

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي

إعداد

هبة طالب عبد اللطيف جيتاوي

إشراف

د. سائدة عفونة

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج دراسات المرأة بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2016

تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي

إعداد

هبة طالب عبد اللطيف جيتاوي

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2016 /03/23 وأجيزت.

التوقيع

.....
.....

.....
.....
.....

أعضاء لجنة المناقشة

1- د. سائده عفونة/ مشرفاً ورئيساً

2- د. فدوى اللبدي/ ممتحناً خارجياً

3- د. سهيل صالحه/ ممتحناً داخلياً

الإهداء

إلى من أحمل اسمه بكل فخر، وزرع الطموح في نفسي، سائلة المولى عز وجل أن
يرحمه ويكرمه الفردوس الأعلى.... والذي

إلى شمعة البيت، إلى من علمتني كيف أكون إنسانة مثابرة، إلى من اجتازت دعواتها
حدود السماء... أمي

إلى رفيق دربي ومليك حياتي، إلى من يبعث العزيمة والإصرار في نفسي.... زوجي
العزيز أحمد.

إلى من رعت أبنائي في غيابي (أم زوجي) وهي أمي الثانية (الحاجة أم رائد).

إلى بناتي الغاليات (ليلي، دانية) وابني الغالي (فتحي).

إلى من أشد بهم أزرى... إخوتي وأخواتي.

إلى زميلاتي في برنامج دراسات المرأة.

إلى وطني الغالي فلسطين إلى شهدائنا الأبرار اللذين وهبوا حياتهم من أجل حرية
الوطن.

الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله أولاً وأخيراً الذي عانني ويسر أمري ووفقني على إنجاز هذه الدراسة، كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتنا الأفاضل في جامعة النجاح الوطنية.

وأخص بالشكر والتقدير الدكتورة الفاضلة سائدة عفونة المشرفة على هذه الرسالة، على جهودها التي بذلتها وملحوظاتها وتوجيهاتها القيمة خلال إعداد هذه الدراسة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة الكرام: المتمثلة بالدكتورة سائدة عفونة والدكتورة فدوى اللبدي والدكتور سهيل صالحه لما بذلوه من جهد في قراءة وتدقيق طيات هذه الرسالة.

وشكري وتقدير لكل من ساعدني في توزيع استبانة الدراسة ...

وشكر أيضاً للسيد مروان زهد لمساعدته لي في تحليل الاستبانات على برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

الإقرار

أنا الموقعة أدناه مقدمة الرسالة التي تحمل عنوان:

تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي

Agendered Analysis of Technical and Vocational Training and Education in Palestine

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل، أو جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the research's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's Name: هبة طالب عبد اللطيف جيتاوي اسم الطالب:

Signature: هبة طالب جيتاوي التوقيع:

Date: 23/03/2016 التاريخ:

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	قرار لجنة المناقشة
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ي	قائمة الملاحق
ك	الملخص
1	الفصل الأول: مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية
2	مقدمة
4	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	حدود الدراسة
7	التعريفات الاصطلاحية والإجرائية
9	الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة
10	الأدب النظري
41	الدراسات السابقة
50	التعقيب على الدراسات السابقة
53	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
54	منهج الدراسة
54	مجتمع الدراسة
55	عينة الدراسة
58	أدوات الدراسة

الصفحة	الموضوع
61	متغيرات الدراسة
61	إجراءات الدراسة
64	المعالجة الإحصائية
66	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
67	نتائج الاستبانة
75	نتائج المقابلة
83	النتائج العامة
86	الفصل الخامس: مناقشة النتائج
87	أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالاستبانة
98	ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالمقابلة
104	ثالثاً: التوصيات
105	قائمة المصادر والمراجع
b	الملخص

قائمة الجداول

الصفحة	المحتوى	رقم الجدول
15	المدارس الحكومية المهنية في الضفة الغربية وقطاع غزة وأعداد الطلبة فيها للعام الدراسي (2015/2014).	جدول رقم (1)
16	التخصصات المطروحة من قبل وزارة التربية والتعليم في مدارس الضفة الغربية وقطاع غزة.	جدول رقم (2)
19	الكليات التقنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة وأعداد الطلبة فيها للعام الدراسي (2014/2015).	جدول رقم (3)
19	التخصصات المطروحة من قبل وزارة التربية والتعليم العالي في الكليات الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة.	جدول رقم (4)
22	مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة وأعداد الطلبة فيها للعام (2014/2015).	جدول رقم (5)
23	البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة العمل الفلسطينية	جدول رقم (6)
55	توزيع الطلبة في الضفة الغربية وقطاع غزة على المؤسسات المهنية والتقنية حسب جنس الطالب ونوع المؤسسة.	جدول رقم (7)
55	توزيع العينة حسب نوع المؤسسة وجنس الطالب في المؤسسات المهنية والتقنية في الضفة الغربية وقطاع غزة.	جدول رقم (8)
56	توزيع الطلبة في المدارس المهنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب جنس الطالب.	جدول رقم (9)
56	توزيع الطلبة في مراكز التدريب المهنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب جنس الطالب.	جدول رقم (10)
57	توزيع الطلبة في الكليات المهنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب جنس الطالب.	جدول رقم (11)
57	وصف العينة حسب متغيرات الدراسة المستقلة (جنس الطالب، المؤسسة المهنية، المحافظة).	جدول رقم (12)
60	قيم معامل ثبات كرونباخ الفا من حيث مجالات الاستبانة وأرقام الأسئلة وعددها.	جدول رقم (13)

الصفحة	المحتوى	رقم الجدول
68	المتوسطات الحسابية ودرجة الأثر للمجالات الستة والدرجة الكلية لواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني.	جدول رقم (14)
69	نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير الجنس.	جدول رقم (15)
71	المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للمجالات الستة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية.	جدول رقم (16)
72	نتائج تحليل التباين الأحادي لجميع المجالات والدرجة الكلية، لأداة الدراسة تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية.	جدول رقم (17)
73	المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للمجالات الستة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير المحافظة.	جدول رقم (18)
74	نتائج تحليل التباين الأحادي لجميع المجالات والدرجة الكلية لأداة الدراسة تبعاً لمتغير المحافظة.	جدول رقم (19)

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	رقم الملحق
116	أسماء لجنة تحكيم الاستبانة.	ملحق رقم (1)
117	الاستبانة.	ملحق رقم (2)
123	المتوسطات الحسابية ودرجة الأثر للفقرات والمجالات الستة والدرجة الكلية لأثر واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني.	ملحق رقم (3)
128	كتب تسهيل مهمة.	ملحق رقم (4)

تحليل واقع التعليم والتدريب المهني
والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي

إعداد

هبة طالب عبد اللطيف جيتاوي

إشراف

د. سائدة عفونة

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة، من خلال أدوات نوعية وكمية وهي المقابلة والاستبانة. وشمل مجتمع الدراسة جميع طلبة المدارس المهنية الحكومية ومراكز التدريب المهني والكليات التقنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة والبالغ عددهم (8206) للعام (2015)، بحيث توزع الطلبة على (14) مدرسة حكومية مهنية، و(8) كليات تقنية حكومية، و(12) مركز تدريب مهني في الضفة الغربية وقطاع غزة. بلغت عينة الدراسة (433) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية لمؤسسات التدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة، ولأداة المقابلة تم اختيار عينة من خمسة عشر من مدراء/ت وعمداء/ات المؤسسات المهنية موزعين ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة.

أظهرت نتائج المقابلة أن مدراء/ت وعمداء/ت المؤسسات المهنية يرون أن التخصصات والبرامج المطروحة للإناث مناسبة، كما أن الإقبال على تخصصات التجميل والخياطة مازالت كبيرة، وهذا الإقبال يرتبط بثقافة المجتمع الذي ما زال يعيق التحاق الإناث في تخصصات جديدة، كما لم يكن لدى مديري هذه المؤسسات المانع بطرح فكرة النوع الاجتماعي في عملية التدريس والتدريب لكن ليس كمساق رئيسي بل على شكل درس واحد أو وحدة فقط. أشارت نتائج الاستبانة إلى أن واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر الطلبة لمجالات الدراسة كان بين المتوسط والكبير فقد

تراوحت النسب المئوية للاستجابة عليها ما بين (65.7%) للمجال الخامس الأجهزة والبنية التحتية و(78.2%) للمجال الثاني توفير فرص عمل وكانت كبيرة بالنسبة للدرجة الكلية لجميع الفقرات.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلاب والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مجالاتها الستة وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغيرات المؤسسة المهنية والمحافضة، أما بالنسبة لمتغير الجنس فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلاب والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مجال التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني وذلك لصالح الطلاب الذكور.

وبناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة أوصت الباحثة بضرورة تطوير المناهج والبرامج التدريبية لتكون مناسبة للنوع الاجتماعي ولتغيير الصورة النمطية لعمل المرأة في المجالات المهنية، وعقد دورات توعوية في النوع الاجتماعي لمديري ومديرات وعمداء المؤسسات المهنية وتشجيعهم على نقل تلك التوعية أيضاً للطلبة.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية

- مقدمة.
- مشكلة الدراسة.
- أسئلة الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- حدود الدراسة.
- التعريفات الاصطلاحية والإجرائية.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية

تضمن الفصل الأول من هذه الرسالة، المقدمة، مشكلة الدراسة، أسئلة الدراسة وفرضياتها، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، وحدود الدراسة، وفي نهاية الفصل تم التعريف بالمصطلحات الأساسية.

المقدمة:

يُعد التعليم حق من حقوق الإنسان، وهو أداة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة وقد بات التعليم شيئاً لا يمكن إنكاره؛ فهو محرك حيوي لمختلف الأعمال، فصار ضرورة لتنمية الاقتصاد والحياة بمختلف مساراتها الاقتصادية والاجتماعية والحيوية. والتعليم مهم لكلا الجنسين دون تمييز، إذ أنه وسيلة مناسبة جداً لتحقيق التنمية المستدامة من خلال ما توفره الدولة من تكافؤ للفرص التعليمية والقضاء على الأمية بين النساء والرجال.

أما بالنسبة للتعليم والتدريب المهني والتقني فهو عملية تعليمية وتدريبية تتبناها المؤسسات التعليمية لزيادة فاعلية الفرد في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وبالتالي زيادة التطور العلمي والتكنولوجي الذي تشهده ميادين الإنتاج والتنمية (القرعان، 2009). ويسعى التعليم والتدريب المهني والتقني كما أشار حلبي (2012) إلى إكساب الأفراد المهارات الفنية والسلوكية لمقابلة احتياجات سوق العمل، مما يساعد على مواجهة الخلل الهيكلي بين العرض والطلب في أسواق العمل، والتعليم والتدريب المهني والتقني لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب بل يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس وتحسين الرضا الوظيفي ورضا المستفيدين من الإنتاج.

ويحظى التعليم والتدريب المهني والتقني باهتمام بالغ الأهمية من قبل القطاع الحكومي والخاص لدوره البارز في إعداد الكوادر المهنية المدربة، والتي بدورها تكون قادرة على الإسهام في رفد قطاعات الاقتصاد الرئيسية (الزراعة الصناعة، والتجارة، والخدمات) بالقوى البشرية المدربة

والمؤهلة، وبذلك يصبح التعليم والتدريب المهني والتقني أساس التنمية الحقيقية الشاملة لأي مجتمع (الطويسي، 2013).

وبدأ تطوير أنظمة التعليم والتدريب المهني في بداية السبعينيات من حيث السياسات والأهداف والهيكلية والبرامج والأنماط والمستويات، إذ يعد هذا النوع من التعليم والتدريب حديث العهد مقارنة بأنظمة التربية والتعليم الأخرى فقد كانت غالبية الدول العربية- بما فيها فلسطين- تولي التعليم العام جل اهتمامها على حساب التعليم المهني (مطر، 2008)، كذلك أشارت بعض الدراسات كدراسة الكيلاني والدعجة (2008) ودراسة الطويسي (2011) أن الاهتمام بالتعليم والتدريب المهني التقني بدأ في القرن العشرين والحادي والعشرين، بحيث تبلور المفهوم الشمولي للتعليم المهني والتقني، وحددت أهدافه من خلال ربطها بحاجات التنمية الشاملة، وركزت تلك الأهداف على إعداد المواطن الصالح الذي تكتمل فيه أبعاد النمو المختلفة؛ المعرفية والانفعالية والمهاراتية، وذلك على نحو يمكنه من أن يكون منتجاً وشريكاً استراتيجياً في التنمية الشاملة.

وعلى الرغم من الاهتمام الرسمي بالتعليم والتدريب المهني والتقني محلياً وعربياً وعالمياً إلا أنه مازال يعاني من آثار النظرة الاجتماعية المتدنية وانعكست هذه النظرة على مدارس التعليم المهني فأصبح يلتحق بها من لم تتح لهم فرصة التعليم الأكاديمي أو من لم يستطع إكمال دراسته الأكاديمية بسبب ضعفه التحصيلي، إذ أصبح ينظر لهذا النوع من التعليم على أنه لضعاف التحصيل فقط وزاد من هذه النظرة وأكدها تزايد الطلب على التعليم الأكاديمي، مما حدا بكثير من الدول اعتماد معايير للانتقاء يتم على أساسها اختيار أصحاب التحصيل العالي للتعليم الأكاديمي، بينما يوجه الباقون للمدارس المهنية مما أثر على نوعية القوى العاملة التي يخرجها التعليم المهني (مطر، 2008). وهذا ما أكده الرمحي (2005) إلى أن إقبال الطلبة على التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة ضعيفاً قبل عام 2000، بالرغم من حاجة سوق العمل إلى خريجي هذا القطاع أكثر من حملة الشهادات الجامعية، كذلك أظهرت دراسة عبد الكريم (2010) أن نسبة الالتحاق بالتعليم المهني ما زالت متدنية إذ أن (4.8%) من إجمالي عدد الطلبة في الثانوية العامة (2005/2006) ملتحقون بالتعليم المهني الثانوي.

وتقدم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين العديد من التخصصات المهنية للطلبة، لكن هنالك تخصصات تشمل الذكور ولا تشمل الإناث حيث يتميز بها الذكر عن الأنثى بناء على الأدوار المجتمعية التي يرسمها المجتمع لكلا الجنسين. فالتخصصات المتاحة للإناث بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني تنحصر بشكل عام بالتجميل والسكرتارية وأتمتة المكاتب، تصميم الأزياء والرسم المعماري، وفيديو وتصوير فوتوغرافي، والحرف اليدوية، والخياطة والاتصالات الالكترونية والحاسوب والتمريض. أما التخصصات المقدمة للذكور فتتنوع ما بين الالكترونيات الصناعية والكهربائيات، الحدادة واللحام، دهان المباني والأثاث، التبليط، التدفئة المركزية وتكييف وتبريد (وزارة التربية والتعليم العالي، 2015)، هذا يشير إلى أن الفجوة القائمة على أساس النوع الاجتماعي ما زالت موجودة بين الذكور والإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني، لذا تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين وتحليله من منظور النوع الاجتماعي.

مشكلة الدراسة:

يسعى التعليم والتدريب المهني والتقني إلى تنمية قدرة الأفراد على الإنتاج، وزيادة إتقانهم للعمل، وتزويد سوق العمل بالمهارات اليدوية والكفاءات العلمية والعملية المناسبة، ومن ناحية أخرى يشكل التعليم والتدريب المهني والتقني احد الركائز الأساسية للنمو الاقتصادي والاجتماعي لأي مجتمع من المجتمعات، ولكن بعد اطلاع الباحثة على بعض الدراسات والأدبيات التي تناولت هذا النوع من التعليم والتدريب كدراستي الرمحي (2005) وعفونة (2015) واطلاعها أيضاً على واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين تبين أن هذا التعليم والتدريب في نظر وثقافة المجتمع مرتبط بفكرة ضعف التحصيل الدراسي وأنه غير قادر على تأمين المستوى الاجتماعي والمادي المرغوبين للفرد، وانعكست هذه النظرية السلبية على الإناث أكثر من الذكور، فقد أظهرت إحصائيات وزارتي التربية والتعليم العالي والعمل (2015) أن نسبة التحاق الإناث بالتعليم والتدريب المهني والتقني ضئيلة مقارنة مع الذكور، إذ شكلت نسبة الإناث (37%) مقابل (63%) للذكور، ودلت بيانات صادرة من تلك الوزارات أن مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني تقدم دورات

وتخصصات تميز بها الذكر عن الأنثى بناء على الأدوار المجتمعية التي يرسمها المجتمع لكلا الجنسين، أي ما زال توزيع التخصصات ما بين الذكور والإناث يشير إلى التقسيم التقليدي في توزيع الأدوار بينهم، وعليه فإن مشكلة الدراسة تتمحور من خلال رغبة الباحثة في تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الاجابة على الأسئلة التالية:

1. ما واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة من وجهة نظر الطلبة؟
2. هل تختلف استجابات عينة الدراسة حول تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة من وجهة نظر الطلبة تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤسسة المهنية، والمحافظه؟
3. ما مدى تطبيق قضايا النوع الاجتماعي التي تم إدراجها في سياسات وخطط وبرامج مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة لوزارة التربية والتعليم ووزارة العمل؟

فرضيات الدراسة:

سعت الدراسة إلى اختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير المحافظة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي، باعتبار أن النوع الاجتماعي أمر مهم، ويجب أن يتم إدماجه في جميع السياسات والخطط والبرامج والمشاريع على جميع المستويات المؤسساتية؛ لأنه يؤكد على أن المساواة بين الرجال والنساء ليس أمراً ميكانيكياً، بل هو فهم الفجوات بين الرجال والنساء في المجتمع ومحاولة جسر هذه الفجوات. وهذا التحليل سيكون محاولة لاكتشاف إن كان لدى راسمي السياسات وواضعي الخطط والبرامج والقائمين على تطبيقها وتنفيذها وحتى الطلبة، اهتماماً ووعياً بقضايا النوع الاجتماعي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على الفجوات القائمة على أساس النوع الاجتماعي بين الذكور والإناث، للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، وتأتي الدراسة أيضاً من أجل المساهمة في تشخيص المشكلة، والخروج باستنتاجات أساسية حول فجوات النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، وتقديم مقترحات وحلول تسهم في تطوير هذا النوع من التعليم، وتوظيف مخرجاته لتناسب كلا النوعين، كون هذه الدراسة من

الدراسات القليلة -على حد علم الباحثة- التي حللت واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي، وتطمح الدراسة الحالية إلى لفت انتباه القائمين على المناهج الفلسطينية إلى ضرورة إثراء الكتب المدرسية، بمواضيع توضح حقيقة التعليم المهني والتقني وتسهم في تنمية اتجاهات إيجابية نحوه.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على مدراء ومديرات وعمداء وعميدات المؤسسات المهنية، وطلبة المؤسسات المهنية.
- الحدود المكانية: نفذت هذه الدراسة في المؤسسات المهنية والتقنية في الضفة الغربية وقطاع غزة.
- الحدود الزمنية : تم إجراء الدراسة خلال الفصل الأول للعام الدراسي (2015/2014).
- الحدود المنهجية: هذه الدراسة محددة بأدواتها المستخدمة في جمع البيانات واستجابة عينة الدراسة عنها وطبيعة التحليل الإحصائي المستخدم في معالجة البيانات.

كما اقتصرت الدراسة على القطاعات الحكومية التي تقدم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، وذلك بسبب تعدد الجهات التي تتبنى هذا النوع من التعليم والتدريب، كالوزارات الحكومية، ووكالة الغوث، ومنظمات غير حكومية محلية ودولية، ومؤسسات القطاع الخاص، وبالتالي تم حصر هذه الدراسة ضمن هذا القطاع، وتم أيضاً اختيار القطاع الحكومي التابع لوزارة التربية والتعليم ووزارة العمل؛ لاحتوائه على إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني عام (2010) والخطة الإستراتيجية للتعليم العام (2014/2019) وسوف يتم تحليلهما في هذه الدراسة.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية:

التعليم المهني: أحد مسارات التعليم الثانوي، اذ يخضع الملتحقون به، الذين يحققون متطلبات إنهائه، لامتحان الثانوية العام في الف ع المهني، الذي يخول م يجتازه مواصلة التعليم لمستويات

أعلى في تخصصات محددة. يسمى هذا النوع من التعليم في بعض الدول العربية بالتعليم الفني.
(مسرد مصطلحات التعليم والتدريب المهني والتقني، 2006/2007، ص 12).

التدريب المهني: هو أسلوب من أساليب مواكبة التطور المعرفي والتقني، التي يجب تزويد الفرد بها، وقد بات لزاماً عليه أن يتابع هذه التطورات، وينتقي لنفسه المعارف والخبرات التي تفيده في مجال عمله، والتي تشبع رغباته الذاتية نحو علم ما (كرزم، 2001، ص 12).

التعليم التقني: هو ذلك النوع من التعليم النظامي، الذي تتولى مسؤوليته مؤسسات تعليمية نظامية، مدة الدراسة فيها سنتان بعد الثانوية بفروعها المختلفة، ويهدف هذا النوع من التعليم إلى إعداد أطر تقنية (فنية) تمتلك مستوى من المعرفة العلمية، بحيث تشكل حلقة وصل بين الاختصاصيين والعمال المهرة (اليونسكو، 1985، ص 29).

النوع الاجتماعي: هو عبارة عن عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين الرجل والمرأة في المجتمع، وتسمى هذه العلاقة علاقة النوع الاجتماعي، وتحددها وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية، عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الانجابية والانتاجية والتنظيمية التي يقوم بها كل من المرأة والرجل (اليونيفم، 2005).

التعريف الإجرائي للنوع الاجتماعي: يقصد به الوصول العادل لطلاب وطالبات مؤسسات التعليم والتدريب المهني، والتقني الحكومي لكافة التخصصات الموجودة، بعيداً عن الأدوار التقليدية لكل من الذكر والأنثى، والقائم على مفهوم التساوي ما بين النوعين في هذا النوع من التعليم والتدريب.

وبعد أن أنهت الباحثة الفصل الأول الذي عرض فيه المقدمة، مشكلة الدراسة، الأسئلة التي تتعلق بمشكلة الدراسة، فرضيات الدراسة، بالإضافة إلى عرض أهمية الدراسة، وأهدافها، وحدودها، وتعريف مصطلحات الدراسة، سنتطرق الآن إلى عرض الفصل الثاني والذي يحتوي على الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

- الأدب النظري.
- الدراسات السابقة.
- التعقيب على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري:

يتكون هذا الفصل من جانبين، أولهما يتعلق بالجانب النظري ذي العلاقة بموضوع الدراسة، ويتضمن نبذة تاريخية عن التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، وواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، ومفهوم النوع الاجتماعي وأدواره المجتمعية، وكيفية تحليل من منظور النوع الاجتماعي، إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (2010) وخطة إستراتيجية التعليم العام (2019/2014) وتحليلهما من منظور النوع الاجتماعي، أما الجانب الثاني يتناول عددا من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والتعليق عليها.

بدأ الاهتمام بالتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين في زمن الحكومة العثمانية، عندما سُمح للسكان والطوائف عام 1856 بإنشاء المدارس التي تراها مناسبة لرعاياها، فانتشرت المدارس العربية الإسلامية الخاصة والمدارس التبشيرية الأجنبية. فأنشأ شنلر عام 1860 مدرسة دار الأيتام السورية "مدرسة شنلر"، كأول مدرسة أجنبية اهتمت بالتدريب المهني والحرفي واليدوي، حيث تم إنشاء عدد من المشاغل للتدريب كالخياطة والنجارة، والحداثة، وتجليد الكتب، والطباعة وصناعة الأحذية، والخراطة، وصناعة الفخار، وكان الهدف الأساسي للمدرسة تمكين الأيتام من إعالة أنفسهم عن طريق اكتساب مهنة ما؛ ولتحقيق أهداف مدرسة شنلر أنشئت مدرسة الساليزيان في بيت لحم كمدرسة مهنية عام 1863 (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، 2011).

وفي عهد الانتداب البريطاني أنشأت مدارس صناعية وجمعيات، كمدرسة دار الأيتام الإسلامية في القدس عام 1922؛ لمساعدة الأيتام والمعوزين في توفير حياة كريمة، عن طريق اكتساب مهنة معينة في هذه المدرسة. لكن تم توجيه خدمات تلك الجمعيات والمدارس للذكور فقط باعتبارهم المسؤولين عن كسب الرزق، بعد ذلك أنشأت مدرسة خضوري الزراعية عام 1930 في طولكرم؛ لتدريب طلبة القرى العرب الذين أنهوا الدراسة الابتدائية، على أسلوب الزراعة العامة لمدة

سنتين دراسيتين، بعد ذلك أصبح نظام الدراسة فيها لمدة ثلاث سنوات، وفي عام 1933 أنشئت أول مدرسة مهنية حكومية في حيفا (الرمحي، 2005).

وقد أشارت هلال (2011) إلى أن التعليم والتدريب المهني، ارتبط تاريخياً بالوضع العام الفلسطيني، فعلى أثر النكبة التي حلت بالفلسطينيين عام (1948)، تأسست العديد من المراكز المهنية من قبل مؤسسات خيرية محلية وعالمية، مستهدفة الفئات المهمشة لتحسين أوضاعهم المعيشية.

وقد لعبت الأونروا دوراً بارزاً في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، من خلال تقديم التدريب في مستويات مختلفة، وهي: التدريب المهني وكليات المجتمع للمرحلة ما بعد الثانوية، والتدريب ما قبل الخدمة، والتدريب أثناء الخدمة، لكن أيضاً تم تعليم وتدريب الذكور على حساب الإناث لنفس الأسباب التي تم ذكرها سابقاً (خليفة وعبد العزيز، 2010).

وعندما تولت الحكومة الأردنية زمام الأمور في الضفة الغربية، بدأ العمل في التدريب المهني على المستويين: الثانوي وما بعد الثانوي، ففي عام 1952 تم افتتاح برنامج لتدريب المعلمين في مركز رام الله لتدريب المعلمين الإناث، وما بين عامي (1960/1962)، تم تحويل مدرستين أساسيتين في القدس ونابلس إلى مدارس صناعية ثانوية للذكور، وبعد سنتين تم تأسيس مدرسة العروب الزراعية للذكور في الخليل (عفونة، 2015).

وفي عهد الاحتلال الإسرائيلي تراجع قطاع التعليم والتدريب المهني، إذ كان يفتقر إلى الإدارة الموحدة من قبل المسؤولين، إضافة إلى إهمال الاحتلال لهذا النوع من التعليم، بحيث تم إنشاء مراكز تدريب مهنية تقليدية تنظم دورات تقليدية قصيرة من 3 إلى 8 أشهر بهدف خدمة الاقتصاد الإسرائيلي من خلال عمل الخريجين كعمال محدودي المهارات وبأجور منخفضة، وبالتالي تم استنزاف المواد البشرية الفلسطينية، وبأقل مردود للاقتصاد الفلسطيني (الحداد، 2009).

لكن في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية، حاز التعليم والتدريب المهني على اهتمام المؤسسات الرسمية والأهلية، بافتتاح العديد من المراكز وطرح العديد من التخصصات الجديدة التي تتلاءم مع احتياجات سوق العمل الفلسطيني، كما أصبح هنالك جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وهي متمثلة في وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية (خليفة وعبد العزيز، 2010).

وقد تم العمل على إستراتيجية وطنية اعتبرت الأولى في المنطقة، وتم تبنيها وطنياً عام (1999)، وتم تحديثها عام 2010، ويتمثل الهدف العام للإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، في العمل على "خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة والكفاءة وبالقدرة، وبالداغية العالية وبالريادية وبالقدرة على التكيف، وبالإبداع والتميز؛ للمساهمة في عملية الحد من الفقر وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية، من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة، مرتكز على الطلب، ومرتبب بجميع قطاعات الاقتصاد، وعلى جميع المستويات ولجميع الناس" (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010، ص10).

وبالنسبة لتاريخ تعليم وتدريب الإناث المهني، فقد أشارت الجعبري وعمرو (2009) إلى أنه اقتصر لسنوات طويلة على المهن التقليدية، كالخياطة والسكرتارية، حتى تم إدخال الفتيات على مهن الالكترونيات للمرة الأولى في مركز التدريب المهني، التابع لجمعية الشبان المسيحية عام 1996، بعد ذلك تم إدخال تخصص جديد للإناث في مدرسة الخليل الثانوية الصناعية عام 1998، وهو تخصص صيانة أجهزة الحاسوب الشخصية، حيث كان التخصص المهني الأول الخاص بالطالبات في تلك المدرسة، وفي عام 1999 افتتح قسم خاص للطالبات في مدرسة بيت حانون الزراعية في غزة، وفي عام 2000 افتتح قسم خاص للطالبات في مدرسة العروب الزراعية في الخليل، وبعد ثلاث سنوات تم افتتاح بعض المدارس المهنية للإناث، كمدرسة غزة المهنية، ومدرسة دورا الثانوية المهنية، وفي عام 2008 افتتح قسم خاص للطالبات في مدرسة طولكرم الثانوية الصناعية.

واقع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين:

يوجد في فلسطين العديد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، تضم مدارس مهنية ومراكز تدريب وكليات، تقدم برامج تعليمية مختلفة لخريجي الثانوية العامة، وهناك أيضاً مراكز ثقافية وجمعيات خيرية، تشرف على هذه المؤسسات جهات متعددة تضم، وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل، وزارة الشؤون الاجتماعية ووكالة الغوث الدولية، وجمعيات خيرية ودينية ومنظمات غير حكومية.

ويُعد نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين مشتتاً، بسبب تعدد الجهات التي تقدم وتشرف على هذا النوع من التعليم والتدريب. وقد بين خليفة وعبد العزيز (2010) أنه يوجد في الأراضي الفلسطينية المحتلة حالياً (411) مؤسسة توفر برامج قصيرة الأمد وبرامج طويلة. وتضم هذه المؤسسات مدارس ثانوية مهنية ومؤسسات تدريب مهني، بالإضافة إلى ذلك هناك (26) كلية مجتمع تقنية ومجتمعية تقدم برامج تعليم مختلفة لخريجي الثانوية العامة.

ويبين مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا (2011) أن برامج التعليم والتدريب المهني والتقني التي تقدمها المؤسسات تقسم إلى نوعين أساسيين هما: البرامج النظامية (الرسمية) والتي تقدمها وزارة التربية والتعليم، من خلال المدارس المهنية والصناعية أو وزارة التربية والتعليم العالي، من خلال كليات المجتمع والكليات التقنية، وتتسم تلك البرامج التعليمية والتدريبية، بأن لها متطلبات دخول واضحة للمتدربين، ويمنح الخريجون شهادة رسمية معترف بها من قبل أنظمة الخدمة المدنية كمؤهلات مصنفة، أما بالنسبة للمناهج التي تعطى فهي ثابتة ومحددة سلفاً ومعترف بها.

أما البرامج الغير نظامية (شبه رسمية) تقدمها عادة مؤسسات مختلفة أو وزارات غير وزارة التربية والتعليم العالي، مثل (مراكز التدريب المهني التابعة لوزارتي العمل والشؤون الاجتماعية، ومراكز تدريب تابعة لجمعيات خاصة أو وكالة الغوث، والمؤسسات التنموية والمنظمات الأهلية والدولية وهناك أيضاً المراكز الثقافية)، وتتسم تلك البرامج باختلاف مددها، كما لا يوجد حد أدنى

لمؤهلات المدربين فيها ويمنح الخريجون منها شهادة معترف بها جزئياً، أما بالنسبة للمناهج فهي غير محددة سلفاً وغير مرتبطة بمناهج أخرى.

