



جامعة القدس المفتوحة
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين في ضوء احتياجات سوق العمل
الفلسطيني: مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله أنموذجا

إعداد

رائد محمد خالد أبوبها

بإشراف

أ.د. فتح الله غانم

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة الإستراتيجية

العام

2021 / 2022 م

الإجازة

دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين في ضوء احتياجات سوق العمل الفلسطيني:
مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله أنموذجا

عنوان الرسالة باللغة الإنجليزية:

"The Role of TVET in Capacitating Graduates according to Palestinian Labor Market Needs:
Institutions of Vocational and Technical Education in Ramallah Governorate as a Model".

إعداد

رائد محمد خالد أبوبها

بإشراف

أ.د. فتح الله غانم

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت في 2022/02/10

أعضاء لجنة المناقشة :

1. الأستاذ الدكتور: فتح الله غانم - جامعة القدس المفتوحة : مشرفا ورئيسا

2. الدكتور : عبد القادر الدرايش - جامعة القدس المفتوحة: ممتحنا داخليا عالم

3. الدكتور : عماد ولد علي - الجامعة العربية الامريكية: ممتحنا خارجيا

صفحة الإقرار

أنا الموقع أدناة مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين في ضوء احتياجات سوق العمل

الفلسطيني: مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله أنموذجا

عنوان الرسالة باللغة الإنجليزية:

**The Role of TVET in Capacitating Graduates according to Palestinian Labor Market Needs:
Institutions of Vocational and Technical Education in Ramallah Governorate as a Model".**

أقر بأن ما أشتملت عليه هذه الدراسة من نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة اليه
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة او لقب علمي
أو بحث علمي لدى أي مؤسسة بحثية أخرى.

Declaration

**I declare that what included in this study by my own effort, with the exception
where is mentioned, and this thesis as a whole or any part has not been
submitted before to obtain a degree or scientific title or scientific research with
any other research institution.**

الاسم : رائد محمد ابو بها

التوقيع:

التاريخ : 2022/02/10

صفحة التفويض

أنا الموقع أدناه **رائد محمد أبوبها** أفوض جامعة القدس المفتوحة بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم بحسب التعليمات النافذة في الجامعة

الاسم : **رائد محمد أبو بها**

التوقيع:

التاريخ : **2022/ /**

الإهداء

إلى نبيّ الرحمة ورسول الهدى ... محمد صلى الله عليه وسلم.
إلى وطني الغالي الذي يئنّ تحت نير الاحتلال ... فلسطين العزيرة.
إلى الذين عانقت أرواحهم عنان السماء ... إلى من هم أكرم منّا جميعاً ... الشهداء.
إلى الذين قدّموا زهرات شبابهم على مذبح الحرية والخلّاص ... إلى من هم أشدّ منّا عزماً ومضاء
... الأسرى.
إلى من كلّله الله بالهيبة والوقار ... إلى من علّمني العطاء بدون انتظار ... والدي العزيز.
إلى نبع الحنان ورمز الحب والوفاء ... إلى بسمّة الحياة وسر الوجود ... أمّي الحبيبة.
إلى من شاركني همومي وأحزاني ... ومنهم استمدّ عزمي ومضائي ... إخوتي وأخواتي.
إلى توأم روحي ورفيقة دربي ... إلى من بوجودها أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها ... زوجتي
الغالية.
إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة ... إلى رياحين حياتي ... أولادي.
إلى هذا الصرح العلمي الكبير ... جامعة القدس المفتوحة.
إلى كل هؤلاء أهدي هذا البحث، الذي أسأل الله جلّ في علاه أن يتقبّله منّي، وأن يجعله ذخراً لي
يوم ألقاه.

الباحث: رائد محمد أبوبها

الشكر والتقدير

عملا بقوله صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، وبعد أن أنعم الله عليّ بإنجاز هذا العمل المتواضع، لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لكل من: أ.د. فتح الله غانم الذي كانت لتوجيهاته وإرشاداته أثر كبير في هذا الإنجاز، ولإدارة جامعة القدس المفتوحة وكلية الدراسات العليا وعميد كلية العلوم الادارية والإقتصادية ولجنة مناقشة الرسالة والمبجوثين الذين وقّروا لي الأجواء المناسبة للوصول إلى الإنجاز الكبير. كما أتقدم بالشكر والتقدير لعائلتي وزوجتي وأبنائي الذين ما فتئوا في دعمي ومساندتي.

إلى كل هؤلاء...الشكر والتحية والتقدير.

الباحث: رائد محمد أبو بها

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	قرار اللجنة	
ب	الإقرار	
ج	التفويض	
د	الإهداء	
هـ	الشكر والتقدير	
و	قائمة المحتويات	
ط	قائمة الجداول	
ك	قائمة الأشكال	
ك	قائمة الملاحق	
ل	الملخص باللغة العربية	
م	الملخص باللغة الإنجليزية	
الفصل الأول: خلفية الدراسة ومشكلتها		
1	مقدمة	1.1
3	مبررات الدراسة	2.1
3	مشكلة الدراسة	3.1
5	تساؤلات الدراسة	4.1
6	فرضيات الدراسة	5.1
7	أهداف الدراسة	6.1
7	أهمية الدراسة	7.1
7	الأهمية النظرية	1.7.1
8	الأهمية التطبيقية	2.7.1
9	التعريفات الاجرائية لمصطلحات الدراسة	8.1
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة		
10	الإطار النظري	1.1.2

39	الدراسات السابقة	2.1.2
39	الدراسات المحلية	1.2.1.2
49	الدراسات العربية	2.2.1.2
55	الدراسات الأجنبية	3.2.1.2
59	تعقيب على الدراسات السابقة	6.1.2.2
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات		
61	منهجية الدراسة	1.3
61	المنهج المستخدم في الدراسة	1.1.3
61	مجتمع الدراسة والعينة	2.1.3
63	أنموذج الدراسة ومتغيراتها	3.1.3
64	أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات	4.1.3
66	الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة	5.1.3
66	فحص الصدق	1.5.1.3
68	فحص الثبات	2.5.1.3
69	حدود الدراسة ومحدداتها	6.1.3
70	أبرز التحذيات التي واجهت الباحث	7.1.3
70	جمع البيانات وطريقة تحليلها	8.1.3
71	المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	9.1.3
71	تحليل الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة	10.1.3
الفصل الرابع: نتائج الدراسة		
78	تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة	1.4
79	مناقشة التساؤل الأول من أسئلة الدراسة	1.1.4
80	مناقشة التساؤل الثاني من أسئلة الدراسة	2.1.4
88	نتائج اختبار فرضيات الدراسة (ومناقشة تساؤلات الدراسة من 3-5)	2.4
88	نتائج اختبار الفرضية الأولى (والمعلقة بالسؤال الثالث)	1.2.4
90	نتائج اختبار الفرضية الثانية (والمعلقة بالسؤال الثالث)	2.2.4
90	نتائج اختبار الفرضية الثالثة (والمعلقة بالسؤال الثالث)	3.2.4

93	نتائج اختبار الفرضية الرابعة (والمعلقة بالسؤال الرابع)	4.2.4
98	نتائج اختبار الفرضية الخامسة (والمعلقة بالسؤال الرابع)	5.2.4
100	نتائج اختبار الفرضية السادسة (والمعلقة بالسؤال الرابع)	6.2.4
102	نتائج اختبار الفرضية السابعة (والمعلقة بالسؤال الخامس)	7.2.4
الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات البحثية		
105	الاستنتاجات	1.5
112	التوصيات	2.5
113	المقترحات البحثية	3.5
114	المراجع	
119	ملاحق الرسالة	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
22	جدول التوزيع النسبي للتوظيف حسب التحصيل العلمي والجنس	1.2
28	جدول أهم مؤشرات سوق العمل للأعوام 2013-2018	2.2
30	جدول عدد العاملين حسب النشاط الاقتصادي والمنطقة من 2013-2018	3.2
62	جدول نتائج توزيع عينة الدراسة	1.3
67	جدول قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه (ن=20)	2.3
68	جدول قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=20)	3.3
69	جدول معاملات الثبات لمقاييس الدراسة بطريقة كرونباخ ألفا	4.3
72	جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير جنس المبحوثين	5.3
73	جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير عمر المبحوثين	6.3
74	جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي للمبحوثين	7.3
75	جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير تخصص	8.3
76	جدول توزيع عينة الدراسة حسب حسب متغير المؤسسة التعليمية التي تخرج منها المبحوث	9.3
76	جدول توزيع عينة الدراسة حسب حسب متغير القطاع الذي يعمل به المبحوث	10.3
78	جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل	1.4
81	جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات مقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وعلى المقياس ككل	2.4
82	جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال التخصصات المطروحة	3.4
83	جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال المناهج التعليمية والتدريبية	4.4
84	جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب	5.4
86	جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال المدربين والفنيين	6.4
87	جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال التدريب الميداني ما قبل التخرج	7.4
88	جدول نتائج اختبار(ت) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعا لمتغير النوع الاجتماعي	8.4

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
9.4	جدول المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية ومجالات مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية	90
10.4	جدول نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية	90
11.4	جدول اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية وجميع المجالات تبعاً لمستويات المؤسسة التعليمية	92
12.4	جدول المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية ومجالات مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعاً لمتغير التخصص	93
13.4	جدول نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعاً لمتغير التخصص	94
14.4	جدول اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية وجميع المجالات تبعاً لمستويات التخصص	95
15.4	جدول نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي	98
16.4	جدول المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية ومجالات دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية	99
17.4	جدول نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية	99
18.4	جدول اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية تبعاً لمستويات المؤسسة التعليمية	100
19.4	جدول المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير التخصص	100
20.4	جدول نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق للدرجة الكلية لدور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير التخصص	101
21.4	جدول اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية تبعاً لمستويات التخصص	102
22.4	جدول قيم معاملات ارتباط بيرسون بين مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وتمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل	103

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
16	الهيكل المقترحة في استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (المحدثة) للعام 2010.	1.2
55	أنموذج الدراسة والمتغيرات التي اعتمدها الباحث، إضافة إلى العلاقات التي تربط بينها.	1.3

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
أ	استبانة الدراسة	1.3
د	أسماء المحكمين الذين قاموا بتحكيم الاستمارة.	2.3

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وكذلك فحص مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني؛ وذلك استناداً إلى العديد من المتغيرات أهمها: (النوع الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص)، بالإضافة إلى التعرف إلى العلاقة بين التعليم المهني والتقني وتمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وتم توزيع استمارة على مجتمع الدراسة والمكون من خريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله والبيرة للعام 2020م، البالغ عددهم (1732) خريجاً، حيث تم توزيع الاستمارات على جميع المبحوثين من خلال البريد الإلكتروني و مجموعات الواتس الخاصة بالخريجين، في حين بلغ عدد الاستمارات التي تم استردادها (704) استمارة بواقع 40% من مجتمع الدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة فيما يتعلق بدور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل بلغ (4.09)، وبدرجة كبيرة، وأنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة فيما يتعلق بمدى مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات السوق المحلي بلغ (4.06)، وبدرجة كبيرة، كما أظهرت نتائج الدراسة أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات كل من: تمكين الخريجين، ومدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.

كما أظهرت نتائج الدراسة أنّه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات كل من: تمكين الخريجين، ومدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيري المؤسسة التعليمية والتخصص، كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين مجالات مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وتمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.82).

وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها: ضرورة زيادة التخصصات المهنية، وكذلك المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مؤسسات التعليم المهني والتقني؛ كون هذه التخصصات تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من غيرها من التخصصات، كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير المناهج التعليمية لمؤسسات التعليم المهني والتقني لكي تساعد الخريجين على الالتحاق بمراحل تعليمية أعلى، كما أوصت بضرورة تجهيز المختبرات والمشاغل الخاصة بمؤسسات التعليم المهني والتقني بشكل كافي، و العمل على تطوير مؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة للقطاع الحكومي، بحيث تكون قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل، كما أوصت الدراسة بتطوير العلاقة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل؛ لتكون أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل.

Abstract

This study aims to identify the role of technical and vocational education and training (TVET) in capacitating graduates in line with the Palestinian labor market needs and to examine the extent to which the outputs of TVET are compatible with the labor market needs. The study considers multiple variables, the most important of which are: (gender, educational institution, and specialization). Additionally, the study identifies the relationship between TVET and the qualification of graduates according to the labor market needs.

To achieve the study objectives, a descriptive-analytical approach was used. A questionnaire was distributed to the study target group which consisted of (1732) 2020 graduates of TVET institutions in Ramallah and Al-Bireh governorate. The questionnaire was distributed among all respondents in coordination with alumni units in colleges and centers through e-mail and alumni WhatsApp groups. A total of 704 graduates responded to the questionnaire, representing 40% of the overall study sample frame.

The study results show that the average of the study sample estimates regarding the role of TVET in capacitating graduates according to the labor market needs is (4.09), with a strong agreement to a large extent. The average of the sample estimates regarding the extent to which educational outputs are compatible with the local market needs is (4.06), with a strong agreement to a large extent. The study also discloses that there are no statistically significant differences- at the statistical significance level ($\alpha \leq .05$)- due to the gender variable in regard to the role of TVET in capacitating graduates and the alignment of TVET outcomes with the labor market needs.

Looking at the educational institution and the specialization variables, the study reveals significant statistical differences- at the statistical significance level ($\alpha \leq .05$)- in regard to the compatibility of TVET outputs with the needs of the labor market and the role of TVET in capacitating graduates in line with the labor market needs. The study also shows a positive statistical correlation- at the significance level ($\alpha < .05$)- between the alignment of TVET outputs with the Palestinian labor market needs and the qualification of graduates in line with the labor market needs; the value of the Pearson correlation coefficient is (0.82).

Key recommendations stemming from the study findings include but are not limited to: (i) increasing professional specializations in TVET institutions, especially those related to information technology and communication since such specializations meet the current needs of the labor market more than others, (ii) enhancing TVET institutions' educational curricula to enable graduates to enroll in higher educational levels. (iii) adequately equipping Laboratories and workshops in TVET institutions, (iv) developing governmental TVET institutions, (v) strengthening the relationship between TVET institutions and the labor market to better address the labor market needs, and (vi) giving TVET adequate attention and support.

خلفية الدراسة ومشكلاتها

1.1 مقدمة

يعتبر التعليم المهني والتقني الكفؤ والفعال أحد أكثر الوسائل فعالية لتحقيق التنمية بالمفهوم الشامل؛ كونه يركّز على المورد البشري، والذي يُعدّ العمود الفقري الذي تقوم عليه العملية الاقتصادية، حيث يشكّل تأهيل الفنيين المهرة والمتخصصين، عاملاً مهماً وأساسياً في دفع العملية التنموية الإنتاجية.

وتكاد تجمع معظم الأدبيات على أنّ التعليم المهني والتقني أحد أكثر أشكال التعليم النوعية القادرة على مواجهة التغيرات والتحديات المرتبطة بسوق العمل في ظل التطور المعرفي والتكنولوجي، وعدم قدرة سوق العمل على استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين، إضافة لإجراءات الاحتلال على الأرض، والتي تعتبر أحد أهم التحديات التي تواجه العملية التعليمية.

