



جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

واقع برامج التدريب المهني في فلسطين
في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها

إعداد

حمزة سعادات محمد جربوعة

إشراف

د. علياء العسالي

أ. د. ماجد الصعوب

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في التعلم والتعليم،
من كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

واقع برامج التدريب المهني في فلسطين
في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها

إعداد
حمزة سعادات محمد جربوعة

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2025/11/06م، وأجيزت:

 التوقيع	د. علياء العسالي
 التوقيع	المشرف الرئيسي أ. د. ماجد الصعوب
 التوقيع	المشرف الثاني أ. د. أحمد الطويسي
 التوقيع	الممتحن الخارجي أ. د. وجيه ظاهر
 التوقيع	الممتحن الداخلي د. عبد الكريم أيوب
	الممتحن الداخلي



جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها

إعداد

حمزة سعادات محمد جربوعة

إشراف

د. علياء العسالي

أ. د. ماجد الصعوب

بناء على تعليمات منح درجة الدكتوراة الصادرة عن مجلس عمداء جامعة النجاح فقد تم نشر البحث

المستل التالي من الأطروحة:

جربوعة، حمزة؛ العسالي/ علياء؛ الصعوب، ماجد. (2025). مدى تضمين مناهج التدريب المهني في فلسطين للهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة. مجلة الاتحاد العربي للنشر العلمي. المجلد 6، العدد 3.

الإهداء

إلى من شرفني بحمل اسمه، والذي رحمه الله تعالى.....

من بذل الغالي والنفيس في سبيل وصولي لدرجة علمية مرموقة، ورحل قبل أن يرى ثمرة غرسه...

إلى أول الأوطان وآخر المنافين، نور عيني وضوء دربي ومهجة حياتي شافها الله وعافها....

أمي ثم أمي ثم أمي.... من كانت دعواتها درعي الحامي ورفيقي أوقات الشدة.....

إلى السند والعضد والساعد أخواني وأخواتي.....

أزف لكم الإهداء حباً ورفعةً وكرامة....

إلى من علمني حرفاً.....

إلى من ساندني ولو بابتسامة، ولو بكلمة.....

الباحث: حمزة جربوعة

الشكر والتقدير

الحمد لله، والشكر لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، كما ينبغي لجزيل فضله وعظيم إحسانه على ما أنعم به علي من إتمام هذا البحث المتواضع.

ثم إنه لا يسعني إلا أن أشيد بالفضل وأقر بالمعروف لكل من ساندني في إنجاز هذه الأطروحة وأخص بالذكر: أستاذتي المشرفة على دراستي الدكتورة الرائعة علياء العسالي على ما خصتني به من توجيه وتصويب، وما علمتني من فيض إنسانيتها وخلقها الرفيع ومستواها الراقي...

ولا أنسى فضل الأستاذ الدكتور ماجد الصعوب المشرف المشارك على هذه الأطروحة، الذي طالما كان داعماً ومسانداً لي خلال رحلتي البحثية.

كما أشكر لجنة المناقشة الموقرة مع حفظ الألقاب وكل من قدم لي يد العون من قريب أو بعيد، ولو كان بالدعاء لي بظهر الغيب، بورك منهم جميعاً وجزاهم الله عني خير الجزاء.

الباحث: حمزة جربوعة

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الأطروحة التي تحمل عنوان:

واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطورها

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

عزّة سادات محمد رزوي

اسم الطالب:



التوقيع:

6-11-2025

التاريخ:

فهرس المحتويات

د.....	الإهداء
ه.....	الشكر والتقدير
و.....	الإقرار
ز.....	فهرس المحتويات
ي.....	فهرس الجداول
ل.....	فهرس الأشكال
م.....	فهرس الملاحق
س.....	الملّخص
1.....	الفصل الأول: سياق الدراسة والإطار النظري
1.....	1.1 مقدمة الدراسة
5.....	1.2 الإطار النظري
49.....	1.3 مصطلحات الدراسة
50.....	1.4 مشكلة الدراسة وأسئلتها
54.....	1.5 أهداف الدراسة
55.....	1.6 أهمية الدراسة
56.....	1.7 حدود الدراسة
57.....	1.8 فرضيات الدراسة
58.....	الفصل الثاني: منهجية الدراسة
58.....	2.1 تصميم الدراسة
61.....	2.2 مجتمع الدراسة
63.....	2.3 عينة الدراسة

67.....	2.3 أدوات الدراسة ومؤشرات صدقها وثباتها
101.....	2.4 خطة التحليل (المعالجات الإحصائية)
102.....	2.5 إجراءات الدراسة
103.....	2.6 الإجراءات الأخلاقية في الدراسة
104.....	الفصل الثالث: نتائج الدراسة
104.....	3.1 نتائج التساؤل الأول
108.....	3.2 نتائج التساؤل الثاني
112.....	3.3 نتائج التساؤل الثالث
115.....	3.4 نتائج التساؤل الرابع
120.....	3.5 نتائج التساؤل الخامس
124.....	3.6 نتائج التساؤل السادس
138.....	3.7 نتائج التساؤل السابع
159.....	3.8 نتائج التساؤل الثامن
161.....	3.9 نتائج التساؤل الرئيس
165.....	الفصل الرابع: مناقشة النتائج
165.....	4.1 مناقشة النتائج
165.....	4.1.1 مناقشة نتائج التساؤل الرئيس
168.....	4.1.2 مناقشة نتائج التساؤل الأول
171.....	4.1.3 مناقشة نتائج التساؤل الثاني
174.....	4.1.4 مناقشة نتائج التساؤل الثالث
177.....	4.1.5 مناقشة نتائج التساؤل الرابع
180.....	4.1.6 مناقشة نتائج التساؤل الخامس

182.....	4.1.7 مناقشة نتائج التساؤل السادس
184.....	4.1.8 مناقشة نتائج التساؤل السابع
186.....	4.1.9 مناقشة نتائج التساؤل الثامن
189.....	4.2 محددات الدراسة
190.....	4.3 خلاصة واستنتاجات الدراسة
191.....	4.4 التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يعزز تحقيق الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة
200.....	قائمة الرموز والاختصارات
201.....	المراجع العلمية
216.....	الملاحق
b	Abstract

فهرس الجداول

- جدول (1): مجتمع الدراسة تبعاً للأعداد والتوزيع الجغرافي 62
- جدول (2): مؤشرات بطاقة تحليل الوثائق التي تم تعديلها أو حذفها بناءً على آراء السادة المحكمين... 70
- جدول (3): التخصصات المهنية في عينة الدراسة 284
- جدول (4): نتائج عملية التحليل عبر الأفراد 72
- جدول (5): فقرات الاستبانة التي تم تعديلها أو حذفها بناءً على آراء السادة المحكمين 85
- جدول (6): قيم معاملات ارتباط كل فقرة وكلا من المحور الذي تنتمي إليه الاستبانة بعد حذف الفقرة 87
- جدول (7): معاملات ارتباط فقرات الأداة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه مع الإبقاء عليها... 89
- جدول (8): معاملات الثبات لمحاوور الاستبانة 91
- جدول (9): نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول مدى مواءمة برامج التدريب المهني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي 286
- جدول (10): نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة" 288
- جدول (11): نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بـ"تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي" 290
- جدول (12): نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 292
- جدول (13): نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة 294

جدول (14): نتائج اختبار "ت" ومستوي الدلالة الإحصائية للفروق بين الذكور والإناث وفق متغير (النوع الاجتماعي) على محاور استبانة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين.....125

جدول (15): نتائج اختبار "ت" ومستوي الدلالة الإحصائية للفروق بين عينة الدراسة وفق متغير (العلاقة بمجال التدريب المهني) على محاور استبانة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين.....128

جدول (16): المتوسطات والانحرافات المعيارية بين عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزي لمتغير (نوع مركز التدريب المهني).....131

جدول (17): المتوسطات والانحرافات المعيارية بين عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزي لمتغير (المؤهل العلمي).....296

جدول (18): نتائج تحليل التباين للفروق بين عينة الدراسة وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي) على محاور الاستبانة.....297

جدول (19): المتوسطات والانحرافات المعيارية بين عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزي لمتغير (عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني).....298

جدول (20): نتائج تحليل التباين للفروق بين عينة الدراسة وفقاً لمتغير (عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني) على محاور الاستبانة.....299

جدول (21): البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة النوعية.....300

جدول (22): الفئات الرئيسية والجزئية والثيمات الناتجة عن تحليل المقابلات.....301

فهرس الأشكال

شكل (1): التمثيل البياني لمؤشرات نتائج تكرارات الاستجابات والنسب المئوية لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (المعيار الرابع).....77

شكل (2): تمثيل البياني لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (المعيار الثامن) 79

فهرس الملاحق

- ملحق (أ): نموذج اعتماد عنوان الأطروحة والمشرفين 216
- ملحق (ب): كتاب أخلاقيات البحث 217
- ملحق (ج): كتب تسهيل مهمة من جهة العمل موجه لوزارة العمل 218
- ملحق (د): كتاب تسهيل مهمة من جهة العمل موجه للهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 219
- ملحق (هـ): أداة التحليل في صورتها الأولية 220
- ملحق (و): قائمة المحكمين للأداة الأولى (بطاقة تحليل الوثائق) 224
- ملحق (ز): أداة تحليل الوثائق بالشكل النهائي 225
- ملحق (ح): التحليل المكافئ للزميلة لحساب ثبات التحليل عبر الأفراد 228
- ملحق (ط): الاستبانة بصورتها الأولية 231
- ملحق (ي): قائمة المحكمين لأداة الاستبانة بصورتها الأولية 243
- ملحق (ك): الاستبانة بالشكل النهائي 245
- ملحق (ل): كتاب تسهيل مهمة من الجامعة موجه للأونروا لتوزيع الاستبانة 253
- ملحق (م): كتاب تسهيل مهمة من الجامعة موجه لوزارة العمل 254
- ملحق (ن): نتائج تكرارات الاستجابات والنسب المئوية لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (الهدف الرابع) 255
- ملحق (س): نتائج تكرارات الاستجابات والنسب المئوية لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (الهدف الثامن) 256
- ملحق (ع): أداة المقابلات بصورتها الأولية 257
- ملحق (ف): قائمة السادة المحكمين لأداة المقابلات 262
- ملحق (ص): أداة المقابلات بصورتها النهائية 263
- ملحق (ق): كتاب تسهيل مهمة من الجامعة لإجراء مقابلات مع ممثلين عن الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 268

- ملحق (ر): كتاب تسهيل مهمة من الجامعة لإجراء مقابلات مع ممثلين عن وكالة الأونروا.....269
- ملحق (ش): تفريغ إحدى المقابلات الفردية.....270
- ملحق (ت): شهادة قبول نشر البحث المسئل من أطروحة الدكتوراة.....283
- ملحق (ث): الجداول.....284

واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها

إعداد

حمزة سعادات محمد جربوعة

إشراف

د. علياء العسالي

أ.د. ماجد الصعوب

المُلخَص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وتقديم تصور مقترح لتطويرها بما يعزز تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي). وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام التصميم المختلط (كمي ونوعي)، حيث تم تطبيق أسلوب تحليل المحتوى والأسلوب المسحي، باستخدام استبانة مكونة من (52) فقرة موزعة على خمسة محاور رئيسة استهدفت المدربين والمدراء في مراكز التدريب المهني الحكومية والتابعة لوكالة الغوث الدولية، و إجراء مقابلات شبه منظمة مع (5) من الخبراء والمسؤولين في قطاع التدريب المهني، إلى جانب تحليل محتوى المناهج التدريبية. استهدف مجتمع الدراسة جميع المدربين والمدراء في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل ووكالة الغوث الدولية، وبلغ حجم العينة الكمية (100) مشارك موزعين على (10) مراكز تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية، كما تم اختيار العينة النوعية القصدية بعناية لضمان تمثيل الجهات المسؤولة وصناع القرار. وقد أظهرت النتائج أن برامج التدريب المهني في فلسطين تتمتع بمواءمة جيدة مع متطلبات سوق العمل المحلي من حيث الشمولية وتحديث المناهج والربط مع الريادة، لكنها ما تزال بحاجة إلى تطوير آليات التقييم المستمر وتوسيع الشراكات مع القطاع الخاص، كما أظهرت ارتباطاً واضحاً مع مؤشرات الهدف الرابع، عبر توفير فرص تعلم مستمر وشامل، رغم وجود فجوات في الشمولية والبحث التطبيقي، إلى

جانبا مساهمتها في دعم مؤشرات الهدف الثامن من خلال توفير بيئات تدريبية آمنة وتنمية المهارات، إلا أن تحديات مثل محدودية التمويل وضعف البنية التحتية الرقمية والتنسيق المؤسسي تحد من الأثر المرجو. وقد خلصت الدراسة إلى تصور تطويري يتألف من (8) محاور تشمل تطوير الإطار التشريعي، تحديث البنية التحتية، تأهيل الكوادر، تطوير المناهج، تعزيز الشراكات، إدماج التكنولوجيا، تمويل مستدام، وتفعيل آليات التقييم، وأوصت بضرورة تفعيل الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، وتوحيد الجهود المؤسسية، وتحديث المناهج بالشراكة مع القطاع الخاص، وتخصيص تمويل كافٍ ومستقر، وربط برامج التدريب المهني بأجندة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية.

الكلمات المفتاحية: برامج التدريب المهني، التنمية المستدامة، الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة، جودة التدريب المهني، مواهمة المناهج لسوق العمل.

الفصل الأول

سياق الدراسة والإطار النظري

يعرض هذا الفصل الإطار النظري للدراسة والذي متضمناً مقدمة تمهيدية لمحاور الدراسة المتعلقة بالتدريب المهني في فلسطين والتنمية المستدامة لاسيما الهدفين الرابع والثامن وعلاقتها بالتدريب المهني، والحاجة لإجراء الدراسة وأسئلتها وأهميتها وأهدافها والمصطلحات الرئيسية التي تشكل محاور الدراسة، كما يشمل الأدبيات المرتبطة بالدراسة وموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

1.1 مقدمة الدراسة

يشكل التعليم الرسمي وغير الرسمي منظومة متكاملة من المهارات المعرفية والوجدانية والنفسحركية التي تصقل شخصية الإنسان ليصبح شخصاً نافعاً لنفسه ولمجتمعه، ويجدر بهذا الانتفاع أن يكون نامياً ومستداماً ليستطيع الفرد أن يواكب ما يشهده العالم من تغيرات في كافة المجالات التنموية. ولتحقيق هذه الاستدامة والنمو الفعال، لا بد من ترسيخ مبدأ الإتقان الذي دعا إليه النبي محمد صلى الله عليه وسلم بقوله: "إذا عمل أحدكم عملاً فليتقنه" (رواه البخاري، كتاب الأدب، باب إتقان العمل، حديث رقم 26). وقد شهدت العقود الأخيرة تحولاً جذرياً في رؤية العالم تجاه مفهوم التنمية؛ حيث أعيد تعريف الأولويات التنموية لتشمل جوانب بيئية واجتماعية واقتصادية، في إطار تحقيق أهداف التنمية المستدامة (Lambini et al., 2021)، والتي تعتمد على المبدأ القائل أن الناس هم محور الاهتمام من خلال الاستجابة لاحتياجات الجيل الحالي دون التضحية باحتياجات الأجيال المقبلة أو المساس بقدرتها على توفير سبل عيش كريمة (المحمدي و آخرون، 2022). ويشكل التعليم والتدريب حجر الزاوية في هذه الرؤية، إذ يساهمان في بناء مجتمعات قادرة على مواجهة تحديات الحاضر ومتطلبات المستقبل (مزهري و العكش، 2021)، وترتبط أهداف التنمية المستدامة ارتباطاً وثيقاً بتحقيق التعليم الجيد الذي يُعنى بضمان فرص تعليم شاملة وعادلة للجميع، إلى جانب تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي الذي يركز

على إيجاد فرص عمل كريمة تُسهم في تحقيق الرخاء الاقتصادي والاجتماعي (إمام و المرساوي، 2024)، ويعتبر فهم الأسس النظرية والمفاهيمية للتدريب المهني ضرورة أساسية لتطوير وتحسين البرامج بما يتناسب مع تغيرات سوق العمل واحتياجات المجتمع، فقد ساهمت نظرية التعلم الواقعي في تفسير التدريب المهني؛ حيث أكدت على أن التدريب يكون بشكل أكثر فعالية عندما يكون مرتبطاً بمواقف وأماكن واقعية للعمل حيث يكون المتدرب جزءاً من المجتمع المهني ويكتسب خبرات مباشرة من خلال المشاركة في أنشطة العمل اليومية، كما أشارت نظرية النشاط الثقافي التاريخية إلى وصف التدريب المهني بكونه عملية نشطة تتطلب انخراطاً مباشراً في الأنشطة بما يعكس بناء متراكم من الخبرات، بينما قدم ديوي توضيحاً لما يجب أن يقدمه التدريب المهني للفرد والمجتمع والمتمثل في النمو والبقاء وساعد ماسلو في فهم النمو والبقاء بشرح ما يحفز اختيار البشر للمهن (Takyi Mensah et al., 2023; Guile & Unwin, 2019)

يرتبط تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة الـ (17) المحددة من قبل الأمم المتحدة (Carlsen & Bruggemann, 2022)، وهو التعليم الجيد، بتحسين جودة التعليم والتدريب لتوفير فرص شاملة وعادلة تلبي احتياجات الأفراد والمجتمعات، إذ يعتبر التعليم الجيد وسيلة استراتيجية لتحقيق العدالة الاجتماعية، ويعمل على تقليل الفجوة التعليمية بين الفئات المختلفة من السكان، ويوفر بيئة تعليمية تعزز من مهارات الأفراد وتدفعهم نحو تحقيق إمكاناتهم الكاملة، ويُعد التعليم المهني جزءاً أساسياً من هذا الهدف، حيث يُركز على تزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات اللازمة التي تُسهم في تحسين نوعية حياتهم وتعزيز فرصهم في سوق العمل (Lambini et al., 2024).

كما يُعتبر الهدف الثامن من هذه الأهداف والذي يتمحور حول العمل اللائق والنمو الاقتصادي، دعامة رئيسية للتنمية المستدامة (Carlsen & Bruggemann, 2022). يعتمد تحقيق هذا الهدف على إيجاد بيئات عمل تُتيح للأفراد فرصاً للعمل الكريم الذي يضمن دخلاً عادلاً ويحترم حقوق العمال، مع تعزيز النمو الاقتصادي من خلال استثمار مهارات القوى العاملة، وتتداخل برامج التدريب المهني بشكل كبير

مع هذا الهدف، حيث تُساهم في تحسين فرص العمل وتعزيز القدرات الإنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على معدلات النمو الاقتصادي ويقلل من معدلات البطالة (الدهاغ و أبو حجير، 2022).

ويشكل الربط بين التدريب المهني وأهداف التنمية المستدامة تحدياً وفرصة في آنٍ واحد، إذ يتطلب تحقيق التكامل بين التدريب وسوق العمل سياسات تربط بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق، إذ تُظهر الدراسات مثل دراسة (Gaiduk & Kalenskye, 2023; Anakwuba & Ezenekwe,) (إمام و المرساوي، 2024؛ العامري، 2024؛ طه و سلامة، 2023؛ مزهر و العكش، 2021) أن الربط بين التدريب الذي يقوم على معرفة ومهارات واتجاهات بهدف الوصول إلى الأداء المطلوب والعمل يمثل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة، حيث يُسهم في إعداد كوادر بشرية قادرة على مواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية، ما يجعل برامج التدريب المهني أداة فعالة لتحقيق هذا التكامل (Fayyaleh & Fogarty, 2024).

تتجه الأنظار في هذا السياق إلى دور البرامج التدريبية المهنية في مراكز التدريب المهني، والتي تعنى بالمتدربين الذين تركوا مقاعد الدراسة دون الثانوية العامة ليلتحقوا ببرامج تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل وتزيد أعمارهم عن (15) عاماً وممن أنهوا الصف التاسع أو العاشر بنجاح (وزارة العمل الفلسطينية، 2021؛ وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، 2021)، وتتنوع تلك البرامج باعتبارها عنصراً محورياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (إمام و المرساوي، 2024). وتهدف هذه البرامج إلى مواكبة برامج التدريب المهني مع متطلبات سوق العمل المتغيرة، حيث تُسهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية للأفراد وتعزز من قدرتهم على التكيف مع التحولات المستمرة في سوق العمل (الدهاغ و أبو حجير، 2022). يعتمد نجاح هذه البرامج على قدرتها في تلبية احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال تصميم مناهج تعليمية متخصصة تركز على تنمية المهارات التقنية والمهنية اللازمة (شحادة و يوسف، 2023).

تُظهر الدراسات أيضاً أهمية تحسين جودة برامج التدريب المهني كخطوة ضرورية لتعزيز فعاليتها، إذ يشير مفهوم الجودة إلى تصميم برامج قادرة على تطوير مهارات الأفراد بشكل شامل يتضمن الجوانب التقنية والشخصية (ذبيان و الربيعي، 2023). وتتطلب هذه البرامج استخدام أساليب تعليمية مبتكرة تُراعي احتياجات المتدربين، وتعتمد على تقنيات تعليمية متقدمة تساهم في تعزيز خبراتهم المهنية وتحقيق تكامل معرفي بين الجوانب النظرية والتطبيقية (Khrutba et al., 2024).

يرتبط استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب المهني بقدرة البرامج على تحقيق الكفاءة والاستدامة، حيث تُعد الأدوات التقنية والتكنولوجيا المتقدمة وسيلة فعالة لتعزيز جودة التعليم وتوسيع نطاقه (الجوسي، 2023). إذ يُتيح إدماج التكنولوجيا فرصاً لتطوير مناهج تعليمية تفاعلية تُساعد المتدربين على اكتساب مهارات جديدة تتناسب مع متطلبات السوق المتغيرة، مما يُساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل أكثر شمولاً (Gaiduk & Kalenskyi, 2023).

تعبّر كفاءة المدربين العاملين في مجال التدريب المهني عن مدى فعالية البرامج التدريبية، إذ يعتمد نجاح هذه البرامج بشكل كبير على قدرة المدربين على توجيه المتدربين نحو تحقيق الأهداف المرجوة (طه و سلامة، 2023). يشمل إعداد المدربين جوانب متعددة تتراوح بين تطوير خبراتهم الفنية وتزويدهم بأحدث الاستراتيجيات التعليمية، مما يُساهم في تعزيز جودة العملية التدريبية وتحقيق تأثير إيجابي على مخرجات التعليم المهني (Khalifa et al., 2023).

تعدّ البنية التحتية والموارد المادية من العناصر الأساسية التي تُحدد مدى نجاح برامج التدريب المهني، إذ تحتاج هذه البرامج إلى مرافق وتجهيزات تُمكن المتدربين من تطبيق ما يتعلمونه في بيئات عملية تحاكي بيئات العمل الواقعية. يرتبط توفر هذه الموارد بقدرة مؤسسات التدريب المهني على تلبية احتياجات المتدربين، مما يُساهم في تحسين جودة التدريب وزيادة كفاءة العملية التدريبية (الدماغ و أبو حجر، 2022).

يواجه التدريب المهني في فلسطين تحديات تتعلق بضعف التمويل المقدم من الحكومة الفلسطينية لبرامج التدريب المهني والنظرة المجتمعية للتدريب المهني وخريجيهما (UNESCO-UNEVOC, 2018)، والاحتلال الاسرائيلي وغياب استقلالية الدولة والتشريعات المنظمة؛ وقد ساهمت جميع هذه العوامل في تقويض القدرة على التخطيط المستقبلي والتنظيم لقطاع التدريب المهني في فلسطين (جوليس، 2023).

تشير الأدبيات إلى أن تحقيق التكامل بين مكونات برامج التدريب المهني، سواء من حيث المناهج أو جودة التدريب أو التكنولوجيا أو المدربين أو البنية التحتية، يُعد ضرورة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. يتطلب هذا التكامل استراتيجيات شاملة تُركز على تحسين المخرجات التعليمية من خلال إدماج التكنولوجيا، وتعزيز التعاون بين القطاعات المختلفة، واستثمار الموارد بشكل مستدام لتحقيق التأثير المطلوب على الأفراد والمجتمعات (Al-Kuwari et al., 2021).

يعكس التكامل بين مكونات برامج التدريب المهني رؤية متكاملة تجمع بين تحسين التعليم وتطوير الاقتصاد وتعزيز العدالة الاجتماعية، مما يجعل برامج التدريب المهني أداة استراتيجية لتحقيق التنمية الشاملة. يُظهر هذا التكامل بين البرامج وأهداف التنمية المستدامة قدرة المجتمعات على تحقيق تقدم ملموس من خلال الاستثمار في بناء رأس المال البشري، وتحقيق التوازن بين متطلبات السوق والتطورات التكنولوجية، مما يُعزز من استدامة النمو الاقتصادي والاجتماعي على المدى البعيد.

1.2 الإطار النظري

يتضمن الإطار النظري تحليل العلاقة بين التدريب المهني وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، من خلال استعراض مفهوم التنمية المستدامة وأهدافها ذات الصلة، مع التركيز على دور التدريب المهني في تعزيز جودة التعليم وتحقيق العمل اللائق، كما يناقش واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، من حيث مواءمة المناهج مع سوق العمل، جودة التدريب، استخدام التكنولوجيا، وتأهيل المدربين، إضافة إلى تقييم أداء المؤسسات التدريبية ودورها في تلبية احتياجات السوق، ويستعرض كذلك أبرز الأدبيات التي

تناولت هذا الموضوع، وموقع الدراسة الحالية من تلك الأدبيات، بهدف تحديد الفجوات البحثية وتقديم تصور مقترح لتطوير هذه البرامج بما ينسجم مع متطلبات التنمية المستدامة وينتهي الإطار النظري بسرد مصطلحات الدراسة وعرض مشكلة الدراسة ومن ثم تناول أهدافها وأهميتها.

المحور الأول: التنمية المستدامة

يتناول هذا القسم من الدراسة مفهوم التنمية المستدامة من خلال تقديم تعريف شامل لهذا المفهوم، ثم يسلط الضوء على أهميته في تحقيق التوازن بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، كما يناقش الأهداف العالمية للتنمية المستدامة، مع التركيز على الأهداف ذات الصلة بالتدريب المهني، تحديداً الهدف الرابع المتعلق بتوفير تعليم جيد وشامل، والهدف الثامن الذي يركز على تعزيز فرص العمل اللائق والنمو الاقتصادي من خلال تطوير المهارات المهنية، إضافة إلى ذلك، يستعرض هذا القسم التحديات التي تواجه تحقيق التنمية المستدامة، خاصة في سياق ربطها ببرامج التدريب المهني، مع تحليل العوامل المؤثرة في تحقيق هذه الأهداف.

التنمية المستدامة تعد مفهوماً شاملاً يهدف إلى تحقيق توازن بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لضمان استمرارية التطور دون التأثير السلبي على الأجيال القادمة، وقد عرفها (العامري، 2024) بأنها "عملية مستمرة تهدف إلى تحسين جودة الحياة من خلال استثمار الموارد المتاحة بشكل مسؤول، بما يحقق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، مع الحفاظ على البيئة وحماية حقوق الأجيال المستقبلية"، وأكد أن التنمية المستدامة تعتمد على بناء قدرات الأفراد وتعزيز التعليم والتدريب المستمر لضمان تحقيق الاستدامة على المدى الطويل. من ناحية أخرى، يرى إمام والمرساوي (2024) أن التنمية المستدامة تعني "تحقيق تكامل بين التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل، بحيث يتم تطوير مناهج وبرامج تعليمية تستجيب للاحتياجات المتغيرة للقطاعات الإنتاجية"، وأوضح أن التنمية المستدامة تعتمد على إدخال التكنولوجيا الخضراء في التعليم المهني، مما يسهم في تعزيز الابتكار

والاستدامة الاقتصادية والبيئية، كما أشارا إلى أن تحقيق التنمية المستدامة يتطلب إعادة هيكلة النظام التعليمي لضمان توافقه مع أهداف التنمية الشاملة. في حين أن (Sen & Nussbaum, 2009) شددوا على أن تكون تلك الامكانيات متوافقة مع قدرات الأفراد وإمكانياتهم للعيش الكريم.

أما فطافطة (2024) فقد عرفت التنمية المستدامة بأنها "نهج تعليمي يهدف إلى تحقيق توازن بين الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية، من خلال دمج استراتيجيات التعليم المدمج في المؤسسات التعليمية، مما يتيح فرص تعلم أكثر شمولية واستدامة"، وأكدت أن التنمية المستدامة تتطلب تطوير أنظمة تعليمية مرنة تعتمد على التكنولوجيا، بحيث يتم تعزيز التعلم مدى الحياة وتقليل الفجوة التعليمية بين الفئات المختلفة في المجتمع.

على المستوى الدولي، تعرّف التنمية المستدامة بأنها "عملية تهدف إلى تحقيق استقرار اقتصادي واجتماعي من خلال تطوير نظم التعليم والتدريب المهني، بحيث يصبح التعليم أكثر ارتباطاً بسوق العمل، مما يسهم في تحسين مستوى الدخل وتقليل معدلات البطالة" (ذبيان و الربيعي، 2023)، وأوضحا أن التنمية المستدامة في الدول المتقدمة تعتمد على الاستثمار في رأس المال البشري، حيث يتم تطوير المناهج والبرامج التدريبية بالتعاون مع القطاعات الإنتاجية لضمان تزويد العمالة بالمهارات التي تحتاجها الأسواق الحديثة.

أما لحنين وآخرون (Lahnin et al., 2024) فقد قدموا تعريفاً للتنمية المستدامة في سياق التدريب المهني، حيث أشاروا إلى أنها عملية تستند إلى تطوير المهارات المهنية من خلال تطبيق معايير جودة عالمية تضمن تحسين كفاءة التدريب المهني، مع تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لضمان توافق البرامج التدريبية مع متطلبات سوق العمل، وأكدوا أن التنمية المستدامة تتطلب نهجاً متكاملًا يشمل تطوير المناهج، تحسين جودة التدريب، وتعزيز استدامة الموارد البشرية لضمان قدرة الأفراد على التأقلم مع التطورات الاقتصادية والتكنولوجية.

بناءً على هذه التعريفات المختلفة، يمكن استنتاج تعريف التنمية المستدامة في سياق هذه الدراسة من قبل الباحث على أنها عملية مستمرة تهدف إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية متوازنة من خلال تطوير برامج التدريب المهني بما يضمن تزويد الأفراد بالمهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل، مع تعزيز استدامة الموارد البيئية والتكنولوجية، بحيث يتم توظيف التكنولوجيا الحديثة وتحسين جودة التعليم والتدريب لضمان استدامة التنمية في مختلف القطاعات.

التنمية المستدامة تعد نهجاً عالمياً تتبناه الدول والمؤسسات لتحقيق توازن بين المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وذلك لضمان تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها المستقبلية. وقد أطلقت الأمم المتحدة في عام 2015 "أجندة التنمية المستدامة 2030"، التي تتضمن سبعة عشر هدفاً رئيسياً تهدف إلى القضاء على الفقر، وتحقيق المساواة، وتعزيز الاستدامة البيئية، إلى جانب دعم الابتكار والتنمية الاقتصادية. تعمل هذه الأهداف كإطار عمل شامل يوجه السياسات والاستراتيجيات الوطنية والدولية نحو تحقيق تنمية متكاملة ومستدامة، وتحدد مسارات واضحة لمعالجة التحديات العالمية مثل تغير المناخ، الفقر، التفاوت الاجتماعي، وانعدام الأمن الغذائي، مما يجعلها خارطة طريق للتنمية العالمية العادلة والشاملة (X. Lei et al., 2024).

تعمل أهداف التنمية المستدامة وفق الأمم المتحدة (الأمم المتحدة، 2015) على تحقيق التوازن بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بدءاً من القضاء على الفقر (1) والقضاء على الجوع (2) وتوفير الصحة الجيدة (3) للجميع. تُعد هذه الأهداف أساساً للنمو الإنساني، وعلى رأسها التعليم الجيد (4) الذي يهدف إلى توفير فرص تعليمية شاملة وعالية الجودة للجميع، والعمل اللائق والنمو الاقتصادي (8) الذي يسعى إلى تعزيز اقتصاد مستدام وتوفير وظائف كريمة. تشمل الأهداف أيضاً المساواة بين الجنسين (5) وضمان توفر المياه النظيفة والصرف الصحي (6) والطاقة النظيفة وبأسعار معقولة (7). اقتصادياً، تركز الأهداف أيضاً على تطوير البنية التحتية والابتكار (9)، مع الحد من أوجه عدم المساواة (10) وتعزيز مدن ومجتمعات مستدامة (11) وأنماط استهلاك وإنتاج مسؤولة (12). بيئياً، تسعى

الأهداف إلى مكافحة تغير المناخ (13)، وحماية الحياة تحت الماء (14) والحياة في البر (15). ولضمان تحقيق هذه الأهداف، يتم التركيز على تعزيز السلام والعدل والمؤسسات القوية (16) وبناء شراكات فعّالة (17) على الصعيدين المحلي والدولي.

تمثل هذه الأهداف إطاراً استراتيجياً يعزز من قدرة الدول والمجتمعات على تحقيق تنمية شاملة وعادلة ومستدامة، حيث يتطلب تحقيقها تعاوناً دولياً، وتخطيطاً محكماً، وتوظيفاً أمثل للموارد لضمان تحقيق مستقبل مستدام للجميع. ومن هنا تتبع أهمية التنمية المستدامة حيث تعد من المفاهيم الأساسية في العصر الحديث، حيث تهدف إلى تحقيق التوازن بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لضمان تحسين جودة الحياة للأجيال الحالية دون الإضرار بحقوق الأجيال القادمة (Carlsen & Bruggemann, 2022). تكمن أهميتها في تعزيز النمو الاقتصادي من خلال تبني سياسات إنتاج واستهلاك مستدامة تدعم الاستخدام الفعّال للموارد ونقل من الهدر، كما تسهم في خلق فرص عمل مستدامة وتحفيز الابتكار والاستثمار في القطاعات الإنتاجية والتكنولوجية (Halkos & Gkampoura, 2021). يساعد ذلك في تحقيق استقرار اقتصادي طويل الأمد يعزز قدرة الدول على مواجهة الأزمات المالية وضمان رفاهية مجتمعاتها (Kayaalp et al., 2025). من الناحية الاجتماعية، تعمل التنمية المستدامة على تحسين مستوى المعيشة من خلال تعزيز العدالة الاجتماعية وتقليل الفجوات بين الطبقات المختلفة (Chau et al., 2025). كما تسهم في تحسين جودة الخدمات الأساسية مثل التعليم والصحة والإسكان، مما يؤدي إلى بناء مجتمعات أكثر استقراراً وأماناً (ذبيان و الربيعي، 2023ب). كما تدعم التنمية المستدامة أيضاً الحوكمة الرشيدة والمشاركة المجتمعية، حيث يتم وضع سياسات تنموية تلبي احتياجات مختلف الفئات بشكل عادل، مما يعزز من تماسك المجتمعات ويحسن مستوى الرفاه الاجتماعي (طه و سلامة، 2023). أما على الصعيد البيئي، تسعى التنمية المستدامة إلى حماية الموارد الطبيعية من الاستنزاف والتدهور من خلال تبني سياسات تضمن الاستخدام المسؤول للمياه والطاقة والتربة (Chau et al., 2025).

يعد التدريب المهني من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يسهم في تأهيل القوى العاملة وتعزيز مهاراتها بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة. تسهم التنمية المستدامة في هذا المجال من خلال توفير فرص تعليم وتدريب تتوافق مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (Forsler et al., 2024). فمن الناحية الاقتصادية، يساعد التدريب المهني المستدام في تحسين كفاءة العمالة من خلال تقديم برامج تدريبية متطورة تتماشى مع التقنيات الحديثة واحتياجات القطاعات الإنتاجية المختلفة. كما يسهم في تقليل معدلات البطالة من خلال تأهيل الأفراد وتزويدهم بالمهارات التي يحتاجها السوق، مما يؤدي إلى تحقيق نمو اقتصادي مستدام واستقرار سوق العمل (Gemil et al., 2024). من الناحية الاجتماعية، يوفر التدريب المهني المستدام فرصاً متساوية لجميع الأفراد، بغض النظر عن خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية، مما يسهم في تقليل الفجوة بين الفئات المختلفة وتعزيز العدالة الاجتماعية. كما يعمل على تمكين المرأة والفئات المهمشة من خلال توفير برامج متخصصة تساعدهم في الاندماج في سوق العمل والمساهمة في التنمية المجتمعية. يساهم التدريب المهني أيضاً في تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة، مما يضمن استمرار تطوير مهارات الأفراد ومواكبة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، وبالتالي زيادة قدرتهم على المنافسة في سوق العمل المتغير (M. Lei & Abidin, 2024). أما المستوى البيئي، يلعب التدريب المهني دوراً مهماً في تعزيز الوعي البيئي وتشجيع الممارسات المستدامة في مختلف القطاعات. تساهم البرامج التدريبية في إعداد كوادر قادرة على استخدام التكنولوجيا الخضراء والتعامل مع الموارد الطبيعية بكفاءة. كما تساعد في نشر ثقافة الاستدامة في بيئات العمل المختلفة من خلال إدماج مفاهيم مثل إعادة التدوير، ترشيد استهلاك الموارد، والاعتماد على مصادر الطاقة النظيفة في الممارسات المهنية. يؤدي ذلك إلى تقليل الأثر البيئي للنشاطات الاقتصادية والصناعية وتعزيز استدامة الموارد الطبيعية على المدى الطويل (Suharno et al., 2025).

ويرى الباحث أن دمج مبادئ التنمية المستدامة في التدريب المهني يضمن توفير قوى عاملة مؤهلة تلبي احتياجات السوق، وتحافظ على استدامة الموارد، وتحقق نموًا اقتصاديًا واجتماعيًا متوازنًا. يساهم هذا في تعزيز قدرة المجتمعات على مواجهة التحديات المستقبلية وتحقيق تنمية مستدامة شاملة تدعم رفاهية الأفراد واستقرار الدول، ومن هذا الجانب يمكن ربط التدريب المهني بأهداف التنمية المستدامة حيث يعد التدريب المهني أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يساهم في تعزيز جودة التعليم وتوفير فرص تعليمية عادلة للجميع، إضافة إلى دوره في دعم النمو الاقتصادي وتهيئة بيئة عمل لائقة ومستدامة، وفي هذا السياق، يتوافق التدريب المهني بشكل مباشر مع الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة الذي يركز على ضمان التعليم الجيد والشامل والمنصف، حيث يساهم في تطوير المهارات وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة، كما يرتبط بالهدف الثامن الذي يسعى إلى تحقيق نمو اقتصادي مستدام من خلال تعزيز المهارات المهنية وتوفير فرص عمل لائقة، مما يضمن تحسين الإنتاجية والحد من البطالة، ويستعرض هذا القسم كيفية ارتباط التدريب المهني بهذين الهدفين وتأثيره في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة (Oviawe et al., 2017)، وقد أشار يي وآخرون (Ye et al., 2024) إلى أن العلاقة بين أهداف التنمية المستدامة والتدريب المهني جزء لا يتجزأ من تحقيق الاستدامة الوطنية والعالمية، من خلال توليد رأس المال البشري اللازم لتحقيق هذه الأهداف، فيما أشارا إم لي وزين العابدين (M. lei & Abidin, 2024) إلى مساهمة التدريب المهني في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل مباشر على التعليم الجيد والعمل اللائق والنمو الاقتصادي، بينما بيّن لاسونين (Lasonen, 2019) إلى أن التدريب المهني يهدف إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تثقيف الأفراد لتعزيز ثقافة العمل الوطني، ومهارات المواطنة وتعزيز النمو الاقتصادي والقدرة التنافسية، وتكافؤ الفرص بين مختلف الأفراد والمؤسسات، والتركيز على العمل القائم على العمل، في حين أن ماكجريث وآخرين (McGrath et al., 2018) شددوا على قدرة التدريب المهني في تحقيق الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة من خلال الشمولية والكفايات المهنية والتعلم مدى الحياة (Mezirow, 2000)، وسد الفجوات بين النظرية والتطبيق والشراكة مع سوق العمل.

الأهداف المتضمنة في برامج التدريب المهني لتحقيق التنمية المستدامة

أولاً: الهدف الرابع (التعليم الجيد ودور التدريب المهني في توفير تعليم شامل ومنصف)

يعد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، الذي أقرته الأمم المتحدة، أحد المحاور الرئيسية لتحقيق تنمية شاملة، حيث يهدف إلى ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع. ويركز هذا الهدف على تحسين جودة التعليم في مختلف مراحله، مع ضمان إتاحته لجميع الفئات الاجتماعية دون تمييز، ويشمل ذلك تطوير نظم التعليم والتدريب المهني لتمكين الأفراد من اكتساب مهارات عملية تعزز فرصهم في سوق العمل، وفي هذا السياق، يلعب التدريب المهني دوراً أساسياً في تحقيق هذا الهدف من خلال تحسين جودة التعليم، وتعزيز تكافؤ الفرص، ودعم التعلم المستمر (Carlsen & Bruggemann, 2022).

يعرف التعليم الجيد بأنه العملية التي توفر للمتعلمين المعرفة والمهارات والقيم التي تمكنهم من تحقيق إمكاناتهم الكاملة، والمساهمة بفعالية في المجتمع، حيث يشمل التعليم الجيد عوامل متعددة مثل المناهج الحديثة، وأساليب التدريس الفعالة، واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية، إضافة إلى توفير بيئة تعليمية محفزة وشاملة (Sorooshian, 2024). ومن منظور التنمية المستدامة، فإن التعليم الجيد يجب أن يكون متاحاً للجميع، بغض النظر عن خلفياتهم الاقتصادية والاجتماعية، بحيث يضمن تكافؤ الفرص في الحصول على تعليم ذي جودة عالية يعزز قدرات الأفراد على مواجهة تحديات المستقبل (Sachs et al., 2024). كما يركز التعليم الجيد على تحقيق الاستدامة من خلال تضمين مفاهيم البيئة والمواطنة والمسؤولية الاجتماعية في المناهج الدراسية، مما يسهم في إعداد أجيال قادرة على التعامل مع التحديات البيئية والاقتصادية والاجتماعية (شحادة و يوسف، 2023). ووفقاً لتقرير الأمم المتحدة حول التنمية المستدامة، فإن تحسين جودة التعليم لا يقتصر فقط على تطوير المناهج، بل يشمل أيضاً الاستثمار في تدريب وتأهيل المعلمين، وتطوير البنية التحتية للمؤسسات التعليمية، وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تطوير نظم التعليم.

التدريب المهني يعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين جودة التعليم، حيث يوفر للمتعلمين فرصًا عملية لاكتساب المهارات التطبيقية التي يحتاجها سوق العمل، مما يضمن أن يكون التعليم أكثر اتصالاً بالواقع العملي والاحتياجات الاقتصادية (الدماغ و أبو حجير، 2022). وتكمن أهمية التدريب المهني في كونه يوفر تعليمًا عمليًا يركز على تطوير مهارات محددة، مما يعزز من قدرة الأفراد على الاندماج في سوق العمل بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

كما أظهرت دراسة فطافطة (2024) أن التعليم المدمج، الذي يجمع بين التعليم التقليدي والتدريب المهني، يساهم في تحسين جودة التعليم من خلال توفير بيئة تعلم مرنة تتيح للمتعلمين الكبار الجمع بين المعرفة النظرية والتطبيقات العملية، مما يعزز من قدراتهم على التعامل مع التحديات المهنية (Taylor & Cranton, 2012)، إضافة إلى ذلك، فإن دمج مفاهيم التنمية المستدامة في التدريب المهني يساهم في تحقيق تعليم عالي الجودة يواكب التطورات التكنولوجية، كما يدعم استدامة المهارات والمعرفة، ويضمن جاهزية المتدربين لمتطلبات العمل الحديثة. وفي السياق الدولي، أظهرت دراسة لانين وآخرون (Lahnin et al., 2024) أن جودة التعليم تتحسن بشكل ملحوظ عند ربط المناهج الدراسية ببرامج تدريبية تطبيقية تعتمد على التكنولوجيا الحديثة، حيث أشار الباحثون إلى أن تطوير برامج التدريب المهني يساهم في تحسين مخرجات التعلم من خلال تزويد المتعلمين بمهارات متخصصة تلبي احتياجات القطاعات المختلفة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لضمان تحسين جودة التعليم المهني وتحقيق استدامته.

يعد التعلم المستمر أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يمكن الأفراد من تحديث مهاراتهم بشكل مستمر لمواكبة التطورات التكنولوجية ومتطلبات سوق العمل، وفي هذا السياق، يساهم التدريب المهني في تعزيز فرص التعلم مدى الحياة من خلال توفير برامج تعليمية مرنة تتيح للمتعلمين اكتساب مهارات جديدة أو تحسين مهاراتهم الحالية، مما يساعدهم على تحسين فرصهم الوظيفية وتحقيق استقرار مهني طويل الأمد (ذبيان و الربيعي، 2023) وقد أكدت دراسة (إمام و المرساوي، 2024) أن

التدريب المهني يعزز التعلم المستمر من خلال تقديم برامج تأهيلية متخصصة تستهدف الفئات المختلفة، مثل العاملين الذين يسعون إلى تطوير مهاراتهم، أو الشباب الباحثين عن فرص عمل، كما أظهرت الدراسة أن دمج التكنولوجيا في التدريب المهني يتيح فرص تعلم أكثر مرونة، حيث يمكن للأفراد الوصول إلى محتويات تعليمية عبر الإنترنت والتعلم وفقاً لاحتياجاتهم وسرعتهم الخاصة.

وفي السياق ذاته، أشار ذيبان والربيعي (2023ب) إلى أن التجربة الكورية الجنوبية في مجال التدريب المهني أثبتت أن التعلم المستمر يعد عنصراً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة، حيث يتم تحديث برامج التدريب المهني باستمرار لضمان توافقها مع أحدث التطورات التكنولوجية، كما أظهرت الدراسة أن تطوير مهارات العمال بشكل مستمر يسهم في تحسين إنتاجيتهم وتعزيز قدرتهم التنافسية في سوق العمل.

وبناءً على هذه المعطيات، يمكن القول إن التدريب المهني يلعب دوراً محورياً في تحسين جودة التعليم وتعزيز مبدأ التعلم مدى الحياة، حيث يوفر فرصاً تعليمية مرنة ومستمرة، مما يسهم في بناء قوى عاملة مؤهلة تمتلك المهارات اللازمة لمواكبة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، كما يعزز من فرص الأفراد في تحقيق تطور مهني مستدام، ويساعد في تحقيق الأهداف التعليمية والتنموية على المدى الطويل (International Labour Organization, 2019).

يهدف الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة إلى ضمان توفير تعليم شامل وعادل بجودة عالية لجميع الأفراد، مع تعزيز فرص التعلم مدى الحياة. ويُعرّف التعليم الجيد بأنه العملية التي تضمن إكساب الأفراد المعارف والمهارات الضرورية لتحقيق التنمية المستدامة، مع ضمان تكافؤ الفرص في الحصول على التعليم بغض النظر عن الجنس، الوضع الاجتماعي، أو القدرات الفردية (Saxena et al., 2021).

بحسب وثيقة الأمم المتحدة (2015)، يركز هذا الهدف على عدة مؤشرات رئيسية تسعى إلى تحسين جودة التعليم وتوسيع نطاقه ليشمل جميع الفئات، لتحقيق التعليم الجيد (الهدف 4) (Ibrahim, 2020; ; Elyan & Al-Doulat, 2021a; ; Elyan & Al-Doulat, 2021b)، تسعى الأهداف الفرعية إلى ضمان جودة التعليم منذ الطفولة المبكرة (1-4)، مما يؤهل الأطفال للتعليم الأساسي. كما تهدف إلى تحقيق تكافؤ الفرص في التعليم الأساسي والثانوي (2-4)، وتعزيز الوصول إلى التعليم العالي والمهني (3-4) بأسعار معقولة. يتم التركيز أيضًا على تطوير المهارات المهنية والتقنية للشباب والكبار (4-4)، ودعم الفئات الضعيفة لضمان تكافؤ الفرص في جميع مستويات التعليم (45). بالإضافة إلى ذلك، تسعى الأهداف إلى تعزيز مهارات القراءة والكتابة والحساب للجميع (46) ودمج مبادئ التنمية المستدامة في التعليم (4-7) لتعزيز المواطنة العالمية.

تمثل الأهداف الفرعية (4أ، 4ب، 4ج) وسائل التنفيذ اللازمة لتحقيق أهداف التعليم الجيد. ولضمان تنفيذها بفعالية، يتم التركيز على تحسين البنية التحتية للمؤسسات التعليمية (4أ) لتكون آمنة وشاملة، وزيادة المنح الدراسية في الدول النامية (4ب) لتعزيز فرص التعليم العالي، بالإضافة إلى تطوير كفاءة المعلمين (4ج) عبر برامج التدريب والتأهيل.

يعتبر الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة، حيث يركز على ضمان جودة التعليم وتوفير فرص متساوية للجميع، مع تعزيز المهارات اللازمة لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية. تحقيق هذا الهدف يتطلب تطوير السياسات التعليمية، تحسين البنية التحتية للمؤسسات التعليمية، وتعزيز التعاون الدولي لضمان استفادة جميع الفئات من فرص التعليم والتعلم مدى الحياة.

ثانياً: الهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي وتعزيز المهارات المهنية)

يعد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة أحد المحاور الرئيسية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، حيث يهدف إلى "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام، وتوفير فرص عمل لائقة للجميع وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة" (Carlsen & Bruggemann, 2022). يرتبط هذا الهدف بتحقيق بيئة عمل تضمن حقوق العمال، وتحميهم من الاستغلال، وتوفر لهم أجوراً عادلة وظروف عمل تحترم كرامتهم الإنسانية، كما يرتبط ارتباطاً وثيقاً ببرامج التدريب المهني التي تسهم في تحسين مهارات القوى العاملة، مما يعزز فرص التوظيف ويدعم النمو الاقتصادي المستدام، وفي هذا السياق، يعد التدريب المهني أداة استراتيجية لخلق فرص عمل لائقة، وتحسين الإنتاجية، وتعزيز تنافسية الاقتصادات المحلية والدولية (International Labour Organization, 2019).

يُعرف العمل اللائق بأنه "العمل الذي يضمن للعاملين حقوقهم الأساسية، ويوفر لهم بيئة عمل آمنة ومستقرة، ويحقق لهم دخلاً مناسباً يتماشى مع متطلبات الحياة الكريمة، كما يتيح لهم فرص التطور المهني والمشاركة الفاعلة في الاقتصاد" (Sachs et al., 2024). يركز مفهوم العمل اللائق على توفير وظائف تضمن الحماية الاجتماعية، وتعزز حقوق العمال، وتحترم معايير العمل الدولية، مما يسهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

كما يرتبط العمل اللائق بضرورة توفير فرص متساوية لجميع الفئات، بغض النظر عن الجنس أو الخلفية الاجتماعية أو الاقتصادية، حيث يهدف إلى الحد من التمييز في سوق العمل، وضمان إدماج الفئات المهمشة مثل النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات عمل مستدامة (ذبيان و الربيعي، 2023ب). ويسهم العمل اللائق في تحسين جودة الحياة، وتعزيز الإنتاجية في مختلف القطاعات، مما ينعكس إيجاباً على النمو الاقتصادي والمجتمعات بشكل عام. يعتبر التدريب المهني من الأدوات الأساسية لتعزيز فرص التوظيف، حيث يعمل على تزويد المتدربين بالمهارات والخبرات

المطلوبة في سوق العمل، مما يمكنهم من الحصول على وظائف تتناسب مع احتياجاتهم وقدراتهم، وأظهرت دراسة (الدماغ و أبو حجير، 2022) أن التدريب المهني يسهم في تقليل معدلات البطالة من خلال تحسين جاهزية الأفراد لسوق العمل، حيث أظهرت البيانات أن الأشخاص الذين خضعوا لبرامج تدريب مهني لديهم فرص أعلى في العثور على وظائف مقارنة بغيرهم من الباحثين عن عمل، وهو ما أشارت إليه دراسة فطافطة (2024) في أن التعليم المدمج في التدريب المهني يعزز من فرص التوظيف، حيث يوفر بيئة تعليمية مرنة تمكن المتدربين من الجمع بين التعلم النظري والتطبيقي، مما يساعدهم على اكتساب مهارات متخصصة تلبي متطلبات السوق، وقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية تستجيب للتحويلات التكنولوجية وتواكب احتياجات القطاعات الإنتاجية المختلفة، لضمان قدرة المتدربين على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل. وفي السياق الدولي، أوضحت دراسة لحنين وآخرون أن تحسين جودة التدريب المهني يسهم في زيادة معدلات التوظيف، حيث أظهرت الدراسة أن تطوير برامج التدريب وفق معايير الجودة العالمية يؤدي إلى تحسين مخرجات التعلم، وزيادة فرص العمل، وتحقيق استدامة في التوظيف، كما أكدت الدراسة أهمية تعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية والقطاعات الصناعية لضمان موازنة المهارات المكتسبة مع متطلبات سوق العمل.

يسهم التدريب المهني في تعزيز النمو الاقتصادي من خلال تحسين كفاءة وإنتاجية القوى العاملة، حيث يعمل على تأهيل العمال وتزويدهم بالمهارات المطلوبة لتحسين أدائهم وزيادة قدرتهم الإنتاجية، وقد أظهرت دراسة (إمام و المرساوي، 2024) أن تحسين جودة التدريب المهني يؤدي إلى زيادة الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية المختلفة، مما يسهم في تحقيق نمو اقتصادي مستدام، كما بينت الدراسة أن الاستثمار في التعليم والتدريب الفني والمهني يسهم في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما يعزز من التنوع الاقتصادي ويقلل من معدلات البطالة.

أشارا (ذبيان و الربيعي، 2023أ) إلى أن تجربة كوريا الجنوبية أثبتت أن تطوير التدريب المهني كان عاملاً رئيسياً في تحقيق النمو الاقتصادي، حيث أسهم في تحسين مستوى دخل الأفراد، وتعزيز ريادة الأعمال، وزيادة القدرة التنافسية للقطاعات الإنتاجية، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظم التدريب المهني بالتعاون مع القطاع الخاص لضمان توافق المهارات المكتسبة مع احتياجات السوق، مما يؤدي إلى تحقيق استدامة اقتصادية طويلة الأمد.

ويعد التدريب المهني من العوامل الحاسمة في تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، حيث يسهم في تعزيز فرص التوظيف من خلال تزويد الأفراد بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، كما يدعم النمو الاقتصادي من خلال تحسين إنتاجية القوى العاملة وزيادة القدرة التنافسية للقطاعات الإنتاجية، ويساعد في تحقيق بيئة عمل لائقة تضمن حقوق العمال وتعزز من استقرارهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة تسهم في بناء مجتمعات أكثر استقراراً وازدهاراً. أكدت دراسة الدماغ وأبو حجير (2022) أن التدريب المهني يسهم في دعم ريادة الأعمال من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة تساعد الأفراد على اكتساب المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة، مما يؤدي إلى خلق وظائف جديدة وتعزيز النمو الاقتصادي، كما بينت الدراسة أن تطوير البنية التحتية لمؤسسات التدريب المهني ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني من خلال تحسين جودة القوى العاملة وزيادة إنتاجيتها.

وحسب الأمم المتحدة (2015) يعنى هذا الهدف بتعزيز النمو الاقتصادي المطّرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع. وبناءً عليه يبنى هذا الهدف من خلال العديد من الغايات والتي تتمثل في الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقاً للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 في المئة على الأقل سنوياً في أقل البلدان نمواً، تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التتويج والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك التركيز على قطاعات العمل الكثيفة، تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي

تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، من خلال الحصول على خدمات مالية، كما أشارت إلى تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج تدريجياً حتى عام 2030، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، واهتمت أيضاً في تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج تدريجياً حتى عام 2030، وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع الرجال والنساء، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ، وركزت على الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالعمالة أو التدريب أو التعليم، ومحاربة عمالة الأطفال، وحماية حقوق العمال وإيجاد بيئات توفر السلامة والأمن لجميع العمال، ووضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة، التي توفر العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية، وشددت على زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نمواً، وتعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها (Ibrahim, 2020; Elyan & Al-Doulat, 2021a; ; Elyan & Al-Doulat, 2021b).

الهدفين الرابع والثامن واستدامة التدريب المهني: رأس المال البشري

بدأ الاقتصاد العالمي بالتحول إلى اقتصاد المعرفة في خط الانتقال السريع إلى عصر المعلومات، وتلعب المعرفة وجوانبها التطبيقية دوراً هاماً في التنمية الاقتصادية بتشكيلها ما يقارب من 70% إلى 85% من الاقتصاد العالمي في الدول المتقدمة، إن من أهم العناصر لضمان التحول لاقتصاد قائم على المعرفة هو تحقيق الاستدامة. الهدف الرابع (التعليم الجيد) و الهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) ضروريان لتحقيق أهداف أخرى وحاسمان في تشكيل الاقتصاد القائم على المعرفة، حيث يرتبط الهدف الرابع ارتباطاً حيوياً بالهدف الثامن وبشكل متبادل، حيث يولد الهدف الرابع مورداً لتطوير الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، ويولد الهدف الثامن الموارد والقاعدة المادية المناسبة لعمل الهدف

الرابع(Makarenko et al., 2021). ومنذ اتساع الفجوات في المواهب الفنية والمهنية بدأ الترويج لمفهوم التدريب المهني، وبدأ يتبلور له نظام خاص، وقد أسهم التدريب المهني في مساعدة المتدربين على تطوير معارفهم ومهاراتهم لمهن محددة، على عكس التعليم العام، فالتدريب المهني موجه نحو التوظيف، حيث يعمل على تنشئة المتدربين على جودة مهنية عالية، ويعتبر التدريب المهني مهم في تنمية المهارات وحظي تنفيذ التدريب المهني وتنميته المستدامة باهتمام خبراء التعليم والحكومات في جميع أنحاء العالم، وأصبح ينظر إليه على نطاق واسع بأنه أمر بالغ الأهمية للتنمية الاقتصادية والصناعية وتعزيز فرص العمل ومعالجة قضايا سبل العيش، وتنفيذ العدالة التعليمية (Ye et al., 2024). يؤكد الهدف الرابع على خلق فرص تعلم مدى الحياة من خلال تدريب مهني عالي الجودة وتزويد الطلاب بالمهارات العملية اللازمة، ولم يعد التدريب المهني بسيطاً كما كان في السابق، مع الدعوات المستمرة للتعلم مدى الحياة والقائم على الكفايات وتنمية مهارات رفيعة المستوى، ويهدف إلى مساعدة المتعلمين على التطور إلى أفراد متكاملين، ولم يقتصر التدريب على المهارات الأدائية بل تنمية كفايات القرن الحادي والعشرين، فالتدريب المهني الحديث لا يتم فيه التركيز على الاحتفاظ بالمعرفة بل تطبيق المعرفة، ونقل المعرفة ودمج المعرفة متعددة التخصصات، بالإضافة إلى التعلم متعدد الوسائط بمساعدة التكنولوجيا، ويتطلب من المتعلمين الانخراط المستمر في الممارسة العملية (Yang et al., 2023; Ye et al., 2023). مع الدخول التدريجي إلى عصر الثورة الصناعية الرابعة في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، أصبحت التقنيات الحديثة مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي يجلب صناعات تحويلية، والذي أدى لاختفاء بعض الوظائف التقليدية، وقد أثر العصر الرقمي على وظائف الصناعة بشكل عميق، والذي دفع بقوة إلى تطوير وتغيير برامج التدريب المهني، مما أدى إلى اهتمام كبير لموضوعات تطوير المهن الناشئة ومحو الأمية الرقمية، والكفايات الأساسية للقرن الحادي والعشرين، وتلك القضايا أصبحت في غاية الأهمية ونقاط بحثية عالية، ولا يمكن تحقيق التنمية المستدامة ضمن الهدفين الرابع والثامن بجودة عالية بدون قدرة العمل من المعلمين، باعتبارهم عمالاً في الخطوط

الأمامية في المجال التعليمي، لذلك أصبح تدريب المعلمين من ناحية إعدادهم قبل الخدمة، وأثناء الخدمة، وتقدمهم من معلمين مبتدئين إلى معلمين خبراء، ومهارات القيادة والتكيف المهني وغيرها (Han et al., 2022; Kaenong, 2023).

لاستكشاف الروابط بين التدريب المهني والأداء الاقتصادي، وعلاقة جودة التعليم في تحقيق النمو الاقتصادي، فإن الأدلة المتعلقة بمعدلات العوائد تركز على الفوائد التي تعود على الاقتصاد نتيجة التعليم والتدريب، من خلال حساب تكاليف التعليم والتدريب مقارنةً بالعوائد، فالعلاقة الكمية بين الاستثمارات في التعليم والتدريب ومستوى نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد (Wilson & Brisco, 2004). ويؤثر الإنفاق التعليمي مقياس واسع النطاق للاستثمار في الموارد البشرية، ولذلك يجب معرفة تأثير التدريب على فرص التوظيف أو البطالة وهي الأمر الأكثر شيوعاً على المستوى الفردي، ومن منظور تنظيمي دراسة تأثير التعليم والتدريب على الأداء التنظيمي، ومدى مشاركة أصحاب العمل في تدريب موظفيهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة القابلة للنقل في سوق العمل، وعلى المستوى الكلي، دراسة دور التعليم والتدريب باستخدام المؤهلات كمقياس للنشاط، وتأثيرها على الإنتاجية ونمو الناتج والعمالة، ويعتقد آيت (White, 2017) أن الاستثمار في رأس المال البشري لا يقتصر على التعليم العالي بل يشمل أيضاً التدريب المهني والبرامج التعليمية، ودراسة اللغات الأخرى، والتدريب أثناء العمل وغيرها من المجالات، وأشار إلى المهارات المطلوبة بشكل استثنائي كمهنة الميكانيكا أو الحرف والواجب حصولهم على أجور أعلى من العمال الخدميين الذين لا يحصلون على مهارات متخصصة وبراعة عالية، وأنه كلما زادت صعوبة المهارات التي يتم اكتسابها في التدريب المهني كان لزاماً ارتفاع الأجور تبعاً لذلك، واعتبر بيكر (Becker, 1992) وهو حاصل على جائزة نوبل في الاقتصاد بأن رأس المال يتكون من أدوات الإنتاج، فالقدرات المكتسبة جراء التدريب المهني تعد جزءاً من صندوق الثروة الإنتاجية، وضرورة اكتساب العامل وصف الماهر وهو ما تتصف به وثائق وإرشادات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل حسب الوصف المهني لبطاقة الخدمات التي تقدمها وزارة العمل

(وزارة العمل الفلسطينية، 2021)، والمراكز المهنية التابعة لوكالة الغوث الدولية (Unrwa-TVET)، حيث اعتبرت المخرجات من العملية التدريبية تساهم في النمو الاقتصادي، وأن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التدريب يدفع النمو، وأن التمكين الاقتصادي لا يمكن أن يتم دون استثمار مبالغ كبيرة في القوة العاملة، وأن على المستفيدين من التدريب المهني يجب أن يساهموا بتدريبات خاصة بهم للمنافسة على الأجور، وتبدو معالجة نقص الاستثمار البشري للفئة المحرومة والضعيفة والأقل حظاً هي التدريب المهني والملاذ الأخير (Becker, 1992).

التحديات التي تواجه تحقيق أهداف التنمية المستدامة

على الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها الدول والمؤسسات الدولية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، إلا أن هناك العديد من التحديات التي تعوق تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب. تنتوع هذه التحديات بين الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والسياسية والتكنولوجية، مما يستدعي تبني استراتيجيات شاملة وفعالة للتعامل معها وضمان استدامة التنمية على المدى الطويل.

أولاً: التحديات الاقتصادية

تشكل العوامل الاقتصادية أحد أكبر العوائق التي تعرقل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، يؤدي ضعف التمويل إلى عدم القدرة على تنفيذ المشروعات التنموية اللازمة لدعم الاستدامة في مختلف القطاعات. تعاني العديد من الدول النامية من محدودية الاستثمارات في القطاعات الحيوية مثل التعليم، الصحة، والطاقة المتجددة، مما يبطئ عملية التنمية ويؤثر على جودة الخدمات المقدمة للسكان. بالإضافة إلى ذلك، فإن التقلبات الاقتصادية العالمية، مثل الأزمات المالية والركود الاقتصادي، تؤثر على قدرة الحكومات على تخصيص موارد كافية للمشروعات المستدامة (Henderson & Loreau, 2023)، وترتبط التحديات الاقتصادية بالتدريب المهني من خلال قدرة المؤسسات والحكومات لتحديث المناهج وتطوير البنية التحتية وتأهيل الكوادر المدربة الكفؤة وتحديث الأجهزة التدريبية الملائمة (الدماغ و أبو

حجير، 2022). فمثلاً يعد الاعتماد على مصادر دخل غير مستدامة مثل النفط والموارد الطبيعية القابلة للنضوب من المشكلات الرئيسية التي تواجه التنمية المستدامة، حيث يؤدي ذلك إلى عدم الاستقرار الاقتصادي وتراجع النمو عند انخفاض أسعار هذه الموارد. كما أن الفجوات الاقتصادية بين الدول الغنية والفقيرة تؤدي إلى تفاوت في القدرة على تنفيذ السياسات التنموية، مما يزيد من صعوبة تحقيق العدالة الاقتصادية والاجتماعية بين الدول والمجتمعات (Wang & Huang, 2021).

ثانياً: التحديات الاجتماعية

يشكل التفاوت الاجتماعي وعدم تكافؤ الفرص عقبة رئيسية أمام تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث يؤدي غياب العدالة في توزيع الموارد إلى تفاقم مشكلات الفقر والبطالة، مما يؤثر سلباً على مستوى معيشة الأفراد. يواجه العديد من الأفراد صعوبة في الحصول على فرص تعليمية أو تدريبية تتيح لهم تحسين أوضاعهم الاقتصادية، مما يعزز من الفجوة بين الفئات المختلفة في المجتمع (Ferrer- Estévez & Chalmeta, 2021).

كما أن التمييز في سوق العمل يعد تحدياً بارزاً، حيث لا تزال هناك فجوات بين الجنسين في الحصول على فرص عمل متساوية، فضلاً عن ضعف إدماج الفئات المهمشة مثل الأشخاص ذوي الإعاقة والشباب في بيئة العمل، وقد شددت ميثاق الأمم المتحدة على أهمية العدالة في توفير الفرص التدريبية وربطت التحديات الاجتماعية بالتدريب المهني من خلال إشارة الأمم المتحدة لأهمية تعزيز الوصول إلى التعليم العالي والمهني، وتطوير المهارات المهنية والتقنية للشباب والكبار (الأمم المتحدة، 2015)؛ يترتب على ذلك تراجع الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة، مما يضعف من قدرة المجتمعات على تحقيق تنمية مستدامة وشاملة. وتعد الهجرة القسرية نتيجة النزاعات السياسية أو الكوارث الطبيعية من العوامل التي تؤثر على التنمية المستدامة، حيث تؤدي إلى فقدان رأس المال البشري وتفاقم الأوضاع الاقتصادية في الدول التي تعاني من هذه الأزمات. كما أن الضغوط السكانية في المناطق الحضرية

تؤدي إلى تزايد الطلب على الخدمات الأساسية مثل المياه والطاقة والمساكن، مما يزيد من الأعباء الاقتصادية ويؤثر على استدامة الموارد (M.Lei & Abidin, 2024).

ثالثاً: التحديات البيئية

تشكل التحديات البيئية عقبة رئيسية أمام تحقيق التنمية المستدامة. يُعد تغير المناخ من أبرز هذه التحديات، حيث يؤدي إلى كوارث طبيعية مثل الفيضانات والجفاف وحرائق الغابات، مما يهدد استدامة الإنتاج الزراعي والأمن الغذائي. (Henderson & Loreau, 2023)، بالإضافة إلى ذلك، يساهم الاستخدام غير المستدام للموارد الطبيعية في تدهور النظم البيئية، مثل التصحر وفقدان التنوع البيولوجي، ما يزيد من تفاقم مشكلة التغير المناخي. من جانب آخر، يشكل التلوث الصناعي تهديداً كبيراً، حيث تؤثر الانبعاثات الكربونية والملوثات الكيميائية سلباً على جودة الهواء والمياه وصحة الإنسان، وترتبط التحديات البيئية بالتدريب المهني في التوجه العالمي نحو المهن والتكنولوجيا الخضراء ما يعزز الاستدامة البيئية (Suharno et al., 2025). ورغم الحاجة الملحة لتبني استراتيجيات فعّالة، تواجه جهود التغلب على هذه التحديات عقبات تتعلق بنقص التكنولوجيا والبنية التحتية، وارتفاع التكلفة، وضعف الدعم المؤسسي (Vargas & Cooper, 2024; Son et al., 2023).

رابعاً: التحديات السياسية والإدارية

تلعب العوامل السياسية دوراً حاسماً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث يعتمد نجاح تنفيذ الاستراتيجيات التنموية على وجود استقرار سياسي وحكم رشيد. تعد النزاعات السياسية والاضطرابات الأمنية من أكبر العوامل التي تؤثر على قدرة الدول على تحقيق الاستدامة، حيث تؤدي إلى فقدان الموارد وتراجع الاستثمارات وتفاقم معدلات الفقر والبطالة (Bisogno et al., 2023). يعد الفساد الإداري من أكبر العقبات التي تواجه التنمية المستدامة، حيث يؤدي إلى سوء تخصيص الموارد وهدر الأموال العامة، مما يؤثر على تنفيذ المشروعات التنموية، وتشكل التحديات السياسية والإدارية عائقاً في

وجه تطوير برامج التدريب المهني؛ حيث يؤدي ضعف الممارسات الإدارية وغياب الأنظمة والقوانين وغياب الهيكلية التنظيمية وسوء البنية الداخلية للمؤسسات التدريبية إلى تقييد القدرة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة (أحمد، 2024). كما أن ضعف الحوكمة وعدم وجود أطر تنظيمية فعالة يؤديان إلى عدم تحقيق الأهداف التنموية المرجوة. تحتاج الدول إلى تعزيز الشفافية والمساءلة لضمان تنفيذ سياسات مستدامة تحقق العدالة في توزيع الموارد وتدعم استقرار المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية (Saadaoui, 2022).

كما يشكل غياب السياسات الفعالة لإدارة التنمية المستدامة تحديًا كبيرًا، حيث تعاني بعض الدول من ضعف التخطيط طويل الأمد، مما يؤدي إلى تبني سياسات قصيرة الأجل لا تراعي الاستدامة، كما أن غياب التنسيق بين القطاعات المختلفة يعوق تنفيذ استراتيجيات تنموية متكاملة تعزز من استدامة الموارد وتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي (Vargas & Cooper, 2024).

خامساً: التحديات التكنولوجية والمعرفية

تلعب التكنولوجيا دورًا محوريًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، إلا أن التفاوت التكنولوجي بين الدول يشكل عقبة أمام تحقيق تقدم في هذا المجال، حيث تعاني بعض الدول من نقص في القدرات التكنولوجية التي تمكنها من تطبيق حلول مستدامة في مختلف القطاعات. يتطلب تحقيق أهداف التنمية المستدامة استثمارات كبيرة في البحث العلمي والابتكار، إلا أن ضعف التمويل وغياب السياسات الداعمة لتطوير التكنولوجيا المستدامة يعوق تقدم الدول في هذا المجال (Kulkov et al., 2024). كما أن ضعف البنية التحتية الرقمية يشكل تحديًا في العديد من الدول، وترتبط التحديات التكنولوجية والمعرفية بالتدريب المهني؛ حيث تؤثر محدودية الوصول إلى الإنترنت والموارد التكنولوجية على فرص الأفراد في التعلم والتدريب المهني، مما يحد من قدرتهم على التكيف مع سوق العمل المتغير، كما أن غياب الوعي بالتكنولوجيا المستدامة يقلل من إمكانية تبني حلول تقنية حديثة تعزز من كفاءة استخدام الموارد وتحقيق التنمية المستدامة (Ige et al., 2024).

من وجهة نظر الباحث، تواجه التنمية المستدامة تحديات متعددة في الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية، والسياسية. يتطلب تجاوز هذه التحديات استراتيجيات شاملة تشمل تعزيز الاستثمار، تبني سياسات داعمة للعدالة الاجتماعية، تطوير حلول بيئية، وتحسين الحوكمة، ودعم البحث العلمي. يعتمد تحقيق التنمية المستدامة على تكامل الجهود بين الحكومات والقطاع الخاص والمؤسسات التعليمية لضمان مستقبل يلبي احتياجات الأجيال الحالية والقادمة.

التنمية المستدامة في الواقع الفلسطيني

على الرغم من المساعدات التي تلقاها الفلسطينيون، فشلت مبادرات التنمية المستدامة في تحقيق الاكتفاء الذاتي، ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى الاحتلال الإسرائيلي الذي أدى إلى عزل وتفتيت الأراضي وإعاقة الوصول إلى الموارد. (Ezbidi, 2020)، هذه العوائق، إلى جانب الانقسام الداخلي، منعت الفلسطينيين من تحقيق التوازن المطلوب بين الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للتنمية. وتفاقم الوضع بعد أحداث أكتوبر 2023، حيث شهد الاقتصاد الفلسطيني انكماشاً حاداً غير مسبوق، خاصة في قطاع غزة، وارتفعت معدلات البطالة إلى مستويات كارثية في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، مما أدى إلى تراجع الاقتصاد الكلي وتشويه هيكله (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ومنظمة العمل الدولية، 2024).

في سياق التحديات، تدرك فلسطين أهمية التنمية المستدامة وتعمل على تحقيقها من خلال إصدار تشريعات وقوانين تنظم أبعادها المختلفة (الاقتصادية، البيئية، والاجتماعية). يأتي هذا في إطار التزام فلسطين بأجندة الأمم المتحدة 2030، حيث أصدرت قرارات تتماشى مع الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق)، مما يؤكد الحاجة إلى إصلاحات تشريعية ومؤسسية لتوجيه الحكم نحو الصالح العام (Masoudi et al., 2019; Drabi, 2022).

يستهدف التعليم والتدريب المهني في فلسطين الفئات الأكثر فقرًا، وتشدّد استراتيجيات اليونسكو على أهميته كعامل تحويلي يركز على المساواة بين الجنسين والمجتمعات المستدامة. (unesco,2012) وقد تم وضع استراتيجية فلسطينية لهذا القطاع ومراجعتها في عام 2010 (هلال و آخرون، 2010).

يهدف هذا التدريب إلى خلق قوة عاملة كفؤة ومبدعة، حيث ينحدر 66% من خريجه من أسر فقيرة. يلتحق به الطلاب غالبًا بسبب انخفاض التحصيل الأكاديمي أو الرغبة في دخول سوق العمل سريعًا، خاصة وأن برامج وزارة العمل تُقدم مجانًا. (Hilal & McGrath, 2016).

ورغم القيود التي يفرضها الاحتلال على حرية الحركة، والتي تعيق تحقيق الهدف الثامن للتنمية المستدامة، إلا أن خريجي التدريب المهني يحققون نجاحًا ملحوظًا. تتجاوز نسبة مشاركتهم في سوق العمل (80%)، ومعدل بطالتهم أقل بنصف المعدل مقارنة بخريجي التعليم الأكاديمي، وهم قادرون على إيجاد فرص عمل خلال (6) أشهر (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022). ومع ذلك، يواجه هذا القطاع تحديات كبيرة، أبرزها التدخل المباشر للاحتلال الإسرائيلي. تمثلت هذه التدخلات في إقرار قانون يحظر عمل الأونروا، واقتحام مراكز التدريب، والإغلاقات التي تعيق وصول الطلاب. بالإضافة إلى ذلك، لا تزال النظرة الاجتماعية التي تعتبر التدريب المهني خيارًا لأصحاب التحصيل الأكاديمي المنخفض قائمة لدى نسبة كبيرة من الفلسطينيين.

المحور الثاني: برامج التدريب المهني

يُعتبر التدريب المهني عنصرًا حيويًا لتطوير رأس المال البشري وتمكين الأفراد من الاندماج الفعال في سوق العمل. فهو يركز على تزويد المتدربين بمهارات عملية ومعرفة متخصصة تتوافق مع متطلبات الاقتصاد الحديث. تسهم هذه البرامج في تحسين الإنتاجية وتوسيع فرص التوظيف، وتعد بذلك وسيلة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي والاجتماعي.

التدريب المهني: المفهوم والأهمية والبيداغوجيا

يعد التدريب المهني جزءاً أساسياً من منظومة التنمية المستدامة، حيث يساهم في تحقيق الأهداف الاقتصادية من خلال تحسين فرص التوظيف وتعزيز مهارات العمال، كما يدعم الأهداف الاجتماعية عبر توفير فرص تدريبية متكافئة للفئات المهمشة والأشخاص ذوي الإعاقة، ويساهم في الأهداف البيئية عبر تشجيع استخدام التكنولوجيا الخضراء والممارسات المستدامة في بيئات العمل المختلفة (Suharno et al., 2025). وبالتالي، فإن برامج التدريب المهني تشكل أداة رئيسية لتحقيق التوازن بين متطلبات سوق العمل والقدرات البشرية، مما يساهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل مستدام.

يعرف التدريب المهني بأنه "عملية تعليمية منظمة تهدف إلى إكساب الأفراد مهارات تقنية ومهنية متخصصة تتناسب مع احتياجات سوق العمل، وذلك من خلال الجمع بين التعليم النظري والتطبيقات العملية لضمان جاهزية المتدربين لممارسة المهن المختلفة بكفاءة" (Janzen et al., 2025). يهدف التدريب المهني إلى تعزيز القدرات الإنتاجية للأفراد وتحسين مستوى أدائهم في مختلف القطاعات، سواء الصناعية أو التجارية أو الخدمية، مما يضمن تزويد سوق العمل بالعمالة المدربة والمؤهلة، يركز التدريب المهني على توفير بيئة تعلم تفاعلية تشمل تطبيقات عملية وممارسات مهنية، مما يساهم في تقليل الفجوة بين التعليم التقليدي ومتطلبات سوق العمل. ويتميز التدريب المهني بمرونته، حيث يمكن تقديمه للفئات المختلفة، سواء للطلاب الجدد، أو للعاملين الراغبين في تطوير مهاراتهم، أو للعاطلين عن العمل الباحثين عن فرص جديدة (Obiol-Francés & Villar-Aguilés, 2025).