التعليم المهني:

يهدف التعليم المهني إلى إعداد الطلبة إعداداً معرفياً ومهارتياً، من أجل تأهيلهم للانخراط في سوق العمل من جهة، وتمكينهم من الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى، حيث يقضي الطالب نصف مدة الدراسة في دراسة المواد الأكاديمية حسب الخطة الدراسية، والنصف الثاني في دراسة مواد التخصص والتدريب العملي، ويتم تدريب الطالب على إتقان جميع المهارات المرتبطة بالمهنة، وتكون مدة الدراسة فيها سنتان، ويقبل بها الطلبة بعد نجاحهم في الصف العاشر. وبحسب بيانات وزارة التربية والتعليم العالي (2015) تشمل برامج التعليم المهني في المدارس المهنية على (21) برنامج، يتم تقديمها في (14) مدرسة حكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة، وتصنف هذه البرامج إلى أربع مجموعات (برامج التعليم الثانوي الصناعي، وبرامج التعليم الثانوي الزراعي، وبرامج التعليم الثانوي التجاري والفندقي).

مسارات التعليم في المدارس المهنية:

يوضح دويكات (2012) المسارات المهنية التي يلتحق بها الطلبة في المدارس المهنية التابعة للوزارة على النحو التالي:

المسار المهني: يلتحق بهذا المسار الطالب الذي أنهى الصف الحادي عشر المهني بنجاح، في مواد التخصص والمباحث العامة، وفي نهاية المرحلة الثانوية، يتقدم الطالب لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة، وهذه الشهادة تؤهله للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي (الجامعات والكليات التقنية) في الكليات المناظرة لتخصصه.

المسار التطبيقي: يلتحق بهذا المسار الطالب الذي يجتاز بنجاح مواد التخصص فقط، ويتقدم في نهاية المرحلة الثانوية لامتحان التطبيقي الشامل للمدارس المهنية، وهذه الشهادة تؤهله للانخراط في سوق العمل أو الالتحاق ببعض برامج الدبلوم المهني المتخصص، ويمكنه التقدم بعد مرور عام

واحد على اجتيازه هذا الامتحان، لاختبار شهادة الدراسة الثانوية العامة في باقي المواد العامة لاستكمال دراسته في مؤسسات التعليم العالي في الكليات المناظرة لتخصصه.

التلمذة المهنية: يلتحق الطالب بهذا النمط من التعليم والتدريب المهني، بعد إنهاء الصف العاشر الأساسي بنجاح، إذ يتم التدريب العملي في ورش مختارة في سوق العمل، لمدة 3-4 أيام أسبوعياً، تحت إشراف المدرسة المهنية، ويعود الطالب ليوم أو يومين فقط خلال الأسبوع للمدرسة؛ لتلقي المباحث النظرية، وبعض التدريبات العملية في مشاغل المدرسة، والتي لا يمكن تقديمها في ورش القطاع الخاص.

جدول رقم (1): المدارس الحكومية المهنية في الضفة الغربية وقطاع غزة وأعداد الطلبة فيها للعام الدراسي (2015/2014)

الرقم	اسم المدرسة	عدد الذكور	عدد الإناث	الإجمالي	نسبة الذكور	نسبة الإناث
1.	نابلس الثانوية الصناعية	392	57	449	%87	%13
2.	طولكرم الثانوية الصناعية	261	70	331	%79	%21
3.	جنين الثانوية الصناعية	203	0	203	%100	
4.	سلفيت الثانوية الصناعية	85	0	85	%100	
5.	سيلة الظهر الثانوية الصناعية	141	24	165	%85	%15
6.	قليلية الثانوية الصناعية	123	0	123	%100	
7.	دير دهبان الثانوية الصناعية	203	0	203	%100	
8.	الخليل الثانوية الصناعية	347	36	383	%91	%9
9.	بنات دورا الثانوية المهنية	0	123	123		%100
10.	العروب الثانوية الزراعية المختلطة	89	14	103	%86	%14
11	مدرسة كفر نعمة	81	22	103	%79	%21
12	دير البلح الثانوية الصناعية	140	0	140	%100	
13	بنات غزة الثانوية المهنية	0	91	91		%100
14	بيت حانون الثانوية الزراعية	130	0	130	%100	
	المجموع	2195	437	2632	%83	%17

المصدر: وزارة التربية والتعليم العالي، 2015، الكتاب الإحصائي التربوي السنوي.

جدول رقم (2): التخصصات المطروحة من قبل وزارة التربية والتعليم في مدارس الضفة الغربية وقطاع غزة

الرقم	المدرسة	تخصصات الذكور	تخصصات الإناث
1	نابلس الثانوية الصناعية	صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ صيانة الالات المكتبية/ تمديدات كهرباء/ ميكانيك سيارات/ خراطة وتسوية/ لحام وتشكيل معادن/ أدوات صحية وتدفئة مركزية/ تكييف وتبريد/ نجارة/ تنجيد فني ديكور/ مساحة وبناء/ اتصالات/ اوتوميكاترونكس	صيانة أجهزة حاسوب/ اتصالات تجميل/ إنتاج ملابس
2	طولكرم الثانوية الصناعية	صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ تمديدات كهرباء/ ميكانيك سيارات/ لحام وتشكيل معادن/ أدوات صحية وتدفئة مركزية/ تكييف وتبريد/ نجارة/ مساحة وبناء/ اتصالات	صيانة أجهزة حاسوب/ اتصالات/ تجميل
3	جنين الثانوية الصناعية	صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ تمديدات كهرباء/ صيانة الالات المكتبية/ كهرباء سيارات/ مكانيك سيارات/ أدوات صحية وتدفئة مركزية/ تكييف وتبريد/ اتصالات	
4	سلفيت الثانوية الصناعية	صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ تمديدات كهرباء/ اتصالات	
5	سيلة الظهر الثانوية الصناعية	صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ تمديدات كهرباء/ ميكانيك سيارات/ كهرباء سيارات/ تكييف وتبريد/ نجارة/ اتصالات	صيانة أجهزة حاسوب/ اتصالات
6	قليلية الثانوية الصناعية	صيانة اجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ صيانة الالات المكتبية/ تمديدات كهرباء/	

	7	دير دبوان الثانوية الصناعية	صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ تمديدات كهرباء/ ميكانيك سيارات/ لحام وتشكيل معادن/ أدوات صحية وندفنة مركزية/ تكييف وتبريد/ نجارة/ مساحة وبناء/ اتصالات
صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/	8	الخليل الثانوية الصناعية	صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ صيانة الآلات المكتبية/ تمديدات كهربائية/ كهرباء سيارات/ تجليس سيارات/ تكنولوجيا مباني/ تكنولوجيا مساعد/ ميكانيك سيارات/ خراطة وتسوية/ نجارة/
صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ صيانة الآلات المكتبية/ اتصالات/ تجميل/ إنتاج ملابس	9	بنات دورا الثانوية المهنية	
زراعي	10	العروب الثانوية الزراعية المختلطة	زراعي
صيانة أجهزة حاسوب/ اتصالات/	11	مدرسة كفر نعمة	صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ تمديدات كهربائية/ اتصالات
	12	دير البلح الثانوية الصناعية	صيانة أجهزة حاسوب/ الكترونيات صناعية/ اتصالات/ صيانة الآلات المكتبية/ كهرباء استعمال/ النجارة/ ميكانيك سيارات/ كهرباء سيارات
تصميم أزياء/ تجميل/ تكنولوجيا المعلومات	13	بنات غزة الثانوية المهنية	
	14	بيت حانون الثانوية الزراعية	زراعي

المصدر: وزارة التربية والتعليم العالي، 2015، الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني.

التعليم التقني:

يرى عبد الوهاب (1987) أن التعليم التقني هو تعليم نظامي في مؤسسات ترتبط بهياكل التعليم بصورة مباشرة أو غير مباشرة، حيث يتم فيها إكساب الطلبة المهارات العملية، وإعطاء المعارف النظرية، بطريقة تتناسب مع احتياجات سوق العمل، وتتواجد في فلسطين العديد من مؤسسات التعليم التقني، التي تقدم التعليم والتدريب التقني لكلا النوعين، تمنح هذه المؤسسات درجة الدبلوم المتوسط ودرجة البكالوريوس، ويقبل الطلبة فيها بعد اجتيازهم امتحان الشهادة الثانوية بنجاح.

برامج التعليم في الكليات التقنية:

يشير دويكات (2012) إلى أن التعليم التقني في فلسطين، يكون إما دبلوم متوسط لمدة سنتين أو بكالوريوس لمدة أربع سنوات؛ بحيث يمنح الخريج في الحالة الأولى شهادة الدبلوم المتوسط، ويمكنه التقدم لامتحان التطبيقي الشامل، الذي تعده الوزارة سنوياً، وطلبة البكالوريوس يمنح الخريج شهادة بكالوريوس أما النوع الثالث فهو الدبلوم المهني المتخصص، الذي تقتصر مدة الدراسة فيه على سنة واحدة، ويمنح الخريج بعد إنهاء المتطلبات شهادة دبلوم مهني متخصص.

جدول رقم (3): الكليات التقنية الحكومية وأعداد الطلبة فيها للعام الدراسي (2014/2015).

الرقم	اسم المؤسسة	أعداد الإناث	أعداد الذكور	الإجمالي	نسبة الإناث	نسبة الذكور
1.	كلية ابن سينا للعلوم الصحية	412	86	498	%83	%17
2.	كلية الأمة	85	52	137	%62	%38
3.	كلية فلسطين التقنية - العروب	265	291	556	%48	%52
4.	كلية فلسطين التقنية - دير البلح	194	660	854	%23	%77
5.	كلية فلسطين التقنية - رام الله للبنات	446	0	446	%100	
6.	كلية فلسطين للتمريض - خان يونس	318	225	543	%59	%41
7.	كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة	331	408	739	%45	%55
8.	كلية مجتمع فلسطين التقنية / خضوري	178	286	464	%38	%62
	المجموع	2229	2008	4237	%53	%47

المصدر: وزارة التربية والتعليم العالي، 2015، الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني.

أما بالنسبة للتخصصات والبرامج المطروحة للإناث في الكليات التقنية، فقد تبين بعد الاطلاع على الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية (2015)، أنها تتجاوز الأربعين تخصصاً وهي موضحة بالجدول (4) التالي:

هندسة كهربائية/ ذكور وإناث	تكنولوجيا هندسة الاتصالات/ ذكور وإناث
أتمتة صناعية / ذكور	البرمجيات وقواعد البيانات / ذكور وإناث
هندسة وتكنولوجيا الاتصالات/ ذكور وإناث	تصميم الأزياء وتصنيع الملابس / ذكور وإناث
هندسة أنظمة المعلومات/ ذكور وإناث	الإدارة المالية والمصرفية/ ذكور وإناث
هندسة الميكاترونكس/ ذكور وإناث	أتمتة مكاتب/ ذكور وإناث
الهندسة المعمارية/ ذكور وإناث	تكنولوجيا صناعة الدهان/ ذكور
الحوسبة التطبيقية/ ذكور وإناث	محاسبة تقنية/ ذكور وإناث
علوم مالية ومصرفية المحاسب/ ذكور وإناث	السكرتارية التنفيذية/ ذكور وإناث
الإدارة الصناعية / ذكور وإناث	تكييف وتبريد/ ذكور

أنظمة المعلومات المحاسبية/ ذكور وإناث	تصميم داخلي وديكور/ ذكور وإناث
البيئة والزراعة المستدامة/ ذكور وإناث	تكنولوجيا المعلومات/ ذكور وإناث
البستنة والإرشاد الزراعي/ ذكور وإناث	قبالة/ إناث
تمريض/ ذكور وإناث	الإدارة الفندقية والسياحة/
القبالة المجتمعية/ إناث	المحاسبة والتأمين/ ذكور وإناث
تمريض التخدير/ ذكور وإناث	إدارة الإيواء/ ذكور وإناث
تمريض الصحة النفسية / ذكور وإناث	إدارة الطعام والشراب/ ذكور وإناث
تمريض حديثي الولادة/ ذكور وإناث	الإعلان والتسويق/ ذكور وإناث
تكنولوجيا الإعلام/ ذكور وإناث	تكنولوجيا التحكم الصناعي/ ذكور وإناث
الدعم الفني/ ذكور وإناث	الاتصالات السلكية ولا سلكية/ ذكور وإناث
فنون الراديو والتلفزيون/ ذكور وإناث	تصميم وتطوير مواقع الانترنت/
شبكات الحاسوب/ ذكور وإناث	الكهروميكانيك/ ذكور
التصميم الجرافيكي/ ذكور وإناث	الصيانة الالكترونية/ ذكور
تكنولوجيا وسائط متعددة/ ذكور وإناث	الإدارة التقنية/ ذكور وإناث
تكنولوجيا تصنيع غذائي/ ذكور وإناث	التصميم والفنون التطبيقية/ إناث
الإدارة الالكترونية/ ذكور وإناث	الفنون الجميلة/ إناث
المونتاج/ إناث	تركيبات كهربائية/ ذكور
علوم التغذية والصحة العامة/ ذكور وإناث	تصوير سينمائي/ إناث

التدريب المهني:

يحدد الزوبعي (2003) مفهوم التدريب المهني، على أنه دورات تدريبية، تختلف مدتها وبرامجها وفقاً لنوع المهنة المتدرب عليها، ومستوى المتدربين العلمي، تهدف إلى تخريج عمال مهرة أو شبه مهرة، ويعدّ مفهوم التدريب المهني في الوقت الحاضر، إحدى الدعائم الرئيسية للحضارة بكل ما فيها من تقدم تقني شمل المجالات كافة، ذلك أن الفهم الصحيح لهذا المصطلح يرشد إدارة التدريب، ويوجهها إلى عناصر النجاح في أداء الأعمال، ويقوي من هذا الترابط بين هذه العناصر، ويُعنى التدريب المهني بالمعلومات، التي تُعطى للفرد كي يستطيع مزاولته عمل معين، سواء كان صناعياً أم تجارياً أم زراعياً.

ويقع التدريب المهني في فلسطين وفق القانون، كما أشار سلامة (2009) تحت توحيد وزارة العمل الفلسطينية، كما يوجد عدة جهات تقدم التدريب المهني، وتختلف المستويات للخريجين فيها، من حيث مدة الدراسة والتخصصات المعطاة من مركز إلى آخر، لكن شروط الالتحاق بمؤسسات التدريب التابعة لوزارة العمل الفلسطينية، تختلف باختلاف الدورات ونوعها ومحتواها، وتتراوح مدة الدورات بين 5 إلى 14 شهراً تبعاً لنوع الدورة، ويحصل الطالب فور انتهاء الدورة على شهادة من وزارة العمل.

وبالنسبة لبرامج التدريب التي تقدمها وزارة العمل، هي برامج التدريب الأساسي لصغار السن وبرامج إعادة التدريب لرفع الكفاءة لدى الكبار، وتهدف هذه البرامج بشكل عام إلى الإسهام في إعداد القوى البشرية المدربة، في مستوى العمالة الماهرة وشبه الماهرة، في مجالات الصناعة والزراعة والخدمات لتلبية حاجات المجتمع والتنمية، ويصل عدد تلك البرامج إلى (37) برنامج موزعة على مراكز التدريب المهني، ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، ومن شروط القبول في هذه المراكز تجاوز المتدرب سن السادسة عشر، وتحقيق المتطلبات الأكاديمية للدورة التي يرغب المتدرب/ة دخولها (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014).

جدول رقم (5): مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية وأعداد الطلبة فيها للعام (2014/2015).

الرقم	اسم المركز	عدد الإناث	عدد الذكور	الإجمالي	نسبة الإناث	نسبة الذكور
1.	مركز تدريب مهني الخليل	129	0	129	100%	
2.	مركز تدريب مهني بيت جالا	73	81	154	47%	53%
3.	مركز تدريب مهني بيت عور	36	72	108	33%	67%
4.	مركز تدريب مهني نابلس	95	74	169	56%	44%
5.	مركز تدريب مهني طولكرم	44	171	215	20%	80%
6.	مركز تدريب مهني قلقيلية	52	114	166	31%	69%
7.	مركز تدريب مهني حلحول	13	106	119	11%	89%
8.	مركز تدريب مهني جنين	52	199	251	21%	69%
9.	مركز تدريب مهني الإمام الشافعي- غزة	34	189	223	15%	85%
10.	مركز تدريب مهني دير البلح	0	106	106	0	100%
11.	مركز تدريب مهني خان يونس	33	49	82	40%	60%
12.	مركز تدريب مهني رفح	0	79	79	0	100%
	المجموع	561	1240	1801	31%	69%

المصدر: وزارة العمل الفلسطينية، 2015، التقرير السنوي للإدارة العامة للتدريب المهني.

جدول رقم (6): البرامج التدريبية التي تقدمها تلك المراكز

الرقم	اسم المركز	تخصصات الذكور	تخصصات الاناث
1.	مركز تدريب مهني الخليل		سكرتاريا تنفيذية/ التجميل وتصنيف الشعر/الخطاطة وتصميم الازياء/ الرسم المعماري
2.	مركز تدريب مهني بيت جالا	أعمال الألمونيوم/ تكييف وتبريد/ كهرباء عامة/ صيانة الأجهزة المكتبية/ ميكانيك سيارات	الرسم المعماري/ سكرتاريا تنفيذية/التجميل وتصنيف الشعر
3.	مركز تدريب مهني بيت عور	أعمال الألمونيوم/ تكييف وتبريد/ كهرباء عامة/ بلاط	سكرتاريا تنفيذية/التجميل وتصنيف الشعر/خطاطة
4.	مركز تدريب مهني نابلس	أعمال الألمونيوم/ تكييف وتبريد/ كهرباء عامة/ الرسم المعماري	سكرتاريا تنفيذية/التجميل وتصنيف الشعر/الخطاطة/ الرسم المعماري
5.	مركز تدريب مهني طولكرم	حدادة وتشكيل معادن/ أعمال الالمونيوم/ الأدوات الصحية/ تكييف وتبريد/ كهرباء عامة/ ميكانيك سيارات/ نجارة	سكرتاريا تنفيذية/ الخطاطة
6.	مركز تدريب مهني قلقيلية	أعمال الألمونيوم/ تكييف وتبريد/ كهرباء عامة/ ميكانيك سيارات/ كهرباء سيارات	سكرتاريا تنفيذية/ الخطاطة
7.	مركز تدريب مهني حلحول	أعمال الألمونيوم/صيانة أجهزة مكتبية/ ميكانيك سيارات/ كهرباء سيارات/ نجارة/ حدادة وتشكيل معادن	سكرتاريا تنفيذية

8.	مركز تدريب مهني جنين	حدادة وتشكيل معادن/ أعمال الألمونيوم/ تكييف وتبريد/ كهرباء عامة/ ميكانيك سيارات/ كهرباء سيارات/ أدوات صحية/ نجارة/ خراطة وتسوية/ دهان وديكور/ طوبار وتسليح مباني	سكرتاريا تنفيذية/ الخياطة/ تجميل وتصنيف الشعر/ رسم معماري
9.	مركز تدريب مهني الإمام الشافعي- غزة	كهرباء عامة/ تبريد وتكييف/ تمديدات صحية/ ميكانيك سيارات/ تجليس ودهان سيارات/ التجارة العامة/ كهرباء سيارات/ أعمال الألمونيوم/ خراطة وتسوية/ بلاط وقصارة/ صيانة حاسوب والكترونيات	تجميل وعناية بالبشرة/ خياطة وتفصيل
10.	مركز تدريب مهني دير البلح	كهرباء عامة/ تبريد وتكييف/ ميكانيك سيارات/ تجليس ودهان سيارات/ بلاط وقصارة/ صيانة حاسوب والكترونيات	
11.	مركز تدريب مهني خان يونس	كهرباء عامة/ تمديدات صحية تكييف وتبريد	تجميل وعناية بالبشرة/ خياطة وتفصيل
12.	مركز تدريب مهني رفح	كهرباء عامة/ كهرباء سيارات/ حدادة وأعمال الألمونيوم/ بلاط وقصارة/ صيانة حاسوب والكترونيات	

المصدر: وزارة العمل الفلسطينية، 2015، التقرير السنوي للإدارة العامة للتدريب المهني.

بعد إلقاء الضوء على واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، وبالنظر إلى الإحصائيات، يُلاحظ أن المؤسسات المهنية والتقنية والتخصصات الموجودة فيها، مهيأة للذكور بشكل أكبر من الإناث، وتعد مشكلة تدني إقبال الإناث على التعليم والتدريب المهني والتقني موجودة بشكل واضح، فقد أشارت الجداول الخاصة بالمدارس المهنية والكليات التقنية، ومراكز التدريب المهني، إلى أن الإناث يشكلن (3227) من مجموع الطلبة الملتحقين بتلك المؤسسات مقابل (5443) للذكور، حيث بلغت نسبة التحاق الإناث بالمؤسسات المهنية (37%) مقابل (63%) للذكور. أما بالنسبة للمدارس المهنية، فقد بلغت نسبة الإناث (17%) مقابل (83%) للذكور، وفي مراكز التدريب المهني بلغت نسبة الإناث (31%) مقابل (69%) للذكور وفقاً لبيانات صادرة عن وزارتي التربية والتعليم والعمل للعام (2015/2014).

لكن بالمقابل ارتفعت نسبة الإناث بالتعليم التقني، حيث بلغت نسبة الإناث (53%) مقابل (47%) للذكور، وذلك بسبب تنوع التخصصات المطروحة للإناث في تلك الكليات، وتعزو الباحثة قلة إقبال الإناث على التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال الإحصائيات، إلى عدة عوامل منها عدم توفر مؤسسات مهنية بشكل أكبر للإناث أو فكرة تعليم وتدريب الفتيات في مؤسسات مختلطة، أمراً غير مقبول لدى كثير من الأهل، كذلك بُعد المؤسسات المهنية عن سكن الإناث، يمنعهم من الالتحاق بتلك المؤسسات، خاصة تحت ظروف الاحتلال، ولقلة البرامج المتاحة للإناث ومحدوديتها دور مهم في عزوفهن عن التعليم والتدريب المهني والتقني، وبالتالي قلة فرص العمل لهن في السوق الفلسطيني، والموروث الثقافي والاجتماعي لدى المجتمع ونظرته لعمل المرأة، بالإضافة إلى نظرة المجتمع العامة الدونية للتعليم المهني والتقني، ساهمت في قلة التحاق الإناث به. أما بالنسبة للتخصصات المطروحة للإناث، فقد تبين من الجدولين (2) و(5)، أن التخصصات ما زالت تقليدية ومحصورة في أطر حدها لهن المجتمع، وبالرغم من وجود تخصصات مفتوحة للذكور والإناث، إلا أن نسبة التحاق الإناث فيها ما زال ضئيلاً، وتعزو الباحثة انخفاض نسبة الإناث الملتحقات في بعض البرامج التي تعتبر مفتوحة لهن وللذكور على حد سواء، إلى أن الإناث ما زلن غير معنيات بدخول تخصصات جديدة وغير تقليدية أو أنهن غير قادرات على مواجهة المجتمع وتحدياته، كنظرة المجتمع لتلك التخصصات والبرامج، وكذلك قلة إدراك ووعي

المسؤولين عن تلك المؤسسات سواء من واضعي السياسات والبرامج أو المدراء أو حتى أعضاء الهيئة التدريسية، ولأدوار وحاجات النوع الاجتماعي، دور بارز في تعليم وتدريب المرأة على أدوار تقليدية، فقلة الإرشاد المهني، الذي يرافقه قلة الوعي لقضايا النوع الاجتماعي، ساهم بعزوف الإناث عن الإقبال على تخصصات جديدة، تناسب تطورات وحداثة العصر، وبالتالي مازال المفهوم السائد حول أدوار النساء والرجال، هو أن الرجل هو المسؤول الأساسي عن كسب الرزق، مما حصر الإناث بتخصصات تقليدية تناسب ثقافة ذلك المجتمع، بأن تشغل النساء عدداً محدوداً من الوظائف في سوق العمل الفلسطيني، التي أقرت اجتماعياً وثقافياً على أنها مناسبة لهن.

أهداف مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:

بعد الاطلاع على عدد من المراجع والبحوث والدراسات في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، تبين أن هذا النظام من التعليم يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف سواء على المستوى المجتمعي أو على مستوى الأفراد. وفي ما يلي عرض موجز لهذه الأهداف كما أوردها كل من الرمحي (2005)، والحداد (2009):

1. إكساب الأفراد المعرفة والمهارات التي يتطلبها تخصصهم المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل.
2. إعداد أفراد قادرين على التعامل مع التقنيات الحديثة، وتوعيتهم لواقع سوق العمل وتغييراته.
3. إعداد قوى عاملة في مختلف الاختصاصات الصناعية والخدماتية والإدارية وغيرها، لتزويد المجتمع بتلك القوى لمواكبة التطورات التي تحدث باستمرار.
4. العمل على إكساب الطلبة السلوكيات الصحيحة والسليمة، التي تحفزهم على الاندماج في بيئة العمل، والمشاركة فيه والاستمتاع به، والتكيف معه، كالدقة والأمانة في العمل.
5. تنمية الاتجاهات والقيم الصحيحة لدى الطلبة، كالعامل مع الفريق والإبداع الفردي واحترام الرأي الآخر في العمل.

6. مواجهة التغيرات والتطورات الحاصلة في سوق العمل وذلك من خلال توفير برامج التعليم المستمر التي تزيد من فرص الأفراد في الحصول على عمل مناسب وبشكل دائم.

ويلعب التدريب المهني من الناحية النظرية دوراً مهماً في تخفيض نسبة البطالة، وتحسين الإنتاجية في العديد من القطاعات الاقتصادية، والمساهمة في رفع مهارة العاملين في المنشآت المختلفة ورفع كفاءتهم، وبالتالي المساهمة في دفع الوضع الاقتصادي إلى الأمام (خليفة وعبد العزيز، 2010).

ويوجز رشدي (2014) أهمية التدريب المهني، بأنه يُعد وسيلة هامة للتحويل نحو العمل، إذ يساعد على إعطاء برنامج عملي ومتكامل، كما أنه يقدم تأهيل ملائم للعديد من الفئات المهمشة والفئات التي تجد صعوبة في الدخول إلى سوق العمل، للنساء والأشخاص من ذوي الصعوبات الخاصة. كما أكد كلٌّ من كارسوتو وجانديالا (Jandhyala,2002؛ Karasiotou,2004) على أن التدريب المهني مهم في التنمية الاقتصادية، وهو يحسن من دخل الفرد، ويطور من خبراته بالسوق، وهو مهم أيضاً في تخفيض نسبة البطالة، ويمكن من خلاله الحصول بشكل سهل على السلع والخدمات في الأوقات المناسبة وبالجودة المطلوبة وبأسعار معقولة.

النوع الاجتماعي:

المرأة التي تدرك حقيقة دورها وتلتزم بواجباتها، وتحرص على ممارسة حقوقها، تؤثر في حركة المجتمع تأثيراً بليغاً، يدفع به إلى مزيداً من التقدم والرقي، وملاحقة التطور الحضاري، وقد أضحت قضية المرأة من المواضيع الحيوية، التي تحظى باهتمام الحياة المعاصرة المتطورة، بحيث أصبحت قضيتها تُطرح بشكل كبير في المؤتمرات الدولية والإقليمية والمحلية؛ لأن الكل أصبح يعلم أنها تشكل نصف المجتمع ولديها قدرات وطاقات مثل الرجل، وبالتالي قدرتها على تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.

بدأت قضية المرأة بشكل عام تحتل مكاناً بارزاً في أواخر السبعينيات، وأصبح النهوض بأوضاع المرأة وتمكينها من المشاركة في عملية التنمية مطلباً رئيسياً، وتُعد اتفاقية القضاء على

أشكال التمييز ضد المرأة سيداو (1979)، واستراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة (1985)، وإعلان بيجين (1995) من أهم الالتزامات الدولية في مجال تحقيق تمكين المرأة، وكلها مهدت الطريق أمام المجتمع الدولي؛ لتشجيع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وتعزيز إشراكها في عملية التنمية. وقد أكد مؤتمر بيجين على المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، والكرامة الإنسانية والحق في حرية الفكر والضمير والعقيدة، وضمان المساواة أيضاً في الحصول على التعليم والرعاية الصحية (الأمم المتحدة، 2000).

وتشكل قضية المساواة بين الجنسين قضية جوهرية في المجتمعات النامية والمتقدمة؛ حيث أشار حسن (2014) أن عدم المساواة بين الجنسين يقوض التنمية، وفي المقابل فإن تحسين المساواة بينهما، يؤدي إلى مشاركة فئات المجتمع كلها في الاستفادة من برامج التنمية، وأيضاً تعزيز التنمية المستدامة القائمة على الفرص المتكافئة في اتخاذ القرار. وأكد موجدام (Moghdam, 2005) أن اللامساواة بين الجنسين موجودة في كل المجتمعات لدى الفقراء والاعنياء على حدٍ سواء، لكنها غالباً ما تكون أكبر بين الفقراء خاصة في مجالي التعليم والصحة، وبالتالي تؤثر في حقوق المرأة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية.

أما في فلسطين، فقد بدأ الوعي بمفهوم النوع الاجتماعي في أواخر الثمانينيات، حيث كان مركز شؤون المرأة في نابلس والذي تأسس عام (1988) ومركز الدراسات النسائية في القدس (1989) من أوائل الجهات التي تبنت إثارة الوعي بقضايا النوع الاجتماعي، ومفهومه وطريقة إدماجه في الأنشطة والبرامج، وتلاها بعد ذلك مركز الدراسات النسائية في جامعة بيرزيت وطاقم شؤون المرأة (الأمم المتحدة، 2000).

وقد وقعت دولة فلسطين على العديد من الاتفاقيات الدولية في مجال النوع الاجتماعي، حيث انضمت إلى جميع مؤسسات المجتمع الدولي منذ فترة طويلة، من خلال منظمة التحرير الفلسطينية، فقد اكتسبت صفة عضو مراقب في غالبية مؤسسات المجتمع المدني، وصولاً إلى صفة عضو كامل العضوية في الأمم المتحدة في نوفمبر 2012، كما شاركت فلسطين في أغلبية المؤتمرات الدولية والإقليمية. وقد ألزمت دولة فلسطين نفسها بهذه المواثيق والمعاهدات والتوصيات

حال توقيعها عليها، وهو الأمر الذي لم يتجسد في بعض الأحيان على أرض الواقع، نظراً للعديد من المعوقات، فمثلاً فلسطين تعتبر عضو بالتبعية في غالبية المؤسسات والهيئات التابعة للأمم المتحدة مثل: اليونيسيف، واليونسكو، واليونيدو، ومنظمة العمل الدولية ومجموعة البنك الدولي.

كذلك وقعت فلسطين على الإعلان العالمي لحقوق الطفل الصادر في عام (1948)، واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والصادر في (1979)، إذ قام الرئيس محمود عباس بالتوقيع عام (2009)، وقد ورد في الوثيقة ضرورة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والقضاء على أي مفهوم نمطي عن دور المرأة والرجل في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله. وشاركت فلسطين أيضاً في المؤتمرات الدولية والإقليمية الخاصة بالمرأة، كان أهمها مؤتمر نيروبي/ كينيا 1985، ومؤتمر بكين عام (1995)، وإعلان جومتن (1990) الصادر من المؤتمر العالمي للتعليم للجميع في جومتن بتايلاند، والذي ركز على المساواة في التعليم بين النوعين. وإطار داكار (2000)، الصادر عن منتدى التعليم العالمي، والمنعقد في داكار بالسنغال، والذي شدد على ضرورة تطبيق المساواة بين النوعين في التعليم، وتحقيق النوع الاجتماعي بحلول عام 2015، ومنتدى المساواة في التعليم والذي عقد في فرنسا في أكتوبر 2011 (العسالي وأيوب، 2014).