ولا يكاد يختلف اثنان حول دور التعليم والتدريب التقني والمهني وأهميته في زيادة مستوى الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية لمختلف أنواع وأشكال المنتجات، مما يساهم في زيادة الدخل القومي وتحسين مستوى المعيشة للشعوب. (علي، 2009).

والتعليم المهني والتقني هو عملية تعليمية وتدريبية تتبناها المؤسسات التعليمية لزيادة فاعلية الفرد في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وبالتالي زيادة التطور العلمي والتكنولوجي الذي تشهده ميادين الإنتاج والتنمية (القرعان، 2009). وإذ تقوم العديد من بلدان العالم بمراجعة أنظمتها التعليمية والتدريبية، فإنها تفعل ذلك استجابة لضغوط العولمة وتحديات مجتمع اقتصاد المعرفة. (جويلس، 2011)

إضافة لذلك يسعى التعليم والتدريب المهني والتقني إلى إكساب الأفراد المهارات الفنية والسلوكية لمقابلة احتياجات سوق العمل؛ مما يساعد على مواجهة الخلل الهيكلي بين العرض والطلب في أسواق العمل، والتعليم والتدريب

المهني والتقني لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب، بل يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس وتحسين الرضا الوظيفي ورضا المستفيدين من الإنتاج. (حليبي، 2012)

وقد وضعت السلطة الفلسطينية أول استراتيجية وطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في العام 1999، تناولت عدد من التدخلات اللازمة لإصلاح النظام المتقادم الذي ورثته، ومن ثم تمّ العمل على تطوير استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني والتي تم اعتمادها عام 2010، حيث شكّلت نقلة نوعية هامة للتعليم والتدريب المهني في فلسطين. (الإستراتيجية الوطنية للتعليم المهني والتقني، 2019)

ومع ذلك فإنّ الوضع الاقتصادي المتدهور، بالإضافة إلى النمو السكاني المستمر أدّى إلى زيادة البطالة، التي وصلت إلى 30.8% (للفئة العمرية +15) في 2018 وهي أعلى بنسبة 2.4% مما كانت عليه في عام 2017. (مركز الاحصاء الفلسطيني، 2019)

ورغم أن هناك أسبابًا مختلفة لمعدلات البطالة المرتفعة هذه، فإن أحد الأسباب الأبرز هو عدم التوافق الكبير الذي لا يزال موجودًا بين احتياجات سوق العمل ومؤهلات الخريجين الفلسطينيين. (ETF, 2019)

وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها دراسة (علي، 2009) أنّ نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين عانى كغيره من القطاعات، من سياسات الاحتلال الاسرائيلي لفترات طويلة؛ مما أفقده القدرة على التطور نحو سياسات وطنية، تكسبه الكفاءة والفاعلية والارتباط بحاجات السوق على نحو يخدم المصالح الاقتصادية والوطنية والتنمية وخصوصا في ظل نقص الموارد المالية.

وفي السياق ذاته أظهرت دراسة (عرمان والناطور، 2002)، والتي تقع تحت عنوان "مدى التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل" أنّ معظم مؤسسات التعليم المهني والتقني في فلسطين تفتقر إلى تخطيط برامجها بناء على احتياجات السوق المحلي، وتعاني من مشكلات كبيرة تتعلق بمدى ملاءمة برامجها التدريبية مع احتياجات السوق، وسوء التخطيط والإدارة، والافتقار إلى الأبنية المناسبة والمعدات الحديثة، وتدني مستوى المدربين، وعدم وجود آليات لمتابعة المتدربين بعد تخرجهم.

ومن هنا يسعى الباحث في هذه الدراسة للتعرف إلى دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين في ضوء احتياجات سوق العمل الفلسطيني، ويتوقع أنّ الدراسة ستكشف مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل، وتبيّن طبيعة العلاقة بين مخرجات التعليم المهني والتقني وتمكين الخريجين.

2.1 مبررات الدراسة

انطلقت الدراسة الحالية من مبررات عديدة، أهمّها:

- أنّ المورد البشري يعتبر حجر الزاوية التي تركز عليه التنمية بمفهومها الشامل، وبالتالي فإنّ تأهيل الفنيين والمتخصصين في العلوم التقنية، يشكّل عاملاً مهماً وأساسياً في دفع العملية التنموية الانتاجية.
- أنّ التعليم المهني والتقني أحد أهم القطاعات التعليمية التي ترفد السوق الفلسطينية سنوياً بأعداد كبيرة، وهذا يساهم بشكل كبير في تخفيض نسبة البطالة بين صفوف الخريجين.
- أنّ هناك إجماعاً بين معظم الباحثين والمهتمين حول دور التعليم والتدريب التقني والمهني وأهميته في زيادة مستوى الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية لمختلف أنواع وأشكال المنتجات؛ مما يساهم في زيادة الدخل القومي وتحسين مستوى المعيشة للشعوب.
- أنّ معظم الدراسات السابقة تناولت موضوعات من مثل: (واقع التعليم المهني والتقني في فلسطين والمعوقات التي تواجهه، ومدى مواءمته لاحتياجات سوق العمل في حين أنّها - في حدود علم الباحث - لم تتناول دوره في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، إضافة إلى تأثير بعض المتغيرات على تمكين الخريجين، وعلى مدى مواءمة مخرجاته لاحتياجات سوق العمل، وهذه المتغيرات هي: (النوع الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص، إلخ).
- الباحث هو من المتخصصين في مجال التعليم المهني والتقني، ويشغل منصب دائرة التعليم المهني في وكالة الغوث، ومن هذا المنطلق لدى الباحث رغبة بمعرفة دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين، وفحص مدى مواءمة هذا النوع من التعليم لاحتياجات السوق المحلي.
- وأخيراً يسعى الباحث إلى إنجاز هذا البحث كونه أحد المتطلبات الرئيسية في تخصص القيادة والإدارة الإستراتيجية؛ وذلك لاستكمال دراسته والحصول على درجة الماجستير.

3.1 مشكلة الدراسة

تشير دراسة (الأسطل، 2014) أنّ من أبرز العوامل التي ساهمت في ارتفاع معدّل البطالة في فلسطين في الفترة الواقعة بين (1996-2012) هي: عدم مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، كما أشارت إستراتيجية قطاع العمل للأعوام (2017- 2022) أنّ من أهم أسباب ارتفاع معدلات البطالة هو قلة توافر العمال المهرة وفق احتياج السوق، حيث ما زال التدريب المهني والتقني في فلسطين يعاني من العديد من المشاكل التي تبطئ نموه، أهمّها عدم إقرار القوانين والتشريعات المنظمة لعمله، وعدم توفر الدعم المالي الكافي للنهوض بمشآته كما وكيفا، ونوعية الدورات المتوفرة في مراكز التدريب، ناهيك عن نظرة المجتمع الى التدريب المهني التي تعتبر أقل بكثير من نظرتهم الى التعليم الاكاديمي ومحدودية الطاقة الاستيعابية للمراكز الحكومية.

كما أشارت الخطة الوطنية الفلسطينية (2014-2016) حسب (وزارة التخطيط الفلسطينية، 2013) إلى انخفاض معدلات القبول في مسار التعليم المهني والتقني؛ بسبب النظرة الدونية لهذا النوع من التعليم، كما أشارت أيضا إلى انخفاض جودة برامج التعليم المهني والتقني، وعدم توافق مخرجاته مع احتياجات سوق العمل.

وقد أظهرت دراسة (هلال، 2011) أنّ هناك فجوة كبيرة بين الطلب على العمالة الماهرة والبرامج التدريبية التي تقدّمها مؤسسات التعليم المهني والتقني، وأنّ هذه الفجوة مردّها تقادم أنماط وبرامج التعليم المقدّمة، ومحدودية التدريب على المهارات التشغيلية، وقلة برامج تطوير المدربين، وغياب الموارد المادية والمالية.

في حين أظهر التقرير المسحي الذي نفذته منظمة العمل الدولية (ILO, 2009) بأنّ برامج التعليم المهني والتقني مثقلة بالمعلومات الأكاديمية النظرية، وتفتقر إلى تعزيز اكتساب المهارات المهنية للمتحمّين في هذه البرامج، كما أظهر التقرير أنّ مؤسسات التعليم المهني والتقني تفتقر لرؤية وطنية متكاملة للموارد البشرية؛ مما يعني أنّ عدم قدرة برامج التعليم المهني والتقني على تلبية احتياجات سوق العمل من المهارات من الناحيتين الكمية والنوعية.

ويتوافق مع هذه النتيجة مخرجات الاستبيانات التي قامت بتحليلها الشركة الدولية القابضة للتنمية (MTC) حول سوق العمل حسب معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني/ ماس (كحيل، 2015)، حيث شارك أكثر من 500 صاحب عمل من مهن مختلفة في الإجابة على هذه الاستبيانات، وقد خلصت بعدم رضا أصحاب العمل عن أداء العاملين لديهم؛ كونهم لا يفتقرون إلى المهارات الأساسية للمهن التي يعملون بها فحسب، بل لافتقارهم أيضا لمهارات الإدارة والقيادة.

وفي السياق ذاته أظهرت دراسة (عرمان والناطور، 2002) والتي قام بها مركز الاحصاء الفلسطيني أنّ معظم مؤسسات التعليم المهني والتقني في فلسطين تفتقر إلى تخطيط برامجها بناء على احتياجات السوق المحلي، وتعاني من مشكلات كبيرة تتعلق بمدى ملاءمة برامجها التدريبية مع احتياجات السوق، وسوء التخطيط والإدارة، والافتقار إلى المقررات المناسبة والمعدات الحديثة، وتدني مستوى المدربين، وعدم وجود آليات لمتابعة المتدربين بعد تخرجهم.

وبناء على ما تقدّم، تتلخص مشكلة الدراسة في طرح السؤال الرئيس التالي:

"ما دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين في ضوء احتياجات سوق العمل الفلسطيني؟"

4.1 أسئلة الدراسة

ستجيب الدراسة عن التساؤلات الآتية:

- **التساؤل الأول:** ما دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل؟
- **التساؤل الثاني:** ما مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني؟
- **التساؤل الثالث:** هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص).
- **التساؤل الرابع:** هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغيرات (النوع الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص).
- **التساؤل الخامس:** هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وتمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

5.1 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

- **الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.
- **الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير المؤسسة التعليمية.
- **الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير التخصص.
- **الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.
- **الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير المؤسسة التعليمية.
- **الفرضية السادسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير التخصص.
- **الفرضية السابعة:** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وتمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل.

6.1 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل.
2. فحص مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني.
3. الوقوف على مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل استنادا إلى العديد من المتغيرات أهمها: (النوع الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص).
4. الوقوف على دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل استنادا إلى العديد من المتغيرات أهمها: (النوع الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص).
5. التعرف إلى العلاقة بين التعليم المهني والتقني وتمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل.

7.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في ناحيتين، هما على النحو الآتي:

1.7.1 الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة فيما يأتي:

- تثري المكتبة العربية وتحديدًا مكتبة جامعة القدس المفتوحة بموضوعات ذات علاقة بالتعليم المهني والتقني في محافظة رام الله والبيرة، من مثل: دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل استنادا إلى إلى العديد من المتغيرات، أهمها النوع (الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص)، وكذلك مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات السوق استنادا إلى إلى العديد من المتغيرات، أهمها النوع (الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص)، هذا إلى جانب علاقة مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني بتمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل، وهذه الموضوعات لم يتم تناولها في أي من الدراسات السابقة - بحسب علم الباحث - .
- تعدّ استكمالًا لدراسات سابقة أخرى وتحديدًا حول واقع التعليم المهني والتقني في فلسطين والمعوقات التي تواجهه.
- تساعد الباحثين على الاستئناس بنتائج البحث ومن ثمّ البناء عليها.

2.7.1 الأهمية التطبيقية

وتتمثل الأهمية العملية أو التطبيقية لهذه الدراسة في كونها:

- تلقي الضوء على دور التدريب المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل، وبالتالي يدفع القائمين على هذه مؤسسات إلى تقييم البرامج التدريبية والتقنية، وتطويرها وجعلها أكثر كفاءة وفعالية.
- تظهر مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل، وبالتالي الخروج بنتائج وتوصيات في هذا الشأن؛ وذلك للاستفادة منها وضع الاستراتيجيات والسياسات الناظمة لهذا النوع من التعليم.
- تكشف عن طبيعة العلاقة بين مخرجات التعليم المهني والتقني وتمكين الخريجين، وهذا يساعد على وضع تصوّر للعلاقة بين ومؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل بما يخدم مصلحة الطرفين.

8.1 التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

التعليم المهني والتقني: بأنه هو ذلك النمط من التعليم والتدريب الذي يهدف إلى إكساب الطلاب مهارات وسلوكيات ومعارف وكفايات، تكون مطلوبة للعمل في مهنة معينة أو مجموعة من المهن ذات الصلة في مجال من مجالات النشاط الاقتصادي أو الاستفادة منها في مجالات الحياة. (التقرير الوطني فلسطين، الجولة الخامسة من عملية توريث، 2018-2019)

التعليم المهني: هو أحد أشكال التعليم النظامي الذي يتضمن إكساب المهارات اليدوية والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية؛ لغرض إعداد عمال ماهرين في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها بعد فترة أمدها سنتان تعقب مرحلة التعليم الأساسي. ويشكل خريجو التعليم المهني حلقة الوصل بين التقنيين وبين العمال غير المهرة في هرم القوى العاملة بالمؤسسة. (محاسنة، 2010)

التعليم التقني: هو أحد أشكال التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة التقنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة لا تقل عن سنتين بعد مرحلة الدراسة الثانوية؛ لإعداد أطر فنية في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها. وتقع عليها مسؤولية التشغيل والصيانة

والخدمات. ويمثل الفنيون في مستواهم حلقة وصل بين الاختصاصيين (خريجي الجامعات) وبين العمال المهرة خريجي الثانويات المهنية. (محاسنة، 2010)

سوق العمل: عملية التفاعل الديناميكي المستمر بين العرض (نواتج التعليم العالي) وبين الطلب في القطاعات المستفيدة من هذه النواتج في مجالات العمل المختلفة، وصولاً إلى حالة التوازن بين العرض والطلب. (عمارة، 2012)

تمكين الخريجين: ويقصد به تنمية المهارات الفردية والوظيفية التي تساعد على الإنخراط في سوق العمل.

1.2 الإطار النظري والدراسات السابقة

1.1.2 الإطار النظري

1.1.1.2 مفهوم التعليم المهني والتقني:

يرى (محاسنة، 2010) أنّ التعليم المهني: هو أحد أشكال التعليم النظامي الذي يتضمن صقل الطالب تربويا وإكسابه المهارات اليدوية والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية؛ لغرض إعداد عمال ماهرين في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها بعد فترة أمدها سنتان تعقب مرحلة التعليم الأساسي. ويشكّل خريجو التعليم المهني حلقة الوصل بين التقنيين وبين العمال غير المهرة في هرم القوى العاملة بالمؤسسة.

كما يرى المصدر نفسه أيضا أنّ التعليم التقني: هو أحد أشكال التعليم النظامي العالي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة التقنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة لا تقل عن سنتين بعد مرحلة الدراسة الثانوية؛ لإعداد أطر فنية في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها. وتقع عليها مسؤولية التشغيل والصيانة والخدمات. ويمثل الفنيون في مستواهم حلقة وصل بين الاختصاصيين (خريجي الجامعات) وبين العمال المهرة خريجي الثانويات المهنية.