ويعرف الباحث التدريب المهني بأنه عملية منظمة تجمع بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي بهدف تطوير مهارات الأفراد التقنية والمهنية. يتميز هذا النوع من التدريب بكونه مرناً، ويهدف إلى إعداد كوادر مؤهلة قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل المتغيرة بفعالية.

يُعدّ التدريب المهني من العوامل الحاسمة في تعزيز كفاءة القوى العاملة وتحقيق التوازن بين احتياجات سوق العمل والمهارات المتاحة، حيث يساهم بشكل مباشر في تحسين جودة الأداء الوظيفي، وتقليل

معدلات البطالة، وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. في ظل التحولات السريعة التي يشهدها سوق العمل، أصبح التدريب المهني ضرورة ملحة لمواكبة التطورات التكنولوجية والصناعية، وضمان جاهزية القوى العاملة لمتطلبات الوظائف الحديثة. ويمكن إبراز أهمية التدريب المهني في سوق العمل من خلال النقاط التالية بحسب (Odilovna, 2025):

أولاً: تحسين فرص التوظيف وتقليل معدلات البطالة

يساعد التدريب المهني في تأهيل الأفراد وإكسابهم المهارات العملية التي تتوافق مع احتياجات سوق العمل، مما يزيد من فرص حصولهم على وظائف لائقة. كما يسهم في تقليل الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات الوظائف، مما يقلل من معدلات البطالة، خاصة بين الشباب والخريجين الجدد الذين يواجهون صعوبة في إيجاد فرص عمل مناسبة بسبب نقص الخبرة العملية (Amanillo & Azimov, 2025).

ثانياً: تعزيز الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي

يساهم التدريب المهني في تطوير المهارات التقنية والمهنية للعاملين، مما يؤدي إلى تحسين كفاءتهم الإنتاجية، وتقليل الأخطاء، ورفع جودة الخدمات والمنتجات المقدمة. كما يساعد على تعزيز ثقافة التعلم المستمر، مما يتيح للأفراد تحديث مهاراتهم باستمرار لمواكبة التغيرات في بيئات العمل المختلفة (Vaniarinanta et al., 2025).

ثالثاً: دعم النمو الاقتصادي وتعزيز التنافسية

يلعب التدريب المهني دوراً أساسياً في دعم الاقتصاد من خلال زيادة كفاءة العاملين وتحسين جودة الإنتاج، مما يعزز من القدرة التنافسية للقطاعات الصناعية والتجارية والخدمية. فالدول التي تستثمر في تطوير رأس المال البشري من خلال التدريب المهني تتمتع بقدرة أكبر على جذب الاستثمارات وتحقيق نمو اقتصادي مستدام (Kebede et al., 2024).

رابعاً: تعزيز الابتكار والتطوير التكنولوجي

يعتبر التدريب المهني وسيلة فعالة لنقل المعرفة وتطبيق الابتكارات التكنولوجية الحديثة في مختلف القطاعات، حيث يمكن للعاملين المدربين الاستفادة من التكنولوجيا المتقدمة لتحسين العمليات الإنتاجية وتقديم حلول إبداعية تساهم في تطوير بيئات العمل. كما يتيح التدريب المستمر إمكانية التكيف مع التحولات الرقمية وتغيرات السوق، مما يساعد المؤسسات على البقاء في طليعة التطور الصناعي والتجاري (Chang & Hwang, 2024).

خامساً: تحسين الاستقرار الوظيفي وتقليل معدلات دوران العمالة

يؤدي تأهيل العاملين عبر التدريب المهني إلى زيادة رضاهم الوظيفي، مما يقلل من معدلات ترك الوظائف والتنقل بين المؤسسات، حيث يشعر العاملون الذين يحصلون على تدريب مستمر بالاستقرار والأمان الوظيفي، مما يعزز من التزامهم بأماكن العمل ويساهم في تحسين بيئة العمل بشكل عام (Suharno et al., 2025).

سادساً: توفير فرص تدريب للفئات المهمشة وتحقيق العدالة الاجتماعية

يتيح التدريب المهني فرصاً متساوية لجميع الفئات، بما في ذلك النساء، الأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات الاجتماعية المحرومة، مما يعزز من تكافؤ الفرص في سوق العمل. كما يساعد على تمكين الأفراد اقتصادياً من خلال منحهم القدرة على اكتساب مهارات جديدة تؤهلهم لدخول سوق العمل وتحقيق الاستقلال المالي (Kebede et al., 2024).

سابعاً: دعم ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة

يوفر التدريب المهني الأساس اللازم لتطوير مهارات ريادة الأعمال، حيث يمكن الأفراد من اكتساب المهارات الإدارية والفنية اللازمة لإنشاء مشاريعهم الخاصة، مما يعزز من نمو المشاريع الصغيرة

والمتوسطة التي تشكل ركيزة أساسية في دعم الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة (Gemil et al., 2024).

يمثل التدريب المهني أداة محورية في دعم سوق العمل من خلال تطوير رأس المال البشري، ورفع مستوى المهارات، وتعزيز فرص التوظيف والاستقرار الوظيفي، كما يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تحسين الإنتاجية ودعم الابتكار. لذلك، يعد الاستثمار في التدريب المهني ضرورة استراتيجية لضمان تكيف سوق العمل مع التغيرات المستقبلية، وتحقيق تنمية مستدامة تلبي احتياجات الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل (McGrath & Yamada, 2023).

يستنتج الباحث أن التدريب المهني يمثل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. فهو يعزز الأهداف الاقتصادية بتحسين فرص التوظيف، ويدعم الأهداف الاجتماعية بتوفير فرص متكافئة للجميع، ويسهم في الاستدامة البيئية بدمج التكنولوجيا الخضراء. بالتالي، لا يقتصر التدريب المهني على كونه وسيلة لاكتساب المهارات، بل هو أداة استراتيجية لتحقيق التوازن بين متطلبات سوق العمل وقدرات القوى العاملة، مما يسهم في بناء اقتصاد مستدام قائم على الكفاءات المتخصصة.

أما من ناحية بيداغوجيا التدريب المهني فقد بدأت الأنظار تتجه إلى التدريب المهني كونه أداة للإنتاجية منذ نشأة الثورة الصناعية ودوره في النمو الاقتصادي، وأن هذا النمو منبعه التدريب وما يصاحبه من مهارات تؤدي إلى التوظيف وتؤثر في الصناعة، فتطورت النظرة عن كونها نموذج اقتصادي ضيق، لتحولات إنسانية منها إمكانية الوصول للتدريب المهني وشمولها لجميع الفئات، وأصبح ينظر إلى التدريب المهني كحل للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية (Guile & Unwin, 2019)؛ فأشار إليها ديوي من جانب شخصي واجتماعي، وأشار إلى ضرورة التخصيص وجعل لكل شخص مهنة محددة تناسب اهتمامات وميول الأفراد، ويمكن ربطها من خلال هرم ماسلو للحاجات، فالتدريب المهني كمصدر رزق يتناغم مع الاحتياجات الأساسية للمعيشة، واستدامة سبل العيش يرتبط بالأمان عند

ماسلو (Maslow, 1954)، وركز ديوي على أهمية اختيار المهنة واقتربها بالاعتراف الاجتماعي والتي تتشارك معاني الحب والانتماء، وشدد أن التدريب المهني يهتم أيضاً بالمساهمة الاجتماعية والتي تجعل الفرد يشعر باحترام الذات (Dewey, 1916; Takyi Mensah et al., 2023) وهذا لا يتأتى إلا من خلال ما أشار له ليف وونغز (Lave & Wenger, 1991) بأن التدريب المهني عملية اجتماعية تعتمد على المشاركة في الممارسات المهنية، وأن هذه الممارسة تتطلب أن تكون ممارسة حيوية تتفاعل دائماً مع بيئات العمل والتكنولوجيا، وهذا أدى إلى نشوء نظريات جديدة للتدريب المهني تهدف إلى تغييره وتطويره بما يتلاءم مع التحديات العالمية المعاصرة؛ حيث غدت نظرية القدرات حيث تؤكد على ضرورة توسيع طاقات الأفراد وتمكينهم من تحقيق حياة ذات جودة وصولاً إلى نظرية التمكين التي تهدف إلى توفير إطار شامل يربط بين التنمية الفردية والاجتماعية (McGrath et al., 2022).

أبعاد التدريب المهني

يعد التدريب المهني ركيزة أساسية في تأهيل الأفراد لمتطلبات سوق العمل المتغيرة والمتطورة، حيث يركز على تنمية المهارات الفنية والتطبيقية اللازمة للاندماج الفعال في بيئات العمل. يشمل هذا التدريب عدة أبعاد مهمة مثل موازنة البرامج مع احتياجات السوق، وضمان جودة التدريب، واستخدام التكنولوجيا الحديثة، بالإضافة إلى تأهيل المدربين وتوفير بنية تحتية تدعم العملية التدريبية، ليكون بذلك عاملاً مؤثراً في تحقيق التنمية المستدامة ورفع كفاءة القوى العاملة (الرشيدي و العمري، 2022) على النحو الآتي:

أولاً: موازنة برامج التدريب المهني مع سوق العمل (المفهوم والمعايير والتحديات)

يقصد بموازنة برامج التدريب المهني بأنها عملية تطوير وتصميم البرامج التعليمية والتدريبية بحيث تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وذلك من خلال التركيز على المهارات التقنية والمهنية اللازمة

لتمكين الخريجين من الاندماج الفاعل في بيئات العمل المختلفة. تهدف هذه العملية إلى تقليل الفجوة بين التعليم والتوظيف، مما يسهم في تعزيز كفاءة القوى العاملة وتحقيق استدامة اقتصادية ومهنية. تتطلب مواءمة البرامج إشراك مختلف الأطراف المعنية، بما في ذلك المؤسسات التعليمية، أرباب العمل، القطاع الصناعي، والجهات الحكومية، لضمان أن تكون البرامج مصممة وفقاً لاحتياجات السوق الفعلية، وليس بناءً على محتوى نظري منفصل عن الواقع العملي (Liu et al., 2024). تعد مواءمة المناهج مع سوق العمل أحد العناصر الأساسية لضمان جودة التعليم والتدريب المهني، حيث تهدف إلى تزويد المتدربين بالمهارات والمعرفة التي تتوافق مع احتياجات سوق العمل المتغيرة. تلعب هذه المواءمة دوراً محورياً في تعزيز فرص التوظيف، وتحقيق التنمية الاقتصادية، ودعم الابتكار والإنتاجية في مختلف القطاعات. وفي هذا السياق، تتطلب مواءمة المناهج تطوير استراتيجيات تربوية حديثة تعكس التطورات التكنولوجية والصناعية، وتضمن استجابة فعالة لمتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي (Esmail & Khan, 2024).

ولضمان تحقيق مواءمة فعالة بين المناهج وسوق العمل، يجب أن تستند البرامج التعليمية والتدريبية إلى مجموعة من المعايير التي تعكس متطلبات السوق المتجددة، وتشمل هذه المعايير (Liu et al., 2024) ضمان توافق المناهج مع احتياجات سوق العمل، من خلال اتباع منهجية شاملة. تبدأ هذه المنهجية بتحليل احتياجات السوق بشكل مستمر لتحديد الوظائف والمهارات المطلوبة. كما تتطلب التحديث المستمر للمحتوى التعليمي ليواكب التطورات التكنولوجية والاقتصادية. بالإضافة إلى ضرورة التكامل بين التعليم النظري والتطبيق العملي عبر توفير التدريب في بيئات حقيقية. إلى جانب بناء شراكات فعالة مع القطاع الخاص أمراً جوهرياً لإشراك أرباب العمل في تصميم المناهج. ويجب أن تتضمن المناهج دمج التكنولوجيا الحديثة وتنمية المهارات الناعمة كالتفكير النقدي وحل المشكلات، فهي ضرورية لإعداد المتدربين لسوق العمل المتطور.

وتواجه عملية مواعاة المناهج مع سوق العمل في فلسطين عدة تحديات تؤثر على كفاءة التدريب المهني، وتحد من قدرته على تلبية متطلبات سوق العمل المتغير. من أبرز هذه التحديات (Abuhussein, 2024) ضعف التواصل بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص، مما يخلق فجوة بين المهارات المكتسبة والمتطلبات الفعلية للسوق. يضاف إلى ذلك الافتقار إلى التحديث المستمر للمناهج، التي غالبًا ما تكون تقليدية ولا تواكب التطورات السريعة في التكنولوجيا والصناعة. كما أن محدودية الموارد والبنية التحتية التعليمية وقلة فرص التدريب العملي تحد من جودة التدريب المهني وتؤثر على جاهزية الخريجين. وتُعدّ التحديات الاقتصادية والسياسية عاملاً رئيسياً يحد من تمويل وتطوير هذه البرامج. بالإضافة إلى ذلك، فإن غياب استراتيجيات وطنية شاملة يمنع تحديث المناهج وربطها بسوق العمل بشكل فعال ومنتظم.

وخلاصة القول فإنّ مواعاة المناهج مع سوق العمل تعد خطوة أساسية لضمان تحقيق التنمية المستدامة في فلسطين، حيث تسهم في إعداد جيل من الخريجين القادرين على تلبية احتياجات السوق وتحقيق الاستقرار الاقتصادي. يتطلب تحقيق هذه المواعاة تطوير سياسات تعليمية مرنة، وتعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية والقطاعات الإنتاجية، إلى جانب الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة لضمان تعليم مهني وتدريبى يواكب المتغيرات العالمية، ولذلك قام الباحث بتحليل المناهج التدريبية والأطر الهيكلية المنبثقة عنها كجزء من منهجية العمل لهذه الدراسة، لترى مدى مواعتها لسوق العمل ضمن المعايير.

ثانياً: جودة التدريب (المفهوم والمعايير والتحديات)

يعد التدريب المهني أحد المكونات الأساسية في تطوير القوى العاملة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يهدف إلى تزويد المتدربين بالمهارات التقنية والمهنية اللازمة لمواكبة احتياجات سوق العمل. تعتمد فعالية التدريب المهني على جودة البرامج المقدمة، والتي تتطلب الالتزام بمعايير محددة لضمان تحقيق نتائج إيجابية تعكس التحسن في الأداء الوظيفي والإنتاجية. ومع ذلك، فإن تحقيق

جودة التدريب يواجه تحديات متعددة تتعلق بالبنية التحتية، وتأهيل المدربين، ومدى توافق المناهج مع المتطلبات الحديثة (Sakdapat, 2024).

تعرف جودة التدريب المهني بأنها مستوى الفعالية التي تحققها البرامج التدريبية في تزويد المتدربين بالمهارات والمعارف التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، حيث تعتمد على مجموعة من العوامل مثل تحديث المناهج، كفاءة المدربين، وتوفير بيئة تدريبية مناسبة (إمام و المرساوي، 2024). تهدف جودة التدريب إلى تقليل الفجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي، مما يسهم في تحسين مستوى الأداء لدى الخريجين وتأهيلهم لسوق العمل بكفاءة عالية (Amanillo & Azimov, 2025).

يرتكز مفهوم جودة التدريب المهني على تصميم برامج مرنة وتفاعلية، تعتمد على أحدث التقنيات وتخضع لتقييم دوري لضمان مواكبتها للتطورات الاقتصادية والتكنولوجية (الدماغ و أبو حجير، 2022). ولتحقيق هذه الجودة، يجب أن تستند البرامج إلى مناهج محدثة تعكس متطلبات سوق العمل الفعلية، وأن يمتلك المدربون خبرة عملية إلى جانب المعرفة الأكاديمية (ذبيان و الربيعي، 2023).

تعد البيئة التدريبية من العوامل الرئيسية أيضاً، حيث يجب أن تكون مزودة بالمعدات والأدوات التي تحاكي بيئة العمل الحقيقية. كما أن دمج المهارات الناعمة كالتفكير النقدي والعمل الجماعي يُعتبر جزءاً أساسياً من معايير الجودة. (Thapa, 2024)، إضافة إلى ذلك، تعد الشراكة مع القطاع الخاص ضرورة لضمان توافق مخرجات التدريب مع احتياجات السوق. (Lahnin et al., 2024).

على الرغم من أهمية هذه المعايير، فإن تحقيقها يواجه تحديات متعددة. أبرزها ضعف التمويل الذي يؤثر على تطوير المناهج وتحديث البنية التحتية، ونقص الكوادر المؤهلة من المدربين (الدماغ و أبو حجير، 2022). كما أن عدم توافق المناهج مع التطورات السريعة في سوق العمل يشكل تحدياً رئيسياً (إمام و المرساوي، 2024).

ويُعد ضعف التعاون مع القطاع الخاص وقلة فرص التدريب العملي من العوائق التي تقلل من جاهزية المتدربين لسوق العمل، إضافة إلى غياب آليات تقييم البرامج ومتابعة الخريجين (ذبيان و الربيعي، 2023ب) و (Edwards- Fapohunda, 2024) وأخيراً، تبرز التحديات التكنولوجية المتعلقة بنقص البنية التحتية الرقمية ومهارات المدربين والمتدربين كعائق أمام دمج التقنيات الحديثة في التدريب (فطافطة، 2024).

ويرى الباحث ان جودة التدريب المهني تعد عنصراً حيوياً في تعزيز قدرات القوى العاملة وتحقيق التنمية المستدامة، حيث تساهم في إعداد خريجين مؤهلين قادرين على تلبية متطلبات سوق العمل. لضمان تحقيق جودة التدريب، ينبغي تطوير المناهج بشكل مستمر، وتعزيز الشراكات بين المؤسسات المهنية والقطاع الخاص، والاستثمار في تأهيل المدربين وتحسين بيئة التدريب. كما أن تبني أحدث التقنيات وتطوير استراتيجيات تقييم فعالة يعدان ضروريين لضمان تحقيق معايير الجودة، مما يساهم في تحسين كفاءة التدريب وتعزيز فرص التوظيف ودعم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

ثالثاً: استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب المهني

أصبح استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب المهني عنصراً محورياً في تطوير مهارات القوى العاملة وتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. تساهم التكنولوجيا في تحسين جودة التدريب من خلال توفير أدوات متطورة تتيح للمتدربين التعلم بطرق أكثر تفاعلية وكفاءة. كما أن دمج التكنولوجيا في التدريب المهني يساعد على تقليل الفجوة بين التعليم الاعتيادي والمهارات المطلوبة في القطاعات الصناعية والتجارية والخدمية، مما يعزز من فرص التوظيف ويدعم الابتكار في بيئات العمل (Wu, 2024).

تعتبر التكنولوجيا الحديثة من العوامل الرئيسية التي تساهم في تحسين جودة التدريب المهني من خلال توفير وسائل تعليمية أكثر كفاءة وتفاعلية. إذ تساهم في تعزيز المهارات العملية لدى المتدربين من خلال

المحاكاة الافتراضية، والتدريب القائم على الذكاء الاصطناعي، واستخدام الأجهزة المتطورة في ورش العمل. من خلال التكنولوجيا، يصبح التدريب أكثر دقة وفاعلية، حيث يمكن للمتدربين تطبيق المهارات المكتسبة في بيئات افتراضية قبل الانتقال إلى بيئات العمل الحقيقية، مما يقلل من نسبة الأخطاء ويحسن مستوى الأداء (Amdan et al., 2024).

كما أن التكنولوجيا تسهل الوصول إلى التدريب المهني عبر المنصات الإلكترونية، مما يتيح للمتعلمين فرصة اكتساب المهارات في أي وقت ومن أي مكان، وهو ما يعزز من مفهوم التعلم المستمر. بالإضافة إلى ذلك، فإن استخدام التقنيات الحديثة في التدريب المهني يساهم في تحسين عمليات التقييم والمتابعة، حيث يمكن تحليل بيانات أداء المتدربين وتقديم ملاحظات فورية لتحسين مستوى التعلم (إمام والمرساوي، 2024).

يُعد التعليم الإلكتروني أداةً محورية في تطوير التدريب المهني، حيث يتيح فرصاً جديدة لتنمية المهارات عبر الإنترنت. من خلال المنصات الرقمية، يوفر التعليم الإلكتروني محتوىً تعليمياً متنوعاً ومختبرات افتراضية، مما يجعل تجربة التعلم أكثر مرونة وتفاعلية. كما أنه يعزز التعلم الذاتي ويقلل تكاليف التدريب، مما يوسع نطاق الوصول إلى شرائح أوسع من المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، تتيح أدواته الرقمية تقييماً دقيقاً لتقدم المتدربين، مما يساعد في تخصيص المحتوى التدريبي. (Amdan et al., 2024)

رابعاً: إعداد المدربين وتأهيلهم (المفهوم والمعايير والتحديات)

يعد تأهيل المدربين في مراكز التدريب المهني أحد العوامل الأساسية لضمان جودة العملية التدريبية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في مجال التعليم والتدريب المهني. فالمدربون يمثلون الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في نقل المعرفة وتطوير المهارات، مما يتطلب توفير برامج تأهيل مستمرة تضمن امتلاكهم لمهارات التدريس الفعالة، والقدرة على تطبيق أحدث التقنيات والأساليب التعليمية. ويستلزم

تحقيق ذلك اعتماد معايير دقيقة لاختيار المدربين، إلى جانب تنفيذ برامج تأهيلية متخصصة تعزز من قدراتهم العملية والتربوية، غير أن عملية إعداد المدربين تواجه العديد من التحديات التي تعيق تحقيق الجودة المطلوبة في التدريب المهني (Niyonasenze et al., 2024).

يخضع اختيار المدربين في مراكز التدريب المهني لمجموعة من المعايير التي تضمن قدرتهم على تقديم برامج تدريبية فعالة تلبي احتياجات المتدربين وسوق العمل. ومن أبرز هذه المعايير امتلاك المدربين للخبرة العملية في المجال الذي سيقومون بتدريسه، حيث أن المعرفة النظرية وحدها لا تكفي، بل يجب أن يكون المدرب متمرساً في الممارسات المهنية التي ينقلها للمتدربين (Niyonasenze et al., 2024).

إلى جانب ذلك، يعد امتلاك المهارات التربوية والتواصلية عاملاً مهماً في اختيار المدربين، حيث يجب أن يكونوا قادرين على تبسيط المعلومات، وتقديمها بطرق تفاعلية تسهل عملية الفهم والتطبيق العملي. كما أن قدرة المدرب على إدارة بيئة التدريب وتحفيز المتدربين تسهم بشكل كبير في نجاح العملية التدريبية، حيث يحتاج المتدربون إلى بيئة تعليمية داعمة تشجع على الابتكار والمشاركة الفاعلة (الدماغ و أبو حجير، 2022).

كما ينبغي أن يمتلك المدربون القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في التعليم، حيث أن التطورات التكنولوجية أصبحت جزءاً أساسياً من التدريب المهني، مما يستلزم امتلاك المهارات الرقمية اللازمة لتقديم محتوى تدريبي عالي الجودة باستخدام الأدوات التفاعلية مثل المحاكاة الافتراضية والتدريب القائم على الذكاء الاصطناعي (Lahnin et al., 2024).

تعد برامج تأهيل المدربين من المكونات الأساسية في تطوير جودة التدريب المهني، حيث يتم تصميمها لضمان امتلاك المدربين للمهارات الفنية والتربوية التي تمكنهم من تقديم تدريب فعال. وتشمل هذه البرامج ورش عمل مكثفة تهدف إلى تطوير الأساليب التدريسية الحديثة، وإكساب المدربين مهارات

تصميم المناهج التدريبية التي تتماشى مع احتياجات السوق. كما تتضمن هذه البرامج تدريبات عملية داخل المؤسسات والشركات، مما يساعد المدربين على تطبيق ما تعلموه في بيئات حقيقية (فطافطة، 2024).

إلى جانب ذلك، يتم تقديم دورات تدريبية متخصصة في استخدام التكنولوجيا في التدريب المهني، حيث يتم تدريب المدربين على كيفية استخدام تقنيات الواقع الافتراضي، والأنظمة الرقمية في تقديم الدروس، مما يساهم في تحسين تجربة المتدربين وتعزيز تفاعلهم مع المحتوى التدريبي. كما يتم توفير برامج تدريبية حول تطوير المهارات القيادية والإشرافية، حيث أن المدربين لا يقتصر دورهم على نقل المعرفة فحسب، بل يشمل أيضاً توجيه المتدربين وتحفيزهم على تحقيق أقصى استفادة من التدريب (ذبيان و الربيعي، 2023أ).

كما أن هناك برامج متخصصة تستهدف تأهيل المدربين على أساليب التقييم والمتابعة، حيث يتم تدريبهم على تحليل أداء المتدربين، وتقديم التغذية الراجعة التي تساعد على تحسين مهاراتهم. ومن خلال هذه البرامج، يتم تعزيز قدرة المدربين على تحديد نقاط القوة والضعف لدى المتدربين، وتصميم خطط تدريبية تتناسب مع احتياجاتهم الفردية (إمام و المرساوي، 2024).

على الرغم من أهمية إعداد المدربين وتأهيلهم، إلا أن هذه العملية تواجه عدة تحديات تؤثر على جودة التدريب المهني. من أبرز هذه التحديات نقص البرامج التدريبية المتخصصة، حيث أن العديد من مراكز التدريب المهني تفتقر إلى برامج تأهيل مستمرة تضمن تطوير مهارات المدربين وفقاً لأحدث التطورات في سوق العمل (الدماغ و أبو حجير، 2022). كما أن محدودية الموارد المالية تعد من العقبات التي تعيق تنفيذ برامج تأهيل المدربين، حيث يتطلب التدريب عالي الجودة استثمارات كبيرة في البنية التحتية، والأدوات التقنية، وورش العمل التطبيقية، وهو ما قد يكون غير متاح في بعض المؤسسات التي تعاني من نقص التمويل. بالإضافة إلى ذلك، فإن مقاومة بعض المدربين لتبني أساليب التدريب

الحدیثة تشكل تحديًا آخر، حيث أن بعض المدربين يفضلون الاعتماد على الأساليب الاعتيادية، مما يؤثر على فعالية التدريب المهني ويقلل من قدرة المتدربين على اكتساب المهارات المطلوبة في سوق العمل الحديث (Niyonasenze et al., 2024).

إلى جانب ذلك، فإن قلة الشراكات بين مراكز التدريب المهني والقطاع الخاص تحد من فرص تطوير مهارات المدربين، حيث أن التعاون مع الشركات والمؤسسات الصناعية يتيح للمدربين الاطلاع على أحدث التقنيات والممارسات المهنية، مما ينعكس إيجابًا على جودة التدريب. كما أن غياب معايير واضحة لاعتماد المدربين يؤدي إلى تفاوت كبير في مستوى التدريب بين المؤسسات المختلفة، حيث قد يتم تعيين مدربين يفتقرون للخبرة أو الكفاءة المطلوبة، مما يؤثر على جودة التدريب المقدم للمتدربين (Semali, 2024).

كما أن التطور السريع في التكنولوجيا يشكل تحديًا آخر أمام تدريب المدربين، حيث إن العديد من البرامج التدريبية لا تواكب التغيرات المتسارعة في مجال التكنولوجيا، مما يجعل بعض المدربين غير مؤهلين لاستخدام الأدوات الرقمية الحديثة في تقديم المحتوى التدريبي. يتطلب التغلب على هذا التحدي وضع خطط تدريبية مرنة تتيح تحديث مهارات المدربين باستمرار، وتعزز من قدرتهم على استخدام التقنيات الحديثة بكفاءة (ذبيان و الربيعي، 2023ب). ويرى الباحث أن إعداد المدربين وتأهيلهم يعد عنصرًا أساسيًا في تحسين جودة التدريب المهني وضمان توافقه مع احتياجات سوق العمل. ولتحقيق ذلك، يجب اعتماد معايير دقيقة لاختيار المدربين، وتنفيذ برامج تأهيلية متخصصة تركز على تطوير مهاراتهم الفنية والتربوية. كما أن مواجهة التحديات التي تعيق عملية تأهيل المدربين تتطلب استراتيجيات متكاملة تشمل زيادة الاستثمار في التدريب، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص، وتحديث البرامج التأهيلية لمواكبة التطورات الحديثة. من خلال هذه الجهود، يمكن ضمان تقديم تدريب مهني عالي الجودة يسهم في تطوير القوى العاملة وتحقيق التنمية المستدامة.

خامسا: البنية التحتية والموارد في التدريب المهني (الأهمية والتحديات)

تعد البنية التحتية والموارد عوامل أساسية لفعالية التدريب المهني وجودته، فهي تساهم بشكل مباشر في تحسين بيئة التعلم وتزويد المتدربين بالمهارات اللازمة لسوق العمل. تشمل هذه البنية توفير المباني المناسبة والمختبرات المتطورة، إضافة إلى نظم التعليم الرقمي التي تسهل عملية التدريب. إن وجود بيئة تدريبية مناسبة يعزز من تجربة التعلم ويؤثر إيجابًا على أداء المتدربين، سواء من حيث راحتهم الجسدية والنفسية أو من خلال إتاحة الفرصة لهم لتطبيق المهارات المكتسبة عمليًا في بيئة تحاكي الواقع (Chang et al., 2024; Arikawe et al., 2024).

كما أن التجهيزات الحديثة، مثل المعدات المتطورة والبرمجيات المتخصصة، تعتبر ضرورية لتقديم محتوى تعليمي واقعي وتطبيقي. استخدام التقنيات الحديثة، مثل الواقع الافتراضي والذكاء الاصطناعي، يعزز فعالية التدريب من خلال توفير بيئات تعليمية تفاعلية. هذه التقنيات تمكن المتدربين من محاكاة مواقف عمل حقيقية دون التعرض للمخاطر. يرى الباحث أن توفر هذه التجهيزات يضمن أن يكون الخريج جاهزًا للانخراط في العمل مباشرة بعد تخرجه، دون الحاجة لفترات تأهيل طويلة (الدماغ و أبو حجر، 2022؛ فطافطة، 2024).

على الرغم من أهمية هذه التجهيزات، فإن تحقيقها يواجه العديد من التحديات. من أبرزها نقص التمويل، حيث يؤثر ضعف الموارد المالية على قدرة المؤسسات في تحديث مبانيها وتوفير المعدات الحديثة، مما يؤدي إلى استمرار استخدام تجهيزات قديمة لا تتناسب مع متطلبات السوق. كما أن محدودية الدعم الحكومي والاستثمارات في هذا القطاع تجعل تطوير البنية التحتية أولوية ثانوية في بعض الدول (ذبيان و الربيعي، 2023؛ إمام و المرساوي، 2024).

بالإضافة إلى ذلك، تواجه بعض المؤسسات تحديات تتعلق بعدم توافق مبانيها مع متطلبات التدريب المهني الحديث. كما أن التحديات التقنية تبرز كعائق آخر، حيث يتطلب التحول الرقمي استثمارات

كبيرة في البنية التحتية التكنولوجية مثل الإنترنت عالي السرعة وأجهزة الحاسوب المتطورة، وهو ما تفنقر إليه بعض المؤسسات. وهذا يؤثر سلبيًا على كفاءة البرامج التدريبية في تلبية احتياجات السوق المتطورة (فطافطة، 2024).

يستنتج الباحث أن البنية التحتية والموارد عوامل أساسية في تحديد جودة التدريب المهني، حيث يؤدي توفر بيئة وتجهيزات حديثة إلى تحسين تجربة التعلم وزيادة فرص توظيف الخريجين. ومع ذلك، يواجه تطوير البنية التحتية تحديات تتعلق بضعف التمويل والدعم الحكومي، مما يتطلب استراتيجيات شاملة لدعم الاستثمار في هذا القطاع.

المحور الثالث: واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

يعرف التعليم والتدريب المهني والتقني بأنه نمط من التعليم والتدريب الذي يقوم على إكساب وتحسين المهارات والمعارف والسلوكيات والكفايات المطلوبة للقيام بالأعمال المطلوبة ضمن مهنة معينة، أو مجموعة من المهن ذات الصلة، في مجال من مجالات النشاط الاقتصادي، أو للاستفادة منها في مجالات الحياة (هلال و آخرون، 2023). يشمل نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين على خمسة مستويات، حسب تصنيف المهارات المعياري للمهن والذي تعتمد فلسطين وتشمل حسب (جوبلس، 2023):

أولاً: الاختصاصي: خريج الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة من حملة درجة البكالوريوس فأعلى في التخصصات الهندسية والتقنية المتخصصة.

ثانياً: الفني: خريج الكليات التقنية الحكومية والخاصة والتابعة لوكالة الغوث الدولية وتكون مدة الدراسة فيها عامان بعد إنهاء الثانوية العامة.

ثالثاً: المهني: خريج المدارس الثانوية المهنية والتي تتبع وزارة التربية، وزارة الأوقاف، والمؤسسات الأهلية في التخصصات الصناعية والمهنية والتقنية.

رابعاً: العامل الماهر: خريج مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية، أو مراكز التدريب التي تتبع المؤسسات الأهلية، أو مراكز التدريب التي تتبع الأونروا، أو مراكز التدريب التي تتبع الكليات والجامعات، أو بعض المراكز الخاصة.

خامساً: العامل شبه الماهر (محدد المهارات): خريج مراكز التدريب التي تتبع وزارة التنمية الاجتماعية، أو مراكز التدريب الخاصة المرخصة، أو مراكز التدريب التي تتبع المؤسسات الأهلية.

لا يزال حجم نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين صغيراً مقارنة مع دول أخرى إقليمية وعالمية، حيث تقدم المستويات الخمسة، حيث يقدم التدريب في المستويين الرابع والخامس في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل وعددها (11) مركزاً فعلياً، حيث توفر برامج التدريب القصير وبرامج الدبلوم المهني، وبرامج رفع الكفاءة، وأيضاً مراكز التدريب الخاصة التي ترخصها وزارة العمل وعددها (220) التي يقدم فيها برامج التدريب القصير وبرامج الدبلوم المهني في بعض منها، ومراكز التدريب المهني التابعة لوكالة إغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) وعددها (2)، ومراكز التأهيل التي تتبع وزارة التنمية الاجتماعية وعددها (2)، أما التدريب في المستوى الثالث فيقدم في المدارس الثانوية لمهنية التي تتبع وزارة التربية والتعليم وعددها (24) في المسار الثانوي المهني، أما بالنسبة للمستوى الثاني فيقدم من خلال الكليات التقنية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وعددها (5) والكليات الخاصة وعددها (33)، وفي (3) كليات تابعة للأونروا، أما المستوى الأول فيتم في الجامعات الفلسطينية (هلال و آخرون، 2023).

أهداف التدريب المهني في فلسطين

يسعى نظام التدريب المهني في فلسطين إلى تحقيق عدة أهداف وطنية، أبرزها تزويد سوق العمل بقوى عاملة ماهرة ومؤهلة في مختلف القطاعات. كما يهدف إلى مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة وتأثيرها على سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، يعمل النظام على مواجهة التقلبات الاقتصادية

من خلال برامج تدريب تزيد من فرص التوظيف، ويضمن المرونة المطلوبة في سوق العمل عبر تزويد المتدربين بالمهارات اللازمة في تخصصاتهم الدقيقة (الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، 2024).

أنواع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

ينقسم التعليم والتدريب المهني في فلسطين إلى تعليم وتدريب رسمي من جهة، وتعليم وتدريب شبه رسمي من جهة أخرى، حيث ينقسم التعليم والتدريب الرسمي إلى قسمين رئيسيين وهما:

أولاً: كليات المجتمع الأهداف: تهدف كليات المجتمع إلى إعداد المستوى المتوسط من القوى البشرية الذي يشكل حلقة الوصل بين الأخصائيين والعمال المهرة ويشترط لقبول الطلبة في هذه الكليات اجتيازهم لامتحان الثانوية العامة بنجاح، وبمعدل يزيد عن (60%). ويخضع القبول لعملية التنافس ومدة الدراسة سنتان دراسيتان، ويتقدم الطلبة في نهاية مدة الدراسة إلى الامتحان الشامل لكليات المجتمع كل في تخصصه كما يمكنهم الالتحاق بالجامعات واستكمال الدراسة الجامعية وفق شروط خاصة.

ثانياً: المدارس الثانوية المهنية وتهدف إلى إعداد الطلبة إعداداً مزدوجاً: إعدادهم للعمل من جهة، وإحاقهم في بعض مجالات التعليم العالي من جهة أخرى. ويقضي الطلبة في هذه المدارس نصف مدة الدراسة في دراسة مواد عامة، والنصف الثاني في دراسة المواد النظرية وفي التدريب العملي المرتبط في المهنة، ويشترط لقبول الطلبة في هذه المدارس اجتيازهم للصف العاشر بنجاح، وتكون مدة الدراسة سنتان، في نهاية مدة الدراسة يتقدم الطلبة لامتحان الثانوية العامة للفرع المهني وفي حالة نجاحهم يحصلون على شهادة الثانوية العامة للفرع المهني والتي تؤهلهم للالتحاق بكليات المجتمع أو ببعض التخصصات في الجامعات. في حين ينقسم التعليم والتدريب شبه الرسمي إلى ثلاثة أقسام رئيسية وهم:

أولاً: مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية: تهدف إلى إعداد العمالة شبه الماهرة في مجالات مختلفة، ويقضي الطلبة في هذه المراكز معظم وقتهم في التدريب العملي في المشاغل، تختلف

شروط الالتحاق في الدورات المختلفة حسب نوع الدورة ومحتواها، تتراوح مدة الدورات بين (5) إلى (14) شهراً تبعاً لنوع الدورة، يحصل الطالب فور انتهاء الدورة على شهادة دورة من وزارة العمل.

ثانياً: مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث والجمعيات الخيرية والأهلية: تهدف هذه المراكز إلى إعداد العمالة الماهرة، ويقضي المتدربون في هذه المراكز حوالي (75%) من وقتهم في التدريب العملي والباقي في دراسة المواد النظرية العامة المرتبطة بالمهنة موضع التدريب، يشترط اجتياز الصف العاشر بنجاح، تتراوح مدة التدريب حسب المؤسسة و البرنامج ما بين سنة الى سنتان، بعد إنهاء الطلبة التدريب يحصلون على شهادة دبلوم في المهنة التي تدربوا عليها.

ثالثاً: المراكز الثقافية والخاصة حيث أن هناك المئات من هذه المراكز والتي توفر دورات تدريب غير نظامية في العديد من المجالات، كما أن هناك العديد من المؤسسات التنموية ومؤسسات التعليم المستمر التابعة للجامعات والكليات التي تعنى أيضاً بتوفير الدورات التدريبية المختلفة (الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، 2024).

أهمية التدريب المهني شبه الرسمي(المستوى الماهر)

وحيث أن مجال الدراسة الحالية يتناول برامج التدريب المهني شبه رسمي والتي تتناول التدريب في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية وعددها (11)، وتلك التابعة لوكالة الغوث الدولية وعددها (2) ضمن مستوى العامل الماهر، وكلاهما يتمتعان بهيكلية تدريبية وإدارية منظمة، وهو التدريب الذي يكون مرتبطاً بمهارات خاصة ومصمم وفقاً لاحتياجات المتدربين المحددة ومرتبطة بمكان العمل النشط، ويميل التدريب غير الرسمي إلى أن عملياً أكثر ومرتبطة بالمهام، ويرتبط بفوارق الدخل على المستوى الفردي والقومي، وتكمن أهمية التدريب في تكاملها مع مصادر أخرى لرأس المال البشري، مثل التعليم، ومن المهم دراسة تفاعل مصادر رأس المال البشري المختلفة مع بعضها البعض، والآثار المترتبة على هذه التفاعلات لتحقيق التنمية المستدامة (Ma et al., 2024)، وقد تم الاعتراف

بالتدريب الشبه رسمي بأنه أداة مهمة للمساهمة في مكافحة آفة الفقر، حيث أن العائدات على الاستثمار في التدريب مرتفعة جداً، ويؤدي إلى زيادة مهارات وإنتاجية الأسر الفقيرة ويعزز مستوى الأجور والرفاهية العامة للسكان، ويعتبر التدريب المهني من ضمن أولويات الدول من أجل قابلية التوظيف وإيجاد فرص العمل، وينخرط التدريب المهني شبه الرسمي في أكبر مشغل للعمالة في العالم، وهو يتألف من أنشطة متناهية الصغر وصغيرة غير متجانسة تولد ما يصل إلى 95% (من عالم العمل، وفي العديد من البلدان النامية تم الإشارة إلى أن انخفاض مستوى التعليم الأكاديمي والتسرب من المدارس كان سبباً لمشاركة الناس في التدريب شبه الرسمي وغير الرسمي، للحصول على المهارات والكفاءات التي تلزمهم للعمل، والذي أشارت إليه منظمة العمل الدولية (Abu Sharkh, 2002) أن الفقر سبب رئيسي للاقتصاد غير الرسمي ناجم عن الافتقار إلى التعليم الابتدائي والثانوي للعمل بشكل فعال في الاقتصاد الرسمي، تحرك التكنولوجيا معظم أسواق العمل الحديثة، والتي قد لا يمتلكها كثيرين من الملتحقين بالتدريب المهني والذين يطمحون للحصول على مهارات محددة تعينهم لرعاية أنفسهم وأسرهم (Akinsooto & Akpomuje, 2018).

دعم الدراسات السابقة للإطار النظري

الدراسات السابقة أكدت على أهمية التعليم المهني كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة، حيث أجمعت العديد منها على دوره في تطوير مهارات الأفراد وتعزيز فرص العمل بما يدعم النمو الاقتصادي والاجتماعي. ركزت الدراسات مثل دراسة العامري (2024) وإمام والمرساوي (2024) على أهمية تحسين جودة المناهج التدريبية وربطها بمتطلبات السوق، وهو ما يتماشى مع أهداف دراستنا الحالية التي تسعى إلى تحسين برامج التدريب المهني في فلسطين وضمان توافقها مع الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة.

وفي السياق الفلسطيني، تناولت دراسات مثل شحادة ويوسف (2023) والداغ وأبو حجير (2022) التحديات التي تواجه التعليم المهني، مثل ضعف البنية التحتية ونقص الموارد، وهو ما يميز السياق

المحلي مقارنة بالدراسات الأجنبية التي ركزت على تقنيات التعليم المتقدمة وتطوير الكفاءات المستدامة كما في دراسة جياديك وكالانسكي (Gaiduk & Kalenskyi, 2023) ودراسة لانين وآخرون (Lahnin et al., 2024) على الرغم من هذا الاختلاف، فإن دراستنا تستفيد من كلا الجانبين من خلال الجمع بين تحليل هذه التحديات المحلية وتقديم حلول مستدامة تستند إلى أفضل الممارسات العالمية.

الدراسات التي تناولت البعد التكنولوجي، مثل فيالي وفوغارتي (Fayyaleh & Fogarty, 2024)، أكدت على أهمية التكنولوجيا في تحسين جودة التدريب وزيادة فرص التوظيف، وهو محور رئيسي لدراستنا التي تهدف إلى دمج التكنولوجيا الحديثة في برامج التدريب المهني في فلسطين. وبالإضافة إلى ذلك، ركزت دراسات أخرى مثل (Khurutba et al., 2024) & (Ben Hassen & El Bilali, 2024) على ضرورة إدماج أهداف التنمية المستدامة في المناهج لضمان توافقها مع احتياجات السوق والمجتمع، وهو ما يعزز أهمية توسيع نطاق تطبيق هذه الممارسات في السياق الفلسطيني.

وفيما يتعلق بالبعد الاجتماعي والاستدامة، أوضحت دراسات مثل محمد والمصراوي (Mohamed & El Marsawy, 2024) لانين وآخرون (Lahnin et al., 2024) دور برامج التدريب المهني في تحقيق العدالة الاجتماعية والشمولية، بينما ركزت دراسات مثل العامري (2024) وأبو الرب وآخرون (Abu Alrob et al., 2023) على دور الحوكمة الرشيدة في تعزيز كفاءة هذه البرامج. تتفق هذه التوجهات مع الأهداف التي تسعى دراستنا لتحقيقها من خلال تعزيز دور التعليم المهني في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين.

تشير العديد من الدراسات إلى أهمية التعاون بين القطاعين العام والخاص لتحسين جودة التعليم المهني، كما أظهرت ذلك دراستنا بن حسن والبلالي (Ben Hassen & El Bilali, 2024) و (شحادة و يوسف، 2023). هذا الجانب يعد عنصراً أساسياً في دراستنا التي تسعى إلى تقديم تصور شامل لتحسين برامج التدريب المهني من خلال تعزيز الشراكات وتطوير السياسات الداعمة لهذا القطاع.

تشير الدراسات السابقة إلى أهمية التعليم المهني والتقني (TVET) في دعم التنمية المستدامة، مع التركيز على الاتجاهات الحديثة والتحديات المرتبطة بتطوير هذا المجال. أبرزت دراسة (McGrath & Yamada, 2023) التحولات التي يشهدها التعليم المهني باتجاه التركيز على المهارات الناعمة والقابلة للتكيف مع التغيرات في سوق العمل، مع توصية بتعزيز الحوار بين الأطر البحثية وزيادة التعاون بين المؤسسات الأكاديمية والسياسية. في المقابل، ركزت دراسة (Legusov et al., 2022) على مساهمة الكليات المجتمعية ومؤسسات TVET في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع الإشارة إلى دورها في تقليل الفجوات الاجتماعية وربط التعليم بمتطلبات السوق، إلا أنها تواجه تحديات مثل ضعف التمويل والنظرة المجتمعية السلبية. من جهة أخرى، تناولت دراسة (Pirzada & Gulzar, 2023) أفضل الممارسات المؤسسية لتحقيق التنمية المستدامة، مع التأكيد على أهمية تحديث المناهج، تعزيز الرقمنة، وتطوير المهارات المهنية والسلوكيات الناعمة للطلاب. أما دراسة الكواري وآخرون (Al-kuwari et al., 2021) فقد سلطت الضوء على التحديات في نظام التعليم القطري فيما يتعلق بممارسات تقييم الأداء، وأوصت بتطوير استراتيجيات تقييم تركز على المهارات العملية والتفكير النقدي لدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة. بشكل عام، تسلط هذه الدراسات الضوء على ضرورة مواجعة التعليم المهني مع متطلبات السوق وأهداف التنمية المستدامة، مع التركيز على تحسين المناهج، تعزيز الشراكات، وتطوير أدوات التقييم لتحقيق تأثير مستدام.

بناءً على هذه التحليلات، يمكن القول إن دراستنا تستفيد من الجوانب الإيجابية في الدراسات السابقة، مع تقديم رؤية متكاملة تتناسب مع خصوصية السياق الفلسطيني، من خلال التركيز على دمج التكنولوجيا، معالجة التحديات المحلية، وتقديم حلول عملية لدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

1.3 مصطلحات الدراسة

تناولت الدراسة مجموعة من المصطلحات، فيما يأتي عرضاً لها، وعرضاً للتعريفات الاجرائية التي قام الباحث دراستها:

برامج التدريب المهني: يعرفها شحادة ويوسف (2023) على أنها الجهود التعليمية والتدريبية التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات الفنية والتقنية التي تلبي احتياجات سوق العمل.

أما في هذه الدراسة، فيعرفها الباحث إجرائياً على أنها جميع الأنشطة والمناهج التدريبية المقدمة في المؤسسات المهنية الفلسطينية، والتي تهدف إلى تحسين مهارات المتدربين بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل وأهداف التنمية المستدامة.

التنمية المستدامة: تعرفها ساكينا وآخرون (Saxena et al., 2021) على أنها التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها المستقبلية، مع التركيز على تحقيق توازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

أما في هذه الدراسة، فتُعرّف إجرائياً: على أنها إطار شامل يهدف إلى تحسين جودة برامج التدريب المهني في فلسطين من خلال تحقيق الهدفين الرابع والثامن، لضمان تعليم جيد وشامل وتعزيز فرص العمل اللائق بما يدعم النمو الاقتصادي المستدام.

الهدف الرابع للتنمية المستدامة (التعليم الجيد): يعرف على أنه السعي لتوفير تعليم شامل وعادل بجودة عالية لجميع الأفراد، مع التركيز على تعزيز فرص التعلم مدى الحياة (Saxena et al., 2021).

أما في هذه الدراسة، فيُعرّف إجرائياً: على أنه تحسين جودة برامج التدريب المهني في فلسطين لتكون شاملة ومتكافئة، بما يتيح للمتدربين فرصاً متساوية لاكتساب المهارات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة.

الهدف الثامن للتنمية المستدامة (العمل اللائق والنمو الاقتصادي): يعرف على أنه تعزيز فرص العمل المنتج واللائق للجميع، ودعم النمو الاقتصادي المستدام من خلال تحسين كفاءة العمالة (Saxena et al., 2021).

أما في هذه الدراسة فيعرف إجرائياً: على أنه قدرة برامج التدريب المهني في فلسطين على تحسين فرص العمل اللائق للمتدربين وزيادة إنتاجيتهم، بما يساهم في دعم الاقتصاد المحلي والإقليمي.

مواصفة المناهج مع سوق العمل: يعرفها الدماغ وأبو حجير (2022) على أنها قدرة المناهج التدريبية على تلبية الاحتياجات الفعلية للقطاعات لإنتاجية مختلفة.

أما في هذه الدراسة، فتعرف إجرائياً: على أنها مدى توافق محتوى برامج التدريب المهني في فلسطين مع المهارات والتخصصات المطلوبة في سوق العمل المحلي.

جودة التدريب المهني: يعرفها لانيان وآخرون (Lahnin et al., 2024) على أنها مجموعة المعايير التي تضمن كفاءة البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها التعليمية والمهنية

أما في هذه الدراسة، فيعرف إجرائياً: على أنها مستوى الكفاءة والإتقان في تنفيذ برامج التدريب المهني، ومدى فعاليتها في تحسين مخرجات التدريب بما يحقق أهداف التنمية المستدامة.

1.4 مشكلة الدراسة وأسئلتها

يُعد التدريب المهني أحد المكونات الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يركز على تطوير مهارات المتدربين بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، مما يساهم في تحسين الإنتاجية الاقتصادية وتعزيز فرص العمل اللائق (Fayyaleh & Fogarty, 2024). في السياق الفلسطيني، تزداد أهمية التدريب المهني نتيجة التحديات الاقتصادية والسياسية التي تواجه البلاد، والتي تتطلب استراتيجيات مستدامة لتطوير رأس المال البشري (الدماغ و أبو حجير، 2022). ومع ذلك، يواجه هذا القطاع مجموعة من

المشكلات المتعلقة بضعف الموارد، وغياب التكنولوجيا الحديثة في التدريب، وقلة توافق المناهج مع متطلبات السوق المحلي والإقليمي (شحادة و يوسف، 2023). تتطلب هذه الإشكاليات دراسات معمقة لتحليل الواقع الحالي للتدريب المهني واستكشاف سبل تطويره بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة والتي تعنى بالمتدربين الذين تركوا مقاعد الدراسة دون الثانوية العامة ليلتحقوا ببرامج تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل وتزيد أعمارهم عن (15) عاماً وممن أنهموا الصف التاسع أو العاشر بنجاح (وزارة العمل الفلسطينية، 2021؛ وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، 2021)، وخاصة في ظل الحاجة الملحة لتحقيق الهدفين الرابع والثامن (إمام و المرساوي، 2024). وعلى الرغم من أن بعض الدراسات تناولت التدريب المهني ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، إلا أن معظمها لم يقدم معالجة شاملة للعلاقة بين هذا النوع من التعليم وأهداف التنمية المستدامة في فلسطين، وخاصة الهدفين الرابع المتعلق بالتعليم الجيد، والثامن الذي يركز على العمل اللائق والنمو الاقتصادي. فقد أوضحت دراسة العامري (2024) أهمية الإنماء المهني في تحسين كفاءة الأفراد وتمكينهم من تحقيق التنمية المستدامة، وبينت دراسة (الجبوسي، 2023) دور الإدارة المدرسية في تعزيز استخدام تطبيقات التكنولوجيا الحديثة في التعليم المهني، مما يساهم في تحسين جودة التدريب، كما توصلت دراسة (الدماغ و أبو حجير، 2022) إلى أن التعليم المهني والتقني له تأثير إيجابي على ريادة المشروعات الصغيرة. ومع ذلك، لم تتناول هذه الدراسات بشكل دقيق مدى توافق برامج التعليم المهني ضمن المستوى المهني الماهر مع متطلبات سوق العمل الفلسطيني أو أهداف التنمية المستدامة.

وفي السياق الفلسطيني، بينت دراسة شحادة ويوسف (شحادة و يوسف، 2023) أن المناهج الفلسطينية تحتاج إلى تطوير لتتماشى مع أهداف التنمية المستدامة، خاصة في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية. وأوضحت دراسة التميمي (2021) أن الجهود الفلسطينية في مجال التنمية المستدامة تعاني من تحديات تتعلق بالاحتلال الإسرائيلي وضعف الموارد. في حين ركزت دراسة فطافطة (2024) على دور التعليم

المدمج في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، لكنها لم تقدم تصورًا متكاملًا لتحسين برامج التدريب المهني بما يلبي الاحتياجات المحلية والإقليمية.

أما على الصعيد العالمي، فقد أظهرت دراسة لائين وآخرون (Lahnin et al., 2024) أن جودة برامج التدريب المهني تعتمد على موازنة المناهج مع احتياجات السوق، ودور التكنولوجيا في تعزيز الكفاءة، بينما ركزت دراسة (Gaiduk & Kalenskyi, 2023) على أهمية إدماج التكنولوجيا الخضراء والتدريب الموجه نحو الاستدامة في التعليم المهني. وبالرغم من أهمية هذه الدراسات في توضيح جوانب متعددة من التعليم المهني، إلا أنها لم تركز على السياق الفلسطيني تحديدًا، ولم تتناول القيود الفريدة التي تواجه هذا القطاع في ظل الظروف السياسية والاقتصادية الخاصة بفلسطين.

تبرز هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية من خلال تحليل واقع برامج التدريب المهني في فلسطين ومدى توافقه مع أهداف التنمية المستدامة، مع تقديم تصور مقترح لتطوير هذه البرامج بما يعزز من تحقيق الهدفين الرابع والثامن. تأتي أهمية هذا الموضوع نظرًا للتغيرات السريعة في سوق العمل والحاجة الملحة لتحسين كفاءة رأس المال البشري بما يتناسب مع المتطلبات المستقبلية، بالإضافة إلى تقديم حلول مبتكرة لدعم الاقتصاد الفلسطيني وتعزيز قدرة القطاع التعليمي على مواجهة التحديات الراهنة، وقد قام الباحث الذي يعمل في مجال التدريب المهني لأكثر من (12) عامًا بإجراء دراسات في قطاعات محددة في التدريب المهني منها دراسة (جربوع، 2022) و (Saadat et al., 2024) واللذان تناولتا برامج ميكانيكا السيارات بالنسبة للقدرات المعرفية ومستويات التفكير العليا، وأتبعها بدراسة (Jarboua et al., 2025) والتي أظهرت أهمية التعليم المهني والتقني في الجامعات الفلسطينية واستكشفت التحديات التي تواجهه في ضوء إدارة الجودة الشاملة. لذلك يرغب الباحث بإجراء دراسة شاملة تتناول قطاع مهم من قطاعات التعليم الغير رسمي ضمن المستوى الماهر وعلى المستوى الوطني للتعرف على واقعه واستخراج نتائج تخدم المصلحة الوطنية لقطاع التعليم والتدريب في فلسطين.

بناءً على مشكلة الدراسة والفجوة البحثية التي تم تحديدها، يمكن صياغة سؤال الدراسة الرئيس والأسئلة الفرعية على النحو التالي: ما واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة؟

تنقسم أسئلة الدراسة الفرعية إلى أسئلة كمية ونوعية على النحو الآتي:

أولاً: الأسئلة الكمية

1. ما مدى مواءمة برامج التدريب المهني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي؟
2. ما مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة"؟
3. ما مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بـ"تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي"؟
4. ما أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
5. ما التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتناسب مع متطلبات التنمية المستدامة؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزى لمتغيرات "النوع الاجتماعي، العلاقة بمجال التدريب المهني، نوع مركز التدريب المهني، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني"؟

ثانياً: الأسئلة النوعية

7. ما وجهات نظر المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني والتي تم استقصاؤها من خلال المقابلات الفردية، حول واقع أبرز التحديات التي يواجهونها في تطوير هذه البرامج في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وما التصورات التي يقترحونها للنهوض بها بما يسهم في تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة؟

8. ما مدى الاتفاق بين نتائج المقابلات الفردية مع المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني ونتائج استجابات الاستبانة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها؟

1.5 أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وتقديم تصور مقترح لتطويرها بما يعزز تحقيق الهدفين الرابع (التعليم الجيد) والثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي). ويتفرع عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

1. تحليل مدى توافق برامج التدريب المهني الحالية في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي.
2. تقييم تحقيق برامج التدريب المهني الحالية في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع المتعلق بضمان التعليم الجيد.
3. استكشاف تأثير برامج التدريب المهني على تحقيق العمل اللائق وتحقيق النمو الاقتصادي بما يتماشى مع الهدف الثامن.
4. تحديد أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

5. اقتراح تصور عملي لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يلبي متطلبات التنمية المستدامة.
6. الكشف عن الفروق في واقع برامج التدريب المهني في فلسطين بالنسبة للمتغيرات الديموغرافية.
7. التعرف إلى وجهات نظر المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني في فلسطين حول واقع أبرز التحديات التي يواجهونها في تطوير هذه البرامج في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وما التصورات التي يقترحونها للنهوض بها بما يسهم في تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة.
8. الكشف عن مدى الاتفاق بين نتائج المقابلات الفردية المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني، ونتائج استجابات الاستبانة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها.

1.6 أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال الجوانب النظرية والتطبيقية التي تسهم في تطوير التعليم المهني وتحقيق أهداف التنمية المستدامة حيث تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال مساهمتها في سد الفجوة البحثية المتعلقة بواقع برامج التدريب المهني في فلسطين ومدى تحقيقها لأهداف التنمية المستدامة، خاصة الهدفين الرابع والثامن. فالدراسات السابقة تناولت التعليم المهني بشكل عام، دون التركيز الكافي على تحليل علاقته بأهداف التنمية المستدامة في السياق الفلسطيني. تقدم الدراسة إضافة علمية للمجال الأكاديمي من خلال توضيح الأبعاد النظرية التي تربط بين جودة التعليم المهني واحتياجات سوق العمل، مما يتيح فهماً أعمق لدور التدريب المهني في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بتطوير المناهج وتحديث أساليب التدريب المهني باستخدام التكنولوجيا الحديثة، مما يدعم الأبحاث المستقبلية ويعزز من قيمتها النظرية. على الصعيد التطبيقي، تمثل هذه الدراسة أداة عملية لصانعي القرار في القطاعين الحكومي والخاص لتطوير

برامج التدريب المهني في فلسطين. فهي تسلط الضوء على التحديات التي تواجه هذا القطاع، مثل ضعف الموارد وغياب التكنولوجيا الحديثة، وتقتصر حلولاً عملية لتحسين جودة التدريب وتأهيل الخريجين. كما تقدم تصوراً واضحاً لتطوير البرامج بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل المتغيرة، مما يسهم في تقليل معدلات البطالة وتعزيز فرص العمل اللائق. علاوة على ذلك، تدعم الدراسة الجهود الوطنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال توفير توصيات تطبيقية يمكن أن توجه السياسات والخطط المستقبلية لتحسين كفاءة النظام التعليمي المهني. تُعد الدراسة أيضاً ذات أهمية عملية للمؤسسات التدريبية والمدرسين، حيث تقدم إطاراً شاملاً لتحسين الأداء وتعزيز استخدام التكنولوجيا في العملية التدريبية. كما تمثل مرجعاً عملياً يمكن أن يُستخدم في تصميم برامج تدريبية جديدة، تستهدف تلبية احتياجات الفئات المختلفة في المجتمع الفلسطيني، بما يعزز من مساهمة هذه البرامج في التنمية الشاملة.

1.7 حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة تحليل واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، ومدى توافقها مع الهدفين الرابع (التعليم الجيد) والثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة. كما ركزت على العوامل المؤثرة في جودة هذه البرامج، بما في ذلك موازنة البرامج مع متطلبات سوق العمل، استخدام التكنولوجيا الحديثة، وتأهيل الكوادر التدريبية.

الحدود المكانية: تم تنفيذ الدراسة في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والمراكز المهنية التابعة لوكالة الغوث الدولية وأجريت الدراسة في محافظات الضفة الغربية.

الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2025/2024، وتضمنت جمع وتحليل البيانات في هذه الفترة لتقييم البرامج المهنية الحالية وتقديم توصيات للتطوير.

الحدود البشرية: استهدفت الدراسة المدرسين، المدراء، والإداريين والخبراء في التدريب المهني ذوي

العلاقة.

1.8 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من صحة الفرضيات الآتية:

1. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات استجابات مدراء ومدربي مراكز التدريب المهني حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
2. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات استجابات مدراء ومدربي مراكز التدريب المهني حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة تعزى لمتغير العلاقة بمجال التدريب المهني.
3. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات استجابات مدراء ومدربي مراكز التدريب المهني حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة تعزى لمتغير نوع المركز المهني.
4. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات استجابات مدراء ومدربي مراكز التدريب المهني حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
5. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات استجابات مدراء ومدربي مراكز التدريب المهني حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني.

الفصل الثاني

منهجية الدراسة

يشمل هذا الفصل عرضاً للمنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة لتحقيق أهدافها، كما ويقدم وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها وطريقة اختيارها، وطريقة بناء وتصميم الأدوات وطريقة التأكد من صدقها وثباتها، والتحليلات الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة. علاوةً على ذلك، يعرض هذا الفصل الاعتبارات الأخلاقية للدراسة.

2.1 تصميم الدراسة

تم تصميم الدراسة الحالية باستخدام التصميم المختلط (كمي، ونوعي)، فالتصميم المختلط يقدم طريقة أفضل لفهم الظاهرة الاجتماعية والتقنية في معالجة التدخلات والظواهر (الرفاعي، 2022)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث يعتمد هذا المنهج على وصف الواقع القائم وتحليله لفهم خصائصه والعلاقات بين مكوناته. في هذه الدراسة، تم استخدام هذا المنهج لتحليل المناهج والبرامج التدريبية في مراكز التدريب المهني الفلسطينية. يتيح هذا التحليل تحديد مدى توافق المناهج الحالية مع المعايير العالمية الخاصة بالتدريب المهني، من خلال مراجعة الوثائق والمحتوى التعليمي، واستخدام أدوات قياس تعتمد على معايير دولية مثل الجودة والكفاءة والارتباط بسوق العمل. يهدف هذا التحليل إلى فهم نقاط القوة والضعف في البرامج الحالية وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، وقد اختار الباحث المنهج الوصفي كطريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها (سيبوكر و نجاحي، 2019) ويُعرّف أيضاً بأنه أسلوب يصف بصورة كمية الظاهرة المدروسة كالكتب والوثائق للحكم على صلاحيتها اعتماداً على عدد من المتغيرات: كإيجاد عدد تكرارات ورود أشياء عن طريق معينة (عساف، 2010). وأيضاً يُعرّف بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو

مشكلة محدّدة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومدلولات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (شاهين، 2020، ص.87). واستخدم الباحث أسلوبان من أساليب المنهج الوصفي في هذه الدراسة وهما:

أولاً: أسلوب تحليل المحتوى وهو الأسلوب الذي يقوم على وصف منظم ودقيق لنصوص مكتوبة أو مسموعة من خلال تحديد موضوع الدراسة وهدفها وتعريف مجتمع الدراسة الذي سيتم اختيار الحالات الخاصة منه لدراسة مضمونها وتحليله، حيث أن تحليل المحتوى اتصال غير مباشر بالأفراد من خلال الاكتفاء بالرجوع إلى السجلات والوثائق ذات الصلة وتحليلها بالاستناد إلى البيانات الصريحة الواضحة المذكورة فيها، ويشمل تحليل المحتوى كافة الوثائق التي يتم اختيارها من معارف وقيم واتجاهات ونصوص مختلفة حيث يتم تطبيقه على الموضوعات كافة (لامية، 2020). من خلال هذا الأسلوب استطاع الباحث اختيار الأداة البحثية الأولى وهي بطاقة تحليل الوثائق وهي أداة رئيسية من أدوات البحث النوعي؛ حيث أن أي قراءة للنصوص في نهاية المطاف هي عمل نوعي حتى عندما يجري تحويل خصائص معينة للنص في وقت لاحق إلى أرقام، وبالتالي فإن التحليلات النوعية ليست منفصلة بالكامل عن المفاهيم الكمية مثل مستوى التردد والتكرار الواجب للتحليل (Wesley, 2009)؛ لذلك اختار الباحث أسلوب تحليل المحتوى النوعي لأنه ليس أسلوباً لجمع المعلومات بقدر كونه يساعد على التحليل والإسناد في التفسير بالإضافة أنه يمتاز بقدرته على تحليل عدد كبير من الوثائق ولكافة التخصصات ويتجه لتحليل المحتوى الواضح والكامن بذات الوقت (غازي، 2021). وسيتم التطرق لأداة تحليل الوثائق بشكل تفصيلي في أدوات الدراسة.

ثانياً: أسلوب المسح ويعتبر المسح واحداً من المناهج الأساسية بل أكثرها شيوعاً في البحوث الوصفية، وهو دراسة شاملة مستعرضة، ومحاولة منظمة لجمع البيانات وتحليل وتفسير وتقرير الوضع الراهن لموضوع ما في بيئة محددة ووقت معين، ويتميز الأسلوب المسحي بأنه ينصب على الوقت الحاضر، ويهدف للوصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها وذلك للاستفادة منها مستقبلاً، ويدرس

الظاهرة كما هي دون تدخل من قبل الباحث للتأثير عليها، ويشمل الأسلوب المذكور مجالات عديدة لا سيما التعليمية والمجالات المرتبطة بها (باحويرث، 2024). من خلال هذا الأسلوب استطاع الباحث اختيار الأداتان البحثيتان الثانية والثالثة وهما الاستبانة كأداة بحثية كميّة، والمقابلات الفردية شبه المنظمة كأداة بحثية نوعية ثانية في هذه الدراسة حيث يعرف البحث النوعي بأنه مدخل لاكتشاف وفهم المعنى الذي يعطيه الأفراد والجماعات لمشكلة اجتماعية أو إنسانية، ويقوم الباحث ببناء صورة معقدة وشمولية ويحلّل الكلمات، ويكتب وجهات نظر المشاركين بالتفصيل، ثم يقوم بإجراء الدراسة في الموقف الطبيعي (Creswell, 2014) من خلال التصميم الظاهراتي حيث يصف فيه الباحث التجارب الحيّة للأفراد حول ظاهرة كما وصفها المشاركون (الرفاعي، 2022). وقد اختار الباحث البحث النوعي لمتابعة ما سيتم التوصل إليه في البحث الكمي من خلال الأسئلة البحثية في هذه الدراسة، فالنتائج الكمية تخبرنا تزودنا بتوجه عام بالروابط والعلاقات، لكنها لا تخبرنا عن تجارب الناس، والسياق الذي يستجيبون فيه، وأفكارهم العميقة عن الموضوع المدروس، في الوقت الذي تعتمد فيه الباحث اختيار أسلوب البحث الظاهراتي من أساليب البحث النوعي حيث يمتاز بكونه يستكشف الظاهرة عن طريق مجموعة من الأفراد الذين لديهم خبرة بالظاهرة، ويختلف عدد أفراد المجموعة ما بين (3-4) وأحياناً من (10-15) حسب طبيعة الدراسة (كريسويل و بوث، 2019)، ومن ناحية نوع البحث الظاهراتي فسيستخدم الباحث البحث الظاهراتي التأويلي (التفسيري) ويعتبر هذا النوع موجه نحو التجربة المعاشة وتفسير نصوص التجربة الحياتية (Morse & Field, 1995) وهو ما يتناغم مع متطلبات الدراسة الحالية، في حين أن تفسير البحث الظاهراتي يتضمن تأويلاً مزدوجاً؛ التأويل الأول من تجربة المشاركين وخبرتهم في الظاهرة موضع الدراسة، والآخر من تجربة الباحث نفسه وخبرته من منظور شخصي واجتماعي (Smith et al., 2009) وهو ما يتوافق مع خبرات الباحث في التدريب المهني ومجال عمله. وسيتم التطرق للأداتين بشكل تفصيلي في أدوات الدراسة.

2.2 مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من مناهج البرامج التدريبية المعتمدة في برامج مؤسسات التدريب المهني المتبعة في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية، كما شمل المجتمع الكوادر البشرية المتمثلة في جميع المدربين والمدراء في مراكز التدريب المهني ذات الصلة وصانعي السياسات الوطنية المتعلقة بالتدريب المهني في فلسطين، وللوصول لمجتمع الدراسة توصل الباحث إلى مراكز التدريب المهني المتوفرة ضمن الحدود المكانية والبشرية والتخصصات والمناهج التي تقدمها بأخر تحديث لها (هلال و آخرون، 2023) و (وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، 2021) وتحراها الباحث أيضاً اعتماداً على كتب تسهيل المهمة ملحق (ج) و(د) و(ل) و(م)، حيث أوضح الزملاء في وزارة العمل ووكالة الغوث من خلال (اتصال شخصي، مايو 18، 2025) أعداد المدربين والمنتدربين والمدراء والبرامج التدريبية في كل مركز تدريبي؛ وذلك للحصول على مجتمع الدراسة بشقيّه البشري والموضوعي في آنٍ واحد.

جدول (1)

مجتمع الدراسة تبعاً للأعداد والتوزيع الجغرافي

الرقم	المركز المهني	عدد المدربين	عدد المتدربين	عدد المدراء
1	مركز تدريب مهني جنين (وزارة العمل)	8	135	1
2	مركز تدريب مهني طولكرم (وزارة العمل)	10	171	1
3	مركز تدريب مهني نابلس (وزارة العمل)	10	171	1
4	مركز تدريب مهني قلقيلية (وزارة العمل)	6	141	1
5	مركز تدريب مهني سلفيت (وزارة العمل)	6	59	1
6	مركز تدريب مهني العيزرية (وزارة العمل)	6	66	1
7	مركز تدريب مهني بيت عور (وزارة العمل)	5	44	1
8	مركز تدريب مهني بيت جالا (وزارة العمل)	7	151	1
9	مركز تدريب مهني الخليل (وزارة العمل)	3	59	1
10	مركز تدريب مهني حلحول (وزارة العمل)	10	205	1
11	مركز تدريب مهني يطا (وزارة العمل)	7	151	1
12	مركز تدريب قلنديا (وكالة الغوث الدولية)	25	350	1
13	مركز تدريب المرأة (رام الله) (وكالة الغوث الدولية)	6	150	1
	المجموع	109	1853	13

وتشمل المراكز المهنية في الجدول رقم (1) ما مجموعه (23) تخصصاً مهنياً وهي: الحدادة والألمنيوم، التمديدات الصحية، الخراطة، التكييف والتبريد، ميكانيك السيارات، كهرباء السيارات، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، النجارة، الخياطة وتصميم الأزياء، الكهرباء العامة، الرسم المعماري، البلاط، المصاعد والكهرباء الصناعية، الاتصالات، الحاسوب، تجليس ودهان هياكل السيارات، الجبس والديكور، التصوير الفوتوغرافي، الفنون والحرف اليدوية، صيانة الأجهزة المكتبية، راديو وتلفزيون، والطاقة الشمسية.

2.3 عينة الدراسة

أ. للوصول لعينة الدراسة النوعية الموضوعية المتعلقة بمناهج برامج التدريب المهني اعتمد الباحث على الخطوات الآتية وبالترتيب:

أولاً: اعتماداً على التوزيع الجغرافي حسب المؤشرات الجغرافية لمراكز التدريب المهني في موقع وزارة العمل الفلسطينية (mol.ps) للمراكز المهنية في مجتمع الدراسة، يمكن تقسيمها إلى ثلاثة مناطق، شمال الضفة الغربية بواقع (4) مراكز وهي مركز تدريب مهني جنين، ومركز تدريب مهني طولكرم، ومركز تدريب مهني قلقيلية، ومركز تدريب مهني نابلس، ووسط الضفة الغربية بواقع (5) مراكز وهي مركز تدريب مهني سلفيت، ومركز مهني العيزرية، ومركز تدريب بيت عور، ومركز تدريب قلنديا، ومركز تدريب المرأة، وجنوب الضفة الغربية بواقع (4) مراكز وهي مركز تدريب مهني بيت جالا، ومركز تدريب مهني الخليل، ومركز تدريب مهني يطا، ومركز تدريب مهني حلحول.

ثانياً: قام الباحث بأخذ عينة طبقية عشوائية من المراكز المهنية والتي وصفها (بوسلام، 2024) بأنها العينة التي يتم فيها التعامل مع كل طبقة كمجتمع مستقل، واختيار عدد محدد سلفاً من كل طبقة ليشكل مجموع هذه الوحدات العينة الكلية، بحيث قام الباحث بتقسيم المراكز إلى (3) فئات وفقاً للمناطق، فقد حدد الباحث ما نسبته (80%) من حجم المجتمع الكلي، والتي تجاوز فيها نسب تم اعتمادها في دراسات أخرى مثل (شحادة و يوسف، 2023) لتحقيق أكبر قدر من التعميم من جانب ولاعتبارات العينة السيكومترية من جانب آخر.

ثالثاً: اختار الباحث العينة العشوائية البسيطة لتحديد المراكز في كل طبقة تم حساب عينتها، وهذا العينة والتي يتم فيها انتقاء الوحدات الاجتماعية بشكل غير قصدي، وهي بالتالي تسمح لكل وحدة بأن تكون ضمن عينة البحث على أساس تكافؤ الفرص لجميع وحدات مجتمع البحث، وقد اختار الباحث طريقة الاقتراع المباشر إحدى طرق العينة العشوائية البسيطة (بوسلام، 2024)، وقد نتج عن الاقتراع المباشر اختيار العينة العشوائية التالية:

• منطقة الشمال (3 مراكز) وهم مركز تدريب مهني جنين ومركز تدريب مهني نابلس ومركز تدريب مهني طولكرم

• منطقة الوسط (4 مراكز) وهم مركز تدريب قلنديا ومركز تدريب المرأة ومركز تدريب العيزرية ومركز تدريب بيت عور

• منطقة الجنوب (3 مراكز) وهم مركز تدريب بيت جالا ومركز تدريب حلحول ومركز تدريب الخليل

رابعاً: تشمل المراكز المهنية أعلاه المراكز المهنية في عينة الدراسة وكل منها يقدم تخصصات متنوعة حسب ما أفادت به بيانات ورد في (هلال و آخرون، 2023) و حسب ما أشير به لبيانات الإدارة العامة للتدريب المهني في وزارة العمل الفلسطينية ووحدة التعليم والتدريب المهني والتقني في وكالة الأونروا، ويشمل الجدول (3) ملحق (ث) التخصصات المهنية المتاحة في مراكز التدريب المهني الحكومية والتابعة لوكالة الغوث الدولية ضمن مستوى العامل الماهر .

خامساً: لاختيار عينة الجانب النوعي الأولى، صنف الباحث التخصصات في المراكز المهنية المستهدفة وعددها (23) تخصصاً لكل منها منهاج معتمد، وهي التخصصات الواردة في مراكز التدريب المهني الحكومية والتابعة لوكالة الأونروا (وزارة العمل الفلسطينية، 2021؛ وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، 2021). ويظهر الجدول (3) ملحق (ث) التخصصات المهنية. قسّم الباحث التخصصات إلى (1) تخصصات هندسية وتشمل: الكهرباء المنزلية، وميكانيكا السيارات، وكهرباء السيارات، والتكييف والتبريد، والأجهزة المكتبية، والمصاعد والكهرباء الصناعية، والحاسوب، والاتصالات، والرسم المعماري (2) وتخصصات حرفية وتشمل: النجارة، والتمديدات الصحية، والحدادة والألمنيوم، والبلاط، والخراطة، (3) وتخصصات فنية وتشمل: التجميل وتصفيف الشعر، والخياطة وتصميم الأزياء، (4) وتخصصات حديثة: وتشمل: الطاقة الشمسية، (5) وتخصصات إدارية وتشمل: السكرتاريا التنفيذية. راعى الباحث في اختياره مراعاة شمول التخصصات

كافة مراكز التدريب (التوزيع الجغرافي)، والعنصر الأنثوي (تخصصات الإناث)، والتخصصات الأكثر تواجداً في المراكز المهنية التسعة، وبناءً عليه اختار الباحث مناهج تخصص الألمنيوم (ذكور) من قائمة التخصصات الحرفية، ومناهج تخصص ميكانيك السيارات (ذكور) من قائمة التخصصات الهندسية، ومناهج تخصص التجميل وتصفيف الشعر (إناث) من قائمة التخصصات الفنية، ومناهج الطاقة الشمسية (ذكور) من قائمة التخصصات الحديثة وبشكل عشوائي. بالتالي فإن الوثائق التي ستكون في مجال التحليل لأداة تحليل المحتوى النوعية (الأداة الأولى) على النحو التالي:

1. مناهج الألمنيوم، ميكانيكا السيارات، التجميل وتصفيف الشعر، والطاقة الشمسية ضمن مستوى العامل الماهر (Skilled Labor)، والمعتمد لدى مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية والموضحة في جدول رقم (3) والذي تطويره في العام 2019، بدعم من برنامج الاتحاد الأوروبي " دعم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين" الذي تنفذه مؤسسة GIZ بالتعاون مع وزارتي التربية والتعليم والعمل والقطاع الخاص، والذي قررت بموجبه الإدارة العامة للتدريب المهني اعتماد هذه المناهج في مراكزها.

2. مناهج تجليس ودهان المركبات، وتجميل وتصفيف الشعر، والتي يتم تدريسها في المراكز المهنية التابعة لوكالة الغوث الدولية، والمعتمدة من قبل قسم التعليم التقني والمهني - الرئاسة العامة (عمان)، والمعدة ضمن مستوى العامل الماهر (Skilled Labor)، وتشرف عليه دائرة التربية والتعليم بالتعاون مع اليونسكو.

