



Womens Affairs center-Gaza



دراسة سوق الخدمات الرقمية وفرصها في قطاع غزة

جدول المحتويات

2	1. مقدمة
2	1.1 حول مركز شؤون المرأة
2	1.2 حول المشروع
2	1.3 منهجية إعداد الدراسة
2	1.4 ملخص عن واقع العمل الحر
3	1.5 مصطلحات هامة
5	2. واقع العمل في المجال الرقمي في قطاع غزة
5	2.1 الخريجون والخريجات وفرص العمل والبطالة
5	2.2 ريادة الأعمال
5	2.3 العمل عن بعد
6	3. الدراسات السابقة حول مجال العمل الرقمي
10	4. الجهات الفاعلة وأصحاب العلاقة
13	5. التدخلات ذات العلاقة
16	6. الفجوة السوقية
20	7. خطة التدخل المقترح
20	7.1 أهمية التدخل ومبرراته
20	7.2 الخطوات المقترحة للتنفيذ
20	7.2.1 الإعلان عن البرنامج
20	7.2.2 البرنامج التدريبي
21	7.2.3 تجهيز مساحة العمل
23	8. التوصيات

1. مقدمة

1.1 حول مركز شؤون المرأة

مركز شؤون المرأة تأسس سنة 1991 من قبل مجموعة من الناشطات لتعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة وتعزيز المساواة الجندرية في المجتمع الفلسطيني من خلال التمكين المجتمعي والمؤسسي وتنمية وتعزيز القدرات للنساء في ظل الأوضاع السياسية والاجتماعية والثقافية والقانونية الصعبة في قطاع غزة .

مركز شؤون المرأة أصبح يشكل أحد أهم المصادر للمعلومات حول أوضاع وتحديات المرأة الفلسطينية ويلعب دوراً ريادياً في تمكين النساء وتعزيز حقوقهن والمساواة الجندرية في عملية التنمية المستدامة المتوازنة في المجتمع الفلسطيني.

مركز شؤون المرأة هو جمعية أهلية نسوية مستقلة غير ربحية تهدف إلى تمكين النساء ومناصرة حقوقهن والمساواة من خلال برامج بناء القدرات والأبحاث والمناصرة الحقوقية انسجاماً وانطلاقاً من مبادئ حقوق الإنسان والتي تشمل المسؤولية وحكم القانون والشفافية والتسامح والعدالة والمساواة وعدم التمييز والمشاركة والتمكين للفئات المهمشة. تدعم استراتيجيات مركز شؤون المرأة التنمية المستدامة القائمة على الحقوق وتعزيز الاستدامة والصمود مجتمعياً ومؤسسياً.

1.2 حول المشروع

وقع مركز شؤون المرأة اتفاقي مع مؤسسة المساعدات المسيحية من أجل تنفيذ مشروع "تعزيز فرص العمل الرقمي للفتيات"، والذي سيستهدف 30 خريجة من العاطلات عن العمل وذوات الدخل المتدني. وتأتي هذه الدراسة بهدف تحليل السوق وبيئة العمل الرقمي (ecosystem) والجهات الفاعلة في هذا المجال من أجل معرفة الفرص المتاحة أمام النساء في المناطق المهمشة في قطاع غزة، وتحليل الفجوة بين المهارات المطلوبة لسوق العمل والمتوفرة لدى الخريجين/ات، وأيضاً معرفة المهارات اللازمة في مجال العمل الرقمي.

1.3 منهجية إعداد الدراسة

تم إعداد الدراسة بطريقة تشاركية على ثلاثة مراحل وهي كما يلي:

المرحلة الأولى: جمع المعلومات اللازمة المتعلقة بموضوع الدراسة والتي شملت حصر البرامج والمشاريع الحالية والسابقة في نفس مجال التدخل، بالإضافة إلى حصر الجهات الفاعلة في مجال الريادة والعمل عن الحر والعمل عن بعد في قطاع غزة، وكذلك عمل مراجعة للدراسات السابقة والتقارير ذات العلاقة.

المرحلة الثانية: تصميم وتنفيذ أدوات الدراسة والتي شملت الاستبانة الإلكترونية والتي تمحورت أسئلتها عن البرامج والدورات التدريبية اللازمة في مجال سوق العمل وأوجه العجز في الخطط التعليمية، وأيضاً تم عقد مجموعات مركزية من مختلف التخصصات التي يمكنها تصدير خدماتها عبر الانترنت. كما تم أيضاً مقابلة بعض شركات القطاع الخاص العاملة في المجالات المختلفة وتقديم خدماتها محلياً وخارجياً.

المرحلة الثالثة: تحليل البيانات حيث تم إدخال البيانات وتحليلها بواسطة الإكسل، وإعداد التقرير وعرض النتائج والاستنتاجات ووضع التوصيات والمنهجية المتكاملة للتدريب والتشغيل.

1.4 ملخص عن واقع العمل الحر

مع تزايد أعداد الخريجين/ات وقلّة فرص العمل المتاحة أمامهم خاصة في السوق المحلي، فإن العمل الحر قد يكون هو السبيل للتخفيف من معدلات البطالة ولو بشكل بسيط. لكن الدخول إلى سوق العمل الحر يتطلب مجموعة من المهارات التي من شأنها أن تعزز من فرص الفرد في الحصول على بعض المهام/ المشاريع عبر منصات العمل الحر. وتسعى مجموعة من المؤسسات في قطاع غزة إلى تعزيز مهارات الخريجين في هذا المجال. أصبحت فرص العمل الحر لا تقتصر على خريجي كليات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بل شملت مجالات أخرى مثل الترجمة والهندسة والمحاسبة وغيرها. يواجه العمل عبر الانترنت في قطاع غزة مجموعة من المعوقات وفقاً لإفادة الجهات الفاعلة والرئيسة في هذا المجال (جمعية قطر الخيرية ومنظمة ميرسي كور والإغاثة الإسلامية) وتشمل هذه المعوقات التالي:

- مستوى الوعي المنخفض حول متطلبات ومعايير إنجاز الأعمال العالمية وما هي الطرق الأفضل لزيادة القدرة التنافسية في الأسواق الرقمية الافتراضية.
- ضعف الوصول إلى المعرفة والتدريب والاستشارات والشهادات ذات الصلة المستندة إلى الممارسات والمعايير الدولية الجيدة في هذا المجال من العمل.

- استراتيجيات تسويقية ضعيفة لتشجيع الخريجين والخريجات في غزة ليكونوا لاعباً محتملاً ومزوداً للخدمة على المستويين الإقليمي والدولي.
- عدم وجود تنسيق وتوزيع للجهود المحلية في مجال العمل الإلكتروني، حيث تقوم العديد من المؤسسات والشركات الخاصة بإدارة أنشطة العمل الإلكتروني بعلى دون العمل بتوسيع فرص السوق، أو تبادل المعرفة، أو تعزيز الربحية بشكل فعال في القطاعات.

وبناء على ذلك، ونظراً للأعداد الكبيرة من الخريجات خاصة في المناطق الحدودية والريفية والمهمشة واللاتي لم تتح لهن فرصة المشاركة في برامج التدريب، ولديهن العديد من أوجه القصور على مستوى الكفاءة والمهارة والتجهيزات اللازمة، لذلك جاءت هذه الدراسة المفصلة للسوق الخاص بالعمل الرقمي في قطاع غزة، وخاصة ما يتعلق بالخريجات، في محاولة لجسر الهوة بين العرض والطلب، وبين مستوى الخبرة والكفاءة المطلوبة.

1.5 مصطلحات هامة

مع تطور التكنولوجيا وتعدد وسائل التواصل واختلاف التقنيات، تعددت أيضاً منهجيات العمل المختلفة في مجال العمل الرقمي وأيضاً مجالات أخرى معتمدة على التقنية، وشملت هذه المنهجيات طرق العمل الحر والعمل عن بعد والتعهيد¹ وغيرها. وفي يلي توضيح لأهم هذه المصطلحات والمنهجيات:

العمل عبر الإنترنت أو العمل الحر أو الفري لانس: هو مصطلح يشير إلى وظيفة مستقلة لا تلتزم بمعايير حتمية ولا يشترط الارتباط بالعمل دائماً وإنما تكون وظيفة مؤقتة لإتمام مهام معينة لمدة من الوقت. العمل الحر عبر الإنترنت يشمل مجالات مختلفة في شتى دروب الحياة ومتطلباتها منها الموسيقى، كتابة الأفلام والمسلسلات، الصحافة والنشر، الاعلام، التصوير الفوتوغرافي، الإعلانات، البرمجة، تصميم المواقع، خدمات التصميم، التمثيل، الظهور الاعلامي، كتابة المحتوى المقالي، الصحة، القانون، الهندسة، إدارة الأعمال، إنشاء الفيديوهات، التعليم، الاستشارات...إلخ.

العمل عن بعد: هو وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات بحيث يتم أداء العمل بعيداً عن المقر الرئيسي كالعامل من المنزل. ويعرف فرانسيس كينسمان العمل عن بعد بالعمل الذي يستلزم أن يؤدي في مكان ما بعيداً عن المكتب سواء كانت طبيعة العمل دوام كلي أو دوام جزئي أو في أيام معينة والاتصال عادة يكون إلكترونياً بدلاً من الانتقال إليه شخصياً.