وقد عرفت (اليونسكو، 2001 م) التعليم التقني والمهني: " بأنه عبارة عن الجوانب العملية والتعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام والتكنولوجيات والعلوم المرتبطة بها واكتساب المهارات والمواقف والمعارف المتسمة كلها بالطابع العلمي فيما يتعلق بالمهمة والاعمال في شتى قطاعات الحياة"

فيما عرفه (التقرير الوطني فلسطين، الجولة الخامسة من عملية تورينو، 2018-2019) بأنه: ذلك النمط من التعليم والتدريب الذي يهدف إلى إكساب الطلاب مهارات وسلوكات ومعارف وكفايات، تكون مطلوبة للعمل في مهنة معينة أو مجموعة من المهن ذات الصلة في مجال من مجالات النشاط الاقتصادي أو الاستفادة منها في مجالات الحياة.

في حين أنّ (المؤتمر الوطني الرابع للتعليم المهني والتقني في فلسطين، 2015) فصل بين التعليم المهني والتقني، حيث عرف التعليم المهني بأنه: " نوع من التعليم النظامي في مستوى التعليم الثانوي، يتضمن اعدادا تربويا، ويهدف إلى اكساب معارف ومهارات وقدرات مهنية، ويسعى إلى تخريج عمال فنيين في مختلف المجالات والتخصصات الفنية والمهنية" وعرف التعليم التقني بأنه " التعليم ما فوق الثانوي ودون التعليم الجامعي، يتضمن إعداداً تربوياً، واكساب مهارات وقدرات تقنية لا تقل مدة الدراسة والتدريب فيه عن سنتين، ويستهدف اعداد قوى عاملة تقع عليها مسؤولية التشغيل والانتاج"

واستناداً إلى ما تمّ تناوله من تعريفات يمكن استخلاص تعريف إجرائي للتعليم المهني والتقني، حيث يمكن اعتباره بأنه شكل من أشكال التعليم والتدريب يهدف إلى إكساب الأفراد مهارات وقدرات ومعارف للمساعدة في الإدماج والانخراط في سوق العمل.

2.1.1.2 نشأة وتطور التدريب المهني في فلسطين

بحسب دراسة قام بها معهد (ماس) سنة 2009 حول ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل فإنّ التدريب المهني يعود إلى العهد العثماني الذي أولى هذا الجانب اهتماماً واضحاً عندما سمح بإنشاء مدارس تعلم مهارات حرفية مثل النجارة والحدادة وغيرها من الأعمال الحرفية، ثم استمرت برامج التدريب المهني في عهد الانتداب البريطاني من خلال مشاريع بادرت إليها المنظمات التبشيرية والجمعيات الخيرية التي استهدفت بشكل رئيس الذكور من الفئات المهمشة والمحرومة والفقراء والأيتام باعتبارهم العنصر الرئيس لاكتساب الرزق، فكانت هناك مشاريع أعمال الحدادة والنجارة والألمنيوم وصيانة السيارات وغير ذلك من الأعمال الحرفية.

وخلال العهدين العثماني والبريطاني ولغاية العام 1952 بحسب المصدر نفسه تم إنشاء سبع مدارس صناعية منها مدرسة "Schneller" للأيتام في القدس (سنة 1860) ومدرسة "Celesian Brothers" الصناعية (سنة 1863) ودار الأيتام الإسلامية (سنة 1922) واليتم العربي (سنة 1945) ومدرسة الامل التي تم تأسيسها أولاً من قبل "المينونتون" سنة 1961 ويتم تشغيلها حالياً من قبل الجمعية العربية. وفيما عدا مدرسة الأمل، والتي هي تعليمية مهنية مشتركة بين الإناث و الذكور فإن جميع هذه المدارس مخصصة للذكور فقط.

أما في عهد الحكومة الأردنية -يضيف المصدر نفسه- فقد بدأ العمل في التعليم والتدريب المهني على مستويين، الثانوي وما بعد الثانوي. ففي عام 1952 تم افتتاح برنامج لتدريب المعلمين في "مركز رام الله لتدريب المعلمين

للإناث" وبين عامي 1960 و1962 تم تحويل مدرستين أساسيتين في القدس ونابلس إلى مدارس صناعية ثانوية مخصصة للذكور. وفي عام 1964 تم تأسيس مدرسة العروب الزراعية للذكور في الخليل.

أما في عهد الاحتلال الإسرائيلي -يضيف المصدر نفسه- فقد تم افتتاح 13 مركزاً للتدريب المهني 9 منها في الضفة الغربية و4 في قطاع غزة وكان الهدف الرئيس من هذه المراكز هو خدمة سوق العمل الإسرائيلي، حيث كان الذكور هم الفئة المستهدفة الرئيسية في هذه المؤسسات. وقدمت هذه المؤسسات عدداً من البرامج التدريبية التي كانت لفترات ما بين 5 و 11 شهراً، وكانت تهدف بالأساس لتهيئة العمال للعمل في السوق الإسرائيلية مع التركيز على الأعمال البسيطة نسبياً وغالباً في قطاع الإنشاءات. وفي عام 1976 أنشأت الإدارة المدنية الإسرائيلية : مدرسة الممرضات المسجلات" في قطاع غزة لتدريب عاملي الصحة للمؤسسات الصحية التي تشغلها، وفتحت المدرسة باب التسجيل لكل من الذكور والإناث على حد سواء. كما قامت سلطات الاحتلال عامي 1976 و 1978 بتطوير مدرستين أساسيتين إلى مدارس ثانوية صناعية للذكور استجابة لمتطلبات سوق العمل في رام الله وطولكرم.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن سلطات الاحتلال الإسرائيلي قد انتهجت نهجاً خطيراً ضمن سياساتها لمحاربة كل ما يتعلق بتنمية الأراضي الزراعية، حيث افتقر التدريب المهني لأي نوع من التدريب الزراعي سواء في الضفة أو القطاع، بل على العكس تماماً فقد قامت بإغلاق معاهد التدريب الزراعية التي تقوم بهذا العمل، فعلى سبيل المثال تم إغلاق مدرسة بيت حانون الزراعية التي تم تأسيسها في قطاع غزة عام 1956 مرتين، وإغلاق قسم الزراعة في كلية العروب وخضوري في الضفة الغربية، والاقتصار على التخصصات الأكاديمية والتي كان يمثلها برامج تدريب المعلمين فقط.

وبحسب المصدر نفسه وخلال هذه الفترة كان هناك دور بارز للأنثورا في تدريب وتأهيل اللاجئين الفلسطينيين من خلال مدارس مهنية. وعلى الرغم من أن التعليم الأساسي التي كانت تقدمه الأنثورا يستهدف كل من الذكور والإناث إلا أن نهج الأنثورا في توفير فرص أكثر للذكور في مجال التدريب المهني اتفق مع نهج المدارس المهنية التي كانت في عهد الانتداب البريطاني. وبين عامي 1953 و 1962 أطلقت الأنثورا ثلاثة مؤسسات تدريب مهني ومركز تدريب للمعلمين، واحدة منها كانت تستهدف الإناث في منطقة رام الله والذي قدم خدمات تدريب المعلمين والتدريب على الحياكة وأعمال السكرتارية والعناية بالبشرة. أما المؤسسات الثلاثة الأخرى فقد كانت مخصصة للذكور فقط حيث كانت تقدم برامج متنوعة في التجارة وتدريب المعلمين.

وبعد نشأة السلطة الوطنية الفلسطينية قامت ترتيب أوضاع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة، فأنشأت مجلس استشاري من مجموعة من المؤسسات الرسمية مثل وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل وممثلين عن الجامعات والمؤسسات الدولية الخاصة، حيث تم إعداد "الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني". كما يوجد الآن جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وهي متمثلة في وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني، هذا بالإضافة إلى وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية.

واستنادا إلى هذه المعطيات يمكن القول أن التعليم المهني والتقني في فلسطين لم يحظ باهتمام كبير من قبل الجهات المختلفة، وتحديدًا خلال العهدين العثماني والبريطاني، وكذلك الحال خلال عهد الحكومة الأردنية، غير أنه في عهد الاحتلال الإسرائيلي تم افتتاح أكثر من 13 مركزًا للتدريب المهني، وهو مؤشر على اهتمامه بهذا النوع من التعليم، ولكنه كان يهدف إلى خدمة سوق العمل الإسرائيلي بالدرجة الأولى، في حين أنه وبعد نشأة السلطة الفلسطينية حظي هذا النوع باهتمام أكبر، حيث تم افتتاح العديد من مؤسسات التعليم المهني والتقني، وتم إعداد "الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني". كما تم انتداب العديد من الجهات المتخصصة لمتابعة التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني.

3.1.1.2 الوضع الحالي لواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

أشار (التقرير الوطني الفلسطيني، الجولة الخامسة من عملية تورينو، 2018-2019) إلى أن التعليم والتدريب المهني والتقني قد تأثر سلبًا من الانتهاكات والممارسات الإسرائيلية التعسفية، حيث أثر ذلك على نسبة الالتحاق بهذا النوع من التعليم بسبب حواجز الاحتلال، التي عرقلت وصول الطلبة إلى مؤسسات التعليم والتدريب المهني، إضافة إلى عدم القدرة على بناء مؤسسات تعليم وتدريب مهني وتقني في المناطق المهمشة ومناطق (ج) الخاضعة للسيطرة الإسرائيلية، ناهيك عن صعوبة الحصول على تصاريح لتوسيع وتحديث المدارس المهنية أو بناء أخرى في القدس، وكذلك صعوبة التواصل الجغرافي بين المحافظات الشمالية من جهة وشبه انعدامها مع المحافظات الجنوبية.

وبحسب التقرير ذاته فقد تراجع معدل النمو الحقيقي كثيرًا ليصل إلى 0.06% في العام 2018 مقارنة مع 3.1% في العام السابق بسبب تقلص المساعدات الخارجية، وتأثير الحصار الإسرائيلي على غزة، وسياسة الاستيطان ومصادرة الأراضي، والاعلاق الجزئي للمعابر، بالإضافة إلى تداعيات نقل السفارة الأمريكية إلى القدس، يتبع ذلك وضع العراقيل على التصدير والاستيراد من خلال خلق الذرائع الأمنية التي تحول دون التقدم في كثير من

القطاعات؛ الأمر الذي أدى الى تراجع الصناعات المختلفة، ولا شك أنّ هذه العراقيل والانتهاكات قد أثرت على الاستثمارات، والقدرة على خلق فرص عمل جديدة، والتاثير على قدرة المؤسسات القائمة في التجديد والمساهمة في تحقيق الاستدامة المالية لمؤسسات التدريب.

وفي ذات السياق أشار التقرير ذاته أنّ التشريعات الحالية في فلسطين اقتصرت على قانون العمل الفلسطيني لعام 2000، وقانون التربية والتعليم العام لعام 2017 وقانون التعليم العالي لعام 2017، وهي بمجملها لا تحتوي الادوات الكافية لتطوير النظام بكل جوانبه، ولا زال هناك حاجة الي التشريعات النازمة للتعليم والتدريب المهني بشكل عام، والتي من شأنها العمل على تطوير نظام التعليم والتدريب المهني كجسم متكامل للتغلب على اي عقبات تقف في طريق تنفيذ السياسات المتعلقة به واحداث التغيير والتطوير المطلوب، ويتفق ذلك مع دراسة (ماس، 2015) التي أوصت بضرورة تضمين جميع الجوانب التي من شأنها تطوير وتفعيل النظام، وعلى سبيل المثال لا الحصر، مسارات التقدم في كافة اشكال التعليم والتدريب المهني وتضمين الاجراءات اللازمة لضمان تحقيق التجسير بين القطاعات التعليمية المختلفة ، واعادة النظر في معايير القبول في التعليم العالي ، وتبني معايير اخرى اضافة الى المعيار المعتمد على نتائج الثانوية العامة بحيث يشمل اعتماد تدابير تقييم التعلم السابقة.

ويضيف (علي، 2009) أنّ قطاع التعليم المهني والتقني في فلسطين عانى كغيره من القطاعات، من سياسات الاحتلال الاسرائيلي لفترات طويلة؛ مما أفقده القدرة على التطور نحو سياسات وطنية، تكسبه الكفاءة والفاعلية والارتباط بحاجات السوق على نحو يخدم المصالح الاقتصادية والوطنية والتنمية وخصوصا في ظل نقص الموارد المالية.

وبحسب (التقرير الوطني الفلسطيني، الجولة الخامسة من عملية تورينو، 2018-2019) يوجد في فلسطين (الضفة وغزة) (255) مؤسسة أو مركز أو مدرسة تقنية ومهنية، منها: 27 مؤسسة تعليمية تقنية و 21 مؤسسة تعليمية مهنية و 19 مدرسة تعليم عام تقدم برامج توجيهي صناعي، زراعي، فندقي، اقتصاد منزلي وفندقي، و 16 مركز تابع لوزارة العمل و 15 مركز تابع لوزارة الشؤون الاجتماعية و 7 مراكز تابعة لوكالة الغوث وتشغيل اللاجئين (الأونروا) ، وحوالي 150 مركز خاص مرخص من قبل وزارة العمل.

وتتعدد الجهات المشرفة على التعليم والتدريب المهني في فلسطين - بحسب التقرير نفسه- وعلى النحو الآتي:

- وزارة التربية والتعليم العالي: تشرف على المدارس المهنية، الكليات التقنية، الجامعات التقنية.
- وزارة العمل: تشرف على مراكز التدريب المهني الحكومية وغير الحكومية.

- وزارة الاوقاف: تشرف على مراكز تاهل الايتام والحالات الاجتماعية.
- وزارة التنمية الاجتماعية: تشرف على مراكز التاهيل.
- وكالة الغوث الدولية: تشرف على كلية مجتمع قلنديا، وكلية مجتمع المرأة في رام الله.

ويوفر نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين -بحسب التقرير نفسه أيضا- ثلاثة أنماط من التعليم والتدريب المهني والتقني، وهي على النحو الآتي:

- الرسمي: تعليم مقصود ومحدد من حيث الاهداف والوقت والدعم الفني، يحدث ضمن بيئة وهيكلية منظمة في مؤسسة تعليمية او تدريبية او بيئة عمل مخصصة لهذا الغرض، ويؤدي الى الحصول على شهادة مثل المدارس المهنية، الكليات التقنية.
- شبه الرسمي: تعليم وتدريب يحدث من خلال ممارسة أنشطة مخطط لها يتم تطويرها كاشكال تعليمية واضحة من حيث الاهداف والوقت والدعم الفني، مثل مراكز التدريب المهني في وزارة العمل، مراكز التدريب التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية ، المراكز الخاصة.
- غير الرسمي: تعليم وتدريب غير قصدي احيانا وغير منظم من حيث الاهداف والوقت والدعم الفني، يحدث من خلال ممارسة التدريب بشكل فردي في مكان عمل.