3. دليل الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني والمقررة العام (2018)، والصادرة عن المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني في دولة فلسطين، والذي كان الهيكل التمهيدي لمناهج التدريب المهني التي تم اعتمادها في العام (2019) كما ورد في النقطة (1).

4. إطار تطوير مناهج الأونروا المبنية على أساس الكفايات، الصادرة عن قسم التعليم المهني والتقني المنبثقة عن دائرة التربية والتعليم في الأونروا بالتعاون مع اليونسكو، والصادرة في العام 2021، والتي تعتبر الهيكل لمناهج التدريب المهني في مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث الدولية في أقاليمها الخمس ومنها إقليم الضفة الغربية وإقليم قطاع غزة.

ب. أما بالنسبة للعينة الكمية، فكانت عبارة عن المدربين والمدراء في مراكز التدريب المهني في جدول رقم (3) وهي المراكز التي تم اختيارها حسب عينة الدراسة، ومن خلال جدول رقم (1) لأعداد المدربين والمدراء في مراكز التدريب المهني للعام الدراسي 2025/2024 تكون عينة الدراسة 100 فرداً بين مدرب ومدير.

ج. وبالنسبة لعينة الجانب النوعي الثانية فقد اختار الباحث العينة القصدية الهادفة، وتسمى أيضاً بالـغرضية، أو العمدية، وهي العينة التي يتم اختيارها لغرض معين أو قصد معين، كونها تحقق أغراض الدراسة التي يقوم بها الباحث، ويتم فيها انتقاء الأفراد الذين هم من بين مفردات العينة على أساس قصدي كما في هذا البحث، وذلك طبقاً لما تتوافر في هذه العينة من سمات تخدم أهداف البحث (أبو سمرة و الطيطي، 2019)، وكانت العينة عبارة عن (5) مشاركين تم اختيارهم بشكل قصدي بحيث تم الأخذ بعين الاعتبار الخبرات في مجال مناهج التدريب المهني والإشراف على مراكز التدريب المهني، ومتبعي خريجي برامج التدريب المهني، ومسؤولي جودة برامج التدريب المهني، والمشرفين المباشرين عن برامج التدريب المهني لتكوين صورة شاملة عن التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني والتصور المقترح لتطوير تلك البرامج، وتم جمع البيانات منهم من خلال المقابلات، وقد أشار (Polkinghorne, 1989) إلى ضرورة مقابلة ما لا يقل عن (5) مشاركين ممن لهم تجربة بالظاهرة المدروسة. في حين أشار (كريسويل و بوث، 2019) إلى ضرورة اختيار المشاركين في الدراسة بحذر شديد، بحيث تتوافر لديهم خبرة بالظاهرة موضوع الدراسة؛ لكي يستطيع الباحث التوصل إلى فهم مشترك للظاهرة، وتنوعت خبرات المقابليين ومسمياتهم الوظيفية من صانعي القرار في وزارة العمل

السلطانية والهبة الوطنية للعلم والترب المهني والتقني ومؤلفي المناهج التربوية ومن العاملين في مراكز الترب المهني من غير المشمولين في عينة الدراسة الكمية (الاستبانة)، وقد اهتم الباحث بضمان الحصول على كم بيانات كبير وغني بالمعلومات عن التجربة المبحوثة للوصول إلى الإشباع النظري، وهي المرحلة التي لا تظهر فيها رموز إضافية ولا توجد رؤى أخرى من البيانات كما ورد لدى مابوفو (Mpopfu, 2020)، ويظهر جدول (21) ملحق (ث) بيانات العينة، مع الإشارة إلى أن رموز المشاركين غير حقيقية.

2.3 أدوات الدراسة ومؤشرات صدقها وثباتها

في ضوء طبيعة الدراسة، راجع الباحث الأدب التربوي والدراسات السابقة بشكل مكثف ذات الصلة واستفاد منها في بناء أدوات الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: بطاقة تحليل الوثائق ومؤشرات صدقها وثباتها

وهي الاستمارة التي تم تصميمها لجمع البيانات ورصد معدلات تكرار الظواهر في المواد التي تحلل محتواها، وفائدتها أنها تساعد الباحث على استيفاء عناصر التحليل واتباع نظام واحد في التحليل، وتحقق موضوعية كبيرة ومعامل ثبات مرتفع لعملية التحليل ولذلك استفاد الباحث من باحثين سابقين (عليان و الدولات، 2020) و (Elyan & Al- Doulat, 2021) في تضمين مؤشرات الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة والمرتبطين بالتعليم الجيد، والعمل اللائق والنمو الاقتصادي على التوالي، حيث طور الباحثون السابقون مؤشرات اعتماداً على استقصاء المعايير من المراجع والوثائق الدولية في المقالتين السابقتين، واستقصاء المعايير من الخبراء التربويين من خلال إجراء مقابلات معمقة، ثم دمج المعايير والمؤشرات في قائمة واحدة، تلاها التحقق من صدق المعايير والمؤشرات خلال عرض القوائم على أعضاء الفريق الوطني الفلسطيني لأهداف التنمية المستدامة وكذلك على خبراء تربويين، ومن ثم عرض القوائم على مؤلفي المناهج الفلسطينية، وأخيراً تقديم قائمة معايير العمل، وقد أوصت المقالتين باعتماد المعايير المقدمة ومؤشراتها لتكون وثيقة مرجعية لتطوير وإثراء

المباحث بما يضمن دمج أهداف التنمية المستدامة بأبعاده المختلفة في المناهج الفلسطينية، وبناءً عليه اعتمد الباحث في هذه الدراسة على الإطار العام للمعايير والمؤشرات المقدمة في الوثيقتين بشكل أساسي، ثم قام بتطوير الأداة لتكون مناسبة وملائمة لمناهج التدريب المهني بحيث تراعي الأداة خصوصية التدريب المهني (الشهراني و الشهراني، 2022)، وجد الباحث أن الأداة المستخدمة من الباحثين السابقين اعتمدت على المناهج الأكاديمية لمقررات مثل اللغة العربية والرياضيات وريادة الأعمال لصفوف مختلفة، واعتمدت على وثائق الإطار المرجعي للمناهج الفلسطينية والمطور العام 2016 لتلك المناهج كل على حدة، في حين اعتمدت برامج التدريب المهني على دليل الطريقة الوطنية المعيارية لمناهج التدريب المهني عام 2018، لتكون هناك مناهج تنفيذية لأول مرة في العام 2019، وبناءً على ذلك وازن الباحث المعايير والمؤشرات في المقاليتين كما ونوعاً لتلائم برامج التدريب المهني معتمداً على خطة التنمية المستدامة (الأمم المتحدة، 2015) لتضمنين معايير ومؤشرات الهدفين الرابع والثامن ورؤية اليونسكو للتدريب المهني والتقني (UNESCO, 2012)، والاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني التقني (هلال و آخرون، 2010)، بالإضافة لاطّلاع الباحث على التقارير العالمية ذات الصلة بواقع التدريب المهني في فلسطين مثل تقرير الاتحاد الأوروبي عن التدريب المهني ومجالات التوظيف (European Training Foundation, 2018) وتقرير تورينو الذي يهدف إلى مراقبة أداء برامج التدريب المهني وتحسين فرص التعلم مدى الحياة في فلسطين (European Training Foundation, 2024) والعديد من المقالات ذات الصلة بالتدريب المهني في فلسطين، واستخدمها كأداة مطوّرة للوصول إلى واقع برامج التدريب المهني المقدمة في مراكز التدريب المهني في ضوء أهداف التنمية المستدامة الرابع والثامن من خلال قياس توافق برامج التدريب المهني الحالية في ضوء أهداف التنمية المستدامة خاصة الهدفين الرابع والثامن، كما هو واضح في الملحق (هـ)، وتألفت أداة الدراسة من:

أ. الهدف الرابع وتكون من أربعة معايير وهي جودة برامج التدريب المهني، تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين، تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية، والإنصاف

وتكافؤ الفرص في التدريب المهني. ارتبطت بتلك المعايير بخمسة عشر مؤشراً تعمل على قياس وجودها في المناهج المستهدفة في هذه الدراسة ملحق (ز).

ب. الهدف الثامن وتكون من أربعة معايير وهي تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني، تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني، تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية، وربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص. ارتبطت تلك المعايير بأربعة عشر مؤشراً تعمل على قياس وجودها في المناهج المستهدفة في هذه الدراسة ملحق (ز).

صدق أداة التحليل

تم اعتماد أداة تحليل الوثائق التي تم تطوير معاييرها ومؤشراتها من باحثين سابقين (Elyan & Al-Doulat, 2021a, 2021b) و (عليان و الدولات، 2020). حيث تم اعتماد أداة محكمة بشكل مبدئي تم التحقق من صدقها وثباتها، وقد قام الباحث بتتبع النموذج الذي بناه عليان والدولت والتحقق من صدق الأداة، حيث قاما بعرض النموذج الأولي للمقابلات التي أجروها مع الخبراء التربويين على مجموعة من المتخصصين في المجالات التربوية، من أساتذة جامعات وخبراء من ذوي العلاقة بتطوير المناهج، ثم عدل النموذج بحذف الأسئلة المتعلقة بعلاقة المعايير بالمباحث والأسئلة التي تتحدث عن الكيفية التي سيتم من خلالها تغطية المعايير في المناهج. وتم التوافق بين المحكمين على أن يتم الاحتفاظ بالأسئلة المتعلقة باقتراح معايير ومؤشرات في ضوء كل هدف من أهداف التنمية المستدامة، في حين طور الباحث الأداة بمعايير ومؤشرات ملائمة للتدريب المهني وخصوصيته والمستوى المهني المستهدف الموازي لتلك البرامج المهنية المعتمدة في المراكز المهنية سواء تلك التابعة لوزارة العمل الفلسطينية أو وكالة الغوث الدولية، دون التقليل من المجهود العظيم الذي قام به مطوراً المعايير والمؤشرات في مقالاتهما لتحاكي المناهج الفلسطينية الأكاديمية المختلفة والتي استرشد بها الباحث بالإطار العام لتطوير المعايير والمؤشرات في الأداة، فقد قام الباحث بالتحقق من الصدق الظاهري للأداة (بطاقة تحليل

الوثائق) ملحق (هـ) في صورتها الأولية بعد عرضها على عشرة محكمين من اساتذة ومحاضرين في المناهج وطرق التدريس وخبراء في التعليم والتدريب المهني والتقني (ملحق رقم(و))، وقد طلبت لجنة التحكيم إجراء بعض التعديلات تتعلق بحذف بعض الأسئلة وإعادة صياغة أسئلة أخرى، وتم إجراؤها ليتم بناء الأداة بشكلها النهائي ملحق (ز)، وقد تضمنت الأداة الأولى (بطاقة التحليل) مجموعة من المؤشرات موزعة على (8) معايير للهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة (ملحق (ز)).
يوضح الجدول (2) التعديلات الحاصلة على بطاقة تحليل الوثائق اعتماداً على آراء المحكمين:

جدول (2)

مؤشرات بطاقة تحليل الوثائق التي تم تعديلها أو حذفها بناءً على آراء السادة المحكمين

المؤشر في الأداة النهائية	المؤشر في الأداة الأولية	الهدف/المعيار
تم الحذف	توفير فرص للتدريب الميداني في مؤسسات وشركات ذات صلة	الهدف الرابع / جودة برامج التدريب المهني
تضمين إرشادات لاستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التدريب المهني	استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التدريب المهني	الهدف الرابع / تأهيل المدربين وتطوير المرافق
تم الحذف	توفير برامج دعم وإرشاد للفئات المهمشة في التدريب المهني	الهدف الرابع / الإنصاف وتكافؤ الفرص
الإشارة إلى التحديات الاقتصادية والسياسية وقضايا الحياة والمجتمع وتأثيرها على المهن المختلفة في فلسطين	الإشارة إلى التحديات الاقتصادية وتأثيرها على المهن المختلفة	الهدف الثامن / تطوير المهارات المهنية والتقنية
تضمين مفاهيم العمل اللائق (ساعات العمل، الأجور العادلة، العمر المناسب لمجال العمل)	تضمين مفاهيم العمل اللائق (ساعات العمل، الأجور العادلة، ظروف العمل الآمنة)	الهدف الثامن / تعزيز العمل اللائق والإنتاجية
تم الحذف	تضمين دراسات حالة لرواد أعمال ناجحين في المجالات المهنية	الهدف الثامن / تشجيع ريادة الأعمال والابتكار

ثبات أداة التحليل

تم اعتماد أداة تحليل الوثائق التي تم تطوير معاييرها ومؤشراتها من قبل (Elyan & AIDoulat, 2021a) و (Elyan & AIDoulat, 2021b) و (عليان و الدولات، 2020) للمناهج المدرسية الأكاديمية. حيث تم اعتماد أداة محكمة تم التحقق من صدقها وثباتها، وقد قام الباحث بتتبع النموذج الذي بناه عليان والدولات، والتحقق من ثبات الأداة والتي قد عرفها (عباس و آخرون، 2010) بأنها التي تعطي نتائج متقاربة أو تقيس النتائج نفسها إذا طبقت أكثر من مرة في ظروف متماثلة، وقد تم اتباع نفس آلية التحليل الموضحة في مقالة عليان والدولات (2020) التي تعتمد على الوصف الموضوعي (Thematic Description) في حين قام الباحث بتطوير معايير ومؤشرات ملائمة لمناهج برامج التدريب المهني في عينة الدراسة، وقد تم التأكد من الثبات من خلال التحليل عبر الأفراد، حيث اتفق الباحث مع محلل ثاني وهي محاضر في جامعة القدس المفتوحة (ملحق (ح))، بالإضافة لكونها زميلة في برنامج دكتوراة التعلم والتعليم وتلم بأبجديات البحث العلمي وتم الاتفاق معها على ضوابط التحليل بالتفصيل، بمعنى امتلاكها كافة مقومات التحليل وفق ضوابط عملية التحليل وإجراءاته التي قام الباحث بشرحها لها، وقاما عشوائياً باختيار منهاج التجميل وتصنيف الشعر وحسب العينة المستهدفة تم تطبيق معادلة هولستي (Holsti) والتي تنص على التالي كما أشار هولستي رافل (El Raffle, 2006,):

$$C.R = (2M) \div (N1 + N2)$$

بحيث أن C.R تعني معامل الثبات، M2 تعني ضعف عدد نقاط أو حالات الاتفاق بين التحليلين (الأول والثاني)، N1+N2 تعني إجمالي التحليلين (الأول والثاني). وفيما يأتي عرض لنتائج ثبات التحليل عبر الأفراد اعتماداً على معادلة هولستي والظاهرة من خلال الجدول أدناه:

وقد بلغ معامل الثبات نسبة مرتفعة بنسبة (85%) وهي النسبة التي أشار إليها هولستي بأنها النسبة المقبولة للسير في عملية التحليل كما هو مبين في الجدول (4)، وهي نسبة طمأنت الباحث إلى ثبات تحليله للاستمرار في عملية التحليل بكل ثقة للخروج في نتائج مطمئنة وهي ما يصبو إليها الباحث.

جدول (4)

نتائج عملية التحليل عبر الأفراد

النسبة المئوية	عدد نقاط	المحلل	تحليل	المعيار
لنقاط الاتفاق	الاتفاق	الثاني	الباحث	
%89	62	65	74	جودة برامج التدريب المهني
%88	94	110	102	تتمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين
%90	19	20	22	تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية
%79	11	15	13	الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني
%82	9	11	11	تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني
%84	57	70	66	تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني
%90	23	25	26	تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية
%75	12	15	17	ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص
%85	282	329	331	المجموع

ضوابط عملية التحليل

تم التحليل وفقاً لعدد من الضوابط المحددة، وذلك اعتماداً على المهارات والمؤشرات، وذلك لكي تكون عملية التحليل عملية ناجحة ودقيقة وواضحة للمطلعين عليها بدون أي لبس وهي على النحو التالي:

1. استبعاد صفحة الغلاف و صفحة المؤلفون.
2. اشتمل التحليل على المقدمة العامة في كل منهاج تدريبي.

3. اشتمل التحليل على المقدمة الخاصة بالمنهاج، والرؤية والرسالة والاختصاص التعليمي من كل منهاج تدريبي.
4. اشتمل التحليل على أهداف التعليم والتدريب المهني والتقني.
5. اشتمل التحليل على المبادئ التدريسية.
6. اشتمل التحليل على تنمية الكفايات بأنواعها المتعلقة بالمواقف التعليمية.
7. اشتمل التحليل على وصف المهنة والإطار الوطني للمؤهلات لكل برنامج تدريب مهني.
8. استبعاد المحتوى الدقيق من ناحية المكونات والعمليات والمخرجات المرتبطة بحوثات كل تخصص مهني في المناهج التدريبية والخطوات الأدائية المصاحبة لها مع تتبع الباحث للمحتوى التخصصي الدقيق لتتبع التوافق مع المؤشرات الدالة في أداة التحليل.
9. اشتمل التحليل على منهجية المواقف التعليمية وإجراءات التقويم ومعايير وأدوات التقويم في الوحدات النمطية.
10. استهدف التحليل مناهج الألمنيوم، وميكانيكا السيارات، والتجميل وتصفيف الشعر، والطاقة الشمسية كمنهاج تدريبية معتمدة في المراكز المهنية تستهدف المستوى الماهر من العمالة المدربة في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية، ومناهج برامج التدريب المهني لمهنتي تجليس ودهان المركبات والتجميل وتصفيف الشعر في مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث الدولية.
11. تكونت بطاقة التحليل من أربعة معايير تتعلق بالهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة مقرونةً بخمسة عشر مؤشراً دالاً عليها، وعلى أربعة معايير تتعلق بالهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة مقرونةً بأربعة عشر مؤشراً دالاً عليها كما في ملحق (ز).
12. اشتمل التحليل على وثيقة دليل الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني الصادرة في العام (2018) عن المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني في دولة

فلسطين، والذي كان بمثابة الإطار العام للمناهج التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية، من حيث استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني، وأهداف إصلاح التدريب المهني في فلسطين، وتطوير وحدات نمطية للمناهج المختلفة، وتحديث عمليات تنظيم المهن، والكفايات المرتبطة بكل مهنة، وآلية التقييم والاختبارات (صالح و آخرون، 2018).

13. اشتمل التحليل على إطار تطوير مناهج الأونروا المبنية على أساس الكفايات، الصادر عن قسم التدريب والتعليم المهني والتقني والشباب في العام (2021)، والذي كان بمثابة الإطار العام للمناهج التدريبية المستخدمة في الأونروا من حيث نظام التدريب والتعليم على أساس الكفايات، والمعايير المهنية والوطنية، وتعليمات وإرشادات لاستخدام المعايير المهنية وإعداد المناهج المبنية على أساس الكفايات، وإطار إعداد مناهج البرامج التدريبية والتعليمية المبنية على أساس الكفايات (وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، 2021).

14. وحدة التحليل: تم اختيار الفقرة، كوحدة تحليل شاملة للمحتوى، حيث تم اعتبار كل فقرة رئيسية كفقرة، وكل فقرة فرعية داخل الفقرة الرئيسية كفقرة، وكل سؤال كفقرة، وكل شكل كفقرة، كل عنوان جديد من كل جدول ضمن التحليل يعتبر فقرة. دون اجتزاء الفقرة وبشكل صريح أو ضمني بين السطور أو بالمعنى.

15. يمكن أن تتضمن كل فقرة أكثر من مؤشر على معيار للهدفين الرابع أو الثامن من أهداف التنمية المستدامة.

16. تم احتساب كل تكرار في كل مؤشر يظهر في المنهاج كمؤشر جديد وبشكل تراكمي.

خلفية التحليل

في سياق الدراسة الحالية التي تهدف إلى تقييم واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة واقتراح تصور للتطوير بناءً على الواقع الحالي، فقد اعتمد الباحث منهجية متكاملة كمية ونوعية، وفي ذات السياق اشتملت المنهجية على تحليل مناهج البرامج التدريبية والوثائق المرتبطة

بها. يهدف هذا الجزء من المنهجية إلى تقديم فهم معمق للمحتوى التعليمي الفعلي المستخدم في مراكز التدريب المهني في فلسطين، وتحديد مدى ملائمة تلك الوثائق والمناهج التي انبثقت عنها لأهداف الدراسة واحتياجات سوق العمل ومدى توافقها مع التعليم الجيد والعمل اللائق ليكون داعماً ومسانداً لنتائج الدراسة المنبثقة عن أدوات الدراسة الأخرى.

شمل التحليل (6) تخصصات منها أربعة تخصصات تُدرّس في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية وهي ميكانيكا السيارات، تجميل وتصفيف الشعر، الألمنيوم، والطاقة الشمسية، وتخصصان تُدرّسان في مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث الدولية وهما تجميل وتصفيف الشعر وتجليس ودهان هياكل المركبات. وقد اهتم الباحث بتوضيح آلية التحليل ضمن ضوابط التحليل، حيث تم اختيار مناهج تجميل وتصفيف الشعر المستخدمان في المؤسسات الحكومية والمؤسسة الأممية لتحديد أوجه المقارنة لذات التخصص كتخصص جاذب للإناث، واستهدف تجليس ودهان هياكل المركبات لعدم وجوده في مؤسسات التدريب المهني الحكومية، بالإضافة إلى قيام الباحث بتحليل وثيقة دليل الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير مناهج التدريب المهني والمكونة من (148) صفحة والتي شكلت أساساً لمناهج التدريب المهني المستخدمة في مراكز التدريب الحكومية كافة، بالإضافة لتحليل إطار تطوير مناهج الأونروا المبنية على أساس الكفايات والمكونة من (202) صفحة والتي شكلت أيضاً الأساس الذي بنيت عليه مناهج التدريب المهني في مراكز التدريب المهني في أقطار الأونروا الخمس ومنها إقليم الضفة الغربية ضمن الحدود المكانية للدراسة.

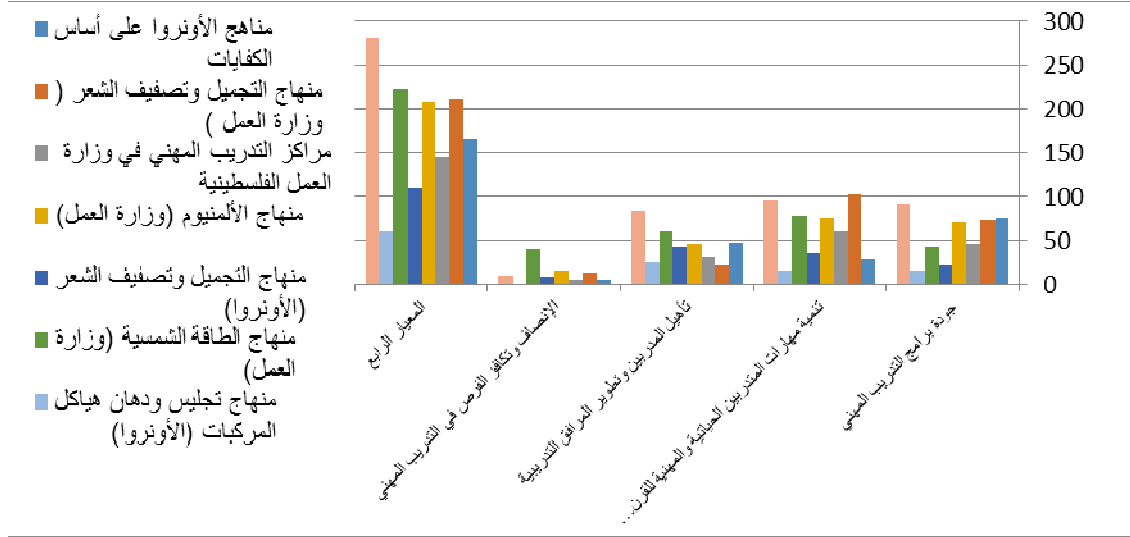
تم تحليل المناهج وفقاً لمعايير اعتمدت على توافقها للهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة وشملت جودة برامج التدريب المهني، تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين، تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية، الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني بما يخص التعليم الجيد، أمّا ما يتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي شملت المعايير تطوير المهارات المهنية والتقنية اللازمة للاقتصاد الفلسطيني، وتعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني،

وتشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية، وأيضاً ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص (ملحق (ز))، كل تلك المعايير ومؤشراتها تقيس مدى ملاءمة المناهج لمتطلبات سوق العمل والعمل اللائق والانتاجية من ناحية، وتقيس كفاءة تلك المناهج من ناحية تقديم تعليم جيد وفعال للمستفيدين من مراكز التدريب المهني في فلسطين. انصب اهتمام الباحث على تكوين أداة فعّالة وعملية وقابلة لقياس تلك المؤشرات للقدرة على توظيف نتائجها؛ فنتائج التحليل لن تكون إجابة على سؤال بحثي بشكل مباشر، بل سيكون استخدامها داعماً ومفسراً لنتائج الدراسة التي ستصدر مباشرة عن أدوات الدراسة الرئيسية التي سيستخدمها الباحث في دراسته (الاستبانة، والمقابلات). حيث يودّ الباحث من خلال ذلك لشمول العناصر الموضوعية والبشرية ذات العلاقة المباشرة ببرامج التدريب المهني في فلسطين، لتقديم نتائج شاملة يمكن تعميمها وتستطيع تقديم تصور تطويري مبني على فجوات واحتياجات حقيقية إن وُجدت، بالإضافة للمساعدة في تقديم توصيات شاملة لهذا النوع من التدريب، وإثراء المناقشة وتقديم تبريرات واقعية ضمن هيكلية الدراسة الحالية.

ولكن قبل عرض نتائج الدراسة يودّ الباحث عرض ما أسفر عنه تحليل مناهج برامج التدريب المهني والوثائق المرتبطة بها في خلفية التحليل وعينة الدراسة اعتماداً على أداة التحليل ملحق (ز)؛ لتوفير فهم شامل لواقع هذه البرامج قبل التحقق من فرضيات الدراسة، حيث يهدف هذا التحليل إلى تحديد خصائص المحتوى التدريبي ومدى ملاءمته لأهداف التنمية المستدامة الرابع والثامن وفقاً للمنهجية والمبيّنة في الفصل الثاني من هذه الدراسة، وباستخدام اختبار مربع كاي (X^2) للتعرف على دلالة الفروق بين التكرارات فيما يتعلق بتحليل المناهج الثمانية، من خلال نتائج جداول تكرارات الاستجابات على كل مؤشر، والنسب المئوية، وقيمة مربع كاي، ومستوى دلالتها الإحصائية، يتضح نتائج التحليل التي توصل إليها الباحث كما هو مبين في ملحق (ن)، والتي يمكن تلخيصها في الشكل الآتي:

شكل (1)

التمثيل البياني لمؤشرات نتائج تكرارات الاستجابات والنسب المئوية لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (المعيار الرابع)



فبالنسبة إلى معيار (جودة برامج التدريب المهني)، وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (جودة برامج التدريب المهني) يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (مناهج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) وذلك في المؤشر رقم (2) وبنسبة انتشار (23.57%) حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، وكانت الفروق دالة لصالح (مناهج الألمنيوم (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (3) حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (20.29%)، وكانت أيضاً الفروق دالة لصالح (مناهج الأونروا على أساس الكفايات) بنسبة انتشار (21.35%) للمؤشر رقم (4)، حيث احتلت أيضاً المرتبة الأولى في نسبة الانتشار، وأخيراً كانت الفروق دالة لصالح (مناهج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (20.77%) لمعيار (جودة برامج التدريب المهني) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشر (1)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين المناهج الثمانية.

وبالنسبة للمعيار الثاني (تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين)؛ وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية

للقرن الحادي والعشرين)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (5) بنسبة انتشار (23.39%) حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، كما كانت الفروق دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (6) حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (19.77%)، وكانت أيضا الفروق دالة لصالح (منهاج التجميل وتصفيف الشعر (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (20.55%) للمؤشر رقم (7)، حيث احتلت أيضا المرتبة الأولى في نسبة الانتشار، وكانت الفروق دالة لصالح (منهاج التجميل وتصفيف الشعر (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (20.65%) لمعيار (تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين) الدرجة الكلية، احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار.

وبالنسبة إلى معيار (تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية) وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل) في المؤشر رقم (8) بنسبة انتشار (35.29%)، وفي المؤشر رقم (9) احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (19.80%)، كما كانت الفروق دالة لصالح لكل من (منهاج الألمنيوم (وزارة العمل))، و(منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (10) بالتساوي، حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (22.54%) بالتساوي مقارنة بين المناهج الأخرى، وأخيرا كانت الفروق دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (23.27%) لمعيار (تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشر (11)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين جميع المناهج.

وبالنسبة إلى معيار (الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني) وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (15) بنسبة انتشار

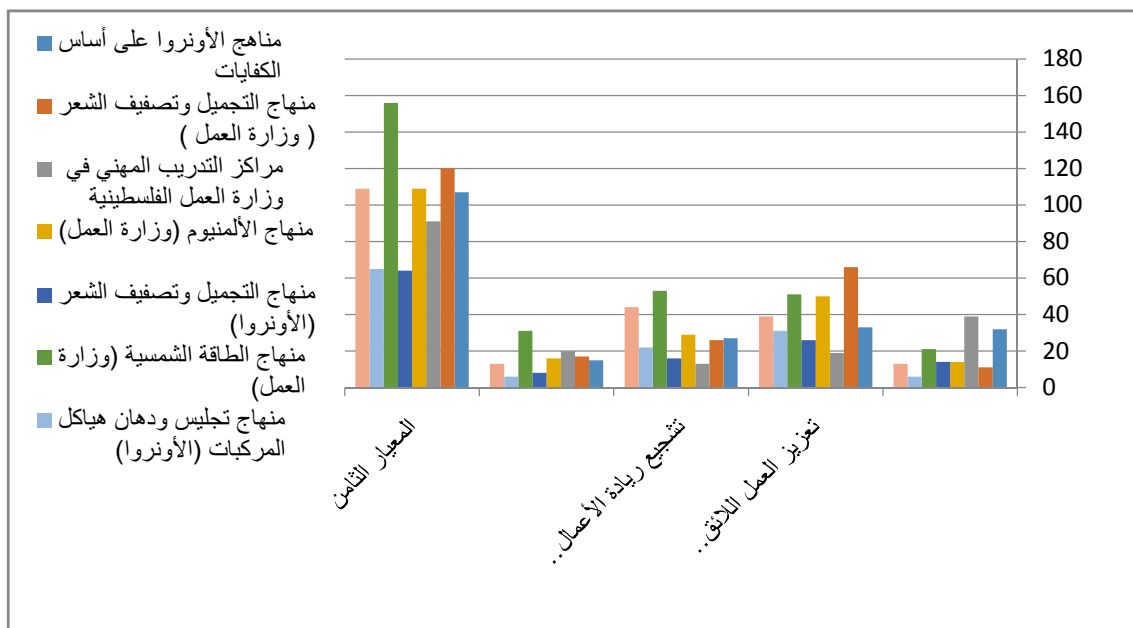
(50.00%)، وأخيراً كانت الفروق أيضاً دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (41.00%) لمعيار (الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى مقارنة بين المناهج الأخرى. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشرات (12)، (13)، (14)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين جميع المناهج.

ومن خلال مقارنة جميع المناهج وفقاً للهدف الرابع ككل، كانت الفروق دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (20.04%).

ومن خلال ما سبق يتضح أن مؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (المعيار الرابع) قد أظهرت تفاوتاً في درجة تضمينها داخل المناهج المختلفة، حيث جاءت بعض المؤشرات ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى وجود فروق بين المناهج المدروسة في مدى استجابتها لهذه المؤشرات. في حين يبين الجدول في ملحق (س) والشكل (2) التمثيل البياني لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة.

شكل (2)

تمثيل البياني لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (المعيار الثامن)



يتضح من الجدول في ملحق (س) والشكل (2) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات لمؤشرات معدلات تكرار الظواهر لبطاقة تحليل الوثائق والتي تتضمن مؤشر الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة والمرتبطة بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي بين ثمانية مناهج وهم (مناهج الأونروا على أساس الكفايات، مناهج التجميل وتصفيف الشعر (وزارة العمل)، الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التدريب (مراكز التدريب المهني في وزارة العمل الفلسطينية)، مناهج الألمنيوم (وزارة العمل)، مناهج التجميل وتصفيف الشعر (الأونروا)، مناهج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)، مناهج تجليس ودهان هياكل المركبات (الأونروا)، مناهج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل))، حيث كانت قيم χ^2 لدلالة الفروق بين الاستجابات للبيانات الرتبوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

فبالنسبة إلى معيار (تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني)، وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني) يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التدريب المهني) وذلك في المؤشر رقم (1) وبنسبة انتشار (28.57%) حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، كما كانت الفروق دالة أيضاً لصالح (الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التدريب المهني) في المؤشر رقم (4) حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (40.00%)، وأخيراً كانت الفروق دالة أيضاً لصالح (الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التدريب المهني) بنسبة انتشار (26.00%) لمعيار (تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشرين (2)، (3)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين المناهج الثمانية. وبالنسبة للمعيار الثاني (تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني)؛ وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح

(منهاج التجميل وتصفيف الشعر (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (7) بنسبة انتشار (20.86%)، وفي المؤشر رقم (8) بنسبة انتشار (24.49%)، وفي الدرجة الكلية لمعيار (تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني) بنسبة انتشار (20.95%)، حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشرات (5)، (6)، (9) حيث تقاربت نسب الانتشار بين المناهج الثمانية. وبالنسبة للمعيار الثالث (تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية)؛ وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (12) بنسبة انتشار (24.00%)، وفي الدرجة الكلية لمعيار (تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية) بنسبة انتشار (23.04%)، حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشرين (10)، (11)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين المناهج.

وبالنسبة إلى معيار (ربط المناهج التدريبية بمتطلبات) وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (ربط المناهج التدريبية بمتطلبات)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (14) بنسبة انتشار (28.79%)، وأخيراً كانت الفروق دالة أيضاً لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (24.60%) لمعيار (ربط المناهج التدريبية بمتطلبات) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى مقارنة بين المناهج الأخرى. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشر (13)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين جميع المناهج. ومن خلال مقارنة جميع المناهج وفقاً للمعيار الثامن ككل، كانت الفروق دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (19.00%) مقارنة بين المناهج الأخرى.

يتضح من التحليل أن مؤشرات الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة أظهرت تفاوتاً في تضمينها داخل المناهج المختلفة. وتشير النتائج الإحصائية إلى وجود فروق حقيقية بين المناهج في مدى استجابتها لهذه المؤشرات

ثانياً: الاستبانة ومؤشرات صدقها وثباتها

وتعتبر الأداة الكمية في هذه الدراسة لجمع المعلومات والبيانات من مجتمع البحث، بواسطة مجموعة من الأسئلة ذات العلاقة بمشكلة البحث أو موضوعه ومن خلال طريقة ما اتخذها الباحث، وتساعد الاستبانة في دراسة الحياة الشخصية للمفحوصين، وأجراء المقارنات بين الأشخاص. وتعتبر الاستبانة من الأدوات الشائعة في البحث العلمي لعدة مميزات، حيث تكون أكثر جودة من غيرها حين تكون عينة البحث واضحة ومحددة بشكل دقيق، وتعد أكثر أدوات البحث تقنياً، لأن أسئلتها موحدة ولجميع مجتمع البحث وعلى اختلاف مستوياتهم، وتمكن الباحث من الحصول على معلومات حساسة وشخصية يتعذر الحصول عليها من خلال الأدوات الأخرى، وتوفر الحرية الكاملة من خلال اختياره الوقت المناسب للإجابة بدون مراقبة الباحث، بالإضافة إلى إمكانية توزيعها على أعداد كبيرة وفي وقت واحد وأماكن متباعدة في ذات الوقت، ولا تخلى الاستبانة من العيوب، افتقار الأسئلة إلى الدقة، وكثرة الأسئلة التي قد تؤدي بالمجيب إلى عدم الاكتراث أو عدم الدقة في الإجابات على بعض فقرات الاستبانة (علوان، 2021)، وفيما يلي وصف للاستبانة:

استبانة "واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة، والتصور المقترح لتطويرها" من وجهة نظر المدربين والمدراء".

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع آراء ذوي العلاقة بالتدريب المهني وتحديد المدربين والمدراء في مراكز التدريب المهني حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، في ضوء الهدفين الرابع والثامن من

أهداف التنمية المستدامة، واستشراف التحديات والتصورات المقترحة لتطوير هذه البرامج، مما يسهم في وضع خارطة طرق عملية لتحسين برامج التدريب المهني في فلسطين.

تكون الاستبانة في صورتها الأولية ملحق (ط) من خلال (64) مفردة مقسمة على خمسة محاور للاستبانة وهم:

المحور الأول: مواعمة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل: وتتضمن (15 فقرة)، وتقيس مدى تحقق برامج التدريب المهني، وملائمة هذه البرامج لاحتياجات السوق بحيث تغطي الجوانب: (الاحتياجات - الجودة - الشمول - الاستدامة - التحديث - الشراكات - البنية التحتية - التقييم - التكنولوجيا - فرص التعلم مدى الحياة - تعزيز المساواة - الاستعداد للعمل الأخضر... وغيرها).

المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد): وتتضمن (12 فقرة)، وتقيس أثر التدريب في الجودة، الاستدامة، الشمولية في التعليم والتدريب.

المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي): وتتضمن (12 فقرة)، وتقيس أثر التدريب في إيجاد فرص عمل وتحفيز النمو الاقتصادي.

المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني: وتتضمن (13 فقرة)، وتشمل فقرات عن التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني.

المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني: وتتضمن (12 فقرة)، وتشمل فقرات عن الأفكار والتوصيات للتحسين.

كما حدد الباحث الإجابة على كل بند من فقرات الاستبانة في ضوء اختيار استجابة واحدة من خمسة بدائل باستخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة وهي (1 = أبدًا، 2 = نادرًا، 3 = أحيانًا، 4 = غالبًا، 5

= دائماً) للمحور الأول والثاني والثالث، (1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة) للمحورين الرابع والخامس.

الخصائص السيكومترية للاستبانة

تم توزيع الاستبانة في صورتها الأولية على (27) مدرباً ومدربة من مدربي مراكز التدريب المهني كعينة استطلاعية وهي من ضمن مجتمع الدراسة ولكن ليس من عينة الدراسة للتحقق من صدق وثبات الأداة.

الصدق الظاهري

تم صياغة فقرات الاستبانة في صورته الأولية (64) فقرة، ثم قام الباحث بعرضه على مجموعة من السادة المحكمين وعددهم (15) محكماً ومحكمةً ملحق (ي) في مجال التربية المهنية والمناهج وطرق التدريس والتدريب المهني وذلك للتأكد من ملائمة المحاور والفقرات للهدف الذي وضع من أجله الاستبانة، وإبداء رأيهم في الاستبانة من حيث: مدى دقة صياغة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء كل فقرة للمحور الذي تندرج تحته، وإضافة أي ملاحظات أو تعديلات مقترحة، حيث تم الاتفاق على الفقرات التي أجمع (80%) أو أكثر من المحكمين على ملائمتها.

وتمثلت آراء السادة المحكمين في الآتي:

- حذف الفقرات التي تم الاتفاق عليها والتي أجمع (80%) أو أكثر من المحكمين بأنها غير ملائمة.
- تعديل صياغة بعض مفردات الاستبانة.

والجدول الآتي يوضح الفقرات التي تم إجراء التعديلات عليها، أو حذفها وفقاً لآراء السادة المحكمين.

جدول (5)

فقرات الاستبانة التي تم تعديلها أو حذفها بناءً على آراء السادة المحكمين

الرقم	نص الفقرة	ملاحظات التحكيم	القرار
المحور الأول: واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة			
TR3	يتم دمج مفاهيم التنمية المستدامة في البرامج التدريبية.	غير محددة	حذف
TR12	تسهم برامج التدريب المهني في دعم التوظيف الأخضر والمهن المستدامة.	غير واضحة	تحذف
TR14	يتم تقييم أثر البرامج على الخريجين وسوق العمل بآليات منهجية.	تُقيم أثر البرامج على الخريجين وسوق العمل بآليات منهجية.	تعديل صياغة
المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)			
QE3	تقدم البرامج التدريبية فرصاً متكافئة للفئات المستحقة للدعم.	غير واضحة	تحذف
QE6	يتم دمج المهارات الحياتية الأساسية ضمن البرامج التدريبية.	تُدمج المهارات الحياتية الأساسية ضمن البرامج التدريبية.	تعديل صياغة
QE12	يتم تطوير البرامج التدريبية وفق معايير تعليمية دولية.	تتطور البرامج التدريبية وفق معايير تعليمية دولية.	تعديل صياغة
المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)			
DW7	تعزز البرامج التدريبية المهارات المطلوبة للاقتصاد الأخضر والمستدام.	غير واضحة	تحذف
DW12	يتم توفير فرص تدريب عملي مدعوم بشهادات معتمدة أثناء أو بعد التدريب.	تتوفر فرص التدريب العملي المدعوم بشهادات معتمدة أثناء أو بعد التدريب.	تعديل صياغة
المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني			
CH12	تأثير الأوضاع السياسية والاحتلال في تطوير مراكز التدريب.	يتأثر تطوير مراكز التدريب المهني نتيجة الأوضاع السياسية والاحتلال.	تعديل صياغة
CH13	"تنقص الكوادر المهنية التدريبية في برامج التدريب المهني"	مكررة مع الفقرة رقم 2 "تُعاني برامج التدريب المهني من نقص في الكوادر المؤهلة."	تحذف
المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني			
PF11	التوسع في برامج التعلم مدى الحياة للمهنيين.	التوسع في برامج التعلم للمهنيين.	تعديل صياغة
PF12	إعداد برامج تدريبية تدعم فرص العمل في الاقتصاد الأخضر.	غير واضحة	تحذف

من خلال الجدول السابق ووفقاً لآراء المحكمين تم حذف (6) فقرات وهم (TR3 - TR12 - QE3 - DW7 - CH13 - PF12) ليصبح إجمالي عدد مفردات الاستبانة (58) مفردة.

الصدق التمييزي لفقرات الاستبانة

تم التحقق من الصدق التمييزي للفقرات (58) فقرة بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليها الفقرة بعد حذف درجة الفقرة (بدون احتساب درجته) من الدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه الفقرة؛ واعتمد الباحث على دراسات مثل (Johnston et Al., 2014) في تحديد المعالجة الإحصائية المناسبة للتحقق من الصدق التمييزي (البناء) للاستبانة. وما يلي يوضح ارتباط الفقرة بالمفهوم العام الذي تقيسه الأداة.

جدول (6)

قيم معاملات ارتباط كل فقرة وكلا من المحور الذي تنتمي إليه الاستبانة بعد حذف الفقرة

المحور الثالث	رقم الفقرة	المحور الثاني	رقم الفقرة	المحور الأول	رقم الفقرة
قيمة الارتباط المصحح		قيمة الارتباط المصحح		قيمة الارتباط المصحح	
0.630	DW1	0.709	QE1	0.283	TR1
0.647	DW2	0.629	QE2	0.624	TR2
0.744	DW3	0.610	QE4	0.681	TR4
0.610	DW4	0.683	QE5	0.679	TR5
0.658	DW5	0.671	QE6	0.454	TR6
0.623	DW6	0.406	QE7	0.785	TR7
0.640	DW8	0.634	QE8	0.594	TR8
0.648	DW9	0.587	QE9	0.690	TR9
0.559	DW10	0.718	QE10	0.728	TR10
0.507	DW11	0.727	QE11	0.669	TR11
0.152	DW12	0.716	QE12	0.623	TR13
				0.629	TR14
				0.710	TR15
		المحور الخامس	رقم الفقرة	المحور الرابع	رقم الفقرة
		قيمة الارتباط المصحح		قيمة الارتباط المصحح	
		0.615	PF1	0.547	CH1
		0.831	PF2	0.327	CH2
		0.706	PF3	0.619	CH3
		0.819	PF4	0.724	CH4
		0.846	PF5	0.757	CH5
		0.435	PF6	0.610	CH6
		0.885	PF7	0.462	CH7
		0.829	PF8	0.587	CH8
		0.622	PF9	0.786	CH9
		0.716	PF10	0.676	CH10
		0.742	PF11	0.529	CH11
				0.564	CH12

تشير النتائج إلى أن جميع قيم الارتباط المصحح لكل فقرة بعد حذف درجة الفقرة من الدرجة الكلية للمحور؛ جميعها قيم بقوة أكثر من (0.3) وتقترب من الواحد الصحيح مع بقية البنود في المحور الذي ينتمي إليه، ويقاس نفس الهدف مثل باقي الفقرات مما يدل على أن باقي الفقرات تتسجم جيداً مع بقية البنود في الاستبانة، بينما تقل الفقرتين (TR1)، (DW12) عن (0.3) وهي قيم ضعيفة نوعاً ما، لذا تحذف من الاستبانة.

صدق الاتساق الداخلي (مع الإبقاء على الفقرة)

تم التحقق من الاتساق الداخلي (مع الإبقاء على الفقرة) (58) فقرة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليها الفقرة، وفيما يلي نتائج الاتساق الداخلي للاستبانة.

جدول (7)

معاملات ارتباط فقرات الأداة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه مع الإبقاء عليها

المحور الثالث		رقم الفقرة	المحور الثاني		رقم الفقرة	المحور الأول		رقم الفقرة
مستوى الدلالة	معامل الارتباط		مستوى الدلالة	معامل الارتباط		مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
0.000	0.701**	DW1	0.000	0.761**	QE1	0.075	0.348	TR1
0.000	0.708**	DW2	0.000	0.686**	QE2	0.000	0.683**	TR2
0.000	0.801**	DW3	0.000	0.657**	QE4	0.000	0.755**	TR4
0.000	0.686**	DW4	0.000	0.759**	QE5	0.000	0.739**	TR5
0.000	0.738**	DW5	0.000	0.719**	QE6	0.005	0.526**	TR6
0.000	0.683**	DW6	0.005	0.521**	QE7	0.000	0.831**	TR7
0.000	0.749**	DW8	0.000	0.722**	QE8	0.000	0.635**	TR8
0.000	0.723**	DW9	0.000	0.680**	QE9	0.000	0.741**	TR9
0.000	0.648**	DW10	0.000	0.785**	QE10	0.000	0.777**	TR10
0.001	0.623**	DW11	0.000	0.794**	QE11	0.000	0.745**	TR11
0.181	0.265	DW12	0.000	0.777**	QE12	0.000	0.686**	TR13
						0.000	0.700**	TR14
						0.000	0.766**	TR15
		رقم الفقرة	المحور الخامس		رقم الفقرة	المحور الرابع		رقم الفقرة
مستوى الدلالة	معامل الارتباط		مستوى الدلالة	معامل الارتباط		مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
			0.000	0.704**	PF1	0.001	0.601**	CH1
			0.000	0.861**	PF2	0.022	0.440*	CH2
			0.000	0.754**	PF3	0.000	0.697**	CH3
			0.000	0.849**	PF4	0.000	0.783**	CH4
			0.000	0.879**	PF5	0.000	0.811**	CH5
			0.003	0.555**	PF6	0.000	0.676**	CH6
			0.000	0.906**	PF7	0.002	0.566**	CH7
			0.000	0.858**	PF8	0.000	0.665**	CH8
			0.000	0.680**	PF9	0.000	0.838**	CH9
			0.000	0.775**	PF10	0.000	0.742**	CH10
			0.000	0.805**	PF11	0.001	0.618**	CH11
						0.000	0.633**	CH12

** دالة عند مستوى (0.01) * دالة عند مستوى (0.05)

تشير نتائج جداول الارتباط إلى أن جميع قيم معاملات ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليها الفقرة، جميعها قيم ذات دلالة إحصائية، ماعدا الفقرتين (TR1)، (DW12) غير دالة إحصائية، ليصبح عدد فقرات الاستبانة (56) مفردة مما يدل على الاتساق الداخلي للأداة.

ثبات الاستبانة

تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام كلا من معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية (سبيرمان وجتمان)، عبر برنامج SPSS- v28 بعد حذف الفقرات الناتجة من الاتساق والصدق على (56) فقرة موزعة على المحاور الرئيسية للاستبانة، وأيضا معامل ثبات الفقرات بعد حذفها، ويلخص الجدول الآتي معاملات الثبات.

جدول (8)

معاملات الثبات لمحاور الاستبانة

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المحاور	
سبيرمان	جتمان				
0.865	0.868	0.912	12	المحور الأول	
0.829	0.837	0.897	11	المحور الثاني	
0.794	0.795	0.884	10	المحور الثالث	
0.886	0.887	0.889	12	المحور الرابع	
0.842	0.848	0.927	11	المحور الخامس	

المحور الثالث		رقم الفقرة	المحور الثاني		المحور الأول	
معامل ألفا بعد التصحيح	رقم الفقرة		معامل ألفا بعد التصحيح	رقم الفقرة	معامل ألفا بعد التصحيح	رقم الفقرة
0.874	DW1	0.884	QE1	0.905	TR2	
0.873	DW2	0.889	QE2	0.904	TR4	
0.864	DW3	0.892	QE4	0.903	TR5	
0.873	DW4	0.884	QE5	0.913	TR6	
0.869	DW5	0.888	QE6	0.898	TR7	
0.875	DW6	0.901	QE7	0.910	TR8	
0.874	DW8	0.888	QE8	0.904	TR9	
0.869	DW9	0.891	QE9	0.901	TR10	
0.876	DW10	0.882	QE10	0.905	TR11	
0.882	DW11	0.881	QE11	0.907	TR13	
		0.882	QE12	0.906	TR14	
				0.902	TR15	

المحور الخامس		رقم الفقرة	المحور الرابع	
معامل ألفا بعد التصحيح	رقم الفقرة		معامل ألفا بعد التصحيح	رقم الفقرة
.927	PF1	0.884	CH1	
0.916	PF2	0.895	CH2	
0.921	PF3	0.879	CH3	
0.917	PF4	0.872	CH4	
0.914	PF5	0.870	CH5	
0.937	PF6	0.880	CH6	
0.914	PF7	0.888	CH7	
0.916	PF8	0.880	CH8	
0.924	PF9	0.868	CH9	
0.920	PF10	0.875	CH10	
0.919	PF11	0.884	CH11	
		.882	CH12	

يتضح من الجدولين السابقين تمتع فقرات ومحاور الاستبانة بجميع فقراته (56) ومحاوره الرئيسية بدرجة مرتفعة من الثبات وأنه صالح للتطبيق على العينة النهائية، وعند حذف الفقرة رقم (TR6) في المحور الأول، وعند حذف الفقرة رقم (QE7) في المحور الثاني، وعند حذف الفقرة رقم (CH2) في المحور الرابع، وأيضاً عند حذف الفقرة رقم (PF6) في المحور الخامس، يزداد درجة ثبات المحاور المنتمية للفقرات، ليصبح عدد فقرات الاستبانة (52) فقرة في الصورة النهائية ملحق (ك).

ثالثاً: المقابلات ومؤشرات الصدق والموثوقية المرتبطة بها

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها، قام الباحث بإعداد أداة المقابلة شبه الموجهة الفردية كأداة نوعية رئيسية لجمع البيانات. وقد اختار الباحث المقابلات بالتوافق مع طبيعة البحث الظاهراتي والذي يعتمد على اختيار أفراد لديهم خبرة بالظاهرة ويطلب إليهم تقديم البيانات من خلال المقابلات (في أغلب الأحيان) (van Manen, 2014). وهي مقابلات مبنية على دليل أسئلة مُعد مسبقاً، ولكنها تسمح بالتوسع والمرونة في الحوار، مما يُتيح للباحث التعمق دون التقييد الكامل، وهذا يجعلها مناسبة جداً للدراسات التي تستهدف فهماً نوعياً معمقاً للواقع، والتحديات، والتصورات حيث يمكن وصف الأداة على النحو الآتي:

المقابلات الفردية شبه المنظمة: تم استخدام المقابلات الفردية شبه المنظمة لـ (5) من خبراء التدريب المهني وصناع القرار بهذا القطاع في فلسطين حول واقع أبرز التحديات التي يواجهونها في تطوير هذه البرامج في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وما التصورات التي يقترحونها للنهوض بها بما يسهم في تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة، وتعتبر المقابلات الفردية شبه المنظمة (Semi-Structured Interviews) وهي المقابلات التي توفر درجة معينة من توحيد أسئلة المقابلة، وتوفر درجة معينة من انفتاح الرد من قبل المحاور، حيث يؤمن الباحث بالتعريف القائل أن المقابلة هي تفاعل اجتماعي قائم على المحادثة (كريسويل و

بوث، 2019) وتعتمد على دليل المقابلة، والذي يعتمد على عدد قليل من الأسئلة الرئيسية المفتوحة، وهي من المقابلات التي تعتمد على المهارات الاجتماعية للباحث (Belina, 2022). وقد تم استخدام دليل المقابلة والذي يعتمد على أنواع الأسئلة التسعة وصفات الباحث خلال إجراء المقابلة حسب ما ورد في (Flick, 2009; Brinkmann & Kvale, 2015)

كما يتسم هذا النوع من المقابلات ببعض الخصائص منها وجود أسئلة أساسية معدة مسبقاً بحيث يُعد الباحث قائمة بأسئلة رئيسية تتناول محاور وتساؤلات الدراسة. كما تُستخدم هذه الأسئلة كدليل (Guide) خلال المقابلة، بالإضافة إلى المرونة في الطرح والتفاعل بحيث يمكن تغيير ترتيب الأسئلة أو إعادة صياغتها حسب تفاعل المشاركين. كما يمكن إضافة أسئلة فرعية أو توضيحية بناءً على إجابات المبحوثين وفتح المجال أمام المشاركين للتوسع بحيث لا تقيد المشارك بإجابات محددة، بل تتيح له التعبير بحرية وتفصيل وتساعد على جمع بيانات عميقة وغنية؛ لأن الأسئلة تُوجه لكنها لا تُقيد، فإنها تكشف عن آراء وتجارب متعددة ومعقدة. ويُعد هذا النوع من المقابلات الأنسب للدراسة، حيث يقوم بتحقيق توازن بين التوجيه المنهجي والانفتاح على المضمون النوعي ويتوافق هذا النوع من المقابلات مع نتائج الدراسة الكمية التي أظهرت قصوراً في الجوانب البنوية والتمويل والتحديث التكنولوجي كي يستطيع الباحث من خلالها تحليل فجوات التقييم الواضحة في ربط البرامج بالمسارات المهنية والتعاون مع القطاع الخاص ويمكن الباحث استغلال أهمية دمج وجهات نظر متعددة من مدربين ومديرين وممثلين عن جهات حكومية وخاصة وقد كانت الحاجة لإجراء المقابلات نابعة من الحاجة إلى تصور متكامل عملي وقابل للتطبيق ميدانياً في السياق الفلسطيني لتحقيق التنمية المستدامة من خلال استكشاف آراء المشاركين من مدربين، ومدراء، وخبراء، الأمر الذي يسهم في توليد رؤى متعددة وأفكار تشاركية حول واقع البرامج وأفاق تطويرها.

وقد تم تضمين المقابلة بمجموعة من الأسئلة الرئيسية المرتبطة بمحاور وتساؤلات البحث، مع إتاحة المجال للمشاركين للتعبير بحرية والتوسع في الإجابة. والذي قد يمكن الباحث من الوصول إلى بيانات

نوعية معمقة تعكس أبرز التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، وتستكشف التصورات المقترحة لتطويرها بما يعزز تحقيق الهدفين الرابع (التعليم الجيد) والثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة.

ويحرص الباحث على إدارة جلسات المقابلة بأسلوب يضمن العدالة في التعبير، وضمان بقاء البيانات ضمن إطار موضوع الدراسة، مما يتيح الوصول إلى مستوى عالٍ من العمق والثراء في البيانات النوعية، وقد تكونت المقابلة من الأسئلة الآتية مرتبطةً بمحوري التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني و التصورات المقترحة لتطوير برامج التدريب المهني.

المحور الأول: التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني

1. من واقع خبرتك، ما أبرز التحديات التي تعيق تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين؟ (سؤال

تمهيدي)

2. ما أثر الأوضاع السياسية والاحتلال في تطوير البنية التحتية أو تحديث الأجهزة التدريبية؟(سؤال

هيكلي)

3. كيف تؤثر الأوضاع الاقتصادية في فلسطين على فاعلية وتطور برامج التدريب المهني؟ (سؤال

محدد)

4. كيف تؤثر النظرة المجتمعية السلبية وإقبال الشباب على التدريب المهني في إضعاف أثر

البرامج؟(سؤال محدد)

5. كيف ترى واقع التنسيق بين الجهات المختلفة (الحكومية، الأهلية، الدولية، القطاع الخاص)؟(سؤال

هيكلي)

المحور الثاني: التصورات المقترحة للتطوير

1. برأيك، ما التعديلات الأساسية التي يجب إجراؤها على البرامج التدريبية لتتماشى مع التنمية المستدامة؟(سؤال هيكلية)
2. من وجهة نظرك، ما أبرز الخطوات اللازمة لتطوير برامج التدريب المهني؟(سؤال متابعة وتحقيق)
3. برأيك، ما هي المجالات الواجب تضمينها في المناهج التدريبية لتطوير برامج التدريب المهني؟(سؤال محدد)
4. ما السياسات أو المبادرات التي يمكن أن تُحدث فرقاً في تحسين جودة التدريب المهني؟(سؤال هيكلية)
5. هل ترى أهمية لتوسيع استخدام التكنولوجيا؟ كيف يمكن تنفيذ ذلك؟(سؤال مباشر متنوع بسؤال تحقيق)
6. كيف يمكن تحسين كفاءة المدربين؟ وما نوع الدعم المطلوب لذلك؟(سؤال محدد)
7. ما دور الشراكات مع القطاع الخاص والمؤسسات الدولية في تحسين جودة التدريب؟ (سؤال هيكلية)
8. هل ترى ضرورة لتأسيس نظام وطني لمتابعة وتقييم مخرجات التدريب؟ كيف تقترح تصميمه؟ (سؤال هيكلية متنوع بسؤال تحقيق ومتابعة)

رؤى مفتوحة (أسئلة ختامية)

1. هل هناك أي نقاط إضافية تود مشاركتها بخصوص واقع التدريب المهني في فلسطين أو سبل تطويره في ضوء أهداف التنمية المستدامة؟ (سؤال هيكلية)
2. هل لديك أمثلة ناجحة لبرامج تدريب مهني تروا أنها نموذج يُحتذى به؟ (سؤال متابعة وتحقيق)

3. ما التوصية التي تود تقديمها لصنّاع السياسات في فلسطين بشأن تطوير التدريب المهني؟ (سؤال محدد)

4. هل هناك موضوعات مهمة تعتقد أنه كان ينبغي تغطيتها في هذه المقابلة ولم تُطرح عليكم؟ (سؤال مباشر)

وحدة التحليل في المقابلات النوعية (Unit of Analysis)

تعرف وحدة التحليل إحصائياً "من" أو "ماذا" من أجله يتم تحليل المعلومات و الاستنتاجات (Sedgwick, 2014)، ويعرفه دولما (Dolma, 2020) ببساطة بأنه الكيان الذي يتم تحليله في البحث العلمي، ومن خلال التعريفات السابقة، فإن وحدة التحليل في هذه الدراسة هي " العبارة" أو " الجملة" والتي ظهرت من خلال أقوال المقابليين (العينة) الذين تم مقابلتهم ضمن إجراءات هذا البحث، وذلك كون الباحث يقوم بفحص تحليل واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: الواقع، التحديات، والتصورات المقترحة" من خلال المقابلات المعمقة، لذلك تعد وحدة التحليل الأنسب لنقل وجهة نظرهم، وقد تم اختيار الوحدة على مستوى العبارات ذات المغزى التي يمكن استنتاجها من القول، وفي البحث الظاهراتي يتم التركيز على العبارات التي توفر المعاني المهمة لوصف الظاهرة وكيف يتم معاشتها (كريسويل و بوث، 2019)، كما تم اعتمادها لسهولة التعامل معها مقارنة بوحدة التحليل الأخرى.

صدق المقابلات

تم التحقق من صدق أداة المقابلات شبه المنظمة بعد عرض الأداة بصورتها الأولية ملحق (ع) على مجموعة من السادة المحكمين ملحق (ف)، وقد تم إجراء بعض التعديلات الطفيفة بناء على آراء المحكمين لتكتمل الأداة بصورتها النهائية ملحق (ص) واشتملت التعديلات في وصف الأداة وصيغة بعض الأسئلة من حيث موازنة الأسئلة لمحاورها ومدى وضوح صياغتها، ودقتها لتجنب التكرار ولقدرتها على استخراج البيانات من المقابليين بحرفية.

جودة وموثوقية المقابلات

اتبع الباحث مجموعة من المعايير للتحقق من موثوقية المقابلات التي تستخدم للأدوات النوعية، وتشمل هذه المعايير: التشبع (Saturation)، إتفاق المحللين (Agreement between coders)، اختبار الموثوقية (Trust Worthiness Test) وتشمل: المصدقية (Credibility)، الاعتمادية (Dependability)، التوافقية (Conformability)، الأصالة أو الواقعية (Authenticity)، والتثليث (Triangulation).

التشبع (Saturation)

التشبع حسب مابوفو (Mpofu, 2020) هي المرحلة لا تظهر فيها رموز إضافية ولا توجد رؤى أخرى من البيانات.

أما إجرائياً فهي المرحلة التي أدرك الباحث من خلالها عدم الحاجة إلى مقابلات جديدة، أو إعادة للمقابلات التي تم إجرائها لعدم ظهور بيانات جديدة تغير من نتائج المقابلات. تم تحقيق التشبع النظري في هذه الدراسة من خلال عدة محاور. أولاً، تم إجراء ما مجموعه (5) مقابلات شخصية ووجهاً لوجه، حيث تبين أن عدد المشاركين كان كافياً للوصول إلى تشبع البيانات نفسها، وهو الأمر الأكثر أهمية من العدد بحد ذاته (Abdul Majid et al., 2018) ثانياً، تم إعادة إجراء إحدى المقابلات التي تمت عن بُعد بشكل وجاهي لضمان جودة البيانات. ثالثاً، شملت المقابلات مشاركين ببيانات ديموغرافية متنوعة من حيث الجنس وعدد سنوات الخبرة والتخصص. وأخيراً، تم استخدام أسئلة سابرة أثناء المقابلات للحصول على معلومات إضافية خارج دليل المقابلات، مما ضمن جمع البيانات اللازمة للخروج بنتائج دقيقة ومرتبطة بأسئلة البحث.

إتفاق المحللين (Agreement Between coders)

اعتمد الباحث على معادلة هولستي لقياس الثبات بعد ترميز المقابلات، حيث تمت مقارنة الترميز مع زميلة في برنامج دكتوراة التعلم والتعليم بعد الاتفاق على وحدة التحليل في المقابلات، حيث تم ترميز المقابلة المفرغة في ملحق (ش) مع الزميلة وحساب نسبة الاتفاق في عملية الترميز، والتي تنص كما أشار إليها هولتي رافل (Raffle, 2006):

$$C.R = (2M) \div (N1 + N2)$$

بحيث أن C.R تعني معامل الثبات، 2M تعني ضعف عدد نقاط أو حالات الاتفاق بين التحليلات، N1+N2 تعني إجمالي التحليلات، وقد بلغ معامل الثبات ما نسبته 88% وهي نسبة طمأنت الباحث في يتعلق بجودة الترميز للاستمرار في عملية التحليل للخروج بنتائج دقيقة التي يصبو إليها الباحث.

اختبار الموثوقية (Trust worthiness test)

وينقسم اختبار الموثوقية إلى المصدقية، والاعتمادية، والتأكيدية، والواقعية والتثبيت على النحو التالي:

المصدقية (Credibility)

لضمان مصداقية البحث، التي تعكس صدق النتائج وتمثيلها لآراء المشاركين (Korstjens & Moser, 2018)، اعتمدت الدراسة على عينة قصدية هادفة، حيث تم اختيار 5 خبراء ومسؤولين يمتلكون خبرة واسعة في مجال التدريب المهني. تم إعداد دليل المقابلات بناءً على أسئلة متنوعة، مع التزام الباحث بأخلاقيات البحث العلمي. وتمت إدارة المقابلات بفعالية، دون التدخل في إجابات المشاركين. كما تم اعتماد العبارة كوحدة تحليل مناسبة للبحث الظاهراتي، وذلك لاستخلاص ثيمات جديدة من البيانات الأصلية للمشاركين، مما يساهم في تفسير النتائج الكمية وإثرائها.

الاعتمادية (Dependability)

وهي الثبات الزمني للنتائج، حيث تتضمن تقييم المشاركين للنتائج والتفسيرات والتوصيات الخاصة بالدراسة بحيث يتم دعمها بالبيانات التي تم الحصول عليها من المشاركين في الدراسة (Korstjens & Moser, 2018). لقد تحققت الاعتمادية في هذا البحث من خلال قيام الباحث بالترميز الأولي منفرداً، ثم الاجتماع مع مرمرز آخر للإتفاق على الترميزات والمواضيع الرئيسية، مما أظهر تناسق واتساق في البيانات، والذي يسمح لباحث آخر من خارج مجموعة البحث بمتابعتها ونقدها. وتم تحقيق الاعتمادية من خلال وصف وحدة التحليل المناسبة، وجداول التحليل وكيفية التحليل المستخدم المعتمد على المنهج المختلط الاستنباطي والاستقرائي، وتوضيح البيانات وصولاً إلى الثيمات بطريقة متسلسلة.

التوافقية/ القابلية للتأكد (Confirmability)

يشير مفهوم التأكدية (Confirmability) إلى إمكانية تأكيد نتائج البحث من قبل باحثين آخرين، مما يضمن أن التفسيرات مستمدة بوضوح من البيانات الأصلية. (Korstjens & Moser, 2018) وقد تحققت هذه الموثوقية في الدراسة من خلال عدة إجراءات: تم الاحتفاظ بسجل كامل لإجراءات البحث، بما في ذلك التسجيلات الصوتية ونصوص المقابلات، لتمكين القارئ من التدقيق في البيانات. كما قام الباحث بالاستعانة بزملاء لتحليل البيانات بشكل مستقل، وهو ما يقلل من التحيز الفردي ويزيد من الثقة في البحث النوعي (Lincoln & Denzin, 2011) وأخيراً، تم تحقيق التأكدية بحساب نسبة التوافق بين المحللين باستخدام معادلة هولستي، مما أسفر عن نتيجة ثبات عالية تؤكد صحة التحليل.

الأصالة أو الواقعية (Authenticity)

يشير مفهوم الواقعية إلى مدى قدرة الباحث على عرض الحقائق بصدق وأمانة (Korstjens & Moser, 2018)، وقد تحققت الواقعية في هذه الدراسة من خلال عدة إجراءات: أولاً، تم الوصول إلى تشعب البيانات بعد إجراء عدة مقابلات، حيث لم تظهر بيانات جديدة. ثانياً، حرص الباحث على عرض

البيانات بصورة واقعية تعكس أقوال المشاركين الحقيقية. كما تم توجيه أسئلة سابرة أثناء المقابلات للتأكد من فهم الباحث للإجابات وتأكيد بعض الحقائق، تم عرض نصوص المقابلات على المشاركين بعد إجرائها، وذلك لتعزيز واقعية البيانات.

التثليث (Triangulation)

لضمان موثوقية الدراسة ودقة نتائجها، تم اعتماد منهجية التثليث (Triangulation) وهي مقارنة تجمع بين مصادر بيانات ومنهجيات ومحققين متعددين. (Thurmond, 2001).

وقد طُبقت هذه المنهجية على عدة مستويات: أولاً، تثليث البيانات (Data Triangulation) ، عبر جمعها من أشخاص بخصائص متنوعة، وفي مواقع جغرافية مختلفة، وخلال فترات زمنية متعددة، مما عزز اتساق النتائج. ثانياً، تم استخدام تثليث المنهجيات (Methodological Triangulation) ، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط (الكمي والنوعي) باستخدام أدوات متنوعة: تحليل الوثائق، والمقابلات شبه المنظمة، والاستبانة. هذا المزيج ساهم في تقليل أي تحيزات محتملة.

إضافة إلى ذلك، تم تحقيق تثليث المحققين (Investigators Triangulation) بمقارنة تحليل الباحث مع محلل آخر، وإتاحة الفرصة للمشاركين للتعقيب على النتائج. وأخيراً، تم تثليث النظريات (Theoretical Triangulation)، كما أشار كريسيويل وبوث (2019)، من خلال تصميم الأداة النوعية بناءً على نتائج الأداة الكمية، مما سمح بتحديد الفئات الرئيسية والشمات المرتبطة بها في التحليل.

2.4 خطة التحليل (المعالجات الإحصائية)

لتحليل البيانات التي سيتم جمعها في الدراسة بدقة وفعالية، تم اختيار مجموعة من المعالجات الإحصائية المناسبة التي تتيح فحص الجوانب الكمية والنوعية وتحقيق أهداف الدراسة بشكل متكامل.

وبعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات والبحوث المرتبطة بالدراسة الحالية، وفي ضوء طبيعة الدراسة استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:

الأساليب الوصفية: تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة (النوع الاجتماعي، الخبرة، والمؤهل العلمي) وتقديم سياق لفهم النتائج.

اختبارات الثبات والدلالة: تم حساب ثبات التحليل عبر الأفراد باستخدام معادلة هولتسي. كما تم استخدام مربع كاي (X^2) لفحص دلالة الفروق بين تكرارات المؤشرات في تحليل المناهج وبين تكرارات استجابات العينة. وقد استندت المعالجات الإحصائية على دراسات سابقة مثل ((المحمدي و آخرون، 2022؛ شحادة و يوسف، 2023) و (Elyan & Al-Doulat, 2021b).

الاختبارات المقارنة: تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة وفقاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، العلاقة بمجال التدريب المهني، ونوع المركز التدريبي). كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات درجات العينة وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة).

التحليل النوعي والتفسيري: تم تحليل البيانات النوعية للمقابلات باستخدام تحليل التكرارات والتصنيفات (Thematic Analysis) لفهم التحديات والتصورات المقترحة. ثم عمل التكويد (Coding) للوصول للثيمات (Themes). وأخيراً، تم استخدام التحليل التفسيري (Interpretive Analysis) لدمج البيانات الكمية والنوعية والخروج بنتائج وتوصيات شاملة.

2.5 إجراءات الدراسة

من أجل تنفيذ الدراسة قام الباحث بالتدرج بخطوات متسلسلة ومرتبطة ببعضها لإتمام الدراسة وهي:

1. تحديد مشكلة الدراسة واختيار العنوان البحثي والمصادقة عليه من قبل عمادة الدراسات العليا.
2. تم الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ((الربيعي و العبادي، 2024؛ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، 2016؛ جدي و بوعكة، 2024؛ عطاب و ميلود، 2024؛ الأمم المتحدة، 2015؛ المولى و آخرون، 2024؛ فرحان، 2023) والمواقع الرسمية (وزارة العمل الفلسطينية، الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني، الأونروا) لتكوين تصور شامل حول موضوع الدراسة.
3. تم بناء وتطوير أداة تحليل الوثائق بناءً على معايير المناهج الدراسية، ثم تم تحكيمها من قبل متخصصين وتعديلها لضمان صدقها وثباتها.
4. تم استخدام الأداة لتحليل مناهج برامج تدريبية مختارة ووثائق إرشادية من وزارة العمل والأونروا، مع إجراء تعديل بسيط على الأداة أثناء التحليل لمعالجة تكرار بعض المؤشرات (غازي، 2021).
5. تم بناء استبانة مكونة من خمسة محاور، واستمدت فقراتها من الأدب النظري وخبرة الباحث، ثم تم عرضها على محكمين متخصصين.
6. تم فحص صدق وثبات الاستبانة على عينة استطلاعية، ثم طبقت بصورتها النهائية على عينة الدراسة الكمية، مع نسبة استرداد بلغت (88%).
7. تم تصميم أداة المقابلات الفردية شبه المنظمة، وعُرضت على محكمين للتحقق من صدقها الظاهري، ثم عدلت لتكون جاهزة للتطبيق.
8. تم إجراء المقابلات مع عينة قصدية من الخبراء والمسؤولين، ثم تم تفريغها بشكل مفصل حسب أصول البحث النوعي.

9. تم تحليل البيانات النوعية للمقابلات باستخدام التحليل الموضوعي (thematic analysis)

لاستخراج المحاور والنتائج الرئيسية.

10. تمت مناقشة النتائج الكمية والنوعية معاً، من خلال الربط بين نتائج تحليل المناهج والاستبانة والمقابلات.

11. تم استخلاص مجموعة من التوصيات والاستنتاجات، ووضع تصور مقترح لتطوير برامج التدريب المهني في ضوء أهداف التنمية المستدامة.

2.6 الإجراءات الأخلاقية في الدراسة

قام الباحث باستصدار كتاب أخلاقيات الدراسة من مكتب مجلس المراجعة المؤسسية الصادر عن جامعة النجاح الوطنية ملحق (ب)، وقد التزم الباحث بإجراء مجموعة من الإجراءات الأخلاقية، للحفاظ على أخلاقيات البحث العلمي، كمثل أخذ موافقة المشاركين في المقابلات النوعية لإجراء المقابلات، وتفريغ المقابلات ومن ثم عرضها لهم، والحفاظ على سرية المعلومات المقدمة من قبل المشاركين في المقابلات بترميز الأسماء والحفاظ على الملفات بسرية وعدم نشر أي معلومات شخصية.

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل النتائج التي توصل إليها الباحث، من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها، التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أدوات الدراسة، والتحليل الإحصائي والموضوعي للبيانات، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة في ضوء أسئلة الدراسة والإطار النظري، وذلك على النحو الآتي:

3.1 نتائج التساؤل الأول

ينص التساؤل الأول على أنه: "ما مدى مواءمة برامج التدريب المهني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي؟".

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم تحليل استجابات عينة الدراسة باستخدام اختبار مربع كاي (X^2) لحساب دلالة الفروق بين تكرارات الاستجابات، بالإضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب ومستويات الموافقة المرتبطة بآراء عينة الدراسة حول مدى مواءمة برامج التدريب المهني الحالية في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي لكل مؤشر من مؤشرات المحور، وفيما يلي النتائج التي توصل إليها الباحث: فمن خلال الجدول رقم (9) ملحق (ث) أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة حول مدى مواءمة برامج التدريب المهني الحالية في فلسطين جاءت تقديراتهم مرتفعة مع متطلبات سوق العمل المحلي، ما يعكس واقعاً إيجابياً نسبياً لهذه البرامج، فبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الأول (3.733) بانحراف معياري قدره (0.886)، وهي درجة تقع ضمن التقدير "مرتفع"، مما يعكس وجود توافق واسع بين آراء المشاركين بأن برامج التدريب المهني في فلسطين تتماشى بدرجة مرتفعة مع احتياجات سوق العمل. وكما أظهرت نتائج اختبار كاي تربيع (X^2) قيمة بلغت (1021.149) بدرجة حرية (5)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى أن الفروق بين تكرارات الاستجابات دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وبنسبة موافقة مرتفعة (غالباً+

دائماً) بلغت (67.04%)، وهو ما يؤكد وجود فروقاً دالة إحصائياً بين تكرارات الاستجابات، كما يعكس أن التقديرات المرتفعة لم تكن عشوائية، بل مبنية على إدراك واضح للواقع من قبل أفراد العينة حول موازنة برامج التدريب المهني الحالية في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي. ومن خلال مناقشة نتائج مؤشرات المحور حول مدى موازنة برامج التدريب المهني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي، تبين أن جميع المؤشرات سجلت درجات تقع في نطاق "مرتفع"، مما يشير إلى أن المبحوثين يُجمعون على أن هذه البرامج تؤدي دوراً فعالاً في إعداد المتدربين لسوق العمل، ومع ذلك، فقد ظهر تفاوت نسبي في ترتيب هذه المؤشرات.

جاء ترتيب المؤشر (تؤهل برامج التدريب المهني جميع الفئات لسوق العمل بإنصاف) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (4.011)، وانحراف معياري (0.877)، مع نسبة موافقة بلغت (82.95%)، كما بلغت قيمة X^2 (86.886)، بدلالة إحصائية (0.000)، توضح النتائج أن برامج التدريب المهني في فلسطين تراعي العدالة الاجتماعية من خلال توفير فرص متكافئة لجميع الفئات، بما فيهم النساء وذوي الإعاقة، مما يضيف طابعاً شمولياً على هذه البرامج.

واحتل ترتيب المؤشر (تسعى البرامج إلى تعزيز روح المبادرة والريادة لدى المتدربين) المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.932)، وانحراف معياري (0.907)، ونسبة موافقة بلغت (73.86%)، كما بلغت قيمة X^2 (59.386)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى (0.000)، مما يعزز مصداقية هذا الإدراك. وتظهر هذه النتيجة أن البرامج لا تقتصر على الجانب المهني التقني فقط، بل تهتم أيضاً بتنمية المهارات الريادية وتعزيز روح المبادرة، والتركيز بشكل متزايد على إعداد متدربين بقدرات ريادية ومهارات ذاتية، مما يعززهم على خلق فرص عمل لأنفسهم.

وجاء ترتيب المؤشر (تواكب البرامج التدريبية التطورات التقنية أو الصناعية الحديثة) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (3.841) وانحراف معياري (0.756)، مع نسبة موافقة بلغت (73.86%)، كما

بلغت قيمة X^2 (55.00)، عند مستوى دلالة (0.000)، مما يدل على أن هذا الإدراك مشترك بين عدد كبير من أفراد العينة، مما يشير إلى وجود جهود لتحديث المناهج والبرامج بما يواكب التحولات التقنية والصناعية. كما يعكس هذا استجابة مهنية لمتطلبات السوق، خاصة في ظل التحول الرقمي. مما يوصي هذا المؤشر وعياً متزايداً بضرورة تحديث المحتوى التدريبي ليتماشى مع التغيرات التقنية.