التعهيد (Outsourcing): هو استخدام واستئجار كفاءات وقوى وأفراد ووسائل وخدمات من مؤسسات أو شركات أو جهات ثالثة (أجنبية أو محلية)، وهو طريقة جديدة لتقسيم العمل وتوفير المال والطاقة والوقت في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية وغير الاقتصادية وذلك بإعطاء الجهة الثالثة المستعان بها الثقة ومهام ووظائف ومسؤوليات وصلاحيات وهيكلية معينة وأنشطة كانت عادة تقوم بها (ذاتياً) وتؤديها داخلياً الجهة المستعينة، وذلك عن طريق التعاقد بتوقيع عقود واتفاقيات تعاون ترتب وتنظم مدة وموضوع الاستعانة والإنجازات والواجبات والحقوق والالتزامات وسد الثغرات وتلبية مصالح وأهداف الجهة المستعينة.

الريادة (Entrepreneurship): عملية ديناميكية لتعبئة الموارد، وتحديد الفرصة المربحة والابتكار وتحمل المخاطرة، عبر عمل الأفراد أو الجماعات من أجل تحقيق الرضا الشخصي.²

الاقتصاد الرقمي (Digital Economy): يقصد بهذا المصطلح العمليات الاقتصادية، والمعاملات، والتعاملات، والأنشطة القائمة على التقنيات الرقمية. وعلى هذا النحو، من المحتمل أن ينطوي هذا ضرب من الاقتصاد على كافة الشركات والقطاعي التي تستخدم هذه التقنيات، علماً أنه يركز على نماذج الأعمال القائمة على الإنترنت أو الممكنة عبر الإنترنت.³

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT-Information & Communication Technology): هي كل ما ترتب من الاندماج بين تكنولوجيا الحاسب الإلكتروني والتكنولوجيا السلوكية واللاسلكية والإلكترونيات الدقيقة والوسائط المتعددة من أشكال جديدة لتكنولوجيا ذات قدرات فائقة على إنتاج المعلومات وجمعها وتخزينها ومعالجتها ونشرها

¹<https://ar.wikipedia.org>

² Entrepreneurship Development in Palestine, An Empirical Study on the Gaza strip, Dr. Majed Al-Farra, 2017

³ وثيقة صادرة عن البنك الدولي

واسترجاعها بأسلوب غير مسبوق يعتمد على النص والصوت والصورة والحركة واللون وغيرها من مؤثرات الاتصال التفاعلي الجماهيري والشخصي مع⁴.

⁴ <https://www.alukah.net>

2. واقع العمل في المجال الرقمي في قطاع غزة

2.1 الخريجون والخريجات وفرص العمل والبطالة

وفقاً لتقارير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2017 فقد ارتفع معدل البطالة في العام 2017 بين الأفراد (20-29) سنة الحاصلين على مؤهل دبلوم متوسط أو بكالوريوس في فلسطين إلى حوالي 56%، بواقع 41% في الضفة الغربية و73% في قطاع غزة. في حين بلغ معدل البطالة بينهم حوالي 54% في العام 2016 وحوالي 52% في العام 2015، بينما بلغ هذا المعدل حوالي 45% في العام 2010. وقد سجل أعلى معدل بطالة بين الإناث 20-29 سنة الحاصلات على شهادة الدبلوم المتوسط أو البكالوريوس في تخصص الحاسوب بنسبة 83% مقارنة بتخصص العلوم الطبيعية بين الذكور بنسبة 54%.

سجلت أعلى معدلات للبطالة بين الأفراد الذكور 20-29 سنة الحاصلين على شهادة الدبلوم المتوسط أو البكالوريوس في فلسطين في العام 2017 في مجالات الدراسة الآتية: العلوم الطبيعية (54%)، الرياضيات والإحصاء (49%)، علوم تربوية وإعداد معلمين (47%)، الصحافة والإعلام (45%)، العلوم الاجتماعية والسلوكية (43%). في حين بلغت أعلى معدلات للبطالة بين الإناث 20-29 سنة الحاصلات على شهادة البكالوريوس أو الدبلوم المتوسط في العام 2017 في مجالات الدراسة الآتية: الحاسوب (83%)، علوم إنسانية (80%)، علوم تربوية وإعداد معلمين (77%)، العلوم الاجتماعية والسلوكية (76%)، الخدمات الشخصية (75%).

أفادت الإحصاءات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أنه بالرغم من ارتفاع نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة، إلا أن الفجوة ما زالت كبيرة مقارنة بالرجال، حيث إن مشاركة الرجال تزيد حوالي 4 أضعاف عن مشاركة النساء. وبينت أيضاً أن معدلات البطالة بين النساء والرجال في اتساع، حيث بلغت نسبتها عند الرجال 22%، مقابل 39.2% عند النساء. وبلغت نسبة النساء العاملات في القطاع الحكومي 26% من مجموع النساء العاملات، مقابل 72.7% يعملن في القطاع الخاص، بينما بلغت نسبة النساء العاملات لدى الجانب الإسرائيلي وفي المستوطنات 0.7%. ووفقاً لتقرير النتائج الأولية لتعداد 2017 فقد وصل نسب العاطلين عن العمل في قطاع غزة 48.2%، وبلغ عدد العاملات في القطاع الخاص والقطاع الأهلي والشركات الحكومية 143,238 في قطاع غزة.

2.2 ريادة الأعمال

لاقي مصطلح ريادة الأعمال رواجاً واهتماماً كبيراً في الآونة الأخيرة من قبل الحاضنات والمؤسسات العاملة في قطاع غزة وهناك عدة مشاريع تهتم بالريادة ومن أهمها برنامج مبادرون الذي تنفذه الجامعة الإسلامية و

بناء على نتائج الدراسة المسحية التي قام بها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ماس في العام 2016 فقد تم حصر 77 جهة في فلسطين تقدم خدمات وبرامج التشغيل والريادة المختلفة وانقسمت هذه الجهات إلى: جهات تقدم خدمات الريادة وتأسيس الأعمال (احتضان، تسريع الأعمال، التدريب والاستشارات)، جهات تقدم خدمات التشغيل (التدريب والتشبيك بين الباحثين عن عمل والمشغلين، فرص تشغيل مؤقت أو تشغيل على رأس العمل) وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج المهمة ومنها: اعتماد عملية التشغيل والتوظيف بشكل كبير على التمويل الخارجي، غالبية المشاريع المنفذة في قطاع غزة في مجال التشغيل هي مشاريع إغاثية لا تقوم على خلق فرص عمل مستدامة وفي معظمها مشاريع طوارئ مرتبطة في التخفيف من آثار العدوان المتكرر على القطاع، منظومة الريادة في فلسطين لا تزال تعاني من مجموعة من النواقص نقص الخبرات والكفاءات، غياب مفاهيم موحدة بين المؤسسات العاملة في المجال غياب جهة تنسق العمل بين المؤسسات العاملة في هذا المجال.

2.3 العمل عن بعد

بدأ تطبيق نظام العمل عن بعد في العالم في بداية عام 1970، ولكن بدأ تطبيقه في قطاع غزة في مطلع القرن الواحد والعشرون وقد بدأ بشكل غير منظم وعشوائي، وقد بدأ بعض الشباب الخريجون بالارتباط بعقود عمل مؤقتة مع شركات خارجية في مجال الاتصالات والتكنولوجيا، وفي ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يعيشها قطاع غزة وتزايد معدلات البطالة بين صفوف الخريجين من كافة المجالات، أصبح العمل عن بعد وسيلة للتخفيف من آثار هذا الوضع بالنسبة للبعض وخاصة الخريجين من كليات تكنولوجيا المعلومات فأصبح هناك إقبالاً على منصات العمل الحر وأصبح هناك اهتماماً للتدريب في هذا المجال من قبل حاضنات ومسرعات الأعمال في قطاع غزة وعلى رأسها G-Gateway، Gaza Sky Geeks. وبلغت نسبة الشباب الذين حققوا دخل على منصات العمل عن بعد 12% وبلغ عدد العاملين على منصات العمل عن بعد في فلسطين 2000 حساب على منصة Up work، 3000 حساب على منصة freelance، و7000 حساب على منصة مستقل. ومع ذلك يبقى تطبيق العمل عن بعد في قطاع غزة محدود الانتشار حيث أن عدد العاملين به قليل جداً مقارنة بأعداد الخريجين.

يواجه العمل عن بعد في قطاع غزة عدة معوقات وهي: قانون العمل الفلسطيني الذي لا يحمي المشغل المحلي المتعاقد مع الشركات الدولية، وجود مشكلة التحويل المالي لقطاع غزة ضعف المحفزات الحكومية للاستثمار في مجال صناعة التكنولوجيا، والارتفاع الحاد في التكلفة نتيجة تفاقم مشكلة الكهرباء وارتفاع أسعار الوقود.