وبحسب (استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المحدثه، 2010) يوفر نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين خمسة مستويات من المهارات في مجال التعليم والتدريب المهني وهي على النحو الآتي:

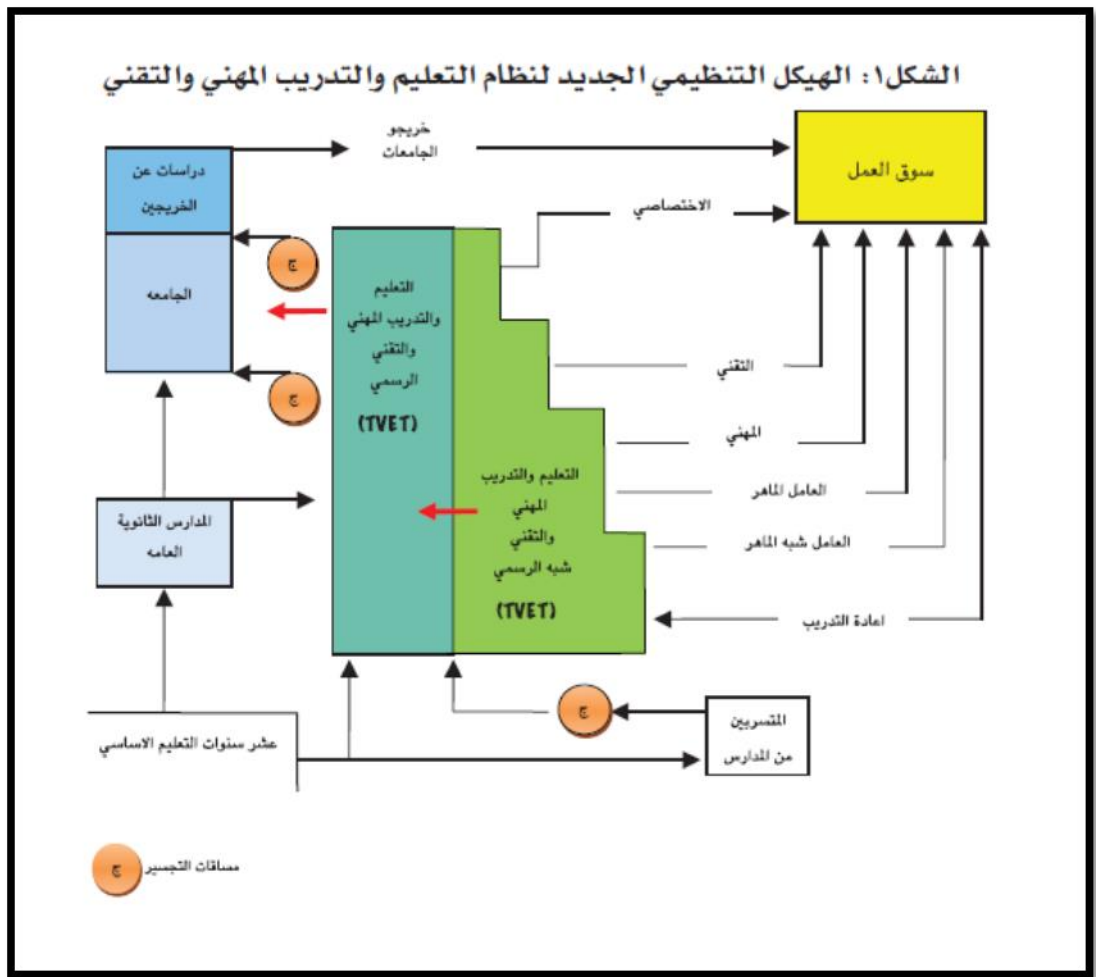
1. المستوى الاول: المستوى شبه الماهر.
2. المستوى الثاني : المستوى الماهر.
3. المستوى الثالث: المستوى المهني.
4. المستوى الرابع: المستوى التقني.
5. المستوى الخامس: المستوى الاختصاصي.

الشكل رقم (1.2) يوضح الهيكله المقترحة في استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (المحدثه) للعام 2010.

يمكن القول أنّ إجراءات الاحتلال الاسرائيلي التعسفية قد ألفت بظلالها على التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، حيث أنّ هذه الإجراءات قد أثرت سلبا على نسبة الالتحاق بهذا النوع من التعليم بسبب حواجز

الاحتلال، كما أنّ هذه الإجراءات عرقلت أو حدّت من بناء مؤسسات تعليم وتدريب مهني وتقني في المناطق المهمشة ومناطق (ج) الخاضعة للسيطرة الإسرائيلية، ناهيك عن صعوبة الحصول على تصاريح لتوسيع وتحديث المدارس المهنية او بناء أخرى في القدس، وأخيرا وليس آخرا صعوبة التواصل الجغرافي بين المحافظات الشمالية من جهة وشبه انعدامها مع المحافظات الجنوبية؛ الأمر الذي حال دون تطوّر التعليم المهني والتقني، وانعكس بشكل كبير على مخرجاته، وأضعف من كفاءته وفعاليتها وارتباطه بحاجات السوق على نحو يخدم المصالح الاقتصادية والوطنية والتنمية.

الشكل (1.2): يوضح الهيكل المقترحة في استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (المحدثة) للعام 2010.



المصدر: استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني 2010

4.1.1.2 أهداف التعليم والتدريب المهني والتقني

بحسب (استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المحدثه، 2010) يمكن تلخيص أهداف التعليم التقني على مستوى المجتمع على النحو الآتي:

- تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة وبالغنيين والتقنيين المؤهلين .
- مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة ومراقبة تأثيرها على القطاعات الاقتصادية المختلفة والسعي إلى التعامل مع تأثيرها على سوق العمل.
- مواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل والناجمة عن التقلبات الاقتصادية، وذلك من خلال برامج التدريب الخاصة وبرامج التعليم المستمر التي تزيد من فرص الأشخاص في الحصول على عمل بشكل دائم.
- زيادة إنتاجية القوى العاملة من خلال رفع مستوى أداء ومؤهلات القوى العاملة باستمرار لتواكب التطورات العلمية والتكنولوجية واحتياجات سوق العمل و إدخال مهارات وتقنيات جديدة إلى القطاعات الاقتصادية المختلفة.

وبحسب المصدر السابق يمكن تلخيص أهداف التعليم التقني على مستوى الأفراد على النحو الآتي:

- إكساب الأفراد المعرفة والمهارات التي يحتاجها تخصصهم المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل.
- إعداد أشخاص مؤهلين للحياة في مجتمع ديمقراطي بحيث يكونوا قادرين على التفكير والتحليل المنطقي.
- إعداد أشخاص يتحلون بالعادات السلوكية المهنية المطلوبة ويؤمنون بقيم إنقاع العمل والأمانة والقناعة، وإعداد الأفراد للتعامل مع التقنيات الحديثة.
- إعداد أفراد واعين لواقع سوق العمل وتغيراته.

من خلال استعراض أهداف التعليم المهني والتقني على مستوى المجتمع والأفراد التي تناولتها استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المحدثه للعام 2010، يمكن القول أن إكساب الأفراد المعرفة والمهارات التي يحتاجها سوق العمل يساهم بشكل كبير في مواجهة التغيرات الحاصلة في هذا السوق والناجمة عن التقلبات الاقتصادية، إضافة إلى زيادة إنتاجية القوى العاملة، وبالتالي زيادة الناتج المحلي، ناهيك عن تخفيض معدّل البطالة.

5.1.1.2 المبادئ التي يركز عليها التعليم والتدريب المهني والتقني:

لخصت (الاستراتيجية الوطنية للتعليم المهني والتقني، 2019) أهم المبادئ التي يركز عليها التعليم المهني والتقني لتحقيق أهدافه، وهي على النحو الآتي:

1. **التعليم والتدريب من أجل التوظيف:** ويتمثل في تلبية احتياجات سوق العمل من الكفايات والمؤهلات، وتعزيز القدرة التنافسية لجميع القطاعات الاقتصادية، وتحسين قدرة العاملين في سوق العمل في الحصول على فرص العمل لائقة، مع التركيز على تزويد المتدرب بمهارات إضافية أخرى من شأنها تمكين الخريج من خلق فرص عمل ذاتية.
2. **الجودة:** وتتمثل في تحقيق أعلى مستويات الجودة في جميع مستويات التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال التركيز على بعدي الكفاءة الداخلية والخارجية، والمهارات الحياتية والاجتماعية، وتقديم الدعم والإرشاد لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتحقيق معايير جودة عالية.
3. **تسهيل الالتحاق:** ويتمثل في تسهيل الالتحاق بالتدريب والتعليم المهني والتقني الرسمي وغير الرسمي وشبه الرسمي لجميع الفئات المستهدفة ممن تنطبق عليهم الشروط.
4. **النهايات غير المغلقة:** ويتمثل في فتح المسارات للتعليم العالي والحراك الأفقي والعمودي، ومسارات التقدم بين مستويات المهارات؛ بما يتيح التقدم الوظيفي وإتاحة الفرص المستمرة للتعليم والتدريب.
5. **المرونة:** وتتمثل في القدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة في سوق العمل من خلال استخدام مناهج وأساليب تدريب متنوعة.
6. **التعلم المستمر:** ويتمثل في إتاحة فرص التعليم والتدريب مدى الحياة؛ لتمكين العاملين من مجاراة التغيرات المتسارعة في بيئة العمل والناجمة عن التقدم التكنولوجي، وبما يحقق استمرارية تعزيز الكفايات والمؤهلات.
7. **الاستدامة المالية:** وتتمثل في استحداث التشريعات التي من شأنها تعزيز الاستدامة المالية من خلال تنويع مصادر التمويل وآلية صرف فعالة.
8. **الشراكة:** وتتمثل في مأسسة العلاقة مع القطاع الخاص والشركاء الآخرين، وتعزيز انخراطهم في كل المجالات التي تتطلب المشاركة، كشركاء رئيسيين في جميع محاور النظام.

يمكن القول أنّ هذه المبادئ تشكّل حجر الزاوية لنجاح أيّ استراتيجية للتعليم المهني والتقني، وتعتبر رافعة كبيرة لتحقيق الأهداف المرجوة من وراء هذا النوع من التعليم، وبدونها لا يمكن الحديث عن تطوير منظومة التعليم المهني والتقني.

6.1.1.2 ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني

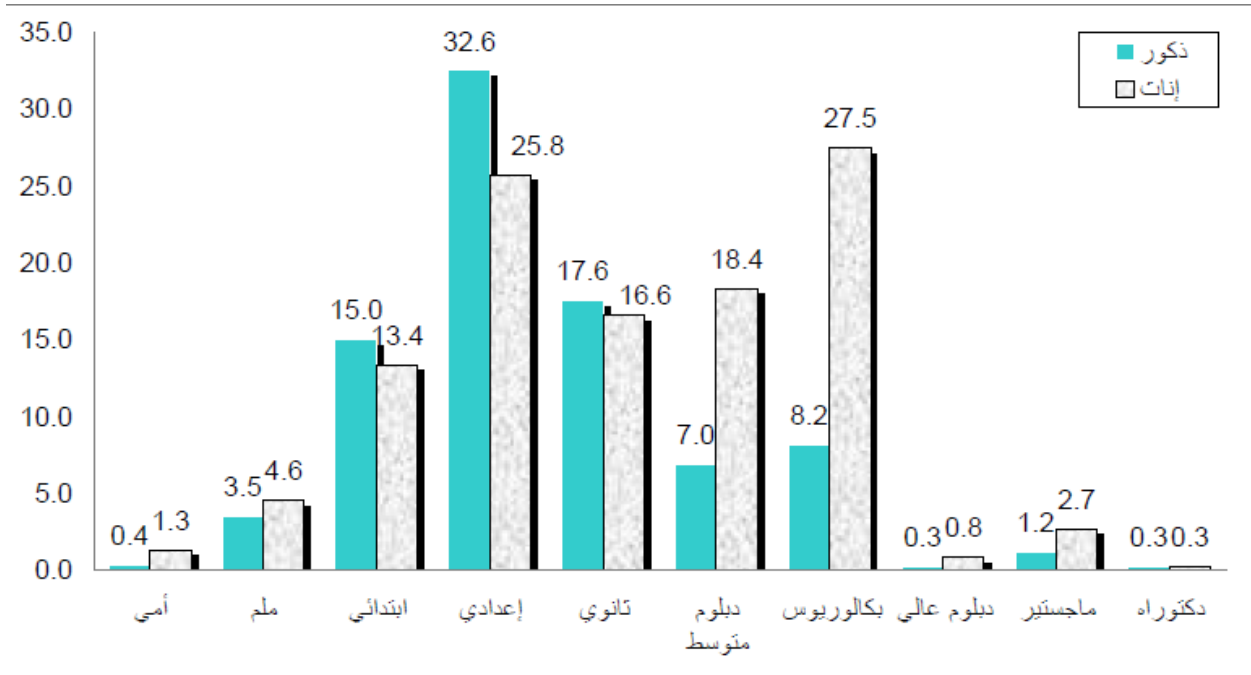
بحسب دراسة قام بها معهد (ماس) سنة 2009 حول ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل فإنّ أبرز نتائج هذه الدراسة كانت على النحو الآتي:

- بلغ عدد خريجي التدريب المهني الذكور في الضفة الغربية في مختلف برامج التدريب 68324 خريج، مقابل 39883 خريجة، أي ما مجموعه 108207 خريج من كلا الجنسين. وذلك استناداً إلى بيانات التعداد العام الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 2007. مشكلين بذلك 9.2% من إجمالي السكان (15 سنة فأكثر)، 11.5% من الذكور و 6.8% من الإناث.
- إن أكثر أنواع التدريب المهني شيوعاً عند الذكور هو التدريب القصير في موقع العمل ليلبغ عددهم 21789 متدرب (31.9% من إجمالي المتدربين)، تليها برامج التدريب من سنة إلى سنتين (23.2%)، ثم برامج التدريب التي تتراوح فترتها ما بين ستة شهور وأقل من سنة (17.5%). أما بالنسبة للإناث فكان النصيب الأكبر لبرامج التدريب التي تتراوح فترتها ما بين ستة شهور وأقل من سنة، وتلك التي تقل عن ستة شهور بنسبة (30.8%) و (30.7%) على التوالي. ثم برامج التدريب من سنة إلى سنتين بنسبة (20.7%).
- بدأت الزيادة في أعداد المتدربين بشكل متسارع مع بداية مرحلة الشباب لجميع أنواع البرامج التدريبية لتصل ذروتها في فئة العمر ما بين 25-35 سنة، وتقل جميعها بشكل متناسق مع تقدم العمر.
- شكل الذكور المتزوجون النسبة الكبرى من إجمالي خريجي برامج التدريب (73.9%)، يليهم الذين لم يتزوجوا أبداً بنسبة 23.3%. أما الإناث المتزوجات فشكلن نسبة أقل مقارنة بالذكور من إجمالي المتدربات لتصل إلى 50.7%، في المقابل كانت حصة اللواتي لم يتزوجن أبداً من إجمالي المتدربات 39.1%.
- 64.8% من إجمالي خريجي التدريب الذكور هم أرباب أسر، بينما شكل الأبناء 29.5% منهم. في المقابل شكلت خريجات التدريب الزوجات نسبة 63.1% من إجمالي خريجات التدريب. مقابل 22.9% منهن بنات، و 7.5% هن ربّات أسر.