وقد جاء ترتيب المؤشر (تسهم برامج التدريب في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية الاقتصادية المستدامة) في المرتبة الرابعة من حيث المتوسط الحسابي (3.761)، وانحراف معياري (0.727)، بنسبة موافقة مرتفعة (غالبا+ دائما) بلغت (65.91%)، وبقية X^2 (48.273)، ودلالة إحصائية (0.000)، مما يعكس أن برامج التدريب يُنظر إليها كوسيلة فعالة في دعم الاقتصاد الوطني وتلبية متطلبات التنمية المستدامة، وأيضاً يدل على وعي مؤسسات التدريب المهني بأهمية ربط مخرجاتها باحتياجات التنمية الاقتصادية. وهذا يعكس واقعاً إيجابياً في فلسطين، كما تسهم البرامج في ردم الفجوة بين ما يُدرّس وما يُطلب في السوق، وهو جوهر المواطنة.

وجاء ترتيب المؤشر (تتسم برامج التدريب المهني بالمرونة في الاستجابة لتغيرات سوق العمل) في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي (3.750)، وانحراف معياري (0.874)، مع نسبة موافقة بلغت (64.77%)، كما بلغت قيمة X^2 (24.818)، بدلالة إحصائية (0.000)، مما يؤكد أهمية مراعاة الفئات المهمشة في تصميم البرامج التدريبية وتطبيقها. واحتل ترتيب المؤشر (تلي البنية التحتية والتجهيزات في مراكز التدريب متطلبات التدريب المهني) المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.727)، وانحراف معياري (0.707)، ونسبة موافقة بلغت (70.45%). كما بلغت قيمة X^2 (114.727)، وكانت دلالة إحصائية عند مستوى (0.000)، مما يعزز مصداقية هذا الإدراك. وتظهر هذه النتيجة أن رغم أن التقييم كان مرتفعاً، إلا أن الانحراف المعياري المنخفض يشير إلى بعض التباين في توفر البنية التحتية بين المراكز، مما قد يعكس تبايناً في جودة المواطنة.

بينما جاء ترتيب المؤشر (يوجد تعاون فعّال بين مؤسسات التدريب أو القطاع الخاص لدعم المهارات المهنية) في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي (3.716)، وانحراف معياري (0.922)، ونسبة موافقة بلغت (61.36%)، كما بلغت قيمة X^2 (45.295)، وظهرت دلالاته الإحصائية أيضاً عند (0.000)، مما يؤكد أهمية وجود شراكات واضحة بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص، الأمر الذي يُعد عاملاً أساسياً لضمان المواومة، حيث إن القطاع الخاص هو الجهة المستفيدة من مخرجات هذه البرامج.

وجاء ترتيب المؤشر (تُحدّث البرامج التدريبية بصفة دورية بناءً على دراسات احتياجات السوق) في المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي (3.705)، وانحراف معياري (0.949)، مع نسبة موافقة بلغت (68.19%)، كما بلغت قيمة X^2 (61.091)، بدلالة إحصائية (0.000)، يعكس هذا المؤشر وجود آليات - وإن كانت متفاوتة - لرصد وتحليل تغيرات سوق العمل، واستخدام هذه البيانات لتحديث محتوى التدريب.

وجاء ترتيب المؤشر (تعتمد البرامج على أساليب تدريب حديثة (تفاعلية، تطبيقية، رقمية)) في المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي (3.580) وانحراف معياري (0.893)، مع نسبة موافقة بلغت (60.22%)، كما بلغت قيمة X^2 (62.114)، عند مستوى دلالة (0.000)، مما يدل على أن استخدام الأساليب التفاعلية والتطبيقية الرقمية يُعد مؤشراً مهماً على محاولة تطوير بيئات التعلم بما يتناسب مع احتياجات المتدربين وسوق العمل.

واحتل ترتيب المؤشر (تُقيم أثر البرامج على الخريجين وسوق العمل بالبيانات منهجية) المرتبة العاشرة وقبل الأخيرة، بمتوسط حسابي (3.557)، وانحراف معياري (0.969)، ونسبة موافقة بلغت (83.18%)، كما بلغت قيمة X^2 (44.273)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى (0.000)، مما يعزز مصداقية هذا الإدراك. وتظهر هذه النتيجة أن هناك وعياً بضرورة قياس أثر البرامج التدريبية بصورة منهجية على الخريجين وسوق العمل، ما يعزز من فاعليتها وتطويرها.

بينما احتل ترتيب المؤشر (يتم ربط البرامج التدريبية بمسارات التعليم المستمر) المرتبة الحادية عشرة والأخيرة، بمتوسط حسابي (3.489)، وانحراف معياري (0.994)، ونسبة موافقة بلغت (56.81%)، كما بلغت قيمة X^2 (51.205)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى (0.000)، مما يعزز مصداقية هذا الإدراك. وتظهر هذه النتيجة وجود فجوة نسبية في ربط التدريب المهني بالتعلم مدى الحياة، وهو ما يستدعي تعزيز التكامل بين مسارات التعليم والتدريب المهني.

ومن خلال التحليل الكمي والنوعي لمؤشرات هذا التساؤل، يستخلص الباحث بناءً على هذه النتائج، بأنه يمكن القول إن واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تُظهر مواءمة جيدة مع متطلبات سوق العمل، حيث تبين أنها تراعي مبادئ الإنصاف وتكافؤ الفرص (المؤشرات 1 و 2)، وتواكب التحولات التقنية والصناعية (المؤشر 3)، كما تسعى إلى تعزيز الريادة والابتكار (المؤشر 9)، وتسهم أيضاً في تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية (المؤشر 11)، ومع ذلك، تظل هناك حاجة إلى تعزيز بعض الجوانب مثل ربط البرامج بمسارات التعليم المستمر، وتحديث البرامج بناءً على احتياجات السوق بشكل أكثر انتظاماً.

3.2 نتائج التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني على أنه: "ما مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة"؟". وللإجابة عن هذا التساؤل، تم تحليل استجابات عينة الدراسة باستخدام اختبار مربع كاي (X^2) لحساب دلالة الفروق بين تكرارات الاستجابات، بالإضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب ومستويات الموافقة المرتبطة بآراء عينة الدراسة حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة" لكل من المؤشرات والدرجة الكلية للمحور، وفيما يلي النتائج

التي توصل إليها الباحث، وذلك على النحو الآتي: من خلال الجدول رقم (10) ملحق (ث) أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لتقديرات عينة الدراسة حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة" جاءت تقديراتهم مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.749) بانحراف معياري قدره (0.916)، وهي درجة تقع ضمن التقدير "مرتفع"، مما يعكس وجود اتفاق عالٍ بين أفراد عينة الدراسة حول تحقيق برامج التدريب المهني لأبعاد هذا الهدف. كما أظهرت نتائج اختبار X^2 قيمة بلغت (537.489) بدرجة حرية (4)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى أن الفروق بين تكرارات الاستجابات دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، بنسبة موافقة مرتفعة جداً (غالبًا + دائماً) بلغت (65.45%)، وهو ما يؤكد وجود فروقاً دالة إحصائياً بين تكرارات الاستجابات، كما يعكس أن التقديرات المرتفعة لم تكن عشوائية، بل مبنية على إدراك واضح للواقع من قبل أفراد العينة حول هذه العلاقة ومدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة"، وأهمية ذلك في الواقع الحالي.

ومن خلال مناقشة نتائج مؤشرات المحور حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة"، تبين أن جميع المؤشرات سجلت درجات تقع في نطاق ما بين "متوسط" أو "مرتفع"، مما يشير إلى أن المبحوثين يُجمعون على أن هذه البرامج ترتبط بشكل فعال بأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة"، ومع ذلك، فقد ظهر تفاوت نسبي في ترتيب هذه المؤشرات من حيث الارتباط.

فجاء ترتيب المؤشر (تتوفر بيانات تعليمية آمنة وملائمة للمدرّبين) في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي (4.170) وانحراف معياري (0.746)، ونسبة موافقة بلغت (87.5%)، مع قيمة X^2

(95.409) عند مستوى دلالة (0.000). وتوضح هذه النتيجة أن بيانات التدريب في فلسطين تتسم إلى حد كبير بالملائمة والأمان، وهو ما يسهم في تحسين جودة التعليم والتدريب المهني.

وجاء ترتيب المؤشر (تضمن البرامج التدريبية حصول المتدربين على تعليم ذي جودة عالية) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (4.102)، وانحراف معياري (0.728)، ونسبة موافقة (88.64%)، مع قيمة X^2 (117.000)، عند مستوى دلالة (0.000)، وتعكس هذه النتيجة اعتراف المشاركين بمدى تحقيقها لجودة التعليم الذي توفره برامج التدريب.

واحتل ترتيب المؤشر (تتبع البرامج التدريبية معايير ضمان جودة التعليم والتدريب) المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (4.068)، وانحراف معياري (0.657)، ونسبة موافقة (83.09%)، وقيمة X^2 (67.455)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى (0.000)، مما يدل على أن البرامج تلتزم بمعايير جودة محددة تدعم ضمان التعليم.

وجاء ترتيب المؤشر (تُدمج المهارات الحياتية الأساسية ضمن البرامج التدريبية) في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (3.989)، وانحراف معياري (0.809)، ونسبة موافقة (83.00%)، وقيمة X^2 (101.659)، بدلالة إحصائية (0.000)، هذا يعكس جهودًا لربط التدريب بالمهارات الحياتية الضرورية. واحتل ترتيب المؤشر (تشجع البرامج التدريبية على الإبداع والتفكير النقدي) المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي (3.716)، وانحراف معياري (0.909)، ونسبة موافقة (62.50%)، مع X^2 (58.25) وكانت دالة إحصائية عند مستوى (0.000)، مما يبين وجود اهتمام نسبي بتعزيز مهارات التفكير. وجاء ترتيب المؤشر (يتدرب المعلمين والمدربين لتحديث مهاراتهم) في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.614)، وانحراف معياري (0.928)، ونسبة موافقة (55.7%)، مع X^2 (47.341)، عند مستوى دلالة (0.000)، مما يشير إلى وجود جهود متوسطة لتطوير مهارات المدربين.

واحتل ترتيب المؤشر (تطور البرامج التدريبية وفق معايير تعليمية دولية) المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي (3.568)، وانحراف معياري (0.881)، ونسبة موافقة (54.5%)، مع X^2 (52.114)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى (0.000)، مما يدل على محاولات للمواءمة مع المعايير العالمية.

وجاء ترتيب المؤشر (تلتزم البرامج التدريبية بتحقيق أهداف محو الأمية والمهارات الأساسية) في المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي (3.534)، وانحراف معياري (1.028)، ونسبة موافقة (52.3%)، مع X^2 (35.977)، بدلالة إحصائية (0.000)، مما يعكس وجود اهتمام متوسط بتحقيق هذه الأهداف.

واحتل ترتيب المؤشر (تسهم البرامج التدريبية في دعم الابتكار والبحث التطبيقي) المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي (3.398)، وانحراف معياري (0.977)، ونسبة موافقة (46.6%)، مع X^2 (39.273)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى (0.000)، مما يشير إلى مستوى مقبول لدعم الابتكار. وأخيراً، جاء ترتيب المؤشر (توفر البرامج التدريبية فرصاً للتدريب المهني للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة) في المرتبة العاشرة والأخيرة، بمتوسط حسابي (3.330)، وانحراف معياري (0.979)، ونسبة موافقة (39.77%)، مع X^2 (48.023)، وظهرت دلالاته الإحصائية أيضاً عند (0.000)، وهي أقل نسب الموافقة، لكنها ما تزال متوسطة وتشير إلى الحاجة لتطوير أكبر في هذا الجانب.

ومن خلال التحليل الكمي والنوعي لمؤشرات هذا التساؤل، يستخلص الباحث بناءً على هذه النتائج، بأن برامج التدريب المهني في فلسطين ترتبط بشكل كبير بأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بضمان التعليم الجيد، حيث يولي القائمون على هذه البرامج أهمية كبيرة لتهيئة بيئات تعليمية آمنة وعالية الجودة تضمن تحقيق التعلم الفعال للمدرّبين. كما تعكس الالتزام بمعايير الجودة ودمج المهارات الحياتية اهتماماً واضحاً بتحسين المخرجات التعليمية.

3.3 نتائج التساؤل الثالث

ينص التساؤل الثالث على أنه: "ما مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي؟".

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم تحليل استجابات عينة الدراسة باستخدام اختبار مربع كاي (X^2) لحساب دلالة الفروق بين تكرارات الاستجابات، بالإضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب ومستويات الموافقة المرتبطة بآراء عينة الدراسة حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين بأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي" لكل من المؤشرات والدرجة الكلية للمحور، وتبين النتائج لهذا التساؤل في جدول رقم (11) الظاهر في ملحق (ث) على النحو الآتي: من خلال الجدول رقم (11) أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين بأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي" جاءت تقديراتهم مرتفعة مع متطلبات سوق العمل المحلي، مما يعكس واقعا إيجابيا نسبيا لهذه البرامج، فبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الثالث (3.903) بانحراف معياري قدره (0.838)، وهي درجة تقع ضمن التقدير "مرتفع"، مما يعكس وجود توافق واسع بين آراء المشاركين بأن برامج التدريب المهني في فلسطين تتماشى بدرجة مرتفعة مع احتياجات سوق العمل. وكما أظهرت نتائج اختبار X^2 قيمة بلغت (658.068) بدرجة حرية (4)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى أن الفروق بين تكرارات الاستجابات دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وبنسبة موافقة مرتفعة (غالبا+ دائما) بلغت (75.95%)، وهو ما يؤكد وجود فروقا دالة إحصائياً بين تكرارات الاستجابات، كما يعكس أن التقديرات المرتفعة لم تكن عشوائية، بل مبنية على إدراك واضح للواقع من قبل أفراد العينة حول تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين بأبعاد الهدف الثامن.

ومن خلال مناقشة نتائج مؤشرات المحور حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين بأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي"، تبين أن جميع المؤشرات سجلت درجات تقع في نطاق ما بين "متوسط" إلى "مرتفع جدًا"، مما يشير إلى أن المبحوثين يُجمعون على أن هذه البرامج تؤدي دورًا فعالاً في إعداد المتدربين لسوق العمل، ومع ذلك، فقد ظهر تفاوت نسبي في ترتيب هذه المؤشرات، فجاء ترتيب المؤشر (تتضمن البرامج التدريبية جوانب السلامة والصحة المهنية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.386) وانحراف معياري (0.718)، ونسبة موافقة بلغت (86.36%)، مع قيمة X^2 (19.727)، ودلالة إحصائية (0.000)، وتوضح هذه النتيجة مدى اهتمام البرامج بضمان بيئة عمل آمنة للمتدربين.

وجاء ترتيب المؤشر (تنمي البرامج التدريبية مهارات العمل الجماعي والتواصل لدى المتدربين) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (4.136)، وانحراف معياري (0.698)، ونسبة موافقة (84.09%)، مع قيمة X^2 (53.273)، عند مستوى دلالة (0.000)، مما يعكس التركيز على تطوير مهارات التواصل والتعاون.

واحتل ترتيب المؤشر (توفر البرامج التدريبية فرص التدريب العملي داخل بيئات العمل الفعلية ضمن نظام التدريب التعاوني) المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (4.114)، وانحراف معياري (0.765)، ونسبة موافقة (80.68%)، وقيمة X^2 (40.818)، وكانت دالة إحصائية عند مستوى (0.000)، مما يدل على أهمية التدريب العملي في تعزيز الكفاءة المهنية. وجاء ترتيب المؤشر (تساهم برامج التدريب المهني في خلق فرص عمل جديدة) في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (4.080)، وانحراف معياري (0.665)، ونسبة موافقة (87.5%)، مع X^2 (82.455)، بدلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى قدرة البرامج على دعم سوق العمل.

واحتل ترتيب المؤشر (تسعى البرامج التدريبية لرفع الإنتاجية وتحقيق النمو الاقتصادي) المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي (4.045)، وانحراف معياري (0.659)، ونسبة موافقة (80.68%)، كما بلغت قيمة X^2 (22.114)، وكانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.000)، مما يعكس دور البرامج في دعم التنمية الاقتصادية.

وجاء ترتيب المؤشر (تؤهل البرامج التدريبية المتدربين للحصول على وظائف مناسبة ومستقرة) في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (4.023)، وانحراف معياري (0.660)، ونسبة موافقة (81.82%)، كما بلغت قيمة X^2 (66.364)، عند مستوى دلالة (0.000)، مما يدل على نجاح البرامج في تعزيز فرص التوظيف.

واحتل ترتيب المؤشر (تدعم البرامج التدريبية التكافؤ بين الجنسين في سوق العمل) المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي (3.761)، وانحراف معياري (0.858)، ونسبة موافقة (63.64%)، كما بلغت قيمة X^2 (57.227)، وكانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.000)، مما يعزز مصداقية هذا الإدراك. مما يعكس جهودًا ملحوظة في هذا المجال.

وجاء ترتيب المؤشر (يؤهل المتدربين لمتطلبات ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة) في المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي (3.693)، وانحراف معياري (0.889)، ونسبة موافقة (63.64%)، كما بلغت قيمة X^2 (60.523)، بدلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى تطوير مهارات ريادية. واحتل ترتيب المؤشر (تركز البرامج التدريبية على تطوير المهارات الرقمية المطلوبة في سوق العمل) المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي (3.443)، وانحراف معياري (0.842)، ونسبة موافقة (52.27%)، كما بلغت قيمة X^2 (63.023)، وكانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.000)، مما يوضح الحاجة لمزيد من التركيز على المهارات الرقمية.

وأخيراً، جاء ترتيب المؤشر (يشترك أصحاب العمل في تصميم البرامج التدريبية) في المرتبة العاشرة والأخيرة، بمتوسط حسابي (3.352)، وانحراف معياري (0.983)، ونسبة موافقة (48.86%)، كما بلغت قيمة X^2 (42.114)، وظهرت دلالاته الإحصائية أيضاً عند (0.000)، وهو أقل مؤشر من حيث التوفر، مما يدل على ضرورة تعزيز الشراكة مع أصحاب العمل.

وبالنظر إلى المؤشرات التفصيلية، ومن خلال التحليل الكمي والنوعي لمؤشرات هذا التساؤل، يستخلص الباحث أن البرامج التدريبية في فلسطين تبرز بشكل خاص في تضمين جوانب السلامة والصحة المهنية، وتنمية مهارات العمل الجماعي والتواصل، وتوفير فرص التدريب العملي داخل بيئات العمل الحقيقية، حيث حصلت هذه المؤشرات على أعلى متوسطات تقييم ومستويات توافر مرتفعة إلى مرتفعة جداً. بالمقابل، كانت مشاركة أصحاب العمل في تصميم البرامج التدريبية هي الأقل تقيماً، حيث جاءت بدرجة توافر متوسطة، مما يشير إلى وجود مجال للتحسين في هذا الجانب لتعزيز ملاءمة البرامج لسوق العمل. كما أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي، حيث تركز بشكل واضح على توفير بيئات تدريب آمنة وصحية، وتنمية المهارات الجماعية، وإتاحة فرص التدريب العملي، مع نجاح ملحوظ في خلق فرص عمل وتحسين الإنتاجية.

3.4 نتائج التساؤل الرابع

ينص التساؤل الرابع على أنه: "ما أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؟".

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم تحليل استجابات عينة الدراسة باستخدام اختبار مربع كاي (X^2) لحساب دلالة الفروق بين تكرارات الاستجابات، بالإضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب ومستويات الموافقة المرتبطة بآراء عينة الدراسة حول أبرز التحديات التي تواجهه

تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لكل مؤشر من مؤشرات المحور، وتوضح النتائج التي توصل إليها الباحث في جدول رقم (12) ملحق (ث) على النحو الآتي:

من خلال الجدول رقم (12) أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة حول أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة جاءت تقديراتهم متوسطة، فبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الرابع (3.217) بانحراف معياري قدره (1.102)، وهي درجة تقع ضمن التقدير "متوسط"، مما يعكس وجود توافق نسبي بين آراء المشاركين واستجاباتهم حول أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وكما أظهرت نتائج اختبار X^2 قيمة بلغت (409.283) بدرجة حرية (4)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى أن الفروق بين تكرارات الاستجابات دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، بنسبة موافقة متوسطة بلغت (48.86%)، وهو ما يؤكد وجود فروقاً دالة إحصائياً بين تكرارات الاستجابات، كما يعكس أن التقديرات المرتفعة لم تكن عشوائية، بل مبنية على إدراك واضح للواقع من قبل أفراد العينة حول أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

ومن خلال نتائج مؤشرات المحور حول أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، تبين أن جميع المؤشرات سجلت درجات لتقديرهم تقع في نطاق "منخفضة" إلى "مرتفع جداً"، مما يشير إلى أن المبحوثين يُجمعون على أن هذه التحديات هي التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ومع ذلك، فقد ظهر تفاوت نسبي في ترتيب هذه المؤشرات.

فجاء ترتيب المؤشر (يتأثر تطوير مراكز التدريب المهني نتيجة الأوضاع السياسية والاحتلال) في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي (4.250) وانحراف معياري (0.848)، وقيمة X^2

(80.409)، ودلالة إحصائية (0.000)، بنسبة موافقة مرتفعة جدًا بلغت (86.37%)، مما يعكس إدراكًا واسعًا لدى العينة بأن الظروف السياسية تمثل عائقًا رئيسيًا أمام تطوير التدريب المهني.

وجاء ترتيب المؤشر (تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف التمويل المخصص) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.955) وانحراف معياري (0.801)، كما بلغت قيمة X^2 (62.000) عند مستوى دلالة (0.000)، ونسبة موافقة مرتفعة بلغت (81.82%)، مما يؤكد أن نقص التمويل يشكل عائقًا مؤثرًا في تطوير هذه البرامج.

واحتل ترتيب المؤشر (يفتقر مجال التدريب المهني إلى الأجهزة التكنولوجية والرقمية الحديثة) المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (3.341)، وانحراف معياري (1.027)، كما بلغت قيمة X^2 (59.727) عند مستوى دلالة (0.000)، مع نسبة موافقة متوسطة بلغت (56.81%)، مما يشير إلى أهمية تحديث البنية التحتية التكنولوجية كتحدٍ يعوق فعالية البرامج التدريبية في فلسطين.

وجاء ترتيب المؤشر (تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص) في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (3.273) وانحراف معياري (1.122)، كما بلغت قيمة X^2 (36.091) عند مستوى دلالة (0.000)، ونسبة موافقة متوسطة بلغت (52.27%)، مما يعكس تحديًا في إشراك القطاع الخاص في دعم التدريب.

واحتل ترتيب المؤشر (تُعاني برامج التدريب المهني من محدودية البنية التحتية والتجهيزات التدريبية الحديثة) المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي (3.227) وانحراف معياري (1.047)، كما بلغت قيمة X^2 (47) عند مستوى دلالة (0.000)، مع نسبة موافقة متوسطة بلغت (50.00%)، مما يشير إلى وجود قصور في التجهيزات اللازمة كتحدٍ يعوق فعالية البرامج التدريبية في فلسطين.

وجاء ترتيب المؤشر (تضعف الأنظمة المتبعة في مراقبة جودة مخرجات التدريب المهني) في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.148) وانحراف معياري (0.891)، مع نسبة موافقة متوسطة بلغت

(45.46%)، كما بلغت قيمة X^2 (35.000)، عند مستوى دلالة (0.000)، مما يدل على أن ضعف أنظمة مراقبة الجودة بشكل تحديًا حقيقيًا، وهذا يعكس قصورًا في أدوات المتابعة والتقييم، مما يعوق تحسين مخرجات التدريب المهني، ويؤثر سلبًا على جودتها وكفاءتها في تلبية متطلبات سوق العمل.

واحتل ترتيب المؤشر (يضعف الاهتمام بالتدريب المهني المستمر للمدربين) المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي (2.966)، وانحراف معياري (0.988)، ونسبة موافقة متوسطة بلغت (36.36%)، كما بلغت قيمة X^2 (44.045)، وكانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.000)، تُظهر النتائج ضعفًا في توفير فرص التطوير المهني المستمر للمدربين، حيث إن المتوسط الحسابي والاتفاق العام أقل من 60%، مما يشير إلى فجوة واضحة في تعزيز كفاءة الكوادر البشرية. وتعد هذه الفجوة من أبرز العوامل التي تُعيق فعالية البرامج التدريبية، نظرًا للدور المحوري للمدربين في نقل المهارات والمعارف.

وجاء ترتيب المؤشر (يصعب توفير فرص التدريب المهني الميداني للمتدربين) في المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي (2.955)، وانحراف معياري (1.049)، مع نسبة موافقة متوسطة بلغت (37.50%)، كما بلغت قيمة X^2 (60.636)، بدلالة إحصائية (0.000)، ورغم أن نسبة الموافقة (37.5%) ليست مرتفعة، إلا أن المؤشر حصل على ترتيب متوسط بسبب متوسطه الحسابي الذي اقترب من (3.00)، ما يشير إلى تباين الآراء حول هذه النقطة. وقد يُعزى هذا التحدي إلى نقص الشراكات مع سوق العمل، مما يُضعف التدريب التطبيقي ويُفقد البرامج جانبها العملي.

واحتل ترتيب المؤشر (يسود المجتمع النظرة السلبية تجاه التدريب المهني) المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي (2.932)، وانحراف معياري (1.192)، ونسبة موافقة متوسطة بلغت (37.5%). كما بلغت قيمة X^2 (23.932)، وكانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.000)، كما تشير نسبة الموافقة إلى أن نحو ثلث العينة فقط ترى وجود نظرة مجتمعية سلبية، وهو أقل مما يوحي به الترتيب. ومع ذلك، فإن التحدي الثقافي هذا لا يمكن تجاهله، ويظهر من خلال المتوسط والانحراف الكبير نسبيًا في الاستجابات، ما يعكس تباينًا واضحًا في التصورات.

وجاء ترتيب المؤشر (تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف التنسيق بين الجهات ذات العلاقة بالتدريب المهني) في المرتبة العاشرة، بمتوسط حسابي (2.841)، وانحراف معياري (0.993)، مع نسبة موافقة متوسطة بلغت (31.82%)، كما بلغت قيمة X^2 (53.364)، بدلالة إحصائية (0.000)، وهذه النسبة المنخفضة نسبياً تشير إلى أن غالبية العينة لا ترى بوضوح هذا التحدي، أو أنها محايدة. رغم ذلك، فإن ترتيب المؤشر يعكس أثره على المنظومة ككل في ضوء المتوسط الحسابي.

وأخيراً، جاء ترتيب المؤشر (لا يفي محتوى برامج التدريب المهني بمتطلبات سوق العمل) في المرتبة الحادية عشرة والأخيرة، بمتوسط حسابي (2.500)، وانحراف معياري (0.959)، ونسبة موافقة منخفضة بلغت (21.59%)، كما بلغت قيمة X^2 (95.977)، وظهرت دلالاته الإحصائية أيضاً عند (0.000)، وهذا يشير إلى أن المشاركين يعزون المشكلة لعوامل أخرى (مثل البنية، التمويل، أو المدربين) كتحدي يعوق فعالية البرامج التدريبية في فلسطين.

ومن خلال التحليل الكمي والنوعي لمؤشرات هذا التساؤل، يستخلص الباحث إلى أن أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين تتمثل بشكل رئيسي في الظروف السياسية والاحتلال، التي تؤثر سلباً على استقرار وتطور هذه البرامج. بالإضافة إلى ذلك، يعد ضعف التمويل ونقص التجهيزات الحديثة والتكنولوجيا من العوائق الهامة التي تحد من قدرة المؤسسات التدريبية على تقديم برامج فعالة تلبي متطلبات سوق العمل وأهداف التنمية المستدامة. كما أن ضعف الشراكات مع القطاع الخاص ونظرة المجتمع السلبية إلى التدريب المهني تعوق الجهود الرامية إلى تعزيز مكانة التدريب المهني وجعله خياراً مرغوباً لدى الشباب، وهو ما يتطلب سياسات توعوية وتفعيل الشراكات الاستراتيجية.

3.5 نتائج التساؤل الخامس

ينص التساؤل الخامس على أنه: "ما التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة؟".

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم تحليل استجابات عينة الدراسة باستخدام اختبار مربع كاي (X^2) لحساب دلالة الفروق بين تكرارات الاستجابات، بالإضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب ومستويات الموافقة المرتبطة بآراء عينة الدراسة حول التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة لكل من المؤشرات للمحور، وتظهر النتائج التي توصل إليها الباحث في جدول رقم (13) ملحق (ث) على النحو الآتي:

من خلال الجدول رقم (13) أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة حول التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة جاءت تقديراتهم مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.344) مع انحراف معياري (0.673)، مما يدل على اتفاق عالٍ بين أفراد العينة على أهمية وتوافقهم مع التصورات المقترحة. وأظهرت نتائج اختبار مربع كاي (X^2) قيمة كبيرة بلغت (1010.568) بدرجة حرية (4)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يؤكد أن الفروق بين تكرارات الاستجابات دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مع نسبة موافقة عالية جداً (موافق + موافق بشدة) بلغت (92.16%)، وهذا يدل على إجماع غير عشوائي حول التصورات المقترحة.

ومن خلال مناقشة نتائج مؤشرات المحور حول التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة، تبين أن جميع المؤشرات سجلت درجات تقع في نطاق "مرتفع" إلى "مرتفع جداً"، مما يشير إلى أن الباحثين يُجمعون على أهمية وتوافقهم مع التصورات المقترحة، ومع ذلك، فقد ظهر تفاوت نسبي في ترتيب هذه المؤشرات.

فجاء ترتيب المؤشر (تعزيز التوعية المجتمعية بأهمية التدريب المهني) في المرتبة الأولى محققاً أعلى متوسط حسابي بلغ (4.477)، بانحراف معياري (0.606)، ما يعكس درجة اتفاق عالية ومتجانسة بين أفراد العينة. وقد بلغت نسبة الموافقة عليه (أوافق + أوافق بشدة) مرتفعة جداً (96.59%)، وهي من أعلى النسب بين المؤشرات حول التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين، مما يدل على إجماع شبه تام من قبل المشاركين حول أهمية هذا المحور. كما بلغت قيمة X^2 (77.545)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يعزز موثوقية هذه النتيجة. ويُشير هذا إلى أن تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية التدريب المهني يُعد حجر الأساس لأي جهود تطوير في هذا المجال، إذ إن رفع مستوى الوعي يسهم في تغيير الاتجاهات المجتمعية نحو تقدير المهارات المهنية، وتشجيع الأفراد على الانخراط في البرامج التدريبية، وكذلك تعزيز دعم الأسرة والمؤسسات للتعليم المهني كمسار فاعل وذو جدوى في سوق العمل.

وجاء ترتيب المؤشر (رفع كفاءة المدربين من خلال برامج تدريبية متخصصة) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (4.466)، وانحراف معياري (0.606)، وهي دلالات تعكس تقيماً عالياً جداً من قبل العينة، مع تجانس في الإجابات. كما بلغت نسبة الموافقة مرتفعة جداً (96.59%)، وهي مماثلة لنسبة المؤشر الأول، مما يدل على وعي شديد بأهمية إعداد المدربين باعتبارهم العنصر المحوري في جودة المخرجات التدريبية. وبلغت قيمة X^2 (77.00)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يؤكد موثوقية الفروق بين آراء المشاركين. وتشير هذه النتائج إلى أن المشاركين يرون في تأهيل المدربين سبباً رئيساً لنجاح التدريب المهني وفعالته. واحتل ترتيب المؤشر (تحسين بيئة التدريب والبنية التحتية في مراكز التدريب) المرتبة الثالثة، بمتوسط (4.409)، وانحراف معياري (0.655)، ونسبة موافقة مرتفعة جداً بلغت (93.18%)، تعكس تقيماً إيجابياً لهذا المؤشر. كما بلغت قيمة X^2 (66.364)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يبين أهمية العامل البيئي والمكاني في دعم التدريب. تشير النتائج إلى أن بيئة التدريب لا تقل أهمية عن المحتوى والمدرّب، فهي عامل محفز أو مثبط لعملية التعلم المهني.

وجاء ترتيب المؤشر (توسيع الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص) في المرتبة الرابعة، بمتوسط (4.386)، وانحراف معياري (0.633)، ونسبة موافقة مرتفعة جدًا (94.31%)، وهو ما يعكس إيمان أفراد العينة بأهمية الدور التشاركي بين القطاعين العام والخاص. وبلغت قيمة X^2 (69.545)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، وتدل هذه المعطيات على أهمية الشراكة في تمويل التدريب، وتوفير فرص تطبيقية، وضمان موازنة التدريب مع احتياجات سوق العمل. واحتل ترتيب المؤشر (التوسع في برامج التعلم للمهنيين) المرتبة الخامسة، بمتوسط (4.364)، وانحراف معياري (0.550)، وهو من أقل الانحرافات في الجدول، ما يعكس اتفاقًا عاليًا بين العينة. كما بلغت نسبة الموافقة مرتفعة جدًا (96.59%)، وهي من أعلى النسب، وقيمة X^2 (39.295) ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، وتدل النتائج على إدراك أهمية التعلم مدى الحياة، وتمكين المهنيين من تطوير مهاراتهم بشكل مستمر، لمواكبة التطورات المتسارعة. وجاء ترتيب المؤشر (إنشاء نظام متابعة وتقييم فعال لبرامج التدريب) في المرتبة السادسة، بمتوسط (4.341)، وانحراف معياري (0.659)، ونسبة موافقة مرتفعة جدًا (92.04%). كما بلغت قيمة X^2 (63.364)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، ويشير هذا إلى أهمية وجود نظام رقابي وتقويمي يضمن فعالية البرامج التدريبية، ويكشف جوانب القصور ويعالجها باستمرار.

واحتل ترتيب المؤشر (تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب) المرتبة السابعة، بمتوسط (4.341)، وانحراف معياري (0.641)، ونسبة موافقة مرتفعة جدًا بلغت (93.18%). كما بلغت قيمة X^2 (67.455)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على إقرار واسع النطاق بأهمية إدخال التقنيات الحديثة في العملية التدريبية، لما لها من دور في التفاعل، والتخصيص، والكفاءة. وجاء ترتيب المؤشر (توفير التمويل المستدام لدعم برامج التدريب) في المرتبة الثامنة، بمتوسط (4.307)، وانحراف معياري (0.849)، وهو الأعلى بين المؤشرات من حيث التباين، مما قد يشير إلى تفاوت نسبي في تقييم العينة لهذا البند. بلغت نسبة الموافقة مرتفعة جدًا (86.36%)، وقيمة X^2 (49.909)، ومستوى دلالة

إحصائية (0.000)، توضح هذه النتائج أهمية التمويل كشرط حاسم لاستدامة التدريب وتوسيعه، رغم وجود تباينات في رؤى المشاركين.

واحتل ترتيب المؤشر (دمج مهارات ريادة الأعمال والابتكار ضمن البرامج التدريبية) المرتبة التاسعة، بمتوسط (4.295)، وانحراف معياري (0.628)، ونسبة موافقة مرتفعة جداً (90.91%)، وقيمة X^2 (25.727)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، ويعكس هذا البند توجهاً نحو تطوير المهارات الريادية ضمن التدريب المهني، بما يسهم في خلق فرص عمل ذاتية، وتحفيز الابتكار في بيئة العمل.

وأخيراً، جاء ترتيب المؤشر (تطوير البرامج التدريبية لتتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة) في المرتبة العاشرة والأخيرة، بمتوسط حسابي (4.057)، وهو الأقل بين جميع المؤشرات، مع انحراف معياري (0.793)، ونسبة موافقة مرتفعة (81.82%)، وقيمة X^2 (82.909)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، رغم أن نسبة الموافقة لا تزال مرتفعة، فإنها أقل نسبياً من باقي المؤشرات، مما قد يشير إلى حاجة لزيادة الوعي أو التوضيح بشأن الربط المباشر بين التدريب المهني وأجندة التنمية المستدامة.

ومن خلال التحليل الكمي والنوعي لمؤشرات هذا التساؤل، يستخلص الباحث بناءً على هذه النتائج، بأن أفراد العينة يُبدون توافقاً عالياً حيال أهمية تطوير برامج التدريب المهني بما يتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة، حيث جاءت معظم المؤشرات بنسب موافقة مرتفعة جداً ودلالات إحصائية قوية، مما يعكس وعياً ناضجاً لدى المشاركين بأبعاد التطوير المطلوبة. وقد تركزت أولوياتهم حول تعزيز التوعية المجتمعية بأهمية التدريب المهني، وتأهيل المدربين، وتحسين بيئة التدريب، إلى جانب الشراكة مع القطاع الخاص، والتعلم المستمر، وهي عناصر تشكّل البنية التحتية لأي تصور فعال لتطوير التدريب المهني. كما برزت الحاجة لنظم المتابعة والتقييم، والتكامل مع التكنولوجيا، وتوفير التمويل، ودمج الريادة والابتكار كمرتكزات داعمة.

3.6 نتائج التساؤل السادس

ينص التساؤل السادس على أنه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزى لمتغيرات "النوع الاجتماعي، العلاقة بمجال التدريب المهني، نوع مركز التدريب المهني، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني"؟"

ويتم الإجابة على التساؤل السادس من خلال التحقق من الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزى لمتغير "النوع الاجتماعي"

وللتحقق من الفرضية، تم استخدام اختبار(ت) للمجموعتين المستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عينة الدراسة بين (الذكور - الإناث) على محاور استبانة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، وذلك بعد التحقق من افتراضات الاختبارات المعلمية الخاصة باختبار(ت) للمجموعتين المستقلتين من ناحية عشوائية العينة والتوزيع الطبيعي واستقلالية البيانات، وتشير النتائج المبينة في جدول رقم (14) على النحو الآتي:

جدول (14)

نتائج اختبار "ت" ومستوي الدلالة الإحصائية للفروق بين الذكور والإناث وفق متغير (النوع الاجتماعي) على محاور استبانة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين

المحاور	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: مواءمة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي	ذكور	25	43.960	5.248	86	2.820	0.006
	إناث	63	39.921	6.346			دالة
المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)	ذكور	25	40.080	5.008	86	2.627	0.010
	إناث	63	36.460	6.117			دالة
المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)	ذكور	25	42.120	4.014	86	3.845	0.000
	إناث	63	37.810	4.996			دالة
المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني	ذكور	25	33.240	6.043	86	2.148	0.035
	إناث	63	36.238	5.849			دالة
المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني	ذكور	25	43.120	4.391	86	0.384	0.702
	إناث	63	43.571	5.177			غير دالة

يتضح من الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في معظم محاور واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، ما يشير إلى اختلاف في التصورات والتقييمات بين الجنسين تجاه جوانب مختلفة من هذه البرامج.

ففي المحور الأول (مواصفة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل)، كانت هناك فروق دالة بين الذكور والإناث، حيث سجل الذكور متوسطاً أعلى (43.960) مقارنة بالإناث (39.921)، مما يدل على أن الذكور لديهم تصور أكثر إيجابية أو تقييماً أعلى لواقع برامج التدريب المهني مقارنة بالإناث.

وفي المحور الثاني (مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع: التعليم الجيد)، سجل الذكور أيضاً متوسطاً أعلى (40.080) مقابل الإناث (36.460)، مع وجود فرق دال، مما يشير إلى فروق في تقييم تحقيق الهدف المتعلق بالتعليم الجيد بين الجنسين.

وفي المحور الثالث (مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن: العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، ظهر فرق دال إحصائياً أيضاً، مع متوسط أعلى للذكور (42.120) مقارنة بالإناث (37.810)، ما يعكس تقييماً مختلفاً بين الجنسين بخصوص قدرة البرامج على تحقيق هذا الهدف.

بينما في المحور الرابع (التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني)، لوحظ فرق دال حيث سجلت الإناث متوسطاً أعلى (36.238) من الذكور (33.240)، ما يشير إلى إدراك أكبر من قبل الإناث بوجود تحديات تعيق تطوير البرامج. وفي المقابل، لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المحور الخامس (التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني)، حيث بلغت قيمة (ت) للمحور (0.384)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، كما كانت المتوسطات متقاربة (43.120) للذكور و(43.571) للإناث، مما يعكس اتفاقاً بين الجنسين على التصورات المقترحة لتطوير البرامج.

ومن خلال التحليل الكمي والنوعي، يستخلص الباحث بناءً على هذه النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقييمهم لواقع برامج التدريب المهني، حيث أظهرت تحليلات المتوسطات أن الذكور سجلوا تقييمات أعلى مقارنة بالإناث. أظهرت النتائج أيضاً أن الذكور كانوا أكثر ميلاً لتقدير مدى مساهمة برامج التدريب المهني في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وبشكل خاص الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد، والهدف الثامن المرتبط بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي، كما

أظهرت الدراسة أن الإناث أبدین وعياً أكبر بالتحديات التي تعيق تطوير برامج التدريب المهني، مقارنة بالذكور. وعلى الرغم من الفروقات السابقة، فقد أظهرت نتائج التحليل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالتصورات المقترحة لتطوير برامج التدريب المهني، وهو ما يشير إلى وجود أرضية مشتركة ورؤية موحدة بين الجنسين تجاه سبل تطوير هذه البرامج التدريبية في فلسطين. ويمثل هذا التوافق مؤشراً إيجابياً يعكس اتفاقاً عاماً على أهمية تحسين برامج التدريب المهني في فلسطين، بغض النظر عن النوع الاجتماعي.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزي لمتغير "العلاقة بمجال التدريب المهني".

وللتحقق من الفرضية، تم استخدام اختبار(ت) للمجموعتين المستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عينة الدراسة بين (مدرب "مدرب عملي / مدرس نظري / رئيس قسم / كبير المدربين" - مدير "مدير المركز التدريبي") على محاور استبانة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، وذلك بعد التحقق من افتراضات الاختبارات المعلمية الخاصة باختبار(ت) للمجموعتين المستقلتين من ناحية عشوائية العينة والتوزيع الطبيعي واستقلالية البيانات، وتظهر النتائج جدول رقم (15) على النحو الآتي:

جدول (15)

نتائج اختبار "ت" ومستوي الدلالة الإحصائية للفروق بين عينة الدراسة وفق متغير (العلاقة بمجال التدريب المهني) على محاور استبانة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين

العلاقة بمجال التدريب المهني	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة الإحصائية	المحاور
مدرّب	73	41.493	6.263	86	1.404	0.164	المحور الأول: مواءمة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي
مدير	15	39.000	6.256			غير دالة	
مدرّب	73	37.726	6.118	86	0.814	0.418	المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)
مدير	15	36.333	5.589			غير دالة	
مدرّب	73	39.233	5.073	86	0.804	0.423	المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)
مدير	15	38.067	5.325			غير دالة	
مدرّب	73	35.575	6.018	86	0.647	0.519	المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني
مدير	15	34.467	6.186			غير دالة	
مدرّب	73	43.137	5.040	86	1.286	0.202	المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني
مدير	15	44.933	4.301			غير دالة	

يتضح من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (مدرّب "مدرّب عملي / مدرس نظري / رئيس قسم / كبير المدربين" - مدير "مدير المركز التدريبي") في جميع محاور واقع برامج التدريب المهني في فلسطين:

ففي المحور الأول (مواءمة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل)، أظهرت نتائج اختبار (ت) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمدربين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمدربين

(41.493) مقابل (39.000) للمديرين، عند قيمة (ت = 1.404) ودلالة إحصائية (0.164)، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05). ويشير ذلك إلى اتفاق نسبي بين الفئتين حول تقييم واقع برامج التدريب المهني، مما يعكس تشابهاً في فهمهم لطبيعة البرامج وإسهامها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل عام.

وفي المحور الثاني (مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع: التعليم الجيد)، لم تظهر النتائج فروقاً معنوية بين المجموعتين، حيث بلغ متوسط تقييم المدربين (37.726) مقابل (36.333) للمديرين، بقيمة (ت = 0.814) ودلالة (0.418). وهذا يعكس توازياً في التصورات بشأن مدى جودة التعليم والتعلم الذي تقدمه البرامج التدريبية، وتفهم هذه النتيجة في ضوء مشاركة كلا الفئتين في متابعة المخرجات التعليمية والإشراف عليها.

وفي المحور الثالث (مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن: العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، لم تكن الفروق بين المدربين والمديرين ذات دلالة إحصائية كذلك في هذا المحور، حيث بلغ متوسط تقييم المدربين (39.233) مقارنة بـ (38.067) للمديرين، عند قيمة (ت = 0.804) ودلالة (0.423). ويشير هذا إلى اتفاق في النظرة تجاه العلاقة بين البرامج التدريبية ومتطلبات سوق العمل، ومدى مساهمتها في دعم فرص العمل والنمو الاقتصادي.

وفي المحور الرابع (التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني)، أظهرت النتائج غياب الفروق الإحصائية بين المجموعتين في إدراك التحديات، إذ بلغ متوسط تقييم المدربين (35.575) مقارنة بـ (34.467) للمديرين، بقيمة (ت = 0.647) ودلالة (0.519). ويمكن تفسير ذلك بأن كلا الطرفين يواجهان هذه التحديات بشكل مباشر، سواء من ناحية التنفيذ أو الإشراف الإداري، ما يؤدي إلى تشابه في إدراكهم للمشكلات والعوائق.

وفي المحور الخامس (التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني)، أن لا فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات التطويرية، رغم ارتفاع متوسط تقييم المديرين (44.933) مقارنة بالمدرّبين (43.137)، إذ كانت قيمة (ت = 1.286) ودلالة (0.202)، ويدل ذلك على وجود رؤية مشتركة نسبياً حول الاتجاهات المطلوبة لتحسين البرامج، رغم التفاوت الطفيف في متوسطات التقدير.

ومن خلال التحليل الكمي والنوعي، يستخلص الباحث بناءً على هذه النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرّبين والمديرين في تقييم جميع محاور واقع برامج التدريب المهني، ما يعكس مستوى من التوافق المؤسسي بين الفئات التنفيذية والإدارية. ويدل هذا التجانس في التصورات على أن العاملين بمختلف مواقعهم يتشاركون في فهم موحد لطبيعة النظام التدريبي، سواء من حيث الإيجابيات أو نقاط الضعف.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزي لمتغير "نوع مركز التدريب المهني" وللتحقق من الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عينة الدراسة وفقاً لنوع مركز التدريب المهني (مؤسسة دولية (وكالة الأونروا) - مركز تدريب مهني حكومي يتبع وزارة العمل) على محاور استبانة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، وذلك بعد التحقق من افتراضات الاختبارات المعلمية الخاصة باختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين من ناحية عشوائية العينة والتوزيع الطبيعي واستقلالية البيانات، حيث يظهر الجدول رقم (16) نتائج الفرضية على النحو الآتي:

جدول (16)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بين عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين
تعزي لمتغير (نوع مركز التدريب المهني)

المحاور	نوع مركز التدريب المهني	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة الاحصائية
المحور الأول: مواعمة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي	مؤسسة دولية (وكالة الأونروا) مركز تدريب مهني حكومي يتبع وزارة العمل	39	41.974	6.539	86	1.208	0.231
المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)	مؤسسة دولية (وكالة الأونروا) مركز تدريب مهني حكومي يتبع وزارة العمل	39	37.744	6.073	86	0.352	0.725
المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)	مؤسسة دولية (وكالة الأونروا) مركز تدريب مهني حكومي يتبع وزارة العمل	39	39.692	4.857	86	1.080	0.283
المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني	مؤسسة دولية (وكالة الأونروا) مركز تدريب مهني حكومي يتبع وزارة العمل	39	34.974	6.393	86	0.570	0.570
المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني	مؤسسة دولية (وكالة الأونروا) مركز تدريب مهني حكومي يتبع وزارة العمل	39	43.769	5.112	86	0.550	0.584

يتضح من الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لنوع مركز التدريب المهني (مؤسسة دولية (وكالة الأونروا)- مركز تدريب مهني حكومي يتبع وزارة العمل) في جميع محاور واقع برامج التدريب المهني في فلسطين:

وفي المحور الأول (مواعمة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل)، أظهرت نتائج اختبار (ت) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمديرين، حيث بلغ متوسط استجابات العاملين في وكالة الأونروا (41.974) مقابل (40.347) في المراكز الحكومية، بقيمة ت (1.208)، ودلالة إحصائية (0.231)، ما يعني عدم وجود فروق معنوية في تقييم مواعمة البرامج لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر المؤسستين.

وفي المحور الثاني (مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع: التعليم الجيد)، جاء متوسط الأونروا (37.744) مقابل (37.286) للمراكز الحكومية، بقيمة ت (0.352) ودلالة إحصائية (0.725)، وهي قيمة غير دالة كذلك، وهذا يعكس اتفاقاً في التصور حول جودة التعليم المقدم عبر برامج التدريب المهني، بصرف النظر عن جهة الإشراف المؤسسي.

وفي المحور الثالث (مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن: العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، سجل العاملون في الأونروا متوسطاً (39.692)، مقارنة بـ (38.510) للعاملين في مراكز وزارة العمل، وكانت قيمة ت (1.080)، ودلالة إحصائية (0.283) وهي قيمة غير دالة كذلك، وتؤكد عدم وجود اختلاف جوهري في مدى إدراك مساهمة البرامج التدريبية في تعزيز فرص العمل والنمو الاقتصادي.

وفي المحور الرابع (التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني)، أظهرت النتائج غياب الفروق الإحصائية بين المجموعتين في إدراك التحديات، إذ جاء متوسط تقييم الأونروا (34.974) مقابل (35.714) للمراكز الحكومية، بقيمة ت (0.570) ودلالة إحصائية (0.750) وهي غير دالة، وهذا يشير

إلى أن التحديات المرتبطة بتطوير البرامج، سواء كانت تنظيمية أو فنية أو لوجستية، تُدرك بشكل متقارب من قبل العاملين في المؤسسات.

وفي المحور الخامس (التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني)، أظهرت النتائج بأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات التطويرية، حيث بلغ متوسط استجابات الأونروا (43.769) مقابل (43.184) للمراكز الحكومية، بقيمة ت (0.550) ودلالة إحصائية (0.584)، وهي غير دالة أيضاً. وتدل هذه النتيجة على وجود تصور تطويري متقارب لدى العاملين في كلا النوعين من المراكز التدريبية.

ومن خلال التحليل الكمي والنوعي، يستخلص الباحث بناءً على هذه النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الأونروا ونظرائهم في المراكز الحكومية التابعة لوزارة العمل، عبر جميع محاور الاستبانة الخمسة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزي لمتغير "المؤهل العلمي"

وللتحقق من الفرضية، تم استخدام تحليل التباين للفروق بين عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي (أقل من بكالوريوس - بكالوريوس - دراسات عليا) على محاور استبانة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، وذلك بعد التحقق من افتراضات الاختبارات المعلمية المتعلقة بعشوائية العينة، والتوزيع الطبيعي، وتجانس التباين، واستقلالية البيانات. تظهر النتائج التي توصل إليها الباحث في جدول (17) ملحق (ث) على النحو الآتي: يتضح من بيانات الجدول (17) أن الفروق بين متوسطات استجابات المشاركين من مختلف المؤهلات العلمية الثلاثة (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، دراسات عليا) على جميع محاور استبانة التدريب المهني متقاربة إلى حد كبير، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (36.50) إلى (44.50) عبر المحاور والمجموعات، كما تشير قيم الانحرافات المعيارية إلى وجود تباين طفيف

داخل المجموعات، مما يُظهر أن تباين تقييم المشاركين لم يكن كبيراً، وللتأكد من أن تلك الفروق ذات دلالة إحصائية، تم حساب تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما يوضح الجدول (18) ملحق (ث) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تبعاً لاختلاف مؤهلهم العلمي (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، دراسات عليا)، وذلك عبر جميع محاور الاستبانة. فعلى سبيل المثال، في المحور الأول: موازنة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل، أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي أن متوسط استجابات عينة الدراسة من حملة المؤهل أقل من البكالوريوس بلغ (41.893)، مقابل (41.214) لدى حملة البكالوريوس، و(39.444) لدى حملة الدراسات العليا. وقد بلغت قيمة (ف) (0.847) عند مستوى دلالة إحصائية (0.432)، وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، ما يعني أن الفروق بين هذه المتوسطات ليست دالة إحصائية. وهذا يشير إلى أن المؤهل العلمي لا يؤثر بشكل جوهري في تقييم الأفراد لموازنة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل في السوق المحلي.

وفي المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب المهني للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة (التعليم الجيد)، أظهرت النتائج أن متوسط استجابات عينة الدراسة من حملة المؤهل أقل من البكالوريوس بلغ (38.500)، في حين بلغ (37.238) لدى حملة البكالوريوس، و(36.500) لدى حملة الدراسات العليا، وقد كانت قيمة (ف) (0.668)، عند مستوى دلالة إحصائية (0.515)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى (0.05)، ويشير هذا إلى عدم وجود فروق جوهريّة بين أفراد عينة الدراسة بحسب مؤهلاتهم العلمية فيما يتعلق برؤية مدى تحقيق برامج التدريب المهني لمفهوم "التعليم الجيد"، وهو ما قد يعكس اتفاقاً عاماً بين مختلف المستويات التعليمية حول محدودية أو فعالية هذه البرامج في هذا المجال.

وفي المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب المهني للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، بلغ متوسط استجابات عينة الدراسة من حملة المؤهل أقل من البكالوريوس (40.393)،

مقابل (38.857) لحملة البكالوريوس، و(37.333) لحملة الدراسات العليا، ومع أن الفروق بين المتوسطات تبدو أوضح نسبياً من المحاور السابقة، إلا أن قيمة (ف) بلغت (2.066) عند مستوى دلالة إحصائية (0.133)، وهي كذلك غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أن تقديرات عينة الدراسة لمساهمة برامج التدريب المهني في تحقيق العمل اللائق والنمو الاقتصادي لم تختلف اختلافاً معنوياً بحسب مؤهلاتهم، مما يدل على وجود تصور مشترك حول هذا الجانب من البرنامج.

وفي المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني، أظهرت النتائج أن متوسط استجابات حملة المؤهل أقل من البكالوريوس بلغ (36.750)، مقابل (33.738) لدى حملة البكالوريوس، و(37.111) لدى حملة الدراسات العليا. ورغم وجود بعض التباين في المتوسطات، إلا أن قيمة (ف) بلغت (3.177)، والدلالة الإحصائية (0.147)، وهي أيضاً أعلى من (0.05)، ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وقد يُعزى هذا التقارب إلى إدراك مشترك بين عينة الدراسة من مختلف المؤهلات للتحديات الواقعية التي تعيق تطوير برامج التدريب، مثل ضعف التمويل، وقلة الكوادر المؤهلة، أو غياب التنسيق مع سوق العمل. وأخيراً في المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني، جاءت متوسطات الاستجابة على النحو الآتي: (43.536) لحملة المؤهل أقل من البكالوريوس، (42.905) للبكالوريوس، و(44.556) للدراسات العليا، ورغم أن حملة الدراسات العليا سجلوا أعلى متوسط، فإن قيمة (ف) بلغت (0.704)، والدلالة الإحصائية (0.497)، وهي غير دالة إحصائياً، ويعني ذلك أن عينة الدراسة من مختلف المؤهلات اتفقوا نسبياً في تقييمهم للتصورات المقترحة لتطوير برامج التدريب المهني، مما يشير إلى وعي جماعي بضرورة تحسين هذه البرامج وتطويرها.

ومن خلال التحليل الكمي والنوعي، يستخلص الباحث بناءً على هذه النتائج إلى أن المؤهل العلمي لا يمثل عاملاً فارقاً ذا دلالة إحصائية في تحديد تقييم المشاركين لواقع برامج التدريب المهني في فلسطين

أو لمكوناتها المختلفة، وهو ما يدل على تقارب التصورات بغض النظر عن الخلفية الأكاديمية للمشاركين.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزي لمتغير "عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني"

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل التباين للفروق بين عينة الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني (أقل من 5 سنوات - من 5 إلى أقل من 10 سنوات - من 10 إلى أقل من 15 سنوات - أكثر من 15 سنوات) على محاور استبانة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، وذلك بعد التحقق من افتراضات الاختبارات المعلمية المتعلقة بعشوائية العينة، والتوزيع الطبيعي، وتجانس التباين، واستقلالية البيانات. يتضح من بيانات الجدول (19) ملحق (ث) أن الفروق بين متوسطات استجابات المشاركين من مختلف عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني (أقل من 5 سنوات - من 5 إلى أقل من 10 سنوات - من 10 إلى أقل من 15 سنوات - أكثر من 15 سنة) على جميع محاور استبانة التدريب المهني متقاربة إلى حد كبير، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (34.316) إلى (44.250) عبر المحاور والمجموعات، كما تشير قيم الانحرافات المعيارية إلى وجود تباين طفيف داخل المجموعات، مما يُظهر أن تباين تقييم المشاركين لم يكن كبيراً، وللتأكد من أن تلك الفروق ذات دلالة إحصائية، تم حساب تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما يوضح الجدول (20) ملحق (ث) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني (أقل من 5 سنوات - من 5 إلى أقل من 10 سنوات - من 10 إلى أقل من 15 سنوات - أكثر من 15 سنة)، وذلك عبر جميع محاور الاستبانة. فعلى سبيل المثال، في المحور الأول: مواعمة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي، أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي أن متوسطات استجابات عينة

الدراسة تراوحت ما بين (39.700) و(41.543)، وكانت قيمة (ف) قد بلغت (0.402) عند مستوى دلالة إحصائية (0.752)، وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، ما يعني أن الفروق بين هذه المتوسطات ليست دالة إحصائيًا بين المجموعات الأربع، وتشير هذه النتيجة إلى أن تقييم مدى موازنة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي يتسم بقدر من الثبات بين مختلف فئات الخبرة.

وفي المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب المهني للهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة (التعليم الجيد)، ورغم ارتفاع المتوسط في مجموعة (5-10 سنوات) إلى (38.929) مقارنة بـ(36.050) في مجموعة الأقل خبرة، فإن قيمة (ف) بلغت (0.696) عند مستوى دلالة إحصائية (0.557)، وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، ما يعني أن الفروق بين هذه المتوسطات ليست دالة إحصائيًا بين المجموعات الأربع، وتؤكد هذه النتيجة أن اختلاف عدد سنوات الخبرة لا يؤثر تأثيرًا جوهريًا على إدراك المدربين لمدى تحقق جودة التعليم في البرامج التدريبية.

أما في المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب المهني للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، بلغ أعلى متوسط في مجموعة (5-10 سنوات) بمتوسط (40.500)، وأدناه في مجموعة (الأقل من 5 سنوات) بمتوسط (38.100)، ومع ذلك بلغت قيمة (ف) (0.617)، عند مستوى دلالة إحصائية (0.606)، وهي كذلك غير دالة إحصائيًا، ما يعني عدم دلالة الفروق بين الأربع مجموعات.

وفي المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني، تراوحت المتوسطات من (34.316) إلى (36.450)، ومع أن هناك تباينًا نسبيًا، فإن قيمة (ف) بلغت (0.551)، عند مستوى دلالة إحصائية (0.649)، وهي كذلك غير دالة إحصائيًا، ما يعني عدم دلالة الفروق بين الأربع مجموعات، وتعكس هذه النتيجة أن التحديات التي تعيق تطوير برامج التدريب تُعدّ من المشكلات العامة التي يتعرض لها الجميع بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة.

وأخيراً في المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني، تراوحت متوسطات الاستجابة بين (42.263) و(44.250)، وكانت أيضاً قيمة (ف) (0.542) عند مستوى دلالة إحصائية (0.655)، وهي كذلك غير دالة إحصائياً، ما يعني عدم دلالة الفروق بين الأربعمجموعات، ويُشير ذلك إلى وجود اتفاق عام بين فئات الخبرة المختلفة حول التصورات المستقبلية لتطوير البرامج التدريبية المهنية.

حيث تُظهر هذه النتيجة درجة من الاتساق في تصورات المدربين والممارسين لمجالات التدريب المهني المختلفة، بغض النظر عن عدد سنوات خبرتهم، مما يشير إلى أن طبيعة التحديات، وواقع البرامج، وحتى التصورات المستقبلية للتطوير، تُعدّ مشتركة ومتشابهة إلى حد كبير.

3.7 نتائج التساؤل السابع

ينص التساؤل السابع على أنه "ما وجهات نظر المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني والتي تم استقاصها من خلال المقابلات الفردية، حول واقع أبرز التحديات التي يواجهونها في تطوير هذه البرامج في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وما التصورات التي يقترحونها للنهوض بها بما يسهم في تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة؟"

ولإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام منهجية التحليل الموضوعي، حيث تم قراءة جميع النصوص المكتوبة عدة مرات، ومن ثم تحديد العبارات أو الفقرات التي تتصل مباشرة بواقع برامج التدريب المهني من حيث التحديات والتصورات المقترحة للتطوير والتي تشكل الفئات الرئيسية، والتي تم تحديد الفئات الجزئية المرتبطة بها والتي كانت معدة مسبقاً من خلال أسئلة المقابلات، ومن ثم القيام بعمل التكويد (Coding) لتحديد الأفكار المتشابهة بين المشاركين، والتي من خلالها تم تجميع الأكواد

المتشابهة في ثيمات (Themes) محددة، ويوضح جدول (22) ملحق (ث) الفئات الرئيسية والجزئية والثيرات الناجمة عن عملية تحليل المقابلات.

أسفر تحليل المقابلات عن فئتين رئيسيتين هما: التحديات التي تعيق تطور برامج التدريب المهني، والتصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين واللذان عبرا عن المحورين الرئيسيين في أداة المقابلات الفردية شبه المنظمة ملحق (ص). يبلغ عدد الفئات الجزئية الناتجة عن الفئات الرئيسية إلى (6) فئات جزئية للفئة الرئيسية الأولى والتي تمثل التحديات، و (7) فئات جزئية للفئة الرئيسية الثانية والتي تمثل التصور المقترح. وفيما يلي توضيح لكل ثيمة منبثقة عن الفئات الجزئية لكل فئة رئيسية مع الاقتباس المناسب.

الفئة الرئيسية الأولى: التحديات التي تعيق تطور برامج التدريب المهني

أظهرت مقابلات المشاركين الخمسة في هذه الدراسة توافقاً واسعاً حول وجود تحديات مؤسسية هيكلية تعيق فاعلية برامج التدريب المهني في فلسطين. احتوت التحديات التي تعيق تطور برامج التدريب المهني على (6) فئات جزئية وهي: مواعمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل، الأوضاع السياسية والاحتلال، الأوضاع الاقتصادية، النظرة المجتمعية السلبية، ضعف التنسيق بين الجهات المختلفة، والقوانين والتشريعات.

الفئة الجزئية (مواعمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل): ذكر المقابلون أن مواعمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل من أهم التحديات التي تواجه وتعيق تطور برامج التدريب المهني وذلك لسبب: مواكبة التطورات السريعة والمتجددة في سوق العمل.

احتوت الفئة الجزئية: مواعمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل على ثيمتين هما: تطور التكنولوجيا وتحديث منظومة التدريب، ومرونة البرامج التدريبية واستجابتها لمتغيرات السوق.

تطرفت المشاركة (ر) للسبب من خلال الإشارة إلى ثيمة (تطور التكنولوجيا وتحديث منظومة التدريب) حيث تطرفت إلى الصعوبة البالغة في مواكبة ما تقتضيه المهن من تحديثات تنعكس على التجارب والتجهيزات، حيث ذكرت في نص المقابلة: "أكثر اشي اللي هو التخصصات اللي هو المتجددة باستمرار السرعة اللي مثل ما بحكوها الرهيبة في تطور السوق حسب السوق. يعني أنت عشان تواكب التطورات اللي تواكب التجهيزات من المناهج والبنية التحتية في المراكز. وهذا بتعرف يعني قبل الوضع الراهن صعب في إحنا بنحاول قدر الإمكان ضد الإمكانيات الموجودة نواكب احتياجات السوق، ولكن لسه ما وصلنا المرحلة اللي بدنا اياها خاصة في ظل تطور التكنولوجيا والذكاء الصناعي هو وهاي البرامج، يعني اللي بدنا تجهيزات متطورة".

كما تطرفت المشاركة (ن) إلى ذات الثيمة حيث أوضحت الصعوبات التي تواجه مواكبة التسارع في سوق العمل حيث ذكرت في نص المقابلة: "زي ما بتعرف التكنولوجيا تتغير بشكل سريع احتياجات السوق العمل الديناميكية للعمل بتغير كله بشكل سريع، التحديات تتكون من واحد. إنه أنت أصلاً يكون عندك حصر ومعرفة باحتياجات سوق العمل بشكل سريع ومواكب للحاجة الحقيقية يعني ممكن تعمل دراسته اليوم بعد 6 أشهر في مجال معين يكون صاير عليها تحديث، وبالتالي هاي التحدي الأول ان انت بتكون up to date وعارف شو اللي السوق بدو" وأضافت أيضاً مثلاً واقعيّاً للتسارع في تحديث البرامج التدريبية قائلة: "أعطيك مثال في موضوع ميكانيكا السيارات احنا عملنا مركز متميز في في حلحول في مجال السيارات. هذا الحكي من 10 سنة وشفنا آخر تجهيزات وبعدين كذا جينا الهايبرد عندك أنت عندك الآن موضوع السيارات الكهربائية. فاحنا بالنهاية بدنا نجيب كمان تجهيزات السيارات الكهربائية وبدنا نحدث عن غير موضوع السيارات القديمة أيضاً، اللي هو السيارات الاحتراق الداخلي. هذا مثال نفس الشيء. طبعا تعرف، اجهزه الحاسوب. كل كم سنه بتتغير الأجهزة وبالتالي بدك تعمل دورات متخصصة زي الجرافيك ديزاين وإلى ذلك انت بدك تضلك تحدث في الأجهزة هذا تحدي أيضاً، كبير التحدي الأخير هو القاسم بالظهر زي ما يقولوا أصعب تحدي. إنه موضوع المدربين".

نرى من قول المشاركة (ر) والمشاركة (ن) أن موازنة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل يتطلب جهود متواصلة بلا توقف في جمع البيانات وتحديث التجهيزات وتدريب المدربين والمناهج التدريبية لتكون بالتوازي مع التحديثات القائمة.

تطرق المشاركون (ب) إلى قيمة (مرونة البرامج التدريبية واستجابتها لمتغيرات السوق) حيث أوضح ضرورة قدرة البرامج على التغيير من نفسها لتصبح قابلة للتعديل حسب احتياجات سوق العمل حيث ذكر في نص المقابلة: "إنه البرامج لا زالت بحاجة لموائمتها مع حاجة سوق العمل، والتي تتطلب أنو تغيير البرامج جزئياً وحتى كلياً أحياناً من شأن تكون قادرة تواكب احتياجات سوق العمل، إذا ما اترسخ المفهوم في القائمين على برامج التدريب المهني رح اضل اكبر مشكلة".

نرى من قول المشاركون (ب) أن مرونة البرامج التدريبية تعتبر أولوية قصوى وبدونها ستكون برامج التدريب المهني خلف الركب ولن تستطيع تحقيق الأهداف التي صنعت لأجلها.

في حسن تطرقت المشاركة (ن) لذات القيمة من حيث سهولة فتح تخصصات وتبديلها في حال توافرت الموارد المطلوبة لذلك حيث أشارت من خلال حديثها في نص المقابلة: "أنا إذا توفرت عندي موارد مالية وكوادر تدريبية رح أصنعك برنامج في فترة قياسية بخرج طلاب قادرين يلبيوا حاجة سوق العمل". في حين ذكرت المشاركة (ر) أنه لا حرج في إغلاق برنامج تدريبي واستبداله بآخر في حال دعت حاجة سوق العمل لذلك من خلال نص المقابلة قائلةً وهيكل بنشغل يعني حتى بتتسكر مش المشغل بتتسكر لا لكن بتحول لاشي ثاني يعني أضرب لك مثال السكرتاريا صار فيها إشباع المختبر موجود من أجهزة الحاسوب موجود المدرب موجود صار توجه لدورات ثانية بس إله علاقة بالحاسوب".

نرى من قول المشاركة (ن) والمشاركة (ر) أن لا حرج في تغيير البرامج التدريبية بشكل جزئي أو كلي ما دامت حاجة السوق تتطلب ذلك وهذا يعكس مرونة البرامج التدريبية في حال توفرت الموارد والإمكانات المالية.

الفئة الجزئية (الأوضاع السياسية والاحتلال): ذكر المقابلون أن الأوضاع السياسية في فلسطين والاحتلال الاسرائيلي كان من أصعب التحديات التي أعاققت تطور برامج التدريب المهني لا سيما في الفترة الراهنة وذلك بسبب إعاقته للقدرة الفنية والوجسنية للتدريب في مراكز التدريب المهني.

احتوت الفئة الجزئية: الأوضاع السياسية والاحتلال على ثلاث ثيمات وهم: تعطيل الوصول للمراكز التدريبية، الإغلاقات وتأثيرها على استمرارية التدريب، والاضطرابات الامنية والفوضى السياسية.

تطرق المشاركون (ر) للسبب من خلال الإشارة إلى ثيمتا (تعطيل الوصول إلى المراكز التدريبية والإغلاقات وتأثيرها على استمرارية التدريب)، حيث أوضحت صعوبة وصول المتدربين والمدربين إلى المراكز وإغلاق المراكز لفترات متعددة بسبب الاحتلال حيث ذكرت في نص المقابلة: "هلا كثير أول اشي طبعا الحواجز الموجودة اللي هي بتعيق بطريقة وصول الطلاب للمركز بعدين في بعض المحافظات اللي هي أصلا، كان الدوام فيها خلال الفترة السابقة جنين طولكرم نابلس السنة الماضية تقريبا ما داومو لأنها كانت منطقة عسكرية والجيش موجود هناك".

نرى من قول المشاركون (م) تعطيل شبه كلي في بعض المراكز بسبب الحملات العسكرية للاحتلال في بعض المناطق وإعاقة الوصول بسبب الحواجز المنتشرة في الضفة الغربية.

وتطرق المشاركون (ن) لذات السبب من خلال الإشارة إلى ثيمتا (تعطيل الوصول إلى المراكز التدريبية، والإغلاقات وتأثيرها على استمرارية التدريب) حيث تحدثت عن إجراءات تم اتخاذها تبعاً للإغلاقات المتكررة بسبب الأوضاع السياسية والاحتلال حيث ذكرت في نص المقابلة: "أكثر شيء كان مؤثر يعني للأسف أثر علينا من أثناء الحرب بعدها بالإغلاقات، وعدم قدرة المتدربين والمدربين والموظفين للوصول وهذا الحكي خلانا ناجل الدورات يعني الدورة اللي كانت لازم تخلص بشهر ٦ اضطررنا نعيد النظر مثلا في البرنامج نخفض ساعات من هون ومن هون في المهارات الريادية والاضافية اللي كان لازم نعطيها للطلاب ونختصر على موضوع التدريب المهني واحيانا نضطر نمدد

البرامج مشان نحل هاي المشكله". وحيث أكد ذلك المشاركون (م) حيث أن التوزيع الجغرافي نتيجة العوامل السياسية أعاق إمكانية الوصول قائلًا خلال مقابله: "يعني لما حتى مثلاً لما المركز اللي في جنين. في دورات مش قادرة تفتح لانو قرى جنين مش قادرين يجوا على جنين، توزيع بعض المراكز عندنا مش كثيرة، فهي موجودة في المحافظات ففي مركز تقريباً بكل محافظة في مركز ففي الاصل المفروض تخدم كل المحافظة فكيف ابن نعلين بدو بيحي على بيت عور ولا ابن دير دبوان بيحي على بيت عور فهاي مشكله برضو".

نرى من قول المشاركة (ن) والمشارك (م) أن الإغلاقات المتكررة خفضت نوعية التدريب المقدمة في بعض مراكز التدريب جراء الاجراءات القسرية لاستكمال الدورات في مراكز التدريب المهني.

وأشار المشاركون (ب) إلى ذات السبب من خلال ثيمة (الاضطرابات الأمنية والفوضى السياسية) والتي عبر فيها عن تخوفه من عزوف بعض المؤسسات عن المساهمة في تنمية هذا القطاع قائلًا: "يعني النقطة الأولى اللي بنلمسها حالياً ممكن تكون إغلاق المعابر والحواجز اللي بتعيق وصول الطلاب والمدرسين مؤسسات التعليم المهني والتقني ممكن تكون برضه عنا حرمان بعض المناطق الريفية والمناطق الموجودة بمناطق C مثلاً، من بسبب الإهمال، برضه عدم الاستقرار والاضطرابات الأمنية ممكن إنه برضه بعض المؤسسات الدولية ممكن تتردد في العمل داخل البلد بسبب القيود والأوضاع الأمنية الحالية".

نرى من قول المشاركون (ب) أن الاستقرار الأمني والسياسي حاجة ماسة لتطور برامج التدريب المهني في فلسطين.

الفئة الجزئية (الأوضاع الاقتصادية): ذكر المقابلون أن الأوضاع الاقتصادية أحد التحديات التي تعيق تطور برامج التدريب المهني وذلك من خلال تأثيرين: المتدربين والمؤسسات.

احتوت الفئة الجزئية: الأوضاع الاقتصادية على تيمتين وهما: التمويل والموارد المالية المحدودة، والتداعيات على القوى العاملة والموارد البشرية.

تطرق المشاركة (ر) إلى تأثير المؤسسات من خلال التطرق إلى ثيمة (التمويل والموارد المالية المحدودة) حيث ذكرت تأثير الأزمة المالية على قدرة مراكز التدريب المهني على توفير المستلزمات التدريبية، فذكرت من خلال نص المقابلة: "صحيح، يعني حتى كمان بالنسبة لنا نفس وضع الأزمة المالية بتأثر علينا حتى العطاءات المركزية اللي هي عطاءات المواد الخام والتجهيزات شهدت عزوف كبير بسبب الأزمة المالية بالأخص اخر سنه سنتين، فالمراكز بتعاني من شح في المواد الخام اللي وصلت مرات انو الطلاب يجيبوا المواد الخام عشان يتدربوا فيها ليسلكوا تسليك مش اكثر".

نرى من أقوال المشاركة (ر) أن الأزمة المالية الحالية للسلطة الفلسطينية أثر على أبسط المستلزمات الضرورية لضمان فعالية التدريب واستمراره ومنه المواد الخام.

في حين تطرق المشارك (م) إلى تأثير المتدربين من خلال الإشارة إلى ثيمة (التداعيات على القوى العاملة والموارد البشرية) مشيراً إلى أن التأثير اقتصر على توفير المواصلات للطلبة حيث أن المراكز التدريبية مجانية قائلاً: "والله شوف هاي ملهاش أثر الا اذا قضية المواصلات الطالب يعني الوضع الاقتصادي حتى لو ساء لو ساء وضع مراكز التدريب المهني مهني مجاني يعني فش فيها أي تكلفة عالطالب" في حين ذكرت المشاركة (ر) أن توقف العمالة في الداخل المحتل أدى إلى خلل دراماتيكي إنساني في توفير مواصلات الطلبة عند إشارتها لنفس الثيمة قائلةً في مقابلتها "فصعب أنهم الطلاب يوصلوا غير عن الوضع الاقتصادي للطلاب كمان إن أغلبهم كانوا اهاليهم عمال إسرائيليين أو أبناء عمال في الداخل حالياً صعب يستطيعوا يدفعوا مواصلات ليوصل مراكز التدريب يعني وضع البلد الاقتصادي الماساوي حالياً".

نرى من قول المشارك (م) والمشاركة (ر) أن ظروف عمالة أرباب الأسر كان له تأثير غير مباشر على نوعية التدريب من حيث معدل التحاق المتدربين بالمراكز المهنية.

في حين نوه المشارك (خ) إلى تأثير الجانب الاقتصادي بطريقة ثانوية وبشكل مزدوج على تأثير المتدربين والمؤسسات حيث تطرق إلى ثيمتا (التمويل والموارد المالية المحدودة) و(التداعيات على القوى العاملة والموارد البشرية) حيث ذكر في نص المقابلة: "أنا من وجهة نظري الشخصية بعنقده أن الأوضاع المادية المتعددة يجب أن تكون عامل دافع للتعليم المهني والتقني على العكس المتوقع، إنها تكون تأثيرها ضعيف لأنه في كثير من الأوقات، هنالك فرص للتعليم والتدريب المهني مجانية، ولكن من وجهة نظري الشخصية إنه غياب الوعي بأهمية التدريب المهني والتقني هو العامل الأساسي وليس الأوضاع الاقتصادية بالدرجة الأولى التي تؤثر على مشاكل التدريب المهني".

نرى من قول المشارك (خ) أنه مهما بلغت الظروف الاقتصادية من صعوبة يجب أن تكون دافعاً للمتدربين والمؤسسات لتكون مخرجاً للنهضة الاقتصادية من بوابة التدريب المهني.

الفئة الجزئية (النظرة المجتمعية السلبية): ذكر المقابلون أن النظرة المجتمعية السلبية كانت تحدياً هاماً في إعاقة تطور برامج التدريب المهني وذلك بسبب: تأثيره على الإقبال على التدريب المهني، وعزوف الإناث عن التقديم.

احتوت الفئة الجزئية: النظرة المجتمعية السلبية على ثيمتين هما: انخفاض الوعي بأهمية التدريب المهني، وتحسن تدريجي في نظرة المجتمع.

تطرقت المشاركة (ر) لكلا الثيمتين موضحةً التحسن في نظرة لمجتمع لكلا الجنسين وخصوصاً الإناث حيث ذكرت في نص المقابلة: "لا، لا زمان كانت كثير موجوده النظرة المجتمعية السلبية. حالياً صرت أحس أننا في وعي عند الناس بالتدريب المهني وأهميته، طبع احنا عندنا المراكز صارت تعطي برامج

منظمة للإرشاد وجولات عالى المدارس للتوعية فممكن تحكى لها هذى نظرة خفت فى المناطق برضه تقريبا صارت النسبة اقل بكثير" وفى جانب إقبال الإناث على برامج التدريب المهني: "صحيح للاحسن خصوصا للإناث، يعنى إحنا فى عنا بنات عندهم إقبال كبير على بعض الحرف حتى فى حرف شباب يقبلوا عليها الإناث على سبيل المثال ميكانيك سيارات فى طالبة جامعة تتنين مهندسات ميكانيك التحقوا فى الدورة تسع شهور وخلصوا مع الشباب فى محافظة طولكرم. بتحكى أنت عن محافظة زي طولكرم، وهى محافظة يعنى محافظة فالنظرة كثير تغيرت للافضل وشبه انتهت".