أما بالنسبة لمفاهيم المساواة والنوع الاجتماعي، فلا تزال من أكثر المفاهيم المثيرة للجدل، التي حظيت باهتمام واسع في الوطن العربي، عندما وجهت الحركات النسائية الأنظار إلى تدني المساواة في فرص الحياة بين الذكور والإناث، وإلى سيطرة الذكور على العلاقات القائمة بين الجنسين (الكتيبي وآخرون، 2010). وتُعرف اليونيفم (2005) النوع الاجتماعي على أنه عبارة عن عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين المرأة والرجل في المجتمع، وتسمى هذه العلاقة علاقة النوع الاجتماعي، وتحددها وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية، عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإيجابية والإنتاجية والتنظيمية، التي يقوم بها كل من المرأة والرجل.

ومفهوم النوع يختلف عن مفهوم الجنس، كما أشار بدوي (2008) حيث أن الأخير يشير إلى الاختلافات البيولوجية بين الذكور والإناث، في حين يشير مفهوم النوع إلى التكوين الثقافي والاجتماعي الذي يجعل من الذكور رجالاً ومن الإناث نساء، ولكلاً منهما أدوار ووظائف محددة.

وترى الباحثة هنا أن أدوار النوع الاجتماعي التي يحددها المجتمع لكل من الذكور والإناث، تكون قابلة للتغير والاختلاف وفق الثقافات والأزمنة المختلفة في تاريخ البشرية، وبالتالي نستطيع إحداث تغيير في أي مجتمع من خلال التأثير عليه؛ لتحديد أدوار الرجال والنساء ووظائفهم وإحداث تغيير جذري من أجل حياة أفضل للرجال والنساء.

ويقوم النوع الاجتماعي على مجموعة من الأسس كما ذكرها (جرادات ودغلس، 2008):

1. الأدوار المنوطة بشكل عام بالرجل والمرأة محددة بعوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية أكثر منها عوامل بيولوجية.
2. إعادة توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة في المجتمع من منطلق مفهوم المشاركة يؤدي إلى فائدة أكبر في المجتمع.
3. إتاحة الفرص المتكافئة للرجل والمرأة لاكتشاف قدراتهم، ومواهبهم وتمكينهم من اكتساب معارف ومهارات جديدة تعود بالنفع على المجتمع، وبالتالي المساهمة بالتنمية المستدامة.

ويحدد ثقافة المجتمع عادة أدوار النوع الاجتماعي لكل من الرجل والمرأة، على أساس قيم وضوابط لطبيعة كل من الرجل والمرأة وقدرتهما، وما يليق بكل منهما بحسب توقعات المجتمع، وقد يكون تحديد تلك الأدوار مقبولاً ومناسباً لحاجات المجتمع في زمن معين، إلا أن هذا التحديد قد يختلف من زمن لآخر، ويرى كلاً من بلول (2009) والهنداوي (2006)، أن المرأة تقوم بعدة أدوار بالمجتمع وهي:

1. **الدور الإنتاجي:** أي إنتاج السلع وتقديم الخدمات مقابل الدخل، وقد يكون العمل الذي تؤديه المرأة في هذا الدور بأجر أو بغير أجر، وتشير الأعمال الإنتاجية تلك الأعمال

المرتبطة بدورها الأسري، وكذلك تلك الأعمال المرتبطة بالزراعة، ومساعدة الذكور في الحرف والصناعات التقليدية، ومثل هذه الأعمال لا تظهر عادة في الإحصائيات التي تتعامل مع العمل مدفوع الأجر، وصنف أعمال النساء خارج قوة العمل.

2. **الدور الإنجابي:** يمثل هذا الدور دور الإنجاب والعناية بالأطفال، ورعاية شؤون الأسرة، حيث يهيئ المجتمع الأنثى منذ ولادتها؛ لتأدية هذا الدور في أوانه على أحسن وجه، وتشجيع امرأة المستقبل على تفهم وضعها الاجتماعي الأساسي، باعتبارها زوجة وأماً، وعلى النظر إلى أن الأطفال، باعتبارهم الطريق الأساسي لضمان احترامها، والاعتراف بها من طرف المجتمع، وتتعرض أيضاً الأنثى هنا إلى ضغوطات اجتماعية، خاصة بعملية الإنجاب ونوع المولود وما إلى ذلك.

3. **الدور المجتمعي:** يشير هذا الدور إلى مشاركة النساء في الحياة العامة وخدمة المجتمع، من خلال مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات، والمشاركة السياسية من خلال المشاركة في المنظمات الأهلية والتنظيمات السياسية، والترشيح لعضوية المجلس النيابي والنيابات المهنية.

التحليل من منظور النوع الاجتماعي:

أصبحت قضايا النوع الاجتماعي من القضايا بالغة الأهمية، لتحقيق التنمية المستدامة، وكذلك أصبحت عملية المساواة بين الرجل والمرأة، وإتاحة الفرص المتساوية لهما للمشاركة والتفاعل في كل المجالات- كالتعليم والعمل والصحة، وصنع القرار جزء لا يتجزأ من العدالة الاجتماعية، التي هي هدف من أهداف التنمية لأي مجتمع، لأنه لا يمكن أن يتطور أي مجتمع ونصف أفراد نساء مهشمات، وغير قادرات على المشاركة في عملية التنمية (الكتبي وآخرون، 2010).

ويُعد عام 2015، موعداً مستهدفاً لتحقيق الأهداف الإنمائية الألفية في جميع دول العالم، كما ذكرها تقرير الأمم المتحدة (2010)، وهي: القضاء على الفقر والجوع، وتحقيق التعليم للجميع، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، وتقليل وفيات الأطفال، وتحسين الرعاية الصحية

للأم، ومكافحة الإيدز والملاريا والأمراض الأخرى، بالإضافة إلى كفالة الاستدامة البيئية، وإقامة شراكة عالمية من أجل التنمية، لكن يُلاحظ أن وضع المرأة لا يزال دون المستوى المطلوب، ففجوة النوع الاجتماعي ما زالت قائمة في كافة المجالات.

لذا تُعد أهمية الإلمام بمفهوم النوع الاجتماعي لأي باحث/ة أهمية ضرورية؛ لأنه كأداة تحليل يساعد على تبين أوجه الاختلاف في تأثير الظاهرة السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، على كل من المرأة والرجل وتأثرها بكل منهما، وهذا مهم لصياغة برامج وسياسات عادلة وفعالة (الكتبي وآخرون، 2010).

وترى الباحثة أنه عند تحليل أي ظاهرة ودراستها وتقييمها من منظور النوع الاجتماعي، يجعلنا قادرين على رؤية العالم من منطلق أنه ينقسم إلى نوعين رجل وامرأة، لذلك عند وضع أي برامج وسياسات، يجب أن يكون واضعها مدركين كيف ستؤثر على كلا النوعين، لتحليل مشكلاتهما، ولتقديم صورة كاملة عن المجتمع وليس نصف صورة. ويشير (الكتبي وآخرون، 2010) اهتمام الجهات المعنية بالتنمية، بتطوير ما يعرف إطار النوع الاجتماعي كأداة تحليل، وهو إطار تحليلي يهدف إلى التعرف على الأدوار المختلفة لكل من الرجل والمرأة، والتعرف أيضاً على الموارد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتاحة لكل منهما في مجتمع معين، وفي هذه الدراسة ترى الباحثة أن تحليلها من منظور النوع الاجتماعي، لا يركز على الإناث كقوة اجتماعية منفصلة عن الفئات الأخرى بالمجتمع، بل يعد قضيتها جزء لا يتجزأ من المجتمع ومؤسساته ككل.

إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني للعام (2010) والخطة الاستراتيجية للتعليم العام (2014/2019) وتحليلهما من منظور النوع الاجتماعي:

عرّف المغربي (2001) الإستراتيجية على أنها تكييف المؤسسة مع بيئتها؛ لتحقيق الغايات التنظيمية وتأكيد بقاء التنظيم، والعمل على تنميته وتطويره في المدى البعيد، من خلال تدعيم وتعزيز قيمة منتجات المنظمة وضمانتها في المجتمع.

وقد تعني الإستراتيجية أيضا كما يراها علي (2010) على أنها مجموعة الإجراءات الموجهة، التي يقصد من ورائها تحقيق نتائج تعليمية مرغوبة، فاستراتيجيه التعليم تعني سلسلة الإجراءات الموصلة لتحقيق التعليم.

وبعد أن قامت الباحثة بتحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني، بالاستناد إلى البيانات والإحصاءات، قامت في هذا الجزء بتحليل إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني للعام (2010)، والخطة الإستراتيجية للتعليم العام (2014/2019) من منظور النوع الاجتماعي؛ لأن هذا التحليل سيوضع لمعرفة إن كانت وزارتي التربية والتعليم العالي والعمل تعمل بالانسجام مع الواقع الذي قمنا بتحليله سابقا أم لا.

وقد ارتكزت محاور التحليل من منظور النوع الاجتماعي للإستراتيجيتين على المحاور التالية:

1. الهدف العام لإستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني عام (2010).
2. الأهداف الفرعية لإستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني عام (2010).
3. المنهجية والأدوات المستخدمة في بناء خطة إستراتيجية التعليم العام (2014/2019).
4. تطوير البرامج والمناهج، وإدخال برنامج الريادة على التعليم المهني في خطة إستراتيجية التعليم العام (2014/2019).
5. الهدف العام لسياسة برنامج التعليم المهني والغايات المرتبطة به في خطة إستراتيجية التعليم العام (2014/2019).

تعكس الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني (2010)، نقلة نوعية هامة خلال السنوات الأخيرة، إذ تضع نوعية وأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن أولوياتها. ويتمثل الهدف العام للإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، في العمل على "خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة، وبالكفاءة وبالقدرة وبالدافعية العالية، بالإضافة إلى الريادية،

والقدرة على التكيف وبالإبداع والتميز؛ للمساهمة في عملية الحد من الفقر، وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية، من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة، مرتكز على الطلب، ومرتبطة بجميع قطاعات الاقتصاد، على جميع المستويات ولجميع الناس" (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010، ص 12).

وقد تم تحديد أربع مجالات رئيسية تم العمل على تعديلها في هذه الإستراتيجية وهي: تطوير الهيكل التنظيمي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، وتطوير الهيكل التنظيمي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وتطوير قطاع الموارد البشرية، وتطوير نوعية التعليم والتدريب المهني والتقني. أما بالنسبة للأهداف الفرعية للإستراتيجية فتمثلت:

1. إنشاء نظام للتعليم والتدريب المهني والتقني يمتاز بأنه موحد، مرتبط بالأطراف ذات العلاقة، مرن مستدام يسهل الوصول إليه، جذاب يكفل عملية التواصل ويفي بالتزاماته العامة اتجاه الشعب الفلسطيني.
2. إنشاء إطار متماسك لجميع الجهات الفاعلة والأطراف ذات العلاقة في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني.
3. تعزيز مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في ضوء السعي؛ لتصبح مراكز لتراكم الكفاءة التكنولوجية.
4. تحسين نوعية التعليم والتدريب المهني والتقني (الرسمي وغير الرسمي) على جميع المستويات وجعلها تستجيب لاحتياجات سوق العمل.
5. إتاحة فرص متساوية للنساء وذوي الاحتياجات الخاصة؛ للوصول لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني.
6. تعزيز ثقافة التشغيل الذاتي، وخلق فرص العمل في الاقتصاد.

7. الأخذ بعين الاعتبار مشاركة جميع أصحاب المصلحة في منهجية الإدارة لضمان وجود نظام موحد.

8. وضع نظام مستدام لتمويل نظام التعليم المهني والتقني، بالتوازي مع نظم تمتاز بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة والهيكل التنظيمي.

9. تعزيز الموارد البشرية اللازمة للنظام، بهدف توفير إدارة فعالة ومنفذة لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010، ص12).

ترى الباحثة أن الإستراتيجية ركزت في هدفها الرئيسي والأهداف الفرعية على تحسين نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وتطويره، وخلق قوى عاملة تتميز بالكفاءة والدافعية والإبداع، كما ركزت على ضرورة وجود نظام موحد من خلال مشاركة أصحاب المصلحة في منهجية الإدارة، كما أخذت بعين الاعتبار ضرورة إتاحة فرصاً متساوية للنساء للوصول للتعليم المهني والتقني، لكنها لم تتطرق لضرورة إدماج قضايا النوع الاجتماعي في أهدافها، إذ كان من الأفضل أن يكون هنالك ركن أو هدف يتحدث عن ضرورة إدماج النوع الاجتماعي بصورة واضحة، واتخاذ تدابير لجسر الفجوات بين الذكور والإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث تبين لنا سابقاً أن عدد الطلاب الذكور ما يزال يفوق عدد الإناث في هذا النوع من التعليم والتدريب، وبالرجوع للهدف الذي تناول ضرورة إنشاء نظام تعليم وتدريب مهني وتقني موحد من يسهل الوصول إليه لاحظت الباحثة من خلال واقع هذا التعليم والتدريب، أن للإناث فرصاً ضئيلة للوصول لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث هناك الكثير من المناطق التي لا تتوفر فيها مؤسسات مهنية تساعد الإناث على الالتحاق بها.

بعد ذلك تم إصدار الخطة الإستراتيجية للتعليم العام (2014/2019)، التي استند بناءها على تشخيص الواقع، الذي أجري للخطة الإستراتيجية للتطوير التربوي في وزارة التربية والتعليم (2008-2013)، والذي استند إلى دراسة معمقة لكل جوانب القطاع التربوي وأبعاده المختلفة

بمشاركة كافة الأطراف والمؤسسات العاملة في المجال التربوي، وقد سعت الخطة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. توفير فرص الالتحاق لجميع من هم في سن التعليم (الالتحاق).
2. تحسين نوعية التعليم والتعلم (النوعية).
3. تطوير القدرات البشرية والمادية اللازمة لتحسين إدارة النظام (الإدارة).
4. الارتباطية مع حاجات السوق والمجتمع لمختلف القطاعات الفرعية: رياض الأطفال، والتعليم العام (المرحلة الأساسية والثانوية)، وتعليم محو الأمية والتعليم المستمر، والتعليم المهني والتعليم العالي (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014، ص4).

لاحظت الباحثة أن المنهجية والأدوات المستخدمة في بناء الإستراتيجية بشكل عام، لم توضح مشاركة النساء والرجال بشكل عادل، أي أنه تم ذكر المشاركين بالدراسة، كل من العاملين في المدرسة (مدير المدرسة، والمرشد التربوي، ومعلمي اللغة العربية، واللغة الانجليزية، والرياضيات، والعلوم)، وبلغ عددهم القابل للتحليل (10909)، وأولياء أمور الطلبة في جميع الصفوف وبلغ عددهم (16295)، والطلبة من الصفوف (5-11) وبلغ عددهم (15246). ولم يتم توضيح أعداد النساء والرجال كل على حدة، لمعرفة هل كانت مشاركة النساء في الدراسة مساوية لمشاركة الرجال أم لا؟ كما تبين من الهدف الرابع من الخطة وهو (الارتباطية مع حاجات السوق والمجتمع لمختلف القطاعات الفرعية: رياض الأطفال، والتعليم العام (المرحلة الأساسية والثانوية)، وتعليم محو الأمية والتعليم المستمر، و التعليم المهني والتعليم العالي)، أنه يركز على التعليم المهني والتقني، وربطه مع حاجات سوق العمل، مما يؤكد على أهمية هذا القطاع دون التطرق للنوع الاجتماعي.

وقد خصصت الخطة الإستراتيجية للتعليم العام (2014/2019) جزءاً للتعليم المهني، فقد طوّرت الوزارة إستراتيجية وطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني منسجمة مع التوجهات العالمية، وقد تم تحديد أربع مجالات رئيسية لهذه الإستراتيجية:

1. تطوير الهيكل التنظيمي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني.
2. تطوير الهيكل التنظيمي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.
3. تطوير قطاع الموارد البشرية للعاملين في النظام.
4. تطوير نوعية التعليم والتدريب المهني والتقني (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014، ص28).

وقد أشارت الإستراتيجية، إلا أن نسبة الإناث ارتفعت في المدارس الحكومية المهنية، من مجموع الطلبة من (11.3%) في العام 08/09 إلى (14.4%) في العام 12/13، إلا أنه وبالرغم من هذا التحسن المحدود، فإن نسبة الإناث ما زالت متدنية؛ لأن الزيادة انحصرت في الضفة وبقيت شبه ثابتة أو انخفضت قليلاً في غزة، وقد أشارت الخطة إلى المشكلات التي ما زالت تعيق توجه الإناث نحو التعليم المهني والتقني، وهي:

1. قلة عدد المؤسسات التي تطرح برامج تتناسب الإناث، مما يؤدي إلى حصر الخيارات المتاحة للتوجه إلى هذا النوع من التعليم (محدودية التخصصات).
2. الموروث الثقافي والاجتماعي لدى المجتمع ونظرتهم لعمل المرأة، بالإضافة إلى نظرة المجتمع العامة الدونية للتعليم المهني والتقني.
3. قلة الوعي لدى مديرات ومعلمات وطالبات المدارس الثانوية حول أهمية التعليم المهني والتقني، وتوجه عدد كبير من الفتيات نحو التعليم المفتوح، باعتباره بديلاً لهن، مما ساهم في إجماع الإناث عن الالتحاق بمؤسسات.
4. نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل متدنية: (15%) إناث و(67%) ذكور (السبب: أعمال المنزل 65% يليها الدراسة 27%).

5. نسبة البطالة بين الإناث مرتفعة: (22%) (حيث تزيد بزيادة المستوى التعليمي وتقل بزيادة العمر) (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014، ص30).

لاحظت الباحثة أن الإستراتيجية ألفت الضوء على أعداد الإناث في التعليم المهني والتقني وركزت على أهم المعوقات التي تواجه الإناث، لكنها لم تركز أو لم تذكر أبداً واقع واحتياجات الإناث كم تراها هي، إذ تم التعرف على المشكلات التي تواجههن دون ذكر كيفية رؤيتهن لحل هذه المشكلات والتحديات.

بالنسبة للمدارس المهنية أشارت الإستراتيجية إلى أنه يوجد فقط مدرستين كاملتين للإناث هما (مدرسة بنات دورا الثانوية المهنية، ومدرسة بنات غزة الثانوية المهنية)، وقد تم استحداث وحدات مهنية للإناث في المدارس المهنية القائمة (وحدة مهنية في مدرسة نابلس الصناعية، ووحدة مهنية في مدرسة طولكرم الثانوية الصناعية، ووحدة مهنية في مدرسة سيلة الظهر الثانوية الصناعية، ووحدة مهنية في مدرسة الخليل الثانوية الصناعية، إضافة إلى الوحدة المهنية للإناث في مدرسة كفر نعمة الصناعية والتي هي قيد الإنشاء)، وبالتالي يكون عدد المدارس المتاحة للإناث هو (7) مدراس مقابل (14) مدرسة للذكور، وهذا يدل ويؤكد على أن فرصة التحاق الإناث بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني مازالت ضئيلة؛ بسبب قلة المدارس المتاحة لهن أو بعدها أو حتى رفض فكرة الاختلاط بالمدارس.

كذلك تم التطرق إلى مشكلة قلة وعي المديرات والمعلمات والطالبات بأهمية التعليم المهني، إلا أنه لم يتم ذكر أنه يوجد خلل أيضاً في قلة وعي المدراء والمديرات والعمداء، وحتى الطلبة بشكل عام لقضايا النوع الاجتماعي، وهذا ما تبين من خلال المقابلات التي أجريت ومن خلال إجابات الطلبة في المجال السادس للاستبانة وهو مجال النوع الاجتماعي، وكان هناك مشكلة قلة مشاركة النساء في سوق العمل، وهذا أمر طبيعي لأن الإناث يتوجهن إلى مهن تقليدية حددها لهن المجتمع، ولا يتوجهن إلى تخصصات مهنية وتحديات جديدة تتناسب تطور سوق العمل.

أمّا بالنسبة لتطوير المناهج والبرامج، فقد ذكرت الإستراتيجية أنه تم الانتهاء من تطوير وإعداد المناهج الدراسية وفق منهجية التحليل المهني، وبمرجعية التوصيف والتصنيف المهني، بنظام الوحدات النمطية المبنية على احتياجات سوق العمل لـ (16) برنامج جديد، لكن لم يتم ذكر أنه سوف يتم إدراج جديد وتطوير لقضايا النوع الاجتماعي ضمن المناهج؛ لتغيير الصورة النمطية في تعليم وعمل المرأة في المجال المهني والتقني، للحد من دونيتها وتمكينها من تطوير حياتها مثل الرجل، وذلك من خلال تمكينهن من لعب الأدوار التي يرغبن فيها، والخروج من دائرة الأدوار النمطية التي رسمها لهن المجتمع.

وقد تناولت الخطة جانب إدخال الريادية في التعليم والتدريب المهني والتقني، والذي تم تنفيذه تجريبياً في عدد من المدارس المهنية، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وبدأ العمل على تطبيقه مطلع العام الدراسي (2012/2013)، بعد أن تم إدراجه في الخطة الدراسية للتعليم المهني، وتدريب الميسرين الوطنيين للبرنامج، في جميع المدارس المهنية بواقع (3) حصص أسبوعياً، والعمل جارٍ ووفق الخطة التنفيذية للبرنامج لعام (2013) على إعداد النسخة الفلسطينية للبرنامج، والتي ستحل محل النسخة الدولية، وتنفيذ برنامج تدريبي تشيطي للميسرين القدامى والجدد والمعلمين المهنيين في المحافظات الجنوبية (غزة) خلال العطلة الصيفية.

وبالنظر إلى التحديات التي تحاول الإستراتيجية التغلب عليها، فكان من أهمها: زيادة نسبة الملتحقين بالتعليم المهني من مجموع الطلبة في المرحلة الثانوية، مع توسيع مشاركة الفتيات، وتطوير وتنفيذ خطط باستحداث وحدات مهنية جديدة للإناث في المدارس القائمة، وفتح تخصصات على مستوى الدبلوم في بعض التخصصات التقنية، وفي بعض المدارس المهنية... وهذا سيسهم في تمكين وتسهيل التحاق الفتيات إلى جانب الشباب في هذه التخصصات، وخاصة في المناطق القريبة من هذه المدارس. وترى الباحثة هنا أن هنالك توجه إيجابي نحو إشراك الإناث بشكل أكبر بالتعليم المهني والتقني.

كذلك تناولت الإستراتيجية بيان؛ للتعرف إلى سياسة برنامج التعليم المهني، وكان الهدف العام هو "توفير فرصة التعليم/ التعلم النوعي والعاقل والمستجيب للنوع الاجتماعي، وترسيخ

منظومة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات الأخلاقية والوطنية للمتعلم، والمنسجمة مع التنمية المستدامة"، (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014، ص98) وقد كان هنالك عدد من الغايات التي ارتبطت مع الهدف العام وهي (ضمان فرص الالتحاق الآمن والعاقل للتعليم للجميع ذكوراً وإناثاً، بما في ذلك ذوي الاحتياجات الخاصة، كذلك تحسين البيئة التعليمية الآمنة والمحفزة والعادلة المتمركزة حول الطالب والطالبة، والاحتياجات المجتمعية والتنموية، وأخيراً تطوير أطر القيادة والحاكمة والمساعدة، لجميع موظفي التربية والتعليم العالي ذكوراً وإناثاً، بمستوياتهم الإدارية المختلفة).

وقد تناولت الإستراتيجية أهدافاً فرعية أخرى كانت الإناث جزءاً منها، كزيادة عدد المدارس المهنية الحكومية خاصة في مدارس الإناث في نهاية الخطة 2018/2019، وزيادة عدد التخصصات المهنية الجديدة في المدارس القائمة، مع التركيز على تخصصات تتناسب مع الإناث، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل بمعدل (3) تخصصات سنوياً، لغاية نهاية الخطة 2018/2019، وتسهيل وصول طلبة التعليم المهني ومعلميهم ذكوراً وإناثاً، والذين يمرون عبر الحواجز العسكرية والبوابات الالكترونية بنسبة (2%) سنوياً.

وقد لاحظت الباحثة أن الهدف العام من بيان سياسة التعليم المهني والغايات المرتبطة به، أن هنالك اهتماماً مباشراً بالإناث لزيادة التحاقهن بالتعليم المهني، من خلال الإرشاد المهني وإنشاء مدارس مهنية، وفتح تخصصات جديدة لهن، كذلك كانت الصيغة الخطابية موجهة لكلا الجنسين وهذا توجه إيجابي. كما أكد الهدف الرئيسي على أن يكون التعليم نوعي ومستجيب للنوع الاجتماعي، لكن بالنظر للغاية الرابعة والأهداف الفرعية ذات العلاقة وهي:

تقويم وتطوير مناهج التعليم المهني (بنظام الوحدات النمطية) الموجهة نحو تعزيز المعارف والمهارات، واحتياجات سوق العمل في نهاية العام 2018/2019 (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014، ص99).

أما الأهداف الفرعية للغاية هي:

- دراسة وتحليل المناهج (بنظام الوحدات النمطية) تقيماً وتحليلاً منهجياً، لقياس مدى تحقيقها للأهداف التربوية المنشودة في نهاية العام 2019/2018.
- تطوير المناهج وفقاً لأطر المؤهلات الوطنية ومطالب سوق العمل ومستويات التكنولوجيا الحديثة مع نهاية العام 2019.
- تطوير أساليب التقويم والتشخيص لجميع جوانب التعلم وفق وإستراتيجية التدريب والتعليم المهني.
- موائمة المناهج (التعليم والتدريب المهني) للصفوف من (11-12)، بما ينسجم مع احتياجات الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة بمعدل 3 مباحث سنوياً.
- زيادة عدد البرامج المهنية التي تتناسب مع الطلب والعرض على المهارات (وزارة التربية والتعليم، 2014، ص99).

ترى الباحثة هنا أن بُعد النوع الاجتماعي غائب تماماً، فقد كان من الأجدر أيضاً التأكيد على ضرورة إدماج قضايا النوع الاجتماعي في المناهج الجديدة لتغيير صورة المرأة النمطية الموجودة فيها، وكذلك إدراج تلك القضايا في الإدارة التنظيمية والموازنات المبنية على أساس دمج النوع الاجتماعي.

ثانياً: الدراسات السابقة:

ورد تعريف التعليم والتدريب المهني والتقني في العديد من الدراسات، كما بينت هذه الدراسات معيقات هذا النوع من التعليم والتدريب عالمياً وعربياً ومحلياً. وأوضحت أيضاً أهميته وأهدافه سواء على مستوى الفرد أو الجماعة.

فقد عرف (الرمحي والضعيفي، 2005؛ مطر، 2008) التعليم المهني على أنه ذلك النوع من التعليم النظامي، الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية؛ لغرض إعداد عمال ماهرين في مختلف

التخصصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية والتجارية. أما الحلبي (2011) عرف التعليم التقني بأنه نوع من أنواع التعليم النظامي، يأتي بعد الثانوية العامة، والذي يهدف إلى إكساب الطلبة المهارات العملية، وإعطاء المعارف النظرية بصورة تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

كما عرف كل من (عدوان، 2009؛ هلال، 2009؛ خليفة وعبد العزيز، 2010) التدريب المهني بأنه تدريب للفرد ليصبح قادراً على تطوير معارفه ومهارته وقيمه، إلى مستوى محدد يهيئه للقيام بعمل معين، حيث يتم هذا النوع من التدريب في مراكز متخصصة، تتبع المؤسسات الإنتاجية أو المستفيدة من مخرجات المركز التدريبي بصورة مباشرة.

وقد أشارت العديد من الدراسات التي تم الاطلاع عليها إلى أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني، فقد أوضح كل من (هلال، 2011؛ كرز، 2001؛ أبو عصب، 2005) إلى أن التعليم والتدريب المهني والتقني ينمي قدرات الفرد الجسمانية والعقلية والسلوكية، كما يعمل على تنمية الثقة بالنفس من خلال إتقان العمل والقدرة على إيجاد الحلول الملائمة للمشاكل، والإسهام في تحقيق أهداف المجتمع من خلال تحقيق الديمقراطية والتقدم الاجتماعي والثقافي والاقتصادي. كما أكد كل من كارسوتو وجانديالا (Jandhyala, 2002؛ Karasiotou, 2004) على أن التدريب المهني مهم في التنمية الاقتصادية، وهو يحسن من دخل الفرد، ويجعله قادراً على الإبداع والاكتشاف ويطور من خبراته بالسوق، وهو مهم أيضاً في تخفيض نسبة البطالة، ويمكن من خلاله الحصول بشكل سهل على السلع والخدمات في الأوقات المناسبة وبالجودة المطلوبة وبأسعار معقولة.

لكن بعض الدراسات أشارت إلى أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، فقد بين كل من (Chammas, 2010؛ وهلال، 2013؛ USAID؛ 2011) أن المعوقات تمثلت في تعدد الجهات المشرفة على التعليم والتدريب المهني والتقني، وعدم توافر نظام وطني كفؤ لمعلومات سوق العمل، ونظرة المجتمع الدونية للتعليم والتدريب المهني والتقني، وضعف التعاون مع مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك محدودية فرص العمل والتدريب على المهارات الحياتية، حيث أشار أرباب العمل إلى افتقار الطلبة إلى المهارات الحياتية كخدمة العملاء، والمهارات الأساسية مثل الرياضيات واللغة الانجليزية، وحتى المهارات

الشخصية، كذلك نمطية التخصصات والمناهج التدريبية ومحدودية البرامج التدريبية كانت من أهم المعوقات.

وقد تناولت بعض الدراسات الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني (الرمحي والضعيفي، 2005؛ هلال، 2009؛ هلال، 2013) حيث هدفت هذه الدراسات بشكل رئيس إلى التعرف على واقع الشباب في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة، وعرض المعوقات أمام عمل النساء، وعرض نماذج تعليمية وتدريبية مختلفة تسهل دخول المرأة سوق العمل، ووضع اقتراحات تطويرية لإفساح المجال للخريجات لدخول سوق العمل. كما ركزت دراسة بارتليت (Bartlett, 2009) على ضرورة عدم حصر عمل النساء بناءً على عادات المجتمع وتقاليده، إنما يجب تشجيعهن على دخول المدارس المهنية والتي تمكنهن بعد ذلك من دخول أسواق العمل.

وهناك أيضاً دراسة عفونة (2015) والتي هدفت إلى التعرف إلى أسباب توجه الفتيات نحو المسارات المهنية، والتعرف إلى التخصصات التي ترغب الفتيات بالتوجه لها، وإلى التخصصات الجديدة، التي ترغب الفتيات بالالتحاق بها، وقد تم تصميم استبانتيين، الأولى: موجهة للطالبات، والثانية لمديري المدارس، واتضح من النتائج أن الفرق في سبب التحاق الفتيات بتخصصات التعليم المهني من وجه نظرهن، ومن وجهة نظر مديري المدارس، حيث أن الفتيات يرغبن بالاتجاه نحو التخصصات التكنولوجية، والمرتبطة بسوق العمل وبدورها الإنتاجي، أما المديرون فإنهم يركزون على دور المرأة في وظائف تقليدية مثل التجميل، وصناعة الملابس والتي ترتبط بدورها الإيجابي.