- شكل سكان الحضر النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني سواء ذكوراً كانوا أم إناثاً بنسبة 86.9% و 63.9% على التوالي. وأقلها كان لسكان المخيم بنسبة 7.5% و 7.7% على التوالي. وتقاربت نسبة خريجات التدريب إلى إجمالي السكان الإناث (15 سنة فأكثر) في الحضر والريف والمخيمات ضمن هامش 17-20%. أما بالنسبة للخريجين الذكور فيوجد هناك فروقات بسيطة لصالح سكان المخيمات ليشكل خريجو التدريب 19.4% منهم، مقارنة بـ 14.5% و 14.4% للريف والحضر على التوالي.
- النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني هم من غير اللاجئيين بنسبة 66.3% للذكور و 65.5% للإناث، مقابل 33.5% و 34.5% للذكور والإناث اللاجئيين على التوالي.
- إن نسبة خريجي التعليم الأكاديمي الذين سبق لهم وتخرجوا من برامج تدريبية بلغت 15.2% للذكور و 10.8% للإناث. وهذه النسبة أكبر من أولئك الذين التحقوا بالتعليم الأكاديمي وتركوا والتي بلغت 13.2% و 8.2% للذكور والإناث على التوالي.
- حظي الذكور الذين أنهوا الدبلوم المتوسط فأقل على النسبة الكبرى من إجمالي خريجي التدريب المهني 73.4%، يليهم الذين أنهوا درجة البكالوريوس والدبلوم العالي بعدد خريجين 7.4%، ثم الذين أنهوا درجة الماجستير فأعلى 3%.
- أما خريجات التدريب المهني الإناث اللواتي أنهين درجة الدبلوم المتوسط فأقل فشكلن نسبة 75.7% من إجمالي الخريجات، يليهن اللواتي أنهين درجة البكالوريوس والدبلوم العالي 9.6%، ثم اللواتي أنهين درجة الماجستير فأعلى 0.8%.
- إن علاقة خريجي التدريب بسوق العمل أفضل مقارنة بإجمالي السكان سواء للذكور أو الإناث، فقد بلغ معدل المشاركة للذكور 47.4% مقارنة 41.5% لإجمالي السكان، وبلغ للإناث 24.3% مقابل 11% لإجمالي السكان الإناث. وبلغ معدل البطالة بين الخريجين الذكور 11.1% مقابل 14.3% بين إجمالي السكان الذكور في القوى العاملة. كما بلغ معدل البطالة بين الخريجات الإناث 14.3% مقابل 16.3% لإجمالي السكان الإناث في القوى العاملة.
- تركز خريجو التدريب المهني الذكور المشتغلون في تخصص الأعمال التجارية والإدارية بنسبة 21.1%، يليه تخصص الهندسة والمهن الهندسية 17.4%، ثم العلوم الاجتماعية والسلوكية 8.9%، الصحة 8.5%، العلوم المعمارية والبناء 8.2%، العلوم الإنسانية 8.2%، والعلوم التربوية وإعداد المعلمين 8%، بينما تركزت خريجات التدريب الإناث المشتغلات في تخصص علوم تربوية وإعداد معلمين بنسبة 20.1%، يليه تخصص الأعمال الإدارية والتجارية 16.2%، ثم تخصص العلوم الإنسانية 15.7%، الصحة 13.2% العلوم الاجتماعية والسلوكية 11.7%.

- 69.1% من إجمالي خريجي التدريب المشغلين الذكور لم يكملوا دراستهم بعد الثانوية العامة. بينما بلغت هذه النسبة عند خريجات التدريب المهني الإناث 51.7%.
- 14.8% من خريجي التدريب الذكور استفادت منهم إسرائيل لأنهم يعملون في اقتصادها سواء داخل إسرائيل أو في المستوطنات. بينما يعمل 70.7% منهم ضمن نفس التجمع السكاني وضمن نفس المحافظة. وبلغت هذه النسبة بين الخريجات الإناث 83.8%.
- حظي القطاع الخاص الوطني الفلسطيني على 69.7% من إجمالي خريجي التدريب المهني الذكور المشغلين، يليه القطاع الخاص الأجنبي بنسبة 15.9%، ثم السلطة الوطنية الفلسطينية بنسبة 12.45%. أما خريجات التدريب المهني الإناث المشغلات فتركزن بنسبة 79.2% في القطاع الخاص الفلسطيني، تليه السلطة الوطنية الفلسطينية بنسبة 11.1%.
- 95% من خريجي التدريب المهني الحاصلين على مؤهلات أكاديمية حصلوا عليها من مؤسسات فلسطينية وأردنية. 90% من الذكور و88.6% من الإناث حصلوا عليها من مؤسسات أكاديمية فلسطينية، و 5.1% من الذكور و 6.9% من الإناث حصلوا عليها من مؤسسات أكاديمية أردنية.
- 76.3% من الخريجين الذكور المشغلين و 53.3% من الخريجات الإناث المشغلات متزوجون ومتزوجات. بينما كانت نسبة الذكور الذين لم يتزوجوا أبداً 20.9% و 36.9% للخريجات الإناث.
- معدلا البطالة بين خريجي التدريب الذكور أقل من معدل البطالة لإجمالي السكان في سن العمل في جميع مستويات التحصيل الأكاديمي. ويقل معدل البطالة مع ارتفاع المستوى الأكاديمي ليلبلغ 15.8% بين الأميين و 3.1% بين الحاصلين على درجة الدكتوراة.
- معدلات المشاركة لخريجي التدريب والتعليم المهني لكلا الجنسين أفضل من إجمالي السكان من نفس الفئة العمرية. والفرق واضح في معادلات المشاركة وقد بلغت لدى الخريجين الذكور 79% مقابل 48.6% لإجمالي السكان الذكور، وبلغت لدى الخريجات الإناث 22.8% مقابل 4.7% لإجمالي السكان الإناث.
- معدلات البطالة بين خريجي التدريب المهني أقل من إجمالي السكان لكلا الجنسين. فقد بلغ بين الخريجين الذكور 17.3% مقابل 22.2% لإجمالي السكان، وبلغ بين الخريجات الإناث 28.3% مقابل 30.5% لإجمالي السكان.

جدول (1.2): التوزيع النسبي للتوظيف حسب المؤهل العلمي والجنس



المصدر: (مركز الإحصاء الفلسطيني/ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني 2009)

7.1.1.2 التحديات التي تواجه التعليم المهني والتقني

يشير العديد من الباحثين (كما ورد في التميمي، علي (2009) أن التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي يواجه العديد من التحديات، أبرزها ما يأتي:

1. عدم وجود استراتيجية وسياسة وطنية في معظم الدول العربية، وإن وجدت في أغلب الأحيان لا يتم تقويمها وقياس أدائها وتصحيح الانحرافات.
2. تعدد الحاكمة في القطاع العام وغياب المنافسة بالمنتجات.
3. ضعف مساهمة القطاع الخاص سواء فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية أو امتلاك وإدارة مؤسسات تعليم وتدريب، عدى الأردن ولبنان والسودان، وأغلب مؤسسات التعليم والتدريب العائدة للقطاع الخاص تتجه إلى التخصصات الأقل كلفة، لذلك من النادر أن تكون هناك تخصصات هندسية أو طبية أو زراعية.

4. يعتمد تمويله على الحكومات، وغالبا ما يتأثر هذا التمويل بقدرات الحكومة المالية وأسبقاياتها في الإنفاق التجاري والاستثماري.
5. لا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية، مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم باستثناء الأردن ومصر.
6. نمطية التخصصات والمناهج التدريبية ومحدودية البرامج التدريبية التي تنفذ لصالح حقل العمل، وهذا يعني أن مخرجاتها تعد لأكثر من مهارة في مجال التخصص، وهي ميزة جيدة إلا أنا تحتاج إلى تدريب ومدربين جيدين.
7. ضعف المرونة بالنظم التعليمية على الأردن ولبنان والجزائر.
8. نادرا ما يكون من اهتماماته البحث العلمي، وإذا وجد فهو غير موجهة، وهذا يؤشر محدودية التفكير الذهني للمدربين وقلة معرفتهم وتفاعلهم مع حقل العمل.
9. ضعف الإقبال عليه ونظرة المجتمع إليه سلبية؛ كونه خيار من لاختيار له؛ بسبب محدودية تجسيه مع مراحل التعليم اللاحقة.
10. محدودية القدرة على بناء المدربين لمواكبة المستجدات التقنية، وهذه الميزة تعني أن رأس المال البشري المهني والتقني من المدربين غير قادر على الإعداد الذهني للمدربين للتعامل مع تقنيات الالات ذات التغير السريع، كما أنها تعني أن أساليب التدريب لا تزال تعتمد على القرائية والتلقين لموضوعات محددة سلفا، وهذا ما تجاوزته الدول المتقدمة والآسيوية مع بداية العقد الأخير للقرن العشرين.
11. أغلب مدخلاته من التخصصات الإنسانية في معظم دول العالم العربية كما في السودان وحسب متوسط نسبة المرشحين للقبول بتخصصات الدبلوم التقني للفترة 2001-2005 62.7% الإنسانية و 16.2% الهندسية و 14.0% الحاسوب و 3.9% الصحية و 2.9% للزراعية(8)، لهذا فإن الدوال العربية المشابهة لحالة السودان تكون مخرجاتها المهنية والتقنية ذات المهن التطبيقية غير كافية لسد احتياجاتها وتعاني من عمالة أجنبية وهي لديها بطالة وذلك لأن العديد من اختصاصات مخرجاتها تعليمها لا تتواءم مع فرص العمل المتاحة.

أما بالنسبة للتحديات التي يواجهها التعليم المهني والتقني في فلسطين قد أشار (مسّاد، 2015) إلى أنّ التعليم المهني والتقني في فلسطين يعاني العديد من المشكلات أهمها: تدني مستوى محتوى مناهج التعليم المهني والتقني، والضعف الكبير في إعداد المعلمين وغلبة الطابع الأكاديمي عليهم، وإهمال عملية التدريب قبل

الخدمة وأثائها، وعجز المختبرات عن تلبية حاجات الطلاب إلى التدريب العملي، وافتقار مكاتب الكليات إلى الكتب ذات الطابع التقني والمهني، وغياب الحوافز للمدرسين وللطلبة، وكذلك ضعف الإنفاق على التعليم المهني والتقني، إضافة إلى ضعف التحصيل العلمي للطلبة الملتحقين بالتعليم المهني والتقني، ونظرة المجتمع الدونية لهم.

وقد لخص الباحثان (حمدان وأبو عاصي، 2008) أبرز التحديات التي تواجه التعليم التقني في فلسطين في النقاط الآتية:

1. هناك قصور في المناهج التعليمية التقنية، لإعداد خريجين بالمستوى المطلوب يتمثل في عدم ارتباط تلك المناهج بالمتغيرات التكنولوجية.
2. عدم اهتمام تلك الكليات التقنية بتدريب قياداتها التعليمية إذ كانت نسبة المشاركة في البرامج التدريبية لا تتجاوز ما نسبة 5% وهي نسبة ضئيلة.
3. غياب التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني في فلسطين.
4. ضعف حصة التعليم في الموازنة العامة للدولة لتطوير التعليم التقني.
5. تزايد أعداد العاطلين عن العمل في صفوف خريجي الكليات التقنية.
6. ضعف الكوادر المدربة و المؤهلة في مجال إدارة الجودة الشاملة في المجال التربوي، والقادرة على تحمل المسؤولية والابتكار.
7. إحصاء الطلاب عن الالتحاق بالكليات التقنية، ويرجع ذلك إلى نظرة المجتمع الدونية للتعليم التقني ولخبره مقارنة بالتعليم الأكاديمي.

في حين يرى (كرزم، 2001) أنّ قطاع التدريب المهني والتقني في فلسطين من مجموعة من المعوقات، من أهمها: سياسات الاحتلال الإسرائيلي، والتي أفقدته القدرة على التطور ليصبح ضمن سياسة وطنية فلسطينية تكسبه الكفاءة والقدرة على الارتباط بمتطلبات سوق العمل المحلي على نحو يخدم المصالح الاقتصادية والتنموية الفلسطينية.

وحسب المصدر ذاته فإنّ قطاع التدريب المهني والتقني الفلسطيني يعاني من محدودية قدرته على استيعاب النمو المتزايد في عدد الطلبة ضمن موازنات لا تتماشى مع هذا النمو، الأمر الذي يهدد بتراجع نوعية التدريب. و يشير أيضا إنّ تكلفة الاستثمار في التدريب المهني والتقني مرتفعة، وهذا أدى إلى ضعف ارتباطه مع مسارات التعليم

الأكاديمي؛ الأمر الذي أدى إلى انخفاض مستوى جودة التدريب. كما أنّ التدريب المهني والتقني يعاني من التشتت وغياب التنسيق وتعدد جهات الإدارة والإشراف، ومحدودية الموارد المادية من نقص في التجهيزات والمعدات الحديثة، كما أن المناهج المطبقة لا تتسجم مع التطورات التكنولوجية الحديثة.

8.1.1.2 مميزات التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة

أشار (التميمي، 2009) أنّ التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة يهتم ببرامج التدريب لإعداد المهارات الفنية التي تتأثر نوعيتها، وإعداد مخرجاتها وفقا لمستوى التطورات التقنية في إنتاج السلع والخدمات، وتأهيل العاملين إلى مهارات فنية جديدة، ممن أدت التغيرات التقنية إلى انخفاض الطلب على مهاراتهم، فكلما تتغير تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عددا كبيرا من العاملين بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة، مما يتطلب إعادة تأهيلهم، إضافة إلى تأهيل الشباب الذين يعدون لسوق العمل لأول مرة وفق برامج تدريبية تأخذ بنظر الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل.

ويتميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة حسب المصدر نفسه بمميزات عديدة أهمها:

1. ارتباط مؤسسات التعليم والتدريب المهني ارتباطا مباشرا بحاجات سوق العمل.
2. دوافع المشاركة بالبرامج التدريبية هي الرغبة المنطلقة من الحاجة إلى التأهيل لمهارة فنية.
3. مرونة التعليم والتدريب المهني بحيث يتيح للمواطن المشاركة بالبرامج التدريبية وفقا للوقت الذي يناسبه إضافة إلى قدرتها على الاستجابة السريعة لمتغيرات الطلب على المهارات الفنية في سوق العمل.
4. ترتبط معظم مؤسسات التدريب والتعليم المهني بمؤسسات خاصة وليس بقطاع حكومي مما يجعلها في مواضع المنافسة الدائمة في سوق التعليم والتدريب.
5. تنفيذ برامج التدريب يتم إما في العمل أو داخل مؤسسات التعليم والتدريب المهني أو كلاهما.
6. التعليم والتدريب المهني والتقني يقدم خدماته لقاء أجر تدفع من قبل الجهات المستفيدة سواء كانوا أفرادا أو شركات أو مؤسسات.
7. تشارك الحكومات في دعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني بهبات مالية تصل إلى 50% من الموازنة السنوية.
8. يساهم القطاع الخاص في تمويل التدريب والتعليم المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجر تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم.

9. تقدم الشركات التسهيلات اللازمة لتنفيذ البرامج التعليمية في مواقع إنتاجها النمطي.
10. تتميز مؤسسات التعليم والتدريب المهني بإنتاجها السلعي والخدمي المنافس لنظيره المنتج في حقل العمل، إما بسبب كونها تقدم إنتاجاً جديداً، أو لأنها منتجة بإشراف أيدي ماهرة تتلمذ عليها ألوف العاملين مما يجعل ثقة المجتمع بها كبيرة.
11. تهدف مؤسسات التدريب والتعليم المهني إلى إيجاد موارد تمويل نفقاتها وخلق بيئة عمل لتنفيذ البرامج التدريبية مماثلة للإنتاج النمطي لإكساب المتدربين قبل ممارسة المهارة الفنية للعمل في حقل العمل.