نرى من أقوال المشاركة (ر) أن النظرة المجتمعية السلبية للتدريب المهني فى طريقها للإندثار.

فى حين أكدت المشاركة (ن) أن نسب الالتحاق هى ما تؤكد تحسن النظرة المجتمعية من خلال تطرقها لثيمة (تحسن تدريجي فى نظرة المجتمع) حيث ذكرت فى نص المقابلة: "إحنا يعنى بنستوعب لحد 2000 أو أقل شوي من 2000 كتدرب فى عنا نظام تسجيل إلكتروني لنظام صار يسجل فيها سنويا أكثر من 6000. فاحنا عمليا بناخد التلت، بالتالى فى إقبال كبير ومش مغنيين هذا الإقبال ويعنى ومن دراسات أخرى ويعنى من نظرتنا العامة للبلد، إنه شايقين إنه بالعكس إحنا صار فى عنا تحسن ملحوظ على موضوع لسه يعنى هو الشغل ما بنتهى يعنى النظرة المجتمعية بتتغيرش كلها بيوم، ولكن فى تحسن ملحوظ".

نرى من قول المشاركة (ن) أن نسب الالتحاق المتزايدة تؤكد تحسن النظرة المجتمعية للتدريب المهني وأنها فى تحسن مطرد.

بينما أشار المشارك (خ) إلى ثيمة (الوعي بأهمية التدريب المهني) مشيراً إلى خطورة غياب الوعي بأهمية التدريب المهني من خلال نص المقابلة: "من وجهه نظري الشخصية إنه غياب الوعي بأهمية التدريب المهني والتقني هو العامل الأساسي وليس الأوضاع الاقتصادية بالدرجة الأولى التى تؤثر على

مشاكل التدريب المهني". نرى من أقوال المشارك (خ) أن التدريب المهني كان ليكون في منحصر آخر تماماً لو كان هناك وعي كافي بأهمية التدريب المهني في المجتمع.

الفئة الجزئية (ضعف التنسيق بين الجهات المختلفة): ذكر المقابلون أن ضعف التنسيق بين الجهات ذات العلاقة ببرامج التدريب المهني في فلسطين كان من ضمن تحديات تطور تلك البرامج وذلك بسبب عدم وجود منظم لجهود تطوير برامج التدريب المهني.

احتوت الفئة الجزئية: ضعف التنسيق بين الجهات المختلفة على ثيمتين هما: هشاشة التنسيق بين مؤسسات التدريب المهني، وأهمية التشبيك والشراكة مع القطاع الخاص

تطرقت المشاركة (ر) إلى غياب ذلك الغياب في التنظيم من خلال الإشارة إلى (هشاشة التنسيق بين مؤسسات التدريب) من خلال نص المقابلة: " صحيح، يعني كانت الفترة السابقة لا، أنو التنسيق كثير ضعيف. في تشتت يعني بتحس إنه كل ناس بيشتغلوا في جهة فالناس حتى هذا حتى ممكن يصير دبلكيشن. بحيث إنه في تطوير المناهج، وكل واحد يشتغل مع جهة، هلا حاولنا قدر الإمكان إنه نوحدهم التوجه يعني من وقت اجت الدكتوراة ايناس العطارى هي اللي اشارتلنا في البوصلة. هاي البوصلة اللي بتحدد احتياجات السوق والمانحين كمان ايش يتوجهوا للتدريب المهني فالشراكات مع القطاع الخاص كمان ساعدت فصار الوضع احسن". نرى من أقول المشاركة (ر) أن الجهود المفردة تؤدي إلى تشتتها وتبعثر الأهداف المرجوة منها.

في حين تطرقت المشاركة (ن) إلى ثيمة (أهمية التشبيك والشراكة مع القطاع الخاص) من خلال مشاريع ناجحة تم التعاون فيها ما بين وزارتي التربية والتعليم والعمل حسب ما أوردت في نص المقابلة: " أعطيك أمثلة ثانية احنا اشتغلنا مثلا مشروع مع وزارة التربية اشتغلناه كامل نفذتو وزارة التربية، وهو كان معني بتطوير جميع مناطق مراكز التدريب المهني. كانت تكلفة المشروع 3.4 مليون يورو من 2020 فلما يكون أنت الشغل معك أصلا الاجتماعات كلها هي مشتركة تطوير للبرامج كنا كلنا مع بعض،

أحيانا بتصير التشبيك من ضمن المشاريع أحيانا مثل ضمن مذكرات التفاهم أحيانا أنت بتحتاجهم في ملف معين تتواصل معهم بس أنا يعني بحكي لك إنه كافي أو مش كافي هذا يعني هنا السؤال بس في تشبيك، يكون في تعاون".

يفسر قول المشاركة (ن) أن التعاون وتبادل الخبرات ما بين الوزارات المختلفة طالما يؤدي لنتائج مهمة وناجحة في التدريب المهني.

بينما تحدث المشارك (خ) بمرارة عن ثيمة (هشاشة التنسيق بين الجهات المختلفة) متحدثاً عن مؤسسات القطاع الخاص عن المشاركة في دعم برامج التدريب المهني من خلال نص المقابلة قائلاً: "ضعيف ضعيف جدا ضعيف جدا، يعني من واقع تجربتي، من خلال اللجان الاستشارية في كلية تدريب قلنديا يعني أقدر أقول إنه هذا تنسيق ضعيف عدة جهات حكومية أو جهات شبه حكومية ومؤسسات كبيرة كان تعاونها ضعيف جدا المؤسسات الكبيرة غير متعاونة، وبالتالي ما لا تأمله من المؤسسات الكبيرة لا تتوقعه من المشاغل الصغيرة".

تفسر أقوال المشارك (خ) بأن غياب الدعم المجتمعي من القطاع الخاص في الشركات لا سيما الكبرى منها يؤثر بلا شك على نوعية التدريب وعلى قدرة مراكز التدريب المهني على التطور الممنهج.

الفئة الجزئية (القوانين والتشريعات): ذكر المقابلون أن القوانين والتشريعات شكلت تحدياً هاماً في إعاقة تطور برامج التدريب المهني بسبب غياب التشريعات المنظمة للتدريب المهني في فلسطين.

احتوت الفئة الجزئية: القوانين والتشريعات على ثيمتين وهما: استحداث قوانين متخصصة للتدريب المهني، وتطوير نظام مؤهلات وطني يدعم التدريب المهني.

تطرقت المشارك (ر) إلى ثيمتا (استحداث قوانين متخصصة للتدريب المهني) و (تطوير نظام مؤهلات وطني يدعم التدريب المهني) من خلال إشارتها إلى غياب القوانين المنظمة لقطاع التدريب المهني في

فلسطين من خلال نص المقابلة: " احنا عندنا نقص في القوانين، ما عنا نظام NQF للتدريب المهني وقانون تنظيم العمل المهني مش موجود قانون تنظيم العمل مش موجود لسه بدك تبلش تشتغل في السياسات أول كل سياسات عندهم في القوانين مش موجودة وهاد الحكي بنحكي فيه من سنين ولحد الان ما صار اشى عليه".

نرى من قول المشارك (ر) أن غياب القوانين والتشريعات المنظمة لقطاع التدريب المهني جعل القطاع مبعثراً مفتقداً لسياسة تنظيمية حقيقية توحّد الجهود الرامية إلى تطوير البرامج.

في حين تطرق المشارك (م) إلى ثيمة (استحداث قوانين متخصصة للتدريب المهني) مشيراً إلى أن الحاجة نابعة لها بسبب تغير السياسات بتغير الأشخاص في الواقع الحالي مما يؤدي إلى تبعثر جهود كبيرة أنجزت بناء على نص المقابلة قائلاً: " أنها مش منظمة يعني مثلاً نقول تسوي استراتيجية لمراكز التدريب على 5 سنوات بحيث انو حصر التخصصات اللي اللي موجودة بصير اي شغله بيغير مثلاً سوسن تروح بنقلها كل الامور اللي اتفقنا مع سوسن على سبيل المثال بتخربش فاكم وزير عمل صار جابيننا يجوز يقول كلها مدير عام لكذا كل الامور تلقائي إنه معها سوسن، تضرب تتخربش ايوه. والمشكلة طبيعة النظام اللي عنا بنقاد باشخاص مش بنظام".

يمكن تفسير قول المشارك (م) بأن غياب قوانين وتشريعات تنظم العمل المهني أدى إلى شخصنة السياسات وجعلها قابلة للتغيير مع تغيير كل قائم على تلك السياسات وبالتالي ضياع الجهود السابقة.

الفئة الرئيسية الثانية: التصور المقترح للتطوير

في ضوء التحديات المتعددة التي برزت خلال المقابلات، قدم المشاركون تصوراً واضحاً حول احتياجات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين. احتوت الفئة الرئيسية (التصور المقترح للتطوير) على (7) فئات جزئية وهي: تأهيل الكوادر التدريبية، تصميم برامج مشتركة، توفير تمويل مستدام،

تطوير المناهج التدريبية، توسيع استخدام التكنولوجيا، تأسيس نظام وطني للتدريب المهني، والتركيز على البرامج الناجحة.

الفئة الجزئية (تأهيل الكوادر التدريبية): ذكر المقابلون أن تأهيل الكوادر التدريبية أحد المقترحات لتقديم تصور لتطوير برامج التدريب المهني وذلك كضرورة لتكوين مدربين مرنين قابلين للتكيف مع التغيرات المستجدة في قطاع التدريب المهني.

احتوت الفئة الجزئية: تأهيل الكوادر التدريبية على ثيمتين هما: التطوير المهني المستمر للمدربين، و الحوافز الوظيفية للمدربين.

تطرقت المشاركة (ر) إلى ثيمة (التطور المهني المستمر للمدربين) من خلال إشارتها إلى أن تقديم دورات التطور المهني المستمر للمدربين يتم حسب الحاجة وبما تقتضيه المصلحة والظروف لذلك حيث ذكرت في نص المقابلة: " حسب الحاجة وحسب يعني شو بييجي مشاريع لانو في دورات تخصصية بحاجة مشروع".

نرى من قول المشاركة (ر) أن الدورات التخصصية اللازمة غير فورية وتأتي حسب القدرات المحدودة للوزارة. وأضافت ذات المشاركة أن المدربين بحاجة لحوافز لتقديم أفضل أداء ممكن حيث أشارن بدون تردد إلى نوع الحافز المطلوب من خلال تطرقها لثيمة (الحوافز الوظيفية للمدربين) في نص المقابلة: " مادي بس".

يفسر قول المشاركة (ر) أن الحوافز المادية هي الحافز الأكثر إلحاحاً في ظل الظروف الحالية للمدربين لتحقيق الشغف المطلوب في التطوير الذاتي القابل للاكتساب والاختزال والنقل.

في حين أشارت المشاركة (ن) بأن التطوير المهني المستمر بالغ الأهمية وبحاجة للمتابعة المستمرة من خلال تطرقها لثيمة (التطور المهني المستمر للمدربين) حيث ذكرت في نص مقابلتها: " احنا، لا يعني

دائماً شغالين على تدريب المدربين، نعمل دورات تدريبية لا بأس بها، وفي أحياننا نطلعهم برا البلد".

يشير قول المشتركة (ن) على حرص الوزارة على تقديم دورات تدريبية للمدربين لمواكبة التغيرات المتسارعة في المجالات المهنية المختلفة.

ولم يكتفي المشارك (ب) في إشارته إلى ثيمة (التطور المهني المستمر للمدربين) بالحصول على الدورات التدريبية لكل جديد في تخصصات التدريب المهني بل شدد على استمرارية وجود المدربين في سوق العمل لقدرته على إرفادهم بتحديثات مجانية وهامة ذاكراً في نص المقابلة "أهم شيء، التدريب المستمر. تنظيم زيارات بشكل دوري للقطاع الخاص إدماج المدربين في تطوير المناهج تحفيز الأداء التدريب بحاجة لدعم مالي وبنى تحتية وتشبيك وتعاون بحيث إنه نضمن إنو يبقى المدرب في ورش التدريب الخاصة بمؤسسات التعليم المهني والتقني بشكل محدث".

يشير قول المشارك (ب) إلى ضرورة بقاء المدرب على تواصل مع السوق المحلي وما يقدمه من تحديثات مستمرة.

بينما أشار المشارك (م) عبر تطرقه إلى ثيمة (الحوافز الوظيفية للمدربين) إلى ضرورة إنهاء قضية العقود المؤقتة ذاكراً في نص المقابلة: "الدعم المطلوب اول اشي تثبيت، أنا أعرف من هم المدربين يعني أنا إلى حد الآن، بانتظر 4 شهور عشان اعملهم دورة تدريبية عن الطريقة الوطنية المعيارية ومش واضح مين هم اعدادهم مين تم تثبيته ام لا".

يشير قول المشارك (ب) إلى أهمية تثبيت المدربين تثبيت دائم لما له من أثر نفسي ومعيشي وإنساني ومعنوي للمدربين.

الفئة الجزئية (تصميم برامج مشتركة): ذكر المقابلون أن تصميم برامج مشتركة أحد المقترحات الهامة لتقديم تصور لتطوير برامج التدريب المهني وذلك لسببين: تقليل تكاليف التدريب، وإرفاد السوق المحلي باحتياجاته الحقيقية.

احتوت الفئة الجزئية: تصميم برامج مشتركة على ثيمتين هما: شراكة استراتيجية فاعلة مع القطاع الخاص، و برامج جديدة مبنية على بيانات السوق.

تطرفت المشاركة (ر) للسببين سويًا من خلال إشارتها إلى ثيمة (شراكة استراتيجية فاعلة مع القطاع الخاص) والتي أشادت فيها بدور القطاع الخاص في تصميم البرامج بالشراكة مع مؤسسات التدريب المهني كما ذكرت في نص المقابلة: "إحنا كان في عنا دورات بتتعى مثلا من خلال النقابات من خلال اتحاد الصناعات من خلال الغرف التجارية. فكان دور بوفروا مواد خام يوفروا التجهيزات يوفروا المدرب بس احنا نوفرلهم المكان وهاي المبادرات حسيت انها ساعدت هاي الدورات تستهدف فئة معينة من الشباب مباشرة ما يتدربوا يتوظفوا يعني مثلا اجوا عنا شركة مدى. بحكوا احنا في عنا نقص بالسوق في العمال اللي بركبوا الفاير فصار في دورة ل 15 شخص في مركز حلحول وهدول بعد ما خلصوا الدورة طبعا التجهيزات والمدرب من مدى بس المكان عنا في مركز تنفيذ".

نرى من قول المشاركة (ر) أن تصميم برامج تدريب مهني بالشراكة مع القطاع الخاص تحقق مكاسب جمة لجميع المعنيين في قطاع التدريب المهني.

وقد أشار المشاركون (ب) للسبب الأول حيث شدد على المكاسب التي يمكن تحقيقها من تصميم برامج مشتركة متطرقاً إلى ثيمة (شراكة استراتيجية فاعلة القطاع الخاص) قائلاً: "الشراكات مع القطاع الخاص تشكل رافعة أساسية لتحسين جودة التعليم المهني والتقني بسبب التحديات التمويلية، حيث هذه الشركات توفر الموارد والخبرات ممكن أن تكون مشاركة في تصميم المناهج وال OJT ودعم فرص العمر".

يشر قول المشاركون (ب) أن تصميم برامج بالشراكة مع سوق العمل يمكن أن يكون حلاً لتحديات تمويلية ومكماً لدور مؤسسات التدريب.

بينما أشار المشاركون (م) أن على مؤسسات التدريب المهني اللحاق بركب سوق العمل من خلال ثيمة (شراكة استراتيجية فاعلة مع القطاع الخاص) كما ذكر في نص المقابلة: "يا دكتور سوق العمل سابق

المؤسسة في العلم اليوم نتيجة تسارع التكنولوجيا في كثير من المهن يعني نيجي السيارة نيجي عال it نيجي على ai نيجي على قطاع الاتصالات يعني سوق العمل سابق المؤسسات يعني في قصة تدريب المدربين، كيف بدك تواكب إذا ما في علاقة مع سوق العمل".

يشير قول المشارك (م) إلى خطورة تخلف مراكز التدريب المهني عن سوق العمل اذا لم تتشكل شراكة فاعلة مع القطاع الخاص.

الفئة الجزئية (توفير تمويل مستدام): ذكر المقابلون أن توفير تمويل مستدام لبرامج التدريب المهني في فلسطين من شأنه أن يكون عاملاً هاماً في تطوير تلك البرامج وذلك لغرضين هما: إيقاف الاعتماد على مشاريع المانحين كممول رئيسي، و القدرة على توفير خطط تطويرية طويلة الأمد مستندة على بيانات مالية ثابتة.

احتوت الفئة الجزئية: توفير تمويل مستدام على ثيمتين هما: المساهمات الحكومية، والمساواة في توزيع الموارد.

تطرق المشارك (ب) للسبب الأول من خلال التطرق إلى ثيمة (المساهمات الحكومية) مستهجناً اعتماد الحكومة على المشاريع لتمويل التدريب المهني كما ذكر في نص المقابلة: "يجب العمل مع الحكومة على سياسات تمويل مستدام من أجل التخلص من المشاريع الممولة".

نرى من قول المشارك (ب) أن الاعتماد على المشاريع الممولة من المانحين أدى إلى جعل مستقبل وتطور برامج التدريب المهني مرهونة بتمويل المانحين لبرامج معينة مما يعني رهن النظام التدريبي برمته بالنظام التمويلي القائم.

وأشار المشارك (م) إلى السبب الثاني من خلال تطرقه إلى ثيمة (المساواة في توزيع لموارد) حيث أوضح فردية المشاريع الممولة من المانحين كما ذكر في نص المقابلة: "هذي نتيجة ايش المانحين، إنه

كلها قائمة على المشاريع يعني ما فيش اشي إنه وزارة المالية يقول لك هي ١٠٠ الف دولار جهزلي
المراكز فبتستفيد كل المراكز بس المشروع هو بيحي المشروع من المانح مش للمراكز بيحي لمركز معين
يعني، بقولك انا بدي اطور مركز مهنة معينة في مركز فيصير فيها التباين".

ويمكن تفسير قول المشارك (م) بغياب القدرة على التحكم في موارد المانحين وتوزيعها بآلية تخدم
قطاع التدريب المهني بسبب وجود تحكم من قبل الممولين أنفسهم.

الفئة الجزئية (تطوير المناهج التدريبية): ذكر المقابلون أن تطوير المناهج التدريبية بما تشمله من
تحديثات فنية وتربوية يعتبر عنصراً مؤثراً في تطوير برامج التدريب المهني وذلك بسبب: ظهور مهن
جديدة تستدعي بناء مناهج ملائمة لها، و ظهور أخطاء تتطلب تعديلات عاجلة.

احتوت الفئة الجزئية: تطوير المناهج التدريبية على ثمتين هما: تحديث مستمر للمناهج بالتعاون مع
القطاع الخاص، وارساء منهجية مستقلة لتطوير المناهج.

تطرقت المشاركة (ن) للسبب الأول من خلال إشارتها إلى ثيمة (تحديث مستمر للمناهج بالتعاون مع
القطاع الخاص)، حيث عدت أمثلة لمناهج تخصصات جديدة تم طرحها خلال عمل إنجاز هذه
الأطروحة فذكرت في نص المقابلة: "انضافت ثلاث مناهج الطهي الصحي وتصميم الحدائق المنزلية
والتصميم الجرافيكي باستخدام الذكاء الاصطناعي، وهاي المناهج تم تنفيذها مع الفاو".

نرى من قول المشاركة (ن) أن هناك قدرة عالية على استحداث تخصصات جديدة تتناسب متطلبات
السوق الحالية إذا توفرت الموارد اللازمة لذلك.

في حين لم يهمل المشارك (م) الإشارة إلى السبب الثاني من خلال تطرقه إلى ثيمة (تحديث مستمر
للمناهج بالتعاون مع القطاع الخاص) حيث من خلال خبرته الواسعة في تطوير مناهج التدريب المهني
تم ملاحظة وجود أخطاء في بعض المناهج التي تحتاج لتعديل ذكراً في نص مقابله: "مثلا مهنة

التجميل صار فيها اخطاء في المواقف التعليمية سوينا ورشة عمل للمدربين واوصوا بعدة شغللات وضل المنهاج مثل ما هو لانو فش مشروع للتطوير". وقد أشارت المشاركة (ر) إلى ثيمة (إرساء منهجية مستقلة لتطوير المناهج) مطالبة بضرورة فصل دائرة البرامج عن المناهج في أطر وزارة العمل الفلسطينية قائلةً في نص المقابلة: " هو أكيد طبعا هو لو في ما إحنا عنا البرامج عبارة عن دائرة أنا بحكي انو البرامج لازم تكون لحالها والمناهج دائرة لحالها زيها زي التربية".

نرى من قول المشارك (م) والمشاركة (ر) أن عدم تعديل المناهج ناجم عن تحديات مالية بسبب عدم وجود مخصصات خاصة لدائرة المناهج، وعدم وجود دائرة مستقلة لمتابعة المناهج بشكل منفرد.

الفئة الجزئية (توسيع استخدام التكنولوجيا): ذكر المقابلون أن توسيع استخدام التكنولوجيا في كل مجالات التدريب المهني الفنية التدريبية وحتى اللوجستية بات أمراً ملحاً لتطوير برامج التدريب المهني بسبب: التغيرات العالمية المتسارعة وديناميكية السوق.

احتوت الفئة الجزئية: توسيع استخدام التكنولوجيا على ثيمتين هما: توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في التدريب، وتوفير بنية تحتية رقمية تفاعلية.

تطرقت المشاركة (ر) إلى التغيرات العالمية المتسارعة من خلال إشارتها إلى ثيمة (توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في التدريب)، والتي أكدت على حرص الإدارة العامة للتدريب المهني على إدخال الذكاء الاصطناعي كما ذكرت في نص المقابلة: " هلا أنا إحنا كان تخصص جديد اسمه التصميم الجرافيكي باستخدام الذكاء الاصطناعي، واستخدموها في التصميم وكان برنامج ناجح أعطينا دورتين لد الان". بينما شدد المشارك (خ) من خلال تطرقه لذات الثيمة ضرورة الاستخدام الأمثل للذكاء الاصطناعي في التدريب كما ورد في نص المقابلة: " ولكن إحنا بنشوف للأسف الشديد هناك إساءة لاستخدام الذكاء الاصطناعي وعدم وعي أو علم كيفية بالطريقة الصحيحة للاستفادة منها "

نرى من خلال قول المشاركة (ر) والمشارك (خ) أن من أولويات الإدارة العامة للتدريب المهني توسيع استخدام التكنولوجيا في التدريب وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي كترند عالمي ولكن بإرشادات صحيحة وضمن خطوات واضحة.

في حين تطرق المشارك (ب) لثيمتي (توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في التدريب) و (توفير بنية تحتية رقمية تفاعلية) ذكراً بعض التحسينات التي توسع من استخدام التكنولوجيا في التدريب كما في نص المقابلة: "أنا باعتقادي، هذا الاستخدام التكنولوجي ممكن إن يساعد في تنمية هذا القطاع، مثل استخدام الواقع الافتراضي توفير برامج تفاعلية وتطبيقات رقمية توفير منصات تعليمية برضه يساعد في تطوير هذا القطاع".

نرى من قول المشارك (ب) أن هناك العديد من التقنيات التي تساعد في توظيف التكنولوجيا في التدريب المهني والتي تتطلب بنية تحتية مساندة قابلة للتطبيق.

الفئة الجزئية (تأسيس نظام وطني للتدريب المهني): ذكر المقابلون أن تأسيس منظومة شاملة وطنية للتدريب المهني في فلسطين من شأنه أن يعمل على تطوير برامج التدريب المهني وذلك لسببين: ضمان جودة التدريب المهني المقدم من خلال البرامج، و تنظيم العمل المهني في مؤسسات التدريب المختلفة. احتوت الفئة الجزئية: تأسيس نظام وطني للتدريب المهني على ثيمتين هما: مؤسسة التدريب المهني، ونظام متابعة وتقييم.

تطرقت المشاركة (ر) للسبب الأول من خلال التطرق لثيمة (مأسسة التدريب المهني)، حيث أشارت إلى أهمية تأسيس مظلة جامعة لقطاع التدريب المهني وأنها موجودة في دول مجاورة حيث ذكرت في نص المقابلة: "صحيح لازم. وفي الاردن هاي موجوده اللي هي مؤسسة ضبط الجودة لمخرجات النعليم والتدريب المهني والتقني". وشاركها المشارك (خ) ذات السبب والثيمة مبيناً وجوده على المستوى

الدولي وضرورة وجوده في فلسطين مبيناً المشاركين الرئيسيين في هكذا نظام كما في نص المقابلة:" أكيد، جميع الدول المتقدمة يكون هناك نظام وطني وللاّعتد، وتقييم مستوى التدريب المهني، الجهات نفس الجهات المرتبطة بالتعليم المهني أول شيء بداية من وزارة التربية والتعليم أو وزارة التعليم العالي إحداهما المسؤولان عن التعليم التقني والمهني المؤسسات الشبة الحكومية، مثل مراكز التدريب المهني التابعة للآونروا أو جمعيات، مثل جمعية الشبان المسيحيين، نعم الناس أصحاب العلاقة والارتباط بهذا التعليم والتدريب المهني، ومن يجب أن يكون قائمين على وضع هذا الستاندر او المقياس". بينما أشار المشارك (ب) إلى ذات السبب والثيمة معدداً مناقب المؤسسة الجامعة والتي يمكن أن تضم قطاعات التدريب المهني ذاكراً في نص المقابلة:" نظام مهم جداً، ويجب العمل على إنجازه. نظام متابعة وتقييم بيأدي، أول اشي تضمن ضمان الجودة ببيضمن، إنه استمرارية ربط التدريب مع سوق العمل ممكن تأخذ منه قياس مؤشرات كبيرة مثل نسبة التوظيف والرضا أبواب العمل ممكن لما تأخذ القرار ممكن، يكون هذا القرار يكون مبني على بيانات فقط قفزة في الهواء وبرضه بعطيك مؤشرات اداء واضحة للمستقبل ". بينما كانت مداخلة المشارك (م) أمنيّه لوجود مثل هذا النظام مشيراً لنفس الثيمة من خلال نص المقابلة:" يا ريت اليوم، في وزارة خاصة يعني خلاص ودائمة مش تتساوى سنة وبعدين تلتغى للتعليم المهني والتقني. كل هذه المشاكل بحكي عنها لو إنها استثمرت وعولجت كان صار الوضع الاقتصادي غير كان المشاريع غير ولو تم الاستثمار من الدولة في التعليم المهني والتقني، وعمولنا زي دار للتعليم المهني وكل هالارشيف يروح عنده، واذا ما صار هذا البيت اللي بجمع التعليم والتدريب المهني رح يضل في توهان".

نرى من أقول المشارك (ب) والمشاركة (ر) والمشارك (خ) والمشارك (م) إلى أن وجود مؤسسة تمثل قطاعات التدريب المهني على امتداد خريطة الوطن يمكن أن يحقق ضمان الجودة لبرامج التدريب المهني إثر مؤشرات تصب في مكان واحد وهي المؤسسة النازمة لكل مقدمي خدمات التدريب المهني.

في حين تطرقت المشاركة (ن) إلى السبب من خلال التطرق لثيمة (نظام متابعة وتقييم) حيث شددت على دور النظام الجامع المقترح في تقييم مخرجات التدريب في مؤسسات التدريب المهني المختلفة كما

ذكرت في نص المقابلة: "بلشوا فيه هو كان كل مؤسسة أنها تقوم متابعة خريجينا، وبالأخر تصب كل النتائج في صفحة في ويب سايت الكل يقدر يفوت ويشوفها، وهي مش صعبة على فكرة يمكن شوية تشبيك بتتعمل".

نرى من قول المشاركة (ن) أن النظام المقترح يمكن أن يكون مرجعية شاملة لبيانات مؤسسات التدريب المهني في فلسطين.

الفئة الجزئية (التركيز على البرامج الناجحة): ذكر المقابلون أن الاستثمار في البرامج الناجحة والتي تشهد إقبال سنوي مرتفع ونسب توظيف عالية يمكن أن يكون مقترحاً لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين وذلك بسبب: جاذبية الاستثمار في البرامج الناجحة، والقدرة على استقطاب أكبر عدد من المتدربين.

احتوت الفئة الجزئية: التركيز على البرامج الناجحة على ثيمة واحدة وهي: تخصصات ذات طلب عالٍ وتمويل داعم.

أشار المشاركون (م) إلى السبب الثاني من خلال الإشارة إلى ثيمة (تخصصات ذات طلب عالٍ وتمويل داعم) حيث ذكر منافع التركيز على هذه التخصصات كما ذكر في نص المقابلة: "في البرامج التكاملية مع سوق العمل لو نستثمر فيها شوي وننظمها شوي اول شيء بتقل العبء المالي خريجنا خريجنا، بطلع محترف في الصنعة. وكمان حتى المدرب بوخد معلومات ويستفيد. والوقت الزمني للاشغال بدل ما اجيب دورة وحده بجيب تنتين وثلاث نفس الشيء ضرب من بعد السنة السابقة".

يفسر قول المشاركون (م) بأن البرامج الناجحة تتأني بالشراكة مع القطاع الخاص والتي يمكن من خلال تقليل الإشغال وزيادة عدد الملتحقين.

بينما أشارت المشاركة (ن) إلى البرامج المستحدثة والتي لاقت نجاحاً واسعاً من خلال الإشارة إلى السبب الأول متطرفةً إلى ثيمة (تخصصات ذات طلب عالٍ وتمويل داعم) تم تمويلها من المانحين بناء

على احتياجات سوق العمل فذكرت في نص المقابلة: "جدا عنا نماذج كثيرة يعني وهاي أول نموذج في عنا كمان في جنين برضه بدعم الفاو جديد برضه عملنا تصميم وإدارة الحدائق. أوكيه في عنا من ضمن برضه نفس المشروع الحرفة الثالثة اللي عملهم مناهج وتطوروا وشغالين عليهم برضه في بيت جالا التسويق الإلكتروني للمنتجات الأليكترونية هذي البرامج ال 3 انعملهم مناهج تم تطوير حتى في بعض المراكز انعمل صيانة كاملة للمركز عشان هاي الحرفة يعني كسبنا صيانة على مركز الخليل وبيت جالا اللي هم قديمين ومتهالكين من هذا المشروع".

نرى من قول المشاركة (ن) أن التركيز على البرامج الناجحة ساعد في تأهيل البنية التحتية للمشغل التدريبية نتيجة الاهتمام بالبرامج التي تشهد إقبالاً واسعاً ونسب توظيف مرتفعة.

3.8 نتائج التساؤل الثامن

ينص التساؤل الثامن على أنه "ما مدى الاتفاق بين نتائج المقابلات الفردية مع المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني، ونتائج استجابات الاستبانة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها؟".

يتناول هذا التساؤل مدى الاتفاق بين نتائج المقابلات الفردية مع المسؤولين والخبراء، ونتائج الاستبانة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة. وتلخص النقاط الآتية أدناه خلاصة مقارنة بين أبرز التحديات والتصورات المقترحة لتطوير هذه البرامج، مصنفة في فئتين رئيسيتين وفئات جزئية وثيمات تعكس جوهر النتائج.

1. مواعمة البرامج لسوق العمل: أظهرت نتائج الاستبانة وتحليل المناهج وجود مواعمة مرتفعة بين برامج التدريب المهني ومتطلبات سوق العمل المحلي، حيث سجل متوسط تقييم 3.733 بنسبة موافقة 67.04%. وتميزت بعض المناهج مثل ميكانيكا السيارات والطاقة الشمسية في ربطها الفعّال بسوق العمل. من جهة أخرى، أكد المسؤولون خلال المقابلات على صعوبة متابعة

التطورات التقنية السريعة والحاجة الملحة لتحديث المناهج والتجهيزات، بالإضافة إلى ضرورة تعديل أو إلغاء البرامج غير المناسبة. بالرغم من هذا الاختلاف في التركيز، هناك اتفاق جزئي بين الجانبين حول أهمية الموازنة مع ضرورة تعزيز المتابعة المستمرة.

2. التحديات السياسية والأمنية: لم تُذكر التحديات السياسية والأمنية كعامل محدد في استبيان المشاركين، لكن تم رصد تأثيرها بشكل ضمني من خلال مؤشرات أوسع تتعلق بضعف التمويل والشراكات. وفي المقابل، قدمت المقابلات تفاصيل أوضح عن تأثير الاحتلال والإغلاقات التي تعيق الوصول للمراكز التدريبية وتؤثر على جودة التدريب، إضافة إلى تقليل مشاركة المؤسسات الدولية. هنا يوجد اتفاق غير مباشر بين نتائج الاستبانة والمقابلات، مما يستدعي اهتماماً خاصاً من أجل معالجة هذه العقبات.

3. التحديات الاقتصادية والتمويل: كشفت النتائج عن وجود تحديات اقتصادية وتمويلية واضحة، حيث بلغت نسبة الموافقة على ضعف التمويل 48.86% بمتوسط 3.217، وهو ما أكد عليه المسؤولون في المقابلات كأحد أبرز العوائق، خاصة في ظل الأزمات المالية التي تؤثر على توفير المواد وتجهيزات التدريب، بالإضافة إلى صعوبة تحمل الأسر لتكاليف المواصلات. هناك اتفاق تام بين المشاركين والمسؤولين على أهمية هذا التحدي.

4. النظرة المجتمعية تجاه التدريب المهني: ردت نتائج الاستبانة على هذا المحور بوصف التحدي بأنه متوسط التأثير، بينما أظهرت المقابلات وجود تحسن تدريجي في الإقبال على التدريب المهني، خاصة بين الإناث، نتيجة لنجاح حملات التوعية. ولكن لا تزال هناك حاجة لتعزيز الوعي المجتمعي تجاه هذه البرامج. هنا يوجد اتفاق تام، مع وجود بعد ديناميكي أو تطوري واضح في تحسن النظرة المجتمعية.

5. التنسيق مع القطاع الخاص: برز ضعف الشراكات والتنسيق مع القطاع الخاص كأحد المعوقات وفقاً لنتائج الاستبانة، وهو ما أكده المسؤولون في المقابلات مشيرين إلى هشاشة التعاون مع

الشركات الكبرى، رغم وجود بعض التجارب الناجحة. ويُجمع الطرفان على ضرورة تطوير التشبيك المؤسسي وتوطيد العلاقات الإستراتيجية بين مراكز التدريب والقطاع الخاص.

6. التشريعات والسياسات التنظيمية: لم يتم تناول التشريعات والسياسات بشكل تفصيلي في الاستبانة، لكن المقابلات سلطت الضوء على غياب نظام وطني موحد للتدريب وتغيّب القوانين المنظمة التي تحكم هذا المجال. لذلك، يوجد اختلاف بين بيانات الاستبانة والمقابلات، مما يشير إلى نقطة ضعف بحاجة إلى تدخل وتطوير مؤسسي تشريعي.

7. تصور التطوير المستقبلي للبرامج: رتب مشاركو الاستبانة الأولويات في التطوير بداية من رفع الوعي المجتمعي، وتمكين الكادر التدريبي، والبنية التحتية، وأخيراً تحسين المناهج. وأكدت المقابلات نفس هذه المراحل، مع إضافة أبعاد تقنية مثل تبني الذكاء الاصطناعي، إنشاء نظام وطني للتدريب، والاستثمار في البرامج الناجحة. هناك اتفاق عام إضافة إلى وجود توسعات ملحوظة في أبعاد التطوير المقترحة خلال المقابلات.

8. المناهج المتميزة: أظهر تحليل المناهج تفوق بعض البرامج التدريبية المستهدفة مثل برامج المهارات الحياتية وربطها بسوق العمل وريادة الأعمال، وهي تفاصيل لم تُناقش بشكل مباشر في مقابلات المسؤولين. هنا يوجد نوع من الاختلاف النسبي بين النتائج الكمية لتحليل المناهج والآراء النوعية للمسؤولين.

3.9 نتائج التساؤل الرئيس

بناء على نتائج الدراسة الكمية والنوعية والمتمثلة بالإجابة عن أسئلة الدراسة وتحليلها في الفصل الثالث، وتحليل المناهج التدريبية وما رافقها من نتائج يمكن الإجابة عن التساؤل الرئيس.

ينص التساؤل الرئيس على أنه "ما واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة؟".

يمكن توصيف واقع برامج التدريب المهني في فلسطين من خلال منظور مركب يجمع بين عناصر القوة الكامنة في بنية البرامج الحالية، ومواطن الضعف التي تعيق تحقيقها لأهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف الرابع المتعلق بالتعليم الجيد، والهدف الثامن المتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي. فالمعطيات الكمية والنوعية، رغم اختلاف أدواتها، تجمع على أن البرامج التدريبية الفلسطينية تمتلك مقومات حقيقية للمواءمة مع الرؤية التنموية المستدامة، لكنها لا تزال تواجه تحديات بنيوية وهيكلية متعددة المستويات.

فعلى صعيد الملاءمة مع الهدف الرابع (التعليم الجيد)، تشير نتائج الاستبيان إلى أن غالبية المستجيبين يرون أن برامج التدريب المهني توفر بيئة تعليمية منظمة نسبياً، وتشتمل على عناصر تعلم تطبيقية، وممارسات تدريبية حقيقية في مواقع العمل. ويؤكد ذلك أيضاً ما ورد في المقابلات من أن بعض المراكز باتت تعتمد على منهجيات حديثة في التدريب، كالتركيز على الكفايات، والتعلم القائم على الممارسة، وربط التدريب بالحياة الواقعية. كما أن انتشار مفاهيم مثل التعلم المستمر، وتنمية المهارات الاجتماعية، والاعتماد على الخبرة الميدانية، تعد مؤشرات إيجابية على تطور المفهوم التربوي للبرامج، بما يعكس انسجاماً تدريجياً مع المعايير العالمية للتعليم الجيد والذي انعكس في محتوى المناهج التدريبية التي ركزت على المهارات الحياتية المتمثلة بالكفايات، وانتشار المفاهيم المرتبطة بجودة التدريب المهني في محاكاة بيئة العمل الحقيقية وتكافؤ الفرص في التدريب المهني، دون إغفال من معدي المناهج لأهمية تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية.

إلا أن هذا التطور يظل محدوداً بتحديات تتعلق بجودة البيئة التدريبية والبنية التحتية، حيث كشفت البيانات عن نقص في التجهيزات التقنية والرقمية، وضعف في جاهزية بعض المدربين، وتفاوت في مستوى المراكز بين مناطق جغرافية مختلفة. وهذا ما أكده العديد من الخبراء الذين أشاروا إلى غياب سياسات تدريب وطنية موحدة تعزز الجودة وتضمن العدالة في التوزيع الجغرافي والوظيفي للفرص التدريبية.

أما فيما يتعلق بالمواعمة مع الهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، فتظهر المؤشرات درجة من التوافق بين محتوى البرامج واحتياجات السوق، خصوصا من خلال التركيز على مهارات العمل التعاوني، والسلامة المهنية، والتدريب داخل بيئات الإنتاج. كما عبر المستجيبون عن قناعة بأن بعض البرامج تؤهل الخريجين فعليا للاندماج في سوق العمل، وهو ما دعمته الأدبيات المقارنة التي ربطت التعلم القائم على العمل بفرص التوظيف الأفضل، والتي بينتها المناهج التدريبية من خلال تطرقها للمهارات المهنية والتقنية التي يتطلبها سوق العمل، بما يسهم في تطوير مهني مستمر للمتدربين، مع مراعاة خصوصية الواقع الفلسطيني المعاش والتذبذبات في سوق العمل بتطرقها لريادة الأعمال ومفاهيم العمل الإنساني وحقوق العمالة. ومع ذلك، فإن هذه المواعمة لا تزال غير مكتملة؛ فضعف الشراكات مع القطاع الخاص، ومحدودية التنسيق بين المؤسسات التعليمية والإنتاجية، إلى جانب غياب التشريعات الملزمة، تسهم في وجود فجوة بين المهارات المكتسبة في البرامج، وتلك المطلوبة في سوق العمل.

من الناحية السياقية، يعد الوضع السياسي والاقتصادي أحد أبرز المحددات المؤثرة في واقع البرامج، حيث عبر معظم الخبراء عن أن استمرار الاحتلال، وتقلبات التمويل، وانعدام الاستقرار المؤسسي، كلها عوامل تعيق تطوير البرامج، وتحدث اختلالا في التخطيط الاستراتيجي. كما أظهر الاستبيان والمقابلات معا إدراكا واسعا لأهمية السياق الثقافي، وضرورة معالجة الصور النمطية السلبية تجاه التعليم المهني، ما يشير إلى أهمية تضمين البعد الثقافي والاجتماعي ضمن أي رؤية إصلاحية مستقبلية.

ومن الناحية الإجرائية، فإن نتائج الاستبيان عبرت عن حاجة ملحة لتحديث المناهج، وتعزيز كفاءة الكوادر، وتوفير بيئة تعلم رقمية ومرنة، فيما ركزت المقابلات على أهمية إنشاء منظومة وطنية شاملة تنظم التدريب، وتضمن الجودة، وتعمل آليات المتابعة والتقييم. ويكشف هذا التكامل عن وجود وعي ناضج لدى كافة الفاعلين بأهمية التحديث المؤسسي، وتوفير أدوات الحوكمة، وتوجيه التمويل نحو القطاعات ذات الأولوية.

بناء على ذلك، يمكن القول إن برامج التدريب المهني في فلسطين تقف عند مفترق حاسم: فمن جهة، تمتلك بنية تأسيسية تمكنها من الإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، بدلالة انتشار مفاهيم التعلم القائم على الممارسة، ومحاولات المواءمة مع متطلبات السوق، ووجود كفاءات بشرية مؤهلة نسبياً. ومن جهة أخرى، تواجه هذه البرامج سلسلة من التحديات المركبة، تتطلب تدخلات بنيوية عاجلة تشمل: تعزيز الاستقرار المؤسسي، تأمين التمويل المستدام، تحديث السياسات، بناء الشراكات الفعلية، وتوسيع المشاركة المجتمعية، وبذلك، فإن واقع التدريب المهني الفلسطيني يوصف بأنه واقع "انتقالي"، يتأرجح بين بنية واعدة وأداء مقيد، ويظهر قدرة كامنة على المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، لكنه يحتاج إلى مقاربة إصلاحية شاملة، تتجاوز الحلول التقنية إلى إعادة بناء المنظومة وفق تصور تكاملي ومؤسسي قادر على التفاعل مع البيئة المتغيرة والمعقدة.

الفصل الرابع

مناقشة النتائج

بعد أن قام الباحث باستخراج النتائج لأسئلة الدراسة حسب الفصل الثالث من هذه الأطروحة، يتناول الفصل الحالي مناقشة نتائج تساؤلات الدراسة والتعقيب على النتائج بشكل عام، وإلقاء الضوء على محددات الدراسة، ومن ثم الخروج بتصوير مقترح للتطوير.

4.1 مناقشة النتائج

4.1.1 مناقشة نتائج التساؤل الرئيس

نص التساؤل الرئيس: " ما واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة؟".

تظهر نتائج المسارات الثلاثة للبيانات التي تم جمعها والنتائج التي نجمت عنها صورة مركبة عن واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة. يكشف تحليل المناهج أولاً عن عدم تجانس داخلي بين البرامج من حيث تضمين مؤشرات التعليم الجيد والعمل اللائق؛ فهناك حقول مهنية تترجم أهداف التنمية إلى ممارسات منهجية واضحة مثل المناهج القائمة على المعايير الوطنية أو المتصلة بالتحولين الرقمي والأخضر، في حين تبقى حقول أخرى أقل إدماجاً أو تركز على مهارات فنية ضيقة. هذا التفاوت لا يبدو عارضاً؛ إذ يرتبط بنموذج إنتاج المنهج نفسه: كلما كان المنهج وثيق الصلة بآليات معيارية وطنية أو شراكات قطاعية نشطة، كلما ارتفعت جودة تضمين مهارات القرن الحادي والعشرين والإنصاف والريادة وربط التعلم بسوق العمل، بينما تتراجع المناهج التي تطور بمعزل عن تغذية راجعة سوقية أو دون تمويل مستقر وهو يتفق مع ما أشار إليه (ذيبان و الربيعي، 2023؛ شحادة و يوسف، 2023؛ إمام و المرساوي، 2024) بأن جودة برامج التدريب المهني لا يمكن أن يحصل دون موازنة المناهج التدريبية مع سوق العمل.

في المقابل، ترسم بيانات الاستبيان صورة أكثر اتساقاً وتفاوتاً لا على مستوى الإدراك المؤسسي؛ إذ يقر المشاركون بمواءمة مرتفعة مع احتياجات السوق وبتواصل ملحوظ مع هدفي التعليم الجيد والعمل اللائق، مع بروز التحديات بدرجة متوسطة لا تلغي التقدم العام. ولافت أن هذا التقدير الإيجابي مستقر عبر الأنواع المؤسسية المختلفة، وعبر المؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة. وعلى المستوى المنهجي، تعني هذه النتيجة أن الاتجاه العام ليس محكوماً بتحيزات فئوية أو فروق خبراتية، بل يعبر عن تصور جمعي بأن المنظومة تتحرك في الاتجاه الصحيح. غير أن ثبات الإدراك عبر المجموعات، مع استمرار تفاوت جودة المناهج بين التخصصات، يشير إلى فجوة محتملة بين صورة "السياسة المعلنة" ومحتوى "السياسة المطبقة": قد تكون الممارسات اليومية والتدريب في الورش والمختبرات والاتصالات غير الرسمية مع أرباب العمل تعوض بعض نقص التضمين المنهجي، فتولد إحساساً عاماً بالمواءمة حتى حين تتفاوت الوثائق الرسمية في مستوى دمج مؤشرات الاستدامة.

تأتي المقابلات لتفسر هذه المفارقة وتمنحها جذورها البنوية. يضع الخبراء إصبعهم على ثلاثة مفاتيح تفسيرية كبرى. الأول، بنية الحوكمة والتمويل: غياب إطار تشريعي ناظم ومؤهلات وطنية واضحة، والاعتماد النسبي على مشاريع مانحين قصيرة الأمد، يؤديان إلى "جزر تميز" في برامج بعينها يقابلها تذبذب أو بطء تحديث في برامج أخرى. الثاني، ديناميات السوق والتكنولوجيا: الحقول التي تحظى بتعاون عضوي مع القطاع الخاص وتتجه نحو الاقتصاد الأخضر والرقمي تبدو أسرع تحديثاً وأكثر قدرة على إدراج مهارات القرن الحادي والعشرين والريادة، بينما تتأخر الحقول الأقل تعرضاً للابتكار أو التي تعتمد تجهيزات مكلفة في ظل شح الموارد. الثالث، السياق السياسي والاجتماعي: القيود على الحركة، والإغلاقات، واضطراب الإمدادات، كلها تضغط على انتظام التدريب وجودة التنفيذ، فيما تميل الصورة المجتمعية للتعليم المهني إلى التحسن لكنها لا تزال تحتاج عملاً اتصالياً مستداماً لزيادة الالتحاق ودمج الفتيات في تخصصات غير نمطية.

عند وضع المسارات الثلاثة جنباً إلى جنب، يظهر نمط تفسيري متنسق. تحليل المناهج يكشف خط الأساس "المقنن" ويظهر تفاوت النضج بين التخصصات. الاستبيان يلتقط خبرة التنفيذ اليومية ويشير إلى تشكل توافق مهني بأن الاتجاه العام صحيح رغم التعثرات. المقابلات تفكك أسباب التعثر وتقدم مسارات علاج عملية تتسق منطقياً مع مواطن القوة والضعف التي رصدها التحليلان الآخريان: حيث وجد تمويل مستدام وشراكات قطاعية وأطر معيارية، تحسن تضمنين مؤشرات الاستدامة؛ وحيث غابت هذه العناصر، ظل التحسن مرهوناً بمبادرات متفرقة.

تبعاً لذلك، يمكن تفسير واقع البرامج بأنه "تقدم متحكم به بالتوازي" لا "قفزة شاملة": تقدم واضح في محاور المهارات والمواعمة والتشغيل في تخصصات معينة، يقابله احتياج إلى مأسسة هذا التقدم وتعميمه أفقياً. ويقتضي تحويل هذا الواقع إلى منحنى تصاعدي مستدام إغلاق فجوة السياسة المعلنة والسياسة المطبقة عبر ثلاث وصلات. الأولى، وصلة الحوكمة: إرساء إطار مؤهلات وطني ومعايير جودة ملزمة، مع نظام متابعة وتقييم يربط المناهج بمؤشرات نتائج مثل التوظيف ورضا أصحاب العمل واستدامة المسار المهني وهو الذي شدد عليه لحنين وآخرون (Lahnin et al., 2024) في ضرورة اعتماد معايير عالمية للجودة مما يحسن كفاءة العملية التدريبية. الثانية، وصلة السوق: تكثيف المجالس القطاعية والشراكات التعاقدية التي تنقل تحديثات التكنولوجيا إلى المنهج بسرعة، وتوسع التعلم في بيئات العمل والتدريب التبادلي، وتدعم مسارات ريادة الأعمال الصغرى. الثالثة، وصلة التمويل والجاهزية الرقمية: الانتقال من منطق "المشروع" إلى "البرنامج" متعدد السنوات، وتمكين البنية الرقمية والأدوات التفاعلية والواقع الافتراضي لتقليل الفاقد في فترات الاضطراب وتحسين جودة المهارات العملية، وتشكل وصلة تكثيف الشراكات مع سوق العمل ووصلة الجاهزية الرقمية إحدى أهم التوصيات التي قدمتها (أحمد، 2024) لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال التدريب المهني والتي حددت تحقيق ذلك بإطار هيكلي تنظيمي بعيد عن الرتابة.

بهذا المعنى، لا تظهر البيانات تباينا متناقضا بقدر ما تكشف مراحل مختلفة على منحنى النضج المؤسسي. ما تراه المناهج هو واقع المحتوى المقنن الذي يحتاج إلى تحديث دوري ممنهج؛ وما يلمسه المشاركون في الاستبيان هو أثر شبكة من التكييفات العملية التي تبقي الموازنة مرتفعة رغم القيود؛ وما يشرحه الخبراء هو مفاتيح تحويل هذه التكييفات إلى سياسة عامة قابلة للتعميم. النتيجة الإجمالية أن برامج التدريب المهني في فلسطين تتقدم باتجاه تحقيق هدفها التعليم الجيد والعمل اللائق، لكنها تحتاج إلى تثبيت هذا التقدم عبر تشريعات ناظمة، وشراكات سوقية مؤسسية، وتمويل مستدام، حتى تتحول جزر التميز إلى منظومة متماسكة قادرة على الصمود والتوسع.

4.1.2 مناقشة نتائج التساؤل الأول

نص التساؤل الأول: " ما مدى موازنة برامج التدريب المهني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي؟".

تظهر نتائج الدراسة أن برامج التدريب المهني في فلسطين تتمتع بدرجة جيدة من الموازنة مع متطلبات سوق العمل المحلي، وهو ما يمكن تفسيره من خلال تفحص الفقرات التي عكست هذا التوجه، كالمؤشر المتعلق بتكافؤ الفرص والإنصاف، حيث كشفت البيانات أن البرامج تستهدف شرائح متنوعة من المجتمع، بما في ذلك الفئات الأكثر تهميشا، مما يعكس وعيا مؤسسيا بأهمية العدالة في توزيع فرص التدريب المهني، وهي مسألة جوهرية في تعزيز قابلية التشغيل لدى فئات واسعة من السكان، وهو ما بينته المناهج التدريبية ملحق (ن) والتي أظهرت مؤشرات عدم وجود دلالة إحصائية مما يبين سياسة التدريب المتبعة في برامج التدريب المهني في فلسطين والتي تحرص على عدالة التدريب وتحفز مشاركة الإناث. هذا التوجه ينسجم مع رؤية جون ديوي للتعليم المهني، والتي ترى أن التدريب لا يجب أن ينفصل عن سياق المجتمع، بل يجب أن يكون انعكاسا لحاجاته وتنوعاته (Mensah et al., 2023)، وهو ما تحقق فعليا في الواقع الفلسطيني من خلال توزيع المراكز التدريبية جغرافيا واعتماد آليات قبول مرنة.

كما أظهرت النتائج أن هذه البرامج تأخذ في اعتبارها التحولات التقنية والصناعية، حيث تعمل على تطوير المحتوى التدريبي ومناهجه بما يتلاءم مع التطورات الحديثة، وهو ما انعكس في الفقرة الثالثة والتي قاست مدى مواكبة المناهج للتكنولوجيا الحديثة. من وجهة نظر الباحث، فإن هذا التكيف لا يعكس فقط تحديثاً شكلياً للمحتوى، بل يدل على تحول في فلسفة التدريب المهني من نموذج قائم على المهارة الثابتة إلى نموذج ديناميكي يستشرف التغيير ويستعد له، والذي اتسق مع ما أسفرت عنه تحليل المناهج والتي أظهرت في مؤشر أنشطة لتطوير مهارات التكيف مع التغيرات التقنية ضمن معيار تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني أنها غير دالة إحصائياً بين مختلف التخصصات ملحق (س)، وهي مقارنة تتسق مع الطرح الذي (Guile & Unwin, 2019) حين أشارا إلى أن فعالية التعليم المهني تقاس بقدرته على التفاعل مع الحراك المتسارع في الاقتصاد العالمي.

وبالإضافة إلى ذلك، كشفت المؤشرات عن اهتمام متزايد بإدماج مفاهيم الريادة والابتكار في التدريب، حيث جاءت الفقرة التاسعة لتؤكد على أن البرامج الفلسطينية تسعى إلى تطوير قدرات المتدربين بوصفهم فاعلين اقتصاديين قادرين على المبادرة، وليسوا مجرد طالبي عمل. وهو ما انسجم مع معيار تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية ملحق (س) حيث أظهرت عدم وجود فروق في تضمين مفاهيم ريادة الأعمال وكيفية بدء مشروع مهني صغير مما يبين رغبة واضعي سياسات التدريب المهني لإنشاء اقتصاد مبني على المشاريع المهنية الصغيرة، ويعد ذلك تحولاً نوعياً في أهداف التدريب، يعزز من قدرة الشباب الفلسطيني على توليد الفرص الذاتية، خاصة في ظل محدودية التوظيف الحكومي. هذا التوجه ينسجم مع رؤية ماسلو حول الحاجات العليا في هرم التقدير وتحقيق الذات، إذ إن البرامج التي تحفز الريادة تمنح المتدرب فرصة لتجاوز الحاجات الوظيفية الأساسية والانخراط في نشاط اقتصادي إبداعي (Maslow, 1954).

كما اتضح من نتائج التحليل أن أحد الجوانب المهمة في مواكبة البرامج يتمثل في قدرتها على تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية، وهو ما عبرت عنه الفقرة الحادية عشرة جدول (9)

ملحق (ث)، حيث بينت النتائج أن البرامج تسعى بشكل مستمر إلى تعديل مناهجها واستراتيجياتها التعليمية بما يتوافق مع مستجدات السوق. يرى الباحث أن هذا التوجه يعكس نضجا في فهم المؤسسات التدريبية لدورها التنموي، وهو ما تدعمه النظرية البنوية التي ترى أن التعليم المهني ينتج داخل بنية اقتصادية-اجتماعية، ويجب أن يعاد إنتاجه كلما تغيرت هذه البنية. وتبرز هنا أهمية ما أشار إليه (McGrath et al., 2022) في أن التدريب الفعال هو الذي يبني على فهم عميق لطبيعة السوق ومؤشراته لا على افتراضات نظرية مسبقة والتي انسجمت مع مؤشر الشمولية ضمن معيار جودة برامج التدريب المهني ملحق (ن) والتي ارتبطت بتوفير المعلومات الأساسية والمتقدمة أيضاً والتي تواكب السوق.

وبالنظر إلى ما توصلت إليه الدراسات السابقة، يتضح أن نتائج الدراسة الحالية تتفق معها بشكل كبير. فقد بينت دراسة شحادة ويوسف (2023) أن التحدي الأكبر في التعليم المهني الفلسطيني يتمثل في ضعف الربط بين البرامج واحتياجات السوق، لكنها أظهرت وجود تحسن ملحوظ في السنوات الأخيرة، وهو ما تؤكد هذه الدراسة من خلال المؤشرات الإيجابية المشار إليها. ويتوافق هذا أيضا مع ما أشار إليه أوفواي وآخرون (Oviawe et al., 2017) في دراستهم حول التحديات التي تواجه الموازنة بين التدريب والاقتصاد الرقمي، حيث أكدوا أن موازنة البرامج لا تتوقف عند حد تكييف المناهج، بل تشمل تطوير الكوادر التدريسية، وتحديث البنية التحتية، وتفعيل التقييم المستمر، وهي أبعاد بدأت تظهر تدريجيا في بعض مراكز التدريب المهني الفلسطينية، خصوصا تلك المرتبطة بوزارة العمل ووكالة الغوث الدولية.

إن هذه النتائج تعكس من وجهة نظر الباحث توجهها إيجابيا، لكنه ما يزال بحاجة إلى ترسيخ وتوسيع. فبرامج التدريب المهني يجب أن تبني على آلية تغذية راجعة حقيقية، تبقى المناهج والوسائل التدريبية في حالة دائمة من التطوير، وهو ما تؤكد أدبيات التكوين المهني المعاصر. وبهذا المعنى، فإن ما أشار إليه بن حسين والبلالي (Ben Hassen & El Bilali, 2024) حول أهمية الشراكة مع القطاع الخاص

وتفعيل السياسات العامة الداعمة للتدريب يعد أمراً محورياً لضمان استدامة الموازنة بين برامج التدريب وسوق العمل. كما أن اعتماد فلسفة التعليم من أجل العمل لا يكفي وحده، بل لا بد أن يتحول التدريب إلى تعليم من أجل التمكين، بما يحمله من قيم ومهارات وأفق مستقبلي.

في ضوء ذلك، يمكن القول إن برامج التدريب المهني في فلسطين تسير في الاتجاه الصحيح، وتظهر درجة موازنة معقولة مع متطلبات السوق، لكنها بحاجة إلى مزيد من التقييم المستمر، وتطوير سياسات مهنية متكاملة، وتوسيع نطاق الشراكات مع القطاعين الخاص والعام، لضمان ترجمة هذه المؤشرات الإيجابية إلى نتائج ملموسة على مستوى التوظيف والرفاه الاجتماعي.

4.1.3 مناقشة نتائج التساؤل الثاني

نص التساؤل الثاني: "ما مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة؟".

تظهر نتائج هذا التساؤل أن برامج التدريب المهني في فلسطين ترتبط بشكل ملموس بأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، الذي يؤكد على "ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة" (UNESCO, 2022). هذا الارتباط انعكس في إدراك عينة الدراسة لفعالية هذه البرامج في تحقيق مقومات التعليم الجيد، كتهيئة بيئة تعليمية آمنة، ودمج المهارات الحياتية، وضمان جودة التدريب، إلى جانب الإشارة إلى عناصر تدعم التعلم المستمر كإتاحة فرص التعلم للفئات المختلفة. من وجهة نظر الباحث، فإن هذه النتائج تعكس تقاطعاً واضحاً مع الفلسفة التربوية التي وضعها جون ديوي، والتي أكدت أن التعليم الفعال لا ينفصل عن واقع المتعلم، بل يبني على بيئة تعليمية مرنة وديناميكية تتكامل فيها النظرية مع التجربة العملية، وهو ما يظهر في تطور التوجهات الفلسطينية نحو التعليم المهني القائم على المهارة والموقف.

يشير ارتفاع تقديرات المستجيبين إلى أن منظومة التدريب المهني الفلسطيني قد بدأت تترجم فعلياً مضامين التعلم التحويلي كما نظر له جاك ميزيرو، إذ يتمثل هذا التعلم في تمكين المتدرب من إعادة تشكيل نظريته لنفسه ومجتمعه من خلال التجربة النقدية والتفاعل الاجتماعي والمعرفي، مما يعزز من فرص التعلم مدى الحياة لا كخيار، بل كجزء من الهوية المهنية (Mezirow, 2000). وهذا يتوافق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة جويل ويونوان (Guile &Unwin, 2019) التي شددت على أهمية الانتقال من النماذج التدريبية المغلقة إلى منظومات تعليمية قادرة على التجدد والاستجابة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

ومن خلال فحص تفاصيل الفقرات، يلاحظ الباحث وجود عدد من نقاط القوة الأساسية التي دعمت هذا التحقق. في مقدمتها وعي الجهات المشرفة على التدريب المهني بأهمية توفير بيئات تعلم جاذبة وآمنة، ما يسهم في تحفيز المتدربين على المشاركة والتفاعل ويعد شرطاً جوهرياً لتحقيق الجودة. كما يشكل التزام البرامج بمعايير ضمان الجودة أحد أبرز تجليات النضج المؤسسي، حيث يظهر ذلك انتقالاً في النظرة نحو التعليم المهني من كونه خياراً تقليدياً للطلبة الأقل حظاً أكاديمياً، إلى كونه مساراً متكافئاً يتيح فرص تنمية شاملة.

ومن النقاط الأخرى التي يبرزها الباحث كعوامل قوة، ذلك التوجه نحو دمج المهارات الحياتية والإبداعية في المحتوى التدريبي، وهو ما يتسق مع متطلبات التعليم الجيد كما حددها إطار اليونسكو لتحقيق الهدف الرابع، والذي يشدد على ضرورة أن يزود التعليم الأفراد ليس فقط بالمهارات الأكاديمية، بل أيضاً بالمهارات الاجتماعية والعاطفية التي تعزز فرص اندماجهم في الحياة العامة والاقتصاد المعرفي (UNESCO, 2022). ويتقاطع هذا التوجه مع ما أظهره تحليل المناهج في معيار تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية، حيث جاءت مؤشرات دالة إحصائياً مع وجود فروق بين المناهج، إلا أن معظم المناهج التدريبية حققت نسب انتشار مرتفعة ملحوظة (ن)، لا سيما مناهج التجميل وتصفيف الشعر، مما يعكس اهتماماً ملموساً بهذا البعد عبر مختلف التخصصات، ويعزو الباحث ذلك إلى حساسية

تخصص التجميل، والذي بحاجة لقدرات غير عادية في التواصل الفعال، والذكاء العاطفي، كتخصص واعد في البيئة الفلسطينية، والذي يختص بالإناث تحديداً في كثير من الأحيان، ورعاية خاصة لا سيما تفرداه بالاهتمام بالمنظر العام.

في المقابل، يكشف التفاوت بين المؤشرات عن عدد من الجوانب التي ما زالت بحاجة إلى مزيد من التطوير، ويأتي في مقدمتها محدودية التفاعل مع فئات بعينها، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة، وهو ما يشير إلى وجود فجوة في العدالة التعليمية برغم التوجهات الإيجابية العامة. وقد عكست المناهج التدريبية ذلك من خلال ما توفره من معلومات محدودة حول مراعاة احتياجات ذوي الإعاقة ملحق (ن)، مما يبرز الحاجة إلى تضمين هذا البعد بشكل أعمق في تصميم وتنفيذ البرامج. كما يلاحظ الباحث أن المؤشرات المتعلقة بالبحث التطبيقي ما تزال متواضعة، الأمر الذي يشير إلى أن المنظومة لم تنتقل بعد إلى مرحلة إنتاج المعرفة من داخل فضاء التدريب المهني، وهو ما يتطلب مستقبلاً تعزيز العلاقة بين مراكز التدريب وسوق الابتكار. وتتقاطع هذه الملاحظة مع ما توصلت إليه دراسة اوفواني (Oviawe et al., 2017)، التي أشارت إلى أن أحد أبرز تحديات التعليم المهني في السياقات النامية يتمثل في ضعف قدرة البرامج على دعم التفكير التحليلي والتجريب المهني العميق، مما يعيق تكاملها مع أهداف التنمية.

بناء على ذلك، يرى الباحث أن النتائج الحالية تعكس تطوراً ملحوظاً في توجهات التعليم المهني الفلسطيني، حيث بدأت تتبلور فيه معالم منظومة تربوية تراعي الجودة والشمول والتعلم المستمر، وتتحرك نحو تحقيق أبعاد الهدف الرابع بشكل متوازن، مع إدراك واقعي لبعض جوانب القصور التي تتطلب اهتماماً منهجياً، ليس فقط على مستوى البرامج، بل على مستوى السياسات العامة التي تبنى على قاعدة الحق في التعليم مدى الحياة.

4.1.4 مناقشة نتائج التساؤل الثالث

نص التساؤل الثالث: "ما مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بـ"تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي؟".

تفهم نتائج هذا المحور، في ضوء القراءة التفسيرية، على أن بنية برامج التدريب المهني في فلسطين وممارساتها الفعلية تتقاطع مع المضمون المعياري للهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة؛ إذ يعرف هذا الهدف العمل اللائق بوصفه عملاً منتجاً يضمن دخلاً منصفاً، وظروفاً آمنة في مكان العمل، وحماية لحقوق العاملين، وفرصاً متكافئة للدخول والبقاء والتقدم المهني. وعندما تدرج البرامج عناصر السلامة والصحة المهنية، وتنمي مهارات التعاون والتواصل، وتوسع خبرات التعلم في مواقع العمل، فهي تتحرك داخل الفضاء ذاته الذي يحدده النص الأممي للهدف الثامن من حيث الصلة بين التشغيل المنتج والنمو الاقتصادي المستدام.

تبدو هذه الملاءمة أوضح حين نقرأ النتائج على خلفية الإطار المفاهيمي للعمل اللائق لدى منظمة العمل الدولية؛ فالأركان الأربعة لهذا الإطار—خلق فرص العمل، وحقوق العمل، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي—لا تدرك فقط كأهداف سوقية، بل كمعايير تترجم داخل العملية التعليمية نفسها عبر تصميم خبرات تعلم آمنة ومنصفة وذات صلة فعلية ببيئات الإنتاج (International Labour Organization, 2019).

من منظور تربوي، يفسر تفوق المؤشرات المتصلة بالسلامة المهنية والتعلم في مواقع العمل والعمل التعاوني في ضوء التصور البراغماتي للتعلم؛ فالمعرفة المهنية، لدى هذا التصور، تكتسب معناها حين تمارس ضمن مواقف عمل واقعية تحفز الحكم العملي وتتطلب تواصلًا وتعاونًا ومسؤولية أخلاقية تجاه الذات والآخرين. وانسجاماً مع هذا التصور، ظهرت المؤشرات الدالة على ذلك في تحليل المناهج من خلال التكاملية ملحق (ن) والذي يبني على تضمين أمثلة من الواقع المهني تحاكي بيئة عمل حقيقية

وكان ذلك جلياً في مناهج الأونروا التدريبية أكثر من تلك المستخدمة في المراكز الحكومية، بالرغم من انتشار كبير للمؤشر في كلاهما، وقد انعكس ذلك من خلال طبيعة التخصص أيضاً والذي أظهره ذات المؤشر بدلالة إحصائية لميكانيكا السيارات والذي يعزوه الباحث لطبيعة التخصص التطبيقية والتي تتطلب تدريبات يدوية متواصلة. بهذا المعنى، تظهر البرامج التي تكثف التعلم القائم على الخبرة وتعيد تنظيم بيئة التدريب لتشبه بيئة العمل بوصفها أقرب إلى تحقيق "المعنى الاجتماعي" للتكوين المهني كما تبلوره قراءة حديثة لفكر ديوي في دعم التعليم المهني (Mensah et al., 2023).

وتعزز هذه القراءة عبر منهج القدرات في التعليم المهني الذي يحول مركز النقل من امتلاك المهارات إلى توسيع القدرة الفعلية على الفعل والاختيار داخل سياقات مؤسسية ومحلية محددة؛ فالنتائج التي تظهر تفوق العناصر الأقرب إلى موقع العمل تفهم بوصفها توسعة لقدرات المتدربين على الاندماج والإنتاج ضمن شروط عمل لائقة، وتلك الشروط بينها تحليل المناهج ضمن معيار تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب ملحق (س) من خلال مؤشر تضمين مفاهيم العمل اللائق، وساعات العمل، والأجور العادلة، والعمر المناسب لمجال العمل بدون دلالة إحصائية والتي تبين اتفاق عام من قبل واضعي مناهج التدريب على حفظ كرامة العامل الماهر ما بعد التخرج من خلال إطلاعه على الحقوق والواجبات ضمن فترة التعليم والتدريب، لا بوصفها تراكماً لمهارات تقنية منعزلة كما وصفوها (McGrath et al., 2022). كما يقدم منظور "منظومات المهارات" تفسيراً بنيوياً لتمايز المؤشرات؛ فالبرنامج لا يعمل في فراغ، بل داخل شبكة محلية تربط مؤسسات التدريب والمنشآت والوسطاء والسوق. حيث تتقوى هذه الشبكات—عبر الترتيبات المؤسسية والشراكات والمعايير—تأتي المؤشرات الأكثر التصاقاً بالممارسة المهنية أقوى وأثبت أثراً في التشغيل والإنتاجية.

على المستوى العربي والفلسطيني، تشدد دراسات حديثة على أن جودة التعليم المهني ترتفع عندما تصمم البرامج وفق احتياجات أصحاب العمل، وتدمج فيها عناصر السلامة المهنية والتعلم العملي، وتعزز فيها المهارات الحياتية والتفكير النقدي. ووجدت دراسة مصرية أن إشراك القطاع الخاص

والتقنيات الإنتاجية الحديثة في تصميم التدريب المهني يرتبط بارتفاع جودة التشغيل وتقريب البرامج من أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق (Mohamed & El-Marsawy, 2024). وفي السياق الفلسطيني، أظهرت دراسة ميدانية أن معالجة اختناقات البنية التحتية وتفعيل الشراكات المؤسسية يرفع موازنة البرامج مع الطلب الفعلي ويحسن جودة المخرجات (شحادة و يوسف، 2023) والذي بدوره انعكس في تحليل المناهج التدريبية والتي أظهرت انتشاراً واسعاً لمؤشر توفير معلومات عن المرافق والتجهيزات الحديثة المناسبة لكل مجال مهني ملحق (س) والتي بالرغم من ظهورها دالة إحصائياً لمنهج ميكانيكا السيارات والذي يعزوه الباحث لكون التخصص يحتاج لمعدات ومرافق خاصة تختلف عن كثير من المهن، إلا أن المناهج التدريبية عموماً بينت تشديداً من واضعها على أهمية توفير مرافق ملائمة.

في المحصلة، اتفقت الدراسات السابقة عموماً مع التفسير القائل إن برامج التدريب المهني في فلسطين تحقق عناصر محورية من العمل اللائق والنمو الاقتصادي: بيئات تعلم آمنة، خبرات عملية ذات جودة، وكفاءات اجتماعية داعمة للإنتاجية. وكانت الأكثر وضوحاً في تحليل المناهج ضمن معيار ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل ملحق (س) من خلال مؤشر ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والذي جاء بنسبة انتشار كبيرة ودون فروق إحصائية مما يبين اهتمام ووعي من واضعي المناهج بأهمية التلمذة المهنية ودورها في تحقيق العمل اللائق والذي يعزوه الباحث إلى كون التدريب القائم على العمل يسهم في توظيف مباشر للعامل الماهر الخريج حديثاً مما يقصر من الفترة التي يحتاجها للتدريبات عند أرباب العمل، وبالتالي يحقق لهم أجور عادلة من لحظة تخرجهم ويقصر فترة التطور المهني لديهم، وتفسر الفجوات المتصلة بالتصميم المشترك مع أصحاب العمل والرقمنة باعتبارها قضايا منظومية تحدد درجة اكتمال الاتساق مع الهدف الثامن، لا ملاحظات جزئية على وحدات تدريبية منفردة.

4.1.5 مناقشة نتائج التساؤل الرابع

نص التساؤل الرابع: "ما أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؟".

أظهرت نتائج التحليل أن أبرز التحديات التي تعيق تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة تتمثل في عوامل بنيوية وسياقية مترابطة، يأتي على رأسها السياق السياسي غير المستقر، بما في ذلك الاحتلال وإجراءاته، والتي تحدث اختلالاً في أولويات التخطيط الوطني، وتحد من قدرة المؤسسات التدريبية على الاستثمار في البنية التحتية أو استقطاب كفاءات مهنية. أظهرت دراسات أن عدم الاستقرار السياسي والقيود المفروضة على التنقل تُضعف من فعالية التعليم المهني في فلسطين، وتزيد من ميل الانخراط في القطاعات الأمنية أو الإغاثية بدلاً من التعليم (Hilal, 2016). وقد أكد المشاركون في المقابلات على توابع الظروف السياسية والاحتلال في إخلال قدرة مراكز التدريب المهني على تقديم تدريب مهني نوعي، حيث أكدت المشاركة (ن) أن نوعية التدريب تدنى بسبب اقتحامات الاحتلال وتعطيل الدوام مرات عديدة، وشاركها بقية المشاركين الرأي بأن الظروف السياسية الأمني أثر على نوعية التدريب المهني للبرامج المقدمة. ويجمع معدي المناهج التدريبية أيضاً على حساسية الوضع الفلسطيني من خلال مؤشر الانتهاكات التي تواجه العمال وممارسات الاحتلال ضدهم ملحق (ن) والتي جاءت غير دالة إحصائياً والتي تبين تأثير هذا الجانب على برامج التدريب المهني ويرى الباحث أن هذا التحدي يؤكد مركزية السياق السياسي ضمن منظومة التدريب المهني، وهو ما يتسق مع مدخل نظرية النظم التي تنظر إلى النظام التدريبي كمنظومة مفتوحة تتأثر بعوامل محيطية متعددة.

كما تشير النتائج إلى أن ضعف التمويل يشكل عائقاً جوهرياً يحد من تطور البرامج، سواء من حيث جودة المحتوى أو توفير الأجهزة والمعدات، وقد اتفقت تلك النتائج مع ما أفاد به المشاركون في

المقابلات حيث تحدثت المشاركة (ر) عن التبعات الكارثية لضعف التمويل المخصص لهذا القطاع، والذي ينعكس سلبيًا على البنية التحتية لمراكز التدريب، وجودة التجهيزات والمعدات، وتحديث المناهج، وتدريب الكوادر البشرية. حيث أشارت والمشارك (م) أن المراكز تعاني من نقص في المعدات التكنولوجية الحديثة، الأمر الذي يجعل المتدربين يتلقون تدريبًا لا يواكب التطورات الحاصلة في الأسواق المحلية والإقليمية. وهذا يخلق فجوة معرفية ومهارية يصعب تجاوزها بعد التخرج وهي نتائج تتقاطع مع ما أظهرته دراسة العامري، حيث بين أن التمويل غير المنتظم يؤدي إلى غياب الاستمرارية في تحديث المناهج أو تدريب المدربين (العامري، 2024). في هذا السياق، يرى الباحث أن العلاقة بين التمويل والاستدامة ليست علاقة خطية، بل تتطلب تبني نموذج تمويلي متعدد المصادر، وهو ما يدعمه توجه منظمة اليونسكو في استراتيجيتها الحديثة للتعليم المهني (UNESCO, 2022).

من جهة أخرى، بينت النتائج وجود قصور في الجاهزية التكنولوجية، لا سيما في الأجهزة والمعدات الرقمية الحديثة، وهي نتيجة تظهر محدودية البنية التحتية الرقمية، ما يعيق إدماج المهارات المستقبلية ضمن التدريب المهني، كالبرمجة والتحليل الرقمي. حيث بالرغم من عدم وجود فوارق بدلالة إحصائية في مؤشر التركيز على التحليل والإبداع في حل المشكلات العملية في المجالات المهنية المختلفة ملحق (س) إلا أن نسب انتشارها ضعيفة جداً في مختلف التخصصات. وهذا التحدي يرتبط من وجهة نظر الباحث بفجوة الابتكار، فحسب ما أفاد به المشارك (ب) والمشاركة (ر) في المقابلات بأن هناك فجوة في اللحاق بركب توظيف التكنولوجيات المتقدمة في التدريب لا سيما الذكاء الاصطناعي، وهذه الفجوة التي تعرفها أدبيات التعليم المهني على أنها "الهوة بين تطور أدوات السوق وقدرة البرامج التدريبية على استيعاب هذه الأدوات" (McGrath et al., 2022).

ويلاحظ أيضاً ضعف الشراكات مع القطاع الخاص، مما يعكس خلافاً فيما يعرف بـ"التغذية الراجعة المؤسسية"، أي غياب مشاركة أصحاب العمل في تصميم المحتوى أو تقييم المخرجات، الأمر الذي يؤدي إلى انفصال بين المهارات المقدمة والمهارات المطلوبة وقد بين تحليل المناهج التدريبية في

المؤشر (13) والذي يتطرق إلى التشبيك مع القطاع الخاص اهتماماً بتضمينه والتركيز عليه والذي كان غير دال إحصائياً مما يؤكد أهميته في التخصصات كافة. تؤكد دراسة بن مرسل على أهمية بناء شبكات تشاركية بين مزودي التدريب وسوق العمل لتحقيق التكامل في التخطيط والتمويل والتوظيف (رافيق، 2021) وتؤكد ما جاءت به المشاركة (ن) والتي أكدت على أهمية التنسيق مع القطاع الخاص، واستكرت هشاشة التنسيق الحالي. ويفسر الباحث هذه النتيجة في ضوء نظرية رأس المال البشري، التي تفترض أن الاستثمار في المهارات لا يحقق أثراً اقتصادياً إلا إذا تم ربطه بسوق العمل من خلال قنوات واضحة، مثل التدريب الميداني أو التوظيف المباشر، وهو ما يبدو محدوداً في السياق الفلسطيني.

من ناحية ثقافية، أظهرت النتائج استمرار النظرة السلبية إلى التعليم المهني داخل المجتمع، وتتماشى هذه الملاحظة مع ما ورد في تقرير اليونسكو (UNEVOC, 2018) والذي أشار إلى أن الصورة النمطية السلبية المرتبطة بالتعليم المهني تضعف من جاذبيته لدى الشباب وعائلاتهم، يؤدي ذلك إلى تهميشه كنظام تعليمي وتربوي واقتصادي. وقد عزز تلك القناعة ما أورده المشارك (خ) والذي شدد بدوره على أهمية الوعي بأهمية التدرب المهني كمستقبل لفئة واسعة من الشبان والشابات وأن التدريب المهني لدى الكثيرين بدلاً للتصير الأكاديمي حسب المشارك (ب) في مقابله، ويرى الباحث أن هذا التحدي لا يقتصر على البعد الثقافي فحسب، بل يمتد إلى ضعف الحملات التوعوية والمؤسسية الهادفة لتصحيح الصورة النمطية عن هذا النوع من التعليم.