ومن جانب آخر تناولت عدد من الدراسات التعليم المهني من منظور النوع الاجتماعي، إذ استهدفت دراسة الخاروف والدهامشة (2007) تعرف اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني، من منظور النوع الاجتماعي في مدينة عمان، من خلال ربطها بالمتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، حيث كانت العوامل الاجتماعية هي الأكثر إيجابية لدى الذكور، بينما كانت العوامل الاقتصادية هي الأكثر إيجابية لدى الإناث. وتبين أيضاً أن النسبة الأكبر من

الطلاب والطالبات يرغبون بالالتحاق في التعليم الأكاديمي، وأن الذكور ينتقون التشجيع بشكل كبير من الأصدقاء، ثم المدرسة والمرشد، ثم الأخ/ الأخت والأب وأخيراً من قبل الأم. في حين تتلقى الإناث تشجيعاً من قبل الأصدقاء بالدرجة الأولى ثم الأخ/ الأخت ثم الأم فالمدرسة والمرشد وأخيراً من قبل الأب.

أما بالنسبة لدراسة أبو نحلة (1996) هدفت إلى البحث في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، متبينةً منهجيةً تخطيطيةً ودمج النوع الاجتماعي، وقد تطرق التحليل من منظور النوع الاجتماعي في هذه الدراسة إلى أربع مجالات مختلفة ومتراصة مع بعضها البعض في عملها ونشاطاتها، والمجالات هي: المجال السياسي والتنظيمي والتقني والبحثي. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين غير كفاء وغير قادر على تلبية حاجات الفئات المستهدفة أو حاجات سوق العمل، كما أن هذا النظام مشتت مؤسساتياً وغير قادر على تحسين قضايا النوع الاجتماعي ويسهم في تعزيز وإنشاء الفروقات النوعية، كما أظهرت النتائج أيضاً أن معرفة هؤلاء الطلبة ووعيهم وإدراكهم لما يتوفر لهم من فرص في إطار هذا النظام وكذلك توجهاتهم تتوافق وأدوار النوع الاجتماعي السائد والممارسات المستندة إلى وجود مفارقات نوعية، حيث توجهت الإناث إلى العالم الخاص والذي يتحدد بالدور الانجابي والتربية والرعاية، بينما توجه الذكور إلى العالم الخارجي والذي تحدد بالدور الانتاجي وكسب الرزق وتأمين موارد العائلة الاقتصادية.

لكن بالمقابل ركزت دراسة عبد الكريم (2010) بشكل عام على تحليل الخدمات المقدمة للجمهور الفلسطيني ضمن قطاع التعليم العام من منظور النوع الاجتماعي، وذلك من خلال تحليل محتوى هذه الخدمات الكمي والنوعي، بالاستناد إلى بيانات رسمية موثوق بها، وبالاستناد إلى البحث الميداني ضمن قطاع التعليم العام الذي يقيس مستوى الرضا عن خدمات التعليم العام من منظور النوع الاجتماعي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة الالتحاق بالتعليم المهني ما زالت متدنية، إذ أن (4.8%) من إجمالي عدد الطلبة في الثانوية العامة (2005/2006) ملتحقون بالتعليم المهني الثانوي.

وهناك دراسة بريج (Braig, 1997) تعد هذه الدراسة بمثابة مشروع وبرنامج تجريبي لقضايا النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب المهني في ألمانيا، حيث كان البرنامج على مرحلتين، المرحلة الأولى من 1993-1996 وقد تم التخطيط للمرحلة الثانية من عام 1996-1999 وكان الهدف الأساسي من المرحلة الأولى للبرنامج التعاون مع وزارة التنمية والتخطيط، بهدف إدماج نهج مفاهيم النوع الاجتماعي في المفاهيم الإقطاعية والمشاريع، وتطوير تلك المفاهيم لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين داخل برنامج التعاون التقني مع البلدان الشريكة. كذلك هدف البرنامج إلى زيادة الوعي بقضايا النوع الاجتماعي في مجال التدريب المهني، وإلى أهمية دور المرأة في هذا المجال.

واتفقت معها دراسة فاوكيت وهودين (Fawcett & Howden, 1998)؛ حيث كان الهدف العام من الدراسة هو تطوير دور المرأة في التنمية، وتحسين أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، من خلال زيادة مشاركة المرأة في برامج التعليم والتدريب المهني لزيادة فرص التحاقهن بسوق العمل، كمجالات الاتصالات وإصلاح الحواسيب وتركيب الهاتف، ومشاركتها أيضاً في المهن التي يهيمن عليها الرجال مثل السباكة واللحام والنجارة وغيرها.

أما من منظور آسيوي، كانت هناك دراسة غاندي (Gandhi, 2013) التي هدفت إلى تقديم استعراض حول التحديات والنتائج والوضع الحالي في برامج التعليم والتدريب المهني، في بعض البلدان الآسيوية، حيث أشارت الدراسة إلى أن نظام التعليم والتدريب المهني لم يستجيب بشكل جيد للغاية في منطقة جنوب آسيا، والتعليم والتدريب المهني عبارة عن تيار صغير جداً على الرغم من أن هناك طلباً متزايداً على العمالة الماهرة وسوق العمل. وأظهرت نتائج الدراسة أن نظام التعليم والتدريب المهني لم يكن ناجحاً جداً، رغم أن الحكومات في هذه البلدان دفعت للمزيد من الاهتمام بهذا القطاع في السنوات القليلة الماضية، حيث كانت نسبة الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب منخفضة، وارتفاع التسرب وسوء نوعية المعلمين، ووصول غير منصف للنساء وسكان

الريف، وأخيراً عدم كفاية الميزانية المخصصة لتلك المؤسسات، وبعبارة أخرى التدريب المهني والتقني في جنوب آسيا لا يدعم معدل النمو الاقتصادي ولا يزيد من فرص العمل.

وكان هنالك عدد من الدراسات التي أجريت من أجل تحسن صورة التعليم والتدريب المهني والتقني، وتشجيع الطلبة للالتحاق به كدراسات لاسونين وجوردون، لارجنتي، ومهروتا (Lasonen and Gordan, 2009; Largentaye, 2009; Mehrotra, 2010) حيث ركزت هذه الدراسات بشكل عام على ضرورة وضع السياسات وتنفيذها، في المستوى الأوروبي وعلى الصعيد الوطني من أجل تنمية وتطوير التعليم والتدريب المهني، وتهدف أيضاً إلى دراسة العوامل التي تساعد في تشكيل جاذبية للتعليم والتدريب المهني، وعرض وتقديم الإصلاحات لنظام التعليم والتدريب المهني، بالمقابل هدفت دراسة الطويسي (2013) إلى استقصاء طبيعة أولويات الحلول المقترحة؛ لتحسين النظرة المجتمعية نحو التعليم والتدريب المهني والتقني، من وجهة نظر الخبراء في الأردن، وتشكلت طبيعة الحلول من ستة مجالات هي: مناهج وأساليب التدريس والتدريب، والبنية التحتية والبيئة التعليمية، والسياسات والتشريعات، ووسائل الإعلام والاتصال، وبرامج التوعية والإرشاد المهني، والتشاركية بين الهيئات المعنية بالتعليم المهني.

ومن جانب آخر اتفقت نتائج العديد من الدراسات على أن وضعية المرأة في التعليم والتدريب المهني والتقني ما زالت متدنية، وكان من أبرز النتائج دراسة الرمحي والضعيفي (2005)، حيث أن العدد الاجمالي لكليات المجتمع والكليات التقنية التي يمكن للإناث الالتحاق بها في الضفة الغربية هو 17 كلية، وتشكل ما نسبته 89% من المجموع الكلي لكليات المجتمع والكليات التقنية في الضفة، والعدد الاجمالي للمدارس المهنية التي يمكن للإناث الالتحاق بها في الضفة الغربية هو 4 مدارس، وتشكل ما نسبته 28% من المجموع الكلي للمدارس المهنية في الضفة. وعدد مؤسسات التدريب التابعة لوزارة العمل والمتاحة للإناث في الضفة الغربية هو 7 مؤسسات، وتشكل ما نسبته 77% من مجموع مؤسسات الوزارة في الضفة. أما دراسة هلال (2009) كان من أهم نتائجها أن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة بلغت 15%، بينما لا

تشارك نسبة 85% مقارنة بـ 67% بين الذكور. أما دراسة عبد الكريم (2010) أظهرت نسبة الإناث في التعليم المهني في المرحلة الثانوية 33,5% فقط .

أما دراسة النيزك (2011) أظهرت نتائجها أن نسبة رغبة التحاق الإناث بالتعليم المهني متباعدة نسبياً مع الذكور، فمثلاً بالقدس كانت نسبة الذكور الراغبين بالالتحاق بالتعليم المهني هو 89% والإناث 11%، أما في نابلس كانت نسبة الذكور 81% والإناث 19%، وكان السبب وراء قلة رغبة الإناث بالالتحاق بالتعليم المهني هو قلة المراكز المهنية المخصصة للإناث، ومحدودية التخصصات الموجهة لهنّ، إضافة للنظرة السلبية لهذا النوع من التعليم من قبل الأهل والمجتمع بأسره، وأظهرت نتائج دراسة هلال (2013) أن حوالي 20% من المنشآت المبحوثة توظف خريجين مهنيين، و5% توظف خريجات مهنيات، و24% من المنشآت التي توظف الإناث غالبيتها في المجالات التقليدية لعمل النساء، بالأخص في القطاعات الزراعية والإدارة والبيع والتجميل والصناعات النسيجية والحرفية، أما الذكور فيتم توزيعهم على كافة القطاعات والمجالات بما فيها التجميل. لكن دراسة هلال (Hlal, 2013) اختلفت بالنتائج حيث أشار أصحاب العمل إلى استعدادهم لتوظيف النساء وتوظيف خريجات التعليم والتدريب المهني في المهن المستهدفة، اعتماداً على الكفاءات المطلوبة. كما أبدى أصحاب العمل استعدادهم للتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في مختلف الجوانب، بما في ذلك تدريب الطالبات والخريجات وتوظيف الخريجات، علاوة على وضعهم لبعض التوصيات التي ركزت على أهمية زيادة ربط برامج التدريب بمتطلبات سوق العمل.

واستعرض كل من (التميمي، 2010؛ وحلبي، 2011) واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية، حيث هدفت هذه الدراسات إلى التطرق للمشكلات التي تعاني منها أنظمة التعليم في الدول العربية، حيث تتشابه إلى حد كبير فيما بينها، كذلك تحديد أهم التحديات للتعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي، وصياغة نموذج لتعليم وتدريب مهني وتقني عالي الجودة بأقل النظرات ويحد من النظرة السلبية للمجتمع.

ومن الدراسات التي ركزت على طلاب الصف العاشر والذين اختاروا التعليم المهني دراسة الطراونة (2000)، حيث هدفت إلى التعرف على العوامل (الشخصية، والاجتماعية، والتربوية والتعليمية، والاقتصادية، والمهنية والإعلامية) المؤثرة على قرارات طلبة الصف العاشر الأساسي؛ للالتحاق بالتعليم المهني في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك. أما دراسة مؤسسة النيزك للتعليم المساند والإبداع العلمي (2011)، فقد هدفت بشكل أساسي إلى استقصاء مستوى تقبل الطلاب في الصف العاشر الأساسي؛ للانتساب إلى أحد فروع التعليم المهني، وقد تم اختيار الصف العاشر تحديداً؛ لأنه المفصل بين التعليم الأساسي العام والتعليم الثانوي المتخصص، وهناك دراسة عابنة (2004) والتي هدفت أيضاً إلى الكشف عن اتجاهات طلاب الصف العاشر الأساسي والثاني ثانوي نحو التعليم المهني في محافظة إربد/الأردن، من خلال متغيرات (الجنس، مهنة ولي أمر الطالب)، وقد توصلت الدراسات إلى نتيجة مشابهة وهي اعتبار النظرة المجتمعية للتعليم والتدريب المهني والتقني، من أهم العوامل التي تلعب دوراً رئيساً في تحديد اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني، وضمن العوامل التي تسهم في قرارات الطلبة للالتحاق بمسار التعليم والتدريب المهني، وكانت اتجاهات الطلبة الذين أولياء أمورهم دون عمل أكثر ايجابية، من الطلبة الذين يعمل أولياء أمورهم في أعمال مكتبية.

وركز كل من أوكيتسو وبودريا (Okutsu, 2005; Budria & Pereira, 2008) على مدى تأثير التدريب على التشغيل، ومهارات العمل والإنتاجية، وأن من يبحث جيداً عن عمل أثناء التدريب ضمن تخصصه التدريبي في المؤسسة التدريبية، يجعله أوفر حظاً في الحصول على عمل بعد انتهاء التدريب، مقارنة بمن يبحث بعد التدريب. كما تم التوصل إلى أن تأثير التدريب كان إيجابياً على إنتاجية النساء أكثر من إنتاجية الذكور، إضافة إلى أن التدريب المهني هو مكمل للتعليم الأساسي المدرسي وليس بديلاً عنه، وهو ما يعزز فرصة الطلاب في الحصول على عمل.

وأظهرت دراسة فيرتاكون وروسيز (Vertakon & Rousseas, 2003) أن خريجي التعليم والتدريب المهني، يواجهون صعوبات أقل في إيجاد عمل، لكن مع ذلك ما يزال التعليم والتدريب المهني آخر ما يلجأ إليه الشباب في اليونان، بالرغم من جهود الدولة المستمرة لرفع

التعليم والتدريب المهني كخيار يساوي غيره من الخيارات الأخرى المتاحة للشباب. كما أظهرت الدراسة عدم رغبة القطاع الخاص التعاون مع نظام التعليم والتدريب المهني، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أيوب وعبد (2013) وهي عدم وجود تعاون وتنسيق بين مركز التدريب من جهة والقطاع الخاص من جهة أخرى، فمثلاً لو أن فترة الدورة التي يقضيها المتدرب يتم فيها الاتفاق بين المركز وأصحاب الورش الموجودة في المناطق الصناعية في المحافظة؛ لغرض استقبال هؤلاء المتدربين، ليتم التدريب بشكل أكثر احتكاكاً، كون المتدرب سيري على أرض الواقع بعض الأعطاب ويتدرب عملياً على آليات التعامل معها بشكل أفضل، من اقتصار التدريب في المركز على إعطاء المعلومات دون الممارسة، لقلة الأجهزة المتوفرة وعدم ظهور الأعطاب أمام المتدرب في المركز.

ومن الدراسات التي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمنشآت الصناعية وسوق العمل، دراسة (خليفة وعبد العزيز، 2010) والتي هدفت بشكل رئيسي إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية، سواء الاحتياجات الحالية أو المستقبلية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، ومدى قدرة التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة على تلبية هذه الاحتياجات، وذلك من خلال التركيز على كل من جانب العرض (مؤسسات التعليم والتدريب المهني، والتخصصات التي تقدمها) وجانب الطلب من المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وكان من أهم نتائج الدراسة انخفاض إقبال الطلاب على التعليم والتدريب المهني؛ إذ بلغت هذه النسبة 2.5% فقط عام 2005، وانخفاض معدل الأجر اليومي لخريجي التعليم والتدريب المهني مقارنة بخريجي التعليم الأكاديمي.

بالمقابل هدفت دراسة (هلال، 2011) بشكل عام إلى تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة، ضمن مستويات العمل الأساسية للقطاعات والمجالات قيد الدراسة والتي تشمل: الكهرباء، والإلكترونيات، والاتصالات والتكنولوجيا وإدارة المكاتب، بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل وألويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف والاستراتيجيات الوطنية وواقع المحافظات والقطاعات المستهدفة المختلفة.

واستعرضت بعض الدراسات واقع خريجي المؤسسات المهنية، فقد بين دويكات (2012) أن أكثر من نصف خريجي المدارس الثانوية الصناعية، أكملوا تحصيلهم العلمي في الكليات

والجامعات بعد تخرجهم من مدارسهم، حيث بلغت نسبة الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي نحو 52.4% شكلت نسبة الذكور 47% ونسبة الإناث 5.4%. وتوصل عدوان (2009) إلى مجموعة النتائج التالية: بلغ عدد خريجي التدريب المهني الذكور في الضفة الغربية في مختلف برامج التدريب 68324 خريج، مقابل 39883 خريجة، أي ما مجموعه 108207 خريج من كلا الجنسين مشكلين بذلك 9.2% من إجمالي السكان (15 سنة فأكثر) 11.5% من الذكور و6.8% من الإناث. وقد تركز خريجو التدريب المهني الذكور المشتغلون في تخصص الأعمال التجارية والإدارية بنسبة 21.1%، يليه تخصص الهندسة والمهن الهندسية (17.4%)، ثم العلوم الاجتماعية والسلوكية (8.9%)، الصحة (8.5%)، العلوم المعمارية والبناء (8.2%)، العلوم الإنسانية (8.2%)، والعلوم التربوية وإعداد المعلمين (8%). أما دراسة الزرو (2010) فقد هدفت إلى تتبع حالة خريجي وخريجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، الذين تخرجوا خلال فترة (2004/2006)؛ لمعرفة نسبة الملتحقين منهم بسوق العمل، وطبيعة هذا الالتحاق وعلاقته بالتخصصات التي تمت دراستها بالمراكز، وبالتالي توصلت الدراسة إلى أن أغلب خريجات مراكز التدريب المهني، إما عاطلون عن العمل أو يعملون في غير التخصصات والمهن التي دربو عليها، وأن ثلث الخريجين/ات فقط هم في سوق العمل.

التعقيب على الدراسات:

من خلال استعراض الباحثة للدراسات العربية والأجنبية وجدت أنها:

- على حد علم الباحثة تعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تم بها تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي.
- تتفق نتائج الدراسات العربية والأجنبية على أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني على مستوى الفرد والجماعة، واعتباره أحد الركائز الأساسية للنمو الاقتصادي والاجتماعي لأي مجتمع من المجتمعات، كدراسة هلال (2011)، كرز (2001)، أبو عصبية (2005)، Karasiotou (2004) Jandhylala, (2002).

- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة على التعرف على واقع الإناث بالتعليم والتدريب المهني والتقني، من خلال التعرف على التخصصات المتاحة لهن وأهم المعوقات التي تمنعهن من الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني كدراسة الرمحي (2005)، ودراسة هلال (2009)، ودراسة عفونة (2015).
- تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات لاستخدامها المنهج الوصفي التحليلي، كدراسة الرمحي (2005)، الخاروف والدهامشة (2007) ودراسة عفونة (2015)، (2011) USAID، دراسة حليبي (2012) لكن تنوعت بعض الدراسات في منهجيتها، فبعضها استخدم المنهج الوصفي المسحي الميداني كدراسة أبو عصبه (2005)، ودراسة هلال (2013) ومنها من استخدم المنهج التاريخي كدراسة أيوب وعبد (2013).
- تتشابه الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات لاستخدامها أداة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من طلبة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، كدراسة أبو عصبه (2005)، ودراسة هلال (2011)، ودراسة النيزك (2011) دراسة مطر (2008)، دراسة الطراونة (2000) في حين وجهت استبانته لأصحاب العمل، كما في دراسة هلال (2013)، واستبانته لمدراء المدارس المهنية كما في دراسة عفونة (2015) واستبانته للمعلمين كما في دراسة أبو عصبه (2005).
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها استخدمت أداة المقابلة إلى جانب الاستبانة، والتي كانت موجهة لمدراء ومديرات وعمداء المؤسسات المهنية، في حين اختلفت بعض الدراسات في توجيه المقابلات، كدراسة كرز (2001) ودراسة عبد العزيز (2010)، النيزك (2011) حيث تم إجراء مقابلات مع بعض المسؤولين وخبراء في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بالصفة الغربية والقطاع، فضلاً عن مقابلات مع بعض أصحاب العمل، الذين ساهموا في تدريب الطلاب بمنشآتهم، وأخيراً مقابلات مع بعض طلاب المرحلة الثانوية والمتدربين (أثناء إعداد الدراسة) أو الخريجين الذين تدربوا سابقاً في مواقع العمل.

• اختلفت الدراسات الحالية مع الدراسات السابقة في مكان إجرائها، فقد أجريت الدراسة الحالية في فلسطين (الضفة الغربية وقطاع غزة)، وتناولت القطاع الحكومي فقط، في حين تناولت دراسة الرمحي (2005)، دراسة أبو عصبه (2005) وكرزم (2010). القطاع الحكومي والخاص.

أما دراسة مطر (2008) طبقت في مدينة غزة، ودراسة الخاروف والدهامشة (2007) طبقت في مدينة عمان، ودراسة الطراونة طبقت في مدينة الكرك، ودراسة هلال (2011) طبقت على محافظة رام الله والبيرة، ومحافظة القدس، ومحافظة الخليل ومحافظة نابلس. أما دراسة النيزك (2011) طبقت في القدس، ونابلس وجنين وغزة. أما دراسة دويكات (2012) طبقت في محافظات الضفة الغربية، ودراسة عفونة (2015) طبقت في المحافظات الشمالية. ودراسة حلبي (2011) طبقت في الجمهورية العربية السورية، ودراسة التميمي (2010) طبقت في السودان، أما الدراسات الأجنبية مثل دراسة (1998) Howden and Fawcett طبقت في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، دراسة (2009) Lasonen and Gordan طبقت في الدول الأوروبية، دراسة (2010) Mehrotra طبقت في الهند، ودراسة (2013) Gandhi طبقت في البلدان الآسيوية، دراسة (1997) Braig ودراسة (2008) Budria and Pereira طبقت في ألمانيا، ودراسة (2003) Vertakon & Rousseas، طبقت في اليونان.

في هذا الفصل استعرضت الباحثة الأدب النظري، الذي يمثل الخلفية العلمية لهذه الدراسة، كما تم عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية والتعقيب عليها، وفي الفصل التالي سوف يتم عرض منهج البحث وأدواته والإجراءات المتبعة لجمع البيانات وتحليلها.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- صدق الأداة
- ثبات الأداة
- إجراءات الدراسة
- متغيرات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً مفصلاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، والتي تضمنت منهج الدراسة، وأدوات الدراسة والتحقق من صدق الأداة وثباتها، ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وإجراءات الدراسة، بالإضافة إلى متغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية في تحليل الدراسة.

منهج الدراسة:

من أجل تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات؛ وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث أن المنهج الوصفي يقوم بدراسة الواقع أو الظاهرة. كما توجد بالواقع ويهتم بوصفها بشكل دقيق، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (الخرابشة، 2012).

مجتمع الدراسة:

يعرف الخرابشة (2012) مجتمع الدراسة بأنه جميع الأفراد أو العناصر التي تعاني من مشكلة الدراسة أو ذات علاقة بها، ويسعى الباحث إلى تعميم نتائجه عليه، وقد شمل مجتمع الدراسة جميع طلبة المدارس المهنية الحكومية، ومراكز التدريب المهني والكليات التقنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة، والبالغ عددهم (8206) وفق البيانات الصادرة من وزارتي التربية والتعليم العالي والعمل لعام (2015) والجدول (7) يبين توزيع الطلبة على هذه المؤسسات في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حسب نوع المؤسسة وجنس الطالب:

جدول رقم (7): توزيع الطلبة في الضفة الغربية وقطاع غزة على المؤسسات المهنية والتقنية حسب جنس الطالب ونوع المؤسسة

المؤسسة	ذكور	إناث	مجموع الطلبة
مدرسة مهنية	2195	437	2632
مركز تدريب مهني	1240	561	1801
كلية تقنية	1722	2051	3773
المجموع	5157	3049	8206

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة ممثلة من مجتمع الدراسة المكون من أعداد الطلبة في المؤسسات المهنية والتقنية الحكومية، في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة وذلك باستخدام العينة الطبقية العشوائية، والتي اهتمت بكل من طبقة نوع المؤسسة (المدارس المهنية الحكومية، مراكز التدريب المهني الحكومية، الكليات التقنية الحكومية) وطبقة جنس الطالب (ذكر، أنثى)، وطبقة المحافظة (نابلس، جنين، طولكرم، رام الله، الخليل، قطاع غزة) وقد تم اختيار الطلبة بشكل عشوائي في المؤسسات التي تم تحديدها في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، وقد بلغ عدد أفراد العينة (433) طالباً وطالبة ويمثلون (5.3%) تقريباً من مجتمع الدراسة.

ويوضح الجدول (8) توزيع العينة حسب نوع المؤسسة وجنس الطالب في المؤسسات المهنية والتقنية في الضفة الغربية وقطاع غزة والتي تم تحديدها

جدول رقم (8): توزيع العينة حسب نوع المؤسسة وجنس الطالب في المؤسسات المهنية والتقنية في الضفة الغربية وقطاع غزة

المؤسسة	ذكر	أنثى	المجموع
مدرسة مهنية	109	22	131
مركز تدريب مهني	62	28	90
كلية تقنية	100	112	212
المجموع	271	162	433

ويوضح الجدولان (7)، (8)، أعداد طلبة العينة وذلك حسب اسم المؤسسة المهنية والتقنية في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

جدول رقم (9): توزيع الطلبة في المدارس المهنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب جنس الطالب

المجموع	إناث	ذكور	المدرسة
47	10	37	طولكرم الثانوية الصناعية
28	0	28	جنين الثانوية الصناعية
28	0	28	دير دهبان الثانوية الصناعية
14	2	12	العروب الثانوية الزراعية المختلطة
15	15	0	بنات غزة الثانوية المهنية
131	25	106	المجموع

جدول رقم (10): توزيع الطلبة في مراكز التدريب المهنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب جنس الطالب

المجموع	إناث	ذكور	المركز
9	3	6	مركز تدريب مهني خانيونس
30	5	25	مركز تدريب مهني جنين
26	4	22	مركز تدريب مهني طولكرم
13	3	9	مركز تدريب مهني بيت عور
12	12	0	مركز تدريب مهني الخليل
90	28	62	المجموع

جدول رقم (11): توزيع الطلبة في الكليات المهنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة
حسب جنس الطالب

المجموع	إناث	ذكور	الكلية
35	13	22	كلية مجتمع فلسطين التقنية/ خضوري
33	33	0	كلية فلسطين التقنية - رام الله للبنات
37	31	7	كلية ابن سينا للعلوم الصحية
42	20	22	كلية فلسطين التقنية - العروب
64	15	50	كلية فلسطين التقنية - دير البلح
212	112	100	المجموع

وتم توزيع (433) استبانته على المؤسسات المهنية والتقنية في الضفة الغربية وقطاع غزة وقد تم استرداد (408) استبانته من هذه المؤسسات بما نسبته (94%) والجدول (12) التالي يبين وصف العينة حسب متغيرات الدراسة المستقلة (جنس الطالب، المؤسسة المهنية، المحافظة).

جدول رقم (12): وصف العينة حسب متغيرات الدراسة المستقلة (جنس الطالب، المؤسسة المهنية، المحافظة)

النسبة المئوية %	التكرار	المتغير	المتغير المستقل
59.8	244	ذكر	الجنس
40.2	164	أنثى	
31.6	129	مدرسة مهنية	المؤسسة المهنية
46.6	190	كلية تقنية	
21.8	89	مركز تدريب مهني	
15.4	63	رام الله	المحافظة
11	45	نابلس	
25.5	104	طولكرم	
15	61	جنين	
17.4	71	الخليل	
15.7	64	قطاع غزة	

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة أداتين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة وهي:

أولاً: الاستبانة: هي مجموعة من الأسئلة المكتوبة مزودة بإجاباتها، والتي تعد بقصد الحصول على معلومات، أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين (الخرابشة، 2012)، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات في هذه الدراسة، وقامت بتصميمها وتطويرها وفقاً لخطوات سيتم ذكرها في إجراءات الدراسة، وقد اشتملت الاستبانة على جزأين:

الجزء الأول: يشتمل هذا الجزء على المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة (الجنس والمؤسسة المهنية، والمحافظة).

الجزء الثاني: يشتمل على (63) فقرة موزعة على ستة مجالات لها علاقة بواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي، وهذه المجالات موضحة بالجدول التالي:

الرقم	المجال	الأسئلة
1	التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني	11
2	توفير فرص عمل	14
3	البرامج والمناهج الدراسية	7
4	الهيئة التدريسية	14
5	الاجهزة والبنية التحتية	6
6	النوع الاجتماعي	11
	المجموع	63

يتم الاستجابة على هذه الفقرات من خلال مقياس ليكرت الخماسي يبدأ بدرجة أوافق بشدة وتعطي (5) درجات، ثم أوافق وتعطي (4) درجات، ثم محايد وتعطي (3) درجات، ثم أعارض وتعطي درجتين، وتنتهي أعارض بشدة وتعطي درجة واحدة.

صدق الاستبانة:

قدرة الأداة على أن تقيس ما وضعت من أجله، وأن تؤدي إلى كشف الظواهر التي يستهدفها البحث، وتمثيل المحتوى المراد تحليله وقياسه بدقة؛ وتم التحقق من صدق أداة التحليل من خلال استشارة عدة محكمين للحكم على مصداقية الأداة، واختيار المتغيرات الأساسية وتعريفاتها، وأساليب القياس ومدى مناسبتها لأهداف الدراسة، والتحليل المنطقي لعناصر الأداة وفقراتها، والتعريف الإجرائي الواضح لفقرات التحليل، وثبات نظام الترميز ودقة الباحث، والحرص الوافي لتكرار الظواهر، والإجراءات المنهجية الصحيحة في الدراسة، والدقة في اختيار عينة التحليل. وقد قامت الباحثة بعرض الأداة على مجموعة من الأساتذة الجامعيين ذوي الخبرة والاختصاص؛ لإبداء رأيهم في مضمون فقرات المقياس، وفاعليته نحو الفئة المستهدفة، وتمّ تعديل بعض الفقرات وإعادة صياغتها بما يتناسب وواقع مجتمعنا الفلسطيني.

ثبات الاستبانة:

مقياس يتم استخدامه للحكم على جودة عملية التحليل، ويبين إلى أي مدى يمكن إعادة العمل للوصول إلى نفس النتائج، بمعنى آخر إن استخدام أي باحث لنفس الأسلوب ونفس الإجراءات المطبقة على مادة معينة، سوف ينتهي إلى نتائج واحدة، ويمكنه من عمل استدلالات صادقة من النص، بحيث تكون طريقة التصنيف ثابتة ومتسقة، وأحد الخطوات المهمة في تحليل المحتوى يتضمن تطوير مجموعة واضحة من التعليمات المسجلة، وهذه التعليمات تسمح فيما بعد للمحللين الخارجيين بالتدرب حتى يتم استيفاء متطلبات الدقة.

تم احتساب معامل الثبات كرونباخ ألفا للأداة ككل لواقع التعليم والتدريب المهني والتقني، في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي وللمجالات الستة المكونة للأداة كل على حدة. وبلغ معامل الثبات (كرونباخ ألفا) للأداة ككل 0.90 وهي قيمة مقبولة تريبوياً. كما تم احتساب معامل الثبات للمجالات الستة التي تتكون منها أداة الدراسة كل على حده كما هو موضح في التفصيل في جدول رقم (13).

جدول رقم (13): قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا من حيث مجالاتها وأرقام الأسئلة وعددها

المجالات	أرقام الفقرات المنتمية للمجال	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا ()
التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني	11-1	11	0.66
توفير فرص عمل	25-12	14	0.78
المناهج والبرامج الدراسية	33 -26	8	0.52
الهيئة التدريسية	47-34	14	0.86
الأجهزة والبنية التحتية	53-48	6	0.64
النوع الاجتماعي	64-54	11	0.77
الكلية	64-1	64	0.90

يتضح من الجدول رقم (13) السابق أن قيمة معامل (كرونباخ ألفا) الكلية لبنود الأداة 0.90 وهي قيمة مقبولة تربوياً، وتراوحت قيمة معامل الثبات للمجالات الستة ما بين 0.52 و 0.86 وجميعها قيم مقبولة تربوياً، ويتضح أن أعلى قيم هذه المجالات هو مجال الهيئة التدريسية. كما يتضح أن أقل قيم هذه المجالات هو مجال المناهج والبرامج الدراسية، وهذا يؤكد على أهمية العمل على تعزيز هذا المجال لواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي.