3. الدراسات السابقة حول مجال العمل الرقمي

#	عنوان الدراسة	الغرض من الدراسة	أهم النتائج	أهم التوصيات
1	احتياجات سوق العمل في قطاع غزة، تقييم للاقتصاد الرقمي، (ميرسي كور- 2013)	<ul style="list-style-type: none"> وصف الفجوات في المهارات والقضايا التي تؤثر على العمالة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة. صياغة توصيات قابلة للتنفيذ لتضييق الفجوة في المهارات. 	<ul style="list-style-type: none"> الطلبة تتناهم الحيرة حول ما يجب دراسته، وكيفية التخصص في المهارات التقنية أو التجارية. يحاول الخريجون تقوية مهاراتهم من خلال دورات تدريبية إضافية، ولكن ليس لديهم فرصة منظمة لربط دراستهم الذاتية مع الممارسة. يوجد نقص في برامج التعليم الجامعي، ودراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كعلم تطبيقي. الوظائف محدودة، والتكنولوجيا لا تُستخدم في قطاعات أخرى في اقتصاد قطاع غزة، والشركات في غزة لا تؤمن عقوداً دولية. يفتقر قطاع غزة إلى توسيع نطاق التوظيف في قطاع ICT. مؤسسات قطاع غزة يغيب عنها فوائد التكنولوجيا المحتملة، وشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لديها سوق محلي صغير للتعليم. 	<ul style="list-style-type: none"> على الطلاب والخريجين قبول المسؤولية الفردية المتزايدة للكفاءة في قطاع ICT. إشراك القطاع الخاص في تطوير المناهج التعليمية بحيث تلائم احتياجات سوق العمل. يجب على الشركات تحديد المهارات المتوقعة من الخريجين الجدد، ومشاركة معلومات مفيدة عن التخصصات والمؤهلات الجديدة لتوجيه الدراسة والتعليم. وضع سياسة وإطار عمل للمناهج ومعايير لترشيح خيارات تعليم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقييم التعليم أو التدريب. دعم عملية تطوير المناهج الدراسية داخل الجامعات. صياغة سياسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحديد دور التكنولوجيا في الأداء الاقتصادي والقدرة التنافسية.
2	فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة (مركز العالم العربي للبحوث والتنمية - أورد -، ومؤسسة كير الدولية، 2015)	<ul style="list-style-type: none"> تحديد الفجوات المتعلقة بالمهارات لدى خريجي المؤسسات التعليمية والعاملين في شركات القطاع الخاص ورواد الأعمال، مع التركيز على فئتي الشباب والنساء، مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات سوق العمل المحلي من منظور القطاع الخاص وما تقدمه المؤسسات التعليمية. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود فجوة في المهارات. الغالبية العظمى من أصحاب الأعمال (80%) صرحوا بأنهم يواجهون صعوبات في ملء الوظائف الشاغرة. (58%) يضعون ثقة أكبر في مهارات الموظفين القدامى. العاملون والخريجون (40%) منهم لديهم شك بأن ما يمتلكونه من مهارات حالياً سيؤهلهم لسوق العمل. المؤسسات التعليمية (33%) تعبر عن درجة كبيرة من الثقة بأهلية تعليمهم من حيث القدرة على توفير المهارات الضرورية. من العوامل التي تساهم في وجود فجوة في المهارات في سوق العمل: محدودية الفرص أمام الباحثين عن عمل، قلة التوافق والانسجام بين أرباب العمل (القطاع الخاص) والمؤسسات التعليمية. ضعف التوجيه والإرشاد المهني للخريجين 	<ul style="list-style-type: none"> طرح مشكلة فجوة المهارات أمام كافة الجهات المعنية، لحشد التوافق والدعم من أرباب العمل المتشككين بخطورة المشكلة، ولتشجيع الموائمة بين مؤسسات التعليم والقطاع الخاص. تنظيم مؤتمرات وطنية ووضع استراتيجيات، وآليات بعيدة المدى للحوار وتبادل المعلومات. تعزيز أساليب التعلم الذاتي ووسائل الاعلام الاجتماعي. إنشاء بوابة لتوفير التعليم السمعي والبصري في مجال المهارات الضرورية للدخول إلى سوق العمل، كأعداد السيرة الذاتية وإجراء المقابلات الناجحة. تطوير رؤية موحدة لتنمية المهارات الشخصية بالتوازي مع المهارات التقنية
3	النظام البيئي للمشاريع التكنولوجية الناشئة في الضفة الغربية وقطاع غزة، النتائج	<ul style="list-style-type: none"> توفير فهم أفضل لحالة النظام البيئي للمشاريع الناشئة في الضفة الغربية وقطاع غزة، وتقديم توصيات لصانعي السياسات وأصحاب 	<ul style="list-style-type: none"> تتمثل نقاط القوة الرئيسية للنظام البيئي في وجود أشخاص موهوبين، ووجود مؤسسين ذو تعليم عالي (85% منهم يحملون شهادة جامعية) ولديهم علاقات اتصال مع الشبكات 	<ul style="list-style-type: none"> تعزيز التنسيق بين أصحاب العلاقة لدعم نمو النظام البيئي. تعزيز الإمكانات من خلال التشبيك من أجل تعزيز الروابط في هذا المجال بين غزة والضفة الغربية.

#	عنوان الدراسة	الغرض من الدراسة	أهم النتائج	أهم التوصيات
	والتوصيات، البنك الدولي، 2016.	المصلحة الآخرين الذين يهتمون بدعم نمو النظام البيئي واستدامته.	<ul style="list-style-type: none"> الدولية للمعرفة (بشكل أساسي مع الجامعات الدولية وبرامج التسريع). لا تزال البنية التحتية الداعمة (على سبيل المثال: المسرعون والموجهون) والمجتمع المحلي في مرحلة النضوج. يتمتع النظام البيئي في الضفة الغربية وقطاع غزة بوجود مشاركة كبيرة للإناث في مجال ريادة الأعمال. 	<ul style="list-style-type: none"> توسيع نطاق التعليم العملي في الجامعات، من خلال برامج تدريبية قصيرة ومن خلال مسرعات الأعمال وربطها مع برامج التعليم العامة. زيادة بناء قدرات المرشدين وتعزيز إنشاء شبكات مستثمرين. ربط النظام البيئي مع القطاعات التقليدية المحلية وربطها بقطاع التكنولوجيا. معالجة المشاكل والمعوقات (مثل الوصول إلى القروض والتمويل).
4	فلسطين (التطور في التعليم والتدريب والتوظيف)ETF، مؤسسة التدريب الأوروبية، 2016	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على التطورات في التعليم والتدريب والتوظيف في فلسطين 	<ul style="list-style-type: none"> مستوى الزيادة في التعليم الجامعي بين الياقطين ما زال مستمراً حيث ارتفع من 21.2% عام 2011 ل 23.9% في 2015. لا يزال معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي التقني منخفضاً للغاية، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى الصورة غير الجيدة للتعليم والتدريب التقني والمهني. آليات الرصد والتقييم في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني ضعيفة تاريخياً. يتم تقديم التعليم والتدريب التقني والمهني في فلسطين بشكل أساسي كجزء من نظام التعليم الأولي بعد 10 سنوات من التعليم الأساسي. ارتفاع معدل البطالة بين خريجي التعليم العالي يرجع أساساً إلى معدل بطالة الإناث. 	
5	انتقال الشباب والفتيات لسوق العمل في فلسطين. نتائج الدراسة المسحية للانتقال من التعليم للعمل عام 2015، يوليو 2016.	<ul style="list-style-type: none"> سيساهم هذا التقرير في الحوار الوطني حول كيفية معالجة التناقضات بين العرض والطلب على عمل الشباب بشكل أكثر فعالية لضمان أن يكون الشباب مجهزون بشكل أفضل للانتقال إلى التوظيف الجيد. 	<ul style="list-style-type: none"> سوق العمل بالنسبة لفئة الشباب في فلسطين يتأثر بشكل كبير بالقضايا التي تتعلق بالجنس. نسبة الإناث (الشابات) اللواتي يعملن كانت منخفضة (7.1%)، أي أقل من نسبة الشابات العاطلات عن العمل والتي تمثل 9.1%. من بين العدد القليل من الشابات اللواتي يعملن، يتركز توظيفهم في القطاع العام (23% في قطاعي التعليم والصحة، مقارنة بنسبة 4.4% من العمال الذكور). معدل البطالة لفئة الشباب في فلسطين تعد من أعلى المعدلات في المنطقة. في 2015، معدل البطالة كان الأعلى بين الشباب الأفضل تعليماً، بالنسبة لأولئك الذين أتموا فقط التعليم الأساسي فقد كان معدل البطالة بينهم 26.85%، مقارنة مع 42.9% من خريجي المرحلة الثانوية. جزء كبير من فئة الشباب انتقل بشكل مباشر للعمل بعد التعليم، ومن بين الذين لم ينتقلوا مباشرة فإن للفتيات النصيب الأكبر. 	<ul style="list-style-type: none"> تصميم إطار جديد لسياسة الاقتصاد الكلي يعتمد على مراجعة بروتوكول باريس (الاتفاق المصمم لتنظيم العلاقات الاقتصادية بين الأراضي الفلسطينية المحتلة وإسرائيل وباقي العالم). ضمان وصول الجميع للتعليم، ومنع المغادرة المبكرة للمدرسة. تقليل الفجوات القائمة على النوع في مخرجات سوق العمل. تطوير وتوسيع التعليم والتدريب التقني والمهني. تحسين التعاون بين الهيئات التعليمية وأرباب العمل. تحسين ظروف العمل من خلال ضمان حقوق متساوية للعمال الشباب. تشجيع ريادة الأعمال عند الشباب. تشكيل مجموعة تنسيق العمل من المنظمات التي تعنى بالشباب.