وبناء على ما سبق، يرى الباحث أن التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لا تتبع فقط من قصور داخلي في البرامج ذاتها، بل هي نتاج تفاعل معقد بين عوامل سياسية، تمويلية، تكنولوجية، ثقافية، ومؤسسية، وكلها تشير إلى الحاجة لتبني نماذج مرنة ومتعددة الأبعاد لفهم واقع التدريب المهني ضمن بيئة متغيرة وغير مستقرة.

4.1.6 مناقشة نتائج التساؤل الخامس

نص التساؤل الخامس: "ما التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتناسب مع متطلبات التنمية المستدامة؟".

جاءت نتائج التساؤل الخامس لتعكس توافقا واسعا بين المشاركين حول التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة، حيث كانت تقديراتهم مرتفعة في جميع الفقرات، مع تفوق بعض المحاور على غيرها. وتوزعت مفردات التصور من حيث الأولوية بحسب تقييم العينة، فجاء في المقدمة محور التوعية المجتمعية بأهمية التدريب المهني، يليه تأهيل المدربين، ثم تحسين بيئة التدريب، ثم توسيع الشراكات مع القطاع الخاص، ومن ثم دعم برامج التعلم المستمر، فيما احتلت مفردات أخرى مراتب أقل نسبيا مثل إدماج التكنولوجيا، وإنشاء نظام متابعة فعال، وتوفير التمويل المستدام، ودمج الريادة، بينما جاء تطوير البرامج ذاتها في المرتبة الأخيرة ضمن أولويات المشاركين. ورغم هذا التفاوت النسبي في ترتيب الفقرات، فإن الإجماع العام يظهر درجة عالية من التقدير للأبعاد كافة باعتبارها مكونات متكاملة لأي عملية تطوير ناجحة.

يفسر الباحث هذه النتائج بأن التصور المقترح ينطلق من إدراك واضح لدى أفراد العينة لأهمية تطوير التدريب المهني من منظور شمولي، يبدأ من نشر الوعي المجتمعي بأهمية هذا النوع من التعليم كمحفز أولي، وهو ما أكدته أيضا نتائج المقابلات التي شدد المشاركون فيها على أن غياب الوعي الكافي بالتدريب المهني يشكل أحد أبرز التحديات أمام تطوره كما أورده المشارك (خ) والمشاركة (ر). ويمتد هذا التصور ليشمل تمكين الكادر التدريبي وتحسين البنية التحتية، ووصولاً إلى بناء شراكات استراتيجية وتوفير بيئة داعمة من خلال التكنولوجيا والتمويل والمتابعة المستمرة. كما أن وضع تطوير المناهج كأولوية لاحقة لا يعني إغفال أهميته، بل يفسره الباحث بأنه ربما ميل المشاركين إلى التركيز أولاً على الجوانب التمكينية والممكنات المؤسسية والاجتماعية. ويعكس هذا التفسير فهما سياقيا

لاحتياجات النظام التدريبي الفلسطيني، الذي يواجه محدوديات في التمويل والبنية والتقبل المجتمعي، مما يجعل تعزيز البيئة الحاضنة للتدريب أكثر إلحاحاً من مجرد تعديل المحتوى، وينسجم هذا التفسير في المقابلات كما أشار المشاركون (م) والمشاركتان (ن) و(ر) والتي لم تهمل تطوير المحتوى التدريبي والتي أقرنت ذلك التطور بالبيئة الحاضنة للتدريب، من حيث توفير منهجية مستقلة لتطوير المحتوى وأن يكون التحديث مستمراً بالتشارك مع القطاع الخاص، دون الاعتماد فقط على المانحين لتطوير مناهج البرامج محددة دون غيرها.

تتسجم هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسات فلسطينية وعربية حديثة، فقد أظهرت دراسة الجبوسي (2023) أن أبرز تحديات التدريب المهني في فلسطين تتمثل في ضعف التوعية المجتمعية، وتدني تأهيل الكوادر التدريبية، وغياب البنية التحتية المناسبة. كما أشارت دراسة فطافطة (2024) إلى أهمية دمج التعليم المهني ضمن الخطاب التوعوي التتموي من أجل تغيير الاتجاهات السلبية نحوه. وفي السياق العربي، بينت دراسة ذبيان والربيعي (2023) أن تطوير البنية التنظيمية والشراكة مع القطاع الخاص في العراق كان من أهم العوامل التي عززت فاعلية التدريب المهني وربطته بالتنمية المستدامة، وهي نتائج تدعم ما توصل إليه الباحث في هذه الدراسة.

خلاصة القول، فإن التصور المقترح لتطوير التدريب المهني في فلسطين ينبغي أن يكون شمولياً، مرناً، وقائماً على التعاون بين مختلف الجهات المعنية، مع الالتزام التام بمبادئ التنمية المستدامة، لضمان أن يصبح هذا القطاع رافعة فعلية للنمو الاقتصادي الشامل، والتعليم الجيد، والعدالة الاجتماعية، ولذلك تعمد الباحث شمول التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في استمارة المستجيبين من معلمين ومدراء، وتضمينها أيضاً كمحمور رئيسي في المقابلات الفردية، ليستطيع تقدير الخبرات والآراء والتي تمكن الباحث من بناء تصور واع بناء على معطيات ممارسي ومطوري برامج التدريب المهني في فلسطين.

4.1.7 مناقشة نتائج التساؤل السادس

نص التساؤل السادس: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزى لمتغيرات "النوع الاجتماعي، العلاقة بمجال التدريب المهني، نوع مركز التدريب المهني، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني؟".

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للتساؤل السادس أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في استجابات المشاركين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث أظهرت تحليلات المتوسطات أن الذكور قيموا واقع برامج التدريب المهني بشكل أكثر إيجابية من الإناث، لا سيما فيما يتعلق بمدى مواءمة البرامج لسوق العمل وتحقيقها لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالتعليم والعمل اللائق، بينما عبرت الإناث عن إدراك أكبر للتحديات التي تعيق تطوير البرامج. في المقابل، لم تظهر باقي المتغيرات (العلاقة بمجال التدريب، نوع المركز، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) فروقا ذات دلالة إحصائية، إذ اتفقت تقييمات المجموعات المختلفة على معظم محاور الدراسة، مما يعكس حالة من الاتساق في تصورات المشاركين بغض النظر عن مواقعهم أو خلفياتهم المهنية والعلمية.

من وجهة نظر الباحث، فإن اختلاف تقييم الذكور والإناث قد يعزى إلى عوامل اجتماعية وثقافية تؤثر في تجربة المرأة داخل بيئة التدريب المهني، حيث قد تواجه النساء تحديات إضافية مثل ضعف التمثيل، أو محدودية الوصول للفرص، أو ضعف دعم الأسرة والمجتمع، مما ينعكس على تقييمهن للواقع بشكل أكثر تحفظا وانتقادا. في المقابل، قد تكون خبرة الذكور في برامج التدريب أكثر انفتاحا على السوق وأكثر دعما، ما يجعل تقييمهم أكثر إيجابية، بالإضافة إلى أنه وحسب البيانات المستقاة عن طبيعة برامج التدريب المهني فهي تميل بأغلبية للذكور من المتدربين والمدرّبين، وبالتالي يعزو الباحث إدراك الذكور لواقع التدريب المهني من كثر التجارب والخبرات التي يمارسونها واختلاف التخصصات التي يدرّبونها

أو يشرفون عليها. أما غياب الفروق الإحصائية في بقية المتغيرات فيعبر - حسب الباحث - عن نوع من التوافق المؤسسي حول طبيعة واقع التدريب في فلسطين، حيث إن المدربين والمديرين، والعاملين في مختلف المؤسسات، ومهما اختلفت سنوات خبرتهم أو مؤهلاتهم، يعايشون واقعا واحدا تحده الإمكانيات والموارد وتوحده التحديات.

تتفق هذه النتائج جزئيا مع ما أشار إليه جربوع (2022) في دراسته حول محتوى المنهاج المهني في فلسطين، حيث بين أن النساء غالبا ما يشعرن بعدم كفاية البرامج من حيث الإنصاف والتمكين، مقارنة بالذكور الذين أبدوا رضا أكبر عن الهيكل العام للتدريب. كما دعمت نتائج دراسة بن حسين والبلالي (Ben Hassen & El Bilali, 2024) الفرضية ذاتها في السياق المغربي، موضحة أن النوع الاجتماعي يلعب دورا في تشكيل تصورات المتدربين حول فعالية البرامج. في المقابل، بينت دراسة لحنين وآخرون (Lahnin et al., 2024) التي أجريت في مراكز تدريب مغربية أن المتغيرات مثل الخبرة أو المؤهل العلمي لم تؤثر على تقييم المشاركين، بل إن الجميع عبر عن تصور متقارب لواقع التدريب، وهو ما يتقاطع مع نتائج هذه الدراسة. ويدعم هذا الاتجاه أيضا ما خلصت إليه دراسة (Elyan & Al- Doulat, 2021) التي أوضحت أن برامج التعليم والتدريب المهني تتعرض لتقييمات متقاربة من العاملين على اختلاف أدوارهم، بسبب اشتراكهم في تجربة مؤسسية موحدة.

تفسر هذه النتائج من منظور نظرية التعليم التحويلي (Transformative Learning Theory) التي ترى أن النوع الاجتماعي يسهم في تشكيل التجربة التعليمية والتقييمية، فالفروق بين الذكور والإناث في تقييم جودة البرامج والتحديات تعكس اختلافا في أنماط التلقي والتفاعل (Taylor & Cranton, 2012). كما يمكن فهم اتساق التصورات بين باقي الفئات من خلال نظرية القدرات (Capabilities Approach) التي تؤكد أن الأفراد في بيئات تعليمية متشابهة يميلون إلى امتلاك نفس القدرات المتاحة، وبالتالي تقييمات متقاربة، بغض النظر عن خلفياتهم (Sen & Nussbaum, 2009). وتدعم نتائج غياب الفروق أيضا فرضيات نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) التي تؤكد أن

تجربة المتدرب تتشكل أكثر من خلال فرص التطبيق والسياق المؤسسي، لا من خلال المؤهل الأكاديمي أو سنوات الخدمة فقط (Becker, 1992).

4.1.8 مناقشة نتائج التساؤل السابع

نص التساؤل السابع: "ما وجهات نظر المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني والتي تم استقضاؤها من خلال المقابلات الفردية، حول واقع أبرز التحديات التي يواجهونها في تطوير هذه البرامج في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وما التصورات التي يقترحونها للنهوض بها بما يسهم في تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة؟".

أظهر التحليل النوعي لمقابلات الخبراء والمسؤولين خريطة واضحة من التحديات البنوية التي تواجه برامج التدريب المهني، تمثلت في صعوبة مواكبة التحولات السريعة في سوق العمل، وتداعيات الوضعين السياسي والاقتصادي، واستمرار الصور النمطية الاجتماعية، بالإضافة إلى ضعف التنسيق بين الجهات الفاعلة وغياب التشريعات المنظمة. في المقابل، طرحت مجموعة من التصورات التطويرية العملية، شملت تحسين كفاءة الكوادر وتدريبها بشكل مستمر، وتصميم برامج بالتعاون مع القطاع الخاص تركز على بيانات سوقية محدثة، وتعزيز تمويل البرامج، وتحديث المناهج بأساليب مؤسسية، وتوسيع الاستخدام المنهجي للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، وتأسيس منظومة وطنية متكاملة تشمل معايير ضمان الجودة والمتابعة والتقييم، مع توجيه الاستثمار نحو البرامج الأعلى طلبا في سوق العمل. وتتسجم هذه التصورات مع ما توصلت إليه الأدبيات الدولية بشأن فعالية النماذج المتكاملة التي تجمع بين تدخلات على مستوى الفرد، والمؤسسة، وصانع القرار.

ويفسر الباحث تصدر "مواعاة البرامج مع السوق" و"تأسيس بنية مؤسسية وطنية" كأولويتين، باعتبارهما يعكسان توازنا مطلوباً بين الاستجابة السريعة لمتطلبات التشغيل الفوري، وبناء أسس مستدامة لمنظومة

تدريب وطنية مرنة ومنظمة. كما أن بروز السياق السياسي والاقتصادي في مقترحات المشاركين يشير إلى إدراكهم لضرورة تبني حلول متكيفة، مثل إعادة توزيع التخصصات وفقا للطلب، وتفعيل الشراكات العملية قصيرة الأجل، وتحفيز الكفاءات العاملة عبر الحوافز والاستقرار الوظيفي. ويؤكد هذا التوجه خصوصية السياق الفلسطيني الذي يعاني من غياب الإطار التشريعي الملزم وضعف الاستقرار المؤسسي.

وتتوافق هذه النتائج مع ما أشارت إليه تقارير دولية وإقليمية بشأن أهمية دمج مؤسسات التدريب المهني بالقطاع الخاص، وتوفير تمويل مستقر، وتطبيق منهجيات تقوم على بيانات حقيقية لتوجيه البرامج نحو احتياجات السوق. كما أوضحت دراسات حديثة أن التدريب داخل مواقع العمل، واستخدام مؤشرات قابلة للقياس مثل معدلات التوظيف، يساهمان في تعزيز العلاقة بين التدريب وأهداف التنمية المستدامة، بشرط توفر الحوكمة والمساءلة المؤسسية (Pirzada & Gulzar, 2023). كما أظهرت خبرات عربية أن استمرار الاعتماد على التمويل الخارجي وتعدد المبادرات غير المنسقة يضعف الأثر طويل الأمد، مما يستدعي إطارا وطنيا موحدًا ينظم الاعتماد والجودة ويوجه البرامج نحو الأولويات المجتمعية.

أما من منظور نظري، فإن التركيز على التدريب داخل مواقع العمل ينسجم مع نظرية التعلم القائم على الممارسة، التي تؤكد أن الكفايات المهنية لا تكتسب إلا في سياق اجتماعي واقعي مندمج مع بيئة (Lave & Wenger, 1991). كما أن الدعوة إلى بناء منظومة وطنية تستند إلى مؤشرات ومعايير تعكس تطبيقا عمليا لنظرية الأنظمة في التعليم، التي تسعى لتحقيق التوازن بين الكفاءة الداخلية والمردود الخارجي للبرامج (Henderson & Loreau, 2023) ويعد التوجه نحو التحديث المستمر وتطوير الأدوات المؤسسية تجسيدا لمبادئ إدارة الجودة الشاملة في التعليم، التي ترى أن التحسين والتقييم جزءان أصيلا من العملية التعليمية وليس عناصر ثانوية (Jarboua et al., 2025).

4.1.9 مناقشة نتائج التساؤل الثامن

نص التساؤل الثامن: "ما مدى الاتفاق بين نتائج المقابلات الفردية مع المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني، ونتائج استجابات الاستبانة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها؟"

كشفت عملية المقارنة المنهجية بين مخرجات أداة الاستبانة الكمية ونتائج المقابلات الفردية النوعية مع المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني عن حالة من التوافق البنوي الملحوظ بين الطرفين، ما يعكس درجة عالية من التلاقي في إدراك المشكلات الجوهرية التي يواجهها القطاع، إلى جانب التصورات التطويرية التي يفترض تبنيها للنهوض به. هذا التوافق لا يعني غياب الاختلافات تماما، بل إن تدقيقا أكثر عمقا في مستوى الطرح وتفصيلاته يظهر تمايزا في نوعية التركيز بين الأداة الكمية والنوعية، مما يثري التحليل الشامل، ويكشف عن أبعاد متعددة للواقع المهني الفلسطيني.

يتجلى أبرز أوجه الاتفاق بين نتائج الاستبانة والمقابلات في تشخيص التحديات الهيكلية التي تعيق تطور برامج التدريب المهني. فقد تكررت الإشارة من الطرفين إلى صعوبة الموازنة بين محتوى البرامج واحتياجات سوق العمل المتغيرة، وهو ما يعزى إلى بطء تحديث المناهج، وضعف التنسيق بين المؤسسات التدريبية والقطاعات الإنتاجية. كما أجمعت كلتا الأداة على وجود فجوة تشريعية وتنظيمية، حيث لا تزال البيئة القانونية الحاكمة للتدريب المهني غير مفعلة بما يكفي، مما ينعكس على غياب الإطار الناظم الموحد للبرامج، وتفاوت المعايير بين الجهات المنفذة. وتمثل محدودية التمويل، وضعف البنية التحتية في بعض المراكز، ونقص الكوادر المؤهلة، عوامل تكررت كذلك في كلا المصدرين كعقبات مركزية أمام فاعلية البرامج.

ومن مظاهر التقاطع الأخرى بين المعطيات الكمية والنوعية، اتفاق المشاركين على أهمية تعزيز العلاقة مع القطاع الخاص بوصفه شريكا استراتيجيا في صياغة وتطبيق البرامج التدريبية، بما يضمن قابلية

التشغيل، ويربط التدريب بمستقبل المهني الحقيقي للمتدربين. كما تم التأكيد المتبادل على أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب، ليس فقط في سياق الرقمنة بل كأداة لإثراء المحتوى، وتجاوز ضعف الإمكانيات المادية للمراكز من خلال التعلم المحاكى أو الواقع الافتراضي. ومن اللافت أن التصورات المقترحة للتطوير، سواء في الاستبيان أو في المقابلات، تركزت حول فكرة إنشاء منظومة وطنية موحدة تحكم مؤشرات الجودة، وتحدد مسارات الاعتماد، وتضبط العلاقة بين مخرجات التدريب واحتياجات القطاعات الاقتصادية، وهو ما يدل على وعي عميق بأهمية وجود مرجعية مؤسسية عليا.

ومع ذلك، فإن القراءة الدقيقة تكشف عن اختلاف نسبي في عمق الطرح وترتيب الأولويات بين الأداة الكمية والنوعية. فبينما عبر المشاركون في الاستبانة عن رؤيتهم عبر استجابات مغلقة تقيس مستويات الاتفاق والرضا تجاه محاور معينة، ركزت المقابلات على تحليل الأسباب الكامنة، والربط بين التحديات المختلفة، واقتراح آليات تنفيذية بديلة. فعلى سبيل المثال، في حين أشارت نتائج الاستبانة إلى ضعف التنسيق بين الجهات كمشكلة قائمة، ذهب بعض المشاركين في المقابلات إلى تفكيك هذه المشكلة، مبرزين طبيعتها المتشعبة بين الجهات الحكومية ومؤسسات التعليم المهني الخاصة والدولية، فضلا عن تعارض بعض السياسات التمويلية بين المانحين والمؤسسات المحلية، ما يؤثر على توحيد الرؤية والسياسات.

كما ظهر في المقابلات تركيز أكبر على الجانب السياسي والسياق العام، حيث ربط بعض الخبراء ضعف البرامج بسياسات الاحتلال، وتقييد حركة العاملين والخريجين، وغياب الاستقرار المالي للمؤسسات، وهو ما لم يبرز بنفس القوة في نتائج الاستبانة، ربما بسبب طبيعة الأداة المحددة والمغلقة التي لا تسمح بالتفصيل أو الربط السياسي العميق. ومن الاختلافات أيضا أن بعض التصورات المطروحة في المقابلات مثل "إنشاء مرصد وطني لتتبع الخريجين"، أو "إعداد خريطة رقمية وطنية للتخصصات التقنية والمهنية"، لم ترد صراحة في نتائج الاستبيان، رغم أنها تتسجم موضوعيا مع محاور مثل الجودة والتطوير والمتابعة.

من جهة أخرى، فإن درجة الإجماع التي أظهرتها استجابات الاستبانة على بعض المحاور، مثل أهمية الشراكة مع القطاع الخاص، أو الحاجة إلى تحسين المناهج، ظهرت في المقابلات بصيغة أكثر حذرا أو مشروطة. إذ أشار بعض الخبراء إلى أن الشراكة مع القطاع الخاص لا تزال شكلية في كثير من الأحيان، وغير قائمة على التزام فعلي، بل على مبادرات فردية، وهو ما قد يحد من فاعليتها ما لم يتم تقنينها عبر سياسات واضحة. وكذلك فإن مسألة تحديث المناهج ربطت في المقابلات بضعف الكوادر القادرة على إنتاج مناهج فعالة، وضعف التمويل الذي يعيق تطوير المحتوى وتدريب المدربين.

ويلاحظ أن طبيعة اللغة المستخدمة في المقابلات تعكس مستوى من النضج المهني والتحليل المتعمق الذي يتجاوز مجرد الرضا أو عدم الرضا، ليصل إلى مستويات من التفكير البنائي والتخطيط الاستراتيجي. وهذا لا يقلل من أهمية البيانات الكمية، بل يعكس تكاملها، حيث قدمت مؤشرات عامة تدعم نتائج المقابلات وتمنحها بعدا كميا يعزز صدقيتها. ويمكن القول إن هذا التكامل بين النتائج لا يعكس فقط تكرارا أو توافقا في الآراء، بل يعبر عن convergent validity أو صدق تقاربي للأداة، وهو مؤشر منهجي يعزز موثوقية نتائج الدراسة.

وبناء على ذلك، فإن الباحث يرى في هذا التوافق الواسع بين الأداة الكمية والنوعية إشارة واضحة إلى أن الفاعلين في منظومة التدريب المهني يمتلكون تصورا شبه موحد للواقع وللتحديات الرئيسية التي يواجهونها، كما أنهم يشتركون إلى حد كبير في تحديد أولويات الإصلاح، وهو أمر بالغ الأهمية لصناع القرار والمخططين. إذ إن وجود قاعدة معرفية مشتركة يسهل عملية تصميم التدخلات التنموية، ويزيد من فرص النجاح عند تنفيذ سياسات التطوير.

لكن لا بد من التنبيه إلى أن هذا الاتفاق، رغم أهميته، لا يجب أن يغفل بعض الفجوات التي أظهرتها النتائج، ومنها تفاوت النظرة بين من هم في مواقع إشرافية عليا، ومن هم في الميدان اليومي، حيث ظهر في بعض المقابلات قلق من "بعد السياسات عن الواقع" أو "فجوة التنفيذ"، وهي إشارات تستدعي

الاستماع الدقيق من الجهات الرسمية. كما أن بعض المحاور التي ظهرت في المقابلات لم تجد صدى كافياً في الاستبيان، ربما بسبب محدودية أداة القياس أو عدم تضمينها للأسئلة المفتوحة، مما يشير إلى أهمية التوسع في أدوات التقييم المستقبلية لتشمل أبعاداً مركبة ومفتوحة.

4.2 محددات الدراسة

بالرغم من حرص الباحث على دراسة واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة بمنحها الشمولي، إلا أن هناك العديد من المحددات والتي أعاقت وصول الباحث لكل حيثيات واقع التدريب المهني، منها عدم قدرة الباحث على فحص واقع برامج التدريب المهني في الشق الثاني من الوطن قطاع غزة الحبيب، وذلك بسبب الحرب المسعورة والمستمرة منذ عامين والتي دمر فيها الاحتلال كل ما يمت للتعليم بصلة والذي قلل من القدرة على تعميم النتائج.

كما أن من محددات الدراسة الحالية، آراء المتدربين أنفسهم، حيث كانت الاستبانة الكمية موجهة للمدربين والمدراء دون المتدربين، حيث كانت أعمار المتدربين تبدأ من (15) عاماً والذي يستوجب الحصول على موافقات من مجالس المراجعة المؤسسية لأخلاقيات البحث العلمي حيث أنهم دون السن القانونية، بالإضافة لقناعة الباحث أن مثل هذا الإجراء يتطلب توضيحاً للمتدربين لكيفية الاستجابة للبنود أو الأسئلة في حال تطبيقها، حيث أن المعوقات الجيوسياسية من قبل الاحتلال يعيق إمكانية الوصول لتلك المراكز على امتداد الوطن.

أمر آخر، قيام الباحث باستهداف برامج التدريب المهني في مراكز التدريب المهني الحكومية التابعة لوزارة العمل الفلسطينية والتابعة لوكالة الغوث الدولية، بينما يوجد (130) مركز تدريب مهني خاص مرخص، حيث حرص الباحث على استهداف المراكز ذات الهيكليّة الواضحة والمجانية، بينما تعتبر فرصة من قبل باحثين آخرين لدراسة برامج التدريب المهني في مراكز التدريب المهني الخاصة المرخصة والتي تشرف عليها وزارة العمل الفلسطينية.

كما أن الأطروحة مرت بأحداث منها حل الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني من قبل الحكومة الفلسطينية، والتي أعاققت تنفيذ مقابلات نوعية للعاملين فيها والتي كانت تعتبر هيئة تشرف على التعليم والتدريب المهني والتقني على كافة المؤسسات التدريبية بكافة أشكالها واختلافاتها، بينما تم إنشاء مركز تدريب مهني حكومي جديد في دورا بمدينة الخليل بعد إنهاء الباحث لجمع البيانات والتحليل دون إدماجها ضمن عينة الدراسة.

4.3 خلاصة واستنتاجات الدراسة

يمكن تلخيص نتائج الدراسة بناء على ما سبق بالنقاط التالية:

1. تتمتع برامج التدريب المهني في فلسطين بمواءمة جيدة مع متطلبات سوق العمل المحلي، من خلال استهداف فئات متنوعة، وتحديث المناهج، وتعزيز مفاهيم الريادة، رغم الحاجة إلى ترسيخ آليات التقييم المستمر وتوسيع الشراكات المؤسسية.
2. ترتبط برامج التدريب المهني في فلسطين بشكل ملموس بأبعاد الهدف الرابع للتنمية المستدامة من حيث توفير تعليم جيد وشامل وفرص تعلم مدى الحياة، رغم استمرار بعض الفجوات في الشمولية والبحث التطبيقي.
3. ترتبط برامج التدريب المهني في فلسطين بفعالية مع أبعاد الهدف الثامن من خلال تعزيز بيئات التعلم الآمنة، والتدريب العملي، وتنمية المهارات الاجتماعية، لكنها ما تزال تواجه اختناقات حوكمية تتعلق بضعف الشراكات مع أصحاب العمل وبطء التحول الرقمي.
4. تتمثل أبرز التحديات في تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في عوامل سياسية وتمويلية وتكنولوجية وثقافية ومؤسسية مترابطة، أبرزها ضعف الاستقرار السياسي، محدودية التمويل، غياب الشراكات مع القطاع الخاص، والقصور في البنية التحتية الرقمية والتنسيق المؤسسي.
5. يتشكل التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بشكل شمولي، يبدأ من التوعية المجتمعية وتأهيل المدربين وتحسين بيئة التدريب، ويمتد إلى الشراكات والدعم المؤسسي، مع

تركيز أقل نسبياً على تطوير المناهج، مما يعكس أولوية بناء بيئة حاضنة ومستقرة تعزز فاعلية التدريب في سياق التنمية المستدامة.

6. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث قيم الذكور برامج التدريب المهني بشكل أكثر إيجابية من الإناث، بينما لم تسجل فروق دالة لبقية المتغيرات، مما يعكس اتساقاً عاماً في تقييمات المشاركين بغض النظر عن خلفياتهم المهنية أو العلمية.

7. أجمع المسؤولون والخبراء على أن أبرز التحديات البنيوية التي تعيق تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين تشمل ضعف الموازنة مع سوق العمل، التأثيرات السياسية والاقتصادية، غياب التشريعات، وضعف التنسيق، في حين ركزت تصوراتهم التطويرية حول بناء منظومة وطنية مرنة، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص، وتحسين كفاءة الكوادر، وتحديث المناهج والتكنولوجيا بما يعزز تحقيق هدف التعليم الجيد والعمل اللائق.

8. يتجلى اتفاق واسع بين نتائج الاستبانة والمقابلات الفردية حول التحديات الجوهرية التي تواجه برامج التدريب المهني والتصورات المقترحة لتطويرها، إلا أن المقابلات كشفت عمقا تحليليا أكبر وتفصيلا في الأسباب والحلول، في حين وفرت الاستبانة بعدا كمياداعما، ما يعكس تكاملا منهجيا يعزز موثوقية النتائج ويبرز ضرورة تطوير أدوات القياس لتشمل الأبعاد المركبة

4.4 التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يعزز تحقيق الهدفين الرابع

والثامن من أهداف التنمية المستدامة

بناءً على نتائج الدراسة في شقيها الكمي (استجابات المدربين والمدراء) والنوعي (آراء المسؤولين والخبراء)، إضافة إلى نتائج تحليل المناهج التدريبية وخبرات الباحث الميدانية، يقترح الباحث تصوراً لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتناسب مع أهداف التنمية المستدامة (الهدفين الرابع والثامن).

أولاً: مقدمة التصور

يُعد التدريب المهني عنصراً حيوياً في بناء القدرات البشرية وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في فلسطين التي تواجه تحديات في التشغيل والتعليم. نتيجة للتحويلات السريعة في سوق العمل العالمي والالتزامات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة، أصبح من الضروري تطوير برامج التدريب المهني لترتكز على الجودة والملاءمة والاستدامة. يأتي هذا التصور استجابة للحاجة إلى إعادة بناء منظومة التدريب المهني بما يضمن تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، وهو "ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع"، والهدف الثامن المتعلق بـ"تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وتوفير العمل اللائق للجميع".

ثانياً: الهدف من التصور

يهدف هذا التصور إلى تقديم خارطة طريق شاملة لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين، مع التركيز على الاستجابة للسياق الوطني، وتحقيق التوازن بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، وتعزيز فعالية النظام التدريبي كأداة لتحقيق التنمية المستدامة.

ثالثاً: أهمية التصور

تكمن أهمية هذا التصور في كونه يقدم رؤية عملية قابلة للتنفيذ ومبنية على أسس علمية وتنموية تسعى إلى تحسين نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين، يجب التركيز على عدة جوانب رئيسية. يتطلب ذلك تحسين كفاءة المنظومة بشكل عام وتعزيز جودة التعليم المهني والتقني، مع ربطه بشكل مباشر بالفرص الاقتصادية المتاحة. ومن الضروري أيضاً مواجهة التحديات المؤسسية والتمويلية التي تعيق تطور النظام، إلى جانب تحفيز الشراكات الفعالة بين الأطراف الحكومية والأهلية والخاصة. وأخيراً، لا بد من تهيئة البنية التحتية والمعرفية لدعم التحول الرقمي في مجال التدريب.

رابعاً: الجهات القائمة على التنفيذ

لضمان نجاح نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين، يجب تفعيل دور جميع الجهات المعنية. يشمل ذلك الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، إلى جانب كل من وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم. كما يتطلب الأمر تضافر جهود المؤسسات التعليمية والتدريبية الحكومية وغير الحكومية، والشركاء الدوليين الممولين. ويعد القطاع الخاص الفلسطيني، بجميع اتحاداته وغرفه التجارية وشركاته، شريكاً أساسياً في هذه المنظومة.

خامساً: الجهات المستهدفة

تشمل الأطراف المعنية في منظومة التعليم والتدريب المهني في فلسطين عدة جهات رئيسية: المتدربين في مراكز التدريب، والمدرّبين والكادر الأكاديمي والتقني، إضافة إلى إدارات المراكز التدريبية الحكومية والأهلية، وصولاً إلى صناع القرار والجهات المشرفة والممولة.

سادساً: المبادئ التوجيهية للتصور

يرتكز التصور على عدة مبادئ أساسية لضمان فاعليته واستدامته. يتطلب ذلك التكاملية عبر بناء شراكات فاعلة بين جميع الجهات ذات العلاقة، والمرونة في تصميم برامج قابلة للتطوير والتحديث المستمر. كما يجب تحقيق الاستجابة للسوق من خلال موازنة التخصصات مع احتياجات الاقتصاد الوطني، إلى جانب الالتزام بمعايير الجودة في التعليم والتدريب. وأخيراً، لا بد من ضمان العدالة والإنصاف بتوفير فرص متكافئة للجميع، خاصة النساء وذوي الإعاقة، وتحقيق الاستدامة من خلال نماذج تمويل فعالة وآليات متابعة وتقييم.

محاور التصور المقترح

أولاً: تطوير الإطار التشريعي والسياسي

الإطار التشريعي والسياسي هو حجر الأساس الذي ينظم منظومة التعليم والتدريب المهني في فلسطين . شهد هذا الإطار تطوراً بإنشاء الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني عام 2021، والتي تُعنى بوضع السياسات والاستراتيجيات، وإصدار التشريعات، ووضع الإطار الوطني للمؤهلات، ومراقبة جودة التدريب. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات مثل ضعف التنسيق بين الجهات التنفيذية، وتعدد المرجعيات (وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، مؤسسات المجتمع المدني، والمؤسسات الخاصة) . كما توجد حاجة إلى استكمال البنية القانونية بلوائح تنظيمية حديثة.

المقترحات التطويرية

تعزيز نظام التعليم والتدريب المهني، يجب التركيز على الجوانب الإدارية والتشريعية. يتطلب ذلك تعزيز استقلالية الهيئة الوطنية للتدريب المهني وتمكينها مالياً وإدارياً، مع تفعيل دورها الرقابي. كما يجب تسريع تفعيل الإطار الوطني للمؤهلات وربطه بنظام اعتماد شامل. ومن الضروري أيضاً إصدار إطار حوكمة واضح يحدد المسؤوليات ويوحد الإشراف تحت مظلة وطنية. ولضمان ذلك، لا بد من سن تشريعات تكميلية لتنظيم تصنيف المهن وربطها بالمسارات التعليمية، إضافة إلى تشريعات تلزم بإشراك القطاع الخاص في اللجان والمجالس الاستشارية للهيئة. ويهدف هذا كله إلى تحديث أنظمة الاعتماد والجودة لدمج المرجعية القانونية والفعالية التنظيمية.

ثانياً: تحديث البنية التحتية وبيئة التدريب

توجد فجوة حقيقية بين الإمكانيات المتوفرة في مراكز التدريب المهني واحتياجات البرامج الحديثة . تعاني العديد من المراكز من تقادم المعدات والأجهزة، ونقص المواد الخام، وضعف التجهيزات المتعلقة بالتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي. تُعد الأوضاع السياسية والاحتلال من الأسباب الرئيسية في إضعاف

البنية التحتية من خلال القيود على حركة الأفراد والمعدات والحصار المالي. كما أدت الأزمة المالية للحكومة الفلسطينية إلى شح الموارد وتجميد شراء المعدات.

المقترحات التطويرية

لتطوير البنية التحتية والموارد، يجب ربط الدعم المالي للمؤسسات التدريبية بتقارير احتياجات فعلية دورية. كما يتطلب الأمر دعمًا حكوميًا مباشرًا لتوفير المواد الخام، مع تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص لهذا الغرض. ومن الضروري أيضًا تنفيذ خطة وطنية لإعادة تأهيل المراكز القائمة وتوسيعها، بالإضافة إلى إنشاء مختبرات متخصصة وتوفير أجهزة محاكاة رقمية للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة. ولهذا، يجب تبني حلول تدريبية بديلة مثل التدريب عن بُعد، مع ضمان التوزيع الجغرافي العادل للموارد، والعمل على التحول التدريجي إلى بيئات تدريب رقمية واستخدام الذكاء الاصطناعي في التخصصات التقنية.

ثالثاً: تطوير وتأهيل الكوادر التدريبية

تواجه الكوادر التدريبية تحديات مثل نقص أعداد المدربين المؤهلين، وتفاوت مستويات الكفاءة، وضعف فرص التطوير المهني المستمر. تشير البيانات إلى أن بعض المراكز تعمل بطواقم غير مكتملة بسبب تجميد التعيينات الحكومية. كما أن إجراءات تقييم المدربين وتطوير أدائهم محدودة وتعتمد على اجتهادات فردية.

المقترحات التطويرية

لتحسين جودة الكوادر البشرية، يجب فتح باب التوظيف الدوري وفقاً للاحتياجات الفعلية وتفعيل برامج التأهيل السريع. يتطلب ذلك أيضاً تطوير نظام تقييم شامل للأداء المهني للمدربين، مع مراجعة سلم الرواتب وربط نظام المكافآت بالأداء والتدريب المستمر. ومن الضروري إنشاء وحدة مركزية للتطوير المهني المستدام وربطها بالهيئة الوطنية للتدريب، بالإضافة إلى تقديم برامج تدريبية متخصصة في

مجالات الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي، مع ربط خطط التدريب المهني للمدربين بمؤشرات الأداء السنوية.

رابعاً: تطوير المناهج والتخصصات

تعاني عملية تطوير المناهج من الجمود في تحديث المحتوى، وضعف الشراكة بين القطاعين العام والخاص. بعض المناهج لم تُحدَّث منذ سنوات، وتستمر بعض التخصصات في العمل رغم تراجع الإقبال عليها. هناك تجارب ناجحة تمت بالشراكة مع القطاع الخاص، مما يؤكد أهمية المنهجية التشاركية في تصميم وتحديث المناهج.

المقترحات التطويرية

لتحقيق موازنة المناهج مع متطلبات سوق العمل، يجب إقرار خطة وطنية لتحديث المناهج كل ثلاث سنوات. يتطلب ذلك تشكيل لجان متخصصة تضم خبراء وممثلين عن سوق العمل، مع مراجعة دورية للتخصصات بناءً على مؤشرات السوق. ومن الضروري إعادة هيكلة المناهج لتشمل مهارات القرن الحادي والعشرين مثل التفكير النقدي والذكاء الاصطناعي. ولضمان الاستمرارية، لا بد من إرساء وحدة مستقلة لتطوير المناهج ترتبط بالهيئة الوطنية للتدريب. وأخيراً، يجب تبني نموذج تطوير مناهج يعتمد على الكفاء (CBT) وربطه بالإطار الوطني للمؤهلات (NQF).

خامساً: تعزيز الشراكات وربط التدريب بسوق العمل

يُعد ربط التدريب بسوق العمل حجر الزاوية في نجاح أي منظومة تدريبية. تعاني القطاع من ضعف في التنسيق بين المؤسسات الحكومية، والقطاع الخاص، والمنظمات الأهلية، مما أدى إلى تكرار الجهود وغياب خطة وطنية موحدة. ومع ذلك، هناك تحسن نسبي وظهور مبادرات مثل "البوصلة" التي وجهت التدخلات التدريبية وفقاً لاحتياجات السوق.

المقترحات التطويرية

لتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، يجب إنشاء مجلس وطني دائم لتنسيق الجهود وتوحيدها. كما يتطلب الأمر إزام القطاع الخاص بالمشاركة في تحليل احتياجات السوق وتخطيط البرامج التدريبية. ومن الضروري أيضاً بناء قاعدة بيانات ديناميكية تتضمن المؤشرات السوقية لتوجيه التخصصات بشكل دقيق. ولتحقيق الاستمرارية، يجب إقرار استراتيجية وطنية دائمة للشراكات، مع تعميم النماذج الناجحة لتشمل كافة المناطق والتخصصات. وأخيراً، لا بد من تفعيل دور الغرف التجارية والنقابات المهنية وتوفير فرص للتدريب العملي من خلال برامج "التدريب التبادلي".

(Apprenticeship)

سادساً: إدماج التكنولوجيا والتحول الرقمي

يُعد إدماج التكنولوجيا ضرورة ملحة تفرضها التغيرات السريعة في سوق العمل. لكن وتيرة دمج التكنولوجيا في البرامج التدريبية ما تزال بطيئة بسبب ضعف البنية التحتية، ونقص الكوادر المتخصصة، وضعف التمويل، وغياب رؤية رقمية شاملة. برزت نماذج تدريبية ناجحة استثمرت في الذكاء الاصطناعي والتصميم الرقمي، مما يدل على قابلية المتدربين للتكيف مع أساليب التعليم الحديثة.

المقترحات التطويرية

لتسريع التحول الرقمي في التعليم والتدريب المهني، يجب إنشاء بنية تحتية رقمية موحدة تشمل مختبرات حاسوب متطورة وشبكات إنترنت عالية الكفاءة. كما يتطلب الأمر إضافة تخصصات حديثة مثل تحليل البيانات، والأمن السيبراني، وبرمجة تطبيقات الهاتف. ومن الضروري أيضاً بناء خطة وطنية لتدريب المدربين على التكنولوجيا الناشئة، وتعميم استخدام أنظمة إدارة التعلم (LMS) وتوفير محتوى رقمي تفاعلي. وأخيراً، لا بد من إعداد استراتيجية وطنية رقمية شاملة تغطي التحول في البنية، والمناهج، والتقييم.

سابعاً: تمويل مستدام وآليات رقابة

يشكل التمويل المستدام أساساً لضمان استمرارية وجود برامج التدريب المهني. العديد من المراكز تعاني من شح الموارد المالية، وضعف في آليات الصرف، وتأخر العطاءات. كما أن غياب آليات رقابية فعالة يسهم في تكرار البرامج وضعف التنسيق في تخصيص الموارد.

المقترحات التطويرية

لتأمين الدعم المالي اللازم، يجب تنويع مصادر التمويل عبر إقامة شراكات مع القطاع الخاص وبرامج المسؤولية المجتمعية. كما يتطلب الأمر تخصيص موازنات مستقلة لكل مركز، مع ربط التمويل بخطط العمل والأداء السنوي. ولتعزيز الفعالية، من الضروري إصلاح الإجراءات المالية لتسهيل عمليات الشراء والتجهيز، وإنشاء هيئة رقابية مستقلة لمتابعة الإنفاق وتقييم الفعالية المالية للبرامج. وأخيراً، لا بد من اعتماد مؤشرات أداء واحتياج لضمان عدالة التوزيع الجغرافي للموارد.

ثامناً: آليات التقييم والمتابعة

غياب منظومة وطنية فعالة للرصد والتقييم يؤدي إلى فجوة بين أهداف البرامج ومخرجاتها الفعلية. لا يوجد نظام وطني شامل لمتابعة وتقييم أداء المراكز، أو فعالية المناهج، أو نسب التوظيف. كما يعيق غياب قاعدة بيانات وطنية موحدة عملية التخطيط.

المقترحات التطويرية

لتفعيل آليات التقييم والمتابعة، يجب إنشاء وحدة مركزية ترتبط بالهيئة الوطنية للتدريب. كما يتطلب الأمر تطوير مصفوفة مؤشرات وطنية شاملة تقيس الأثر التعليمي والمهني والاقتصادي. ومن الضروري أيضاً اعتماد نموذج جودة شامل يضم معايير وطنية لاعتماد المحتوى والكوادر والبنية التحتية. ولتحقيق التحسين المستمر، لا بد من مأسسة آليات التغذية الراجعة من القطاع الخاص وربطها بخطط تطوير البرامج، إضافة إلى بناء نظام تتبع إلكتروني وطني للخريجين لتقييم نسب تشغيلهم.

الملخص التنفيذي للتصور المقترح

يهدف هذا التصور إلى تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بناءً على التحديات الراهنة وأهداف التنمية المستدامة. يركز التصور على ثمانية محاور رئيسية تشمل الإطار التشريعي، والبنية التحتية، والكوادر، والمناهج، والشراكات، والتكنولوجيا، والتمويل، والتقييم. يؤكد على أهمية إصلاح التشريعات، وتحديث البنية التحتية، وتطوير كفاءة المدربين والمناهج، وتفعيل الشراكة مع القطاع الخاص، ودمج التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، وتوفير تمويل مستدام، وبناء نظام تقييم شامل. يهدف التصور إلى بناء منظومة تدريب مهني أكثر استجابة وابتكاراً وعدالة، مما يمكن الشباب الفلسطيني من الحصول على فرص عمل لائقة.

قائمة مرجعية بأهم التوصيات

- الإطار التشريعي والسياسي: تحديث القوانين وتفعيل دور الهيئة الوطنية للتدريب المهني.
- البنية التحتية: إعادة تأهيل المراكز، وتوفير تجهيزات تكنولوجية حديثة، وتوسيع نطاق المراكز.
- الكوادر التدريبية: إطلاق برامج تدريب مستمر، واعتماد نظام تقييم أداء، وتقديم حوافز.
- المناهج والتخصصات: تطوير مناهج مرنة بالشراكة مع القطاع الخاص، وتحديث المحتوى بشكل دوري.
- الشراكات وربط السوق: تشكيل لجان مشتركة مع القطاع الخاص، وبناء برامج بناءً على بيانات سوق العمل.
- إدماج التكنولوجيا: دمج الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي، وتوفير بنية تحتية رقمية تفاعلية.
- التمويل وآليات الرقابة: تخصيص موازنات حكومية ثابتة، وضمان التوزيع العادل للموارد، وتفعيل الرقابة.
- التقييم والمتابعة: إنشاء نظام تقييم وطني موحد، وتتبع الخريجين إلكترونياً، وربط نتائج التقييم بقرارات.

قائمة الرموز والاختصارات

Abbreviation	Description
TVET	Technical And Vocational Education And Training
UNRWA	United Nations Relief And Work Agency in the Near East
MOL	Ministry of Labor
ETI	Educational Training Instructions
NQF	National Qualification Framework
CBT	Competency Based Training

المراجع العلمية

أولاً: المراجع العربية

- أبو سمرة، محمود، والطيطي، محمد. (2019). *مناهج البحث العلمي (من التبيين إلى التمكين)*.
- أحمد، رجاء. (2024). تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال ممارسة التدريب المهني وإدارة الموارد البشرية. *مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط*، 40(11)، 190-209.
- الأمم المتحدة، الجمعية العامة. (2015). *تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (الوثيقة رقم A/RES/70/1)*. نيويورك: الأمم المتحدة. تم الاسترجاد من <https://undocs.org/ar/A/RES/70/1>
- باحويرث، تهاني. (2024). الدراسات المسحية في التخصصات الشرعية ودورها في تنمية المجتمعات. *مجلة ابتكارات للدراسات الإنسانية والاجتماعية*، 2(1)، 224-239.
- بن مرسل، رافيق. (2021). تفعيل آليات الإدارة الإلكترونية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة. *مجلة جيل الدراسات السياسية والعلاقات الدولية*، 31(1)، 33-39.
- بوسلام، أنس. (2024). العينة والبحث الميداني في العلوم الإنسانية والاجتماعية. *مجلة ريمسس (REMSES)*، 9(3)، 121-135.
- تميمي، محمد عبد الحفيظ. (2021). الجهود الفلسطينية في تحقيق التنمية المستدامة. *المجلة الدولية لبحوث ودراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 2(5)، 255-275.
- جداي، ياسين، و بوعكة، آسيا. (2024). قراءة تحليلية لمؤشرات التنمية المستدامة ومعوقاتها في بعض الدول العربية. *مجلة المنهل الاقتصادي*، 6(2)، 241-260.
- جربوع، حمزة. (2022). *تقويم مهارات التفكير العليا في محتوى المنهاج المهني لميكانيكا السيارات للصف الحادي عشر صناعي في دولة فلسطين*. طولكرم: جامعة فلسطين التقنية (خضوري).
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ومنظمة العمل الدولية. (2024). *الأثار الاقتصادية والاجتماعية على سوق العمل في فلسطين نتيجة العدوان الإسرائيلي الشامل على قطاع غزة*. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ومنظمة العمل الدولية.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022). مسح القوى العاملة الفلسطينية، التقرير السنوي: 2022. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. تم الاسترداد من <http://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book2658.pdf>

جوبلس، زياد. (2023). رؤية مقترحة حول تحديات التعليم المهني المدرسي وآفاق الاستنهاض. تأليف مخرجات وواقع التعليم الجامعي الفلسطيني بين فرص العمل المتاحة وقوافل البطالة الموجودة. رام الله، فلسطين: مركز الدراسات والتطبيقات التربوية.

جيوسي، آمنة زهران. (2023). دور الإدارة المدرسية في تعزيز استخدام تطبيقات الواقع الافتراضي في مدارس التعليم والتدريب المهني في فلسطين. مجلة كلية التربية، 39(3)، 1-26.

دماغ، زياد جلال خليل، وأبو حجير، طارق مفلح. (2022). واقع التعليم والتدريب المهني في فلسطين ودوره في زيادة المشروعات الصغيرة. المجلة العربية للإدارة، 42(1)، 95-112.

دور التعليم المهني في دعم التنمية المستدامة في جمهورية كوريا الجنوبية للمدة (2000-2020). (2024). مجلة الإدارة والاقتصاد 48(48)، 115-129.

ذبيان، عليا عبد الرحمن، و الربيعي، فلاح خلف علي. (2023). دور التعليم المهني في دعم التنمية المستدامة في جمهورية كوريا الجنوبية للمدة 2000-2020. مجلة الإدارة والاقتصاد، 138(138)، 115-129.

ذبيان، عليا عبد الرحمن، والربيعي، فلاح خلف علي. (2023). دور التعليم المهني في التنمية المستدامة في العراق للمدة 2000-2020. المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، 21(78)، 156-182.

ربيبي، شهد سلام عبد الرحمن، و العبادي، محمد جاسم محمد. (2024). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة استطلاعية في شركة نفط الشمال. المجلة الجزائرية للاقتصاد السياسي، 6(1)، 15-30.

رشيدي، غازي. (2021). أسلوب تحليل المحتوى النوعي: رؤية تحليلية. مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، 45(1)، 79-114.

رشيدي، غازي. (2021). أسلوب تحليل المحتوى النوعي: رؤية تحليلية. مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، 45(1)، 79-114.

رشيدى، نواف، والعمرى، بسام. (2022). واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في ضوء مجتمع المعرفة. *المجلة العلمية*، 38(6)، 118-136.

رفاعي، عبد الله بن محمد. (2022). البحوث المختلطة وتطبيقاتها في الدراسات الإعلامية: رؤية تحليلية نقدية. *مجلة البحوث النوعية* (2)، 753-832.

رمزي مزهر، علاء العكش. (2021). تقييم دور برامج تأهيل الشباب في تحقيق التنمية المستدامة. *مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث*، 1-28.

سيبوكر، إسماعيل، ونجاحي، نجلاء. (2019). أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الإنسانية. *مقالي*، 6(8)، 43-54.

شاهين، إبراهيم. (2020). مهارات التفكير المنتج المتضمنة في كتاب العلوم للصف الثامن الأساسي بفلسطين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 28(2)، 850-865.

شحادة، سحر؛ يوسف، فضيلة. (2023). تطوير المنهاج الفلسطيني المكتوب للعلوم لملائمته التنمية من أجل الاستدامة. *مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية*، 3(9)، 233-251.

شهراني، مشاعل؛ الشهراني، عبد الله. (2022). تصور مقترح لتفعيل دور التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، 5(1)، 1-28.

صالح، محمود؛ أبو شنب، سوسن، وجابينا، ساور، ووجيوتيمان، جورا. (2018). *دليل الطريقة الوطنية المعيارية لمناهج التدريب والتعليم المهني والتقني*. المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني.

صالح، إمام، محمد، اللطيف، المرساوي، محمد عبد. (2024). دور مدارس التعليم والتدريب الفني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة في مصر. *مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية*، 9(48)، 521-536.

طه، فلسطين عزات؛ سلامة، محمد كامل. (2023). دراسة مقارنة للتعليم من أجل التنمية المستدامة بمراحل التعليم العام بكل من فنلندا وفلسطين. *مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين*، 10، 68-86.

عامري، أحمد بن محمد. (2024). دور الإنماء المهني للمعلمين الجدد في تحقيق التنمية المستدامة. *المجلة العربية للتربية النوعية*، 31(31)، 1-18.

عباس، محمد؛ نوفل، محمد؛ العبسي، محمد؛ أبو عواد، فريال. (2010). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عساف، حمد صالح. (2010). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. دار الزهراء.

عطاب، يونس، و ميلود، حليلة. (2024). ارتباط التنمية المستدامة بالبيئة في الجزائر: المفهوم والتحديات. *مجلة الفكر القانوني والسياسي*، 8(1)، 33-51.

علوان، عبد القادر. (2021). الاستبانة أداة في البحث العلمي. *مجلة الجامعة الإسلامية*، 32-48.

عليان، ربيحة، والدولات، عدنان. (2020). تطوير معايير للمناهج الفلسطينية في ضوء أهداف الازدهار لخطة التنمية المستدامة 2030م. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 5، 804-828.

فرحان، عبد الله ثابت. (2023). أثر الإدارة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية. *مجلة جامعة البيضاء*، 4، 931-950.

فطافطة، إسماء ماهر. (2024). التعليم المدمج ودوره في تحقيق التنمية المستدامة في فلسطين. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، 1، 280-315.

كريسويل، جون، وبوث، شيريل. (2019). *تصميم البحث النوعي: دراسة معمقة في خمسة أساليب* (ترجمة: أحمد محمود الثوابي). القاهرة: دار الفكر العربية للنشر والتوزيع.

لامية، مجدوب. (2020). *مناهج البحث العلمي*. قالمة: جامعة 8 ماي 1945 قالمة. تم الاسترداد من <https://www.ummtto.dz/dspace/bitstream/handle/dspace/453/lamia.pdf>

محمدي، ابتهاج، وصالح، عائشة، والمحمدي، نجوى. (2022). درجة تضمين أبعاد التنمية المستدامة في كتاب الحاسب الآلي وتقنية المعلومات للصف الثاني المتوسط في المملكة العربية السعودية. *مجلة المناهج وطرق التدريس*، 1(33)، 56-86.

المحمدي، ابتهاج؛ و نجوى آخرون. (2022). درجة تضمين أبعاد التنمية المستدامة في كتاب الحاسب الآلي وتقنية المعلومات للصف الثاني المتوسط في المملكة العربية السعودية. *مجلة المناهج وطرق التدريس*، 56-86.

مزهر، رمزي عطية محمد و العكش، علاء الدين خليل. (2021). تقييم دور برامج تأهيل الشباب في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تحليلية - وزارة العمل بقطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 9(4)، 1-28.

مزهر، رمزي محمد؛ العكش، علاء خالد. (2021). تقييم دور برامج تأهيل الشباب في تحقيق التنمية المستدامة. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 1-28.

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو). (2016). التعليم من أجل الناس والكواكب - بناء مستقبل مستدام للجميع: التقرير العالمي لرصد التعليم. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو).

مولى، مآرب محمد أحمد، و محمد، سعدون جابر. (2024). المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة الموصل وفق أبعاد التنمية المستدامة. مجلة الدراسات المستدامة، 1، 16-30.

ناصر، رندة، وهلال، محمد، والمالكي، محمود، ونجوم، عواد. (2010). استراتيجيات التعليم والتدريب المهني والتقني المراجعة. وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل: رام الله.

هلال، رندة، والمالكي، محمد، ونجوم، محمود، وناصر، عواد. (2023). دليل عملي للإرشاد المهني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني لشمول وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني. باريس: اليونسكو.

الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني. (2024). حول التعليم والتدريب المهني والتقني. تاريخ الاسترداد 2025، من <https://www.tvet.ps/article/201>

وزارة العمل الفلسطينية، الإدارة العامة للتدريب المهني. (2021). بطاقة الخدمات لوزارة العمل. تاريخ الاسترداد 2025، من <https://www.mol.pna.ps/page/71>

وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا). (2021). إطار تطوير مناهج الأونروا المبنية على أساس الكفايات. عمان: وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا).

وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا). (2024). التعليمات الفنية للتعليم رقم 2024/1: إجراءات السلامة في مراكز الأونروا للتدريب المهني. عمان: وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا).

- Abdul Majid, H. N., Ismail, N., & Othman, A. (2018). Data saturation in qualitative research. In *Issues and Challenges of Management in Education* (pp. 25–38). Universiti Utara Malaysia Press.
- Abu Alrob, H., Ouazzani, T. Z., & Qannam, Z. (2023). Good Governance: Concept, Basics, and Relationship to Sustainable Development from a Palestinian Perspective. *Sustainable Development*, 31(4), 2122–2136.
- Abu Sharkh, M. (2002). *History and results of labor standard initiatives: An event history and panel analysis of the ratification patterns, and effects, of the International Labor Organization's first child labor convention*. <https://doi.org/10.17169/refubium-15074>
- Abuhussein, H. F. (2024). The Palestinian Curriculum and European Foreign Aid: The Challenges to Preserve National Content. *Education as Change*, 28(1), 1–28.
- Akinsooto, T. A., & Akpomuje, P. Y. (2018). Achieving Sustainable Development Goals through Adult Informal Learning. *Australian Journal of Adult Learning*, 58(3), 426–448.
- Al- Al-Kuwari, M. M., Du, X., & Koç, M. (2022). Performance assessment in education for sustainable development: A case study of the Qatar education system. *Prospects*, 52(3), 513-527.
- Amanillo, R., & Azimov, B. (2025). Analysis of the labor market and its impact on economic development. *Ethiopian International Journal of Multidisciplinary Research*, 12(01), 22–27.
- Amdan, M., Ahmad, J., & Abdul, Z. (2024). Advancement of AI-tools in learning for technical vocational education and training (TVET) in Malaysia (empowering students and tutor). *International Journal of Science and Research Archive*, 12(1), 2061–2068.
- Anakwuba, B., & Ezenekwe, U. R. (2024). Prioritizing and Re-orienting Vocational Education for Sustainable Development in Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VIII(XV), 141–150. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.815EC0011>
- Arikawe, O., & Adewole, A. (2024). Strategies for student related crisis management in the learning environment in further education colleges in UK. *Iconic Research And Engineering Journals*, 8(2), 576–586.
- Becker, G. S. (1992). Human Capital and the Economy. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 136(1), 85–92.

- Belina, Aleksandra. (2022). Semi-structured interviewing as a tool for understanding informal civil society. *Voluntary Sector Review*, 1–17. <https://doi.org/10.1332/204080522X16454629995872>
- Ben Hassen, T., & El Bilali, H. (2024). Sustainable Development Goals in the Middle East and North Africa (MENA) Region: Policy and Governance. *Implementing the UN Sustainable Development Goals – Regional Perspectives*, (pp.283-298).
- Bisogno, M., Cuadrado-Ballesteros, B., Rossi, F. M., & Peña-Miguel, N. (2023). Sustainable development goals in public administrations: Enabling conditions in local governments. *International Review of Administrative Sciences*, 89(4), 1223-1242.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). Sage Publications.
- Carlsen, L., & Bruggemann, R. (2022). The 17 United Nations' sustainable development goals: A status by 2020. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 29(3), 219–229.
- Chang, C.-C., & Hwang, G.-J. (2024). A Robot-assisted real case-handling approach to improving students' learning performances in vocational training. *Education and Information Technologies*, 1–24.
- Chang, X., Wang, Y., Liu, Z., & Zhao, H. (2024). Quality and sustainability of vocational education in Western China: Analyzing key factors affecting organizational performance. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 16(3), 72–87.
- Chau, M., Arruzza, E., Spuur, K., & Ofori-Manteaw, B. (2025). From classroom to global impact: How radiography education advances the sustainable development goals. *Radiography*, 31(1), 224–230. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2024.11.015>
- Creswell, John. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed). Sage Publication, U.K.
- Denzin, K., & Lincoln, S. (2011). The elephant in the living room: or extending the conversation about the politics of evidence. *Qualitative Research*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/1468794108098034>
- Dewey, J. (1916). *Vocational aspects of education*. In *Democracy and Education* (pp. 358–377). The Free Press.
- Dolma, Serkan. (2020). The central role of the unit of analysis concept in research design. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 39(1), 169–174.

- Drabi, A. A. (2022). Legal Challenges for Sustainable Development in Palestine. *An-Najah University Journal for Research-B (Humanities)*, 37(10), 1901–1920.
- Edwards-Fapohunda, D. M. O. (2024). The role of adult learning and education in community development: A case study of New York. *Iconic Research And Engineering Journals*, 8(1), 437–454.
- Elyan, R., & Al-Doulat, A. (2021a). Evaluating the content of Palestinian Curricula in light of the sustainable development goals 2030. *Journal of Multidisciplinary Evaluation*, 17(41), 1–22.
- Elyan, R., & Al-Doulat, A. (2021b). Education and the Sustainable Development Goals 2030 toward National Standards for Including the SDGs in the Palestinian Curriculum. *Dirasat: Educational Sciences*, 48(4), 392–413.
- Esmail, A. H. M., & Khan, Z. M. (2024). Alignment of vocational education curricula with job requirements in industrial sector: Analysis study. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(3), 2303–2313.
- European Training Foundation. (2018). *Education, Training, and Developments 2018 (Palestine)*. Retrieved from www.etf.europa.edu
- European Training Foundation. (2024). *Torion Process 2022–2024: System Performance monitoring (Palestine)*. Retrieved from www.etf.europa.edu
- Ezbidi, B. (2020). Is sustainable development possible under occupation?: The case of Palestine. In *Routledge Handbook of Middle East Politics* (pp. 604–617). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315170688-50/sustainable-development-possible-occupation-basem-ebzidi>
- Fayyaleh, N., & Fogarty, L. (2024). Transforming Vocational Education in Palestine by Integrating 21st Century Skills: Effects, Challenges and Opportunities. *Journal of Education in Muslim Societies*, 5(2), 31–47.
- Ferrer-Estévez, M., & Chalmeta, R. (2021). Integrating sustainable development goals in educational institutions. *The International Journal of Management Education*, 19(2), 100494.
- Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research* (Fourth edition). London, England: Sage Publications.
- Forsler, A., Skantze, G., & Malm, P. (2024). Teaching for sustainable development in vocational education. *Journal of Biological Education*, 58(3), 438–451. <https://doi.org/10.1080/00219266.2023.2183204>

- Gaiduk, O., & Kalenskyi, A. (2023). Sustainable Development in Vocational Education: Foreign Experience. *Visnyk Taras Shevchenko National University of Kyiv Military-Special Sciences*, 56, 5–9.
- Gemil, K. W., Nurohman, H., & Wihardi, D. (2024). The relationship of vocational education skills in agribusiness processing agricultural products in achieving sustainable development goals (SDGs). *ASEAN Journal of Science and Engineering Education*, 4(2), 181–192. <https://doi.org/10.17509/ajsee.v4i2.60096>
- Guile, D., & Unwin, L. (2019). *The Wiley handbook of vocational education and training*. John Wiley & Sons.
- Halkos, G., & Gkampoura, E.-C. (2021). Where do we stand on the 17 Sustainable Development Goals? An overview on progress. *Economic Analysis and Policy*, 70, 94–122.
- Han, X., Xu, Q., & Xiao, J. (2022). The influence of school atmosphere on Chinese teachers' job satisfaction: The chain mediating effect of psychological capital and professional identity. *Behavioral Sciences*, 13(1), 1.
- Henderson, K., & Loreau, M. (2023). A model of Sustainable Development Goals: Challenges and opportunities in promoting human well-being and environmental sustainability. *Ecological Modelling*, 475, 110–164.
- Hilal, R., & McGrath, S. (2016). The role of vocational education and training in Palestine in addressing inequality and promoting human development. *Journal of International and Comparative Education (JICE)*, 87–102.
- Ibrahim, M. (2020). *Implementing the 2030 agenda for sustainable development in Palestine: An innovation-centric economic growth perspective*. United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/09/Maysoun-Ibrahim_UN-EGM-2020-Innovation-and-SDGs.pdf
- Ige, A. B., Adegbite, K. F., & Iwu, O. T. (2024). Aligning sustainable development goals with cybersecurity strategies: Ensuring a secure and sustainable future. *GSC Advanced Research and Reviews*, 19(3), 344–360.
- International Labour Organization. (2019). *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. ILO. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang-en/index.htm)
- Jarboua, H. S. M., Bsharat, S. A. M., Abu-Seif, R. M. H., Qarqash, M. J. B., & Assali, A. Y. R. (2025). Evaluating technical education in Palestinian universities through the lens of total quality management. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 24(7), 319–342. <https://doi.org/10.26803/ijlter.24.7.16>

- Janzen, S., Magnan, N., Mullally, C., Sharma, S., & Shrestha, B. (2025). Going the distance: Hybrid vocational training for women in Nepal. *Journal of Development Economics*, *174*, 103–414.
- Johnston, M., Dixon, D., Hart, J., Glidewell, L., Schröders, C., & Pollard, B. (2014). Discriminant content validity: A quantitative methodology for assessing content of theory-based measures, with illustrative applications. *British Journal of Health Psychology*, *19*(2), 240–257. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12051>
- Kaenong, H. A., Alexandri, M. B., & Sugandi, Y. S. (2023). Analysis projection of the fulfillment of priority facilities and infrastructures for Vocational High School/Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) using system dynamic to increase school participation rates in Central Kalimantan Province, Indonesia. *Sustainability*, *15*(24), 16696.
- Kayaalp, F., Durnali, M., & Gökbulut, B. (2025). Enhancing Competence for a Sustainable Future: Integrating Artificial Intelligence-Supported Educational Technologies in Pre-Service Teacher Training for Sustainable Development. *European Journal of Education*, *60*(1), e12865.
- Kebede, A., Asgedom, A., & Asfaw, A. (2024). Is linking technical and vocational training with industry a bridge to employability? Lessons from a literature review for Ethiopia. *Cogent Education*, *11*(1), 2406721.
- Khalifa, M., Alrasheed, R., & Aldada, A. M. (2023). Education in Light of the Sustainable Development Goals in the Kingdom of Bahrain: An Analytical Study. *Journal of Statistics Applications & Probability*, *12*(S1), 1419.
- Khrutba, V., Rutkovska, I., & Kharchenko, A. (2024). Development of a Systematic Approach to Assessing the Compliance of University Educational Programs with the UN Sustainable Development Goals. *Green Blue and Digital Economy Journal*, *5*(2), 21–30. <https://doi.org/10.30525/2661-5169/2024-2-3>
- Korstjens, I., & Moser, A. (2018). Practical Guidance to qualitative research (Trustworthiness and publishing). *European Journal of General Practice*, *24*(1), 120–124. <http://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375092>
- Kulkov, I., Gnatyuk, S., & Shirobokov, S. (2024). Artificial intelligence-driven sustainable development: Examining organizational, technical, and processing approaches to achieving global goals. *Sustainable Development*, *32*(3), 2253–2267. <https://doi.org/10.1002/sd.2709>
- Lahnin, S.-E., Atifi, J., & Lotfi, S. (2024). Characteristics and Quality Indicators of Vocational Training Performance. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, *VIII*(XI), 497–504. <https://doi.org/10.47772/IJRIS.2024.8110041>
- Lambini, C. K., Goeschl, A., Wäsch, M., & Wittau, M. (2021). Achieving the Sustainable Development Goals through Company Staff Vocational Training—

The Case of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) INEBB Project. *Education Sciences*, 11(4), 179. <https://doi.org/10.3390/educsci11040179>

Lasonen, J. (2019). Sustainable development and education. *International Journal for Research on Vocational Education and Training*, 4(1), 1-15. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.4.1.1>

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.

Legusov, O., Yegorov, A., & Ivanova, T. (2022). How community colleges and other TVET institutions contribute to the United Nations sustainable development goals. *Journal of Further and Higher Education*, 46(1), 89–106.

Lei, M., & Abidin, N. Z. (2024). Exploring the Relationship Between the United Nation Sustainable Development Goal (SDG) and Technical and Vocational Education and Training (TVET). *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, 6(2), 591–601.

Lei, X., Shen, Z. Y., Štreimikienė, D., Baležentis, T., Wang, G., & Mu, Y. (2024). Digitalization and sustainable development: Evidence from OECD countries. *Applied Energy*, 357, Article 122480. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2023.122480>

Liu, Y., Seemuang, J., & Kaenampornpan, P. (2024). Aligning music education curriculum with employment market demands: A case study of Jiangxi Normal College. *Cogent Education*, 11(1), Article 2380631. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2380631>

Ma, X., Nakab, A., & Vidart, D. (2024). Human Capital Investment and Development: The Role of On-the-Job Training. *Journal of Political Economy Macroeconomics*, 2(1), 107–148. <https://doi.org/10.1086/728667>

Makarenko, I., Plastun, A., Petrushenko, Y., Vorontsova, A., & Alwasiak, S. (2021). SDG 4 and SDG 8 in the knowledge economy: A meta-analysis in the context of post-COVID-19 recovery. *Knowledge and Performance Management*, 5(1), 50–67. [https://doi.org/10.21511/kpm.05\(1\).2021.05](https://doi.org/10.21511/kpm.05(1).2021.05)

Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*, 22(3), 181–222.

Masoudi, M., Masoudi, A., & Ibrahim, K. (2019). *The relationship between the dimensions of sustainable development*, Algeria, recent trends in international trade and the challenges of sustainable development.

McGrath, S., Alla-Mensah, J., & Langthaler, M. (2018). *Skills for decent work, life and sustainable development: Vocational education and the sustainable development goals*. Austrian Foundation for Development Research (ÖFSE).

- McGrath, S., & Yamada, S. (2023). Skills for development and vocational education and training: Current and emergent trends. *International Journal of Educational Development*, 102, 102853.
- McGrath, S., Powell, L., Alla-Mensah, J., Hilal, R., & Stuart, R. (2022). New VET theories for new times: The critical capabilities approach to vocational education and training and its potential for theorising a transformed and transformational VET. *Journal of Vocational Education & Training*, 74(4), 575–596. <https://doi.org/10.1080/13636820.2022.2045501>
- Mezirow, J. (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. Jossey-Bass Publishers.
- Mohamed, M., & El Marsawy, M. (2024). The role of Technical and Vocational Education and Training schools in achieving sustainable development in Egypt. *Journal of Architecture, Arts and Humanities*, 9(48), 27–53.
- Morse, J. M., & Field, P. A. (1995). *Qualitative research methods for health professionals* (2nd ed). Sage Publications.
- Mpofu, Favourate Y. (2020). Saturation controversy in qualitative research: Complexities and underlying assumptions. A literature review. *Cogent Social Science*, 6(1), 1838706. <http://doi.org/10.1080/23311886.2020.1838706>
- Niyonasenze, S., Nzabwirwa, W., & Nizeyimana, G. (2024). Building Trainer Competencies and Skills for Quality Training Delivery in TVET Schools, Rwanda. *Advances in Physical Education*, 14(3), 94–118. <https://doi.org/10.4236/ape.2024.143008>
- Obiol-Francés, S., & Villar-Aguilés, A. (2025). Educational Disengagement Trajectories in Young Women from a Basic Vocational Training Perspective. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 189(189), 93–108.
- Odilovna, O. F. (2025). Factors Affecting the Increase of Professional Skills of Vocational Education Graduates. *Academia Open*, 10(1), 10.21070/acopen.21010.22025.10662-21010.21070/acopen.
- Oviawe, J. I., Uwameiye, R., & Uddin, P. S. (2017). Bridging skill gap to meet technical, vocational education and training school-workplace collaboration in the 21st century. *International Journal of Vocational Education and Training Research*, 3(1), 7–14.
- Pirzada, G., & Gulzar, I. (2023). Best Institutional Practices in Technical and Vocational Institutes for Sustainable Development. *TVET@Asia*, 20, 1–13.

- Polkinghorne, D. E. (1989). *Phenomenological research methods*. In R. S. Valle & S. Halling (Eds.), *Existential-phenomenological perspectives in psychology: Exploring the breadth of human experience* (pp. 41–60). Plenum Press.
- Raffle, H. (2006). *Assessment and reporting of intercoder reliability in publishing meta-analyses related to preschool through grade 12 education*. Unpublished doctoral dissertation, The College of Education, Ohio University, USA.
- Saadaoui, H. (2022). The impact of financial development on renewable energy development in the MENA region: the role of institutional and political factors. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(26), 39461–39472.
- Saadat, H., Bsharat, S., Abu-Seif, R., Jaber, S., & Assali, A. (2024). Analysis of The Content of The Lubrication System Unit in Engines From The Automotive Mechanics Curriculum for 11th-Grade Industrial Students in Light of Knowledgeable Patterns and BLOOM’S Cognitive Levels. *The American Journal of Social Science and Education Innovations*, 6(12), 178–204.
- Sachs, J. D., Lafortune, G., & Fuller, G. (2024). *Sustainable Development Report 2024: The SDGs and the UN Summit of the Future*. Dublin University Press. <https://doi.org/10.25546/108572>
- Sakdapat, N. (2024). Approaches for sustainable professional skill development for vocational education students in Thailand. *F1000Research*, 13, 401.
- Saxena, A., Ramaswamy, M., Beale, J., Marciniuk, D., & Smith, P. (2021). Striving for the United Nations (UN) sustainable development goals (SDGs): What will it take? *Discover Sustainability*, 2(1), 20.
- Sedgwick, F. (2014). Unit of observation versus unit of analysis. *BMJ Journal*, Institute of Medical and Biomedical Education, St George’s, University of London, UK. <https://doi.org/10.1136/bmj.g3840>
- Semali, L. (2024). Leveraging multistakeholder partnerships in technical, vocational education, and training. *Vocation, Technology & Education*, 1(1).
- Sen, A., & Nussbaum, M. (2009). *The quality of life*. Oxford University Press.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. Sage.
- Son, T. H., Nguyen, H. D., & Kim, H. Y. (2023). Algorithmic urban planning for smart and sustainable development: Systematic review of the literature. *Sustainable Cities and Society*, 94, Article 104562. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2023.104562>

- Sorooshian, S. (2024). The sustainable development goals of the United Nations: A comparative midterm research review. *Journal of Cleaner Production*, Article 142272.
- Suharno, S., Ihsan, F., Himawanto, D. A., Pambudi, N. A., & Rizkiana, R. (2025). Sustainability development in vocational education: A case study in Indonesia. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(3), 900–915. <https://doi.org/10.1108/heswbl-01-2024-0018>
- Takyi Mensah, E., Chen, M., Ntim, S. Y., & Gabra, A. (2023). Analysing Dewey's vocational aspects of education and Maslow's theory of motivation in support of vocational education and training. *Discover Education*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.1007/s44217-023-00042-1>
- Taylor, E. W., & Cranton, P. (Eds.). (2012). *The handbook of transformative learning: Theory, research, and practice*. Jossey-Bass.
- Thapa, H. S. (2024). Development of employability skills through work-based learning. *Journal of Technical and Vocational Education and Training*, 18(1), 102–111.
- Thurmond, N. (2001). The Point of Triangulation. *Journal of Nursing Scholarship*, 33(3), 253–258.
- UNESCO. (2012). *Transforming Technical and Vocational Education and Training*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2022). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
- UNESCO-UNEVOC. (2018). *Improving the image of TVET: Agreed perspectives and recommendations from the TVET Forum*. https://unevoc.unesco.org/up/vc_synthesis_21.pdf
- van Manen, M. (2014). *Phenomenology of practice: Meaning-giving methods in phenomenological research and writing*. Routledge.
- Vaniarinanta, I. N., Sari, A. A. N. W., & Raka, G. (2025). Education and Training for a Sustainable Indonesian Workforce: A Literature Review. *Research Horizon*, 5(1), 47–56. <https://doi.org/10.22225/rh.5.1.8601>
- Vargas, C. M., & Cooper, P. J. (2024). *Implementing sustainable development: From global policy to local action*. Rowman & Littlefield.
- Wang, Q., & Huang, R. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on sustainable development goals—a survey. *Environmental Research*, 202, 111637.

- Wesley, J. (2009). *Building Bridges in Content Analysis: Qualitative and Quantitative Traditions*. The Annual Meeting of the Canadian Political Science Association, Carleton University, Ottawa, Ontario.
- White, L. H. (2017). *Human capital and its critics: Gary Becker, institutionalism, and anti-neoliberalism*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2905931
- Wilson, R. A., & Briscoe, G. (2004). *The impact of human capital on economic growth: A review*.
- Wu, S. (2024). Application of multimedia technology to innovative vocational education on learning satisfaction in China. *PLOS ONE*, *19*(2), e0298861.
- Yang, C., Kaiser, F., Tang, H., Chen, P., & Diao, J. (2023). Sustaining the quality development of German vocational education and training in the age of digitalization: Challenges and strategies. *Sustainability*, *15*(4), 3845.
- Ye, J.-H., Lee, Y.-S., Wang, C.-L., Nong, W., Ye, J.-N., & Sun, Y. (2023). The continuous use intention for the online learning of Chinese vocational students in the post-epidemic era: The extended technology acceptance model and expectation confirmation theory. *Sustainability*, *15*(3), 1819

الملاحق

ملحق (أ)

نموذج اعتماد عنوان الأطروحة والمشرفين

[Reload Page](#)

نموذج تحديد عنوان الأطروحة و المشرف

*** يجب توفر جميع الشروط التالية لتحديد عنوان الأطروحة و المشرف :

- أن يكون ناجح في امتحان الكفاءة المعرفية ** الشرط متحقق **
- ** عدد الفصول أقل أو يساوي 8 **
- أن لا يكون الوضع الدراسي للطلاب "مفصول من البرنامج". ** الشرط متحقق **
- المعدل التراكمي للطلاب أكثر أو يساوي من 3.2 ** الشرط متحقق **

12270407	رقم التسجيل :	حمزة سعدات محمد جبرعة	اسم الطالب :
اطروحة	مسار الدراسة:	الدكتوراه في التعلم والتعليم	اسم البرنامج :
4.0	المعدل التراكمي:	36	عدد الساعات المحددة التي اجزت حتى الان:
		يدرس	الوضع الدراسي :
0599338601	رقم الهاتف المحمول :	رام الله	عنوان الطالب :
		henabi@yahoo.com	البريد الإلكتروني :
		عربي	لغة الرسالة :
		واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها	عنوان الأطروحة باللغة العربية :
		The Reality of Vocational Training Programs in Palestine in Light of the Sustainable Development Goals: A Proposed Vision for Their Development	عنوان الأطروحة باللغة الانجليزية:
		docx.12270407-1	النسخة الإلكترونية من مقترح الأطروحة :



رقم المشرف الأول:	2397	اسم المشرف الأول:	علياء يحيى راضي العسلي
المشرف الثاني:		اسم المشرف الثاني:	يعمل في جامعة النجاح: لا أ.د. ماجد الصعوب
		رتبة المشرف:	استاذ
		السيرة الذاتية للمشرف:	د. ماجد الصعوب دراسات اجتماعية.pdf

2025-01-31	التاريخ:	موافق	ملاحظة المشرف :
2025-02-02	التاريخ:	موافق	ملاحظة المنسق :
2025-02-02	التاريخ:	موافق	ملاحظة رئيس القسم :
2025-02-23	التاريخ:	موافق / عبء الاشراف: اذني من الحد	ملاحظة مدقق الدراسات :
2025-02-26	التاريخ:	موافق	ملاحظة عميد الدراسات العليا :

قرار مجلس الكلية	
تم تغيير العنوان من قبل مجلس الكلية :	لا
عنوان الأطروحة باللغة العربية :	واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها
عنوان الأطروحة باللغة الانجليزية:	The Reality of Vocational Training Programs in Palestine in Light of the Sustainable Development Goals: A Proposed Vision for Their Development
رقم المشرف:	2397 اسم المشرف: علياء يحيى راضي العسلي

ملحق (ب)

كتاب أخلاقيات البحث



جامعة النجاح الوطنية
An-Najah National University

مكتب مجلس المراجعة المؤسسية
Office of Institutional Review Board (IRB)

حضرة الدكتورة علياء العسالي المحترمة،

يسعدنا أن نعلمك أنه تم الموافقة على اقتراح بحثك بعنوان:

عنوان الأطروحة: واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها

من قبل مجلس المراجعة المؤسسية (IRB) في جامعة النجاح الوطنية.