ثانياً: المقابلة: هي محادثة يقوم بها شخص مع شخص آخر، هدفها الحصول على المعلومات والاستفادة منها في البحث العلمي أو للاستعانة بها في التوجيه والتشخيص والعلاج (القواسمة وآخرون، 2015)، وتعتبر من أهم طرق الحصول على المعلومات والبيانات وأكثرها صدقاً، حيث يستطيع الباحث التعرف على مشاعر وانفعالات المقابل، وكذلك اتجاهاته وميوله، وللمقابلة أنواع متعددة، إلا أن النوع الذي اعتمده الباحثة المقابلة شبه المنتظمة (المقننة)، وكانت الأسئلة شبه مفتوحة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تمت مقابلة خمسة عشر من مدراء/ات وعمداء/ات المؤسسات المهنية، تم اختيارهم بشكل قصدي تبعاً لاختيار المؤسسات الذي تم بشكل عشوائي وقد تكونت أسئلة المقابلة من سبعة أسئلة وكانت على النحو التالي:

1. كم أعضاء الهيئة التدريسية لديكم من الذكور والإناث؟
2. ما رأيك/ي بالتخصصات المطروحة للإناث؟
3. كيف تشجع/ي الإناث بالالتحاق بتخصصات التعليم والتدريب المهني والتقني؟
4. ما رأيك/ي بالبرامج والمناهج المطروحة من قبل وزارة التربية والتعليم؟ وهل هي بحاجة إلى تعديل محتوى ليتلاءم وقضايا النوع الاجتماعي؟
5. ما رأيك/ي بطرح مساق جديد بعنوان النوع الاجتماعي؟ وما الإمكانيات والتحديات لذلك؟
6. ما أحدث الخطط التطويرية التي وضعتها الوزارة حديثاً لإدماج الإناث بالتعليم المهني بشكل أكبر؟
7. ما مدى توظيف التعليم من خلال التجريب والتطبيق في مؤسستكم؟

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة: الجنس، المؤسسة المهنية، والمحافظة.

- متغير الجنس، وله مستويان: ذكر، وأنثى.
 - المؤسسة المهنية وله ثلاث مستويات: مدرسة مهنية، كلية تقنية، مركز تدريب مهني.
 - متغير المحافظة وله ستة مستويات: رام الله، نابلس، طولكرم، جنين، الخليل، قطاع غزة.
- المتغير التابع:** المتوسطات الحسابية لفرقات الأداة حسب وجهة نظر الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي.

إجراءات تطبيق الدراسة:

لاستكمال الدراسة قامت الباحثة بالخطوات التالية:

أولاً: إعداد الاستبانة وقد تمت وفق الخطوات التالية:

1. مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة كدراسة أبو عصبه (2005) ودراسة الرمحي (2005) ودراسة مطر (2008).
2. إعداد الاستبانة بصورتها الأولية من خلال كتابة فقرات كل مجال من مجالات الدراسة الستة.
3. الأخذ بأراء المحكمين الذين قاموا بتحكيم الاستبانة والبالغ عددهم (7) كما هو مبين في الملحق (1) وإجراء التعديل المطلوب عليها، وذلك بعرض الاستبانة على مجموعة من المختصين في التربية والنوع الاجتماعي، وقد طلب منهم إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة، من حيث صياغة الفقرات ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون بضرورة تعديل بعض الفقرات وتصحيحها لغوياً كما اقترح البعض بضرورة توحيد صيغة المتكلم في كل الفقرات، وإضافة فقرة أخرى في مجال التوجهات وهي توفر التخصصات المختلفة ساهم بالتحاقى بالتعليم والتدريب المهني والتقني، وإضافة فقرة أخرى في مجال المناهج والبرامج الدراسية وهي، يراعي منهاج التعليم والتدريب المهني والتقني حاجات الإناث وتوجهاتهن المستقبلية، أيضاً تم حذف بعض الفقرات التي وردت مضامينها في فقرات أخرى مثل حذف فقرة بمجال التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني وهي تدني دخل الاسرة والوضع الاقتصادي المتدني جعلني أتجه للتعليم والتدريب المهني والتقني ، وقد تكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من (78) فقرة، وانتهت بعد التحكيم ب (63) فقرة. وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة، لتكون الاستبانة بصورتها النهائية، كما هو مبين في الملحق رقم (2).
4. حصر مجتمع الدراسة واختيار العينة.
5. استكمال الإجراءات الرسمية للحصول على موافقة الجهات ذات العلاقة بتطبيق الدراسة.

6. توزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة. بالنسبة لقطاع غزة تم إرسال الاستبانات وتعبئتها إلكترونياً وذلك لتعذر الوصول.
7. استرجاع الإستبانات التي تم توزيعها.
8. جمع البيانات وإدخالها إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
9. استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

ثانياً: إعداد المقابلة وقد تمت وفق الخطوات التالية:

1. كان الهدف الأساسي للباحثة من إجراء المقابلة هو جمع البيانات الخاصة بالسؤال الثالث عن مدى تطبيق قضايا النوع الاجتماعي التي تم إدراجها في سياسات وخطط وبرامج مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة لوزارة التربية والتعليم ووزارة العمل.
2. قامت الباحثة بكتابة وصياغة أسئلة المقابلة بناء على الأدب النظري التي تناولته في رسالتها والدراسات السابقة، وقد بلغ عدد الأسئلة (7).
3. حصلت الباحثة على كتابين رسميين من عميد كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية إلى المؤسسات المهنية والتقنية لتسهيل مهمتها، بعد ذلك تم الحصول على أرقام هواتف مدراء وعمداء المؤسسات المهنية وعددهم (15) موزعين على (15) مؤسسة مهنية، ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، وذلك للتنسيق معهم لتحديد مواعيد إجراءات المقابلات.
4. قامت الباحثة بإجراء مقابلات مع خمس مدراء لمدارس مهنية وصناعية، وخمس مدراء لمراكز التدريب المهني وثلاثة عمداء ونائبين أكاديميين للكليات التقنية، موزعين ما بين الضفة وقطاع غزة، خلال الفترة الزمنية ما بين 16/3/2015 - 6/4/2015 بواقع

مؤسستين إلى ثلاث مؤسسات باليوم الواحد، حيث تمت مقابلة مدير مدرسة جنين الصناعية، ومديرة مركز تدريب مهني جنين يوم الثلاثاء بتاريخ 16/3/2015، ومقابلة مدير مدرسة دير دهبان الصناعية والنائب الأكاديمي في كلية فلسطين التقنية للبنات/ رام الله يوم الأربعاء بتاريخ 17/3/2015، ومقابلة عميدة كلية ابن سينا للعلوم والصحة، ومدير مركز تدريب مهني نابلس يوم الأحد بتاريخ 21/3/2015، ومقابلة مدير مدرسة طولكرم الصناعية، وعميد كلية الخضوري التقنية يوم الاثنين بتاريخ 22/3/2015، ومقابلة مدير مدرسة الخليل الزراعية المختلطة، ومدير مركز تدريب مهني الخليل وعميد كلية العروب يوم الأربعاء 24/3/2015. أما قطاع غزة فقد تم إجراء المقابلات الهاتفية لتعذر الوصول، حيث تم إجراء مكالمات هاتفية مع مديرة مدرسة بنات غزة المهنية، ومدير مركز تدريب مهني خان يونس، يوم الأحد بتاريخ 5/4/2015، أما نائب عميد كلية فلسطين التقنية دير البلح تم إجراء المقابلة معه يوم الاثنين بتاريخ 6/4/2015.

5. تم تسجيل المقابلات على جهاز تسجيل كان بحوزة الباحثة بعد الاستئذان من المقابلين، وذلك لجمع المعلومات، ومن ثم الاستماع إليه عدة مرات، وتفرغ البيانات وتحليلها من خلال تبويبها إلى محاور وتجميعها لاستخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها للحصول على المعلومات النوعية المطلوبة التي لا توفرها الاستبانة لوحدها، واقتراح التوصيات المناسبة.

المعالجة الإحصائية:

أولاً: الاستبانة:

تم جمع البيانات لعينة الدراسة وتفرغها على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 19)، وحساب الثبات لأداة الدراسة واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي، وتم حساب قيمة معامل الثبات (كرونباخ ألفا Cronbach Alpha)، ثم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات الطلاب والطالبات؛ لفحص فرضيات الدراسة وتم استخدام اختبار ت (Independent Sample t- test)، واستخدم

تحليل التباين الاحادي One Way ANOVA لمعرفة الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تبعاً للمتغيرات المستقلة التي وردت في الدراسة.

ثانياً: المقابلة:

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة بعد سماعها، تم وضعها على شكل بيانات مرتبة ومحددة الإجابة لكل شخص على حده حول كل سؤال، ثم تم دمج كل سؤال لكل من تمت مقابلته، وتحديد نقاط الاتفاق والاختلاف حول كل سؤال باستخدام أسلوب المحتوى النوعي؛ لتكون نتائج المقابلة تبريراً لموقفهم حول مدى تطبيق قضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات المهنية بلغتهم الخاصة.

في هذا الفصل قامت الباحثة بعرض وشرح إجراءات ومنهجية الدراسة، لتبدأ بعدها في الفصل الرابع والذي سوف يتم فيه عرض نتائج الدراسة والتي تضم النتائج المتعلقة بالمقابلة، والنتائج المتعلقة بالاستبانة، والنتائج المتعلقة بالفرضيات.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

- النتائج المتعلقة بأداة الاستبانة
- النتائج المتعلقة بأداة المقابلة
- النتائج العامة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لترتيب أسئلتها، أسئلة الاستبانة وفرضياتها، وأسئلة المقابلة ثم النتائج العامة.

أولاً: النتائج المتعلقة بأداة الاستبانة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس للدراسة: ما واقع التعليم والتدريب المهني والتقني من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية لكل فقرة ومجال وعلى الدرجة الكلية للأداة عند العينة والذي يتضح من خلال الجدول (15).

ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت المتوسطات الحسابية الآتية المعتمدة تربوياً والخاصة بالاستجابة على الفقرات كالتالي كما أوردها ليكرت (1932).

- (80%) فأكثر درجة أثر كبيرة جداً.

- (من 70% - 79.99%) درجة أثر كبيرة.

- (من 60% - 69.99%) درجة أثر متوسطة.

- (من 50% - 59.99%) درجة أثر قليلة.

- (أقل من 50%) درجة أثر قليلة جداً

ولبيان واقع التعليم والتدريب المهني والتقني من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة، وذلك حسب مجالات الدراسة الستة، كان لابد من إدراج الجدول (14) التالي الذي يوضح درجة الأثر لكل من المجالات الستة.

جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية ودرجة الأثر للمجالات الستة والدرجة الكلية لواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني

الرقم	الترتيب	المجال	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	درجة الأثر
1	5	التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني	0.55	3.40	68.0%	متوسطة
2	1	توفير فرص عمل	0.52	3.91	78.2%	كبيرة
3	3	المناهج والبرامج الدراسية	0.53	3.79	75.8%	كبيرة
4	2	الهيئة التدريسية	0.68	3.82	76.3%	كبيرة
5	6	الأجهزة والبنية التحتية	0.74	3.29	65.7%	متوسطة
6	4	النوع الاجتماعي	0.63	3.76	75.3%	كبيرة
		الدرجة الكلية	0.42	3.70	74.1%	كبيرة

يتضح من الجدول (14) السابق:

- أن درجة واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر الطلبة لمجالات الدراسة كان بين المتوسطة والكبيرة، فقد تراوحت النسب المئوية للاستجابة عليها ما بين (65.7%) للمجال الخامس الأجهزة والبنية التحتية و(78.2%) للمجال الثاني توفير فرص عمل.
- تشير الدرجة الكلية لجميع الفقرات إلى أن واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر الطلبة كانت كبيرة، بحيث بلغت النسبة المئوية للمعدل العام (74.1%)، وللمزيد حول درجة الأثر والنسبة المئوية لكل فقرة من فقرات المجالات الستة فإن الملحق (3) يبين ذلك.

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة: هل تختلف استجابات عينة الدراسة حول تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة من وجهة نظر الطلبة تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤسسة المهنية، والمحافظة) قامت الباحثة باختبار فرضيات الدراسة الثلاثة كما يلي:

اختبار الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير الجنس.

لفحص الفرضية الأولى استخدمت الباحثة اختبار (ت) (Independent t-test) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق على الدرجة الكلية للمجالات الستة وعلى الدرجة الكلية لجميع الفقرات لأداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (15) يبين نتائج فحص الفرضية.

جدول رقم (15): نتائج اختبار (ت) (Independent t-test) لمجموعتين مستقلتين لواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير الجنس

الدلالة *	(ت)	انثى		ذكر		الدرجة الكلية للمجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.03	2.15	0.57	3.33	0.53	3.45	التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني
0.99	0.02	0.48	3.91	0.54	3.91	توفير فرص عمل
0.36	0.92	0.51	3.76	0.54	3.81	المناهج والبرامج الدراسية
0.25	1.16	0.68	3.77	0.68	3.85	الهيئة التدريسية
0.53	-0.63	0.69	3.32	0.77	3.27	الأجهزة والبنية التحتية
0.29	1.06	0.56	3.72	0.67	3.79	النوع الاجتماعي
0.23	1.21	0.42	3.67	0.42	3.72	الدرجة الكلية

• دال إحصائياً عند مستوى (0.05).

يُلاحظ من الجدول (15) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب المجالات (توفير فرص عمل، المناهج والبرامج الدراسية، الهيئة التدريسية، الأجهزة والبنية التحتية، النوع الاجتماعي) وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير الجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مجال التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني تبعاً لمتغير الجنس، وذلك لصالح الطلاب الذكور.

اختبار الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية.

لفحص الفرضية الثانية استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للمجالات الستة وعلى الدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية كما يوضحه الجدول (16).

جدول رقم (16): المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للمجالات الستة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية

مركز تدريب مهني	كلية تقنية	مدرسة مهنية	المجال
3.32	3.42	3.43	التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني
3.85	3.92	3.94	توفير فرص عمل
3.81	3.80	3.76	المناهج والبرامج الدراسية
3.83	3.79	3.84	الهيئة التدريسية
3.31	3.30	3.26	الأجهزة والبنية التحتية
3.74	3.75	3.80	النوع الاجتماعي
3.68	3.70	3.72	الدرجة الكلية لجميع الفقرات

وتم أيضاً استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستخراج دلالة الفروق للدرجة الكلية للمجالات الستة والدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية. والجدول (17) يبين ذلك.

جدول رقم (17): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لجميع المجالات، والدرجة الكلية لأداة الدراسة تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية

الدرجة الكلية للمجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني	بين المجموعات	0.69	2	0.34	1.1 3	0.33
	داخل المجموعات	123.43	405	0.31		
	المجموع	124.12	407			
توفير فرص عمل	بين المجموعات	0.46	2	0.23	0.8 6	0.42
	داخل المجموعات	108.36	405	0.27		
	المجموع	108.82	407			
المناهج والبرامج الدراسية	بين المجموعات	0.19	2	0.09	0.3 4	0.71
	داخل المجموعات	112.32	405	0.28		
	المجموع	112.51	407			
الهيئة التدريسية	بين المجموعات	0.17	2	0.09	0.1 8	0.83
	داخل المجموعات	187.40	405	0.46		
	المجموع	187.57	407			
الأجهزة والبنية التحتية	بين المجموعات	0.20	2	0.10	0.1 8	0.84
	داخل المجموعات	222.42	405	0.55		
	المجموع	222.62	407			
النوع الاجتماعي	بين المجموعات	0.23	2	0.11	0.2 9	0.75
	داخل المجموعات	160.21	405	0.40		
	المجموع	160.44	407			
الدرجة الكلية لجميع الفقرات	بين المجموعات	0.08	2	0.04	0.2 2	0.80
	داخل المجموعات	71.92	405	0.18		
	المجموع	72.00	407			

* دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.05$).

يتبين من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب المجالات الستة وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية.

اختبار الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير المحافظة.

لفحص الفرضية الثالثة استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للمجالات الستة وعلى الدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير المحافظة كما يوضحه الجدول (18).

جدول رقم (18): المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للمجالات الستة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير المحافظة

الدرجة الكلية لجميع الفقرات	المجالات						المحافظة
	النوع الاجتماعي	الأجهزة والبنية التحتية	الهيئة التدريسية	المناهج والبرامج الدراسية	توفير فرص عمل	التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني	
3.71	3.75	3.27	3.83	3.76	3.97	3.38	رام الله
3.75	3.82	3.30	3.87	3.77	4.00	3.43	نابلس
3.69	3.77	3.27	3.82	3.79	3.91	3.35	طولكرم
3.69	3.76	3.28	3.77	3.82	3.87	3.44	جنين
3.65	3.69	3.27	3.76	3.74	3.81	3.40	الخليل
3.75	3.82	3.35	3.86	3.87	3.94	3.46	قطاع غزة

وتم أيضاً استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستخراج دلالة الفروق للدرجة الكلية للمجالات الستة والدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير المحافظة، والجدول (19) يبين ذلك.

جدول رقم (19): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لجميع المجالات والمعدل العام لأداة الدراسة تبعاً لمتغير المحافظة

الدرجة الكلية للمجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني	بين المجموعات	0.64	5	0.13	0.41	0.84
	داخل المجموعات	123.48	402	0.31		
	المجموع	124.12	407			
توفير فرص عمل	بين المجموعات	1.46	5	0.29	1.09	0.36
	داخل المجموعات	107.36	402	0.27		
	المجموع	108.82	407			
المناهج والبرامج الدراسية	بين المجموعات	0.66	5	0.13	0.48	0.79
	داخل المجموعات	111.85	402	0.28		
	المجموع	112.51	407			
الهيئة التدريسية	بين المجموعات	0.64	5	0.13	0.28	0.93
	داخل المجموعات	186.93	402	0.47		
	المجموع	187.57	407			
الأجهزة والبنية التحتية	بين المجموعات	0.30	5	0.06	0.11	0.99
	داخل المجموعات	222.32	402	0.55		
	المجموع	222.62	407			
النوع الاجتماعي	بين المجموعات	0.77	5	0.15	0.39	0.86
	داخل المجموعات	159.67	402	0.40		
	المجموع	160.44	407			
الدرجة الكلية لجميع الفقرات	بين المجموعات	0.49	5	0.10	0.55	0.74
	داخل المجموعات	71.51	402	0.18		
	المجموع	72.00	407			

• دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.05$).

يتبين من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلاب والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب المجالات الستة وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير المحافظة.

ثانياً : نتائج المقابلة:

قامت الباحثة بإجراء مقابلات مع خمس مدراء/ات لمدارس مهنية وصناعية، وخمس مدراء/ات لمراكز التدريب المهني وثلاثة عمداء ونائبين أكاديميين للكليات التقنية، موزعين ما بين الضفة وقطاع غزة خلال الفترة الزمنية ما بين 16/3/2015 - 6/4/2015 من أجل استطلاع آراءهم حول التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، وبعد تفريغ المقالات ودراستها تم تصنيف استجابات المقابلات تبعاً للمحاور التالية:

أولاً: أعداد الهيئة التدريسية من الذكور والإناث في المؤسسة المهنية

بعد الحصول على الإجابة من قبل المدراء/ات والعمداء/ت تم توزيع الأعداد على الشكل التالي

أعداد الإناث	أعداد الذكور	اسم المؤسسة
0	25	مدرسة جنين الثانوية الصناعية
0	39	مدرسة دير دهبان الثانوية الصناعية
8	14	مدرسة العروب الثانوية الزراعية المختلطة
10	0	مدرسة بنات غزة المهنية
7	41	مدرسة طولكرم الثانوية الصناعية
23	126	كلية مجتمع فلسطين التقنية/ خضوري
24	19	كلية فلسطين التقنية- رام الله للبنات
26	10	كلية ابن سينا للعلوم الصحية
24	60	كلية فلسطين التقنية- العروب
15	50	كلية فلسطين التقنية- دير البلح
4	7	مركز تدريب مهني خان يونس
6	10	مركز تدريب مهني جنين
17	1	مركز تدريب مهني طولكرم
7	11	مركز تدريب مهني نابلس
9	2	مركز تدريب مهني الخليل
108	415	المجموع الكلي

ثانياً: الرأي حول التخصصات المطروحة للإناث:

اتفق جميع المقابلين على أن التخصصات المطروحة للإناث مناسبة، وملائمة لطبيعة الأنثى بشكل عام، وأنها لا تشكل أي ضغوط على الإناث، وأنه ما زال هنالك إقبال شديد على تخصصات الخياطة والتجميل. كما ذكرت مديرة مركز تدريب مهني جنين، واتفق أيضاً الجميع على أنها بحاجة لتطوير وتجديد وإضافة تخصصات أخرى، لكن كما ذكرت بما يناسب الأنثى، لكن أجابت مديرة مركز مهني جنين " أن المركز قام بافتتاح دورة تدريبية جديدة للإناث، وهي الرسم المعماري، لكن إقبال الفتيات عليها ضئيل جداً"، وقد أفاد مدير مركز تدريب مهني طولكرم على أنه تم افتتاح تخصص تصليح أجهزة كهربائية، لكن أيضاً الإقبال عليه ضئيل، باعتبار أن الخلل ليس في طرح تخصصات وبرامج جديدة؛ بل يكمن الخلل في درجة إقبال الإناث عليه، في حين تم افتتاح دورة الحفر على الخشب والنجارة، وكان إقبال الإناث عليها كبير، وقد أبدعن فيه أكثر من الذكور، ولا ننسى أيضاً أن طبيعة المنطقة أو المحافظة لها أثر كبير على إقبال الإناث لبعض التخصصات أو لا، فمثلاً بيت جالا كان هنالك دورات تدريبية لتصليح الأجهزة الكهربائية والخلوية وشبكات الحاسوب، وكان إقبال الإناث عليها كبير". وأجاب مدير مركز مهني نابلس " تم فتح تخصص جديد للذكور والإناث في المركز وهو صيانة أجهزة الحماية والإنذار، لم تسجل فيه سوى أربع طالبات ووقت الامتحان والمقابلة لم تأتي أي واحدة، لذا أرى أن المشكلة ليست في طرح البرنامج أو التخصص بل بدرجة تقبل الإناث له والتسجيل فيه." بالمقابل تقدم كلية ابن سينا للعلوم الصحية تخصصين هما التمريض و القبالة، وهذه التخصصات متعارف عليها أنها للإناث نظراً لطبيعة المهنة، كما أشارت عميدة كلية ابن سينا للعلوم الصحة، حيث أجابت "يمنع الذكور من الالتحاق بتخصص القبالة، ويمنع دخولهم إلى قسم الولادة، في الكلية فقط يسمح لهم بالالتحاق بتخصص التمريض"، لكن مديرة مدرسة بنات غزة أكدت على أن هنالك عدد من التخصصات التي سوف يتم فتحها السنة القادمة في غزة للإناث مثل، تصميم جرافيك، وتطبيقات موبايل، وصفحات انترنت. وأجاب مدير مركز تدريب مهني خان يونس "سوف يكون هنالك قريباً دورات حاسوب مستهدفة للإناث أكثر من الذكور، أي كل أربع دورات ستكون للإناث مقابل دورة واحد للذكور"

ثالثاً: آليات تشجيع الإناث على الالتحاق بتخصصات التعليم والتدريب المهني والتقني:

أشار جميع المقابلين إلى أن هنالك حملات توعية، من خلال زيارة المرشد المهني للمدارس أو عمل المنشورات والإعلانات الورقية، التي يتم توزيعها بين فترة وأخرى؛ لتوعية الأهل والطلبة بأهمية التعليم والتدريب المهني أو المنشورات الإلكترونية التي يتم تداولها على صفحات التواصل الاجتماعي، حيث أكد أكثر المقابلين أن لديهم صفحات خاصة على تلك المواقع يقومون من خلالها بتوعية الطلبة بأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني، وحاجة سوق العمل إلى المهنيين الأكفاء، وقد أجاب النائب الأكاديمي لكلية فلسطين التقنية للبنات، " يوجد لدينا سفيرات من الكلية، حيث يقمن بالذهاب إلى القرى؛ لتوعية الفتيات بشكل خاص بأهمية التعليم التقني وكيفية الالتحاق بهذه الكلية". كما تقوم المدارس المهنية والصناعية ومراكز التدريب المهني بعقد ورشات توعية أيضاً لأهالي الطلبة بين فترة وأخرى، وتتواصل أيضاً مع المجتمع المحلي من خلال عقد ندوات ودورات إرشادية. أما الكليات التقنية فيتم التحدث عن التعليم التقني وأهميته، من خلال حفلات التخرج التي تحدث كل فصل دراسي، كما ذكر نائب الأكاديمية لكلية فلسطين التقنية رام الله للبنات. لكن بالمقابل أفاد عميد كلية فلسطين العروب "الإرشاد والتوعية تكون من خلال عقد ندوات لحضور المجتمع المحلي بشكل عام وليس الأهالي". في حين أجاب نائب كلية فلسطين التقنية دير بلح " أنه كان هنالك أسبوع التعليم والتدريب المهني والتقني في غزة - (توظيف المهارات في العمل) من 23 وحتى 26 مارس 2015؛ حيث شارك في هذا الأسبوع مؤسسات تقنية ومهنية لزيادة التوعية بين الآباء والمجتمع بشكل عام، والمؤسسات الإعلامية في غزة، حول أهمية الخدمات والبرامج المقدمة من قبل التعليم والتدريب المهني والتقني. والحملة تلقي الضوء على أهمية الاستحواذ على المهارات المهنية وتوظيفها في العمل في قطاع غزة" وقد تطرقت مديرة مدرسة بنات غزة لهذا الموضوع حيث أجابت " في هذا الأسبوع كانت هي المرة الأولى في غزة التي تجتمع فيها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث المعلومات وبرامج المؤسسات المهنية وخدماتها، وقد شاركنا في هذا الأسبوع وكان رائع جداً استفادت منه الطالبات بشكل كبير " وأجاب مدير مدرسة طولكرم الصناعية " تقوم المدرسة عادة كل بداية ونهاية فصل دراسي بعمل يوم مهني،

يهدف إلى توعية الطلبة للمهن المتوفرة في سوق العمل ومتطلبات السوق، إضافة إلى التعرف على التخصصات المتاحة والمتوفرة في الجامعات والكليات ومؤسسات التدريب المهني".

رابعاً: الرأي حول البرامج والمناهج المطروحة من قبل وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل وحول فكرة تعديل محتواها لتتلاءم وقضايا النوع الاجتماعي:

بالنسبة لمراكز التدريب المهني أشار مدراءها إلى أن المناهج المطروحة من قبل وزارة العمل مرنة وجيدة، حيث أجابت مديرة مركز مهني جنين "في البداية لم يكن هنالك أي مناهج تعطى لذا تم إلزامهم بإعطاء المناهج السعودية، لكن لم يكن المنهاج السعودي ملائم لتوقعات وآمال المدربين والمدراء، لذا تم جمع المدربين لإعداد المناهج المناسبة، فمثلاً تم اجتماع مدربين الخياطة للاتفاق على مناهج مناسبة، وكذلك السكرتارية والنجارة والبلاط وغيرها من التخصصات"، وقد وضع مدير مركز مهني نابلس "بأن دائرة المناهج التابعة لوزارة العمل تقوم بين فترة وأخرى بإجراء تحديثات على المناهج؛ لمواكبة التطورات التي تحدث في سوق العمل". أما بالنسبة لسؤالهم عن المناهج أنها بحاجة إلى تعديل محتوى ليتلاءم وقضايا النوع الاجتماعي، أشاروا إلى أن المناهج مناسبة من هذا المنظور (النوع الاجتماعي)، وبرأيهم هنالك تخصصات لا داع لأن تكون ملائمة لقضايا النوع الاجتماعي، مثلاً أجاب مدير مركز مهني طولكرم "تخصص البلاط والحدادة والميكانيك فهي تخصصات ذكورية فقط مناسبة لطبيعة الذكور، لا داع لإدماج الإناث فيها؛ لأنها غير مناسبة لطبيعة الأنثى" في حين أشار عمداء الكليات التقنية والنائبين إلى أن مناهج الكليات غير موحدة وغير مطروحة من الوزارة، أي أن المساقات مرتبطة بما يراه المحاضر مناسب ضمن خطط معينة، وهو بدوره يقوم بتطوير تلك الخطط حسب حاجة سوق العمل، في حين ذكر مدراء المدارس المهنية أن المناهج الدراسية بحاجة إلى تطوير وتجديد مستمران أكيد، لكن من حيث ملائمتها لقضايا النوع الاجتماعي، أشاروا جميعاً إلى أنها مناسبة وملائمة لكلا النوعين، فقد أجاب مدير مدرسة العروب الزراعية "المناهج المطروحة جيدة ومتجددة من وقت لآخر، ومحتواها ملائم للإناث والذكور".

خامساً: الرأي حول مساق جديد بعنوان النوع الاجتماعي، و الإمكانيات والتحديات لذلك:

أفاد مدراء المراكز المهنية بشكل عام أنه لا مانع من طرح فكرة النوع الاجتماعي على المناهج، ولكن ليس كمساق رئيسي، بل أن يكون هنالك درس أو وحدة في بعض التخصصات، مثلاً تتحدث عن مفاهيم النوع الاجتماعي؛ لأن بنظرهم هنالك تخصصات لا يمكن طرح هذه المفاهيم فيها؛ لأنها بطبيعتها ذكورية مسلم بها، بالنسبة لمدراء المدارس المهنية فقد أجاب مدير مدرسة جنين الصناعية "لا مانع لديه بتحسين صورة المرأة في المناهج المطروحة كعرض صورة امرأة تقوم بتصليح غسالة أو مروحة مثلاً" ، لكن بالنسبة للكليات التقنية فقد أفاد النائب الأكاديمي لكلية رام الله التقنية للبنات "أن فكرة إضافة أو حذف مادة أو مساق جديد بشكل عام يحتاج إلى خطة تطويرية لكل الوزارة، وبالنسبة لعملية طرح مساق النوع الاجتماعي صعب جداً؛ لأنه يحتاج إلى إمكانيات مادية وكوادر تعليمية قد تعجز عنها الوزارة" ، وتكمن المشكلة أيضاً في تغيير الوزير المسؤول بين فترة وأخرى، كما ذكر النائب الأكاديمي لكلية فلسطين التقنية للبنات، حيث أجاب "مشروع الريادة تم الشغل والعمل عليه لمدة ثلاث سنوات، حتى أنه أصبح يدرس في بعض الكليات والجامعات لطلبة السنة الأولى، لكن بسبب تغيير الوزير تم إلغاء المشروع، باعتبار أنه مشروع غير ناجح بنظره. لذلك أصبحت فكرة إدخال أي مساق جديد بغض النظر عن اسمه مسألة مجازفة؛ لأنها قد تلغى بتغيير الوزير المسؤول في تلك الفترة،" أما بالنسبة لعميدة كلية ابن سينا للعلوم الصحية فقد أبدت الموافقة التامة على طرح المساق، وقالت "يوجد لديهم بالكلية مساق اسمه صحة العائلة تم إدخال مفاهيم النوع الاجتماعي فيه، من خلال مشاركة جميع الأفراد من أجل الحصول على عائلة صحية، وهنالك أيضاً مساق يسمى العنف العائلي والحماية للأسرة، والذي يحتوي أيضاً على مفاهيم للنوع الاجتماعي".