#	عنوان الدراسة	الغرض من الدراسة	أهم النتائج	أهم التوصيات
6	برنامج العمل الفلسطيني اللائق 2018 - 2022، منظمة العمل الدولية، أبريل 2018	<ul style="list-style-type: none"> • وصف التقرير أولويات العمل اللائق وربطها بأطر التنمية الوطنية، ومع أولويات الدولة ونتائج برامج الدولة. وقد وصفت إدارتها والخطط التطبيقية والمراقبة والتقرير وترتيبات التقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> • أولويات العمل اللائق تشمل: <ul style="list-style-type: none"> • تعزيز فرص العمل وكسب الرزق للنساء والرجال الفلسطينيين. • تعزيز حوكمة العمل وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال حرية تكوين الجمعيات، وتعزيز المفاوضة الجماعية وآليات الحوار الاجتماعي. • دعم تنفيذ وتطوير نظام الضمان الاجتماعي الفلسطيني وتوسيع الحماية الاجتماعية للجميع. 	<ul style="list-style-type: none"> • أهم التوصيات
7	دور العمل الحر عبر الإنترنت في خلق فرص عمل في قطاع غزة (يوسف بشير مطر، مارس 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • تحديد دور العمل الحر عبر الإنترنت في خلق فرص عمل في قطاع غزة، حيث تمت دراسة العمل الحر عبر الإنترنت من خلال تقسيمه لمكوناته الفرعية والتي تشمل على: التكنولوجيا، المهارات، جهات الاتصال، المعرفة بتوفر الوظائف وعدم توافق المهارات. • 	<ul style="list-style-type: none"> • أظهرت النتائج أن متغيرات الدراسة: التكنولوجيا، المهارات، جهات الاتصال، المعرفة بتوفر الوظائف وعدم توافق المهارات تعتبر عوامل هامة يجب أن تتوفر لدى جميع الأشخاص العاملين في مجال العمل الحر عبر الإنترنت قبل أو خلال عملهم. وتساهم هذه العوامل في نجاح العاملين عبر الإنترنت في الحصول على وظائف، كما وأظهرت النتائج بأن مجال العمل الحر عبر الإنترنت يعتبر مجالاً جديداً في قطاع غزة حيث أن معظم المبحوثين يعملون في هذا المجال من 3-5 سنوات. 	<ul style="list-style-type: none"> • ضرورة انشاء مصادر الكترونية للتعلم بحيث تكون مجانية وتساهم في دعم العاملين في مجال العمل عبر الإنترنت وتوجيه الراغبين في العمل عبر الإنترنت من خلال زيادة وعيهم بمهارات وأدوات العمل عبر الإنترنت. • ربط مجال العمل عبر الإنترنت بمؤسسات التعليم العالي لمساعدة الطالب في الاندماج بشكل أفضل في العمل الحر عند تخرجه. • أكدت الدراسة على دور صانعي القرار في الترويج وتسهيل العمل الحر عبر الإنترنت من خلال الحملات الترويجية وتوفير مكان مجاني للعمل الحر وكذلك توفير وسائل دفع موثوقة للعاملين عبر الإنترنت.
8	تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة ومستقبل (تسنيم أبو ماضي، ديسمبر 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • شملت الدراسة جميع العاملين عن بعد في 24 شركة من قطاع غزة، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العمل عن بعد في قطاع غزة. بمجموعة من التوصيات ومن أهمها: 	<ul style="list-style-type: none"> • مستوى المعرفة بالعمل عن بعد في قطاع غزة يعتبر ضعيفاً • مستوى الثقة بين أطراف نظام العمل عن بعد تعد متوسطة، مستوى التجربة المتاحة للعمل عن بعد في قطاع غزة يعد متوسطاً (67%) • مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الشركات يعد جيداً حيث 72%. 	<ul style="list-style-type: none"> • ضرورة اهتمام الوزارات والنقابات المعنية بعقد دورات تدريبية وورش عمل حول العمل عن بعد. • التشبيك مع شركات خارجية لفتح مكاتب في قطاع غزة لإتاحة فرص للعمل عن بعد. • يجب إقرار مادة دراسية في الجامعات الفلسطينية للعمل عن بعد. • يجب تولي النقابات والوزارات والجامعات دورها في نشر المعرفة بالعمل عن بعد.

#	عنوان الدراسة	الغرض من الدراسة	أهم النتائج	أهم التوصيات
9	دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر "دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة" (أحمد أبو الخير، يناير 2017)	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على مدى تأثير العوامل البيئية والشخصية على نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، وشملت الدراسة خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة الذين يعملون لحسابهم الخاص عبر الإنترنت. 	<ul style="list-style-type: none"> أن العوامل الشخصية وامتلاك المهارات هي من الأكثر العوامل تأثيراً على نجاح العمل الحر. تأثيراً على نجاح ممارسات العمل الحر. 	<ul style="list-style-type: none"> ضرورة تعزيز الجامعات للتعليم الريادي وتحديث المقررات بما يتفق مع متطلبات سوق العمل عبر الإنترنت والاهتمام بتطوير مهارات الطلاب الإدارية واللغة الإنجليزية. إعادة النظر في برامج التوظيف الروتينية التي تقوم بها الحكومة (التوظيف على بند البطالة) واستبدالها بالتدريبات المدفوعة الأجر على العمل الحر عبر الإنترنت. ضرورة اتقان مهارات التواصل وتسويق الذات واثقان اللغة الإنجليزية بجانب تطوير وتحديث المهارات التخصصية باستمرار باعتبارهم من أهم مقومات النجاح والاستمرارية.
10	أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة، د. خالد دهليز وآخرون، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية	<ul style="list-style-type: none"> هدفت الدراسة إلى تحديد أبرز سمات ممارسات العمل الحر للعاملين بشكل حر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة بالإضافة إلى اختبار تأثير خصائص العمل (الاستقلالية، هوية العمل، تنوع المهارات، أهمية العمل، التغذية الراجعة) على الدافعية والرضى الوظيفي لديهم. 	<ul style="list-style-type: none"> ثلاثة أرباع الممارسين للعمل الحر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تقريباً يعملون بنظام "المهمة أو المشروع"، وأن نصفهم يعملون بشكل كامل ويبلغ دخلهم الشهري أقل من \$500؛ وأن ثلثهم يعملون أكثر من 40 ساعة أسبوعياً؛ وأن الثلثين منهم يعملون من المنزل وأن أكثر من نصفهم يمارسون العمل والتعاقدات عبر منصات العمل الحر. كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين خصائص العمل وكلا من الدافعية والرضا الوظيفي. علاوة على ذلك، أشارت نتائج تحليل الانحدار بأنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لثلاثة من خصائص العمل (أهمية العمل، التغذية الراجعة، هوية العمل) على الدافعية نحو العمل الحر. كما بينت النتائج أن كلا من (التغذية الراجعة وأهمية العمل) يؤثران على الرضا الوظيفي لممارسي العمل الحر. 	<ul style="list-style-type: none"> ضرورة العمل على توفير بيئة مساندة للعمل الحر ضرورة تفعيل دور المؤسسات التعليمية وحاضنات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعزيز ثقافة وممارسات العمل الحر عبر الإنترنت. ضرورة أن يهتم العاملون بشكل حر باكتساب مجموعة من المهارات التقنية والناعمة وذات العلاقة بالتخصص.

4. الجهات الفاعلة وأصحاب العلاقة

تعمل في فلسطين بشكل عام وفي قطاع غزة مجموعة من المؤسسات الفاعلة أو المهتمة في مجال العمل الرقمي، وما يتعلق به من ريادة الأعمال والعمل الحر.