ولعلّ هذه الميزات التي يَتميّز بها التعليم المهني والتقني في الدول المتقدّمة ناتج عن استقرار هذه البلدان، ودعم الحكومات لهذا النوع من التعليم بنسبة قد تصل إلى 50% من الموازنات السنوية، فضلاً عن ارتباطه باحتياجات السوق، ووجود جهات متخصصة تشرف عليه وتعمل على تطويره بما يخدم السياسات التنموية.

9.1.1.2 أسباب مسارعة الدول المتقدمة مشاركة التعليم والتدريب المهني والفني والتقني مع القطاع الخاص

بحسب (جوليس، 2011) فقد لخصت دراسة أعدتها منظمة اليونسكو عام 1996 دوافع دول العالم في توجهاتها واهتمامها بأحكام ارتباط التعليم المهني والفني والتقني مع القطاع الخاص با يأتي:

1. التسارع في عولمة الاقتصاد الدولي.
2. التركيز على المنافسة وتطور الأسواق العالمية.
3. الحاجة إلى تطوير السلع و الخدمات من اجل المنافسة.
4. تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة إلى دور التمويل والسيطرة.
5. زيادة الاهتمام بالاستثمارات التعليمية لتنمية رأس المال البشري الذي من شأنه خلق فرص عمل جديدة عن طريق الابتكارات والاختراعات وتوطين التقنية.

غير أنّ هذه الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والقطاع الخاص تواجه العديد من التحدّيات بحسب (عبابنة، 2020) ومن أبرزها: صعوبة استيعاب أصحاب العمل للمنافع المترتبة على هذه الشراكة، النظرة السلبية السائدة حول التعليم المهني والتقني، عدم إشراك أصحاب العمل في وضع البرامج التعليمية والتدريبية.

10.1.1.2 أثر التعليم والتدريب المهني والتقني على معدل البطالة في الوطن العربي

بحسب (التميمي، 2009) فقد بلغ متوسط نسبة ذوي النشاط الاقتصادي 32.69% في الوطن العربي في العام، 2005 وبحسب إحصاءات الفترة 1995-2003 فإن معدل النمو السكاني 2% ولنفس الفترة بلغ النمو السكاني العالمي 1.6% وفي الدول المتقدمة 0.8% وفي الدول النامية 1.9%، ويتراوح معدل البطالة 15-20%، و تقترب نسبة بطالة العمالة العربية من ضعف المعدل العالمي، وتزداد سنويا بمعدل 3% بالرغم من توفير أكثر من ثلاثة ملايين فرصة عمل سنويا، وتعد المنطقة العربية الأكثر في استحداث فرص العمل من بين الدول النامية، وترتفع معدلات البطالة بين المتعلمين أكثر من الأميين، فترتفع عشرة أضعاف في مصر وخمسة أضعاف في المغرب وثلاثة أضعاف في الجزائر، بسبب تدني المستويات التعليمية وضعف الخبرة، وينعكس ذلك في إنتاجية العمالة العربية التي لا تتجاوز 0.7% مقابل 5.3% في شرق آسيا، وبلغت نسبة العمالة العربية 23% تقريبا من العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليج العربي.

ويؤكد ذلك ما ورد أيضا في تقرير المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني والتقني للعام 2019 (ETF, 2019) المعروف باسم (الجملة الخامسة من تورينو)، والذي اعتبر أنّ أحد أبرز الأسباب لارتفاع معدلات البطالة عدم التوافق الكبير الذي لا يزال موجودًا بين احتياجات سوق العمل ومؤهلات الخريجين.

فتدني الإنتاجية -بحسب (التميمي، 2009) - وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية يؤثر إلى الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني؛ مما يتطلب العمل على رفع قدرات العمالة العربية بوسائل عديدة من بينها إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، وجعلها جاذبة للشباب من خلال جذب القطاع الخاص للمساهمة الفاعلة بالتدريب بصيغ استثمارية، ومشاركة للمؤسسات التدريبية الحكومية؛ لأن معالجة البطالة لا تمثل حولا سياسية للحكومات فحسب، بل تؤدي إلى رفع الناتج المحلي للقطاع الخاص والعام فكلما انخفضت البطالة بنسبة 1% فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي بمقدار 3% وفق قانون ارثر اوكون Okun's Law، وبغير ذلك فإن معدلات البطالة العربية ستتضاعف خلال السنوات القادمة.

واستنادا إلى هذه المعطيات التي تم تناولها في هذا الجزء من الدراسة يمكن القول أنّ التعليم المهني والتقني يساهم في خفض معدلات البطالة، وبالتالي زيادة الناتج المحلي، وهذا ما يسعى الباحث لإثباته في دراسته أيضا.

11.1.1.2 ملامح سوق العمل الفلسطيني:

يعتبر سوق العمل عنصر العمل أهم عناصر الإنتاج في الاقتصاد الفلسطيني، خصوصاً في ظل نقص الموارد الطبيعية والسيطرة الإسرائيلية على الأراضي والمياه والقيود على حركة الأشخاص والسلع ورأس المال. ويبين الجدول الآتي أهم مؤشرات سوق العمل للأعوام 2013-2018 (حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني/ أداء الاقتصاد الفلسطيني 2019)

جدول (2.2): أهم مؤشرات سوق العمل للأعوام 2013-2018

2018	2017	2016	2015	2014	2013	المؤشر
1,340.1	1,305.1	1,272.8	1,243.8	1,210.1	1,112.5	حجم القوى العاملة (بالألف فرد)
918.8	929.8	926.0	917.9	880.0	849.0	عدد العاملين (بالألف فرد)
47.2	46.4	46.4	46.6	46.8	44.6	نسبة القوى العاملة المشاركة (%)
31.4	28.8	27.2	26.2	27.3	23.7	معدل البطالة (%)
118.8	111.4	107.2	102.1	99.7	95.6	معدل الأجر اليومي الاسمي (شيكل)
107.3	100.4	96.8	92.0	91.9	88.9	معدل الأجر اليومي الحقيقي (شيكل)
4,858.9	14,303.2	13,855.3	13,422.7	13,757.2	14,291.0	متوسط نصيب العامل من القيمة المضافة (بالدولار/ عامل)

1.11.1.1.2 حجم القوى العاملة:

وبحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني/ أداء الاقتصاد الفلسطيني 2019) أيضاً فقد زاد حجم القوى العاملة خلال العام 2018 بنسبة 2.7% مقارنة مع العام 2017، ليصل إلى 1,340.1 ألف فرد، وارتفعت نسبة القوى العاملة المشاركة لتصل إلى 47.2% مقارنة مع 46.4% خلال نفس الفترة. وتفاوتت نسبة القوى العاملة المشاركة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغت هذه النسبة 47.4% في الضفة الغربية عام 2018، مقابل 46.9% في قطاع غزة. وتعكس هذه النسب -حسب المصدر ذاته- تحسناً في نسبة المشاركة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. ويعزى ذلك إلى أن نسبة الزيادة في حجم القوى العاملة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة خلال العام 2018 كانت أكبر من الزيادة في إجمالي القوى البشرية.

بالرغم من زيادة حجم القوى العاملة في فلسطين خلال عام 2018 بنسبة 2.7% مقارنة مع عام 2017، إلا أن عدد العاملين انخفض بنسبة 1.2%، حيث وصل عدد العاملين من فلسطين 918.8 ألف عامل خلال العام 2018، مقابل 929.8 ألف عامل في عام 2017، كما أن الزيادة في عدد العاطلين عن العمل كانت أكبر من الزيادة في حجم القوى العاملة مما أدى ذلك لارتفاع معدل البطالة إلى 31.4% خلال نفس العام.

2.11.1.1.2 معدل البطالة:

وفي قطاع غزة ارتفع حجم القوى العاملة بنسبة 5.5% مقارنة مع عام 2017، ولكن عدد العاملين انخفض بنسبة 8.9%، وبما أن الزيادة في عدد العاطلين عن العمل أكبر من الزيادة في حجم القوى العاملة أدى ذلك لارتفاع معدل البطالة إلى 52.0% خلال عام 2018 مقارنة مع 44.4% خلال عام 2017. أما في الضفة الغربية فقد أدت زيادة عدد العاملين بنسبة أكبر من الزيادة في حجم القوى العاملة إلى انخفاض معدل البطالة إلى 18.0% خلال عام 2018 مقارنة مع 19% عام 2017.

3.11.1.1.2 عدد العاملين حسب النشاط الاقتصادي

وبحسب (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني/ أداء الاقتصاد الفلسطيني 2019) فقد شهدت الأنشطة الاقتصادية تراجعاً في عدد العاملين في فلسطين خال العام 2018 مقارنة مع عام 2017، باستثناء أنشطة المعلومات والاتصالات. وقد سجلت أنشطة النقل والتخزين أعلى تراجع بنسبة 10.3%، تلا ذلك أنشطة الزراعة بنسبة 5.0%، والصناعة بنسبة 3.7%، والإنشاءات بنسبة 2.9%، وتجارة الجملة والتجزئة بنسبة 1.1%، والخدمات والفروع الأخرى بنسبة 0.7%، بالمقابل ارتفع عدد العاملين في أنشطة المعلومات والاتصالات بنسبة 0.2%.

وبحسب المصدر ذاته فقد تفاوتت معدلات التغير في العاملين في الأنشطة الاقتصادية بين الضفة الغربية وقطاع غزة خلال العام 2018 مقارنة مع عام 2017، حيث سجلت الأنشطة الاقتصادية في الضفة الغربية ارتفاعاً في عدد العاملين باستثناء أنشطة النقل والتخزين والزراعة والصناعة، في الضفة الغربية حققت أنشطة المعلومات والاتصالات أعلى زيادة في عدد العاملين بنسبة 8.8%، تلا ذلك أنشطة الإنشاءات بنسبة 6.8%. بالمقابل، انخفض عدد العاملين في الضفة الغربية في أنشطة النقل والتخزين بنسبة 12.7%، وأنشطة الزراعة بنسبة 5.9%، وأنشطة الصناعة بنسبة 2.3%. في حين شهدت جميع الأنشطة الاقتصادية في قطاع غزة انخفاضاً في أعداد العاملين، حيث سجلت أنشطة الإنشاءات أعلى نسبة تراجع بنسبة 45.1%، تلا ذلك أنشطة المعلومات

والاتصالات بنسبة 12.1%، ثم أنشطة الصناعة بنسبة 11.1%، ثم أنشطة الخدمات والفروع الأخرى بنسبة 6.8%.

جدول (3.2): عدد العاملين حسب النشاط الاقتصادي والمنطقة، 2013-2018

المؤشر	2013	2014	2015	2016	2017	2018
الزراعة	82,700	83,500	70,700	59,900	54,200	51,500
الصناعة	92,800	98,500	105,100	109,700	107,500	103,500
الإنشاءات	75,400	68,900	73,200	82,600	86,300	83,800
تجارة الجملة والتجزئة	140,100	150,200	162,600	161,700	166,200	164,400
النقل والتخزين	43,800	38,000	43,900	46,700	48,600	43,600
المعلومات والاتصالات	7,400	7,900	8,300	9,700	10,100	10,300
الخدمات والفروع الأخرى	322,700	337,300	352,800	353,700	347,400	344,900

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني/ أداء الاقتصاد الفلسطيني 2019

بالرغم من التفاوت في معدلات التغيير في عدد العاملين في الأنشطة الاقتصادية المختلفة خلال العام 2018، بقي التوزيع النسبي للعاملين في تلك الأنشطة مشابهاً لما كان الوضع عليه عام 2017. وتركز العاملون في فلسطين بشكل كبير في أنشطة الخدمات والفروع الأخرى، حيث بلغت نسبة العاملين في هذه الأنشطة 43.0% خلال العام 2018، تلا ذلك العاملون في أنشطة تجارة الجملة والتجزئة بنسبة 20.5%. وتفاوتت نسبة العاملين في هذه الأنشطة بشكل واضح بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغت نسبة العاملين في أنشطة الخدمات والفروع الأخرى في قطاع غزة 57.0% مقابل 36.6% في الضفة الغربية، بينما بلغت النسبة في أنشطة الصناعة 16.1% في الضفة الغربية مقابل 6.0% في قطاع غزة، كما ووصلت النسبة في أنشطة الإنشاءات إلى 13.7% في الضفة الغربية مقابل 3.5% في قطاع غزة.

4.11.1.1.2 احتياجات سوق العمل الفلسطيني

على الرغم من أنّ التشغيل في سوق العمل مرتبط إلى حدّ كبير بالحالة العامّة، والأوضاع الاقتصادية والسياسية السائدة، ونسب النمو، وسياسات تشجيع الاستثمار، إلا أنّ هناك طلباً متزايداً على الفنيين والمهنيين، حيث أشار تقرير أعدته (هلال، 2013) بعد قيامها بإجراء دراسة مسحية لسوق العمل الفلسطيني شملت تحليلاً كمياً وكيفياً له، أنّ هناك طلباً متزايداً على فنيي التكييف والتبريد والإلكترونيات والطباعة والتجليد وتكنولوجيا المعلومات والتصميم

الجرافيكي والرسم الهندسي للذكور، وكذلك طلبا متزايدا على العمالة في مجالات الفنادق والمطاعم والطباعة والتصوير والتجميل والبيع والإدارة للإناث.

وقد أشار التقرير ذاته أنّ محافظة رام الله والبيرة التي يستهدفها الباحث بحاجة ماسّة إلى مهنيين وفنيين في مجالات صيانة المركبات والآليات الصناعية، والتكييف والتبريد، والمطاعم والفنادق، والصناعات النسيجية والجلدية، والزراعة والتربية الحيوانية، والمهن الإدارية والمالية.

وفيما يختص بالمهارات الفردية والوظيفية فقد أشار التقرير ذاته أيضا أنّ العاملين في سوق العمل ينقصهم العديد من المهارات الشخصية، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: الصدق والأمانة، الثقة في النفس، حسن التعامل مع الزبائن، التعاون مع الآخرين، اتباع التوجيهات. أما بخصوص المهارات الإدارية التي تنقصهم فكان من أهمّها: المبادرة الذاتية، الابتكار والابداع، القدرة على المتابعة، التخطيط، القدرة على إدارة الأفراد، التقييم وتطوير العمل.

12.1.1.2 علاقة التدريب المهني والتقني بسوق العمل

حظي موضوع التدريب المهني على اهتمام العديد من الاقتصاديين في القرن الماضي، وكتبوا العديد من الدراسات ووضعوا مجموعة من النماذج في محاولة لمعرفة أسباب فروقات الدخول بين العاملين التي برزت في سوق العمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية. ولا يختلف الاقتصاديون في أن التدريب المهني يعتبر من أحد ركائز رأس المال البشري الذي هو عماد التنمية الاقتصادية.

وحسب دراسة (Bartel and Lichtenberg, 1987) كما ورد في (عدوان، 2009) فإنّ نوعية العاملين لها أثر مباشر وجوهري على الطاقة الإنتاجية للمؤسسة، فالعامل الأكثر تأهيلاً هو الأقدر على التعامل مع تقنيات الإنتاج الحديثة، فهو يمتاز بميزة نسبية مقارنة مع العاملين الآخرين في قدرته على تعلم وتطبيق آخر ما تم التوصل إليه من تقنيات الإنتاج .