سادساً: أحدث الخطط التطويرية التي وضعتها الوزارة حديثاً لإدماج الإناث بالتعليم والتدريب المهني والتقني بشكل أكبر:

أشار مدراء مراكز التدريب المهني أن البرامج الجديدة المطروحة للإناث، انبثقت عن الإستراتيجية الوطنية للتعليم المهني عام (2010)، وقد أفادوا أن الإستراتيجية بشكل عام تحتاج

إلى تحديث، أما بالنسبة لمدير مدرسة جنين الصناعية فقد أفاد " بأن هنالك الخطة الخمسية لوزارة التربية والتعليم العالي، والتي تهدف إلى فتح تخصصات ومدارس مهنية جديدة للذكور والإناث، كمدرسة كفر نعمة، وهنالك مشروع الجم تعاونت به فلسطين مع منظمة (GIZ Gesellschaft für International Zusammenarbeit)، حيث يحاول هذا المشروع متابعة الطلبة، وعمل تغذية راجعة لهم، من خلال أخذ معلومات عن الطلبة من المرحلة الإعدادية والثانوية، طبعاً للذين التحقوا بالفرع المهني؛ لمعرفة سبب التحاقهم بالتعليم والتدريب المهني والتقني ومتابعتهم أيضاً بالتعليم الجامعي التقني، ومعرفة إنجازاتهم بسوق العمل، وهل سوق العمل محفز أم لا؟ بحيث يكون التواصل مباشرة بين الطلبة والمؤسسة دون تأثير الأهل والأصدقاء، من خلال تعبئة استبانة إلكترونية عن طريق الایمیل"، أما مدير مدرسة العروب الزراعية فأجاب " بأن هنالك خطة تطويرية جديدة للتعليم العام، بدأت (2014) حيث تهدف هذه الخطة إلى توفير فرص الالتحاق لجميع من هم في سن التعليم، وتحسين نوعية التعليم والتعلم، وتطوير التعليم المهني والعالي، حيث كان التعليم المهني وتطويره جزءاً وثيراً من هذه الخطة "كما أجاب أيضاً نائب مدرسة دير دبان الصناعية "لقد طوّرت الوزارة إستراتيجية وطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني منسجمة مع التوجهات العالمية، وكان من أبرز أهدافها كما أذكر زيادة نسبة الملتحقين بالتعليم المهني، مع توسيع مشاركة الفتيات، وزيادة نسبة عدد حملات التوعية، لزيادة عدد الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني من خلال تكثيف برامج الإرشاد والتوجيه المهني في المدارس للطلبة والأهل". وقد ذكر عميد كلية خضوري "لقد قامت الوزارة باستحداث تخصصات تقنية بمستوى الدبلوم في العديد من الكليات التقنية موجهة للإناث". في حين أجابت مديرة مدرسة دورا المهنية "تحاول الوزارة استحداث وتدخيل تخصصات جديدة للإناث، مثل صيانة أجهزة الحاسوب، تكنولوجيا الاتصالات والالكترونيات الصناعية، وصيانة الآلات المكتبية وعلوم مالية وإدارية".

سابعاً : مدى توظيف التعليم من خلال التجريب والتطبيق في المؤسسة المهنية:

ذكر مدراء المدارس الصناعية المهنية بشكل عام، أن هنالك تطبيق عملي للمواد في مختبرات ومشاغل خاصة داخل المدرسة، وقد أجاب نائب مدير مدرسة دير دبان "نحن نقوم بأخذ

الطلبة إلى مؤسسات خارج المدرسة، من أجل التطبيق العملي أو الذهاب مباشرة إلى سوق العمل، وهناك خدمة مدتها 30 يوم إجبارية يجب أن يقوم بها الطالب/ة في سوق العمل"، وتقوم عادة المدارس المهنية بإنشاء معارض سنوية في اليوم المفتوح، يتم فيها عرض إبداعات الطلاب للأهالي ولأصحاب المنشآت وللمجتمع المحلي، كما ذكر مدير مدرسة جنين الصناعية. وأجاب مدير مدرسة طولكرم الصناعية "طلبة المدرسة لدي يذهبون بين فترة وأخرى إلى جامعة خضوري؛ لأنها قريبة جداً من موقع المدرسة، من أجل الاطلاع على التعليم التقني وتحفيزهم للالتحاق به ما بعد الثانوية، ولمشاهدة معارض الكلية التقنية وورش العمل التي تتم بالكلية"، أما بالنسبة للمراكز المهنية فقد أجاب مدراءها أيضاً بأن هنالك تواصل ما بين مؤسساتهم والمؤسسات المهنية والتقنية الأخرى، وأنهم يقومون بعرض نماذج الطلاب وإبداعاتهم، من خلال المعارض التي تقام سواء في المحافظة نفسها أو بمحافظة أخرى، لكن أجاب مدير مركز تدريب مهني الخليل "نقوم فقط بزيارات ميدانية للمؤسسات الأخرى دون محاولة للتدريب داخل تلك المؤسسات، التدريب يكون فقط داخل المركز من خلال سوق العمل"، بالنسبة لمركز تدريب مهني خان يونس كان الوضع مختلف، حيث أجاب مدير المركز "بأن هنالك نقص كبير في الخامات، ففي كل مركز من مراكز التدريب المهني في قطاع غزة هناك بقايا للخامات، والتخصصات التي نفذت منها الخامات تم إغلاقها، والصيانة والتطبيق تتم داخل المركز المهني فقط، بسبب وقوف سوق العمل في القطاع، والمركز قام بعمل مخطط سيكلف 15 مليون شيكل؛ لتطوير التدريب المهني في غزة على مساحة 40 دونماً، وفكرة المشروع ما زالت قائمة والأرض جاهزة، وسيكون للإناث حصة كبيرة من المشروع، بفتح فروع وتخصصات جديدة لهن، لكن في لحظة ما تم إيقاف المشروع بسبب ضعف التمويل، ويتبعه أيضاً الأوضاع السياسية المزرية في القطاع"، أما بالنسبة لكلية فلسطين التقنية دير البلح أجاب نائبها " بأن هنالك تدريبات ميدانية خارج نطاق الكلية مع كليات أخرى ومراكز تدريب مهنية حيث يقوم طلابنا وطالباتنا بالذهاب إلى تلك المؤسسات من أجل إظهار إبداعاتهم والاستفادة من خبرات الآخرين"، لكن في كلية ابن سينا للعلوم الصحية فأجابت العميدة "بأن التدريب والتطبيق يبدأ في المختبر، ثم المستشفيات والعيادات في المؤسسات الصحية من الشمال إلى الجنوب، وهناك تعاون مع القطاع الخاص وتدريبات عناية مكثفة في مستشفى المقاصد في القدس".

وكان هنالك تداخل على موضوع آخر وهو سبب ضعف إقبال الطلاب والطالبات بشكل عام على التعليم والتدريب المهني والتقني، وكان من أهم تلك الأسباب التي لم أتوقعها، هو عدم قبول جامعة بير زيت للتخصصات الصناعية، هذا ما أشار إليه نائب مدير مدرسة دير دبوان الصناعية في رام الله، حيث قال " كانت بالبداية حجتهم أن تخصص الثانوية الصناعية لا يحتوي على الرياضيات والفيزياء، فيما بعد قامت وزارة التربية والتعليم بإدخال مساقى الرياضيات والفيزياء من الفرع العلمي الى الفرع الصناعي لكن دون جدوى، حيث تدعي الجامعة أن التخصص الصناعي لا يؤهل طلابه للالتحاق بالجامعة (بيرزيت)، وكان هنالك أيضاً إغلاق الطرق ما بين قرية دير دبوان ومدينة رام الله من قبل الاحتلال؛ بحيث أصبحت الطريق بعيدة جداً على الطلاب، وبالتالي الإقبال قل كثيراً بسبب بعد الطريق وتكلفة الوصول إلى المدرسة"، فيما أجاب مديري مركز مهني نابلس والخليل "بأن العادات والتقاليد والنظرة الدونية للتدريب المهني تقلل فرصة التحاق الطلبة بالتعليم والتدريب المهني وخاصة للإناث، وأن نسبة الالتحاق تختلف باختلاف ثقافة المجتمع، فمثلاً نسبة التحاق الإناث بالمدينة أكثر من نسبة التحاق الفتيات اللواتي يعشن بالقرى".

النتائج العامة:

1. ركزت إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (2010) في هدفها الرئيسي والأهداف الفرعية على تحسين نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وتطويره، وخلق قوى عاملة تتميز بالكفاءة والدافعية والإبداع، كما ركزت على ضرورة وجود نظام موحد من خلال مشاركة أصحاب المصلحة في منهجية الإدارة، كما أخذت بعين الاعتبار ضرورة إتاحة فرصاً متساوية للنساء للوصول للتعليم المهني والتقني، لكنها لم تتطرق لضرورة إدماج قضايا النوع الاجتماعي في أهدافها.
2. ركزت خطة إستراتيجية التعليم العام (2014/2019) أيضاً على مجموعة من الأهداف تمحورت حول ضرورة توفير فرص الالتحاق بالتعليم وتحسين نوعيته والارتباطية مع حاجات السوق والمجتمع لمختلف القطاعات الفرعية: رياض الأطفال، والتعليم العام (المرحلة الأساسية والثانوية)، وتعليم محو الأمية والتعليم المستمر، والتعليم المهني والتعليم العالي، لكن تلك الأهداف لم تتطرق أيضاً للنوع الاجتماعي.
3. بالنسبة للبند الذي ركز على تطوير المناهج والبرامج ذكرت الإستراتيجية أنه تم الانتهاء من تطوير وإعداد المناهج الدراسية وفق منهجية التحليل المهني، وبمرجعية التوصيف والتصنيف المهني بنظام الوحدات النمطية المبنية على احتياجات سوق العمل لـ (16) برنامج جديد، لكن لم يتم ذكر أنه سوف يتم إدراج جديد وتطوير لقضايا النوع الاجتماعي ضمن المناهج لتغير الصورة النمطية في تعليم وعمل المرأة في المجال المهني والتقني، للحد من دونيتها وتمكينها من تطوير حياتها مثل الرجل.
4. هنالك فجوة واضحة بين الواقع والتطبيق فيما يخص توسيع مشاركة التحاق الفتيات بالتعليم المهني، حيث تحاول خطة إستراتيجية التعليم العام (2014/2019) زيادة نسبة الإناث بالتعليم المهني من خلال تطوير وتنفيذ خطط واستحداث وحدات مهنية جديدة للإناث في

المدارس القائمة، لكن الواقع يشير إلى قلة توافر المدارس المهنية للإناث ومحدودية التخصصات.

5. هناك توجهات ايجابية بين الطلبة للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني والسبب في ايجابية هذه التوجهات من وجهة نظر الطلبة هي أنهم يشعرون بالرضا الذاتي، لأن التحاقهم بالتعليم والتدريب المهني ينسجم مع ميولهم الشخصية والتي كان لها الأثر الايجابي الكبير عليهم.

6. هنالك رضا من قبل الطلبة بالنسبة للمناهج والهيئة التدريسية، فمثلا المعلمة يوفر إرشاد مهني لهم في كل فصل دراسي، كما ويطلعهم باستمرار على المستجدات التي تحدث في عالم التدريب والتعليم المهني والتقني.

7. عدم الرضا من قبل الطلبة للأجهزة والإمكانات المتوفرة في المؤسسات المهنية، فعلى الرغم من إجماع الطلبة على أن الأجهزة متوفرة في المؤسسة المهنية ليتم استخدامها عند التطبيق العملي، إلا انه لا يتم تحديثها لتلائم التطورات التكنولوجية.

8. هناك وعي لدى الطلبة بأهمية التعليم للإناث بما في ذلك التعليم والتدريب المهني والتقني، وأن لديهم إدراك بأن العلاقة بين الرجل والمرأة علاقة تشاركية تكاملية، وكلاهما قادران على تنمية وتطوير المجتمع، بالمقابل كان هنالك جهل من قبل الطلبة عن مفهوم النوع الاجتماعي حيث كانت استجابة الطلاب والطالبات كون مفهوم النوع الاجتماعي يدور حول الاختلاف البيولوجي بين الذكر والأنثى بنسبة 76% هذا يدل على أن مفهوم النوع الاجتماعي مازال غريباً على الطلبة وأنهم غير قادرين على معرفة الفرق بين النوع والجنس.

9. تحاول وتسعى مؤسسات التعليم والتدريب المهني قدر الإمكان استخدام شتى الأساليب الإعلامية والتوعوية لتوعية الطلبة والأهل والمجتمع المحلي بأهمية التعليم والتدريب المهني

والتقني من خلال المنشورات والورشات التي تعقد بالمدارس والمراكز والكليات أو حتى عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي.

10. التوعية اتجاه قضايا النوع الاجتماعي قليلة للمدراء والمديرات على حد سواء، حيث أكدوا جميعهم أن التخصصات مناسبة لقضايا النوع الاجتماعي وصورة المرأة فيها مناسبة وملئمة لها.

11. فكرة طرح مساق النوع الاجتماعي ما زال معقداً وغير مشجع للمدراء بشكل مباشر سواء من ناحية مادية أو اجتماعية.

12. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلاب والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مجال التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الطلاب الذكور.

13. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلاب والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مجالاتها الستة وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية والمحافظه.

استعرضت الباحثة في هذا الفصل النتائج المتعلقة بالمقابلة، والنتائج المتعلقة بالاستبانة، وسيتم بالفصل الخامس مناقشة وتفسير تلك النتائج والتوصل إلى التوصيات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالاستبانة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالمقابلة.

ثالثاً: التوصيات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة تبعاً لترتيب وعرض نتائجها التي بحثت في تحليل واقع التعليم واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي وبيان أثر المتغيرات المستقلة مثل الجنس، المؤسسة المهنية، المحافظة في هذا الواقع في مؤسسات التعليم المهني، وسيتم فيه عرض (مناقشة النتائج المتعلقة بالاستبانة وفرضياتها، مناقشة النتائج المتعلقة بالمقابلة)، بالإضافة إلى التوصيات في ضوء نتائج هذه الدراسة.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالاستبانة:

مناقشة سؤال الدراسة: ما واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة من وجهة نظر الطلبة؟

يتضح من الملحق (3) أن متوسط الاستجابة على الدرجة الكلية لجميع الفقرات بلغ (3.70) والانحراف المعياري بلغ (0.42) بدرجة موافقة كبيرة بالنسبة للطلاب والطالبات، وبالعودة إلى المتوسطات لمجالات الدراسة، نجد أن المتوسط الحسابي للمجال الأول "التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني" بلغ 3.40 بدرجة موافقة متوسطة وقريبة من الدرجة الكبيرة، مما يعني أن هناك توجهات ايجابية بين الطلبة والطالبات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني، والسبب في ايجابية هذه التوجهات من وجهة نظر الطلبة والطالبات، هي أنهم يشعرون بالرضا الذاتي؛ لأن التحاقهم بالتعليم والتدريب المهني ينسجم مع ميولهم الشخصية، والتي كان لها الأثر الايجابي الكبير عليهم، كما أن التعليم المهني والتقني يعمل على تطوير شخصيتهم المستقلة وينمي لديهم تفكيراً واضحاً في المستقبل، ومن الفقرات التي تعزز ايجابية هذا البعد هي تغير نظرة الأهل والمجتمع للطلاب الملحق بالتعليم المهني والتقني، والتي تعكس صفة الاحترام من البيئة المحيطة بالطلاب، ومن هنا يتضح دور الأهل والأصدقاء في نصح الطالب من أجل الالتحاق بالتعليم

المهني والتقني، بالإضافة إلى ذلك فإن وجود التخصصات المختلفة في التعليم التقني والمهني هو ما دفع الطالب للالتحاق بهذا النوع من التعليم، وقد جاءت نتائج هذه الدراسة مغايرة لنتائج دراسة أبو عصبه (2005) والتي يتضح من خلالها، أن نظرة المجتمع لهذا القطاع التعليمي ومخرجاته هي نظرة دونية، مما يدفع الأهل والأصدقاء إلى نبذ فكرة الالتحاق بالتعليم المهني كونه يؤثر على مكانة الفرد ومركزه الاجتماعي مستقبلاً، كما يتضح من خلال دراسة الخاروف والدھامشة (2007) توافقها مع هذه الدراسة، وأن الذكور والإناث يتلقون التشجيع بشكل كبير من الأصدقاء. وتفسر الباحثة سبب رضا وقناعة الطلاب والطالبات بشكل عام للانتماء لهذا النوع من التعليم والتدريب، وتوجهاتهم الايجابية هو إدراك الطلبة لأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني، وقدرته على تطوير مهاراتهم، وكونه مرتبطاً باحتياجات المجتمع، وأنه لا يقل أهمية عن التعليم التقليدي وكان وراء ذلك الاعتزاز والقناعة هو نظرة الاحترام التي بدأ التعليم والتدريب المهني والتقني يحصل عليها من قبل المجتمع، حيث بلغت نسبة الاستجابة فيه 81% وهي نسبة كبيرة جداً، كذلك النصائح التي تلاقها الطلبة من الأهل والأصدقاء كانت إيجابية حيث بلغت نسبة الاستجابة 75% وهي نسبة كبيرة. وهذا يدل على أن النظرة السلبية اتجاه التعليم والتدريب المهني والتقني بدأت تتغير، وتعزو الباحثة سبب حدوث هذا التغيير هو التوعية المستمرة والإرشاد المهني المستمر، من خلال وسائل الإعلام أو من خلال المؤسسات المهنية، التي أصبحت تسلط الضوء لتغيير تلك النظرة وإبراز دور التعليم والتدريب المهني والتقني في تنشئة أجيال متعلمين، يعملون على تحقيق التنمية وتطوير المجتمع.

أما فيما يتعلق بالمجال الثاني والذي يتضمن "توفير فرص العمل" فنجد أن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ 3.91 بدرجة موافقة كبيرة وهي الأعلى بين كافة المجالات، مما يعني أن هناك توجهات إيجابية بين الطلبة والطالبات للالتحاق بالتعليم والتدريب التقني والمهني، من أجل توفير فرص العمل للطلبة، فيتضح من خلال فقرات هذا المجال أن التعليم المهني والتدريب التقني يوفر لدى الطلبة فرصاً أفضل ومبكرة لدخول سوق العمل، وذلك مقارنة بالتخصصات الأكاديمية التي يتسارع الطلبة للالتحاق بها، علماً بأن هذه التخصصات قد لا توفر فرصاً لعمل الخريجين؛ لذلك فإن الطلبة الذين يلتحقون بالتعليم التقني والمهني يشعرون بمنافسة أقرانهم ممن يلتحقون

بالتخصصات الأكاديمية، وهذا هو دافع لهم للالتحاق بهذا النوع من التعليم، كما هو واضح من البيئة المحيطة التي نتعايش بها، ويتضح كذلك أن التخصصات المهنية والتقنية التي يلتحق بها هؤلاء الطلبة تتلاءم مع احتياجات السوق، وتواكب تطورات الحياة اليومية الحديثة في سوق العمل، هذا بالإضافة إلى أن التعليم التقني والمهني يوفر للطلاب المتخرج الاستقلالية، وحرية العمل ويضمن له الاستمرارية في العمل مستقبلاً، وخاصة أنه يمتلك مهنة مطلوبة من سوق العمل، كما أن عمله يدر عليه دخل جيد يعيش من خلاله عيشاً كريماً، كما يعتقد الطلبة أن الالتحاق بهذا النوع من التعليم يساهم في تحسين الوضع الاقتصادي للبلد، ومن أهم العوامل التي جعلت الطلبة يتوجهون للتعليم والتدريب التقني والمهني، هو مشاهدتهم لنجاح أصحاب المهن في البيئة المحيطة، ومن العوامل الأخرى التي دعت الطلبة للالتحاق بهذا النوع من التعليم، توقعهم بإظهار إبداعاتهم التي يمتلكونها، ولا يمكن إبرازها إلا من خلال الالتحاق بهذا النوع من التعليم، كما يتبين من خلال توجهات الطلبة وخاصة الطالبات إن التعليم التقني والمهني يساعدهم على امتلاك مشروع خاص، وهذا ما ظهر من خلال دراسة عفونة (2015) والتي أوضحت أن من الأسباب البارزة في التحاق الفتيات بالتعليم المهني، هو إيجاد فرص أفضل للتوظيف والانخراط في سوق العمل، وكذلك من الأسباب التي دفعت الفتيات للالتحاق بالتعليم المهني، هو قناعتهم بامتلاك مشروع صغير خاص بهن، وهو ما اتفق مع هذه الدراسة كما يتضح من خلال دراسة عفونة 2015 رفض الفتيات لعدم الرغبة في العمل بعد التخرج من المدرسة المهنية. كما أظهرت دراسة الدهامشة والخاروف للعام (2007) أن العوامل الاجتماعية هي الأكثر إيجابية لدى الذكور، بينما كانت العوامل الاقتصادية هي الأكثر إيجابية لدى الإناث، والشق الثاني من هذه النتيجة يتفق مع ما جاء في هذه الدراسة. كما بينت نتائج دراسة هلال (2011) أن نسب مساهمة الخريجين والخريجات في التعليم والتدريب المهني في القوى العاملة قد بلغت 70% للخريجين و61% للخريجات، وهذه النسب تمثل ارتفاعاً عن النسب الوطنية، ونسب النساء والشباب ونسب المحافظات، وقد تبين أيضاً أن 8% من الخريجين والخريجات لديهم مشروعهم الخاص بواقع 9% للذكور و6% للإناث.

وتفسر الباحثة ذلك: أن سبب التحاق الطلاب والطالبات بالتعليم والتدريب المهني والتقني، كان من أجل الحصول على فرص عمل وذلك؛ لأن التخصصات المهنية تتلاءم مع احتياجات

سوق العمل والتطورات الحديثة، ومن أسباب التحاق الفتيات أيضاً رغبتهم وقناعتهم الشخصية بامتلاك مشروع خاص بهن، هذا يدل على الإناث يردن العمل بعد التخرج، وأن هناك قناعة وإيمان من قبل الطلبة بالجوانب الايجابية للتعليم والتدريب المهني والتقني ودوره الاقتصادي والاجتماعي.

أما فيما يتعلق بالمجال الثالث والذي يتضمن "المناهج والبرامج الدراسية" نجد أن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (3.79) بدرجة موافقة كبيرة، وانحراف معياري (0.53) مما يعني أن هناك توجهات ايجابية لالتحاق الطلبة والطالبات بالتعليم والتدريب التقني والمهني، بسبب ما تتضمنه خطة المناهج والبرامج الدراسية، فيتضح من خلال فقرات هذا المجال، أن من أسباب توجه الطلبة والطالبات لهذا النوع من التعليم، هو احتواء منهاج التعليم والتدريب المهني والتقني، على أنشطة وأمثلة تطبيقية مناسبة، وهو ما يعتبره الطالب تنوع في المنهاج، وعدم تقرد المنهاج بإعطاء مادة نظرية بحتة فقط، بالرغم من أن الطلبة اجمعوا على أن الوقت المخصص للمادة النظرية يطغى على الوقت المخصص للمادة العملية، لكن بالمقابل فإن الوقت المخصص للمادة العملية يتلاءم مع التطبيق العملي وهذا ما أكده الطلبة، ووجود هذا التنوع في طرح المنهاج للمادتين العملية والنظرية ينمي لدى الطلبة مهارة المعرفة، أما فيما يتعلق بطريقة عرض المنهاج للمواد، فنجد أن هناك رضا من قبل الطلبة بعرض المواد بتسلسل من الأسهل إلى الأصعب، هذا بالإضافة إلى توفر المواد المساعدة والإضافية لفهم المنهاج، وقد اشتكى الطلبة من افتقار المنهاج إلى الوسائل التعليمية المساندة، والتي تساعد الطالب على فهم المادة، كما أن المنهاج حسب وجهة نظر الطلبة والطالبات يراعي حاجات الإناث وتوجهاتهن المستقبلية. ويتبين من دراسة الحلبي للعام (2011) أهمية ارتباط المنهاج بالواقع العملي، فنجد من خلال هذه الدراسة أن معظم طلبة التعليم المهني والتقني ينتسبون إلى هذا النوع من التعليم عن رغبة وقناعة؛ لكونهم يشعرون بالحرج، وعدم وجود ارتباط وثيق للمناهج الدراسية بالواقع العملي للمهنة، بالإضافة إلى عدم ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل، وبالتالي عدم قدرة خريج التعليم المهني على المنافسة مع العامل الحر.

وتفسر الباحثة ذلك: إن المناهج في تطوير وتجديد، وأن هنالك متابعة من قبل الوزارات للوقوف على مدى كفاية المناهج الدراسية لحاجات سوق العمل، حيث اشتملت المناهج على مواد نظرية وعملية معاً تتناسب الطلاب وتتاسب حاجات سوق العمل، إلا أن المؤسسات ما زالت تفتقر إلى الوسائل التعليمية المساندة، والتي تساعد الطلبة على فهم المادة، هذا يدل على قلة الدعم المادي والمساعدات من قبل الوزارات أو من قبل الجهات المسؤولة عن تلك المؤسسات، لشراء ما يلزم من تلك الوسائل، بحيث لا ننكر أهميتها في تثبيت معلومات الطلبة وتنشيط الحواس وتقليل الفروق الفردية بين الطلبة.

بالنسبة للمجال الرابع "الهيئة التدريسية" نجد أن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (3.82) بدرجة موافقة كبيرة، وانحراف معياري (0.68) وللهيئة التدريسية الدور الأكبر في إقناع الطلبة للالتحاق بهذا النوع من التعليم، فنجد أن المعلمين يتقبلون اقتراحات وآراء الطلبة بموضوعية ويشجعونهم على البحث والتطوير والإبداع، ويساعدونهم في حل المشكلات التي تواجههم خلال التدريب بإعطاء التعليمات بشكل واضح ومفهوم، كما ويوضحون للطلبة المصطلحات الغامضة باستمرار، ونجد أن المعلم من وجهة نظر الطلبة يوفر إرشاد مهني لهم في كل فصل دراسي، كما ويطلع الطلبة باستمرار على المستجدات التي تحدث في عالم التدريب والتعليم المهني والتقني، ومن ناحية الفروق الفردية فإن المعلم يراعي هذه الفروق بين الطلبة، ويعطي الطلبة الفرص الكافية والمتساوية عند استخدام الأجهزة في حالة التطبيق العملي، يضاف إلى ذلك كنوع من اطلاع الطلبة على كل ما هو جديد في التعليم المهني والتقني خارج مؤسساتهم، فإنهم يتيحون فرص التدريب الميداني لهم خارج المؤسسة المهنية التي ينتسبون إليها، أما من الناحية النفسية فنجد أن المعلمين يحترمون طلبتهم ويشجعونهم على التعبير عن أنفسهم وإبداء آرائهم؛ مما يشجعهم على الإقبال على التعليم المهني والتقني، وفي حال التميز والتفوق يتم امتداح الطلبة المتميزين، ومن الدراسات التي تم طرحها وتعزيز دور المعلم في توجهات الطلبة نحو التعليم المهني والتقني، دراسة غاندي (2013) وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن نظام التعليم في جنوب منطقة آسيا وتحديداً في البلدان النامية، مثل أفغانستان، بنغلادش، الهند وباكستان لم يكن نظام التعليم والتدريب المهني ناجح جداً، فبالرغم من أن الحكومات في هذه البلدان دفعت للمزيد من الاهتمام بهذا القطاع في

السنوات القليلة الماضية، فقد كانت نسبة الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب منخفضة، ومن الأسباب الرئيسة التي تعزوها هذه الدراسة لهذا الانخفاض، هو نوعية المعلمين الذين يقومون بالتدريس في مؤسسات التعليم المهني والتدريب التقني.

تفسر الباحثة ذلك: بأن المعلم يلعب دوراً مهماً في عملية التعلم والتعليم، فهو عنصراً أساسياً وحلقة قوية في العملية التربوية، وترى الباحثة من خلال استجابات الطلبة الرضا الكامل عن المعلم المهني، هذا يدل على أن المعلم المهني في فلسطين قد تم إعداده ورفع كفاءته التعليمية والتدريبية من خلال الدورات التدريبية، وورشات العمل بحيث أصبح قادراً على أداء مهمته التربوية والتعليمية والمهنية في توجيه وإرشاد الطلاب وتعليمهم وتدريبهم.

بالنسبة للمجال الخامس "الأجهزة والبنية التحتية" نجد أن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ 3.29 بدرجة موافقة متوسطة وانحراف معياري 0.74 وجاء هذا المجال بأقل متوسط حسابي بين كافة المجالات، يتضح من خلال توجهات الطلبة والطالبات أنه لا تتوفر في المؤسسة أجهزة كافية تتلاءم مع عدد الطلبة؛ بحيث أن درجة الموافقة متوسطة ولكنها الأقرب على درجة الموافقة الكبيرة، بالرغم من أن الغرف الصفية لا تكتظ بأعداد الطلبة، كما أجمع الطلبة على أن بعض المؤسسات المهنية، توفر غرفاً صفية مخصصة فقط للتدريب العملي، وأن مجموعة من هذه المؤسسات لا تخصص غرفاً فقط للتدريب العملي، وإنما تكون هذه الغرف من ضمن غرف صفية يتم إعطاء الجانبين النظري والعملي فيها، كما يتضح أن المؤسسة المهنية لا تراعي تحديث الأجهزة بين فترة وأخرى؛ لتتلاءم مع التطور التكنولوجي، بالرغم من أن المعلمين يطلعون الطلبة على المستجدات التي تحدث في عالم التعليم والتدريب المهني والتقني، وبخصوص الأجهزة المصورة فقد أجمع الطلبة على أنها متوفرة في المؤسسة المهنية؛ ليتم استخدامها عند التطبيق العملي، وأن شروط السلامة والأمان متوفرة عند استخدام أي جهاز. كما أظهرت دراسة أيوب وعبد (2013) والتي سلطت الضوء على واقع مراكز التدريب المهني في العراق/ مركز التدريب المهني في الموصل، ومن خلال اللقاء بالمتدربين والمدربين والكادر الإداري القائم على إدارة هذا المركز للوصول إلى صورة متكاملة عن آليات العملية التدريبية.

فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: عدم وجود تعاون والتنسيق بين مركز التدريب من جهة والقطاع الخاص من جهة أخرى، بحيث أن فترة الدورة التي يقضيها المتدرب يتم الاتفاق فيها بين المركز وأصحاب الورش الموجودة في المناطق الصناعية في المحافظة، والتي تهدف إلى استقبال هؤلاء المتدربين؛ ليتم التدريب بشكل أكثر احتكاكاً، كون المتدرب سيرى على أرض الواقع بعض الأعطاب ويتدرب عملياً على آليات التعامل معها بشكل أفضل، من اقتصار التدريب في المركز على إعطاء المعلومات دون الممارسة لقلّة الأجهزة المتوفرة وعدم ظهور الأعطاب أمام المتدرب في المركز.

وتفسر الباحثة ذلك: هناك عدم رضا من قبل الطلبة عن الأجهزة والإمكانات المتوفرة في المؤسسات المهنية، فبالرغم من إجماع الطلبة على أن الأجهزة المتوفرة في المؤسسة المهنية يتم استخدامها عند التطبيق العملي، إلا أنه لا يتم تحديثها لتلائم التطورات التكنولوجية، وتعزو الباحثة الأمر إلى قلة الدعم المادي المتواصل من الجهات المختصة؛ لشراء وتوفير ما يلزم من أجهزة متطورة بين فترة وأخرى، وتعتقد الباحثة أن هذا يؤدي إلى عدم تطور الطلبة بالشكل المطلوب، وذلك لعدم التوافق ما بين الأجهزة التي دربو عليها في المؤسسة المهنية، وما هو موجود في سوق العمل.