أولاً: المؤسسات الفلسطينية الحكومية والأهلية ذات العلاقة	
المؤسسة	الدور
وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	يتمثل دورها في رسم الخطط والبرامج التطويرية لقطاعات الاتصالات و البريد و تكنولوجيا المعلومات وتقوم بترخيص خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والخدمات البريدية، وتقوم بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية وغيرها فيما يخص قطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات.
وزارة التربية والتعليم العالي	جهة حكومية تعني بقطاع التعليم وتهدف إلى توفير التعليم للجميع وتحسين نوعيته ومعاييرها في جميع المستويات من أجل تلبية احتياجات المتعلمين للتكيف مع متطلبات عصر الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من خلال التعاون مع الوزارات الأخرى والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الإقليمية والدولية في إطار الخطة التطويرية الإستراتيجية التربوية للوزارة بما يحقق المشاركة الإستراتيجية، ويضمن جودة الأداء.
الجامعات والمؤسسات الأكاديمية	بعض المؤسسات التعليمية تهتم بالمشاريع الريادية من خلال الحاضنات التابعة لها يوجد في قطاع غزة 7 جامعات تقدم تخصصات ذات علاقة بالعمل الرقمي وهي (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة فلسطين، جامعة غزة، جامعة الأمة، جامعة الأقصى، جامعة القدس المفتوحة) ويوجد أيضا 6 كليات جامعية ومتوسطة تقدم تخصصات ذات علاقة وأهمها الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية وكلية فلسطين التقنية.
المجلس الأعلى للإبداع والتميز	مؤسسة حكومية تأسست عام 2012 وهي تابعة لمنظمة التحرير الفلسطينية وممولة من الصندوق القومي، ويهدف المجلس إلى إيجاد مجتمع فلسطيني غني بالإبداع متميز الأداء في جميع مناحي الحياة من خلال استثمار الطاقات الإبداعية الكامنة لدى الشعب الفلسطيني، وتحقيقا للدور الحيوي للإبداع في بناء الدولة الفلسطينية وتعزيز صمود الشعب الفلسطيني، ومنعته وازدهاره.
المدارس - أندية الإبداع	تم افتتاحها الإغاثة الإسلامية في 22 مدرسة حكومية في قطاع غزة وكانت ضمن أنشطة مشروع "تحسين جودة التعليم من خلال أندية الإبداع في مجالات العلوم والتكنولوجيا" بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، ويتمويل من مؤسسة أبادي الخير آسيا ومؤسسة رحمة للعالمين سنغافورة. تهتم هذه الأندية في مجالات العلوم والبيئة، والحاسوب والوسائط المتعددة، والتكنولوجيا، والإعلام والتواصل.
النقابة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات PICTA	منظمة غير ربحية أنشأت في يونيو 2014، تخدم كافة العاملين والمتخصصين في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
الهيئة العامة لاتحاد شركات أنظمة المعلومات PITA	تُعنى بمصالح قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات الفلسطيني، وتعد مصدر المعلومات الرئيسي عن هذا القطاع في فلسطين.
اتحاد الريادة الفلسطيني	الاتحاد هو مركز للتعليم التكنولوجي بالجنوب، ويعتبر من مهامها بناء نظام للتكنولوجيا قادر على التنافس عالمياً
جمعيات أهلية تنفذ برامج محدودة	مثل جمعية نطوف - الإغاثة الكاثوليكية - المستقبل للثقافة والتنمية - الثقافة والفكر الحر- إنقاذ المستقبل الشبابي
مراكز الدراسات	مراكز للدراسات والبحث (خاصة أو أهلية أو شركات غير ربحية)
مؤسسات خاصة	مراكز التدريب الخاصة
مؤسسات الإقراض	شركة أصالة للتنمية والإقراض مؤسسة فاتن للإقراض

ثانياً: الحاضنات ومسرعات الأعمال					
عدد المشاريع المستفيدة	أهم البرامج والمشاريع/ التدخلات والأنشطة	القطاعات المستهدفة	الجهة المسنولة	سنة التأسيس	الحاضنة
160	مبادرون ريادة SEED BSIS Spark	جميع القطاعات	الجامعة الإسلامية بغزة	2006	حاضنة الأعمال والتكنولوجيا BTI
70	مشروع الكويت للتطوير مشروع الانتعاش الاقتصادي	تكنولوجيا المعلومات	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	2012	حاضنة UCASIT
		تكنولوجيا المعلومات	الكلية العربية للعلوم التطبيقية	2017	المركز العربي لإبداع الأعمال و التكنولوجيا ABTIC
60	Palestine Innovation Initiative	تكنولوجيا المعلومات	اتحاد شركات أنظمة المعلومات والاتصالات "بيتنا"	2004 في الضفة 2006 في غزة	حاضنة PICTI
	GEECELERATOR STARTUP ALUMNI	تكنولوجيا المعلومات	منظمة ميرسي كور	2011	حاضنة ومسرعة Gaza Sky Geeks
16	مهارات 1 مهارات 2	الصناعات والحرف	الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية	2015	وحدة الأعمال الصناعية حاضنة مهارات
	التطوير المهني والوظيفي، العمل الحر والعمل عن بعد	تكنولوجيا المعلومات	مبادرة مجتمعية انبثقت فكرتها من الأونروا	2012	GGateway
6	Talented students' Incubator, Young Researchers, S.T.E.P Science and Technology Entrepreneurship Program, Badir - Initiate Made in Palestine MIP, bridge.	التعليم	مؤسسة النيزك	2003	النيزك
	أول الغيث فطرة الإقناع وجلب التمويل التركيز سر النجاح تدريب الخريجين	الاستثمار في القطاع الزراعي وأسواق السلع الغذائية والابتكار وريادة الأعمال	مركز معا التنموي	تعمل منذ سنة 1989	مركز الابتكار وريادة الأعمال

	<p>مشروع تعزيز المهارات الريادية لدى الشباب مشروع التمويل الصغير لمنشآت الأعمال مشروع برنامج الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة مشروع منحة القرض الاجتماعي</p>	<p>تركز أنشطة المركز على توفير وتعزيز الخدمات التقنية والإعلامية والإحالة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة القائمة والمحتملة</p>	<p>بدأت بتمويل من الوكالة الألمانية للتعاون الفني (GTZ) وحصلت على ترخيص مؤسسة غير ربحية مستقلة سنة 2008</p>	2003	مركز المؤسسات الصغيرة
--	--	--	---	------	-----------------------

ثالثاً: البرامج ومساحات العمل الحر		
اسم الجهة	التصنيف	قطاعات العمل
طاقات		تكنولوجيا المعلومات وكتابة المحتوى العربي، الهندسة، الاعلام
اعمل بلا حدود	مؤسسة غير ربحية	كل ما يتم انجازه عن طريق الحاسوب و تسليمه عن طريق الانترنت
مركز الكويت المهني	تابع لجمعية الرحمة العالمية و بتمويل من بيت الزكاة الكويتي	تقديم برامج تدريب مكثفة في مجالات مهنية مختلفة للشباب تساهم في تنمية مهاراتهم في مجال العمل المهني وتوجيه قدراتهم في الاتجاه الصحيح الفعال، هذا بالإضافة لحاضنة المشاريع الصغيرة التي تعمل على تأهيل أصحابها لسوق العمل في قطاع غزة.

5. التدخلات ذات العلاقة

يستعرض الجدول التالي أهم التدخلات الحالية والسابقة والمستقبلية في مجال الدراسة والتي تنفذها منظمات دولية بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية المحلية.

البرامج والمشاريع الخاصة بقطاع الريادة وتكنولوجيا المعلومات					
التدخلات الرئيسية	مدة المشروع	المناطق والفئات المستهدفة	الهدف من المشروع	اسم المشروع	الجهة الممولة والشركاء
<ul style="list-style-type: none"> تطوير بيئة ريادة الأعمال بناء مساحة ومكان عمل مشترك للعمل الحر 	من المتوقع أن يبدأ في شهر 2019/8 ويمتد لـ 2023/11	المناطق المستهدفة: غزة والضفة الغربية ويستهدف الفئات التالية: <ul style="list-style-type: none"> الأشخاص الرياديين والمتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات المؤسسات الناشئة 	تحسين الفرص الاقتصادية للأفراد والشركات في قطاع غزة والضفة الغربية	West Bank and Gaza Innovative Private Sector Development (IPSD) Project	البنك الدولي بالشراكة مع منظمة العمل الفلسطينية لصالح السلطة الفلسطينية، وزارة الاقتصاد المحلي بالشراكة مع القطاع الخاص من أجل التنفيذ
<ul style="list-style-type: none"> احتضان مشاريع ريادية متعلقة في المجال الزراعي 	4 سنوات	المناطق المستهدفة: غزة والضفة الغربية ويستهدف حاضنات الأعمال	تعزيز نقاط القوة للقطاع الزراعي من أجل تعزيز فرص العمل والدخل للنساء والرجال (صغار المزارعين)	برنامج تطوير السوق المتكامل في الأراضي الفلسطينية	الأوكسفام، تمويل الوكالة الدولية الدنماركية للتنمية والوكالة السويسرية للتعاون والتنمية بالشراكة مع اتحاد لجان العمل الزراعي
<ul style="list-style-type: none"> توفير فرص عمل للخريجين برنامج تدريبي في اللغة الإنجليزية تدريب في العمل عن بعد تدريبات تقنية (ios, Graphic/infographic, PHP, ASP.NET, Motion graphic, Android, WordPress, Unity, Web design) 	سبتمبر 2017- يونيو 2018	المناطق المستهدفة: قطاع غزة ويستهدف الشباب الخريجين في مجال تكنولوجيا المعلومات من كلا الجنسين (من الشروط: بدون عمل حالياً، ومهارات متوسطة ويجتاز اختبار)	تعزيز فرص وصول الشباب إلى العمل الخارجي من خلال منصات العمل عن بعد	التمكين الاقتصادي من خلال توفير فرص للعمل الحر للشباب في قطاع غزة	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الفخورة بالشراكة مع الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية والميرسي كور
<ul style="list-style-type: none"> تطوير المناهج التدريسية في كليات تكنولوجيا المعلومات 	3 سنوات (انطلق البرنامج بتاريخ 2016/10/15)	يقتصر المشروع على قطاع غزة ويستهدف الجامعات والكليات الفلسطينية في قطاع غزة	اعتماد منهجيات التدريس الإبداعية من خلال تطوير المناهج الدراسية لبرامج تكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية	BIT-Pal تعزيز الإبداع في تطوير مناهج برامج تكنولوجيا المعلومات في فلسطين	الاتحاد الأوروبي بالشراكة مع الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية (منسق المشروع) وبالتعاون مع الهيئة العامة لاتحاد شركات أنظمة المعلومات، جامعة غزة، جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، Leipzig University of Applied