وحسب دراسة (Nelson and Phelps, 1966) كما ورد في (عدوان، 2009) أيضا فإنّ التدريب المهني والتعليم العالي يقوي قدرة الفرد على ملاحظة وفهم المعلومات وتحليلها واستخدامها في مجال عمله مقارنة مع غيره من العاملين، كما أنّ الفرد المتعلم والمدرّب أقدر على ابتكار أفكار إنتاجية جديدة، ويساعد على إنتشار تكنولوجيا الإنتاج ليس على مستوى المؤسسة فحسب، وإنما على مستوى القطاع . كما أن تبني تكنولوجيا منحازة للعمالة

الماهرة يعتمد على مستوى التدريب لدى القوى العاملة في الاقتصاد. بمعنى أنه لا يمكن للمؤسسة أن تستخدم تكنولوجيا تعتمد على عمالة ماهرة إذا لم يكن بمقدورها استقطاب قوى عاملة مدربة ومؤهلة لاستخدامها.

ويضيف (Romer, 1996) كما ورد في (عدوان، 2009) أن أثر التدريب على سوق العمل ومن ثم على الاقتصاد الكلي هو مشابه تماماً لأثر التعليم خاصة في الاقتصادات المتقدمة، التي تعنى بنوعية التدريب وربطه بشكل مباشر بسوق العمل وبآخر التطورات التكنولوجية. فكل من التدريب المهني والتعليم بالإضافة إلى الخبرة أثناء العمل (Learning by doing) لها الدور الأساسي في تراكمات رأس المال البشري. وقد اتفقت النظريات الاقتصادية مع التجارب الدولية في أن لرأس المال البشري دوراً جوهرياً في التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال مساهمته في انتشار التكنولوجيا، ورفع مستوى الإنتاجية، وتقليل تكلفة الإنتاج.

فالتغيرات التكنولوجية -حسب المصدر ذاته أيضاً- لا يمكن أن تتم بعيداً عن تفاعلات رأس المال البشري، ولا يمكن لهذه التكنولوجيا أن تأتي بدون مدخل العمالة المؤهلة والمدربة الذي ينتجها ويستخدمها. والعلاقة هنا ازدواجية، ففي الوقت الذي يدخل رأس المال البشري المؤهل والمدرّب في إنتاج التكنولوجيا، فإن هذه التكنولوجيا في المقابل تزيد من قيمة التعليم والتدريب، فبوجودها يزداد الطلب على العمالة المدربة التي تحتاجها المؤسسات الصناعية والخدمية، هذه الزيادة في الطلب تؤدي إلى زيادة مستوى أجور الأيدي الماهرة والمدربة، الأمر الذي يرفع الجدوى الاقتصادية للاستثمار في التعليم والتدريب. كما أن زيادة تراكمات رأس المال البشري لها تأثير مباشر على هيكل تكاليف الإنتاج، فإذا اجتمع كل من رأس المال البشري والتكنولوجي فإنه يصبح بإمكان الشركات الصناعية الاستفادة من وفورات الحجم (Economies of scale).

13.1.1.2 التمكين

13.1.1.2.1 تعريف التمكين:

يرى (المعني وآخرون، 2011) كما ورد في (فاطمة الزهراء، 2016) أن تمكين العاملين هو استراتيجية تهدف إلى تحرير الطاقات الكامنة لدى الأفراد وإشراكهم في عملية بناء المؤسسة؛ باعتبار أن نجاح المؤسسة يعتمد على تناغم حاجات الأفراد مع رؤية المؤسسة وأهدافها البعيدة.

وترى (ألهم، 2018) أن التمكين هو: عملية يتم من خلالها إيجاد بيئة للتمكن، من خلال مشاركة المعلومات وتطوير القدرات، وتقديم الموارد والدعم، فمكونات التمكين هي البيئة والثقافة ومشاركة المعلومات (المشاركة

بالرؤية، والأهداف الواضحة، واتخاذ القرارات)، وتطوير الكفاءة والمقدرة من خلال البرامج التدريبية التي تهدف إلى بناء الذات وتطويرها وتقديم الموارد والدعم.

في حين يرى (المغربي، 2001) كما ورد في (سارة وفلة، 2018) أنّ التمكين عملية يسمح من خلالها للعاملين بالمشاركة في المعلومات والتدريب والتنمية والتخطيط والرقابة على مهام وظائفهم بغية الوصول إلى نتائج إيجابية في العمل وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية.

يتضح التعريفات السابقة أنها في بالمجمل تتفق على إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات، ومنحهم الحرية لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة، مع توفير كافة الموارد وبيئة العمل المناسبة لتأهيلهم مهنيًا وسلوكيًا لأداء العمل مع الثقة المطلقة فيهم.

13.1.1.2.2 أهداف التمكين الإداري وفوائده:

يرى (أفندي، 2003) كما ورد في (الكيلاي وآخرون، 2018) أنّ التمكين الإداري يسهم في تحرير الفرد العامل من القيود، ويقوم بتشجيعه وتحفيزه على ممارسة روح المبادرة وعدم الاعتماد على القوانين الجامدة في المنظمة، كما أنّه يعمل على تحقيق العديد من الأمور أهمّها: الشعور بالسيطرة والتحكم في أداء الفرد للعمل بشكل كبير، الإحساس بإطار العمل الكامل، المشاركة في تحمل المسؤولية، المساءلة والمسؤولية عن سياق أعمال العامل، إنجاز الأعمال بشكل أكثر فاعلية من خلال استثمار الموارد البشرية المتاحة، يزيد من دافعية الأداء المراد إنجازه من قبل العاملين، القضاء على الاحباط والضغط المتتالية من العمل.

فيما يرى (Daft.2000) كما ورد في (فاطمة الزهراء، 2016) أنّ التمكين مبدأ أساسي لمؤسسات التعلم؛ لإعتماده على الإبداع كقاعدة دائمة للميزة التنافسية، إذ من شأنه أن يجعل العاملين ذو خبرة من خلال منحهم الحرية في الأداء على قدر من المعرفة والتشارك بها، كما أن تحسين الإنتاجية يأتي من خلال تمكين العاملين بإعطائهم الموقع الملائم في العمل وتزويدهم بالملاحظات بعيدا عن القوة، وهذا بدوره يجعل العاملين يلتزمون بالعمل والإبداع وزيادة العائد باستخدام قابليتهم ومعارفهم لتحسين العمل.

واستنادا إلى ما سبق يتضح أنّ تمكين العاملين ضروري جدا لجهة تحسين الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمات، وهذا يتطلب تحفيز العاملين، ومنحهم مسؤوليات أكبر، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، وإكسابهم المهارات والمعارف اللازمة.

13.1.1.2.3 متطلبات التمكين:

لكي يتم تمكين العاملين في المؤسسات بنجاح، لا بد من توافر مجموعة من المتطلبات الأساسية قبل وأثناء وبعد عملية التمكين، من أهمها حسب ما ورد في (بن دومة والعيداني، 2020):

- تفويض السلطة: الفكرة الأساسية للتمكين الإداري أن تتم تفويض الصلاحيات إلى المستويات الإدارية الدنيا، فالتمكين يتطلب تغييرا في الأنماط القيادية التقليدية إلى أنماط قيادية تؤمن بالمشاركة، وهذا يمنح العاملين ثقة بالنفس وشعورا بالمسؤولية، وهذا بالضرورة يؤثر على أدائهم وسلوكهم.
- التدريب المستمر: لا يمكن تمكين العاملين دون توفير التدريب الملائم، فتمكين العاملين يتطلب اكتساب المعرفة، المهارة، والأدوات اللازمة للتصرف الفعال بصفة مستمرة، ومن الأمور التي ينبغي للعاملين التدريب عليها هو تحمل المسؤولية، وتحقيق مبدأ الرقابة الذاتية والإدارية.
- الاتصال الفعال: يعد الاتصال الفعال مع كل المستويات الإدارية هو المفتاح الأساسي لتمكين العاملين، فالإدارة لا تستطيع حل أي مشكلة بمفردها لأن المعلومات المتعلقة بالمشكلة ليست متوفرة لديها، وإنما لدى الأشخاص المعنيين بالمشكلة، ولذلك يجب إشراك هؤلاء في الحل لأنه بدونهم لن تحل المشكلة، ولن يكون هناك التزام، وبالتالي لن يتحقق التمكين.

13.1.1.2.4 مبادئ التمكين:

هناك مجموعة من القيم أو المبادئ يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند القيام بتمكين العاملين حتى يحقق أهدافه بكفاءة وفعالية، ومنها -كما يرى (خلفة وفلة، 2018):-

1. التمكين ليس عملية مطلقة، وإنما هناك بعض القرارات التي تحتاج إلى فرق عمل فعالة وإلى خبراء و مستشارين وإلى تدخل الإدارة العليا في المنظمة، وهناك أيضا أوقات وظروف قد لا تسمح بالتمكين خاصة في الأحداث الطارئة أو في صغار المنشآت.

2. يعتمد التمكين على المجازفة والمخاطرة من قبل الإدارة العليا، لذا فالتمكين هو من سمات القيادة الفعالة، وليست الإدارة التقليدية، كما قد تحتاج إلى نظام للانضباط في استخدام التمكين يعتمد على الحوافز والتشجيع وأيضا على العقاب والتأديب لمن يسيء استخدام التمكين.
3. إن نجاح أو فشل التمكين يجب أن يكون تحت سيطرة قادة المنظمة، وأن يكون لديهم الرؤية الكاملة لتنفيذ ما يقولون نحو تشجيع ودعم وتحفيز العاملين، وأن تكون هناك اتصالات مستمرة بين الرؤساء والمرؤوسين، ولا يجب أن يكون التمكين ساترا يفصل بين الإدارة و العاملين فيها.
4. التمكين يحتاج إلى برامج متميزة للتدريب والتعليم والتعلم، لذا فيجب أن تكون هناك الاستثمارات اللازمة لإنجاح عملية التمكين.
5. التمكين ليست عملية مقطوعة، أو مبنورة، وإنما تحتاج إلى متابعة وتقييم وتنشيط وإعادة ترتيب، خاصة على مستوى مديري الإدارة الوسطى، والذين سوف يفقدون جزءا أساسيا وكبيرا من سلطاتهم الرقابية على المرؤوسين في مواقع التنفيذ في ظل عملية التمكين.

13.1.1.2.5 أبعاد التمكين:

- إن دراسة التمكين الإداري يتطلب معرفة أبعاده من أجل الوصول الى محتواه، وقد اختلف الباحثون تبعا لاتجاهاتهم المختلفة حول أبعاد التمكين الإداري، ولكن (ملحم، 2006) كما ورد في (الكيلاني وآخرون، 2018) يرى أنّ أبعاد التمكين الإداري تتمثل فيما يأتي:
- تنمية السلوك الإبداعي: الإبداع هو أحد الأساسية في إدارة المنظمات بشكل عام والمنظمات التربوية بشكل خاص. ويعرف على أنه استحداث أساليب ناجعة لإنجاز عمل ما، أما القرار الإبداعي هو القرار الذي يحمل حلول للمشكلة من خلال طرائق جديدة في التفكير.
 - تفويض السلطة: تقاس مركزية أو مركزية السلطة بدرجة تفويضها من قبل الإدارة العليا للمستويات الأدنى وكلما زاد تفويض السلطة كلما زاد نهج الإدارة إلى اللامركزية والعكس صحيح. ويقصد بها أن يعهد بالمسؤولية والسلطة إلى شخص آخر لإتمام واجب محدد بوضوح.
 - التقليد والمحاكاة: تعتبر محاكاة السلوك دافعا للتمييز الشخصي، و من أكثر الوسائل في تطوير المهارات وتغيير السلوك.

- العمل الجماعي: والمقصود به قيام مجموعة من الناس بتشكيل نظام من الكيانات المترابطة، وتضع لها هدفا مشتركا لتحقيق مهما أو إنجاز عمل ما.
- التحفيز الذاتي: تعتبر دراسة الحوافز وسيلة لمعرفة الكيفية التي يتم بها إشباع حاجات العاملين، فإذا رأت القيادة أن تزيد من إنتاجية وكفاءة العاملين لديها عليها التعرف على دوافعهم وتنمية حاجاتهم؛ حتى تقدم لهم حوافز مناسبة وتحفزهم للسلوك المرغوب، وأساس التمكين هو التعزيز الإيجابي.

في حين يرى (Thomas & Velthouse, 1990:669) كما ورد في (الدوري، 2018) أن تمكين العاملين يتكون من أربعة أبعاد أساسية هي:

1. حرية الاختيار (Choice): وتعكس إحساس الفرد بالحرية اتجاه طريقة أداءه لعمله، ودرجة السماح له بتغيير الجوانب الملموسة وغير الملموسة في المنظمة، بحيث تتضمن حرية الاختيار المسؤولية السببية عن الأحداث الشخصية، فحرية الاختيار المدركة لدى الأفراد تؤدي إلي زيادة المرونة والابتكار وروح المبادرة، وأن إدراك الفرد بأن الأشخاص والأحداث من حوله تقيد اختياره يؤدي إلي مشاعر سلبية تؤثر في عمله وتؤدي إلي انخفاض احترام وتقدير الفرد لذاته. ويرى الباحث أن بعد حرية الاختيار له تأثير كبير في تفسير مفهوم التمكين، وأنه من الضروري التأكد من توافر الرغبة لدى الفرد في قبول هذه الحرية وتحمل مسؤوليات وتبعات الاختيار.

2. القدرات الكفاءة الذاتية (Competence/ Self Efficacy): وتعني اعتقاد الأفراد بامتلاكهم المهارات اللازمة لأداء مهامهم بشكل جيد، ويعتبر هذا البعد من دعائم مفهوم التمكين، فتزويد الفرد بمسؤوليات وصلاحيات أكبر لن يعتبره الفرد تمكينا في أدائه إلا إذا توفر لديه عنصر الثقة في قدرته على النجاح في التحكم في تلك المسؤوليات، وفي المقابل فإن الكفاءة الذاتية (Competence/ Self Efficacy) المنخفضة تقود الفرد إلي تجنب المواقف التي تتطلب إظهار مهاراته، وهذا السلوك يحد من تطوير ذاته، فتدريب الأفراد له أثر إيجابي في زيادة المهارات والمعرفة العلمية التي تساهم في دعم الثقة والقدرة علي تحمل المسؤوليات وزيادة شعور الفرد بالفعالية الذاتية.

3. المعنى (Meaning): معنى العمل هو ركن من الأركان التي يقوم عليها التمكين، وليس فقط من مخرجات التمكين، حيث أنه من الضروري أن يشعر الفرد بأهمية العمل حتي يصل إلى التطبيق الجيد لمفهوم التمكين، وبتطبيق هذا المفهوم يشعر الفرد في النهاية بأهمية عمله ودرجة مساهمته في الوصول إلي تحقيق أهداف المنظمة. كما أن انخفاض وجود معني للعمل يجعل الفرد يحس بالعزلة وعدم الارتباط بالأحداث الجوهرية للوظيفة. واستنادا إلى ذلك فإن زيادة إحساس الفرد بقيمة الوظيفة يؤدي إلي الالتزام والرغبة في المشاركة والتركيز، ومسؤوليات أكبر في اتخاذ القرار.