بالنسبة للمجال السادس "النوع الاجتماعي" نجد أن المتوسط الحسابي لهذا المجال بلغ 3.76 بدرجة موافقة كبيرة وانحراف معياري 0.63، يركز هذا المجال على صورة الرجل والمرأة في التعليم والتدريب المهني والتقني، ومن الواضح أن الطلبة والطالبات أجمعوا على أن للفتيات الحق بالتعليم في جميع المراحل بما في ذلك جميع تخصصات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وأنه يتم توزيع التخصصات على الذكور والإناث بما يلاءم الاختلاف الجسمي والنفسي، لكن نجد هناك مجموعة من المعوقات التي تقف في وجه الفتيات من أهمها: ما زالت نظرة المجتمع نحو التعليم المهني والتقني متدنية وخاصة بالنسبة للفتيات، كما يتضح من خلال توجهات الطلبة والطالبات بأن نظام التعليم المهني والتقني يوفر فرصاً ضئيلة للإناث من حيث التخصصات المطروحة، كما أن البعد المكاني للمدارس المهنية عن مناطق سكن الإناث من المعوقات التي تحد

من التحاق الفتيات بالتعليم المهني والتدريب التقني، أما بالنسبة لعمل الفتيات فنجد أن المفاهيم الاجتماعية كذلك ما زالت عائقاً في تشغيل الفتيات في سوق العمل، كما أن من المفاهيم الاجتماعية التي تشكل عائقاً لتشغيل الفتيات هي أن الرجل ما زال في نظر المجتمع هو المسؤول عن كسب الرزق وأن المرأة يرتبط دورها بالبيت سواء كربة منزل أو أم، وذلك لأن دور المرأة يرتبط بالدور الإنجابي فقط، ودور الرجل بالدور الإنتاجي، وهذه الصورة نجد من يعززها سواء نظرة المجتمع أو سوق العمل أو المناهج الفلسطينية التي تصور المرأة وتعزز دورها التقليدي كأم.

ومن أهم المقترحات لتعزيز دور الفتيات في التعليم والتدريب المهني والتقني كما يشير إليه الطلاب والطالبات: عند تطوير أي برنامج من برامج التعليم والتدريب المهني والتقني من الأفضل أن يكون للمرأة دور من خلال مشاركتها في هذه البرامج، بحيث نجد أن مفهوم النوع الاجتماعي يدور حول الاختلاف البيولوجي بين الذكر والأنثى، وتكون الأنثى من خلال مشاركتها بهذه البرامج قادرة على عكس ما يناسبها من تخصصات وأعمال؛ لأنه في نهاية الأمر المرأة تشكل نصف المجتمع وأن المرأة والرجل قادران على تنمية وتطوير المجتمع وهذا ما أشار إليه الطلبة والطالبات من خلال توجهاتهم.

فقد أظهرت عفونة (2015) " أن المفاهيم الاجتماعية تتدخل في تشغيل الفتيات وتجعل فرص التوظيف محدودة لهن، إلا أن ذلك لم يجد من توجهن للتحاق بالتعليم المهني، وهذا ما يتطابق مع الدراسة الحالية، كما اتضح من دراسة Braig (1997) والتي كان من أهم توصياتها تعزيز عملية صنع القرار السياسي، من خلال الحوار مع المؤسسات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية، إذ أن مشاركة النساء في هذا الحوار والمبادرات على مختلف المستويات، يمكن إن يؤدي إلى تكتلات فعالة من خلال التعاون بين مراكز التدريب والمنظمات النسائية الغير حكومية، كما أظهرت دراسة هلال (2009) بأن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة بلغت 15% بينما لا تشارك نسبة 85%. (مقارنة ب67% بين الذكور) وأن من أسباب البقاء خارج القوى العاملة للنساء هو 65% أعمال المنزل تليه الدراسة 27% وللرجال 52% الدراسة تليها كبر السن/المرض 29%.

تفسر الباحثة ذلك: هناك وعي لدى الطلبة بأهمية التعليم للإناث، بما في ذلك التعليم والتدريب المهني والتقني، وأن لديهم إدراك بأن العلاقة بين الرجل والمرأة علاقة تشاركية تكاملية، وكلاهما قادران على تنمية وتطوير المجتمع، كما تبين أيضاً أن لديهم إدراك ووعي لأهم المعوقات التي تواجه الإناث في هذا النوع من التعليم والتدريب، كنظرة المجتمع بأن الرجل هو المسؤول عن كسب الرزق، وأن المرأة يرتبط دورها بالبيت سواء كربة منزل أو أم، وذلك لأن دور المرأة يرتبط بالدور الإنجابي فقط ودور الرجل بالدور الإنتاجي، وهذه الصورة تم تعزيزها سواء من نظرة المجتمع أو سوق العمل أو المناهج الفلسطينية التي تصور المرأة وتعزز دورها التقليدي كأم.

بالمقابل كان هنالك جهل من قبل الطلبة عن مفهوم النوع الاجتماعي، حيث كانت استجابة الطلاب والطالبات كون مفهوم النوع الاجتماعي يدور حول الاختلاف البيولوجي بين الذكر والأنثى كبيرة بنسبة 76%، هذا يدل على أن مفهوم النوع الاجتماعي مازال غريباً على الطلبة، وأنهم غير قادرين على معرفة الفرق بين النوع والجنس، وذلك بسبب قلة التوعية من قبل المعلمين والمعلمات، وإدارة المدرسة أو حتى الوزارات لهذا المفهوم أو لقلة احتواء المناهج على دروس تعزز قضايا النوع الاجتماعي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير الجنس.

يتضح من خلال الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب المجالات (توفير فرص عمل، المناهج والبرامج الدراسية، الهيئة التدريسية، الأجهزة والبنية التحتية، النوع الاجتماعي) وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً

لمتغير الجنس، كما يظهر الجدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلاب والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب مجال التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الطلاب الذكور حيث بلغ متوسط استجابتهم لهذا المجال 3.45 بينما بلغ متوسط استجابة الإناث 3.33 لهذا المجال.

وتفسر الباحثة وجود فروق في مجال التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الطلاب الذكور، هو أنه ربما يكون للذكور دافعية وطموح ورضا أكبر نحو التعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك لانسجامه مع ميولهم الشخصية والتي كان لها الأثر الايجابي الكبير عليهم، وترى الباحثة أيضاً أن نظرة الأهل والمجتمع للطلبة الملتحقين بالتعليم المهني والتقني والتي تعكس صفة الاحترام من البيئة المحيطة بالطلاب الذكور كانت أعلى من الإناث، أي أن استمرار سيطرة فكرة النظرة الدونية نحو التوجه لهذا النوع من التعليم والتدريب على تفكير الإناث وعلى أنه مرتبط بتدني المستوى الأكاديمي، وعدم تشجيعهن من قبل البيئة المحيطة بهن مازالت موجودة، مما قد يدفعهن إلى نبذ فكرة الالتحاق والتوجه نحو التعليم والتدريب المهني والتقني، فغالباً اتجاه الفرد نحو شئ معين يتأثر بالمجتمع والبيئة المحيطة به. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة مطر (2008) ودراسة أبو عسبة (2005) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع .

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلاب والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية.

يتبين من الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلبة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب المجالات الستة وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم وجود فروق حسب المجالات الستة وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير المؤسسة المهنية، هو التشابه إلى حد ما في البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وإن الفارق بين تلك المؤسسات ينحصر في المدة المخصصة للتعليم والتدريب، فمثلاً مدة التدريب والتعليم تصل إلى سنتين في المدارس المهنية والصناعية، في حين تتراوح مدة التدريب في المراكز التابعة لوزارة العمل ما بين 5 إلى 14 شهراً تبعاً لنوع الدورة، بالمقابل تتراوح فترة التعليم والتدريب في الكليات التقنية ما بين سنتين إلى أربع سنوات. ويتضح أيضاً أن تلك المؤسسات تعمل على ربط الطلبة مع سوق العمل، وتطلعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة، وتوفر لهم إرشاد مهني بداية كل فصل دراسي أو بداية الدورة التدريبية، كما ترى الباحثة أيضاً أن تلك المؤسسات تطبق نفس القوانين والتشريعات والسياسات من قبل وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلاب والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغير المحافظة.

يتبين من الجدول (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابة الطلاب والطالبات حول واقع التعليم والتدريب المهني

والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب المجالات الستة وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير المحافظة.

تفسر الباحثة عدم وجود الفروق حسب مجالاتها الستة وعلى الدرجة الكلية للفقرات تبعاً لمتغير المحافظة، يعود إلى أن خلفية الطلاب والطالبات في جميع محافظات فلسطين نحو التعليم والتدريب المهني والتقني متشابهة كونهم يتلقون نفس التدريبات العملية في المشاغل والورش والمختبرات الموجودة في تلك المؤسسات، كما أنهم يطبقون نفس المناهج والخطط الدراسية، وترى الباحثة أيضاً أن جميع المحافظات تمتعت بنفس الامتيازات والموارد سواء كانت داخلية أو خارجية.

ثانياً : مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة المقابلة:

المحور الأول: حول أعداد الهيئة التدريسية من الذكور والإناث:

كانت إجابات المدراء مختلفة هنا طبعاً حسب أعداد الذكور والإناث من الهيئة التدريسية لديهم، حيث تراوح عدد الذكور في تلك المؤسسات (415) والإناث (180)، أي شكلت الإناث نسبة (30%) مقابل الذكور (70%).

وتفسر الباحثة ذلك: هو أن المرأة ما زالت الحلقة الأضعف في أي مؤسسة تعليمية مهنية، وهذا يتوافق مع عزوف الإناث عن الالتحاق بالتخصصات المهنية والتقنية، وبالتالي لا يوجد من يسد الحاجة من الهيئة التدريسية فيتم توظيف الذكور.

المحور الثاني: الرأي حول التخصصات المطروحة للإناث:

أجمع جميع المدراء/ت على أن التخصصات المطروحة للإناث مناسبة وملائمة لطبيعتهن، وأنها لا تشكل أي ضغوط جسدية عليهن، ومازال الإقبال على تخصصات التجميل والخياطة كبير في المراكز المهنية، ومنهم من أشار إلى أن الإناث أبدعن في تخصص النجارة والحفر على الخشب، لكن في المقابل أشار بعضهم إلى أن المشكلة ليست في فتح تخصصات جديدة للإناث، بل بدرجة إقبال الإناث على تلك التخصصات، فيما جاءت بعض الإجابات عن

وجود تخصصات فقط للإناث لا يسمح للذكور بالتسجيل فيها، ألا وهو تخصص القبالة فهو بنظر المجتمع غير مقبول اجتماعياً للذكور.

تفسر الباحثة ذلك: إن التخصصات التي يتم طرحها ما زال ينظر إليها على أنها تناسب طبيعة المرأة أم لا، رغم أنه تم فتح تخصصات كالنجارة وقد أبدعن الإناث فيه أكثر، هذا يدل على أن النظرة اتجاه عمل المرأة ما زال ينحصر في أعمال تقليدية، ويتركز كثيراً على أعمال الخياطة والتجميل، وترى الباحثة أن ثقافة المجتمع أيضاً لها دور كبير وفاعل على اختيار الأنثى لتخصصها المهني، فبدلاً من دعمها في كافة المجالات المهنية وتهيئتها لاختيار أي تخصص مهني مهما كانت صعوبته، أسهمت هذه الثقافة في ترسيخ العمل الإنتاجي النمطي للمرأة، حيث رسخت فكرة الصورة النمطية للمرأة التي تحد من حريتها على الاختيار، ونرى هذه الثقافة تختلف من منطقة لأخرى، فمثلاً كانت درجة إقبال الإناث على تصليح الأجهزة الكهربائية والخلوية أكبر في بيت جالا من أي منطقة أخرى في فلسطين، وبالنسبة لتخصص القبالة على أنه تخصص غير مقبول اجتماعياً للذكور وتفسر الباحثة ذلك: وجود الصورة النمطية لهذا التخصص على أنه فقط للإناث منع التحاق الذكور فيه أو بمعنى آخر لم يتم فتحه للذكور من قبل الوزارة، بالرغم أنه يسمح لهم بدراسة الطب تخصص أمراض النساء.

المحور الثالث: آليات تشجيع الإناث على الالتحاق بتخصصات التعليم والتدريب المهني والتقني:

أشار جميع المقابليين إلى أن هنالك حملات توعية من خلال زيارة المرشد المهني للمدارس أو عمل المنشورات والإعلانات الورقية، التي يتم توزيعها بين فترة وأخرى؛ لتوعية الأهل والطلبة بأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني أو المنشورات الإلكترونية التي يتم تداولها على صفحات التواصل الاجتماعي، حيث أكد أكثر المبحوثين أن لديهم صفحات خاصة على تلك المواقع يقومون من خلالها بتوعية الطلبة بأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني، وحاجة سوق العمل إلى المهنيين الأكفاء، ومنهم من لديه سفيرات من طالبات الكليات يقمن بحملات توعية حول التعليم التقني.

ومنهم أشار إلى وجود فعاليات تحفيزية كأسبوع التعليم والتدريب المهني والتقني؛ لإلقاء الضوء على أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني في غزة، ومنهم من أشار إلى وجود يوم مهني كل بداية ونهاية فصل دراسي يهدف إلى توعية الطلبة وخاصة الإناث، للمهن المتوفرة في سوق العمل ومتطلبات السوق فيما يخص المسار الوظيفي.

وتفسر الباحثة ذلك: أن مؤسسات التعليم والتدريب المهني تحاول قدر الإمكان استخدام شتى الأساليب الإعلامية والتوعوية؛ لتوعية الطلبة والأهل والمجتمع المحلي بأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني، من خلال المنشورات والورشات التي تعقد بالمدارس والمراكز والكليات أو حتى عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي، لما له من آثار كبيرة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين، حيث أكدوا جميعهم على استعدادهم الكامل للتعاون مع كافة المؤسسات والجامعات المهتمة بهذا النوع من التعليم والتدريب والعمل على تطويره والنهوض به.

المحور الرابع: الرأي حول البرامج والمناهج المطروحة من قبل وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل وحول فكرة تعديل محتواها لتتلاءم وقضايا النوع الاجتماعي:

جاءت استجابة مدراء/ت مراكز التدريب المهني بأن المناهج الحالية مرنة وجيدة، بعد أن قامت المراكز المهنية وبالتعاون مع وزارة العمل بتطوير مناهج جديدة، تتناسب حاجات ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني؛ لاستبدال المناهج السعودية السابقة، وبالنسبة لمناهج الكليات فهي مناهج غير موحدة أي أن المساقات مرتبطة بما يراه المحاضر، وكانت إجابات مدراء المدارس المهنية حول المناهج بأنها بحاجة إلى تطوير وتجديد، لكن من ناحية ملائمة المناهج لقضايا النوع الاجتماعي هنا اختلف الوضع حيث أشاروا جميعاً على أنها ملائمة لقضايا النوع الاجتماعي، وأن هنالك تخصصات وبرامج لا داعي لدمج تلك القضايا ضمن محتواها فهي مناسبة لكلا النوعين، هنالك برأيهم تخصصات ذكورية لا يجوز للأنتى الالتحاق بها والعكس صحيح وهذه الإجابة كانت تقريباً متشابهة لمدراء ومديرات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

تفسر الباحثة ذلك: من خلال إجابات المدراء والمديرات عن هذا المحور، تبين أنه ما زالت التوعية اتجاه قضايا النوع الاجتماعي قليلة للمدراء والمديرات على حد سواء، حيث أكدوا جميعهم أن التخصصات مناسبة لقضايا النوع الاجتماعي، وصورة المرأة فيها مناسبة وملائمة لها، وبعد اطلاع الباحثة على منتدى شارك شبابي (2010) كانت صورة المرأة تنحصر فقط في الخياطة وتصميم الأزياء والتجميل والإنتاج النباتي والكهرباء، وبعد اطلاع الباحثة أيضاً على الإدارة العامة للتدريب المهني(2012) تبين أن لغة الخطاب محايدة في ثلاث تخصصات فقط من التخصصات المطروحة مثل تخصص الخياطة والأزياء، الرسم المعماري وحساب الكميات، وصيانة الأجهزة المكتبية، في حين تمت مخاطبة الإناث بشكل مباشر في تخصص السكرتارية التنفيذية وتصنيف الشعر والتجميل، أما الذكور تمت مخاطبتهم بشكل مباشر في 12 تخصص.

المحور الخامس: الرأي حول طرح مساق جديد بعنوان النوع الاجتماعي و الإمكانيات والتحديات لذلك:

جاءت الاستجابات عن هذا المحور بأنه لا مانع من طرح فكرة النوع الاجتماعي على المناهج، ولكن ليس كمساق رئيسي، بل أن يكون هنالك درس أو وحدة في بعض التخصصات، مثلاً تتحدث عن مفاهيم النوع الاجتماعي، لأن بنظرهم هنالك تخصصات لا يمكن طرح هذه المفاهيم فيها لأنها بطبيعتها ذكورية مسلم بها. لكن بالنسبة للكليات التقنية تبين أن فكرة إضافة أو حذف مادة أو مساق جديد بشكل عام يحتاج إلى خطة تطويرية لكل الوزارة، وبالنسبة لعملية طرح مساق النوع الاجتماعي صعب جداً؛ لأنه يحتاج إلى إمكانيات مادية وكوادر تعليمية قد تعجز عنها الوزارة، وتكمن المشكلة أيضاً في تغيير الوزير المسؤول بين فترة وأخرى، لذلك أصبحت فكرة إدخال أي مساق جديد بغض النظر عن اسمه مسألة مجازفة؛ لأنها قد تلغى بتغيير الوزير المسؤول في تلك الفترة.

تفسر الباحثة ذلك: إن فكرة طرح مساق النوع الاجتماعي ما زال معقداً وغير مشجع للمدراء بشكل مباشر سواء من ناحية مادية أو اجتماعية، وتعزو الباحثة هذا الأمر إلى قلة وعي المدراء/ت بضرورة وأهمية إدخال هذا النوع من المساقات على المناهج والبرامج، الذي بدوره يساعد

على إنهاء الفروقات والتمييز الموجود باللغة والمؤثرات البصرية في المناهج التعليمية، وبالتالي تجاهل المرأة وأهميتها في المناهج وإظهارها بصورتها التقليدية ودورها الإنجابي فقط، هذا بدوره يؤدي إلى بقاء المجتمع في مكانه لأن المرأة نصف المجتمع، وإهمالها يعني إهمال نصف نشاطات التنمية لتنمية أي مجتمع، وترى الباحثة هنا ضرورة طرح هذا المساق، لأن هذا الأمر من شأنه أن يعود بالفائدة على المجتمع من خلال تعليم الجيل الجديد، وتوعيته بصورة ايجابية نحو عمل المرأة الإنتاجي، حيث لا يخفى على أحد الأهمية الكبرى للكتب المدرسية والمساقات الجامعية وحتى البرامج التدريبية على الفرد، وتأثيرها في تكوينه الثقافي، وكيف تؤثر في صقل تصورات الإناث والذكور نحو أدوارهم بالمجتمع، ومن هنا تبرز أهمية كشف النصوص التمييزية في المناهج التي تحط من قدرات المرأة وتغيرها وتطورها، من خلال تعديل المناهج أو طرح مناهج ومساقات جديدة كمساق النوع الاجتماعي.

المحور السادس: أحدث الخطط التطويرية التي وضعتها الوزارة حديثاً لإدماج الإناث بالتعليم والتدريب المهني والتقني بشكل أكبر:

كانت إجابات مدراء المراكز المهنية متشابهة من حيث أن الخطط والبرامج انبثقت عن إستراتيجية التعليم 2010، لكن أفاد بعض مدراء المدارس المهنية بوجود الخطة الخمسية، والتي تهدف بشكل عام إلى زيادة فرص التحاق الجميع بالتعليم الأكاديمي والمهني، وتحسين نوعية التعليم والتعلم، وهناك مشاريع أيضاً تعاونت فيها فلسطين مع منظمة GIZ لمتابعة الطلبة الذين التحقوا بالتعليم المهني؛ لمعرفة سبب التحاقهم ومتابعتهم ومعرفة انجازاتهم، وهناك أيضاً الخطة التطويرية للتعليم التي بدأت عام 2014 وكان من أبرز تحدياتها زيادة نسبة الملتحقين بالتعليم المهني من مجموع الطلبة في المرحلة الثانوية مع توسيع مشاركة الفتيات.

تفسر الباحثة ذلك: إن وجود مثل هذه الخطط التطويرية يدل على أن الوزارة تحاول جاهدة أن تلعب دوراً فاعلاً في تطوير عملية التعليم بشكل عام، والتعليم المهني بشكل خاص، لكن هذا الشيء ما زال غير كافي، حيث ما زالت الإناث تواجه الكثير من المعوقات نحو توجيهها للتعليم والتدريب المهني والتقني، منها محدودية التخصصات والمدارس التي توفرها الوزارة لهن، ومن

جانب آخر ترى الباحثة أن الوزارة تحاول وضع استراتيجيات جديدة لإدماج الإناث بشكل أكبر بالتعليم المهني، لكن ذلك يبقى ورقياً وبأخذ وقتاً طويلاً لانجازه على أرض الواقع.

المحور السابع: مدى توظيف التعليم من خلال التجريب والتطبيق في المؤسسة المهنية:

جاءت استجابات مدراء المدارس الصناعية المهنية بشكل عام بأن هنالك تطبيق عملي للمواد في مختبرات ومشاكل خاصة داخل المدرسة، وهنالك خدمة مدتها 30 يوم إجبارية يجب أن يقوم بها الطالب/ة في سوق العمل، وتقوم عادة المدارس المهنية بإنشاء معارض سنوية في اليوم المفتوح يتم فيها عرض إبداعات الطلاب للأهالي ولأصحاب المنشآت وللمجتمع المحلي، وكانت استجابة مدير مدرسة طولكرم الصناعية بأن طلبة مدرسته يذهبون بين فترة وأخرى إلى جامعة خضوري لأنها قريبة جداً من موقع المدرسة من أجل الاطلاع على التعليم التقني وتحفيزهم للالتحاق به ما بعد الثانوية، ولمشاهدة معارض الكلية التقنية وورش العمل التي تتم بالكلية"، بالنسبة للمراكز المهنية أيضاً أجاب مدراءها أن هنالك تواصل ما بين مؤسساتهم والمؤسسات المهنية والتقنية الأخرى وأنهم يقومون بعرض نماذج الطلاب وإبداعاتهم، من خلال المعارض التي تقام سواء في المحافظة نفسها أو بمحافظة أخرى، ، بالنسبة لمركز تدريب مهني خان يونس كان الوضع مختلف حيث كانت إجابة مدير المركز بوجود نقص كبير في الخامات، ففي كل مركز من مراكز التدريب المهني في قطاع غزة هناك بقايا للخامات، والتخصصات التي نفذت منها الخامات تم إغلاقها، والصيانة والتطبيق تتم داخل المركز المهني فقط، بسبب وقوف سوق العمل في القطاع، وقد حاول المركز عمل مخطط سيكلف 15 مليون شيكل لتطوير التدريب المهني في غزة، على مساحة 40 دونما وفكرة المشروع ما زالت قائمة والأرض جاهزة، وسيكون للإناث حصة كبيرة من المشروع، يفتح لهن فروع وتخصصات جديدة، لكن في لحظة ما تم إيقاف المشروع بسبب ضعف التمويل، ويتبعه أيضاً الأوضاع السياسية المزرية، لكن في كلية ابن سينا للعلوم الصحية كانت استجابة العميدة بأن التدريب والتطبيق يبدأ في المختبر ثم المستشفيات والعيادات في المؤسسات الصحية من الشمال إلى الجنوب، وهناك تعاون مع القطاع الخاص وتدريبات عناية مكثفة في مستشفى المقاصد في القدس".

تفسر الباحثة ذلك: هنالك وعي لدى المدراء بأهمية التطبيق العملي، حيث يعد أحد العناصر الأساسية في منظومة التعليم المدرسي والجامعي، وترى الباحثة هنا أهمية تطبيق الطلبة لما تعلموه نظرياً على أرض الواقع، ومن ثم اكتسابهم الخبرة العلمية التي تؤهلهم لتحقيق النجاح المهني مستقبلاً، وبالتالي تنمية قدرة الطلبة على التعلم الذاتي والاعتماد على الذات، وتأهيلهم لمواجهة سوق العمل ومتطلباته وإكسابهم مهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين والتخلي بأخلاقيات المهنة.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. العمل على سن قوانين موحدة للوزارات والجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني والتقني وزيادة التنسيق بينها من أجل الخروج من دائرة التشتت التي تحيط بذلك النظام.
2. تخصيص موازنات مادية كافية من الوزارات لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من أجل صيانة الأجهزة وتحديثها باستمرار لتتناسب احتياجات سوق العمل.
3. تطوير المناهج والبرامج التدريبية لتكون حساسة للنوع الاجتماعي ولتغيير الصورة النمطية لعمل المرأة في المجالات المهنية.
4. إضافة تخصصات جديدة للإناث في المؤسسات المهنية وتشجيعها على الانخراط في تلك البرامج للخروج من دائرة العمل التقليدي الذي يحددهن المجتمع.
5. عقد دورات توعوية في النوع الاجتماعي لمديري ومديرات وعمداء المؤسسات المهنية وتشجيعهم على نقل تلك التوعية أيضاً للطلاب والطالبات.
6. ضرورة قيام وزارتي التربية والتعليم العالي ووزارة العمل بتطوير إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني بطريقة واضحة ومعلنة حول قضايا النوع الاجتماعي.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- أبو عصبه، مي (2005): "مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة"، (رسالة ماجستير)، جامعة النجاح الوطنية. نابلس، فلسطين.
- الإدارة العامة للتدريب المهني (2012): المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، رام الله، فلسطين. www.tvet-pal.org/sites/default/files/MOL.pdf تاريخ المشاهدة 7 / 7 / 2015.
- الأمم المتحدة، (2000): دور المنظمات غير حكومية العربية في تنفيذ توصيات المؤتمرات العالمية وفي المتابعة المتكاملة لها، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك.
- الأمم المتحدة، (2010): تقرير عن الأهداف الإنمائية للألفية، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. www.un.org/ar/millenniumgoals/pdf/2010Report.pdf تاريخ المشاهدة 9/7/2015.
- التميمي، علي (2010): منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني العربية التحديات والمستقبل. المؤتمر العربي الثاني لتنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني. المنظمة العربية للتنمية الإدارية- سلطنة عمان.
- الجعبري، هيا، عمرو، أسرار (2009): التعليم المهني للطلبات تحديات وطموح. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الثاني للتعليم والتدريب المهني والتقني، كلية هشام حجاوي التكنولوجية، نابلس.

- الحداد، علا (2009): دور التدريب المهني والتقني في خلق فرص عمل للمتدربين: حالة دراسية كلية مجتمع غزة- الانوروا، (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الخاروف، أمل، الدهامشة، جمان (2007): اتجاهات طلبة الصف العاشر نحو التعليم المهني من منظور النوع الاجتماعي في مدينة عمان، (بحث غير منشور)، مركز دراسات المرأة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الخرابشة، عمر (2012): أساليب البحث العلمي. ط1. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الرمحي، أحمد، الضعيفي، سليمان (2005): الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص، (دراسة منشورة)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس. رام الله www.wafainfo.ps/pdf/t18.pdf تاريخ المشاهدة 2014/6/15.
- الزرو، صلاح (2010): مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة 2004-2006، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مج 24، ع2 جامعة بولتكناك فلسطين. الخليل، فلسطين.
- الزوبعي، عبيد، الجنابين، عماد (2003): تطوير مناهج التعليم التقني والتدريب المهني، ط1، دار الكتب الوطنية، ليبيا.
- الطراونة، نهى (2000): العوامل المؤثرة على قرارات طلبة الصف العاشر الأساسي الالتحاق بالتعليم المهني في المدارس الحكومية التابعة لمديريات تربية محافظة الكرك، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الأردن.
- الطويسى، أحمد (2011): أساسيات التربية المهنية. ط2، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- الطويسي، أحمد (2013): *الطول المقترحة لتحسين النظرة المجتمعية نحو التعليم المهني والتقني من وجهة نظر الخبراء في الأردن*، (دراسة غير منشورة)، مجلة دراسات، العلوم التربوية.مج 40. ع 2 الجامعة الأردنية.
- العسالي وأيوب، علياء، عبد الكريم (2014): *تحليل منظومة النوع الاجتماعي في محتوى كتب المناهج الفلسطينية للصفوف من الأول وحتى الرابع الأساسية*، (دراسة غير منشورة) نحو تطوير المناهج الفلسطينية من أجل المساواة، اتحاد المؤسسات الأهلية للتنمية بالشراكة مع مؤسسة لوكسمبورغ.
- القرعان، أحمد (2009): *التعليم والتدريب المهني*. ط1، دار حمورابي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- القواسمة، رشدي وآخرون (2015): *مناهج البحث العلمي*، ط2، جامعة القدس المفتوحة، عمان، الأردن.
- الكتبي، ابتسام وآخرون (2010): *النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي*، ط1، منظمة المرأة العربية، مصر، القاهرة.
- الكيلاني، أنمار، الدعجة، هشام (2008): *البحث العلمي واقتصاديات التعليم والتدريب المهني والتقني في الاردن*، (دراسة غير منشورة) وقائع المؤتمر الثالث للبحث العلمي في الأردن: البحث العلمي في التعليم المهني في الأردن، الجمعية الأردنية للبحث العلمي والدار الأهلية للنشر والتوزيع.
- المغربي، عبد الحميد (2001): *أساسيات الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرون*، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- الهنداوي، رند (2006): *النوع الاجتماعي (الجندر)*، مجلة وزارة التربية والتعليم، عمان، مج 44، ع4.

- اليونسكو (1985): دراسات في التعليم التقني والمهني في دول الخليج العربية، ط1، دار الحرية للنشر والتوزيع، بغداد.
- اليونيفيم (2005): صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، التنمية والنوع الاجتماعي، ط5، الأردن.
- أيوب، حارث، عبد، حسن (2013): التدريب المهني في العراق الواقع والأفاق دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل. (دراسة منشورة)، مجلة دراسات موصلية العدد (39). ص123-150.
- بدوي، عبد الرؤوف (2008): التربية ومعاودة إنتاج النوع الاجتماعي. مجلة كلية التربية- جامعة الإمارات العربية المتحدة. السنة 23، ع25.
- بلول، صابر (2009): التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج25، ع2، ص645-685.
- جرادات ودغلس، فواز، عائشة (2008): الإطار المرجعي لمفاهيم النوع الاجتماعي في المناهج والكتب المدرسية. رسالة المعلم. مج 45.
- حسن، معاذ (2014): التنشئة الاجتماعية والنوع الاجتماعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية- العراق، ع 104.
- حلبي، شادي. (2012): واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (الثامن والعشرون).
- خليفة، محمد، عبد العزيز، عبد الوهاب (2010): سياسات تطوير قدرة التعليم والتدريب المهني لتلبية الاحتياجات التدريبية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، (دراسة منشورة)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله.