					Sciences (HTWk), Faculty of information studies (FIS), University of Calabria.
		المحافظة الجنوبية لقطاع غزة	احتضان المشاريع الريادية	مشروع التمكين الاقتصادي للنساء الرياديات في جنوب قطاع غزة	القنصلية الامريكية ضمن برنامج مبادرة الشراكة الامريكية الشرق اوسطية (MEPI) بالشراكة مع جمعية المستقبل للثقافة والتنمية
<ul style="list-style-type: none"> توفير مساحات عمل مشتركة حلقات عمل منتظمة حول مجموعة واسعة من المواضيع تقديم جلسات ارشادية مع خبراء ومتخصصين في مجال العمل ورجال أعمال ناجحين تقديم دعم مالي يصل الى \$5000، بالإضافة الى دعم في تأسيس شركة متطورة ومساعدة قانونية وحساب مصرفي، وتسويق المشاريع. 	انطلق في ديسمبر 2018		احتضان ودعم المبادرين أصحاب الأفكار الابداعية، والمشاريح الطموحة ماديا، واداريا وفنيا وقانونيا، لتوفير البيئة المناسبة لهم ومساعدتهم على النمو والتطور وتحويل أفكارهم الى شركات قائمة مدرة للدخل قادرة على التوسع في سوق العمل المحلي والاسواق الدولية والعمل.	برنامج "ستارت"	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والوكالة السويسرية للتنمية والتعاون بالشراكة مع حاضنة بوكاس التكنولوجية التابعة للكلية الجامعية بغزة ،
<ul style="list-style-type: none"> دعم الجامعات من أجل تطوير المناهج. إنشاء منصة تفاعلية تجمع أصحاب العلاقة. توفير دعم مادي لبعض الجهات العاملة في المجال الرقمي. تعزيز إمكانية توظيف الشباب الخريجين/ات. 	مدة المشروع 3 سنوات (6/2018-6/2021)	المناطق المستهدفة: الضفة الغربية وقطاع غزة الفئات المستهدفة: الخريجين والخريجات من عمر 20-35 سنة	تعزيز فرص التوظيف في الخدمات الرقمية	دعم التنمية المستدامة والشاملة في الأراضي الفلسطينية من خلال الادمج الرقمي للخريجين/ات	تمويل الوكالة الفرنسية للتنمية ، وتنفيذ مؤسسة أكتيد بالشراكة مع مركز العمل التنموي معاً
<ul style="list-style-type: none"> توفير فرص عمل. 	2019	750 مستفيدة/ة الفئات المستهدفة: الشباب والفتيات من 18-35 سنة في مجال تكنولوجيا المعلومات والتخصصات الأخرى ذات العلاقة	خلق فرص عمل مؤقتة للشباب العاطلين عن العمل والخريجين/ات) مجال تكنولوجيا المعلومات والمجالات الأخرى)	خلق فرص عمل للخريجين والعمال في قطاع غزة	البنك الدولي بالشراكة مركز تطوير المؤسسات

<ul style="list-style-type: none"> تعليم مهارات اللغة الإنجليزية اللازمة للعمل الحر أو الرقمي بشكل عام. 	<p>مدته 3 سنوات وبدا سنة 2018</p>	<p>الأشخاص الذين يعملون في العمل الحر أو الراغبين بالعمل عبر منصات العمل الحر</p>	<p>تعزيز مهارات اللغة الإنجليزية للعاملين في المجال الرقمي والعاملين على منصات العمل الحر</p>	<p>اللغة الإنجليزية للعاملين في المجال الرقمي</p>	<p>المعهد البريطاني</p>
<ul style="list-style-type: none"> تقديم دورات تدريبية في المجالات التالية: الاستخدام الآمن للإنترنت التعرف على المهن المتاحة أونلاين وآليات التعاقد الترويج للمهارات الذاتية عبر الويب الآمن مهارات أساسية وتقنية وخبرات في المجال ولغة إنجليزية التسويق الإلكتروني فن التفاوض الإلكتروني 		<p>20 شاب وشابة</p>	<p>تعزيز مهارات الشباب في مجال تقديم المساعدات الإنسانية على نهج حقوق الإنسان، من خلال استخدام الأدوات الثقافية والإعلامية والمجتمعية كأدوات لضغط المناصرة واهتمام لصالح قضايا المجتمع.</p>	<p>مشروع إصرار " تمكين وانخراط الشباب "</p>	<p>جمعية الثقافة والفكر الحر بالشراكة مع مؤسسة هيكس ايبير</p>
<ul style="list-style-type: none"> دورة تدريبية مهنية لمدة أربعة أشهر، تتناول مواضيع: التسويق الرقمي وتطوير الويب (Front End) ، وكيفية إدارة تواجدهم الأشخاص عبر الإنترنت، وسيتم توجيه المشاركين حول كيفية التسجيل في المنصات الرقمية، وتعزيز أنشطتهم في الأسواق الإلكترونية وإدارة المعاملات والمبيعات عبر الإنترنت، بالإضافة إلى بناء المهارات. 		<p>100 شاب وشابة من قطاع غزة</p>	<p>ربط اللاجئيين والشباب في قطاع غزة في دولة فلسطين بفرص العمل، يسعى المشروع إلى توليد مصادر دخل مستدامة للمشاركين من خلال توفير التدريب المباشر عبر الإنترنت والتوجيه المباشر والفردية.</p>	<p>مشروع ربط اللاجئيين والشباب بفرص العمل في السوق المحلي في قطاع غزة</p>	<p>الحكومة اليابانية والمنفذ بالشراكة مع مركز التجارة الدولية</p>
<ul style="list-style-type: none"> مركز التدخلات في المجال الزراعي 	<p>لم يبدأ بعد ، وستكون مدته 4 سنوات</p>	<p>المناطق المستهدفة: قطاع غزة والضفة الغربية الفئة المستهدفة: النساء الشابات ذوات الدخل المتدني</p>	<p>تعزيز التمكين الاقتصادي وزيادة احتمالية دخول الشابات ذوات الدخل المنخفض في الضفة الغربية وقطاع غزة</p>	<p>تمكين الشابات والريادة والتوظيف في قطاع غزة والضفة الغربية</p>	<p>الشؤون العالمية وتنفيذ مؤسسة إنقاذ الطفل بالتعاون مع مركز العمل التنموي مع الإغاثة الزراعية الفلسطينية</p>

6. الفجوة السوقية

تعاني فلسطين من نسب البطالة المرتفعة بين صفوف الخريجين وهذا يرجع لعدة أسباب ومن أهمها صعوبة الأوضاع الاقتصادية وخاصة في قطاع غزة وأيضاً عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل حيث أظهرت نتائج دراسة بعنوان الخريجون وسوق العمل الصادرة عن وزارة التخطيط سنة 2012 أن 49% من الخريجين العاملين أكدوا أنه لم يكن لديهم تصور حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها بعد التخرج 54% منهم بينما أنهم لا يتلقون تدريباً دورياً ملائماً. وتتنوع المهارات المطلوبة لسوق العمل لتشمل المهارات المعرفية والعملية والذهنية والمهنية والحياتية.

تطرت الدراسة لمعرفة الفجوة من وجهة نظر عدة أطراف والتي شملت الجامعات الفلسطينية ومراكز التدريب وشركات القطاع الخاص والطلبة من المجالات المختلفة مع التركيز على طلبة كليات هندسة الحاسوب والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

أولاً: على صعيد المؤسسات التعليمية

يمكن دور الجامعات في تأسيس الطالب في المهارات الفنية والتقنية التي يستطيع أن يعمل الطالب على تطويرها لاحقاً لينخرط في سوق العمل بشكل أفضل، ولكن الجامعات والكليات في قطاع غزة لديها بعض التحديات في الخطط الدراسية وأساليب التدريس وكذلك التحديات المتعلقة بالقضايا المالية التي تواجه الجامعات بشكل عام. ويمكن تلخيص أهم القضايا والتحديات التي تواجه الجامعات والكليات على النحو التالي:

- **التخصصات:** يوجد عدة تخصصات تقدمها كليات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات وبأسماء متنوعة ومنها: برمجة حاسوب، هندسة حاسوب، وسائط متعددة، تركيز موبايل، وشبكات. وتتفاوت المهارات التقنية التي من المفترض أن يكتسبها الطالب في كل تخصص. ويوجد إقبال على الالتحاق بهذه التخصصات خاصة في الفترات الأخيرة، وذلك بسبب ازدياد الطلب على الخدمات الرقمية محلياً وإقليمياً ودولياً بالإضافة إلى سهولة تزويد الخدمات في هذا المجال بنظام العمل عن بعد وبتقنيات وأساليب متعددة.

- **الخطط الدراسية:** الخطط الدراسية متوفرة ومعتمدة من وحدة الجودة في وزارة التربية والتعليم العالي، والتعديل عليها يخضع لشروط الوزارة، وبالتالي يتعذر التحديث الدوري السريع عليها وفقاً لمتطلبات السوق. هذه التخصصات تخضع لمتغيرات على مدار اللحظة من حيث التقنيات والأدوات والحلول التقنية وبهذا يتطلب مرونة في الخطط الدراسية لملاءمة هذه المتغيرات. الخطط الدراسية في الجامعات مرتبطة بسنة التحاق الطالب بالجامعة حيث أن الطالب يتبع خطة دراسية لا محددة تقريباً ويكمل دراسته بناء عليها، والتحديث يكون للطلبة الجدد. إن الأسس العلمية والنظريات ثابتة ونادراً ما تخضع لإضافات أو تعديلات ولذلك تمنح الكليات بعض المرونة لأعضاء الهيئة التدريسية وتحفزهم على بذل الجهود الذاتية للاطلاع والتحديث وتطوير المعرفة وبالتالي توجيه الطلاب وتعليمهم بما يواكب مستجدات السوق. إن التعديلات على الخطط الدراسية مشروطة من قبل الوزارة بحيث لا تزيد نسبة التعديل عن 20%.