يرجى العلم أن الموافقة قد تم منحها بشرط الحصول على موافقة من وزارة التعليم وإدارة المدرسة التي سيتم إجراء الدراسة فيها.

فيما يلي تفاصيل الموافقة:

تم التقديم من قبل:	علياء العسالي، ماجد الصعوب، حمزة جريوة
تاريخ الموافقة:	17/3/2025
رقم بروتوكول:	Fgs/Hum. March. 2025/33

ترجو منك التكرم بإبلاغ المجلس عن أي تعديلات قد تطرأ على بروتوكول الدراسة لإجراء المراجعة المناسبة. إذا كانت لديك أي استفسارات أو نحتاج إلى مزيد من المعلومات، فلا تتردد في التواصل معنا عبر البريد الإلكتروني irb@najah.edu.
نشكرك على التزامك بالمعايير الأخلاقية في البحث العلمي.

مع أطيب التحيات،

د. نعيم كاتيه.

رئيس مجلس المراجعة المؤسسية (IRB)

ملحق (ج)

كتب تسهيل مهمة من جهة العمل موجه لوزارة العمل



KALANDIA TRAINING CENTRE
WEST BANK FIELD OFFICE

كلية تدريب قلنديا

التاريخ: 2025/3/3

معالي وزير العمل الدكتورة إيناس العطارى المحترمة

الموضوع: تسهيل مهمة البحث العلمي للمهندس حمزة سعادات محمد جريوة

تحية طيبة وبعد،

تهديكم كلية تدريب قلنديا أطيب التحيات وتعلمكم بأن المهندس حمزة هو طالب في جامعة النجاح الوطنية تخصص دكتوراة "التعلم والتعليم" وهو يصدد إعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها"

يحتاج الباحث إلى معرفة أعداد مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل وأعداد المنربين والطلاب وتخصصاتهم حسب إحصائيات العام الدراسي 2025/2024 بالإضافة إلى الاستعلام عن المناهج التي يتم استخدامها في تلك المراكز، وكذلك يحتاج الباحث إلى إجراء مقابلات فردية أو جماعية مع الأشخاص ذو الصلة، مؤكداً أن كافة المعلومات هي لأغراض البحث العلمي فقط وسيتم الحفاظ على سرية المعلومات وعدم استخدامها لأية أغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مدير الكلية
م. بهاء عوض



ملحق (د)

كتاب تسهيل مهمة من جهة العمل موجه للهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني



KALANDIA TRAINING CENTRE
WEST BANK FIELD OFFICE

كلية تدريب فلنديا

التاريخ: 2025/3/3

السادة الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة البحث العلمي للمهندس حمزة سعادات محمد جريوة

تحية طيبة وبعد،

تهديكم كلية تدريب فلنديا أطيب التحيات وتعلمكم بأن المهندس حمزة هو طالب في جامعة النجاح الوطنية تخصص دكتوراة "التعلم والتعليم" وهو بصدد إعداد الأطروحة الخاصة به والتي هي بعنوان:

" واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها"

يحتاج الباحث إلى الاستعلام عن المناهج المهنية التي يتم استخدامها في مراكز التدريب المهني، وكذلك يحتاج الباحث إلى إجراء مقابلات فردية أو جماعية مع الأشخاص ذو الصلة في الهيئة، بالإضافة إلى إحصائيات تتعلق بمقدمي خدمة التدريب المهني حسب العام 2025/2024. مؤكداً أن كافة المعلومات هي لأغراض البحث العلمي فقط وسيتم الحفاظ على سرية المعلومات وعدم استخدامها لأية أغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مدير الكلية
م. بهاء عوض



ملحق (هـ)

أداة التحليل في صورتها الأولية



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

الأخ/ الاخت ----- حفظه/ الله

الدرجة العلمية ----- مكان العمل -----

الموضوع: تحكيم أداة الدراسة، بطاقة تحليل وثائق.

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بأطروحة دكتوراة بعنوان: " واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها"، تأتي هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في برنامج التعلم والتعليم، ونظراً لخبرتكم المشهود لها وللثقة المطلقة بكم، أضع بين ايديكم أداة الدراسة وهي:

- بطاقة تحليل الوثائق الخاصة بتضمين أهداف التنمية المستدامة الرابع (التعليم الجيد) والثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) في مناهج التدريب المهني المستخدمة في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية.

وإنني أرجو منكم تحكيم هذه الأداة ليتسنى اتمام إجراءات تنفيذ هذه الدراسة، علماً أن الباحث أطلع على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة، واسترشد بالدراسات السابقة ذات الصلة، وقام ببنائها لتلائم محتوى المناهج المهنية.

تضمنت الأداة (بطاقة التحليل) مجموعة من المؤشرات موزعة على النحو التالي:

1- الهدف الرابع (ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع) مكون من أربعة معايير موزعة على عشرون مؤشراً.

2- الهدف الثامن (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع) مكون من أربعة معايير موزعة على عشرون مؤشراً.

أرجو من حضراتكم الأطلاع على ما ورد في الاداة وتحديد إن أمكن:

مدى وضوح صياغتها.

مدى ارتباط كل مؤشر بالمستوى الذي ينتمي إليه.

لباحث: حمزة جربوعه

شاكرًا لكم حسن تعاونكم

المعايير الفلسطينية للمناهج المهنية في ضوء الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة ومؤشراتها

المعيار	المؤشر	ملائمة	غير ملائمة	ملاحظات
1. جودة برامج التدريب المهني	1. الشمولية: وجود قوائم للمهارات الأساسية والمتقدمة، مشاريع تطبيقية تجمع بين المعرفة النظرية والمهارات العملية			
	2. التكاملية: تضمين أمثلة من الواقع المهني لتوضيح المفاهيم، تسلسل المحتوى بحيث يتبع كل درس نظري موقف تطبيقي.			
	3. المرونة: خيارات متعددة للأنشطة والمشاريع تناسب مختلف أساليب التعلم، تضمين موارد تعليمية إضافية للمتدربين الذين يحتاجون لدعم إضافي.			
	4. اعتماد المنهاج على نظام تقييم تربوي يتصف بالاستمرارية ويعتمد على مبدأ التقييم من أجل التطوير وينتقل من الكشف عن التحصيل المعرفي إلى الأدائي، باستخدام أنماط مختلفة كالتقويم البديل بكافة أنواعه			
	5. توفير فرص للتدريب الميداني في مؤسسات وشركات ذات صلة			
2. تنمية المهارات الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين	6. تطوير الكفايات الأساسية: مهارات القراءة والكتابة والحساب والمهارات الرقمية الأساسية			
	7. تعزيز الكفايات الاجتماعية: مهارات التواصل الفعال والعمل الجماعي في بيئة العمل			
	8. تنمية الكفايات البشرية: القيادة، التكيف مع التغيرات، الذكاء العاطفي، والتعلم مدى الحياة			
	9. تطوير الكفايات المنهجية: التفكير النقدي، حل المشكلات، والإبداع في السياق المهني			
	10. دمج أخلاقيات العمل والوعي المهني في جميع جوانب التدريب			
3. تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية	11. تضمين إرشادات وتوجيهات للمدربين حول أساليب التدريب الحديثة والفعالة في المجال المهني			
	12. توفير مرافق وتجهيزات تدريبية حديثة ومناسبة لكل مجال مهني			
	13. استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التدريب المهني			
	14. توفير بيئة تدريبية آمنة وملائمة لجميع المتدربين			
	15. تطوير أساليب التدريب لتشمل أساليب التعلم التفاعلي والتطبيقي			

			16. توفير فرص متساوية للالتحاق ببرامج التدريب المهني لجميع الفئات	4. الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني
			17. مراعاة احتياجات ذوي الإعاقة في برامج التدريب المهني	
			18. تشجيع مشاركة الإناث في مجالات التدريب المهني المختلفة	
			19. توفير برامج دعم وإرشاد للفئات المهمشة في التدريب المهني	
			20. تضمين إرشادات حول أخلاقيات العمل والسلوك المهني في مجال التخصص	

المعايير الفلسطينية للمناهج المهنية في ضوء الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة ومؤشراتها

المعيار	المؤشر	ملائمة	غير ملائمة	ملاحظات
5. تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني	21. الإشارة إلى احتياجات سوق العمل الفلسطيني الحالية والمستقبلية في المجالات المهنية			
	22. تضمين المهارات التقنية الأساسية والمتقدمة في كل تخصص مهني			
	23. الربط بين المهارات المهنية والقطاعات الاقتصادية الرئيسية في فلسطين			
	24. تضمين أنشطة لتطوير مهارات التكيف مع التغيرات التقنية في بيئة العمل			
	25. الإشارة إلى التحديات الاقتصادية وتأثيرها على المهن المختلفة			
6. تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني	26. تضمين مفاهيم العمل اللائق (ساعات العمل، الأجور العادلة، ظروف العمل الآمنة)			
	27. الإشارة إلى الانتهاكات التي تواجه العمال في المستعمرات الاسرائيلية والعمل القسري والاسترقاق والاتجار بالبشر			
	28. تضمين معايير السلامة والصحة المهنية في كل تخصص			
	29. تضمين معلومات عن حقوق العمال، قوانين العمل، وتحديات البطالة في سوق العمل الفلسطيني			
	30. تضمين مهارات إدارة الوقت وتنظيم العمل لزيادة الإنتاجية			

			31. تضمين مفاهيم ريادة الأعمال وكيفية بدء مشروع مهني صغير	7. تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية
			32. التركيز على الابتكار وحل المشكلات في المجالات المهنية المختلفة	
			33. تضمين دراسات حالة لرواد أعمال ناجحين في المجالات المهنية	
			34. تضمين تدريبات على إعداد التقارير الفنية وتوثيق إجراءات العمل في مجال التخصص	
			35. تضمين أنشطة تشجع على اقتراح تحسينات بسيطة في إجراءات العمل	
			36. تضمين معلومات حديثة عن احتياجات سوق العمل في مجال التخصص	8. ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص
			37. الإشارة الى مهن جديدة يحتاجها سوق العمل الفلسطيني	
			38. تضمين معلومات عن المعايير المهنية والشهادات المعتمدة في القطاع الخاص	
			39. إدراج أنشطة تحاكي بيئة العمل الحقيقية في القطاع الخاص	
			40. توفير معلومات عن التطورات التكنولوجية والممارسات الحديثة في مجال التخصص	

ملحق (و)

قائمة المحكمين للأداة الأولى (بطاقة تحليل الوثائق)

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	الرتبة الأكاديمية / المسمى الوظيفي	مكان العمل
1	عمر موسى محاسنة	الدكتوراه	مناهج التربية والتعليم المهني	أستاذ	جامعة البلقاء التطبيقية - كلية الشوبك الجامعية
2	محمود أحمد الشمالي	الدكتوراه	أساليب تدريس العلوم	أستاذ مشارك	جامعة النجاح الوطنية
3	منذر الخواجا	الدكتوراه	الهندسة الميكانيكية	أستاذ مشارك	جامعة فلسطين التقنية
4	أحمد الطويسي	الدكتوراه	مناهج التربية والتعليم المهني	أستاذ	جامعة مؤتة
5	بلال عيدة	الدكتوراه	مناهج وطرق التدريس	أستاذ مشارك	جامعة النجاح الوطنية
6	منذر الخواجا	الدكتوراه	الهندسة الميكانيكية	أستاذ مساعد	جامعة فلسطين التقنية
7	بهاء عوض	الماجستير	إدارة الجودة	مدير مركز تدريب قلنديا	الأونروا
8	رائد أبو البها	الماجستير	إدارة تربوية	مدير التوجيه والإرشاد المهني	الأونروا
9	طارق سرحان	الماجستير	التعليم والتدريب المهني والتقني	مدير مركز تدريب المرأة	الأونروا
10	محمد جوادة	الماجستير	التعليم والتدريب المهني والتقني	محاضر	جامعة فلسطين التقنية

ملحق (ز)

أداة تحليل الوثائق بالشكل النهائي

معايير مناهج برامج التدريب المهني في ضوء الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة ومؤشراتها

المعيار	المؤشر	التكرارات	المجموع	النسبة المئوية	ملاحظات
1. جودة برامج التدريب المهني	1. الشمولية: توفر معلومات و قوائم للمهارات الأساسية والمتقدمة، مشاريع تطبيقية تجمع بين المعرفة النظرية والمهارات العملية				
	2. التكاملية: تضمين أمثلة من الواقع المهني تحاكي بيئة العمل الحقيقية في القطاع الخاص، لتوضيح المفاهيم، تسلسل المحتوى بحيث يتبع كل درس نظري موقف تطبيقي.				
	3. المرونة: خيارات متعددة للأنشطة والمشاريع تناسب مختلف أساليب التعلم، وتراعي الفروق الفردية بتضمين موارد تعليمية إضافية للمتدربين الذين يحتاجون لدعم إضافي.				
	4. اعتماد المنهاج على نظام تقويم تربوي يتصف بالتنوع والاستمرارية ووضوح المعايير والتعزيز ويعتمد على مبدأ التقويم من أجل التطوير وينتقل من الكشف عن التحصيل المعرفي إلى الأدوات، باستخدام أنماط مختلفة من التقويم البديل.				
2. تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين	5. تعزيز الكفايات الاجتماعية: ظهور إشارات على مهارات التواصل الفعال والعمل الجماعي، توزيع الأدوار، المسؤولية الاجتماعية (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)				
	6. تنمية الكفايات البشرية: القيادة، التكيف مع التغيرات، الذكاء العاطفي، التنظيم الذاتي، والتعلم مدى الحياة، والمصادقية، والاستقلالية (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)				

				7. تطوير الكفايات المنهجية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإبداع في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)	
				8. تضمين إرشادات وتوجيهات للمدربين حول أساليب التدريب الحديثة والفعالة كالتعلم النشط والتفاعلي في المجال المهني	3. تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية
				9. توفير معلومات عن المرافق والتجهيزات والوسائل التدريبية الحديثة (بنية تحتية وموارد بشرية وشبكات) والمناسبة لكل مجال مهني	
				10. تضمين إرشادات لاستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التدريب المهني	
				11. تضمين معلومات عن الاهتمام بتوفير بيئة تدريبية آمنة ونظيفة وملائمة لجميع المتدربين	
				12. توفير مؤشرات لضمان فرص متساوية للالتحاق ببرامج التدريب المهني لجميع الفئات	4. الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني
				13. توفير معلومات عن مراعاة احتياجات ذوي الإعاقة في برامج التدريب المهني	
				14. تشجيع مشاركة الإناث في مجالات التدريب المهني المختلفة	
				15. تضمين إرشادات حول أخلاقيات العمل في المجال المهني	

معايير مناهج برامج التدريب المهني في ضوء الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة ومؤشراتها

المعيار	المؤشر	التكرارات	المجموع	النسبة المئوية	ملاحظات
5. تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني	16. الإشارة إلى احتياجات سوق العمل الفلسطيني الحالية والمستقبلية من المهن اعتماداً على تحليل احتياجات أو دراسات وغيرها.				
	17. الربط بين المهارات المهنية والقطاعات الاقتصادية الرئيسية في فلسطين من خلال بيان أهميتها وبيان أثرها				

			18. تضمين أنشطة لتطوير مهارات التكيف مع التغيرات التقنية في بيئة العمل من جوانب التعلم مدى الحياة والتطوير المهني المستمر	
			19. الإشارة إلى التحديات الاقتصادية والسياسية وقضايا الحياة والمجتمع في فلسطين وتأثيرها على المهن المختلفة شكل صريح أو صمني	
			20. تضمين مفاهيم العمل اللائق (ساعات العمل، الأجور العادلة، العمر المناسب لمجال العمل)	
			21. الإشارة إلى الانتهاكات التي تواجه العمال كالعامل القسري والاسترقاق والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال.	6. تعزيز العمل اللائق
			22. تضمين معايير السلامة والصحة المهنية في كل تخصص مهني	والإنتاجية في مجال
			23. تضمين معلومات عن حقوق العمال، قوانين العمل، عقود العمل وتحديات البطالة في سوق العمل الفلسطيني	التدريب المهني
			24. تضمين مهارات التخطيط وإدارة الوقت وتنظيم العمل لزيادة الإنتاجية	
			25. تضمين مفاهيم ريادة الأعمال وكيفية بدء مشروع مهني صغير	7. تشجيع ريادة الأعمال
			26. التركيز على التحليل والإبداع في حل المشكلات العملية في المجالات المهنية المختلفة في المواقف التعليمية التعليمية	والابتكار في المجالات المهنية
			27. تضمين مؤشرات على الدقة ومعايير الجودة والأداء في التخصص المهني	
			28. تضمين معلومات عن التلمذة المهنية والتشبيك مع القطاع الخاص	8. ربط المناهج التدريبية
			29. توفير معلومات عن التطورات التكنولوجية والممارسات الحديثة في مجال التخصص المهني	بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص

ملحق (ح)

التحليل المكافئ للزميلة لحساب ثبات التحليل عبر الأفراد

الملاحظات	النسبة المئوية	المجموع	التكرارات	المؤشر	المعيار
		13	////////// //	1. الشمولية: توفر معلومات و قوائم للمهارات الأساسية والمتقدمة، مشاريع تطبيقية تجمع بين المعرفة النظرية والمهارات العملية	1. جودة برامج التدريب المهني
		14	////////// ///	2. التكاملية: تضمين أمثلة من الواقع المهني تحاكي بيئة العمل الحقيقية في القطاع الخاص، لتوضيح المفاهيم، تسلسل المحتوى بحيث يتبع كل درس نظري موقف تطبيقي.	
		18	////////// ////////	3. المرونة: خيارات متعددة للأنشطة والمشاريع تناسب مختلف أساليب التعلم، وتراعي الفروق الفردية بتضمين موارد تعليمية إضافية للمتدربين الذين يحتاجون لدعم إضافي.	
		20	////////// ////////	4. اعتماد المنهاج على نظام تقويم تربيوي يتصف بالتنوع والاستمرارية ووضوح المعايير والتعزيز ويعتمد على مبدأ التقويم من أجل التطوير وينتقل من الكشف عن التحصيل المعرفي إلى الأدائي، باستخدام أنماط مختلفة من التقويم البديل.	
		32	////////// ////////// //////////	5. تعزيز الكفايات الاجتماعية: ظهور إشارات على مهارات التواصل الفعال والعمل الجماعي، توزيع الأدوار، المسؤولية الاجتماعية (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)	2. تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين
		43	////////// ////////// ////////// ////	6. تنمية الكفايات البشرية: القيادة، التكيف مع التغيرات، الذكاء العاطفي، التنظيم الذاتي، والتعلم مدى الحياة، والمصادقية، والاستقلالية (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)	
		35	////////// ////////// //////////	7. تطوير الكفايات المنهجية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت،	

			//	العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإبداع في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)	
		10	////////	8. تضمين إرشادات وتوجيهات للمدربين حول أساليب التدريب الحديثة والفعالة كالتعلم النشط والتفاعلي في المجال المهني	3. تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية
		5	////	9. توفير معلومات عن المرافق والتجهيزات والوسائل التدريبية الحديثة (بنية تحتية وموارد بشرية وشبكات) والمناسبة لكل مجال مهني	
		2	//	10. تضمين إرشادات لاستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التدريب المهني	
		3	///	11. تضمين معلومات عن الاهتمام بتوفير بيئة تدريبية آمنة ونظيفة وملائمة لجميع المتدربين	
		5	////	12. توفير مؤشرات لضمان فرص متساوية للالتحاق ببرامج التدريب المهني لجميع الفئات	4. الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني
		3	///	13. توفير معلومات عن مراعاة احتياجات ذوي الإعاقة في برامج التدريب المهني	
		3	///	14. تشجيع مشاركة الإناث في مجالات التدريب المهني المختلفة	
		4	////	15. تضمين إرشادات حول أخلاقيات العمل في المجال المهني	
		2	//	16. الإشارة إلى احتياجات سوق العمل الفلسطيني الحالية والمستقبلية من المهن اعتماداً على تحليل احتياجات أو دراسات وغيرها.	5. تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني
		3	///	17. الربط بين المهارات المهنية والقطاعات الاقتصادية الرئيسية في فلسطين من خلال بيان أهميتها وبيان أثرها	
		3	///	18. تضمين أنشطة لتطوير مهارات التكيف مع التغيرات التقنية في بيئة العمل من جوانب التعلم مدى الحياة والتطوير المهني المستمر	
		3	///	19. الإشارة إلى التحديات الاقتصادية والسياسية وقضايا الحياة والمجتمع في فلسطين وتأثيرها على المهن المختلفة شكل صريح أو صمني	

		12	////////// /	20. تضمين مفاهيم العمل اللائق (ساعات العمل، الأجور العادلة، العمر المناسب لمجال العمل)	6. تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني
		5	////	21. الإشارة الى الانتهاكات التي تواجه العمال كالعامل القسري والاسترقاق والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال.	
		20	////////// //////////	22. تضمين معايير السلامة والصحة المهنية في كل تخصص مهني	
		18	////////// //////////	23. تضمين معلومات عن حقوق العمال، قوانين العمل، عقود العمل وتحديات البطالة في سوق العمل الفلسطيني	
		15	////////// ////	24. تضمين مهارات التخطيط و إدارة الوقت وتنظيم العمل لزيادة الإنتاجية	
		2	//	25. تضمين مفاهيم ريادة الأعمال وكيفية بدء مشروع مهني صغير	7. تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية
		8	//////////	26. التركيز على التحليل و الإبداع في حل المشكلات العملية في المجالات المهنية المختلفة في المواقف التعليمية	
		15	////////// ////	27. تضمين مؤشرات على الدقة ومعايير الجودة والأداء في التخصص المهني	
		8	//////////	28. تضمين معلومات عن التلمذة المهنية والتشبيك مع القطاع الخاص	8. ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص
		7	//////////	29. توفير معلومات عن التطورات التكنولوجية والممارسات الحديثة في مجال التخصص المهني	

ملحق (ط)

الاستبانة بصورتها الأولى



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

استبانة علمية بعنوان

واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة،

والتصور المقترح لتطويرها

(بصورتها الأولى - صورة للتحكيم)

إعداد الباحث

أ/ حمزة سعادات محمد جربوعه - باحث دكتوراه

إشراف

د. علياء العسالي أ.د. ماجد الصعوب

1446هـ / 2025 م

السيد الاستاذ الدكتور.....

جامعة...../كلية...../قسم.....

تحية طيبة وبعد،،،،،

يقوم الباحث بإعداد استبانة لجمع آراء ذوي العلاقة بالتدريب المهني حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، في ضوء الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة، واستشراف التحديات والتصورات المقترحة لتطوير هذه البرامج، مما يسهم في وضع خارطة طرق عملية لتحسين برامج التدريب المهني في فلسطين؛ وذلك لاستخدام النتائج في إعداد رسالة الدكتوراه الخاصة بالباحث بعنوان "واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها".

من خلال خمسة محاور للاستبانة وهي:

المحور الأول: وتقيس مواجعة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي: وتتضمن (15 فقرة)، وتقيس مدى تحقق برامج التدريب المهني، وملائمة هذه البرامج لاحتياجات السوق بحيث تغطي الجوانب: (الاحتياجات - الجودة - الشمول - الاستدامة - التحديث - الشراكات - البنية التحتية - التقييم - التكنولوجيا - فرص التعلم مدى الحياة - تعزيز المساواة - الاستعداد للعمل الأخضر... وغيرها).

المحور الثاني: وتقيس مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد): وتتضمن (12 فقرة)، وتقيس أثر التدريب في الجودة، الاستدامة، الشمولية في التعليم والتدريب.

المحور الثالث: وتقيس مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي): وتتضمن (12 فقرة)، وتقيس أثر التدريب في إيجاد فرص عمل وتحفيز النمو.

المحور الرابع: وتقيس التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني: وتتضمن (12 فقرة)، وتشمل فقرات عن التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني.

المحور الخامس: وتقيس التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني: وتتضمن (12 فقرة)، وتشمل فقرات عن الأفكار والتوصيات للتحسين.

والرجاء من سيادتكم:

قراءة الفقرات وتحديد ما إذا كانت الفقرات تلائم الاستبانة، مع إفادتنا بمقترحاتكم الخاصة بهذا الاستبانة من حيث:

مدى ملائمة فقرات الاستبانة.

مدى وضوح تعليمات الاستبانة.

مدى وضوح الفقرات ودقتها في تعديل أو إضافة أو حذف الفقرات التي تحتاج إلى ذلك.

مدى كفاية فقرات الاستبانة لقياس المحاور الفرعية للاستبانة.

مدى قدرة الاستبانة ككل على تحديد واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة.

وشكراً على تعاونكم،،،

الباحث

استبانة علمية بعنوان

"واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة،

والتصور المقترح لتطويرها"

عزيزي/ عزيزتي المشارك/ة.....

تحية طيبة وبعد،

في إطار إعداد رسالة دكتوراه بعنوان": واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها"، أضع بين أيديكم هذه الاستبانة، راجياً منكم التكرم بالإجابة على جميع الفقرات بكل موضوعية وشفافية، علماً بأن جميع الإجابات ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مساهمتم الكريمة سيكون لها أثر كبير في دعم نتائج البحث وإثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

الباحث

مقدمة تعريفية بالاستبانة:

لقد أصبحت التنمية المستدامة هدفاً عالمياً لكل من الاقتصادات المتقدمة والصاعدة منذ أن أقرت الأمم المتحدة خطة التنمية المستدامة لعام 2030. حيث شهد مفهوم التنمية المستدامة ثورة في سبعينات القرن الماضي، فالإلى جانب المعنى الذي كان محصوراً في البعد الاقتصادي والاجتماعي فقط تم إلقاء مصطلحات جديدة بالتنمية، وأصبح مصطلح التنمية المستدامة من أهم المصطلحات في أدبيات التنمية، إذ أطلق عليها مجموعة من المسميات منها التنمية التضامنية، والتنمية البشرية، والتنمية المتواصلة، والتنمية الشاملة، والتنمية التكنولوجية وأخيراً تم توحيدها في مصطلح واحد وهو التنمية المستدامة¹

وتعتبر عملية التنمية المستدامة عملية صعبة ومعقدة وشاملة، لذا هي تسعى لتحقيق مجموعة من الغايات والأهداف؛ تم الإعلان عنها في العالم من خلال قرار 1/70 للجمعية العامة للأمم المتحدة تحت عنوان "تحويل عالمنا: أجندة التنمية المستدامة لعام 2030" في عام 2015، والتي تمثل خطة عمل للأفراد والكوكب نحو الازدهار، وفقاً لما ورد بالميثاق وبدأ التنفيذ الفعلي لهذه الأهداف في يناير 2016.²

1 الربيعي، شهد سلام عبدالرحمن، والعبادي، محمد جاسم محمد. (2024). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة استطلاعية في شركة نفط الشمال. المجلة الجزائرية للاقتصاد السياسي، 6 (1)، ص 15.

2 منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو). (2016). التعليم من أجل الناس والكواكب - بناء مستقبل مستدام للجميع، التقرير العالمي لرصد التعليم، أهداف التنمية المستدامة، ص 9.

وتتمحور هذه الأهداف حول خمسة مجالات رئيسية وهي الناس، الكوكب، الازدهار، السلام والشراكة،¹ وتتمثل في سبعة عشر هدف (2015-2030) في الآتي:

القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان.

القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة.

ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار.

ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.²

تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.

ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع.

ضمان حصول الجميع على بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة.

تعزيز النمو الاقتصادي المطرد و الشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة و المنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.³

إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام، وتشجيع الابتكار.

الحد من انعدام المساواة داخل البلدان و في ما بينها.

جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة.

ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة.

اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره.⁴

حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة.

حماية النظم الإيكولوجية البرية ومكافحة التصحر ووقف تدهور الأراضي وفقدان التنوع.

السلام والعدل والمؤسسات.

1 جدي، ياسين؛ وبوعكة، آسيا. (2024). قراءة تحليلية لمؤشرات التنمية المستدامة ومعوقاتها في بعض الدول العربية. مجلة المنهل الإقتصادي، 6 (2)، ص 241.

2 عطاب، يونس؛ وميلود، حليلة. (2024). ارتباط التنمية المستدامة بالبيئة في الجزائر: المفهوم والتحديات. مجلة الفكر القانوني والسياسي، 8 (1)، ص 33.

3 الأمم المتحدة: الجمعية العامة. (2015). تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030. الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الأمم المتحدة لاعتماد خطة التنمية لما بعد 2015، الدورة السبعون، 17.

4 المولى، مآرب محمد أحمد، و محمد، سعدون جابر. (2024). المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة الموصل وفق أبعاد التنمية المستدامة. مجلة الدراسات المستدامة 6 (1)، ص 1630.

تعزيز وسائل التنفيذ و تنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة.¹

ويمكن تمثيلهم في الشكل التالي.



الشكل رقم (1) أهداف التنمية المستدامة

المصدر: موقع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهداف التنمية المستدامة 2

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-development-goals/>

ومن هذا المنطلق يسعى التدريب المهني لتحقيق تلك أهداف التنمية المستدامة من خلال برامج التدريب المهني. إلا أنه تواجه هذه البرامج مجموعة من المشكلات مثل المتعلقة بضعف الموارد، وغياب التكنولوجيا الحديثة في التدريب، وقلة توافق البرامج مع متطلبات السوق المحلي والإقليمي.

الأمر الذي يدعونا إلى البحث والدراسة لتحليل واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، وبالأخص في ضوء الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة، واستشراف التحديات والتصورات المقترحة لتطوير هذه البرامج، مما يساهم في وضع خارطة طرق عملية لتحسين برامج التدريب المهني في فلسطين.

الهدف من الاستبانة

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع آراء ذوي العلاقة بالتدريب المهني حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، في ضوء الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة، واستشراف التحديات والتصورات المقترحة لتطوير هذه البرامج، مما يساهم في وضع خارطة طرق عملية لتحسين برامج التدريب المهني في فلسطين؛ وذلك من خلال خمسة محاور للاستبانة وهم:

1فرحان، عبدالله ثابت. (2023). أثر الإدارة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية. مجلة جامعة البيضاء، 5 (4)، 931-932.

2 موقع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهداف التنمية المستدامة. أهداف التنمية المستدامة. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-development-goals/>. روجع في 2025/4/28م

المحور الأول: موازنة برامج التدريب المهني الحالية لمتطلبات سوق العمل المحلي: وتتضمن (15 فقرة)، وتقيس مدى تحقق برامج التدريب المهني، وملائمة هذه البرامج لاحتياجات السوق بحيث تغطي الجوانب: (الاحتياجات - الجودة - الشمول - الاستدامة - التحديث - الشراكات - البنية التحتية - التقييم - التكنولوجيا - فرص التعلم مدى الحياة - تعزيز المساواة - الاستعداد للعمل الأخضر... وغيرها).

المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد): وتتضمن (12 فقرة)، وتقيس أثر التدريب في الجودة، الاستدامة، الشمولية في التعليم والتدريب.

المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي): وتتضمن (12 فقرة)، وتقيس أثر التدريب في إيجاد فرص عمل وتحفيز النمو.

المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني: وتتضمن (12 فقرة)، وتشمل فقرات عن التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني.

المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني: وتتضمن (12 فقرة)، وتشمل فقرات عن الأفكار والتوصيات للتحسين

وعليه، نرجو التكرم بالإجابة هذا الاستبيان، حيث ستستخدم النتائج لأغراض بحثية فقط.

تعليمات

أن تقرأ كل فقرة بدقة ثم تبدي رأيك بوضع علامة (✓) أمام الاختيار الذي ينطبق.

ليس هناك استجابة صحيحة واستجابة خاطئة، ولكن تخير الاستجابة التي تعكس رأيك أو تقييمك للفقرة بصدق وموضوعية.

استخدم مقياس ليكرت الخماسي للإجابة (1 = أبدًا، 2 = نادرًا، 3 = أحيانًا، 4 = غالبًا، 5 = دائمًا) للمحور الأول والثاني والثالث، (1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة) للمحور الرابع والخامس.

ليس هناك زمن محدد للإجابة.

لا تترك عبارة دون إجابة، ولا تضع أكثر من علامة على استجابات الفقرة الواحدة.

هذه البيانات سرية ولغرض البحث العلمي فقط.

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير على تعاونكم

الباحث

البيانات الأساسية

النوع الاجتماعي:

- ذكر انثى

المؤهل العلمي:

- أقل من بكالوريوس بكالوريوس
 دراسات عليا

العلاقة بمجال التدريب المهني :

- مدرب متدرب
 إداري مشرف/مختص تطوير برامج
 خبير/أكاديمي موظف (إدارة التدريب المهني في وزارة العمل / وكالة الغوث الدولية)

عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني :

- أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات
 من 10 إلى أقل من 15 سنوات أكثر من 15 سنة

نوع المركز المهني:

- مؤسسة دولية (وكالة الأونروا) مركز تدريب مهني حكومي يتبع وزارة العمل

المركز المهني:

- مركز تدريب مهني جنين (وزارة العمل) مركز تدريب المرأة (رام الله) (وكالة الغوث الدولية)
 مركز تدريب مهني طولكرم (وزارة العمل) مركز تدريب مهني بيت عور (وزارة العمل)
 مركز تدريب قلنديا (وكالة الغوث الدولية) مركز تدريب مهني القدس (العيزرية) (وزارة العمل)
 مركز تدريب مهني نابلس (وزارة العمل) مركز تدريب مهني بيت جالا (وزارة العمل)
 مركز التدريب المهني متعدد الأغراض حلول (وزارة العمل)

محاور الاستبانة

م	الفقرة	مدى وضوح الفقرة		مدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجله (البعد - الاستبانة ككل)	
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي
المحور الأول: مواومة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي					
					تتماشى برامج التدريب المهني مع احتياجات سوق العمل المحلي والدولي.
					تراعي البرامج تحقيق مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الفئات المختلفة.
					يتم دمج مفاهيم التنمية المستدامة في البرامج التدريبية.
					توفر البرامج فرص تدريب متكافئة للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة.
					تواكب البرامج التدريبية التطورات التقنية والصناعية الحديثة.
					تتضمن البرامج التدريب العملي في بيئة تحاكي سوق العمل الحقيقي.
					يوجد تعاون فعال بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص لدعم المهارات المهنية.
					تلبي البنية التحتية والتجهيزات في مراكز التدريب متطلبات التدريب المهني.
					تُحدّث البرامج التدريبية بصفة دورية بناءً على دراسات احتياجات السوق.
					تعتمد البرامج على أساليب تدريب حديثة (تفاعلية، تطبيقية، رقمية).
					يتم ربط البرامج التدريبية بمسارات التعليم المستمر مدى الحياة.
					تسهم برامج التدريب المهني في دعم التوظيف الأخضر والمهن المستدامة.
					تسعى البرامج إلى تعزيز روح المبادرة والريادة لدى المتدربين.

م	الفقرة	مدى وضوح الفقرة		مدى مناسبة لقياس ما وضعت لأجله (البعد - الاستبانة ككل)	
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي
	يتم تقييم أثر البرامج على الخريجين وسوق العمل بآليات منهجية.				
	تسهم برامج التدريب في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية الاقتصادية المستدامة.				
المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)					
	تضمن البرامج التدريبية حصول المتدربين على تعليم ذي جودة عالية.				
	تتوفر بيئات تعليمية آمنة وملائمة للمتدربين.				
	تقدم البرامج فرصاً متكافئة للفئات المستحقة للدعم.				
	تتبع البرامج معايير ضمان جودة التعليم والتدريب.				
	يتم تدريب المعلمين والمدربين باستمرار لتحديث مهاراتهم.				
	يتم دمج المهارات الحياتية الأساسية ضمن البرامج التدريبية.				
	تتيح البرامج فرص التعلم مدى الحياة لكل الفئات العمرية.				
	تشجع البرامج على الإبداع والتفكير النقدي.				
	تلتزم البرامج بتحقيق أهداف محو الأمية والمهارات الأساسية.				
	توفر البرامج فرصاً للتدريب المهني للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.				
	تسهم البرامج في دعم الابتكار والبحث التطبيقي.				
	يتم تطوير البرامج التدريبية وفق معايير تعليمية دولية.				

م	الفقرة	مدى وضوح الفقرة		مدى مناسبة لقياس ما وضعت لأجله (البعد - الاستبانة ككل)	
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي
المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)					
					تساهم برامج التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة.
					تؤهل البرامج المتدربين للحصول على وظائف مناسبة ومستقرة.
					تركز البرامج على تطوير المهارات الرقمية المطلوبة في سوق العمل.
					تسعى البرامج لرفع الإنتاجية وتحقيق النمو الاقتصادي.
					يتم إعداد المتدربين لمتطلبات ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة.
					تتضمن البرامج التدريبية جوانب السلامة والصحة المهنية.
					تعزز البرامج المهارات المطلوبة للاقتصاد الأخضر والمستدام.
					تدعم البرامج التكافؤ بين الجنسين في سوق العمل.
					تنمي البرامج مهارات العمل الجماعي والتواصل لدى المتدربين.
					تتوفر فرص تدريب عملي داخل بيئات العمل الفعلية ضمن نظام التدريب التعاوني.
					يتم إشراك أصحاب العمل في تصميم البرامج التدريبية.
					يتم توفير فرص تدريب عملي مدعوم بشهادات معتمدة أثناء أو بعد التدريب.
المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني					
					تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف التمويل المخصص.

م	الفقرة	مدى وضوح الفقرة		مدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجله (البعد - الاستبانة ككل)	
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي
	تُعاني برامج التدريب المهني من نقص في الكوادر المؤهلة.				
	لا تفي محتوى برامج التدريب المهني بمتطلبات سوق العمل.				
	تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص.				
	تُعاني برامج التدريب المهني من محدودية البنية التحتية والتجهيزات التدريبية الحديثة.				
	تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف التنسيق بين الجهات ذات العلاقة بالتدريب المهني.				
	يسود المجتمع النظرة السلبية تجاه التعليم والتدريب المهني.				
	يضعف الاهتمام بالتدريب المهني المستمر للمدربين.				
	يصعب توفير فرص التدريب المهني الميداني للمدربين.				
	يفتقر مجال التدريب المهني إلى الأجهزة التكنولوجية والرقمية الحديثة.				
	تضعف الأنظمة المتبعة في مراقبة جودة مخرجات التدريب المهني.				
	يتأثر تطوير مراكز التدريب المهني نتيجة الأوضاع السياسية والاحتلال.				
	تنقص الكوادر المهنية التدريبية في برامج التدريب المهني.				
المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني					
	تطوير البرامج التدريبية لتنماشى مع متطلبات التنمية المستدامة.				
	تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب.				

م	الفقرة	مدى وضوح الفقرة		مدى مناسبة لقياس ما وضعت لأجله (البعد - الاستبانة ككل)	
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي
	توسيع الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص.				
	رفع كفاءة المدربين من خلال برامج تدريبية متخصصة.				
	تحسين بيئة التدريب والبنية التحتية في مراكز التدريب.				
	تصميم برامج تدريب مهني متكافئة للفئات المستحقة للدعم.				
	توفير التمويل المستدام لدعم برامج برامج التدريب.				
	تعزيز التوعية المجتمعية بأهمية التدريب المهني.				
	إنشاء نظام متابعة وتقييم فعال لبرامج التدريب.				
	دمج مهارات ريادة الأعمال والابتكار ضمن البرامج التدريبية.				
	التوسع في برامج التعلم مدى الحياة للمهنيين.				
	إعداد برامج تدريبية تدعم فرص العمل في الاقتصاد الأخضر.				

ملاحظات إضافية

هل لدى سيادتكم أي آراء أو مقترحات خاصة أو تعليقات إضافية بهذا الاستبانة من حيث عباراته

يمكن أن تُثري البحث، يرجى كتابتها هنا:؟

.....

.....

.....

.....

ملحق (ي)

قائمة المحكمين لأداة الاستبانة بصورتها الأولى

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	الرتبة الأكاديمية / المسمى الوظيفي	التخصص	مكان العمل
1	عمر محاسنة	الدكتوراة	أستاذ	مناهج وأساليب تدريس التربية المهنية	جامعة البلقاء التطبيقية - كلية الشوبك الجامعية
2	أحمد الطويسي	الدكتوراة	أستاذ	مناهج وأساليب تدريس التربية المهنية	جامعة مؤتة
3	غسان الحلو	الدكتوراة	أستاذ	المناهج وأساليب التدريس	جامعة النجاح الوطنية
4	مصعب عبوشي	الدكتوراة	أستاذ مشارك/ رئيس قسم العلوم الإنسانية	مناهج وطرق تدريس الرياضيات	جامعة فلسطين التقنية (خضوري) فرع طولكرم
5	أحمد حمارشة	الدكتوراة	أستاذ	التربية	جامعة فلسطين التقنية
6	أمين نواهضة	الدكتوراة	أستاذ مشارك	الهندسة الميكانيكية / برنامج ماجستير TVET	جامعة فلسطين التقنية
7	نهى عطير	الدكتوراة	أستاذ مشارك	التربية	جامعة فلسطين التقنية (خضوري) - فرع طولكرم
8	عاصم عبيد	الدكتوراة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة فلسطين التقنية (خضوري)- فرع رام الله

9	ربيع عطير	الدكتورة	أستاذ مساعد	إدارة تعليمية	كلية الأمة الجامعية
10	رولا حرب	الدكتورة	أستاذ مساعد	فلسفة في التربية	كلية الأمة الجامعية
11	محمد جوعادة	الماجستير	محاضر تكييف وتبريد	التعليم والتدريب المهني والتقني	جامعة فلسطين التقنية (خضوري) - فرع العروب
12	مراد دعمة	الماجستير	محاضر تكييف وتبريد	التعليم والتدريب المهني والتقني	جامعة فلسطين التقنية (خضوري)- فرع طولكرم
13	أشرف قسراوي	الماجستير	كبير المدربين	إدارة الجودة	كلية تدريب قلنديا
14	بهاء عوض	الماجستير	مدير كلية	إدارة الجودة	كلية تدريب قلنديا
15	رنا الأشقر	الماجستير	مدير إدارة مراكز التدريب الخاصة	الإدارة العامة	وزارة العمل الفلسطينية

ملحق (ك)

الاستبانة بالشكل النهائي



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

استبانة علمية بعنوان

واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة،

والتصور المقترح لتطويرها

(الصورة النهائية)

إعداد

أ/ حمزة سعادات محمد جريوة - باحث دكتوراة

إشراف

د. علياء العسالي أ.د. ماجد الصعوب

1446 هـ/ 2025 م

عزيزي/ عزيزتي المشارك/ة.....

تحية طيبة وبعد،

في إطار إعداد رسالة دكتوراه بعنوان: "واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها"، أضع بين أيديكم هذه الاستبانة، راجياً منكم التكرم بالإجابة على جميع الفقرات بكل موضوعية وشفافية، علماً بأن جميع الإجابات ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مساهمتم الكريمة سيكون لها أثر كبير في دعم نتائج البحث وإثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

الباحث

مقدمة تعريفية بالاستبانة:

لقد أصبحت التنمية المستدامة هدفاً عالمياً لكل من الاقتصادات المتقدمة والصاعدة منذ أن أقرت الأمم المتحدة خطة التنمية المستدامة لعام 2030¹. حيث شهد مفهوم التنمية المستدامة ثورة في سبعينات القرن الماضي، فإلى جانب المعنى الذي كان محصوراً في البعد الاقتصادي والاجتماعي فقط تم إلقاء مصطلحات جديدة بالتنمية، وأصبح مصطلح التنمية المستدامة من أهم المصطلحات في أدبيات التنمية، إذ أطلق عليها مجموعة من المسميات منها التنمية التضامنية، والتنمية البشرية، والتنمية المتواصلة، والتنمية الشاملة، والتنمية الأيكولوجية وأخيراً تم توحيدها في مصطلح واحد وهو التنمية المستدامة.²

وتعتبر عملية التنمية المستدامة عملية صعبة ومعقدة وشاملة، لذا هي تسعى لتحقيق مجموعة من الغايات والأهداف؛ تم الإعلان عنها في العالم من خلال قرار 1/70 للجمعية العامة للأمم المتحدة تحت عنوان "تحويل عالمنا: أجندة التنمية المستدامة لعام 2030" في عام 2015، والتي تمثل خطة عمل للأفراد والكوكب نحو الازدهار، وفقاً لما ورد بالميثاق وبدأ التنفيذ الفعلي لهذه الأهداف في يناير 2016.³

وتتمحور هذه الأهداف حول خمسة مجالات رئيسية وهي الناس، الكوكب، الازدهار، السلام والشراكة،⁴ وتتمثل في سبعة عشر هدفاً (2030-2015) في الآتي:

1. القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان.
2. القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة.
3. ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار.
4. ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.⁵
5. تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.
6. ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع.
7. ضمان حصول الجميع على بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة.
8. تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.⁶

¹ حسن، أحمد فرغلي. (2008). *البيئة والتنمية المستدامة الإطار المعرفي والتقييم المحاسبي*، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، القاهرة، ص 60.

² الربيعي، شهد سلام عبدالرحمن، والعبادي، محمد جاسم محمد. (2024). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة استطلاعية في شركة نفط الشمال. *المجلة الجزائرية للاقتصاد السياسي*، 6 (1)، ص 15.

³ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو). (2016). *التعليم من أجل الناس والكواكب - بناء مستقبل مستدام للجميع*، التقرير العالمي لرصد التعليم، أهداف التنمية المستدامة، ص 9.

⁴ جدي، ياسين؛ وبوعكة، آسيا. (2024). قراءة تحليلية لمؤشرات التنمية المستدامة ومقارنتها في بعض الدول العربية. *مجلة المنهل الاقتصادي*، 6 (2)، ص 241.

⁵ عطاب، يونس؛ وميلود، حليلة. (2024). ارتباط التنمية المستدامة بالبيئة في الجزائر: المفهوم والتحديات. *مجلة الفكر القانوني والسياسي*، 8 (1)، ص 33.

⁶ الأمم المتحدة: الجمعية العامة. (2015). *تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030*. الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الأمم المتحدة لاعتماد خطة التنمية لما بعد 2015، الدورة السبعون، 17.

9. إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام، وتشجيع الابتكار.
 10. الحد من انعدام المساواة داخل البلدان و في ما بينها.
 11. جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة.
 12. ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة.
 13. اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره.¹
 14. حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة.
 15. حماية النظم الإيكولوجية البرية ومكافحة التصحر ووقف تدهور الأراضي وفقدان التنوع.
 16. السلام والعدل والمؤسسات.
 17. تعزيز وسائل التنفيذ و تنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة.²
- ويمكن تمثيلهم في الشكل التالي.



الشكل رقم (1) أهداف التنمية المستدامة

المصدر: موقع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهداف التنمية المستدامة³

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-development-goals/>

ومن هذا المنطلق يسعى التدريب المهني لتحقيق تلك أهداف التنمية المستدامة من خلال برامج التدريب المهني. إلا أنه تواجه هذه البرامج مجموعة من المشكلات مثل المتعلقة بضعف الموارد، وغياب التكنولوجيا الحديثة في التدريب، وقلة توافق البرامج مع متطلبات السوق المحلي والإقليمي.

¹ المولى، مآرب محمد أحمد، و محمد، سعدون جابر. (2024). المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة الموصل وفق أبعاد التنمية المستدامة. مجلة الدراسات المستدامة 6 (1)، ص 1630.

² فرحان، عبدالله ثابت. (2023). أثر الإدارة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية. مجلة جامعة البيضاء، 5 (4)، 931-932.

³ موقع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهداف التنمية المستدامة. أهداف التنمية المستدامة. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/sustainable-development-goals/>. روجع في 2025/4/28م

الأمر الذي يدعوننا إلى البحث والدراسة لتحليل واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، وبالأخص في ضوء الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة، واستشراف التحديات والتصورات المقترحة لتطوير هذه البرامج، مما يسهم في وضع خارطة طرق عملية لتحسين برامج التدريب المهني في فلسطين.

الهدف من الاستبانة

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع آراء ذوي العلاقة بالتدريب المهني حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، في ضوء الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة، واستشراف التحديات والتصورات المقترحة لتطوير هذه البرامج، مما يسهم في وضع خارطة طرق عملية لتحسين برامج التدريب المهني في فلسطين؛ وذلك من خلال خمسة محاور للاستبانة وهم:

- **المحور الأول: موازنة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي:** وتتضمن (11 فقرة)، وتقيس مدى تحقق برامج التدريب المهني، وملائمة هذه البرامج لاحتياجات السوق بحيث تغطي الجوانب: (الاحتياجات - الجودة - الشمول - الاستدامة - التحديث - الشراكات - البنية التحتية - التقييم - التكنولوجيا - فرص التعلم مدى الحياة - تعزيز المساواة - الاستعداد للعمل الأخضر... وغيرها).
- **المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد):** وتتضمن (10 فقرة)، وتقيس أثر التدريب في الجودة، الاستدامة، الشمولية في التعليم والتدريب.
- **المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي):** وتتضمن (10 فقرة)، وتقيس أثر التدريب في إيجاد فرص عمل وتحفيز النمو.
- **المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني:** وتتضمن (11 فقرة)، وتشمل فقرات عن التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني.
- **المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني:** وتتضمن (10 فقرة)، وتشمل فقرات عن الأفكار والتوصيات للتحسين

وعليه، نرجو التكرم بالإجابة هذا الاستبيان، حيث ستستخدم النتائج لأغراض بحثية فقط.

تعليمات

1. أن تقرأ كل فقرة بدقة ثم تُبدي رأيك بوضع علامة (✓) أمام الاختيار الذي ينطبق.
2. ليس هناك استجابة صحيحة واستجابة خاطئة، ولكن خير الاستجابة التي تعكس رأيك أو تقييمك للفقرة بصدق وموضوعية.

3. استخدم مقياس ليكرت الخماسي للإجابة (1 = أبداً، 2 = نادراً، 3 = أحياناً، 4 = غالباً، 5 = دائماً) للمحور الأول والثالي والثالث، (1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة) للمحور الرابع والخامس.
4. ليس هناك زمن محدد للإجابة.
5. لا تترك عبارة دون إجابة، ولا تضع أكثر من علامة على استجابات الفقرة الواحدة.
6. هذه البيانات سرية ولغرض البحث العلمي فقط.

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير على تعاونكم

الباحث

البيانات الأساسية

الجنس:

- ذكر انثى

المؤهل العلمي:

- أقل من بكالوريوس بكالوريوس
- دراسات عليا

العلاقة بمجال التدريب المهني :

- مدرب مدير

عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني :

- أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات
- من 10 إلى أقل من 15 سنوات أكثر من 15 سنة

نوع المركز المهني:

- مؤسسة دولية (وكالة الأونروا) مركز تدريب مهني حكومي يتبع وزارة العمل

المركز المهني:

- مركز تدريب مهني جنين (وزارة العمل) مركز تدريب المرأة (رام الله) (وكالة الغوث الدولية)
- مركز تدريب مهني طولكرم (وزارة العمل) مركز تدريب مهني بيت عور (وزارة العمل)
- مركز تدريب قلنديا (وكالة الغوث الدولية) مركز تدريب مهني القدس (العيصرية) (وزارة العمل)
- مركز تدريب مهني نابلس (وزارة العمل) مركز تدريب مهني بيت جالا (وزارة العمل)
- مركز التدريب المهني متعدد الأغراض لحلول (وزارة العمل)

م	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
المحور الأول: مواجعة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل						
1	تحقق برامج التدريب المهني مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الفئات المختلفة.					
2	توفر برامج التدريب المهني فرص تدريب متكافئة للنساء أو الشباب أو الأشخاص ذوي الإعاقة.					
3	تواكب البرامج التدريبية التطورات التقنية أو الصناعية الحديثة.					
4	يوجد تعاون فعال بين مؤسسات التدريب أو القطاع الخاص لدعم المهارات المهنية.					
5	تلبى البنية التحتية والتجهيزات في مراكز التدريب متطلبات التدريب المهني.					
6	تُحدَّث البرامج التدريبية بصفة دورية بناءً على دراسات احتياجات السوق.					
7	تعتمد البرامج على أساليب تدريب حديثة (تفاعلية، تطبيقية، رقمية).					
8	يتم ربط البرامج التدريبية بمسارات التعليم المستمر.					
9	تسعى البرامج إلى تعزيز روح المبادرة والريادة لدى المتدربين.					
10	تُقيم أثر البرامج على الخريجين وسوق العمل بآليات منهجية.					
11	تسهم برامج التدريب في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية الاقتصادية المستدامة.					

م	الفقرة	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبداً
المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)						
1	تضمن البرامج التدريبية حصول المتدربين على تعليم ذي جودة عالية.					
2	تتوفر بيئات تعليمية آمنة وملائمة للمتدربين.					
3	تتبع البرامج التدريبية معايير ضمان جودة التعليم والتدريب.					
4	يتدرب المعلمين والمدرسين لتحديث مهاراتهم.					
5	تُدمج المهارات الحياتية الأساسية ضمن البرامج التدريبية.					
6	تشجع البرامج التدريبية على الإبداع والتفكير النقدي.					
7	تلتزم البرامج التدريبية بتحقيق أهداف محور الأمية والمهارات الأساسية.					
8	توفر البرامج التدريبية فرصًا للتدريب المهني للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.					
9	تسهم البرامج التدريبية في دعم الابتكار والبحث التطبيقي.					
10	تتطور البرامج التدريبية وفق معايير تعليمية دولية.	تعديل				
المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)						
1	تساهم برامج التدريب المهني في خلق فرص عمل جديدة.					
2	تؤهل البرامج التدريبية المتدربين للحصول على وظائف مناسبة ومستقرة.					
3	تركز البرامج التدريبية على تطوير المهارات الرقمية المطلوبة في سوق العمل.					
4	تسعى البرامج التدريبية لرفع الإنتاجية وتحقيق النمو الاقتصادي.					
5	يؤهل المتدربين لمتطلبات ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة.					
6	تتضمن البرامج التدريبية جوانب السلامة والصحة المهنية.					
7	تدعم البرامج التدريبية التكافؤ بين الجنسين في سوق العمل.					
8	تتمى البرامج التدريبية مهارات العمل الجماعي والتواصل لدى المتدربين.					
9	توفر البرامج التدريبية فرص التدريب العملي داخل بيئات العمل الفعلية ضمن نظام التدريب التعاوني.					
10	يشترك أصحاب العمل في تصميم البرامج التدريبية.					

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني						
1	تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف التمويل المخصص.					
2	لا يفي محتوى برامج التدريب المهني بمتطلبات سوق العمل.					
3	تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص.					
4	تُعاني برامج التدريب المهني من محدودية البنية التحتية والتجهيزات التدريبية الحديثة.					
5	تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف التنسيق بين الجهات ذات العلاقة بالتدريب المهني.					
6	يسود المجتمع النظرة السلبية تجاه التدريب المهني.					
7	يضعف الاهتمام بالتدريب المهني المستمر للمدربين.					
8	يصعب توفير فرص التدريب المهني الميداني للمتدربين.					
9	يفتقر مجال التدريب المهني إلى الأجهزة التكنولوجية والرقمية الحديثة.					
10	تضعف الأنظمة المتبعة في مراقبة جودة مخرجات التدريب المهني.					
11	يتأثر تطوير مراكز التدريب المهني نتيجة الأوضاع السياسية والاحتلال.					
المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني						
1	تطوير البرامج التدريبية لتتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة.					
2	تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب.					
3	توسيع الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص.					
4	رفع كفاءة المدربين من خلال برامج تدريبية متخصصة.					
5	تحسين بيئة التدريب والبنية التحتية في مراكز التدريب.					
6	توفير التمويل المستدام لدعم برامج التدريب.					
7	تعزيز التوعية المجتمعية بأهمية التدريب المهني.					
8	إنشاء نظام متابعة وتقييم فعال لبرامج التدريب.					
9	دمج مهارات ريادة الأعمال والابتكار ضمن البرامج التدريبية.					
10	التوسع في برامج التعلم للمهنيين.					

ملحق (د)

كتاب تسهيل مهمة من الجامعة موجه للأونروا لتوزيع الاستبانة

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ : 2025/05/29 م

السيد معاوية اعمر المحترم
مدير برنامج التعليم - وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل لاجئي فلسطين
تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة الطالب/ حمزة سعادت محمد جربوعه. رقم التسجيل (12270407)
تخصص الدكتوراه في التعلم والتعليم.

تهديكم أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب حمزة سعادت محمد جربوعه هو طالب دراسات عليا في برنامج الدكتوراه في التعلم والتعليم وهو يصدد اعداد أطروحة الدكتوراه الخاصة به والتي هي بعنوان:

" واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها"

يرجى من حضرتكم مخاطبة من يلزم لتسهيل مهمة الطالب، حيث يحتاج الطالب الى توزيع استبانة على معلمي ومدرسي مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل لاجئي فلسطين، وذلك لجمع معلومات حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة. ولأغراض بحثية خاصة بأطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. شادي أبو الكباش
رئيس قسم العلوم الإنسانية
كلية الدراسات العليا



مرفق: - شهادة IRB، الاستبانة

فلسطين، نابلس، من ب 7،707 هاتف: (972) 2345115، 2345114، 2345113 (09) (972) * فاكس: (972) 2342907 (09) (972)
3200 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

ملحق (م)

كتاب تسهيل مهمة من الجامعة موجه لوزيرة العمل

An-Najah
National University
The President's Office



جامعة
النجاح الوطنية
مكتب رئيس الجامعة

التاريخ: 2025/06/16

الرقم: 529/رج/2600

معالي الدكتورة إيناس دحادحة العطاري المحترمة
وزيرة العمل

تحية طيبة وبعد،

الموضوع: تسهيل مهمة بحثية

تهديكم جامعة النجاح الوطنية أطيب التحيات وأصدقها، وترجو لكم دوام الصحة والتميز، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، يرجى التكرم بالإيعاز لمن يلزم بتسهيل المهمة البحثية التي يجريها الطالب "حمزة سعدات محمد جربوع"، تخصص دكتوراه "التعلم والتعليم" من كلية الدراسات العليا في الجامعة، حيث يعمل الطالب على إعداد أطروحة بعنوان "واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصوّر مقترح لتطويرها"، وتتطلب مهمته البحثية توزيع استبيان على معلمي ومدربي مراكز التدريب المهني في الوزارة، والحصول على بيانات حول المدربين والطلبة.

شاكرين لكم جهودكم وحسن تعاونكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

رئيس الجامعة
أ.د. محمد الناصر زيد



نسخة/د. نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية
نسخة/د.ق.أ. عميد كلية الدراسات العليا
نسخة/الملف

ملحق (ن)

نتائج تكرارات الاستجابات والنسب المئوية لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية

المستدامة (الهدف الرابع)

م	المؤشرات	مناهج الكفايات	مناهج التجميل وتصنيف الشعر (ورزة العمل)	الطريقة الوظيفية المعيارية لتطوير برامج التدريب المهني	مناهج الأستيموم (ورزة العمل)	مناهج التجميل وتصنيف الشعر (ورزة العمل)	مناهج الطاقفة الشمسية (ورزة العمل)	مناهج تجليس ودهان هياكل المركبات (الأفرزا)	مناهج ميكانيكا السيارات (ورزة العمل)	مجموع التكرارات	التكرار المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا	درجة الحرية	مستوى الدلالة
1	لشمولية: توفر معلومات و أرقام للمهارات الأساسية والمتقدمة، مدارج تطبيقية تجمع بين المعرفة النظرية والمهارات العملية	14	21	14	21	11	11	12	24	128	579	4.523	2.4072	*11.750	7	0.109
		10.94%	16.41%	10.94%	16.41%	8.59%	8.59%	9.38%	18.75%	100.00%						
2	التكاملية: تضمين أمثلة من الواقع المهني تعكس بيئة العمل الحقيقية في النطاق الخاص، التوضيح المغاير، تسلسل المحتوى بحيث يتبع كل درس نظري موقف تطبيقي	31	31	11	27	5	14	1	37	157	646	4.115	2.6238	*65.318	7	0.000
		19.75%	19.75%	7.01%	17.20%	3.18%	8.92%	0.64%	23.57%	100.00%						
3	المرونة: خيارات متعددة للأشطة والمشاريع تناسب مختلف أساليب التعلم، وقضايا للتحقق الفورية تتضمن موارد تعليمية إضافية للمتعلمين الذين يحتاجون لدعم إضافي.	12	10	7	14	2	8	3	13	69	292	4.232	2.4861	*16.217	7	0.023
		17.39%	14.49%	10.14%	20.29%	2.90%	11.59%	4.35%	18.84%	100.00%						
4	اعتماد المناهج على نظام تقويم تروبي يتصف بالتنوع والاستمرارية ووضع المعايير والتعزيز ويعتمد على مبدأ التقويم من أجل التطوير وينتقل من الكشف عن التحصيل المعرفي إلى الذاتي، باستخدام نماذج مختلفة من التقويم البديل	19	12	15	9	5	10	1	18	89	360	4.045	2.5580	*24.348	7	0.001
		21.35%	13.48%	16.85%	10.11%	5.62%	11.24%	1.12%	20.22%	100.00%						
	جودة برامج التدريب المهني	76	74	47	71	23	43	17	92	443	1877	4.237	2.5268	*92.133	7	0.000
		17.16%	16.70%	10.61%	16.03%	5.19%	9.71%	3.84%	20.77%	100.00%						
5	تعزيز الكفايات الاجتماعية: ظهور إشارات على مهارات التواصل الفعال والعمل الجماعي، توزيع الأدوار، المسؤولية الاجتماعية (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)	10	40	20	27	5	32	2	35	171	769	4.497	2.3499	*67.924	7	0.000
		5.85%	23.39%	11.70%	15.79%	2.92%	18.71%	1.17%	20.47%	100.00%						
6	تنمية الكفايات البشرية: القيادة، التكيف مع التغيرات، الكفاءة المعنوية، التنظيم الذاتي، والتعلم مدى الحياة، والمعدانية، والاستقلالية (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)	7	32	23	31	15	26	8	35	177	831	4.695	2.2355	*37.825	7	0.000
		3.95%	18.08%	12.99%	17.51%	8.47%	14.69%	4.52%	19.77%	100.00%						
7		11	30	18	17	16	21	7	26	146	656	4.493	2.3201	*21.452	7	0.003
	تطوير الكفايات المنهجية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإمحاء في السياقات المهنية (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)	7.53%	20.55%	12.33%	11.64%	10.96%	14.38%	4.79%	17.81%	100.00%						
	تنمية مهارات المتعلمين الاجتماعية والمهنية للرقن الحادى والطربين	28	102	61	75	36	79	17	96	494	2256	4.567	2.2979	*114.518	7	0.000
		5.67%	20.65%	12.35%	15.18%	7.29%	15.99%	3.44%	19.43%	100.00%						
8	تضمن إرشادات وتوجيهات للمتعلمين حول أساليب التدريب الحديثة والتعاونة كالتعلم النشط والتفاني في المجال المهني	11	8	10	18	0	18	0	36	102	532	5.216	2.5315	*51.039	6	0.000
		10.78%	7.84%	9.80%	17.65%	0.00%	17.65%	0.98%	35.29%	100.00%						
9	توفير معلومات عن المرافق والتجهيزات والوسائل التدريبية الحديثة (بنية تحتية وموارد بشرية وشبكات) والمعاصرة لكل مجال مهني	18	3	10	8	17	16	9	20	101	490	4.851	2.4347	*19.634	7	0.006
		17.82%	2.97%	9.90%	7.92%	16.83%	15.84%	8.91%	19.80%	100.00%						
10	تضمن إرشادات استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التدريب المهني	9	4	7	10	6	16	3	16	71	353	4.972	2.3602	*19.479	7	0.007
		12.68%	5.63%	9.86%	14.08%	8.45%	22.54%	4.23%	22.54%	100.00%						
11	تضمن معلومات عن الأقسام بتوفير بيئة تدريبية آمنة ونظيفة وملائمة لجميع المتعلمين	11	7	5	10	14	10	13	12	82	397	4.841	2.3226	*6.195	7	0.517
		13.41%	8.54%	6.10%	12.20%	17.07%	12.20%	15.85%	14.63%	100.00%						
	تأهيل المعربين وتطوير المرافق التدريبية	48	22	32	46	43	60	26	84	361	1801	4.989	2.3921	*62.468	7	0.000
		13.30%	6.09%	8.86%	12.74%	11.91%	16.62%	7.20%	23.27%	100.00%						
12	توفر مؤشرات لضمان فريس متساوية للتخارج ببرامج التدريب المهني لجميع الفئات	4	1	2	2	4	6	1	1	21	91	4.333	2.1525	*9.095	7	0.246
		19.05%	4.76%	9.52%	9.52%	19.05%	28.57%	4.76%	4.76%	100.00%						
13	توفير معلومات عن مرعاة احتياجات ذوي الإعاقة في برامج التدريب المهني	1	3	1	1	0	3	0	2	11	48	4.364	2.5406	*2.636	5	0.756
		9.09%	27.27%	9.09%	9.09%	0.00%	27.27%	0.00%	18.18%	100.00%						
14	لتشجيع مشاركة الآباء في مجالات التدريب المهني المعقدة	1	1	1	1	1	2	0	1	8	35	4.375	2.3261	*0.750	6	0.993
		12.50%	12.50%	12.50%	12.50%	25.00%	12.50%	0.00%	12.50%	100.00%						
15	تضمن إرشادات التحول أخلاقيات العمل في المجال المهني	0	8	1	12	3	30	0	6	60	310	5.167	1.6991	*55.400	5	0.000
		0.00%	13.33%	1.67%	20.00%	5.00%	50.00%	0.00%	10.00%	100.00%						
	إحصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني	6	13	5	16	5	41	1	10	100	484	4.840	1.9629	*86.560	7	0.000
		6.00%	13.00%	5.00%	16.00%	8.00%	41.00%	1.00%	10.00%	100.00%						
	الهدف الرابع	167	211	145	208	110	223	61	282	1407	6427	4.568	2.4004	*195.121	7	0.000
		11.87%	15.00%	10.31%	14.78%	7.82%	15.85%	4.34%	20.04%	100.00%						

ملحق (ع)

أداة المقابلات بصورتها الأولى



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

نموذج مقابلة شبه موجهة فردية

لتحليل واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: الواقع، التحديات، والتصورات المقترحة"

إعداد: حمزة سعادات محمد جربوعه

إشراف

د. علياء العسالي أ. د. ماجد الصعوب

2025 /1446

نموذج مقابلة شبه موجهة فردية/ جماعية

لتحليل واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها"

تساؤلات المقابلة

1. ما وجهات نظر العاملين في مراكز التدريب المهني في فلسطين والتي تم استقصاؤها من خلال المقابلات الفردية/ الجماعية، حول واقع أبرز التحديات التي يواجهونها في تطوير هذه البرامج في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وما التصورات التي يقترحونها للنهوض بها بما يسهم في تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة؟
2. ما مدى الاتفاق بين نتائج المقابلات الجماعية مع العاملين في مراكز التدريب المهني، ونتائج استجابات الاستبانة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها؟

أدوات الدراسة

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها، قام الباحث بإعداد أداة المقابلة شبه الموجهة الفردية (شبه المنظمة) كأداة نوعية رئيسية لجمع البيانات. وهي مقابلة مبنية على دليل أسئلة مُعد مسبقاً، ولكنها تسمح بالتوسع والمرونة في الحوار، مما يُتيح للباحث التعمق دون التقييد الكامل، وهذا يجعلها مناسبة جداً للدراسات التي تستهدف فهمًا نوعيًا معمقًا للواقع، التحديات، والتصورات.

كما ينتم هذا النوع من المقابلات ببعض الخصائص وهي:

- وجود أسئلة أساسية معدة مسبقاً: يُعد الباحث قائمة بأسئلة رئيسية تتناول محاور وتساؤلات الدراسة. كما تُستخدم هذه الأسئلة كدليل (Guide) خلال المقابلة.
- المرونة في الطرح والتفاعل: يمكن تغيير ترتيب الأسئلة أو إعادة صياغتها حسب تفاعل المشاركين. كما يمكن إضافة أسئلة فرعية أو توضيحية بناءً على إجابات المبحوثين.
- فتح المجال أمام المشاركين للتوسع: لا تُقيد المشارك بإجابات محددة، بل تُتيح له التعبير بحرية وتفصيل.
- تساعد على جمع بيانات عميقة وغنية: لأن الأسئلة تُوجّه لكنها لا تُقيد، فإنها تكشف عن آراء وتجارب متعددة ومعقدة.

ويُعد هذا النوع من المقابلات الأنسب للدراسة، وذلك للأسباب الآتية:

- تحقيق توازن بين التوجيه المنهجي والانفتاح على المضمون النوعي.
- يتوافق هذا النوع من المقابلات مع نتائج الدراسة الكمية التي أظهرت قصوراً في الجوانب البنوية والتمويل والتحديث التكنولوجي.
- تحليل فجوات التقييم الواضحة في ربط البرامج بالمسارات المهنية والتعاون مع القطاع الخاص.
- أهمية دمج وجهات نظر متعددة من مدربين ومدربين وممثلين عن جهات حكومية وخاصة.
- الحاجة إلى تصور متكامل عملي وقابل للتطبيق ميدانياً في السياق الفلسطيني لتحقيق التنمية المستدامة.
- استكشاف التفاعلات بين المشاركين (من مدربين، ومدربين، وخبراء)، الأمر الذي أسهم في توليد رؤى متعددة وأفكار تشاركية حول واقع البرامج وآفاق تطويرها.

وقد تم تضمين المقابلة بمجموعة من الأسئلة الرئيسية المرتبطة بمحاور وتساؤلات البحث، مع إتاحة المجال للمشاركين للتعبير بحرية والتوسع في الإجابة. وعليه قد مكن ذلك الباحث من الوصول إلى بيانات نوعية معمقة تعكس أبرز التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، وتستكشف التصورات المقترحة لتطويرها بما يعزز تحقيق الهدفين الرابع (التعليم الجيد) والثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة.

وقد حرص الباحث على إدارة جلسات المقابلة بأسلوب يضمن العدالة في التعبير وتنوع الأصوات وضمان بقاء المناقشات ضمن إطار موضوع الدراسة، مما أتاح الوصول إلى مستوى عالٍ من العمق والثراء في البيانات النوعية.

نموذج مقابلة شبه موجهة فردية/جماعية

عنوان المقابلة: "واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها"

خلفية الجلسة والتمهيد:

الباحث: أرحب بك في هذه المقابلة التي تهدف إلى جمع آراء وتجارب الخبراء والممارسين حول التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، واستكشاف التصورات التطويرية الممكنة في ضوء أهداف التنمية المستدامة، تحديداً الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، من أجل:

- فهم الواقع الحالي لبرامج التدريب المهني.
- تحديد مدى توافقها مع أهداف التنمية المستدامة (الهدف الرابع والثامن).
- رصد التحديات والمعوقات.
- بلورة تصور علمي للتطوير في ضوء نتائج الدراسة الكمية.

معلومات المشاركين بالمقابلة:

- المؤسسة:.....
- الخبرات في مجال التدريب المهني:.....
- نوع المركز التدريبي □ حكومي □ وكالة (أونروا)
- التخصص/المجال المهني:.....
- تاريخ المقابلة:.....
- مدة المقابلة: دقيقة
- عدد المشاركين بالمقابلة:.....
- نوع المشاركين: مدربون/مديرو مراكز تدريب/رؤساء أقسام/ممثلو مؤسسات حكومية وخاصة ذات علاقة بالتدريب المهني.

إرشادات عامة للمقابلة (يطلع عليها الباحث عند قيام بالمقابلة ثم يقرأها على المشاركين):

- الشكر على المشاركة في هذه الجلسة.

- تهدف هذه المقابلة إلى الاستماع إلى الآراء والخبرات والتجارب حول برامج التدريب المهني في فلسطين.
- لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة. ما نبحت عنه هو وجهات نظر متنوعة.
- ستُسجَل المقابلة صوتيًا فقط لأغراض التوثيق العلمي، وستُعامل جميع المعلومات بسرية تامة.
- للمشاركة الحق في الإجابة / عدم الإجابة عن أي سؤال دون إبداء الأسباب.

المحاور الرئيسية وأسئلة المقابلة:

التمهيد (مقدمة افتتاحية):

في ظل التغييرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، أصبحت مواجعة برامج التدريب المهني مع متطلباته ضرورة استراتيجية، حيث يُفترض أن تُصمم هذه البرامج بناءً على احتياجات فعالية للمهن، وتُحدَّث باستمرار لمواكبة التحولات التكنولوجية والاقتصادية. كما بات من المهم أن تسهم هذه البرامج في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف الرابع المتعلق بضمان التعليم الجيد للجميع، من خلال توفير بيئات تدريبية فعّالة، ومدرّبين أكفاء، ومضامين تعليمية تدمج المهارات الحياتية والابتكار.

إضافة إلى ذلك، فإن لهذه البرامج دورًا محوريًا في تحقيق الهدف الثامن المتعلق بتوفير فرص العمل اللائق والنمو الاقتصادي، من خلال تمكين الشباب بمهارات سوقية عالية، وتعزيز الريادة، وتحقيق العدالة في التوظيف بين الجنسين.

انطلاقاً من ذلك، تهدف هذه المقابلة إلى الوقوف على التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، واستجلاء التصورات المقترحة لتطويرها بما يخدم التنمية المستدامة، وذلك من خلال الاستفادة من آرائكم وخبرتكم في هذا المجال.

المحور الأول: التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني

6. من واقع خبرتك، ما أبرز التحديات التي تعيق تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين؟
7. ما أثر الأوضاع السياسية والاحتلال في تطوير البنية التحتية أو تحديث الأجهزة التدريبية؟
8. كيف تؤثر الأوضاع السياسية والاقتصادية في فلسطين على فاعلية وتطور برامج التدريب المهني؟
9. كيف تؤثر النظرة المجتمعية السلبية في إقبال الشباب على التدريب المهني؟
10. ما دور النظرة المجتمعية السلبية تجاه التعليم المهني في إضعاف أثر البرامج؟
11. كيف ترى واقع التنسيق بين الجهات المختلفة (الحكومية، الأهلية، الدولية، القطاع الخاص)؟

المحور الثاني: التصورات المقترحة للتطوير

9. برأيك، ما التعديلات الأساسية التي يجب إجراؤها على البرامج التدريبية لتتماشى مع التنمية المستدامة؟
 10. من وجهة نظرك، ما أبرز الخطوات اللازمة لتطوير برامج التدريب المهني؟
 11. ما أبرز التوصيات التي تراها ضرورية لتطوير برامج التدريب المهني؟
 12. ما السياسات أو المبادرات التي يمكن أن تُحدث فرقاً في تحسين جودة التدريب المهني؟
 13. هل ترى أهمية لتوسيع استخدام التكنولوجيا؟ كيف يمكن تنفيذ ذلك؟
 14. كيف يمكن تحسين كفاءة المدربين؟ وما نوع الدعم المطلوب لذلك؟
 15. ما دور الشراكات مع القطاع الخاص والمؤسسات الدولية في تحسين جودة التدريب؟
 16. هل ترى ضرورة لتأسيس نظام وطني لمتابعة وتقييم مخرجات التدريب؟ كيف تقترح تصميمه؟
- رؤى مفتوحة (أسئلة ختامية)

شكراً لك على مداخلتك القيّمة والمثيرة. سيتم استخدام آرائك كمصدر علمي لتشكيل تصور متكامل لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين، بما يتماشى مع طموحات التنمية المستدامة.

5. هل هناك أي نقاط إضافية تود مشاركتها بخصوص واقع التدريب المهني في فلسطين أو سبل تطويره في ضوء أهداف التنمية المستدامة؟
6. هل لديك أمثلة ناجحة لبرامج تدريب مهني تروا أنها نموذج يُحتذى به؟
7. ما التوصية التي تود تقديمها لصنّاع السياسات في فلسطين بشأن تطوير التدريب المهني؟
8. هل هناك موضوعات مهمة تعتقد أنه كان ينبغي تغطيتها في هذه المقابلة ولم تُطرح عليك؟

شكراً لحسن تجاوبك

الباحث

ملحق (ف)

قائمة السادة المحكمين لأداة المقابلات

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	الرتبة الأكاديمية/ المسمى الوظيفي	مكان العمل
1	وجيه ضاهر	الدكتورة	أساليب تدريس الرياضيات	أستاذ دكتور - كلية العلوم الإنسانية	جامعة النجاح الوطنية
2	حابس الزبون	الدكتورة	القياس والتقييم	أستاذ دكتور	جامعة الحسين بن طلال
3	عبد الكريم أيوب	الدكتورة	القياس والتقييم	أستاذ مشارك - كلية العلوم الإنسانية	جامعة النجاح الوطنية
4	أمين نواهضة	الدكتورة	الهندسة الميكانيكية	أستاذ مشارك - برنامج ماجستير TVET	جامعة فلسطين التقنية
5	بهاء عوض	الماجستير	إدارة الجودة	مدير مركز تدريب قلنديا	الأونروا
6	محمد جواعدة	الماجستير	التعليم والتدريب المهني والتقني	محاضر	جامعة فلسطين التقنية

ملحق (ص)

أداة المقابلات بصورتها النهائية



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

نموذج مقابلة شبه موجهة فردية

لتحليل واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: الواقع، التحديات، والتصورات المقترحة"

إعداد: حمزة سعادات محمد جربوعة

إشراف

د. علياء العسالي أ.د. ماجد الصعوب

2025 /1446

نموذج مقابلة شبه موجهة فردية

لتحليل واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها"

تساؤلات المقابلة

1. ما وجهات نظر العاملين في مراكز التدريب المهني في فلسطين والتي تم استقصاؤها من خلال المقابلات الفردية/ الجماعية، حول واقع أبرز التحديات التي يواجهونها في تطوير هذه البرامج في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وما التصورات التي يقترحونها للنهوض بها بما يسهم في تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة؟
2. ما مدى الاتفاق بين نتائج المقابلات الجماعية مع العاملين في مراكز التدريب المهني، ونتائج استجابات الاستبانة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها؟

أدوات الدراسة

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها، قام الباحث بإعداد أداة المقابلة شبه الموجهة الفردية (شبه المنظمة) كأداة نوعية رئيسية لجمع البيانات. وهي مقابلة مبنية على دليل أسئلة مُعد مسبقاً، ولكنها تسمح بالتوسع والمرونة في الحوار، مما يُتيح للباحث التعمق دون التقييد الكامل، وهذا يجعلها مناسبة جداً للدراسات التي تستهدف فهمًا نوعيًا معمقًا للواقع، التحديات، والتصورات.