- دويكات، عصام (2012): **واقع خريجي المدارس الصناعية**، (بحث غير منشور)، وزارة التربية والتعليم العالي، رام الله، فلسطين.
- رشدي، عثمان (2014): **التدريب المهني**، ط1، دار الريبة للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
- سلامة، سامر (2009): **التدريب المهني واقع وطموحات**، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الثاني للتعليم والتدريب المهني والتقني، كلية هشام حجاوي التكنولوجية، نابلس
- عبانبة، أحمد (2004): **اتجاهات طلبة الصفين العاشر الأساسي والثاني ثانوي المهني نحو التعليم المهني في الأردن**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- عبد الكريم، نصر (2010): **تحليل خدمات قطاع التعليم العام من منظور النوع الاجتماعي**، (دراسة منشورة). المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية - مفتاح. رام الله. www.wafainfo.ps/pdf/GRBEducationBook.pdf تاريخ المشاهدة 2014/6/17.
- عبد الوهاب، هاشم (1987): **التعليم التقني في الوطن العربي**. رسالة المعلم- الأردن، مج 28، عدد 1.
- عدوان، يوسف (2009): **ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني**، السلطة الوطنية الفلسطينية الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله. <http://www.pcbs.gov.ps/Portals/CBS/Downloads/book1651.pdf> تاريخ المشاهدة 2014/7/29.

- عفونة، سائدة (2015): المسارات التخصصية الجديدة للفتيات من وجهة نظر مديري مدارس المحافظات الشمالية "دراسة ميدانية". وحدة النوع الاجتماعي، وزارة التربية والتعليم، فلسطين.
- علي، أسامة (2010): التخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم واعتماده، ط2، العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دسوق، مصر.
- كرز، جورج (2001): نظام التعليم والتدريب المهني والتقني - التدريب في موقع العمل بالضفة الغربية وقطاع غزة واقع وآفاق، (دراسة غير منشورة)، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق - اليونسكو، رام الله.
- مركز المعلومات الفلسطيني - وفا (2011): تاريخ التعليم والتدريب المهني والتقني، رام الله، <http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=9179> تاريخ المشاهدة 2014 /7/24.
- مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، (2007/2006).
<http://www.tvet-pal.org/sites/default/files/Arab%20TVET%20Glossary.pdf> تاريخ المشاهدة 2014 /23/7.
- مطر، محمود (2008): الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، (بحث منشور)، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع/تحديات/ظموحات). http://www.ucas.edu.ps/Units/Research_Unit/TechnicalVocationalEducation/5.pdf تاريخ المشاهدة 2014/8/1.
- منتدى شارك شبابي (2010): دليل الإرشاد للمدارس المهنية في فلسطين، برنامج خطوة إلى الأمام - التدريب المهني. www.sharek.ps/pdf/20%للمدارس%المهنية.pdf تاريخ المشاهدة 2015/8/8.

- مؤسسة النيزك للتعليم المساند والإبداع العلمي (2011): نظرة الطلائع في فلسطين للتعليم المهني والصناعي، (دراسة غير منشورة)، مؤسسة النيزك، رام الله.
- أبو نحلة، لميس (1996): التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور دمج وتخطيط النوع الاجتماعي، مطبعة الرسالة المقدسية. ط1. القدس.
- هلال، رندة (2009): أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات والنساء في فلسطين على التشغيل/ دخولهن سوق العمل، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتدريب والتعليم المهني والتقني، كلية هشام حجاوي، نابلس.
- هلال، رندة (2011): دراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، (دراسة منشورة)، وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني، رام الله.
- هلال، رندة (2013): دراسة سوق العمل: الاحتياجات التدريبية وفجوة الموازنة مع التعليم والتدريب المهني في فلسطين، (دراسة منشورة)، وزارة التربية والتعليم العالي، رام الله، فلسطين. <http://www.tvet-pal.org/sites/default/files/labour%20market%26TVET.pdf> تاريخ مشاهدة 2014/7/29.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2014): الخطة الإستراتيجية للتعليم العام (2014/2019). رام الله، فلسطين
- وزارة التربية والتعليم العالي (2015). الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني. رام الله، فلسطين. <http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=2853>
- وزارة التربية والتعليم العالي (2015): الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني، رام الله، فلسطين.

- وزارة التربية والتعليم العالي (2015): الكتاب الاحصائي التربوي السنوي. رام الله، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي. (2010): إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني، رام الله، فلسطين.
- وزارة العمل (2015): التقرير السنوي للإدارة العامة للتدريب المهني. رام الله، فلسطين.

المراجع الأجنبية:

- Bartlett, Will (2009). *The Effectiveness Of vocational Education in Promoting Equity and Occupational Mobility Amongst young People*. **Economic Annals**, Volume LIV, NO 180.
- Braig, Marianne (1997). **Gender Sensitive Vocational Education and Training**. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ). Eschborn, Germany www.tzonline.org/pdf/gendersensitivevocational.pdfseenin 17/6/2014.
- Budria, Santiago, Pereira, Telhado (2008). **The contribution of vocational training to employment, job-Related skills and productivity: Evidence from Madeira Island**. Institute for the Study of Labor, Bonn- Germany.
- Chammas, Amal. (2010). **Promoting the Social Image of TVET in Mashreq Countries**. Beirut: Conference Report (GTZ Publications).
- Fawcett, Caroline S, Howden, Sarah (1998). **Gender Issues in Technical Training and Vocational Education Programs**.

- Washington, D.C. N° WID-103 www.its.caltech.edu/~e105/readings/women-training.pdf seen in 17/6/201.
- Gandhi, Indira (213). **Vocational education and training programs (VET): An Asian perspective"**. Institute of Development Research (IGIDR), India http://www.apjce.org/files/APJCE_14_1_15_26.pdf
[Seen in 2/8/2014.](#)
 - Hlal, Randa(2013). **Labour Market Analysis and Skills Surveys in East Jerusalem**. (Published study) Cooperazione Interzionale. Palestine.
 - Jandhyala, Tilak (2002). **Vocational Education And Training In Asia**. - ational Institute of Educational Planning and Administration.
 - Karasiotou, Pavlina (2004) **General education versus vocational training: How do they effect individual labour market performance?**. Journal of education Literature j24, j31.
 - Largentaye, Armand (2009). **Vocational Training and the Informal Economy**. PROMOTING PRO-POOR GROWTH: EMPLOYMENT - © OECD. <http://www.oecd.org/development/povertyreduction/43280323.pdf> seen in 3/8/2014.
 - Lasonen, Johanna, Gordon, Jean (2009). **Improving the attractiveness and image of vet**. The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). Europe

http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/567/3050_3_en.pdf seen in 2/8/2014.

- Likert, Rensis. (1932). **A Technique for the Measurement of Attitudes**. Archives of Psychology 140: 1–55
- Mehrotra, Santosh and others (2010). **Vocational Education and training Reform in India: Business Needs in India and Lessons to be Learned from Germany**. The study was commissioned by the Bertelsmann Stiftung http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_39347_39348_2.pdf seen in 3/8/2014.
- Moghdam, Valentine. (2005). **Globalizing Women; Gender, Globalization and transnational feminist networks**. Baltimore, Md; The Johns Hopkins University.
- Okutsu, Mari (2005). **Vocational Training as Job Search Support: Role and Effect of Employment Realization Strategy**. The Japan Institute for Labor Policy and Training.
- USAID Study(2011). **Gap Analysis Report for the League of Vocational Education and Training Association, Palestine (VET-NGO League)**. Palestine Market Gap, Economic and Industry Cluster and Private Sector Linkage. Palestinian Women’s Research and Documentation - UNESCO. Ramallah.

- Vertakon, Vassileia, Rousseas, Panagiotis (2003). **Vocational education and Training in Greece**, The ERIC Database ED 475119.

ملحق (1): أسماء المحكمين

الرقم	المحكم	مكان العمل
1	الدكتورة علياء العسالي	جامعة النجاح الوطنية
2	الدكتور عمر عايد	جامعة النجاح الوطنية
3	الدكتور سامي الكيلاني	جامعة النجاح الوطنية
4	الدكتور إحسان الديك	جامعة النجاح الوطنية
5	الدكتور سهيل صالحه	جامعة النجاح الوطنية
6	السيد مروان زهد	محلل إحصائي/ وزارة التربية والتعليم العالي
7	المهندس عصام دويكات	مدير دائرة تطوير المناهج/ وزارة التربية والتعليم العالي

ملحق (2) الاستبانة بصورتها النهائية

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
برنامج دراسات المرأة

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي". وذلك لإعداد أطروحة الماجستير في دراسات المرأة. وسوف تستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي، وسوف تعامل بسرية تامة، يرجى التعاون في تعبئة الاستمارة بأقصى درجات المصادقية شاكرة لكم/ن حسن تعاونكم/ن.

الطالبة: هبة طالب جيتاوي

القسم الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- المؤسسة المهنية مدرسة مهنية كلية تقنية مركز تدريب مهني
- 3- المحافظة رام الله نابلس طولكرم
- جنين الخليل قطاع غزة

القسم الثاني: يرجى وضع إشارة (x) على الإجابة المناسبة

رقم	الفقرة	موافق/ة بشدة	موافق/ة	محايدة/ة	غير موافق/ة	غير موافقة/ة بشدة
المجال الأول: التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني						
1.	أشعر بالرضا الذاتي لالتحاقى بالتعليم والتدريب المهني والتقني لأنه ينسجم مع ميولي الشخصية					
2.	يساعدني التعليم والتدريب المهني والتقني على تطوير شخصية مستقلة وتفكير واضح					
3.	أرى أن التعليم والتدريب المهني والتقني مصدر فخر وتقدير من العائلة والآخرين					
4.	أرى أن العمل المهني والتقني ينظر إليه نظرة احترام من قبل المجتمع					
5.	التحقت بالتعليم المهني لتجنب إكمال دراستي الأكاديمية					
6.	الوضع الاقتصادي المتدني جعلني أتجه للتعليم والتدريب المهني والتقني					
7.	اعتقد أن التعليم والتدريب المهني والتقني يحتاج إلى قدرات ذهنية أقل من التعليم الأكاديمي					
8.	أعتقد أن التعليم والتدريب المهني والتقني أقل مستوى عن غيره من الفروع التعليمية الأخرى					
9.	تلقيت نصائح من الأهل والأصدقاء من أجل الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني					
10.	تدني معدلي المدرسي كان السبب في التحاقى بالتعليم والتدريب المهني والتقني					
11.	توفر التخصصات المختلفة ساهم بالتحاقى بالتعليم المهني					

الرقم	الفقرة	موافق/ة بشدة	موافق/ة	محايدة	غير موافق/ة	غير موافقة/ة بشدة
المجال الثاني: توفير فرص عمل						
1.	يوفر لي التعليم والتدريب المهني والتقني فرصاً أفضل لدخول سوق العمل					
2.	يتلاءم تخصصي المهني والتقني مع الحياة اليومية الحديثة وأوضاع السوق واحتياجاته					
3.	يوفر لي التعليم والتدريب المهني والتقني استقلالية وحرية بالعمل					
4.	يوفر لي التعليم والتدريب المهني والتقني أمناً وسلامة خلال العمل مستقبلاً					
5.	أرى أن التعليم والتدريب المهني والتقني يساهم في تحسين الوضع الاقتصادي للبلد					
6.	التحاقى بالفرع المهني يوفر لي عملاً مبكراً					
7.	يساعدني التحاقى بالتعليم المهني والتقني بالحصول على مهنة قريبة من منزلي					
8.	نجاح أصحاب المهن الذين يحيطون بي كان له أثر في توجيهي المهني					
9.	أقبل فرصة العمل ولو بأجر منخفض					
10.	أتوقع بأنني سأكون قادراً /ة على الإلمام بالمهارات اللازمة للتحاقى بسوق العمل					
11.	أتوقع أن يحقق لي تخصصي في التعليم والتدريب المهني والتقني دخلاً جيداً					
12.	أتوقع بأنني سأكون قادراً /ة على إظهار إبداعي من خلال التعليم والتدريب المهني والتقني					
13.	يساعدني التعليم والتدريب المهني والتقني على امتلاك مشروع خاص بي					

الرقم	الفقرة	موافق ة/ بشدة	موافق/ة	محايدة/ة	غير موافق/ة	غير موافقة/ بشدة
14.	أتوقع أنني سأكون قادرا /ة على منافسة أقراني ممن التحقوا بالتعليم الأكاديمي من حيث الدراسة والعمل					
المجال الثالث: المناهج والبرامج الدراسية						
1.	يحتوي منهاج التعليم والتدريب المهني والتقني على أنشطة وأمثلة تطبيقية مناسبة					
2.	ينمي منهاج التعليم والتدريب المهني والتقني المعرفة لدي					
3.	يتلاءم الوقت المخصص للتطبيق العملي مع ما هو مخصص للطالب					
4.	يطغى الوقت المخصص للمادة النظرية على الوقت المخصص للمادة العملية					
5.	يتم عرض المواد بتسلسل من الأسهل إلى الأصعب					
6.	يمكن الرجوع لمواد مساعدة وإضافية لفهم المنهاج					
7.	يفتقر المنهاج إلى الوسائل التعليمية المساندة التي تساعد على فهم المادة					
8.	يراعي منهاج التعليم والتدريب المهني حاجات الإناث وتوجهاتهن المستقبلية					
المجال الرابع: الهيئة التدريسية						
1.	يتقبل المعلم/ة آراءنا واقتراحاتنا بموضوعية					
2.	ينظر إلينا المعلم/ة نظرة احترام ويشجعنا على التعبير عن أنفسنا					
3.	يشجعنا المعلم/ة على البحث والتطور والإبداع					
4.	يساعدنا المعلم/ة في حل المشكلات التي تواجهنا أثناء التدريب					
5.	يتم إعطاء المنهاج بمرونة وبأكثر من طريقة					
6.	يمدحنا المعلم/ة ويثني علينا بشكل رائع في حالة التفوق والتميز					

الرقم	الفقرة	موافق/ة بشدة	موافق/ة	محايدة	غير موافق/ة	غير موافقة/ة بشدة
7.	يوفر لنا المعلم/ة إرشاداً مهنيًا كل فصل دراسي					
8.	يطلعنا المعلم /ة باستمرار على المستجدات التي تحدث في عالم التعليم والتدريب المهني والتقني					
9.	يستخدم المعلم/ة أسلوب الأمر والنهي في تعامله مع الطلبة					
10.	يعطي لكل طالب/ة فرصة كافية ومتساوية عند استخدام أي جهاز					
11.	يوضح لنا المعلم/ة المصطلحات الغامضة باستمرار					
12.	يراعي المعلم/ة الفروق الفردية بين الطلبة					
13.	يعطي المعلم/ة التعليمات أثناء التطبيق العملي بشكل واضح ومفهوم					
14.	يوفر لنا المعلم/ة نشاطات وفرص تدريب ميدانية خارج المؤسسة المهنية					
المجال الخامس: الأجهزة والبنية التحتية						
1.	يتم تحديث الأجهزة في المؤسسة المهنية بين فترة وأخرى لتتلاءم مع التطور التكنولوجي					
2.	الأجهزة المصورة في المنهاج متوافرة في المؤسسة المهنية ليتم استخدامها عند التطبيق العملي					
3.	تتوفر جميع شروط السلامة والأمان عند استخدام أي جهاز					
4.	تتوفر أجهزة كافية في المؤسسة المهنية تتلاءم مع عدد الطلبة					
5.	يتوفر في المؤسسة المهنية غرف صافية مخصصة فقط للتطبيق العملي					
6.	يكتظ الصف بأعداد الطلبة					

الرقم	الفقرة	موافق/ة بشدة	موافق/ة	محايدة	غير موافق/ة	غير موافقة/ة بشدة
المجال السادس: النوع الاجتماعي						
1.	أرى أن للبنات الحق بالتعليم في جميع المراحل بما في ذلك جميع تخصصات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني					
2.	أرى أن نظرة المجتمع إلى التحاق الإناث بالتعليم والتدريب المهني والتقني متدنية					
3.	أرى أن نظام التعليم المهني والتدريب المهني والتقني يوفر فرصا ضئيلة للإناث من حيث التخصصات المطروحة					
4.	أرى أن بعد المدارس المهنية عن مناطق سكن الإناث من معوقات التحاقهن بالتعليم والتدريب المهني والتقني					
5.	أرى أن المفاهيم الاجتماعية تتدخل في تشغيل الفتيات في سوق العمل					
6.	أرى أن الفكرة التي تعتبر الرجل هو المسؤول عن كسب الرزق، وأن المرأة هي ربة بيت - هي فكرة تحد من قبول المرأة في سوق العمل					
7.	أرى أن صورة المرأة في المناهج تعزز دورها التقليدي كأم					
8.	أرى أنه يتم توزيع التخصصات على الذكور والإناث بما يلاءم الاختلاف الجسدي والنفسي لهما					
9.	أرى أنه عند تطوير أي برنامج من برامج التعليم والتدريب المهني والتقني من الأفضل أن تشارك المرأة					
10.	أعتقد أن مفهوم النوع الاجتماعي يدور حول الاختلاف البيولوجي بين الذكر والأنثى					
11.	أرى أن الرجل والمرأة كليهما قادران على تنمية وتطوير المجتمع					

الملحق (3)

المتوسطات الحسابية ودرجة الأثر للفقرات والمجالات الستة والدرجة الكلية لأثر واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني

رقم البند	الفقرات	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة	نسبة الاستجابة	درجة الأثر
المجال الأول: التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني					
1	شعر بالرضا الذاتي لالتحاقني بالتعليم والتدريب المهني والتقني لأنه ينسجم مع ميولي الشخصية	1.18	4.08	82%	كبيرة جداً
2	يساعدني التعليم والتدريب المهني والتقني على تطوير شخصية مستقلة وتفكير واضح	0.81	4.34	87%	كبيرة جداً
3	أرى أن التعليم والتدريب المهني والتقني مصدر فخر وتقدير من العائلة والآخرين	0.71	4.18	84%	كبيرة جداً
4	أرى أن العمل المهني والتقني ينظر إليه نظرة احترام من قبل المجتمع	0.84	4.07	81%	كبيرة جداً
5	التحققت بالتعليم المهني لتجنب إكمال دراستي الأكاديمية	1.31	2.89	58%	قليلة
6	الوضع الاقتصادي المتدني جعلني اتجه للتعليم والتدريب المهني والتقني	1.25	2.71	54%	قليلة
7	اعتقد أن التعليم والتدريب المهني والتقني يحتاج إلى قدرات ذهنية أقل من التعليم الأكاديمي	1.21	2.65	53%	قليلة
8	أعتقد أن التعليم والتدريب المهني والتقني أقل مستوى عن غيره من الفروع التعليمية الأخرى	1.20	2.41	48%	قليلة جداً
9	تلقيت نصائح من الأهل والأصدقاء من أجل الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني	1.29	3.73	75%	كبيرة
10	تدني معدلي المدرسي كان السبب في التحاقني بالتعليم والتدريب المهني والتقني	1.54	2.77	55%	قليلة

رقم البند	الفقرات	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة	نسبة الاستجابة	درجة الأثر
11	توفر التخصصات المختلفة ساهم بالتحاقى بالتعليم المهني	1.22	3.57	71%	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال الأول					
المجال الثاني: توفير فرص عمل					
1	يوفر لي التعليم والتدريب المهني والتقني فرصاً أفضل لدخول سوق العمل	0.90	4.27	85%	كبيرة جداً
2	يتلاءم تخصصي المهني والتقني مع الحياة اليومية الحديثة وأوضاع السوق واحتياجاته	0.95	4.10	82%	كبيرة جداً
3	يوفر لي التعليم والتدريب المهني والتقني استقلالية وحرية بالعمل	0.93	3.98	80%	كبيرة جداً
4	يوفر لي التعليم والتدريب المهني والتقني أمن وسلامة خلال العمل مستقبلاً	1.07	3.98	80%	كبيرة جداً
5	أرى أن التعليم والتدريب المهني والتقني يساهم في تحسين الوضع الاقتصادي للبلد	0.98	3.99	80%	كبيرة جداً
6	التحاقى بالفرع المهني يوفر لي عملاً مبكراً	1.04	3.93	79%	كبيرة
7	يساعدني التحاقى بالتعليم المهني والتقني بالحصول على مهنة قريبة من منزلي	0.94	3.56	71%	كبيرة
8	نجاح أصحاب المهن الذين يحيطون بي كان له أثر في توجيهي المهني	1.11	3.72	74%	كبيرة
9	أقبل فرصة العمل ولو بأجر منخفض	1.30	2.86	57%	قليلة
10	أتوقع بأنني سأكون قادراً على الإلمام بالمهارات اللازمة للتحاقى بسوق العمل	1.08	3.97	79%	كبيرة
11	أتوقع أن يحقق لي تخصصي في التعليم والتدريب المهني والتقني دخلاً جيداً	0.92	4.12	82%	كبيرة جداً
12	أتوقع بأنني سأكون قادراً على إظهار إبداعي من خلال التعليم والتدريب المهني والتقني	0.81	4.31	86%	كبيرة جداً
13	يساعدني التعليم والتدريب المهني والتقني على امتلاك مشروع خاص بي	0.92	4.06	81%	كبيرة جداً
14	أتوقع أنني سأكون قادراً على منافسة أقراني ممن التحقوا بالتعليم الأكاديمي من حيث الدراسة والعمل	1.13	3.88	78%	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال الثاني					
		0.52	3.91	78%	كبيرة

رقم البند	الفقرات	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة	نسبة الاستجابة	درجة الأثر
المجال الثالث: المناهج والبرامج الدراسية					
1	يحتوي منهاج التعليم والتدريب المهني والتقني على أنشطة وأمثلة تطبيقية مناسبة	1.02	4.03	81%	كبيرة جداً
2	ينمي منهاج التعليم والتدريب المهني والتقني المعرفة لدي	0.84	4.23	85%	كبيرة جداً
3	يتلاءم الوقت المخصص للتطبيق العملي مع ما هو مخصص للطالب	1.02	3.86	77%	كبيرة
4	يطغى الوقت المخصص للمادة النظرية على الوقت المخصص للمادة العملية	1.16	3.44	69%	متوسطة
5	يتم عرض المواد بتسلسل من الأسهل إلى الأصعب	1.18	3.83	77%	كبيرة
6	يمكن الرجوع لمواد مساعدة وإضافية لفهم المنهاج	1.21	3.60	72%	كبيرة
7	يفتقر المنهاج إلى الوسائل التعليمية المساندة التي تساعد على فهم المادة	1.18	3.53	71%	كبيرة
8	يراعي منهاج التعليم والتدريب المهني حاجات الإناث وتوجهاتهن المستقبلية	1.13	3.81	76%	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال الثالث					
0.53 3.79 76%					
المجال الرابع: الهيئة التدريسية					
1	يتقبل المعلم/ة آراءنا واقتراحاتنا بموضوعية	1.04	4.04	81%	كبيرة جداً
2	ينظر إلينا المعلم/ة نظرة احترام ويشجعنا على التعبير عن أنفسنا	1.10	4.00	80%	كبيرة جداً
3	يشجعنا المعلم/ة على البحث والتطور والإبداع	1.02	4.19	84%	كبيرة جداً
4	يساعدنا المعلم/ة في حل المشكلات التي تواجهنا أثناء التدريب	1.03	4.13	83%	كبيرة جداً
5	يتم إعطاء المنهاج بمرونة وبأكثر من طريقة	1.08	4.11	82%	كبيرة جداً
6	يمدحنا المعلم/ة ويثني علينا بشكل رائع في حالة التفوق والتميز	1.03	4.10	82%	كبيرة جداً
7	يوفر لنا المعلم/ة إرشاد مهني كل فصل دراسي	1.19	3.73	75%	كبيرة
8	يطلعنا المعلم/ة باستمرار على المستجدات التي تحدث في عالم التعليم والتدريب المهني والتقني	1.11	3.94	79%	كبيرة
9	يستخدم المعلم/ة أسلوب الأمر والنهي في تعامله مع الطلبة	1.26	3.28	66%	متوسطة
10	يعطي لكل طالب/ة فرصة كافية ومتساوية عند	1.18	3.74	75%	كبيرة

رقم البند	الفقرات	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة	نسبة الاستجابة	درجة الأثر
	استخدام أي جهاز				
11	يوضح لنا المعلم/ة المصطلحات الغامضة باستمرار	1.19	3.82	76%	كبيرة
12	يراعي المعلم/ة الفروق الفردية بين الطلبة	1.22	3.43	69%	متوسطة
13	يعطي المعلم/ة التعليمات أثناء التطبيق العملي بشكل واضح ومفهوم	1.24	3.75	75%	كبيرة
14	يوفر لنا المعلم/ة نشاطات وفرص تدريب ميدانية خارج المؤسسة المهنية	1.33	3.16	63%	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال الرابع	0.68	3.82	76%	كبيرة
المجال الخامس: الأجهزة والبنية التحتية					
1	يتم تحديث الأجهزة في المؤسسة المهنية بين فترة وأخرى لتتلاءم مع التطور التكنولوجي	1.33	3.12	62%	متوسطة
2	الأجهزة المصورة في المنهاج متوافرة في المؤسسة المهنية ليتم استخدامها عند التطبيق العملي	1.15	3.42	68%	متوسطة
3	تتوفر جميع شروط السلامة والأمان عند استخدام أي جهاز	1.07	3.53	71%	كبيرة
4	تتوفر أجهزة كافية في المؤسسة المهنية تتلاءم مع عدد الطلبة	1.21	2.98	60%	متوسطة
5	يتوفر في المؤسسة المهنية غرف صافية مخصصة فقط للتطبيق العملي	1.26	3.22	64%	متوسطة
6	يكتظ الصف بأعداد الطلبة	1.37	3.46	69%	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال الخامس	0.74	3.29	66%	متوسطة
المجال السادس: النوع الاجتماعي					
1	أرى أن للبنات الحق بالتعليم في جميع المراحل بما في ذلك جميع تخصصات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني	1.21	3.92	78%	كبيرة
2	أرى أن نظرة المجتمع نحو التعليم المهني والتقني متدنية خاصة للإناث	1.21	3.49	70%	كبيرة
3	أرى أن نظام التعليم المهني والتدريب المهني والتقني يوفر فرصاً ضئيلة للإناث من حيث التخصصات المطروحة	1.22	3.44	69%	متوسطة
4	أرى أن بعد المدارس المهنية عن مناطق سكن الإناث من معيقات التحاقهن بالتعليم والتدريب	1.23	3.67	73%	كبيرة

رقم البند	الفقرات	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة	نسبة الاستجابة	درجة الأثر
	المهني والتقني				
5	أرى أن المفاهيم الاجتماعية تتدخل في تشغيل الفتيات في سوق العمل	1.26	3.65	73%	كبيرة
6	أرى أن فكرة الرجل هو المسؤول عن كسب الرزق والمرأة ربة بيت تحد من قبول المرأة في سوق العمل	1.29	3.67	73%	كبيرة
7	أرى أن صورة المرأة في المناهج تعزز دورها التقليدي كأم	1.06	3.72	74%	كبيرة
8	أرى أنه يتم توزيع التخصصات على الذكور والإناث بما يلاءم الاختلاف الجسدي والنفسي لهما	1.06	3.76	75%	كبيرة
9	أرى أنه عند تطوير أي برنامج من برامج التعليم والتدريب المهني والتقني من الأفضل أن تشارك المرأة فيه	0.87	3.96	79%	كبيرة
10	أعتقد أن مفهوم النوع الاجتماعي يدور حول الاختلاف البيولوجي بين الذكر والأنثى	0.97	3.81	76%	كبيرة
11	أرى أن الرجل والمرأة كلاهما قادران على تنمية وتطوير المجتمع	1.07	4.31	86%	كبيرة جدا
	الدرجة الكلية للمجال السادس	0.63	3.76	75%	كبيرة
	الدرجة الكلية للفقرات الكلية	0.42	3.70	74%	كبيرة

• أقصى درجة للاستجابة (5).

ملحق (4): تسهيل المهمة

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ: 2015/2/4

لمن يهمه الأمر

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة/ هبة طالب عبد اللطيف جيتاوي، رقم تسجيل (11256050)
تخصص ماجستير دراسات المرأة

تحية طيبة وبعد ،،،

الطالبة/ هبة طالب عبد اللطيف جيتاوي، رقم تسجيل 11256050 ماجستير دراسات المرأة في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الاطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:

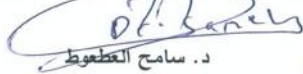
(تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي)

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها في توزيع استبانة على طلاب وطالبات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، لاستكمال رسالة الماجستير .

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

رئيس قسم الدراسات العليا للعلوم الانسانية


د. سامح العطوط



فلسطين، نابلس، ص.ب 70707 هاتف: /2345115، 2345114، 2345113 (09) *فاكسيل: (09)2342907 (972)
Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (5) 3200
* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu



التاريخ: 2015/2/4

لمن يهمه الامر

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة/ هبة طالب عبد اللطيف جيتاوي، رقم تسجيل (11256050)
تخصص ماجستير دراسات المرأة

تحية طيبة وبعد ،،،

الطالبة/ هبة طالب عبد اللطيف جيتاوي، رقم تسجيل 11256050 ماجستير دراسات المرأة في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الاطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:


(تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي)

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها في تزويدها بالمعلومات اللازمة، لاستكمال رسالة الماجستير .

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

رئيس قسم الدراسات العليا للعلوم الانسانية


د. سامح العطوف



**An- Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**Agendered Analysis of Technical and Vocational
Training and Education in Palestine**

**By
Heba Taleb Abd Allateef Jeetawi**

**Supervised By
Dr. Saida Affounh**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Women's Studies,
Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University,
Nablus, Palestine.**

2016

**Agendered Analysis of Technical and Vocational
Training and Education in Palestine**

By

Heba Taleb Abd Allateef Jeetawi

Supervised By

Dr. Saida Affouneh

Abstract

This study aimed to recognize the gendered analysis of technical and vocational training and education in West Bank and Gaza Strip.

The study followed the descriptive analytical method, because it is appropriate to the nature of this study, by qualitative and quantitative tools, such as the interview and the questionnaire. The study population consisted of all students of government vocational schools, vocational training centers and technical government colleges in the West Bank and Gaza Strip, they reached to (8206) for the year (2015), the students were distributed to (14) government vocational schools, (8) technical government colleges and (12) vocational training centers in the West Bank and Gaza Strip. The study sample was (433) students, were selected by a stratified random manner to vocational training institutions in the West Bank and Gaza Strip, and to the interview tool a sample of (15) the was selected sample of fifteen of vocational institutions principals' and deans, distributed between the West Bank and Gaza Strip.

The interview results showed that, the institutions principals' and deans believe that the specializations and programs offered for females are appropriate, and the demand for Beautation and sewing specializations are

still great, this demand linked with the culture of the society, which hinders females to be upon new aspects.

The principal's of the professional institutions have no objection in teaching and training without being as a main course, but as a form of one lesson or a unit.

The questionnaire results showed that the gendered analysis of technical and vocational training and education from students point of view, for the study domains, was among medium and large, the percentages for response were (65.7%) between domains, machines infrastructure, (78.22%) for the second sector, creating job opportunities, so it was big in comparison with the common rate of the whole sections.

The results showed that there are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) between the students responses about a gendered analysis of technical and vocational training and education in West Bank and Gaza Strip, according to the six sectors, on the total score of the questionnaire paragraphs depending on (Vocational Institution Type, and the governorate) variables, and there are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) between the students responses about a gendered analysis of technical and vocational training and education in West Bank and Gaza Strip, according to the responses of females and males students about the situation of technical and vocational education and training according to (Gender) variable, for the benefit of male students.

According to the study findings, the researcher recommended, the necessity of curriculum and training programs developing to be suitable for gender, to change the stereotype of women's work in the vocational fields, in addition to holding awareness courses in gender for principals and deans of the vocational institutions and encourage them to transfer this awareness to the students.