- **التدريب العملي:** الخطط الدراسية الجامعية تركز على الجوانب النظري أكثر من الجانب العملي بالرغم من أهمية الجانب العملي في تخصصات تكنولوجيا المعلومات، وساعات التدريب العملي الإلزامية للطلاب في السنوات الأخيرة في القطاع الخاص تعتبر قصيرة وغير كافية لصقل المهارات وبناء معرفة بمتطلبات السوق وأهم التقنيات. أشار جميع ذوي الصلة من أكاديميين وطلاب وخبراء في التدريب وسوق العمل ضرورة العمل على تعزيز برامج التدريب العملي للطلاب في السنوات الأخيرة. ومن الجدير بالذكر أن بعض الجامعات قد اهتمت مؤخراً بتدريس مساق الريادة لطلبة كلية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل مخصص من خلال التعاون مع الحاضنات ضمن برامج شراكة، مما يساهم في صقل شخصية الطالب الريادي ويحفز الطلاب للاطلاع وبذل الجهود الذاتية في التعليم والتدريب.

- **الطاقم التدريسي:** معظم العاملين في الجامعات عموماً وفي معظم التخصصات مؤهلون أكاديمياً، غير أن العمل في مجال التقنية وتكنولوجيا المعلومات والخدمات الرقمية يتطلب من الأكاديميين متابعة المستجدات والاطلاع على سوق العمل والإلمام بمتطلبات العمل في هذا المجال من حيث المعرفة والمهارات. أفادت الجامعات أنه نادراً ما يتم الاستعانة بخبراء من سوق العمل لتدريس بعض المساقات، مع وجود بعض المبادرات في هذا الجانب.

- **الموارد والتجهيزات:** تتفاوت قدرات وإمكانيات كليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة، فمثلاً بعض الجامعات يتوفر لديها مختبرات مجهزة بشكل جيد وتتيح استخدام المختبرات خارج وقت المحاضرات وتوفر خدمة الإنترنت للطلبة، وذلك على عكس بعض الكليات التي لا توفر خدمة الإنترنت للطلبة ويوجد ضعف في تجهيزات مختبرات الحاسوب المتوفرة لديها.

ثانياً: القطاع الخاص

أفادت شركات القطاع الخاص بوجود ضعف أو غياب التنسيق بين الجامعات الفلسطينية والقطاع الخاص، فمستوى التعاون محدود ويقتصر على استيعاب طلبة التدريب في الفصل الصيفي، لكن لا يوجد تواصل بخصوص احتياج سوق العمل سواء من تخصصات أو مهارات أو تقنيات. تفيد شركات القطاع الخاص، أن المخرجات التعليمية للجامعات توفر الخريجين ولكنها لا تفي بمتطلبات سوق العمل الخارجي المتغيرة والمتطورة باستمرار، وتفتقر إلى التركيز على الإطار العملي حيث أن معظم العاملين لديهم تمكنوا من الحصول على الوظائف بجهد وتعلم ذاتي وهذا الأمر أحد النقاط المهمة التي أكدت عليها شركات القطاع الخاص. تم توجيه بعض الأسئلة للشركات حول الخريجين الجدد ومؤهلاتهم واتضح وجود ضعف لدى الخريجين الجدد في الكفاءة والمهارات اللازمة للعمل بالإضافة إلى افتقارهم لمهارات الإلقاء ومهارات الاتصال والتواصل وهذه المهارات مهمة وأساسية بالنسبة لسوق العمل المحلي والخارجي ولكافة التخصصات.

استهدفت المقابلات الشركات العاملة في مجالات متنوعة وشملت مجالات تكنولوجيا المعلومات (البرمجيات وتطوير المواقع وبرمجة الموبايل والوسائط المتعددة) ومجالات الهندسة والترجمة والاعلام والمحاسبة ويمكن تلخيص المهارات المطلوبة من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص والشركات في الجدول التالي:

المجال	المهارات المطلوبة
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
برمجة ويب	Front-end: <ul style="list-style-type: none"> - AngularJS - Vue.js - React Back-end: <ul style="list-style-type: none"> - PHP(Laravel) 5.7 - ASP.NET - .NET Core - MVC (Model-view-controller)
الوسائط المتعددة	<ul style="list-style-type: none"> - UX/UI Design - 3D animation - تصميم وإنتاج الأفلام
تطبيقات الموبايل	<ul style="list-style-type: none"> - iOS software - Hybrid - Ionic (Mobile app framework) - React Native - Testing (Unit testing, TDD –test driven development-)
تخصصات أخرى (يمكن دمجها مستقبلاً)	
الترجمة	<ul style="list-style-type: none"> - مهارات استخدام الحاسوب - القدرة على التعامل مع الزبائن - أخلاقيات العمل - مهارات العمل الحر
الهندسة المعمارية	<ul style="list-style-type: none"> - الإخراج باستخدام 3D max

Vary -	
الرسوم المتحركة	الإعلام
كتابة السيناريو	
الإخراج	
إعداد لوحة القصة (Story Board)	
العمل عن بعد في مجال الإعلام الرقمي	
المحتوى الإعلامي	
صحافة الموبايل	
الرصد الإعلامي	
الترجمة الإعلامية المتخصصة	
منتجات وتطبيقات إعلامية مبتكرة	

ثالثاً: طلبات الجامعات

تم عقد مجموعات مركزة مع طلبية الجامعات (من المستويين الثالث والرابع، والخريجين)، ذكورا وإناثا، بالإضافة إلى إعداد وتوزيع استبانة إلكترونية استهدفت الخريجين من تخصصات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واتضح من النتائج أن الجامعات لا تركز على الجانب العملي بالشكل المطلوب، ومن الصعب أن يتم اكتساب المهارة بدرجة كبيرة من خلال التعلم في الجامعة فقط، فهي توفر لهم الأساسيات فقط، ومعظم الطلاب والخريجون يلجؤون للالتحاق بدورات تدريبية خلال فترة دراستهم وهذا ما أكدته ما يزيد عن 65% من المستطلعين، أو قد يعتمد البعض منهم على التعلم الذاتي من خلال اليوتيوب ومنصات التعليم الإلكتروني. ووجد أنه لا يوجد فرق بين احتياجات وآراء الطلاب والطالبات حول هذا الأمر ولكن الفرق يحصل بعد التخرج من ناحية الصعوبات المجتمعية والأسرية التي قد تواجهها الخريجات خاصة في المناطق المهمشة حيث أن الأهل قد يرفضوا عمل الفتاة أو عملها لوقت متأخر.

بالنسبة للمناطق المهمشة أو الحدودية، وُجد أن معظم التخصصات الدراسية للخريجات أو الطالبات تتمحور حول مجال التربية والإرشاد والنفسي والخدمة الاجتماعية والتعليم الأساسي ونسبة قليلة منهن يدرسن أحد تخصصات تكنولوجيا المعلومات، وربما هذا الأمر يرجع لطبيعة البيئة المحيطة والتأثر بمعتقدات الأهالي حول التخصصات التقليدية.

ووفقاً لنتائج الاستبيان والمجموعات المركزة، يمكن تلخيص الاحتياجات التدريبية على النحو التالي:

أ. تدريبات عامة ولكن ضرورية لسوق العمل:

- استخدام منصات العمل الحر وإعداد الملف الشخصي
- مهارة المحادثة والكتابة باللغة الإنجليزية
- مهارة الاتصال والتواصل
- إدارة الوقت
- مهارة التفاوض والإقناع

ب. تدريبات فنية وتقنية متخصصة:

وسائط متعددة:

- UX/UI Design
- Motion graphic
- التصميم ثلاثي الأبعاد 3D

برمجة ويب

- Html

- JAVA script
- Laravel
- ASP.NET

تطبيقات الموبايل

- iOS
- JAVA
- أندرويد

كما تظهر النتائج وجود توجه لدى الطالبات نحو العمل الحر، ورغبة في اكتساب هذه المهارات، وقد التحق البعض منهن بدورات في هذا المجال ومنهم من بدأ فعلياً باستخدام منصات العمل الحر ولكنها نسبة ضئيلة جداً.

7. خطة التدخل المقترح

7.1 أهمية التدخل ومبرراته:

تؤكد نتائج الدراسة والبحث الميداني على حاجة الخريجات في التخصصات التقنية في مجال (ICT) إلى مستويات متعددة ومختلفة من المهارات والتدريب اللازم لتعزيز المعرفة وتزويدهن بالمهارات اللازمة كما أشير سابقاً.