كما ينتم هذا النوع من المقابلات ببعض الخصائص وهي:

- وجود أسئلة أساسية معدة مسبقاً: يُعد الباحث قائمة بأسئلة رئيسية تتناول محاور وتساؤلات الدراسة. كما تُستخدم هذه الأسئلة كدليل (Guide) خلال المقابلة.
- المرونة في الطرح والتفاعل: يمكن تغيير ترتيب الأسئلة أو إعادة صياغتها حسب تفاعل المشاركين. كما يمكن إضافة أسئلة فرعية أو توضيحية بناءً على إجابات المبحوثين.
- فتح المجال أمام المشاركين للتوسع: لا تُقيد المشارك بإجابات محددة، بل تُتيح له التعبير بحرية وتفصيل.
- تساعد على جمع بيانات عميقة وغنية: لأن الأسئلة تُوجّه لكنها لا تُقيد، فإنها تكشف عن آراء وتجارب متعددة ومعقدة.

ويُعد هذا النوع من المقابلات الأنسب للدراسة، وذلك للأسباب الآتية:

- تحقيق توازن بين التوجيه المنهجي والانفتاح على المضمون النوعي.
- يتوافق هذا النوع من المقابلات مع نتائج الدراسة الكمية التي أظهرت قصوراً في الجوانب البنوية والتمويل والتحديث التكنولوجي.
- تحليل فجوات التقييم الواضحة في ربط البرامج بالمسارات المهنية والتعاون مع القطاع الخاص.
- أهمية دمج وجهات نظر متعددة من مدربين ومدربين وممثلين عن جهات حكومية وخاصة.
- الحاجة إلى تصور متكامل عملي وقابل للتطبيق ميدانياً في السياق الفلسطيني لتحقيق التنمية المستدامة.
- استكشاف التفاعلات بين المشاركين (من مدربين، ومدربين، وخبراء)، الأمر الذي أسهم في توليد رؤى متعددة وأفكار تشاركية حول واقع البرامج وآفاق تطويرها.

وقد تم تضمين المقابلة بمجموعة من الأسئلة الرئيسية المرتبطة بمحاور وتساؤلات البحث، مع إتاحة المجال للمشاركين للتعبير بحرية والتوسع في الإجابة. وعليه قد مكن ذلك الباحث من الوصول إلى بيانات نوعية معمقة تعكس أبرز التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، وتستكشف التصورات المقترحة لتطويرها بما يعزز تحقيق الهدفين الرابع (التعليم الجيد) والثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة.

وقد حرص الباحث على إدارة جلسات المقابلة بأسلوب يضمن العدالة في التعبير وتنوع الأصوات وضمان بقاء المناقشات ضمن إطار موضوع الدراسة، مما أتاح الوصول إلى مستوى عالٍ من العمق والثراء في البيانات النوعية.

نموذج مقابلة شبه موجهة فردية

عنوان المقابلة: " واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها"

خلفية الجلسة والتمهيد:

الباحث: أرحب بك في هذه المقابلة التي تهدف إلى جمع آراء وتجارب الخبراء والممارسين حول التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، واستكشاف التصورات التطويرية الممكنة في ضوء أهداف التنمية المستدامة، تحديداً الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، من أجل:

- فهم الواقع الحالي لبرامج التدريب المهني.
- تحديد مدى توافقها مع أهداف التنمية المستدامة (الهدف الرابع والثامن).
- رصد التحديات والمعوقات.
- بلورة تصور علمي للتطوير في ضوء نتائج الدراسة الكمية.

معلومات المشاركين بالمقابلة:

- المؤسسة:.....
- الخبرات في مجال التدريب المهني:.....
- نوع المركز التدريبي □ حكومي □ وكالة (أونروا)
- التخصص/المجال المهني:.....
- تاريخ المقابلة:.....
- مدة المقابلة: دقيقة
- عدد المشاركين بالمقابلة:.....
- نوع المشاركين: مدربين/مديرو مراكز تدريب/رؤساء أقسام/ممثلو مؤسسات حكومية وخاصة ذات علاقة بالتدريب المهني.

إرشادات عامة للمقابلة (يطلع عليها الباحث عند قيام بالمقابلة ثم يقرأها على المشاركين):

- الشكر على المشاركة في هذه المقابلة.
- تهدف هذه المقابلة إلى الاستماع إلى الآراء والخبرات والتجارب حول برامج التدريب المهني في فلسطين.
- لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة. ما نبحث عنه هو وجهات نظر متنوعة.
- ستُسجَلُ المقابلة صوتيًا فقط لأغراض التوثيق العلمي، وستُعامل جميع المعلومات بسرية تامة.
- للمشاركة الحق في الإجابة / عدم الإجابة عن أي سؤال دون إيداء الأسباب.

المحاور الرئيسية وأسئلة المقابلة:

التمهيد (مقدمة افتتاحية):

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، أصبحت مواهبة برامج التدريب المهني مع متطلباته ضرورة استراتيجية، حيث يُفترض أن تُصمم هذه البرامج بناءً على احتياجات فعلية للمهن، وتُحدَّث باستمرار لمواكبة التحولات التكنولوجية والاقتصادية. كما بات من المهم أن تسهم هذه البرامج في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف الرابع المتعلق بضمان التعليم الجيد للجميع، من خلال توفير بيئات تدريبية فعّالة، ومدرّبين أكفاء، ومضامين تعليمية تدمج المهارات الحياتية والابتكار.

إضافة إلى ذلك، فإن لهذه البرامج دورًا محوريًا في تحقيق الهدف الثامن المتعلق بتوفير فرص العمل اللائق والنمو الاقتصادي، من خلال تمكين الشباب بمهارات سوقية عالية، وتعزيز الريادة، وتحقيق العدالة في التوظيف بين الجنسين.

انطلاقًا من ذلك، تهدف هذه المقابلة إلى الوقوف على التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، واستجلاء التصورات المقترحة لتطويرها بما يخدم التنمية المستدامة، وذلك من خلال الاستفادة من آرائكم وخبرتكم في هذا المجال.

المحور الأول: التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني

1. من واقع خبرتك، ما أبرز التحديات التي تعيق تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين؟
2. برأيك، كيف تؤثر الأوضاع السياسية والاحتلال في تطوير البنية التحتية أو تحديث الأجهزة التدريبية؟
3. كيف تؤثر الأوضاع الاقتصادية في فلسطين على فاعلية وتطور برامج التدريب المهني؟
4. في ضوء معرفتك، كيف تؤثر النظرة المجتمعية السلبية وإقبال الشباب على التدريب المهني في إضعاف أثر البرامج؟

5. من وجهة نظرك، كيف ترى واقع التنسيق بين الجهات المختلفة (الحكومية، الأهلية، الدولية، القطاع الخاص)؟

المحور الثاني: التصورات المقترحة للتطوير

6. برأيك، ما التعديلات الأساسية التي يجب إجراؤها على البرامج التدريبية لتتماشى مع التنمية المستدامة؟

7. من وجهة نظرك، ما أبرز الخطوات اللازمة لتطوير برامج التدريب المهني؟

8. برأيك، ما هي المجالات الواجب تضمينها في المناهج التدريبية لتطوير برامج التدريب المهني؟

9. من واقع خبرتك، ما السياسات أو المبادرات التي يمكن أن تُحدث فرقاً في تحسين جودة التدريب المهني؟

10. هل ترى أهمية لتوسيع استخدام التكنولوجيا؟ كيف يمكن تنفيذ ذلك؟

11. كيف يمكن تحسين كفاءة المدربين؟ وما نوع الدعم المطلوب لذلك؟

12. ما دور الشراكات مع القطاع الخاص والمؤسسات الدولية في تحسين جودة التدريب؟

13. هل ترى ضرورة لتأسيس نظام وطني لمتابعة وتقييم مخرجات التدريب؟ كيف تقترح تصميمه؟

رؤى مفتوحة (أسئلة ختامية)

شكراً لك على مداخلتك القيّمة والمثيرة. سيتم استخدام آرائك كمصدر علمي لتشكيل تصور متكامل لتطوير

برامج التدريب المهني في فلسطين، بما يتماشى مع طموحات التنمية المستدامة.

14. هل هناك أي نقاط إضافية تود مشاركتها بخصوص واقع التدريب المهني في فلسطين أو سبل تطويره في

ضوء أهداف التنمية المستدامة؟

15. هل لديك أمثلة ناجحة لبرامج تدريب مهني تروا أنها نموذج يُحتذى به؟

16. ما التوصية التي تود تقديمها لصنّاع السياسات في فلسطين بشأن تطوير التدريب المهني؟

17. هل هناك موضوعات مهمة تعتقد أنه كان ينبغي تغطيتها في هذه المقابلة ولم تُطرح عليك؟

شكراً لحسن تجاوبك

الباحث

ملحق (ق)

كتاب تسهيل مهمة من الجامعة لإجراء مقابلات مع ممثلين عن الهيئة الوطنية للتعليم

والتدريب المهني والتقني

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ : 2025/07/01 م

السادة الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني المحترمون

تحية طيبة وبعد،،

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالب/ حمزة سعدات محمد جربوعه رقم التسجيل (12270407)
لتخصص الدكتوراه في النظم والتظيم**

يهدىكم أطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب حمزة سعدات محمد جربوعه هو طالب دراسات عليا في برنامج الدكتوراه في التعلم والتعليم وهو يسدد أعداد أطروحة الدكتوراه الخاصة به والتي هي بعنوان:

" واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها"

يرجى من حضرتكم مغالبة من يلزم لتسهيل مهمة الطالب، حيث يحتاج الطالب الى اجراء مقابلات مع معلمي ومتربي مراكز التدريب المهني التابعة للهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك لجمع معلومات حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة. ولأغراض بحثية خاصة بأطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شكراً لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام،،،

د. شادي أبو الكباش

رئيس قسم العلوم الإنسانية
كلية الدراسات العليا



مرفقاً - جهات IRB لئلا تتلقوا

للسؤال، تفضل من ب 7-707 هاتف: 2345115، 2345114، 2345113 (09) 972 * فاكس: 2342907 (09) 972
3200 (5) Nabfus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115
* Faesimile 972 92342907 * www.najah.edu * email isu@najah.edu

ملحق (ر)

كتاب تسهيل مهمة من الجامعة لإجراء مقابلات مع ممثلين عن وكالة الأونروا

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ : 2025/07/01 م

السيد معاوية اعمر المحترم
مدير برنامج التعليم – وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل لاجئي فلسطين

تحية طيبة وبعد،،

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالب/ حمزة سعادات محمد جريوة رقم التسجيل (12270407)
تخصص الدكتوراه في التعلم والتعليم.**

نهديكم اطيب التحيات ونعلمكم بأن الطالب حمزة سعادات محمد جريوة هو طالب دراسات عليا في برنامج الدكتوراه في التعلم والتعليم وهو بصدد اعداد أطروحة الدكتوراه الخاصة به والتي هي بعنوان:

" واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها "

يرجى من حضرتكم مخاطبة من يلزم لتسهيل مهمة الطالب، حيث يحتاج الطالب الى اجراء مقابلات مع معلمي ومدربي مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل لاجئي فلسطين، وذلك لجمع معلومات حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة. ولأغراض بحثية خاصة بأطروحة الدكتوراه الخاصة به. مؤكداً لكم بأن كافة المعلومات التي سوف يتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف يتم الحفاظ على السرية التامة وعدم استخدام هذه المعلومات لأغراض أخرى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام ،،،

د. شادي أبو الكباش
رئيس قسم العلوم الإنسانية
كلية الدراسات العليا



مرفق: - شهادة IRB، نسخة المقابلة

فلسطين، نابلس، ص.ب 7-707 هاتف/2345115، 2345114، 2345113 (09)972 * فاكس: (09)2342907 (972)
Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115
* Facsimile 972 92342907 * www.najah.edu - email fgs@najah.edu

ملحق (ش)

تفريغ إحدى المقابلات الفردية



تفريغ مقابلة فردية

لتحليل واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: الواقع، التحديات، والتصورات المقترحة"

إعداد: حمزة سعادات محمد جربوعة

إشراف

د. علياء عسّالي أ.د. ماجد الصعوب

قدمت كجزء من العمل ضمن أطروحة الدكتوراة والموسومة بـ

واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة وتصور مقترح لتطويرها"

2025 /1446

نموذج مقابلة شبه موجهة فردية

لتحليل واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: الواقع،

التحديات، والتصورات المقترحة"

مقدمة:

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها، قام الباحث بإعداد أداة المقابلة شبه الموجهة الفردية (شبه المنظمة) كأداة نوعية رئيسة لجمع البيانات. وهي مقابلة مبنية على دليل أسئلة مُعد مسبقاً، ولكنها تسمح بالتوسع والمرونة في الحوار، مما يُتيح للباحث التعمق دون التقييد الكامل، وهذا يجعلها مناسبة جداً للدراسات التي تستهدف فهمًا نوعيًا معمقًا للواقع، التحديات، والتصورات.

كما يتسم هذا النوع من المقابلات ببعض الخصائص وهي:

- وجود أسئلة أساسية معدة مسبقاً: يُعد الباحث قائمة بأسئلة رئيسية تتناول محاور وتساؤلات الدراسة. كما تُستخدم هذه الأسئلة كدليل (Guide) خلال المقابلة.
- المرونة في الطرح والتفاعل: يمكن تغيير ترتيب الأسئلة أو إعادة صياغتها حسب تفاعل المشاركين. كما يمكن إضافة أسئلة فرعية أو توضيحية بناءً على إجابات المبحوثين.
- فتح المجال أمام المشاركين للتوسع: لا تقيد المشارك بإجابات محددة، بل تتيح له التعبير بحرية وتفصيل.
- تساعد على جمع بيانات عميقة وغنية: لأن الأسئلة تُوجّه لكنها لا تُقيد، فإنها تكشف عن آراء وتجارب متعددة ومعقدة.

ويُعد هذا النوع من المقابلات الأنسب للدراسة، وذلك للأسباب الآتية:

- تحقيق توازن بين التوجيه المنهجي والانفتاح على المضمون النوعي.
- يتوافق هذا النوع من المقابلات مع نتائج الدراسة الكمية التي أظهرت قصوراً في الجوانب البنيوية والتمويل والتحديث التكنولوجي.
- تحليل فجوات التقييم الواضحة في ربط البرامج بالمسارات المهنية والتعاون مع القطاع الخاص.
- أهمية دمج وجهات نظر متعددة من مدربين ومدربين وممثلين عن جهات حكومية وخاصة.
- الحاجة إلى تصور متكامل عملي وقابل للتطبيق ميدانياً في السياق الفلسطيني لتحقيق التنمية المستدامة.
- استكشاف التفاعلات بين المشاركين (من مدربين، ومدربين، وخبراء)، الأمر الذي أسهم في توليد رؤى متعددة وأفكار تشاركية حول واقع البرامج وآفاق تطويرها.

وقد تم تضمين المقابلة بمجموعة من الأسئلة الرئيسية المرتبطة بمحاور وتساؤلات البحث، مع إتاحة المجال للمشاركين للتعبير بحرية والتوسع في الإجابة. وعليه قد مكن ذلك الباحث من الوصول إلى بيانات نوعية معمقة تعكس أبرز التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، وتستكشف التصورات المقترحة لتطويرها بما يعزز تحقيق الهدفين الرابع (التعليم الجيد) والثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة.

وقد حرص الباحث على إدارة جلسات المقابلة بأسلوب يضمن العدالة في التعبير وتتنوع الأصوات وضمان بقاء المناقشات ضمن إطار موضوع الدراسة، مما أتاح الوصول إلى مستوى عالٍ من العمق والثراء في البيانات النوعية.

كانت أسئلة الدراسة على النحو التالي:

ما واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وما التصور المقترح لتطويرها بما يعزز تحقيق الهدفين الرابع والثامن؟

الأسئلة الفرعية

9. ما مدى موامة برامج التدريب المهني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي؟
10. ما مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة"؟
11. ما مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بـ"تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي"؟
12. ما أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
13. ما التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتناسب مع متطلبات التنمية المستدامة؟
14. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين تعزى لمتغيرات "النوع الاجتماعي، العلاقة بمجال التدريب المهني، نوع مركز التدريب المهني، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني"؟
15. ما وجهات نظر المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني والتي تم استقصاؤها من خلال المقابلات الفردية، حول واقع أبرز التحديات التي يواجهونها في تطوير هذه البرامج في ضوء أهداف التنمية المستدامة، وما التصورات التي يقترحونها للنهوض بها بما يسهم في تحقيق الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة؟
16. ما مدى الاتفاق بين نتائج المقابلات الفردية مع المسؤولين والخبراء في برامج التدريب المهني، ونتائج استجابات الاستبانة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها؟

وكان مخطط المقابلة على النحو الآتي:

نموذج مقابلة شبه موجهة فردية

عنوان المقابلة: "واقع وتحديات تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين في ضوء أهداف التنمية المستدامة: التحديات، والتصورات المقترحة لتطويرها"

خلفية الجلسة والتمهيد:

الباحث: أرحب بك في هذه المقابلة التي تهدف إلى جمع آراء وتجارب الخبراء والممارسين حول التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، واستكشاف التصورات التطويرية الممكنة في ضوء أهداف التنمية المستدامة، تحديدًا الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، من أجل:

- فهم الواقع الحالي لبرامج التدريب المهني.
- تحديد مدى توافقها مع أهداف التنمية المستدامة (الهدف الرابع والثامن).
- رصد التحديات والمعوقات.
- بلورة تصور علمي للتطوير في ضوء نتائج الدراسة الكمية.

معلومات المشاركين بالمقابلة:

- المؤسسة:.....
- الخبرات في مجال التدريب المهني:.....
- نوع المركز التدريبي □ حكومي □ وكالة (أونروا)
- التخصص/المجال المهني:.....
- تاريخ المقابلة:.....
- مدة المقابلة: دقيقة
- عدد المشاركين بالمقابلة:.....
- نوع المشاركين: مدربين/مديرو مراكز تدريب/رؤساء أقسام/ممثلو مؤسسات حكومية وخاصة ذات علاقة بالتدريب المهني.

إرشادات عامة للمقابلة (يطلع عليها الباحث عند قيام بالمقابلة ثم يقرأها على المشاركين):

- الشكر على المشاركة في هذه الجلسة.
- تهدف هذه المقابلة إلى الاستماع إلى الآراء والخبرات والتجارب حول برامج التدريب المهني في فلسطين.
- لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة. ما نبحت عنه هو وجهات نظر متنوعة.
- ستُسجَل المقابلة صوتيًا فقط لأغراض التوثيق العلمي، وستُعامل جميع المعلومات بسرية تامة.
- للمشاركة الحق في الإجابة / عدم الإجابة عن أي سؤال دون إبداء الأسباب.

المحاور الرئيسية وأسئلة المقابلة:

التمهيد (مقدمة افتتاحية):

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، أصبحت مواعمه برامج التدريب المهني مع متطلباته ضرورة استراتيجية، حيث يُفترض أن تُصمم هذه البرامج بناءً على احتياجات فعلية للمهن، وتُحدّث باستمرار لمواكبة التحولات التكنولوجية والاقتصادية. كما بات من المهم أن تسهم هذه البرامج في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف الرابع المتعلق بضمان التعليم الجيد للجميع، من خلال توفير بيئات تدريبية فعّالة، ومدربين أكفاء، ومضامين تعليمية تدمج المهارات الحياتية والابتكار.

إضافة إلى ذلك، فإن لهذه البرامج دورًا محوريًا في تحقيق الهدف الثامن المتعلق بتوفير فرص العمل اللائق والنمو الاقتصادي، من خلال تمكين الشباب بمهارات سوقية عالية، وتعزيز الريادة، وتحقيق العدالة في التوظيف بين الجنسين.

انطلاقاً من ذلك، تهدف هذه المقابلة إلى الوقوف على التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني في فلسطين، واستجلاء التصورات المقترحة لتطويرها بما يخدم التنمية المستدامة، وذلك من خلال الاستفادة من آرائكم وخبرتكم في هذا المجال.

وكانت أسئلة المقابلة على النحو الآتي:

المحور الأول: التحديات التي تواجه برامج التدريب المهني

12. من واقع خبرتك، ما أبرز التحديات التي تعيق تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين؟ (سؤال تمهيدي)
13. ما أثر الأوضاع السياسية والاحتلال في تطوير البنية التحتية أو تحديث الأجهزة التدريبية؟ (سؤال هيكلية)
14. كيف تؤثر الأوضاع الاقتصادية في فلسطين على فاعلية وتطور برامج التدريب المهني؟ (سؤال محدد)
15. كيف تؤثر النظرة المجتمعية السلبية وإقبال الشباب على التدريب المهني في إضعاف أثر البرامج؟ (سؤال محدد)

16. كيف ترى واقع التنسيق بين الجهات المختلفة (الحكومية، الأهلية، الدولية، القطاع الخاص)؟ (سؤال هيكلية)

المحور الثاني: التصورات المقترحة للتطوير

17. برأيك، ما التعديلات الأساسية التي يجب إجراؤها على البرامج التدريبية لتتماشى مع التنمية المستدامة؟ (سؤال هيكلية)

18. من وجهة نظرك، ما أبرز الخطوات اللازمة لتطوير برامج التدريب المهني؟ (سؤال متابعة وتحقيق)

19. برأيك، ما هي المجالات الواجب تضمينها في المناهج التدريبية لتطوير برامج التدريب المهني؟ (سؤال محدد)

20. ما السياسات أو المبادرات التي يمكن أن تُحدث فرقاً في تحسين جودة التدريب المهني؟ (سؤال هيكلية)

21. هل ترى أهمية لتوسيع استخدام التكنولوجيا؟ كيف يمكن تنفيذ ذلك؟ (سؤال مباشر متبوع بسؤال تحقيق)

22. كيف يمكن تحسين كفاءة المدربين؟ وما نوع الدعم المطلوب لذلك؟ (سؤال محدد)

23. ما دور الشراكات مع القطاع الخاص والمؤسسات الدولية في تحسين جودة التدريب؟ (سؤال هيكلية)

24. هل ترى ضرورة لتأسيس نظام وطني لمتابعة وتقييم مخرجات التدريب؟ كيف تقترح تصميمه؟ (سؤال هيكلية متبوع بسؤال تحقيق ومتابعة)

هيكلية متبوع بسؤال تحقيق ومتابعة)

رؤى مفتوحة (أسئلة ختامية)

9. هل هناك أي نقاط إضافية تود مشاركتها بخصوص واقع التدريب المهني في فلسطين أو سبل تطويره في

ضوء أهداف التنمية المستدامة؟ (سؤال هيكلية)

10. هل لديك أمثلة ناجحة لبرامج تدريب مهني تروا أنها نموذج يُحتذى به؟ (سؤال متابعة وتحقيق)

11. ما التوصية التي تود تقديمها لصناع السياسات في فلسطين بشأن تطوير التدريب المهني؟ (سؤال محدد)

12. هل هناك موضوعات مهمة تعتقد أنه كان ينبغي تغطيتها في هذه المقابلة ولم تطرح عليكم؟ (سؤال مباشر)

المتحدث	الإطار الزمني	النص
الباحث	(٠٠:٠٢)	يعطيك العافية مهندسة وشكرا لك كثير على وقتك
المشارك (ر)	(٠٠:١٧)	بالعكس هاد دورنا بالنهاية، كمان هو المعهد اللي بتشتغل فيه من زمان في بالناء، يعني من كل نواحي الدعم لا سيما الباحثين امثالك.
الباحث	(٠٠:٢١)	الله يسعدك يعني إن شاء الله المقابلة. هاي راح طبعاً راح تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط يعني البيانات. إن شاء الله سرية بدي الصراحة أسأل عدة أسئلة يعني ولك الحق يعني تشوف السؤال اللي بيناسبك او تجاوبي عليه او لا.
الباحث	(٠٠:٣٤)	طب بدي أحكي أول شيء عن محور اللي هو التحديات اللي تتعلق أو تواجه برامج التدريب المهني. يعني من موقع خبرتك مهندسة شو التحديات اللي بتشوف فيها أكثر شيء بتعيق برامج التدريب المهني؟
المشارك (ر)	(٠٠:٥١)	أكثر اشي اللي هو التخصصات اللي هو المتجددة باستمرار السرعة اللي مثل ما بحكوها الرهيبة في تطور السوق حسب السوق. يعني أنت عشان تواكب التطورات اللي تواكب التجهيزات من المناهج والبنية التحتية في المراكز. وهذا بتعرف يعني قبل الوضع الراهن صعب في إحنا بنحاول قدر الإمكان ضد الإمكانيات الموجودة تواكب احتياجات السوق، ولكن لسه ما وصلنا المرحلة اللي بدنا اياها خاصة في ظل تطور التكنولوجيا والذكاء الصناعي هو وهما.ي البرامج، يعني اللي بدها تجهيزات متطورة.

الباحث	(٠١:٢٦)	قصدك إنه يعني التفوق أو السرعة التكنولوجية الهائلة اللي بتصير يعني. طيب بالنسبة لوضع بلدنا يعني الأوضاع السياسية والاحتلال شو بتشوفي دورو إنه في إعاقة تطوير البنية التحتية أو تحديث الأجهزة إلى آخره؟
المشارك (ر)	(٠١:٤٧)	هلا كثير أول اشي طبعاً الحواجز الموجودة اللي هي بتعيق بطريقة وصول الطلاب للمركز بعدين في بعض المحافظات اللي هي أصلاً، كان الدوام فيها خلال الفترة السابقة جنين طولكرم نابلس السنة الماضية تقريبا ما داومو. لأنها كانت منطقة عسكرية والجيش موجود، هناك. فصعب أنهم الطلاب يوصلوا غير عن الوضع الاقتصادي للطلاب كمان إن أغلبهم كانوا اهاليهم عمال إسرائيليون أو أبناء عمال في الداخل حالياً صعب يستطيعوا يدفعوا مواصلات ليوصل مراكز التدريب يعني وضع البلد الاقتصادي الماساوي حالياً.
الباحث	(٠٢:٢٠)	يعني بتشوفي إنه الاحتلال والأوضاع السياسية والاقتصادية خلبنا، نحكي بشكل عام هي أكثر شيء ممكن يعيق تطوير برامج التدريب المهني؟
المشارك (ر)	(٠٢:٣١)	صحيح. يعني حتى كمان بالنسبة لنا نفس وضع الأزمة المالية بتأثر علينا حتى العطاءات المركزية اللي هي عطاءات المواد الخام والتجهيزات شهدت عزوف كبير بسبب الأزمة المالية بالأخص آخر سنة سنتين. فالمراكز بتعاني من شح في المواد الخام اللي وصلت مرات انو الطلاب يجيبوا المواد الخام عشان يتدربوا فيها ليسلكوا تسليك مش اكثر.
الباحث	(٠٢:٥١)	شوف في شغله دائماً بتناقش فيها زمان إنه النظرة المجتمعية السلبية للتدريب المهني. شو رايك فيها وتأثيرها على برامج التدريب المهني؟
المشارك (ر)	(٠٣:٠١)	لا، لا زمان كانت كثير موجوده النظرة المجتمعية السلبية. حالياً صرت أحس أنو في وعي عند الناس بالتدريب المهني واهميته. طبعاً. احنا عندنا المراكز صارت تعطي برامج منظمة للإرشاد وجولات عالمدارس للتوعية فممكن فممكن تحكي لها هذي نظرة خفت في المناطق برضه تقريبا صارت النسبة اقل بكثير.
الباحث	(٠٣:٢٥)	يعني النظرة تغيرت عالجتهين الذكور والإناث؟ واحسن ولا اسوأ؟
المشارك (ر)	(٠٣:٣٨)	صحيح للاحسن خصوصاً للإناث. يعني إحنا في عنا بنات عندهم اقبال كبير على بعض الحرف حتى في حرف شباب يقبلوا عليها الإناث على سبيل المثال ميكانيك سيارات في طالبة جامعة تنتين مهندسات ميكانيك التحقوا في الدورة تسع شهور وخلصوا مع الشباب في محافظة طولكرم. بتحكي أنت عن محافظة زي طولكرم، وهي محافظة يعني محافظة فالنظرة كثير تغيرت للافضل وشبه انتهت.
الباحث	(٠٣:٥٧)	طب شو رأيك أو يعني. كيف بتشوفي التنسيق بين الجهات المختلفة؟ سواء الحكومية أو الخاصة أو الأهلية بتشوفي في تنسيق قوي بيننا هيك في هالبلد إنه بين القطاعات كلها يعني عشان نحكي كهدف لتطوير البرامج؟

صحيح، يعني كانت الفترة السابقة لا. أو التنسيق كثير ضعيف. في تشتت يعني بتحس إنه كل ناس بيشتغلوا في جهة فالناس حتى هذا حتى ممكن يصير دبلكيشن. بحيث إنه في تطوير المناهج، وكل واحد يشتغل مع جهة. هلا حاولنا قدر الإمكان. إنه نوحده التوجه يعني من وقت اجت الدكتوراة ايناس العطارى هي اللي اشارتلنا في البوصلة. هاي البوصلة اللي بتحدد احتياجات السوق والمانحين كمان ايش يتوجهوا للتدريب المهني فالشركات مع القطاع الخاص كمان ساعدت فصار الوضع احسن.	(٠٤:١٧)	المشارك (ر)
يعني كأنه في صار مقترحات من الجهات المختلفة لتطوير البرامج؟	(٠٤:٥٥)	الباحث
صحيح. ايمتى لازم تطور وإحنا لازم نلغي هاي الأمور كلها صار في إنها مش 100% بس لكن أحسن من السابق.	(٠٥:٠٠)	المشارك (ر)
طيب لطيف اذا حكينا عن التنمية المستدامة اللي كل الدول اللي بتطمح ألها بشكل عام ومن ضمنها فلسطين. إنه كثير أهداف يمكن 17 هدف وأكثر شيء إحنا يمكن نفكر في إنه نقدم تعليم جيد اللي هو المتعلق بالهدف الرابع. واللي يوصلنا للهدف الثامن اللي هو العمل اللائق والنمو الاقتصادي هذول، يمكن أكثر تتين مرتبطات في التدريب المهني خلنا. نحكي. برأيك إنه شو التعديلات الأساسية اللي ممكن إجراؤها على البرامج هاي عشان يتماشوا مع هذول الهدفين؟	(٠٥:٠٩)	الباحث
هي الأساس في البرامج اللي إحنا نقدمها تكون مواكبة لاحتياجات سوق العمل يعني سوق العمل في تطور مستمر وتطور متلاحق إحنا طول ما يجينا فيدباك من سوق العمل و القطاع الخاص. وبنطور برامجنا بناء على حاجة السوق يعني إحنا مثلا في تخصصات لحد معين بصير فيها السوق اشباع أو بتصير التخصصات اصلا مش مطلوبة. فهاد اللي إحنا بنحاول فيه	(٠٥:٥٠)	المشارك (ر)
طب يعني مثلا خليني أفترض شغله، إنه لو كان. عندك تخصص ماشي عمره 10 سنوات وأنت عندك المدرب وعندك التجهيزات، وصار الإقبال عليه ضعيف. شو بتعملو؟	(٠٦:١٤)	الباحث
بنسكر الحرفه.	(٠٦:٢٦)	المشارك
يعني في إمكانية تتسكر الحرفه بالكامل، أو يتأهل المدرب، ليصير مدرب لاشي ثاني؟	(٠٦:٢٩)	الباحث
بس هاد اللي ببصير عنا وهيك بنشتغل يعني حتى بتتسكر مش المشغل بتسكر لا لكن بتحول لاشي ثاني يعني أضرب لك مثال السكرتاريا. السكرتاريا صار فيها إشباع المختبر موجود من أجهزة الحاسوب موجود المدرب موجود صار توجه لدورات ثانية بس إله علاقة بالحاسوب، فأنت ممكن برضه المدربين تعطيهم دورات مستمرة لبناء لاعادة تأهيلهم.	(٠٦:٣٥)	المشارك

<p>بذكر في كمان عنا كانت دورات وكنا نعملها adjustment على أساس زي مثلا صيانة الموبايل. صيانة الموبايل كانت فترة من الفترات رائعة جدا ومطلوبة. وكذا هسا اي واحد بيخرب تلفونه مش مستعد يصلح. لانو بدفع التصليح حق تلفون. فالناس صارت تتجه للاكثر تكنولوجيا حتى صارت تحكي عن السايبرز، المتطورة تكنولوجيا اكثر. طب يعني في خطوات محددة احنا بنحكي فيها هيك بشكل عام مهندسة، إنه لنطور هاي البرامج هاي يعني في أسي، مثلا ممكن تقترحي هيك بخطوات متسلسلة كيف نظورها؟</p>	(٠٧:٠٣)	الباحث
<p>إنه تطوير البرامج بالشركات مع القطاع الخاص يعني أغلبها. إن إحنا نأخذ فيد باك منهم، المناهج اللي عنا مثلا بنحط مثلا لجان مشتركة من قطاع خاص قطاع حكومي مراكز تدريب مهني، منها تربية اللي يكونوا كلهم موجودين في اللجنة. بشتغوا على تطوير البرامج مع بعض. الناس اللي تشتغل بالسوق أنت بتأخذ منها في الفيد باك الصح يعني هي اللي بتحكي لك إن هذا المنهاج مثلا ملائم أو مش ملائم. هذا هو اللي يشتغل عليه أصلا آخر المناهج انعملت كانت مشتركات يعني مع القطاع الخاص التجارية ويطلع كدا</p>	(٠٧:٥٢)	المشارك (ر)
<p>بتقصدي الطريقة المعيارية اللي هي ال 2018، وقتها تطبيق 2019. طب سؤال مهندسة رنا ما دام إنه في تطوير مستمر أو في يعني خلي نحكي نية لتطبيق مستمر ليش من ال 2019 لغاية اليوم ما تحدثت المناهج؟</p>	(٠٨:٢٩)	الباحث
<p>في مناهج تحدثت بس أنا راح أحكي لك في مناهج أنها بتكون من داعمين يعني.</p>	(٠٨:٥١)	المشارك (ر)
<p>أنا حللت حللت كل مناهج التدريب المهني في وزارة العمل من ال 2019 ل 2025 فش تحديث يعني تحديث بمعنى أي اشوف، إنه هذي النسخة محدثة عن 2019. لا في ال 2019 ما بعرف. إذا ممكن بعض الأوراق تحدثت مش مكتوب. ايش رايبك؟</p>	(٠٨:٥٦)	الباحث
<p>يمكن هذا الجواب. أنت تجاوبك عليه مديرة المناهج هي بتعرف أكثر مني تعرف أكثر في السبب بس، أنا هيك بشوف يعني بشوف، إنه في مدربين يساعدك بهاد الجانب. لانو في معهم مرونة، أنهم برضه يضيفوا ويعدلوا يشوفوا وين في نقص يرجعوا بفيد باك للمدير العام ومديرة تطوير المناهج.</p>	(٠٩:٢١)	المشارك (ر)
<p>أوكيه. طيب شو مثلا في مبادرات أو سياسات ممكن. إنها تحدثت فارق في تحسين جودة البرامج؟</p>	(٠٩:٤٤)	الباحث
<p>هو أكيد طبعا هو لو في ما إحنا عنا البرامج عبارة عن دائرة أنا. بحكي انو البرامج لازم تكون لحالها والمناهج دائرة لحالها زيها زي التربية احنا بنعاني من نقص شديد في الكوادر ونقص الموظفين. حتى في ظل الكادر الموجود من اصل ١٥ موظف في الإدارة موجود عنا ٧. بنشتغل في 7 load على load ١٥ مش سهل ابدأ.</p>	(١٠:٠٨)	المشارك (ر)

يعني بتقصدي إنه المبادرات هاي ممكن تكون مع سوق العمل ممكن من خلال مثلا، جلب مواد تدريبية أكثر من خلال تطوير صناعات فريدة ممكن تجددت البلد؟	(١٠:٣٩)	الباحث
إحنا كان في عنا دورات بتتغطى مثلا من خلال النقابات من خلال اتحاد الصناعات من خلال الغرف التجارية. فكان الهم دور بوفروا مواد خام بوفروا التجهيزات بوفروا المدرب بس احنا نوفر لهم المكان وهاي المبادرات حسيت انها ساعدت هاي الدورات تستهدف فئة معينة من الشباب مباشرة ما يتدربوا يتوظفوا يعني مثلا اجوا عنا شركة مدى. بحكوا احنا في عنا نقص بالسوق في العمال اللي بركبوا الفايربر. فصار في دورة ل 15 شخص في مركز لحلول وهدول بعد ما خلصوا الدورة. طبعا التجهيزات والمدرب من مدى بس المكان عنا في مركز تنفيذ. والشباب اشتغلوا مباشرة فكانت هاي مبادرة من المبادرات. فهاي مبادرات بتحقق نسب تشغيل عالية جدا	(١٠:٥٣)	المشارك (ر)
طب كم نسبة التشغيل في الخريجين، اذا في عندكم احصائيات؟	(١١:٤٤)	الباحث
الأشياء الإدارية والمكتبية اقل تشغيل ممكن أعلى تخصص فيه تشغيل هو التجميل، السيارات والنجارة تمديدات صحية وبلات	(١٢:٠٢)	المشارك (ر)
طبيب، لاحظت شغله مهندسة رنا ليش في كل المراكز التدريبية حاطين سكرتاريا تنفيذية يعني هل في سوق العمل مكان للخريجين؟	(١٢:١٢)	الباحث
لا حقيقة. كانت عندنا مشكلة بهاي القضية بالتحديد.	(١٢:٢٢)	المشارك (ر)
طبيب هي هاي السكرتاريا التنفيذية بتتعد تدريب مهني؟ وعلى اي اساس؟	(١٢:٢٥)	الباحث
لانهم بتعلموا مهارات	(١٢:٣٣)	المشارك (ر)
يعني تفرق عن السكرتارية اللي موجودة في الجامعات؟	(١٢:٣٧)	الباحث
الها المستوى الأول، والثاني بس أو بتكون أقل من اللي موجودة في الجامعات.	(١٢:٤٢)	المشارك (ر)
الاناث التوجه عليه اكثر؟	(١٢:٤٩)	الباحث
أغلبها انا نادر لتشوف شباب بهاد التخصص. بس حتى المراكز الخاصة بتطلبها. هي السكرتاريا التنفيذية بتشمل سكرتاريا طبية ايش بحولها هاي في تنفيذية وفي كمان وحده عليه طلب عالي جدا.	(١٢:٥١)	المشارك (ر)
طب بتشوفي، أهمية لتوسيع التكنولوجيا في مراكز التدريب؟	(١٣:١٦)	الباحث
هو، طبعا، هو الأساس. إحنا بالتكنولوجيا بتختصر على حالة مواد خام بتختصر وقت و بتختصر جهد يعني حتى كمان دخول الذكاء الاصطناعي يمكن كمان يلغي كثير أشياء موجودة.	(١٣:٢١)	المشارك (ر)
طب كيف ممكن ينفذ يعني مثلا نوسع استخدام التكنولوجيا في مراكز التدريب المهني؟	(١٣:٣٦)	الباحث

المشارك (ر)	(١٣:٤٢)	هلا شوف مصطلح الذكاء الاصطناعي جديد لسا على الكل يعني مش بس في البلد. هلا أنا إحنا كان تخصص جديد اسمه التصميم الجرافيكي باستخدام الذكاء الاصطناعي، دخلوا برامج إليها علاقة بالذكاء الاصطناعي واستخدموها في التصميم وكان برنامج ناجح أعطينا دورتين لحد الان.
الباحث	(١٥:٠٥)	. طب كيف ممكن نحسن كفاءة المدربين أنفسهم؟ يعني مثلا متوقعش انو كل المدربين كفوئين بدرجة كاملة أو متساويين بالكفاءة ألا يكون في تفاوت يعني زي تفاوت فروق فردية بين أي إنسان وآخر يعني ممكن. إن كيف يعني في إجراءات ممكن؟ نحسن كفاءتهم، أو بتعملوا إجراءات تحسنوا كفاءتهم؟
المشارك (ر)	(١٥:٣٤)	في إحنا بنعمل قانون. لا، لا تخصصين بس، إنه كان التجميل والتمديدات الكهربائية مستوى الطلاب وعلامات الطلاب بتقوللك. أنت كيف مستوى المدرب اللي كان يعطيهم الدورة هاي اول شغله. ثاني شغله. ثاني شغله باستمرار نطلب من مدرا المراكز. إنه نشوف المدربين عندهم و ملاحظاتنا عليهم. في عنا مشرفين بلفوا عالمراكز، بدخلوا عالمشاغل بشوفوا مستوى المدربين وبرضوا بنشوف المدربين انو انت شو بحاجة لدورات.
الباحث	(١٦:٠٥)	بتسولهم دورات سنويه؟ ولا حسب الحاجة؟
المشارك (ر)	(١٦:٢٢)	حسب الحاجة. وحسب يعني شو بييجي مشاريع. لانو في دورات تخصصية بحاجة مشروع.
الباحث	(١٦:٢٢)	طب يعني بتعتقدي؟ شو نوع الدعم المطلوب عشان تصير تطوير يعني مستمر للمدربين. مالي معنوي ولا شو؟
المشارك (ر)	(١٦:٣٣)	مادي بس.
الباحث	(١٦:٤٢)	طب أنتي شايقة إنه في ضرورة لتأسيس نظام وطني لمتابعة وتقييم مخرجات التدريب. يعني خليني أضرب، مثال مثلا، الهيئة الوطنية تمام. المفروض يكون هي دورها يعني حسب ما أنا اطلعت على كيف آلية عملها. اللي هو تشرف على مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين كاملة، سواء مراكز التدريب الحكومية أو مراكز التدريب الخاصة أو حتى مراكز التدريب اللي بتتبع ل المؤسسات الدولية تمام. هل مثلا من يوم قرار الرئيس والإصلاحات اللي بتصير في البلد تغيرت هلا بتشوفي، إنه لازم يكون في عنا. مكان أو مؤسسة اللي هي ترعى كل هاي المجمال؟
المشارك (ر)	(١٧:٣٣)	صحيح لازم. وفي الأردن هاي موجوده. اللي هي مؤسسة ضبط الجودة لمخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني. احنا ما بتوقع عنا اشي مثل هيك. احنا عندنا نقص في القوانين، ما عنا نظام NQF للتدريب المهني وقانون تنظيم العمل المهني مش موجود قانون تنظيم العمل مش موجود لسه بدك تبتلش تشتغل في السياسات أول كل سياسات عندهم في القوانين مش موجودة وهاد الحكي بنحكي فيه من سنين ولحد الان ما صار اشي عليه.

ويمكن مثلا إنه عشان لو يمكن احنا بنحكي عن المؤسسة تقريبا الحكومية. هاي، اللي كانت موجودة أو الموجودة لحد الآن الهيئة الوطنية، لكن أنا بحكي عن نظام وطني اللي بيجمع فئات من قطاعات مختلفة. ويكون يعني عندها تكليف بشكل شبه رسمي، أو كذا؟	(١٨:٠٤)	الباحث
هو كان هيك فعلا دورها انو اي دعم موجود يكون يتوزع من خلال الهيئة. هلا الهيئة مش حتكون موجوده حيرح الشغل مثل ما كان سابقا يعني وزارة العمل والتربية كل ناس يشتغلوا لحال	(١٨:٢٦)	المشارك (ر)
مهندسة رنا شكرا على يعني هاي المداخلات الصراحة بصراحة يعني فتحتي مداركي على امور اخرى تعرف، يمكن الأطروحة هي بتحكي عن التنمية المستدامة بشكل رئيسي في فلسطين. أنا يمكن هالأطروحة اخترتها، لانها بتمهد لسنوات للامام. بيجوز احنا الظروف الحالية. يبدو صعبة شوي بس للامام بيجوز، تكون يعني كقاعدة للشغلات اللي ممكن نوجه فيها ضعف في بعض مراكزنا أو مراكز الحكومية أو الخاصة اللي ممكن يستفيدوا منها للامام، لأنني اشتغلت على المناهج واحد اشتغلت على البرامج اثنين بالنسبة للواقع.	(18:44)	الباحث
فأنت ركزت أكثر على المناهج والبرامج بس للمهني صح؟	(١٩:٢٥)	المشارك (ر)
البرامج والمناهج	(١٩:٢٨)	الباحث
بس التدريب المهني اللي هو بيستهدف المستوى الماهر من المتدربين. اللي ممكن نوجه فيها ضعف في بعض مراكزنا أو مراكز الحكومية أو الخاصة اللي ممكن يستفيدوا منها للامام، لأنني اشتغلت على المناهج واحد اشتغلت على البرامج اثنين بالنسبة للواقع	(١٩:٣٢)	الباحث
طب. أنت عندك أي نقاط إضافية بتحب تشاركها بخصوص واقع التدريب المهني بفلسطين أو سبل تطويره؟	(٢٠:١٧)	الباحث
هلا هي بالنسبة للتدريب المهني في اللي هو الواقع الموجود يعني بشعر، إنه لا في تعب في جهد والناس بتحب تشتغل بعالمجال بس في معيقات كتير. اول شي القوانين. بس هذولا لو انشغل عليهم بنقطع شوط كبير في التدريب المهني الشغله الثانيه الدعم فش تقريبا عطاءات مثلا عنا مركزين واحد في طولكرم وواحد في طوباس وقفوا بناء من وقت الحرب. فالوضع الاقتصادي كثير مائر علينا وفش عنا تعيينات وفش مدربين واحنا بحاجة لكوادر عنا نقص حاد وصل لنقص حاد وصل اللي بتقاعد ما بيجي حدا مكانو	(٢٠:٣٩)	المشارك (ر)
القصد، إنه الحكومة بوقف التعيينات بسبب الأزمة المالية؟	(٢١:٥٠)	الباحث
صحيح. حتى لما بيجي تعيينات العدد مش كافي. وبنوخد الاولوية الطارئة.	(٢١:٥٥)	المشارك (ر)
طب في عندك أمثلة ناجحة لبرامج تدريب مهني يعني بتشوفي انه يحتذى بها؟	(٢٢:٠٣)	الباحث

المشارك (ر)	(٢٢:١٢)	آه في عنا بحكي لك التصميم الجرافيكى باستخدام الذكاء الصناعي. كانت هذه ممتازة في عنا حرف طبعا البلاط. المنيوم. ومن كهرباء السيارات هاي حرف ناجحة الاقبال عليها كثير عالي وبلادقوا وظائف مباشرة
الباحث	(٢٢:٣٢)	طيب. شو التوصية اللي بتقدميها لصناع السياسات فلسطين بشأن تطوير التدريب المهني؟
المشارك (ر)	(٢٢:٤٠)	اكتر اشي هي القوانين. سن القوانين وتكون ملزمه. بعدين بنبيجي للدعم المالي والمشاريع
الباحث	(٢٣:٠٣)	إن شاء الله إنه خير إن شاء الله مهندسة رنا في موضوعات. تعتقدي أنا أنا شخصيا ما تطرقت لها في هاي المقابلة يعني بشكل يعني اللي بتخص الواقع تحديات أو التصورات المقترحة. في اشي ببالك؟
المشارك (ر)	(٢٣:٣٠)	أنا شعرت إنها ما شاء الله يعني مطرق في أغلب المواضيع، حتى هي الأساسية يعني. وفي كل ورشة عمل بنحكي بهاي المواضيع.
الباحث	(٢٣:٤٧)	طيب، شكرا كثير لك. شكرا على وقتك وغلبتك جدا.

ملحق (ت)

شهادة قبول نشر البحث المستل من أطروحة الدكتوراة

عنوان البحث: مدى تضمين مناهج التدريب المهني في فلسطين للهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة.



ملحق (ث)

الجدول

جدول (3)

التخصصات المهنية في عينة الدراسة

النوع الاجتماعي	المستوى المهني	مدة الدراسة	التخصص
مركز تدريب مهني جنين			
ذكور	ماهر	سنة واحدة	حدادة وألمنيوم
ذكور	ماهر	سنة واحدة	تمديدات صحية
ذكور	ماهر	سنة واحدة	خرافة
ذكور	ماهر	سنة واحدة	تكييف وتبريد
ذكور	ماهر	سنة واحدة	كهرباء منزلية
ذكور	ماهر	سنة واحدة	ميكانيك سيارات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	كهرباء سيارات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	سكرتاريا تنفيذية
إناث	ماهر	سنة واحدة	تجميل وتصفيف الشعر
مركز تدريب مهني نابلس			
ذكور	ماهر	سنة واحدة	سكرتاريا تنفيذية
إناث	ماهر	سنة واحدة	تجميل وتصفيف الشعر
إناث	ماهر	سنة واحدة	خياطة وتصميم إزياء
ذكور	ماهر	سنة واحدة	كهرباء عامة
ذكور	ماهر	سنة واحدة	حدادة وألمنيوم
ذكور	ماهر	سنة واحدة	رسم معماري
مركز تدريب مهني العيزرية			
ذكور	ماهر	سنة واحدة	تمديدات كهربائية والطاقة الشمسية
ذكور	ماهر	سنة واحدة	ميكانيك والكترونيات السيارات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	تكييف وتبريد
إناث	ماهر	سنة واحدة	خياطة وتصميم أزياء
إناث	ماهر	سنة واحدة	تجميل وتصفيف الشعر
مركز تدريب مهني قلنديا			
ذكور	ماهر	سنة واحدة	الكهرباء المنزلية والبيوت الذكية
ذكور	ماهر	سنة واحدة	المساعد والكهرباء الصناعية
ذكور	ماهر	سنة واحدة	تكييف وتبريد

النوع الاجتماعي	المستوى المهني	مدة الدراسة	التخصص
ذكور	ماهر	سنة واحدة	الاتصالات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	الحاسوب
ذكور	ماهر	سنتان	ميكانيك السيارات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	تجليس ودهان السيارات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	كهرباء السيارات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	الجبس والديكور
ذكور	ماهر	سنة واحدة	الخرابة وتفصيل الألمنيوم
ذكور	ماهر	سنة واحدة	الحدادة وتفصيل الألمنيوم
ذكور	ماهر	سنة واحدة	التمديدات الصحية
ذكور	ماهر	سنة واحدة	النجارة
مركز تدريب المرأة رام الله			
إناث	ماهر	سنة واحدة	التجميل وتصفيف الشعر
إناث	ماهر	سنة واحدة	الخطاطة وتصميم الأزياء
مختلط	ماهر	سنة واحدة	التصوير
مختلط	ماهر	سنة واحدة	الفنون والحرف اليدوية
مركز تدريب مهني بيت جالا			
ذكور	ماهر	سنة واحدة	حدادة وألمنيوم
ذكور	ماهر	سنة واحدة	راديو وتلفزيون
ذكور	ماهر	سنة واحدة	كهرباء عامة
ذكور	ماهر	سنة واحدة	صيانة أجهزة مكتبية
ذكور	ماهر	سنة واحدة	ميكانيك سيارات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	سكرتاريا تنفيذية
إناث	ماهر	سنة واحدة	تجميل وتصفيف الشعر
ذكور	ماهر	سنة واحدة	رسم معماري
مركز تدريب مهني حلحول			
ذكور	ماهر	سنة واحدة	كهرباء عامة
ذكور	ماهر	سنة واحدة	ميكانيك سيارات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	كهرباء سيارات
ذكور	ماهر	سنة واحدة	سكرتاريا تنفيذية
ذكور	ماهر	سنة واحدة	حدادة وألمنيوم
ذكور	ماهر	سنة واحدة	صيانة أجهزة مكتبية
ذكور	ماهر	سنة واحدة	نجارة

جدول (9)

نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول مدى مواءمة برامج التدريب المهني في فلسطين لمتطلبات سوق العمل المحلي

م	المؤشرات	أبدأ	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	دائمًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الترتيب	درجة التوافر
1	تضمن البرامج التدريبية حصول المتدربين على تعليم ذي جودة عالية.	1	2	7	55	23	4.102	0.728	4	0.000	2	مرتفعة
		%1.14	%2.27	%7.95	%62.50	%26.14						
2	تتوفر بيانات تعليمية آمنة وملائمة للمتدربين.	1	1	9	48	29	4.170	0.746	4	0.000	1	مرتفعة
		%1.14	%1.14	%10.23	%54.55	%32.95						
3	تتبع البرامج التدريبية معايير ضمان جودة التعليم والتدريب.	0	1	13	53	21	4.068	0.657	3	0.000	3	مرتفعة
		%0.00	%1.14	%14.77	%60.23	%23.86						
4	يتدرب المعلمين والمدرسين لتحديث مهاراتهم.	2	6	31	34	15	3.614	0.928	4	0.000	6	مرتفعة
		%2.27	%6.82	%35.23	%38.64	%17.05						
5	تُدْمج المهارات الحياتية الأساسية ضمن البرامج التدريبية.	2	2	11	53	20	3.989	0.809	4	0.000	4	مرتفعة
		%2.27	%2.27	%12.50	%60.23	%22.73						
6	تشجع البرامج التدريبية على الإبداع والتفكير النقدي.	3	2	28	39	16	3.716	0.909	4	0.000	5	مرتفعة
		%3.41	%2.27	%31.82	%44.32	%18.18						
7	تلتزم البرامج التدريبية بتحقيق أهداف محو الأمية والمهارات الأساسية.	4	7	31	30	16	3.534	1.028	4	0.000	8	مرتفعة
		%4.55	%7.95	%35.23	%34.09	%18.18						
8	توفر البرامج التدريبية فرصًا للتدريب المهني للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.	4	9	40	24	11	3.330	0.979	4	0.000	10	متوسطة
		%4.55	%10.23	%45.45	%27.27	%12.50						

متوسطة	9	0.000	4	39.273	0.977	3.398	11	30	33	11	3	تسهم البرامج التدريبية في دعم الابتكار والبحث التطبيقي.	9
		دالة					%12.50	%34.09	%37.50	%12.50	%3.41		
مرتفعة	7	0.000	4	52.114	0.881	3.568	12	36	31	8	1	تتطور البرامج التدريبية وفق معايير تعليمية دولية.	10
		دالة					%13.64	%40.91	%35.23	%9.09	%1.14		
مرتفعة		0.000	4	537.489	0.916	3.749	174	402	234	49	21	المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)	
		دالة					%19.77	%45.68	%26.59	%5.57	%2.39		

جدول (10)

نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بـ"ضمان التعليم الجيد للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة"

م	المؤشرات	أبدأ	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	دائمًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الترتيب	درجة التوافر
1	تؤهل برامج التدريب المهني جميع الفئات لسوق العمل بإنصاف.	2	4	9	49	24	4.011	0.877	4	0.000	1	مرتفعة
		%2.27	%4.55	%10.23	%55.68	%27.27						
2	تتسم برامج التدريب المهني بالمرونة في الاستجابة لتغيرات سوق العمل.	0	8	23	40	17	3.750	0.874	3	0.000	5	مرتفعة
		%0.00	%9.09	%26.14	%45.45	%19.32						
3	تواكب البرامج التدريبية التطورات التقنية أو الصناعية الحديثة.	0	5	18	51	14	3.841	0.756	3	0.000	3	مرتفعة
		%0.00	%5.68	%20.45	%57.95	%15.91						
4	يوجد تعاون فعال بين مؤسسات التدريب أو القطاع الخاص لدعم المهارات المهنية.	1	7	26	36	18	3.716	0.922	4	0.000	7	مرتفعة
		%1.14	%7.95	%29.55	%40.91	%20.45						
5	تتلبى البنية التحتية والتجهيزات في مراكز التدريب متطلبات التدريب المهني.	1	3	22	55	7	3.727	0.707	4	0.000	6	مرتفعة
		%1.14	%3.41	%25.00	%62.50	%7.95						
6	تُحدّث البرامج التدريبية بصفة دورية بناءً على دراسات احتياجات السوق.	2	9	17	45	15	3.705	0.949	4	0.000	8	مرتفعة
		%2.27	%10.23	%19.32	%51.14	%17.05						
7	تعتمد البرامج على أساليب تدريب حديثة (تفاعلية، تطبيقية، رقمية).	2	8	25	43	10	3.580	0.893	4	0.000	9	مرتفعة
		%2.27	%9.09	%28.41	%48.86	%11.36						
8	يتم ربط البرامج التدريبية بمسارات التعليم المستمر.	5	7	26	40	10	3.489	0.994	4	0.000	11	مرتفعة
		%5.68	%7.95	%29.55	%45.45	%11.36						

مرفعة	2	0.000	4	59.386	0.907	3.932	24	41	18	3	2	تسعى البرامج إلى تعزيز روح المبادرة والريادة لدى المتدربين.	9
		دالة					%27.27	%46.59	%20.45	%3.41	%2.27		
مرفعة	10	0.000	4	44.273	0.969	3.557	13	39	21	14	1	تقيم أثر البرامج على الخريجين وسوق العمل بآليات منهجية.	10
		دالة					%14.77	%44.32	%23.86	%15.91	%1.14		
مرفعة	4	0.000	3	48.273	0.727	3.761	12	46	27	3	0	تسهم برامج التدريب في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية الاقتصادية المستدامة.	11
		دالة					%13.64	%52.27	%30.68	%3.41	%0.00		
مرفعة		0.000	5	1021.149	0.886	3.733	164	485	232	71	16	المحور الأول: موازنة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل	
		دالة					%16.94	%50.10	%23.97	%7.33	%1.65		

جدول (11)

نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول مدى تحقيق برامج التدريب المهني في فلسطين لأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بـ"تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي"

م	المؤشرات	أبدأ	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	دائمًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الترتيب	درجة التوافق
1	تساهم برامج التدريب المهني في خلق فرص عمل جديدة.	1	0	10	57	20	4.080	0.665	3	0.000	4	مرتفعة
		%1.14	0.00 %	%11.36	%64.77	%22.73					دالة	
2	تؤهل البرامج التدريبية المتدربين للحصول على وظائف مناسبة ومستقرة.	0	1	15	53	19	4.023	0.660	3	0.000	6	مرتفعة
		%0.00	%1.14	%17.05	%60.23	%21.59					دالة	
3	تركز البرامج التدريبية على تطوير المهارات الرقمية المطلوبة في سوق العمل.	1	11	30	40	6	3.443	0.842	4	0.000	9	مرتفعة
		%1.14	12.50 %	%34.09	%45.45	%6.82					دالة	
4	تسعى البرامج التدريبية لرفع الإنتاجية وتحقيق النمو الاقتصادي	0	0	17	50	21	4.045	0.659	2	0.000	5	مرتفعة
		%0.00	%0.00	%19.32	%56.82	%23.86					دالة	
5	يؤهل المتدربين لمتطلبات ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة.	2	5	25	42	14	3.693	0.889	4	0.000	8	مرتفعة
		%2.27	%5.68	%28.41	%47.73	%15.91					دالة	
6	تتضمن البرامج التدريبية جوانب السلامة والصحة المهنية.	0	0	12	30	46	4.386	0.718	2	0.000	1	مرتفعة جدًا
		%0.00	0.00 %	%13.64	%34.09	%52.27					دالة	
7	تدعم البرامج التدريبية التكافؤ بين الجنسين في سوق العمل.	1	4	27	39	17	3.761	0.858	4	0.000	7	مرتفعة
		%1.14	4.55	%30.68	%44.32	%19.32					دالة	

										%			
مرتفعة	2	0.000	3	53.273	0.698	4.136	27	47	13	1	0	تتمى البرامج التدريبية مهارات العمل الجماعي والتواصل لدى المتدربين	8
		دالة					%30.68	%53.41	%14.77	%1.14	%0.00		
مرتفعة	3	0.000	3	40.818	0.765	4.114	29	42	15	2	0	توفر البرامج التدريبية فرص التدريب العملي داخل بيئات العمل الفعلية ضمن نظام التدريب التعاوني.	9
		دالة					%32.95	%47.73	%17.05	2.27 %	%0.00		
متوسطة	10	0.000	4	42.114	0.983	3.352	8	35	29	12	4	يشترك أصحاب العمل في تصميم البرامج التدريبية	10
		دالة					%9.09	%39.77	%32.95	13.64 %	%4.55		
مرتفعة		0.000	4	658.068	0.838	3.903	207	435	193	36	9	المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)	
		دالة					%23.52	%49.43	%21.93	%4.09	%1.02		

جدول (12)

نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول أبرز التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني في فلسطين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

م	المؤشرات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الترتيب	درجة التوافر
1	تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف التمويل المخصص.	0.00%	7.95%	10.23%	60.23%	21.59%	3.955	0.801	3	0.000	2	مرتفعة
2	لا يفي محتوى برامج التدريب المهني بمتطلبات سوق العمل.	6.82%	60.23%	11.36%	19.32%	2.27%	2.500	0.959	4	0.000	11	منخفضة
3	تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف الشركات مع مؤسسات القطاع الخاص.	4.55%	27.27%	15.91%	40.91%	11.36%	3.273	1.122	4	0.000	4	متوسطة
4	تُعاني برامج التدريب المهني من محدودية البنية التحتية والتجهيزات التدريبية الحديثة.	2.27%	30.68%	17.05%	42.05%	7.95%	3.227	1.047	4	0.000	5	متوسطة
5	تُعاني برامج التدريب المهني من ضعف التنسيق بين الجهات ذات العلاقة بالتدريب المهني	3.41%	44.32%	20.45%	28.41%	3.41%	2.841	0.993	4	0.000	10	متوسطة
6	يسود المجتمع النظرة السلبية تجاه التدريب المهني.	9.09%	36.36%	17.05%	27.27%	10.23%	2.932	1.192	4	0.000	9	متوسطة
7	يضعف الاهتمام بالتدريب المهني المستمر للمدرّبين.	3.41%	36.36%	23.86%	32.95%	3.41%	2.966	0.988	4	0.000	7	متوسطة
8	يصعب توفير فرص التدريب المهني الميداني للمتدربين.	1.14%	46.59%	14.77%	30.68%	6.82%	2.955	1.049	4	0.000	8	متوسطة

متوسطة	3	0.000	4	59.727	1.027	3.341	7	43	13	23	2	يفتقر مجال التدريب المهني إلى الاجهزة التكنولوجية والرقمية الحديثة.	9
		دالة					%7.95	%48.86	%14.77	%26.14	%2.27		
متوسطة	6	0.000	3	35.000	0.891	3.148	1	39	20	28	0	تضعف الأنظمة المتبعة في مراقبة جودة مخرجات التدريب المهني.	10
		دالة					%1.14	%44.32	%22.73	%31.82	%0.00		
مرتفعة جداً	1	0.000	4	80.409	0.848	4.250	39	37	8	3	1	يتأثر تطوير مراكز التدريب المهني نتيجة الأوضاع السياسية والاحتلال.	11
		دالة					%44.32	%42.05	%9.09	%3.41	%1.14		
متوسطة		0.000	4	409.283	1.102	3.217	106	367	156	309	30	المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني	
		دالة					%10.95	%37.91	%16.12	%31.92	%3.10		

جدول (13)

نتائج قيمة (X^2) ومستوى دلالتها بين تكرارات الاستجابات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة ومستوى الموافقة حول التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني في فلسطين بما يتلاءم مع متطلبات التنمية المستدامة

م	المؤشرات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الترتيب	درجة التوافق
1	تطوير البرامج التدريبية لتتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة.	1	2	13	47	25	4.057	0.793	4	0.000	10	مرتفعة
		%1.14	%2.27	%14.77	%53.41	%28.41						
2	تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب.	0	1	5	45	37	4.341	0.641	3	0.000	7	مرتفعة جدًا
		%0.00	%1.14	%5.68	%51.14	%42.05						
3	توسيع الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص.	0	1	4	43	40	4.386	0.633	3	0.000	4	مرتفعة جدًا
		%0.00	%1.14	%4.55	%48.86	%45.45						
4	رفع كفاءة المدربين من خلال برامج تدريبية متخصصة.	0	1	2	40	45	4.466	0.606	3	0.000	2	مرتفعة جدًا
		%0.00	%1.14	%2.27	%45.45	%51.14						
5	تحسين بيئة التدريب والبنية التحتية في مراكز التدريب.	0	1	5	39	43	4.409	0.655	3	0.000	3	مرتفعة جدًا
		%0.00	%1.14	%5.68	%44.32	%48.86						

مرتفعة جداً	8	0.000	3	49.909	0.849	4.307	44	32	7	5	0	توفير التمويل المستدام لدعم برامج التدريب	6
		دالة					%50.00	%36.36	%7.95	%5.68	%0.00		
مرتفعة جداً	1	0.000	3	77.545	0.606	4.477	46	39	2	1	0	تعزيز التوعية المجتمعية بأهمية التدريب المهني.	7
		دالة					%52.27	%44.32	%2.27	%1.14	%0.00		
مرتفعة جداً	6	0.000	3	63.364	0.659	4.341	38	43	6	1	0	إنشاء نظام متابعة وتقييم فعال لبرامج التدريب.	8
		دالة					%43.18	%48.86	%6.82	%1.14	%0.00		
مرتفعة جداً	9	0.000	2	25.727	0.628	4.295	34	46	8	0	0	دمج مهارات ريادة الأعمال والابتكار ضمن البرامج التدريبية.	9
		دالة					%38.64	%52.27	%9.09	%0.00	%0.00		
مرتفعة جداً	5	0.000	2	39.295	0.550	4.364	35	50	3	0	0	التوسع في برامج التعلم للمهنيين.	10
		دالة					%39.77	%56.82	%3.41	%0.00	%0.00		
مرتفعة جداً		0.000	4	1010.568	0.673	4.344	387	424	55	13	1	المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني	
		دالة					%43.98	%48.18	%6.25	%1.48	%0.11		

جدول (17)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بين عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين
تعزي لمتغير (المؤهل العلمي)

المحاور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
المحور الأول: موازنة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي	أقل من بكالوريوس	28	41.893	6.951	1.314
	بكالوريوس	42	41.214	5.896	0.910
	دراسات عليا	18	39.444	6.195	1.460
	المجموع	88	41.068	6.297	0.671
المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)	أقل من بكالوريوس	28	38.500	7.589	1.434
	بكالوريوس	42	37.238	4.802	0.741
	دراسات عليا	18	36.500	5.973	1.408
	المجموع	88	37.489	6.023	0.642
المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)	أقل من بكالوريوس	28	40.393	4.848	0.916
	بكالوريوس	42	38.857	5.087	0.785
	دراسات عليا	18	37.333	5.236	1.234
	المجموع	88	39.034	5.105	0.544
المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني	أقل من بكالوريوس	28	36.750	5.778	1.092
	بكالوريوس	42	33.738	5.959	0.920
	دراسات عليا	18	37.111	5.850	1.379
	المجموع	88	35.386	6.026	0.642
المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني	أقل من بكالوريوس	28	43.536	4.726	0.893
	بكالوريوس	42	42.905	5.188	0.801
	دراسات عليا	18	44.556	4.768	1.124
	المجموع	88	43.443	4.945	0.527

جدول (18)

نتائج تحليل التباين للفروق بين عينة الدراسة وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي) على محاور الاستبانة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: مواعاة برامج التدريب المهني لمتطلبات السوق المحلي	بين المجموعات	67.396	2	33.698	0.847	0.432
	داخل المجموعات	3,382.194	85	39.791		
	المجموع	3,449.591	87			غير دالة إحصائياً
المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)	بين المجموعات	48.870	2	24.435	0.668	0.515
	داخل المجموعات	3,107.119	85	36.554		
	المجموع	3,155.989	87			غير دالة إحصائياً
المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)	بين المجموعات	105.076	2	52.538	2.066	0.133
	داخل المجموعات	2,161.821	85	25.433		
	المجموع	2,266.898	87			غير دالة إحصائياً
المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني	بين المجموعات	219.717	2	109.858	3.177	0.147
	داخل المجموعات	2,939.147	85	34.578		
	المجموع	3,158.864	87			غير دالة إحصائياً
المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني	بين المجموعات	34.688	2	17.344	0.704	0.497
	داخل المجموعات	2,093.028	85	24.624		
	المجموع	2,127.716	87			غير دالة إحصائياً

جدول (19)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بين عينة الدراسة حول واقع برامج التدريب المهني في فلسطين
تعزي لمتغير (عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني)

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني	المهارات
1.673	7.484	39.700	20	أقل من 5 سنوات	المحور الأول: موازنة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي
1.943	7.271	41.357	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
1.114	4.857	41.421	19	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	
1.014	6.002	41.543	35	أكثر من 15 سنة	
0.671	6.297	41.068	88	المجموع	
1.633	7.302	36.050	20	أقل من 5 سنوات	المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)
1.689	6.318	38.929	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
1.047	4.564	38.053	19	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	
0.993	5.873	37.429	35	أكثر من 15 سنة	
0.642	6.023	37.489	88	المجموع	
1.298	5.803	38.100	20	أقل من 5 سنوات	المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)
1.500	5.612	40.500	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.890	3.881	39.211	19	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	
0.868	5.138	38.886	35	أكثر من 15 سنة	
0.544	5.105	39.034	88	المجموع	
1.204	5.385	36.450	20	أقل من 5 سنوات	المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني
1.688	6.318	36.286	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
1.423	6.201	34.316	19	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	
1.060	6.269	35.000	35	أكثر من 15 سنة	
0.642	6.026	35.386	88	المجموع	
1.279	5.720	44.250	20	أقل من 5 سنوات	المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني
1.610	6.022	43.500	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.949	4.134	42.263	19	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	
0.759	4.493	43.600	35	أكثر من 15 سنة	
0.527	4.945	43.443	88	المجموع	

جدول (20)

نتائج تحليل التباين للفروق بين عينة الدراسة وفقاً لمتغير (عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب المهني) على محاور الاستبانة

المهارات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: موازنة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي	بين المجموعات	48.859	3	16.286	0.402	0.752
	داخل المجموعات	3,400.732	84	40.485		
	المجموع	3,449.591	87			غير دالة إحصائياً
المحور الثاني: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الرابع (التعليم الجيد)	بين المجموعات	76.591	3	25.530	0.696	0.557
	داخل المجموعات	3,079.397	84	36.659		
	المجموع	3,155.989	87			غير دالة إحصائياً
المحور الثالث: مدى تحقيق برامج التدريب للهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)	بين المجموعات	48.897	3	16.299	0.617	0.606
	داخل المجموعات	2,218.001	84	26.405		
	المجموع	2,266.898	87			غير دالة إحصائياً
المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطوير برامج التدريب المهني	بين المجموعات	60.951	3	20.317	0.551	0.649
	داخل المجموعات	3,097.912	84	36.880		
	المجموع	3,158.864	87			غير دالة إحصائياً
المحور الخامس: التصور المقترح لتطوير برامج التدريب المهني	بين المجموعات	40.382	3	13.461	0.542	0.655
	داخل المجموعات	2,087.334	84	24.849		
	المجموع	2,127.716	87			غير دالة إحصائياً

جدول (21)

البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة النوعية

مكان العمل	سنوات الخبرة	الدرجة العلمية	المهنة	الجنس	رمز المشارك	نوع المقابلة	طريقة المقابلة
وزارة العمل الفلسطينية	12	الماجستير	مدير دائرة المراكز المهنية الخاصة المرخصة في وزارة العمل	أنثى	ر	فردية	وجهاً لوجه
وزارة العمل الفلسطينية	15	الماجستير	مدير التطوير والتجهيزات في إدارة التدريب المهني في وزارة العمل	أنثى	ن	فردية	وجهاً لوجه
الأونروا	20	الماجستير	مدير وحدة متابعة خريجي التعليم المهني والتقني في إقليم الضفة الغربية	ذكر	ب	فردية	وجهاً لوجه
كلية تدريب قلنديا	22	البكالوريوس	رئيس قسم كهرباء السيارات	ذكر	خ	فردية	وجهاً لوجه
جامعة فلسطين التقنية خضوري	25	الدكتوراة	خبير في التدريب المهني وأحد مطوري مناهج التدريب المهني الحالية	ذكر	م	فردية	وجهاً لوجه

الفئات الرئيسية والجزئية والقيمات الناتجة عن تحليل المقابلات

الثيمات	الفئات الجزئية	الفئات الرئيسية
تطور التكنولوجيا وتحديث منظومة التدريب	مواعمة برامج التدريب المهني	التحديات التي تعيق تطور برامج التدريب المهني
مرونة البرامج التدريبية واستجابتها لمتغيرات السوق	لاحتياجات سوق العمل	
تعطيل الوصول للمراكز التدريبية	الأوضاع السياسية والاحتلال	
الاعلاقات وتأثيرها على استمرارية التدريب		
الاضطرابات الامنية والفوضى السياسية		
التمويل والموارد المالية المحدودة	الأوضاع الاقتصادية	
التداعيات على القوى العاملة والموارد البشرية	النظرة المجتمعية السلبية	
انخفاض الوعي بأهمية التدريب المهني		
تحسن تدريجي في نظرة المجتمع	ضعف التنسيق بين الجهات المختلفة	
هشاشة التنسيق بين الجهات المختلفة		
أهمية التشبيك والشراكة مع القطاع الخاص		
استحداث قوانين متخصصة للتدريب المهني	القوانين والتشريعات	
تطوير نظام مؤهلات وطني يدعم التدريب المهني		
التطوير المهني المستمر للمدربين	تأهيل الكوادر التدريبية	التصور المقترح للتطوير
الحوافز الوظيفية للمدربين	تصميم برامج مشتركة	
شراكة استراتيجية فاعلة مع القطاع الخاص		
برامج جديدة مبنية على بيانات السوق	توفير تمويل مستدام	
المساهمات الحكومية		
المساواة في توزيع الموارد	تطوير المناهج التدريبية	
تحديث مستمر للمناهج بالتعاون مع القطاع الخاص		
ارساء منهجية مستقلة لتطوير المناهج		
توظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في التدريب	توسيع استخدام التكنولوجيا	
توفير بنية تحتية رقمية تفاعلية	تأسيس نظام وطني للتدريب المهني	
مأسسة التدريب المهني		
نظام متابعة وتقييم	التركيز على البرامج الناجحة	
تخصصات ذات طلب عالٍ وتمويل داعم		



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

**THE REALITY OF VOCATIONAL TRAINING
PROGRAMS IN PALESTINE IN LIGHT OF THE
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS:
A PROPOSED VISION FOR THEIR DEVELOPMENT**

**By
Hamza Saadat Mohammad Jarboua**

**Supervisors
Dr. Alia Assali
Prof. Majid Suob**

**This Desertation is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Ph.D Teaching & Learning, Faculty of Graduate Studies, An-Najah
National University, Nablus, Palestine.**

2025

THE REALITY OF VOCATIONAL TRAINING PROGRAMS IN PALESTINE IN LIGHT OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS: A PROPOSED VISION FOR THEIR DEVELOPMENT

By
Hamza Saadat Mohammad Jarboua
Supervisors
Dr. Alia Assali
Prof. Majid Suob

Abstract

This dissertation sought to examine the current state of vocational training programs in Palestine within the context of the Sustainable Development Goals (SDGs), with the objective of proposing a developmental framework to enhance the attainment of Goal 4 (Quality Education) and Goal 8 (Decent Work and Economic Growth). Employing a descriptive methodology, the research utilized a mixed-methods approach through an exploratory sequential design, incorporating both quantitative and qualitative data collection techniques. Specifically, the study conducted content analysis and administered a questionnaire comprising 52 items organized into five principal domains, alongside semi-structured interviews with five experts and officials in the vocational training sector, as well as content analysis of vocational training curricula. The study population encompassed all trainers and managers affiliated with vocational training centers under the Ministry of Labor and the United Nations Relief and Works Agency (UNRWA). The quantitative sample included 100 participants drawn from 10 centers selected via stratified random sampling, while the qualitative purposive sample was deliberately chosen to represent key institutions and decision-makers. Findings indicated that vocational training programs in Palestine are well-aligned with local labor market demands, particularly regarding inclusivity, curriculum modernization, and entrepreneurship integration. Nonetheless, the study identified a need to develop continuous evaluation mechanisms and to broaden partnerships with the private sector. Results further demonstrated alignment with Goal 4 indicators by providing ongoing and inclusive learning opportunities, although certain deficiencies in inclusivity and applied research were noted. Additionally, the programs contribute to Goal 8 by offering safe training environments and skill development; however, challenges such as limited funding, inadequate digital infrastructure, and weak institutional coordination hinder their full potential.

The study culminated in a developmental framework comprising eight components: legislative framework development, infrastructure modernization, staff qualification, curriculum updating, partnership enhancement, technology integration, sustainable financing, and activation of evaluation mechanisms. Recommendations included the activation of the National Authority for Technical and Vocational Education and Training, consolidation of institutional efforts, curriculum updates in collaboration with the private sector, allocation of adequate and stable funding, and alignment of vocational training programs with the national economic and social development agenda.

Keywords: Vocational Training Programs, Sustainable Development Goals (SDGs), Proposed Vision, Palestine, Quality Education (SDG 4), Decent Work and Economic Growth (SDG 8)