وعلى الرغم من توفر العديد من البرامج ذات العلاقة وبرامج التدريب وبناء القدرات للخريجين والخريجات من نفس الفئة، إلا أن الكثير من الخريجات في المناطق النائية والمهمشة والحدودية وكذلك بعض نوات الإعاقة يجدن صعوبة في الالتحاق بهذه البرامج، وذلك للأسباب التالية:

- 1- عدم ملائمة البرامج المطروحة لطبيعة التخصص، وكذلك المهارات اللازمة للعمل.
- 2- توقيت برامج التدريب لا يلائم الخريجات.
- 3- رفض الأهالي لمشاركة بناتهم في برامج تدريب مختلطة.
- 4- عدم توفر تجهيزات ملائمة لدى الخريجات في المنزل قد تكون عائقاً أمام توفر فرصة عمل بعد التدريب (عدم توفر كهرباء منتظمة، وعدم توفر إنترنت).

ولتجاوز هذه الأسباب وخدمة هذه الشريحة، يُقترح أن يتم تصميم البرنامج المقترح وفق المعايير التالية:

- 1- استهداف المناطق المهمشة والحدودية.
- 2- الأولوية لذوات الإعاقة.
- 3- الأولوية للخريجات من الأسر الكبيرة، والتي يوجد فيها خريجون آخرون بدون عمل.
- 4- تُراعى ظروف المسكن (وعدم توفر التجهيزات اللازمة للعمل).
- 5- استهداف خريجات تخصصات تقنية المعلومات (ICT).
- 6- أن تكون الخريجة بدون عمل حالياً.
- 7- لم يسبق للمرشحة الالتحاق ببرامج مماثل سابقاً.

7.2 الخطوات المقترحة للتنفيذ

7.2.1 الإعلان عن البرنامج

يتم الإعلان عن البرنامج وبدء استقبال طلبات الاشتراك وفقاً للترتيب التالي:

- 1- تجهيز نموذج طلب التحاق "متعدد الخيارات" من خلال التقنيات الخاصة مثل (Google Forms).
- 2- الإعلان عن البرنامج في مواقع التواصل الاجتماعي، وبالتنسيق مع الجامعات والنقابات والجمعيات ذات العلاقة.
- 3- يتوقع أن يتم استلام 100-150 طلباً، ويتم فرزها أولاً للوصول إلى عدد 60-70 مشاركة.
- 4- عقد مقابلات سريعة للتأكد من البيانات والتعرف على المهارات والأولويات، وما إلى ذلك.
- 5- الإعلان عن الفائزات، وعددهن 30 مشاركة (تتوفر لديهن رغبات مشتركة ويمكن تقسيمهن في مجموعات).
- 6- عقد اختبار قبل البدء للمشاركات لقياس المستوى وتأكيد المهارات المطلوبة.
- 7- البدء بتنفيذ البرنامج التدريبي.
- 8- التقييم النهائي.

7.2.2 البرنامج التدريبي

يتم تصميم برنامج تدريبي متكامل لعدد 30 خريجة وفق الترتيب والمكونات التالية:

الجزء الأول: مهارات العمل الحر والمهارات الحياتية (60 ساعة- 30 متدربة)، ويشارك بها جميع الخريجات المشتركات.

ويشمل هذا الجزء ما يلي:

- 1- مهارات إدارية عامة (مهارات العرض والتقديم، مهارات التفاوض).
- 2- مستوى لغة إنجليزية متقدم (مصمم خصيصاً للعمل الحر).
- 3- منصات العمل الحر (Up work- مستقل- Freelancer).
- 4- مهارات العمل على المنصات، وإعداد الملف الشخصي والسيرة الذاتية.

ويراعى في هذا التدريب العام ما يلي:

- 1- التدريب بمنهجية (Coaching) وليس الإلقاء التقليدي.
- 2- الإشراف المباشر على كل متدربة، والاستمرار في التوجيه حتى الحصول على فرصة واحدة على الأقل عبر هذه المنصات.
- 3- تحفيز العمل المشترك وفرق العمل بين المشاركين.
- 4- تحديد مكونات البرنامج بشكل نهائي بعد اللقاء الأول مع المتدربات، وإعداد تحديد احتياج مباشر لتأكيد مكونات التدريب المقترحة.

الجزء الثاني: التدريب التقني المتخصص (60 ساعة)، ويتوقع فرز المشاركات في 3 مجموعات على النحو التالي:

- 1- 10 متدربات في مجال الويب (Back-end PHP. Laravel) ، أو حسب رغبة المتدربات وتجانس المشاركات (Front-end)
- 2- 10 متدربات في مجال iOS.
- 3- 10 متدربات في مجال Android.

ومن المحتمل أن يتم التقسيم لمجموعتين فقط، الأولى في مجال الويب والثانية في مجال الأندرويد، أو تدريب الجميع في مجال الويب بأشكاله المختلفة، وهذا يحدده رغبات المتدربات.

ووفقاً للخطة الأولية، يكون إجمالي ساعات التدريب على النحو التالي:

الجزء الأول	تدريب مهارات إدارية ومهارات حياتية	60 ساعة
الجزء الثاني	تدريب PHP	60 ساعة
	تدريب iOS	60 ساعة
	تدريب Android	60 ساعة

وبناء على ذلك تكون كل مستفيدة تلقت 120 ساعة تدريبية (60 ساعة تدريبية في المهارات الإدارية والمهارات الحياتية، 60 ساعة وفق التخصص المرغوب)

7.2.3 تجهيز مساحة العمل

بناء على الظروف المحيطة بالمشاركات، يتم تجهيز مساحة عمل "Working Space" تتسع لعدد 30 شخصاً، ويلزم أن يتم تجهيز المساحة وفق المعايير التالية:

- 1- مساحة عمل حرة مخصصة للإناث فقط.
- 2- أوقات العمل من الثامنة صباحاً حتى الرابعة مساءً (شتاءً)، ومن الثامنة صباحاً حتى السادسة مساءً (صيفاً).
- 3- يتم توفير إدارة للمؤسسة (مهندسة حاسوب أو تقنية متخصصة) ذات خبرة وكفاءة تقنية، ولديها مهارات إدارية ولغة وخبرات متنوعة، ويشترط أن تكون أنثى.
- 4- توفير مصدر كهرباء مستمر، وتجهيزات إنترنت (إنترنت حساب تجاري 10/8 up/down أو خط فايبر من الاتصالات مباشرة على الأقل).
- 5- طاولات ومقاعد مرنة ومحددة المساحة والشكل، وتوصيلات كهرباء متاحة في جميع الأماكن، وكذلك إضاءة كافية.

- 6- مساحات مشتركة عامة، ومساحات أصغر لفرق العمل المشتركة، وغرف صغيرة زجاجية معزولة للمحادثات مع الزبائن ومكالمات سكايب.
 - 7- مساحات ومرافق مشتركة أخرى.
 - 8- التصميم المعماري والديكور والألوان مناسبة.
- ويتم إتاحة الفرصة للمتدربات للحضور والاستفادة من هذه المساحة بشكل مجاني لمدة 6 شهور بعد الانتهاء من التدريب، وبعد ذلك يتم العمل بنظام التأجير الرمزي (50- 80 دولار) شهري للمقعد، لضمان الاستدامة وتعزيز الفرصة للجميع.

8. التوصيات

توصيات على مستوى البرنامج

- العمل على توفير قاعدة بيانات و خارطة محدثة للجهات الفاعلة في المجال والأنشطة المنفذة والمستفيدين.
- ضرورة التنسيق مع الجهات ذات العلاقة والخبرة في مجال العمل الرقمي قبل إطلاق المشروع والبدء بالتنفيذ للاستفادة من التجارب والتوصيات ولضمان عدم تكرار المستفيدين.
- توفير دليل إجراءات عامة وإرشادات للعاملين في مجال العمل الحر حول الحقوق والواجبات والمخاطر وكيفية التعامل معها وتجاوزها.
- توفير جهة مرجعية مركزية لإرشاد وتوجيه العاملين في مجال العمل الحر، على غرار التوصيات الخاصة أيضا بقطاع ريادة الأعمال.
- التشبيك مع جهات خارجية (خاصة منطقة الخليج العربي) تعمل على ضبط العلاقات وتوفير فرص العمل، وتنظيم التعاقدات ومراقبة العمل وضمان الحقوق للطرفين.
- الضغط على الجهات ذات العلاقة وخاصة مجال التعليم العالي لإعداد نظام خاص بالأكاديميين والطلاب في التخصصات التقنية في مجال تكنولوجيا المعلومات بما يضمن تحفيز الأكاديميين على المتابعة المستمرة للمستجدات وبناء خبرات في سوق العمل، وكذلك ضمان انخراط الطلاب في برنامج تدريبي حقيقي مكثف في السنوات الأخيرة من الدراسة.

توصيات لتحسين كفاءة الأداء والمخرجات في التنفيذ

- الاهتمام بقياس النتائج المباشرة لكل تدخل من خلال الاختبارات القبلية والبعديّة.
- تعزيز استمرارية التدخلات من خلال ربط المستفيدين بأنشطة المشروع بحيث يمكن أن يصبح جزءاً من إدارة العمل.
- التنسيق مع الجهات ذات العلاقة لبناء منظومة شاملة (منصة) للخريجين والشركات في القطاع الخاص المحلية والشركات الخارجية الراغبة لتسهيل عملية اختيار المؤهلين والحصول على فرص عمل مباشرة من خلالها.
- الاشتراط على كل مستفيدة من البرنامج توفير تدريب مشاركة أخرى على التقنيات التي تم تعلمها بعد الانتهاء من التدريب وذلك مقابل الانتفاع من خدمات المركز (مساحة العمل) خلال 6 شهور مجاناً بعد انتهاء التدريب.