4. تطوير العمل (Development Of Job): ويعني إدراك الفرد بأن له تأثير في القرارات الجوهرية داخل المنظمة، فبعد التأثير يعكس اعتقاد الأفراد أن باستطاعتهم التأثير علي النظام الذي يعملون فيه من خلال التأثير على المخرجات، كما أن إحساس الفرد بانعدام دوره في التأثير علي مجريات أمور وظيفته يؤدي إلي الاغتراب الوظيفي، وهذا الاغتراب له آثار سلبية علي الإنتاجية وعلي جودة الحياة الوظيفية، كما أن شعور الفرد بعدم قدرته التأثير في القرارات يعني عدم إحساسه بالمسؤولية الوظيفية وانخفاض تقديره لذاته وعدم تحمسه لأخذ المبادرة وتحمل المخاطرة، وهذا يؤدي إلي شعوره بتضاؤل دوره في تحقيق أهداف المنظمة.

13.1.1.2.6 أساليب تطبيق التمكين:

ويقصد بها الطريقة التي تعتمد عليها إدارة المنظمة أو المنشأة في تنفيذ وتطبيق خطوات التمكين للعاملين، وتختلف الأساليب التي يمكن أن يتبعها المسؤولين في تطبيق التمكين باختلاف الظروف التي تعيشها المنظمات والامكانات المادية والبشرية، وعموما يمكن تحقيق التمكين الإداري من خلال الاساليب التالية كما يرى (يحيى، 2009) كما ورد في (الكيلاني وآخرون، 2018):

1. أسلوب القيادة: يعد تمكين المرؤوسين من الأساليب القيادية الحديثة التي تساهم في زيادة فاعلية المؤسسة، ويقوم أسلوب القيادة على دور القائد أو المدير في تمكين العاملين، وهذا الاسلوب يشير إلى أن المؤسسة الممكنة هي تلك المؤسسة التي تتضمن نطاق إشراف واسع، بمعنى أن نسبة العاملين إلى المديرين نسبة عالية بالقياس إلى هذه النسبة في المؤسسات التقليدية، وتتضمن أيضا منح صلاحيات أكبر للمستويات الإدارية الدنيا في المؤسسة. وهذا الاسلوب يركز بشكل خاص على تفويض الصلاحيات أو السلطات من أعلى إلى أسفل.

2. أسلوب تمكين الأفراد: يتمحور هذا الأسلوب حول الفرد ويعرف بـ "تمكين الذات". ويبرز التمكين هنا عندما تبدأ العوامل الإدراكية للفرد بالتوجه نحو قبول المسؤولية والاستقلالية في اتخاذ القرار، حيث أنّ العاملين المتمكنين يمتلكون مستويات أكبر من السيطرة والتحكم في متطلبات الوظيفة، وقدرة أكبر على استثمار المعلومات والموارد.

3. أسلوب تمكين الفريق: إن التركيز على التمكين الفردي قد يؤدي إلى تجاهل عمل الفريق، لذلك رأى بعض الباحثين أهمية كبرى لتمكين المجموعة أو الفريق؛ لما للعمل الجماعي من فوائد تتجاوز العمل الفردي، وقد بدأت فكرة التمكين الجماعي مع مبادرات دوائر الجودة في السبعينات والثمانينات من القرن الماضي، والتمكين على هذا الأساس يقوم على بناء القوة وتطويرها من خلال التعاون الجماعي والشراكة والعمل معاً، فعمل الفريق يعد أسلوباً يستخدم لتمكين العاملين ومسوغاً لتطوير قدراتهم وتعزيز الأداء المؤسسي، وأن تمكين الفريق ينسجم مع التغييرات الهيكلية في المؤسسات، من حيث توسيع نطاق الاشراف والتحول إلى المنظمة الأفقية والتنظيم المنبسط بدل من التنظيمات الهرمية. كما أنّ منح تمكين الفريق يعطي للفريق دوراً أكبر في تحسين مستويات الاداء.

13.1.1.2.7 معوقات تطبيق التمكين:

تواجه المنظمات بعض المعوقات التي قد تحد من قدرتها على تطبيق تمكين العاملين، ومن تلك المعوقات حسب (خلفة وقله، 2018) ما يلي:

- البناء التنظيمي الهرمي.
- المركزية الشديدة في سلطة اتخاذ القرارات.
- خوف الإدارة العليا من فقدان السلطة.
- عدم الرغبة في التغيير.
- خوف الإدارة الوسطى من فقدان وظائفها وسلكتها.
- خوف العاملين من تحمل المسؤولية.
- الأنظمة والإجراءات الصارمة التي لا تشجع على المبادرة والابتكار.
- السرية في تبادل المعلومات.
- ضعف نظام التحيز.

- تفضيل أسلوب القيادة الإدارية التقليدية.
- ضعف التدريب والتطوير الذاتي.
- عدم الثقة الإدارية.
- اختلاف في أهداف كل من الإدارة والعاملين.

أما (forrester, 2000) كما ورد في (خلفة وفلة، 2018) فيرى أن أهم معوقات التمكين تكمن فيما يلي:

- عدم رغبة المديرين في تطبيق مفهوم التمكين، ويرجع ذلك لخوفهم من فقدان السلطة والنفوذ
- المساواة بين مفهومي التمكين وتفويض السلطة، واعتبار التفويض مرادفاً للتمكين.
- تطبيق التمكين عن طريق نقل ومحاكاة برامج التمكين الناجحة في المنظمات الأخرى برغم اختلاف ظروف كل منظمة.
- عدم مراعاة حاجات المشاركين في السلطة

2.1.2 الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية التعليم المهني والتقني، وفي حين ركزت جزء من هذه الدراسات على علاقة التعليم المهني والتقني بسوق العمل، أجرت دراسات أخرى مقارنة بين انتاجية خريجي التعليم المهني والتقني بانتاجية نظرائهم من خريجي التعليم الاكاديمي، ناهيك عن تطرق بعض الدراسات والتقارير لأهم احتياجات قطاع التعليم المهني والتقني، وتقديمها للعديد من المقترحات لجهة تطوير هذا القطاع؛ كونه أحد الأعمدة الرئيسية لتحقيق للتنمية بمفهومها الشامل؛ ولكونه يشكل رافعة للاقتصاد وسوق العمل. وفيما يأتي مجموعة من الدراسات:

1.2.1.2 الدراسات المحلية

دراسة (نصر الله، 2018): بعنوان "دور التعليم التقني والمهني في تعزيز التنمية المستدامة في الأراضي الفلسطينية"، حيث هدفت الدراسة للتعرف إلى دور التعليم التقني والمهني في تعزيز التنمية الشاملة في فلسطين، وقد استخدم الباحث المنتهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة.

ومن أهم النتائج التي توصل لها الباحث أنّ قطاع التعليم والتدريب المهني و التقني يعاني من عدم تطور المناهج والتخصصات المطروحة، وعدم توفر دراسات للتنبؤ بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل المحلي، رغم أنّ استيعاب خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني أفضل من خريجي التعليم الأكاديمي.

كما أظهرت الدراسة تزايد الرغبة بضرورة تعزيز قطاع التعليم المهني والتقني لدوره في توفير فرص عمل مستقبلية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، كما أنها بينت التحديات التي يواجهها التعليم في فلسطين في ظل تغير بيئة العمل الحاضنة للخريجين، ومنها: الاحتلال الاسرائيلي، وعدم استيعاب سوق العمل للأعداد المتزايدة من الخريجين بسبب عدم مواءمتها لاحتياجات سوق العمل.

فيما أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير البنية التحتية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ودعم هذه المؤسسات، وضرورة العمل على تغيير المفاهيم الاجتماعية الخاطئة تجاه التعليم والتدريب المهني والتقني، إضافة إلى ضرورة اشراك القطاع الخاص في طرح برامج التعليم والتدريب المهني والتقني مع المؤسسات التعليمية، وتخصيص صندوق للتدريب المهني وفق الاحتياجات من المهارات المطلوبة.

دراسة (آغا، 2018): وتقع تحت عنوان "دور التعليم المهني في تلبية احتياجات سوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة"، حيث هدفت الدراسة للتعرف إلى دور التعليم المهني في تلبية احتياجات سوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، باستخدام استبانة طبقت على طلبة برامج التعليم المهني، والبالغ عددهم (115) طالباً وطالبة.

ومن أبرز النتائج التي خرجت بها الدراسة أنّ التعليم المهني يلعب دوراً كبيراً في تلبية احتياجات سوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة، فيما أوصت الدراسة بضرورة وضع اتجاهات واضحة لتعريف الطلبة بالكليات المهنية والتخصصات المطلوبة لسوق العمل، إضافة إلى ضرورة استحداث برامج تعليمية مهنية جديدة مواءمة لسوق العمل الفلسطيني في قطاع غزة، ناهيك عن أهمية نشر التعليم المهني بين صفوف الطلبة في سن مبكرة.

دراسة (أفونة وجيتاوي، 2016): وتقع تحت عنوان " تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة، من خلال أدوات نوعية وكمية وهي المقابلة والاستبانة، وقد بلغت عينة الدراسة (433) طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من مؤسسات التدريب والتعليم المهني ، كما تم اختيار عينة من خمسة عشر من مدراء/ات وعمداء/ات المؤسسات المهنية للمقابلة.

وقد أظهرت نتائج المقابلة أن مدراء/ت وعمداء/ت المؤسسات المهنية يرون أن التخصصات والبرامج المطروحة للإناث مناسبة، كما أن الإقبال على تخصصات التجميل والخياطة مازالت كبيرة، وهذا الإقبال يرتبط بثقافة المجتمع الذي ما زال يعيق التحاق الإناث في تخصصات جديدة، كما لم يكن لدى مديري هذه المؤسسات المانع بطرح فكرة النوع الاجتماعي في عملية التدريس والتدريب، كما أشارت نتائج الاستبانة إلى أن واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر الطلبة لمجالات الدراسة كان بين المتوسط والكبير فقد تراوحت النسب المئوية للاستجابة عليها ما بين (65.7%) للمجال الخامس الأجهزة والبنية التحتية و(78.2%) للمجال الثاني توفير فرص عمل وكانت كبيرة بالنسبة للدرجة الكلية لجميع الفقرات. فيما أوصت الدراسة بضرورة تطوير المناهج والبرامج التدريبية لتكون مناسبة للنوع الاجتماعي.

دراسة (زايد، 2014): وتقع تحت عنوان "مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب - 2014"، حيث هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومي مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب، وتشخيص الفجوة القائمة بين مخرجات نظام التدريب المهني وسوق العمل، ومعرفة أسبابها، ووضع مقترحات لجسرها.

ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من ثمانية مراكز تدريب مهني تابعة لوزارة العمل في الضفة الغربية، حيث تم توزيع 100 استبانة على العاملين في مراكز التدريب المهني، وتم استرداد 77 منها، لم يتم استبعاد أي منها.

وقد خلصت الدراسة إلى أن التدريب المهني في فلسطين لا يستجيب لاحتياجات سوق العمل؛ بسبب عدم ملاءمة البرامج التدريبية المتاحة لاحتياجات سوق العمل، وهذا يدعو إلى تحديثها وإدخال برامج جديدة، كما أن نظام التوجيه والإرشاد المتوفر فيها غير فعال وبحاجة إلى تفعيل، وعدم تطوير المدربين بالشكل الذي يتناسب مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث، والحاجة لتطوير التجهيزات اللازمة للتدريب لتمثل تلك المستخدمة في سوق العمل، وعدم وجود الدعم المجتمعي الكافي لمراكز التدريب المهني وخريجها، وعدم مشاركة مؤسسات سوق العمل

في توجيه وإعداد البرامج التدريبية، وعدم تفعيل نظام معلومات السوق واستخدامها بشكل مؤثر، وبالتالي لا يحقق الأهداف التي وجد من أجلها بصورة فاعلة. إضافة إلى أن العلاقة والتواصل ما بين مراكز التدريب المهني وسوق العمل هي علاقة ضعيفة، وغير مستديمة. وأن مقدمي خدمة التدريب وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة لدى كل منهم.

فيما خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، منها: القيام بدراسات تتبعية لمتابعة الخريجين في سوق العمل بشكل دوري، وضرورة إقامة علاقة متينة بين سوق العمل وأنظمة التعليم، كما ينبغي اعتماد إطار مالي وتشريعي ملائم. كما أوصت الدراسة بضرورة مراجعة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني، مع ما يتطلبه ذلك من إلغاء لبعض البرامج، وتعديل البعض الآخر لتصبح أكثر ارتباطاً بسوق العمل، واستجابة لحاجاته، وإضافة برامج عديدة في المراكز بعد دراسة الاحتياجات التدريبية لسوق العمل.

دراسة (الأسطل، 2014): وتقع تحت عنوان " العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012)، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على معدل البطالة من الفترة 1996-2012، وتمثلت مشكلة الدراسة في نمو معدلات البطالة في فلسطين بصورة متزايدة ومضطردة خلال فترة الدراسة.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك المنهج الكمي الاقتصادي هو عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وضعف القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني، إضافة إلى وجود الاحتلال الإسرائيلي، في حين أوصت الدراسة بضرورة تشجيع الصناعات الصغيرة وحاضنات الأعمال، وكذلك تبني شراكة حقيقية مع القطاع الخاص، إضافة إلى ضرورة ربط استراتيجية التعليم العالي بسياسات التشغيل في فلسطين.

دراسة (عوض، 2014): وتقع تحت عنوان " دور التدريب المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدّمي خدمة التعليم المهني والتقني"، حيث هدفت الدراسة للتعرف إلى دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين، وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي والوصفي، وقام بتوزيع (142) استبانة على المدربين في 6 مؤسسات تهتم بالتعليم المهني والتقني في محافظة الخليل.

ومن أبرز النتائج التي توصل لها الباحث أنّ للتعليم المهني والتقني دوراً متوسطاً في توفير فرص عمل للخريجين، وأنّ العلاقة ما بين مؤسسات التعليم المهني وسوق العمل من أجل تعزيز فرص عمل لخريجها هي علاقة متوسطة، وأنّ مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة عند كل منهم.

فيما أوصى الباحث بضرورة الموازنة بين التخصصات المطروحة واحتياجات سوق العمل، وكذلك العمل على رفع مستوى مهارات العمل لدى الخريجين بما يتناسب مع احتياجات السوق، إضافة إلى ضرورة تعزيز العلاقة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وأصحاب العمل.

دراسة (المحاريق، 2014): وتقع تحت عنوان "دور التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المجتمعية المستدامة من وجهة نظر المختصين والخريجين/ جامعة القدس عمادة الدراسات العليا"، حيث هدفت الدراسة للتعرف إلى دور التعليم والتدريب المهني والتقني من الناحية المجتمعية المستدامة من وجهة نظر المختصين والخريجين.

وقد استخدم الباحث الأسلوب الوصفي في الدراسة، في حين تكون مجتمع الدراسة من 460 خريج/ة، من مؤسسات رابطة التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) العاملة في جنوب الضفة الغربية (الخليل - بيت لحم). ومن أهم النتائج التي توصل لها الباحث: أنّ دور التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المجتمعية المستدامة لا زال محدوداً ومتوسطاً من الناحية الاقتصادية (التمكين الاقتصادي)، إلا أنّ هناك أثراً إيجابياً لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني على الصعيد الذاتي والشخصي للخريجين (التمكين الاجتماعي).

فيما أوصى الباحث بضرورة مأسسة قاعدة حقيقية وفاعله للشراكة مع قطاعات المجتمع المحلي، من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للخريجين، إضافة إلى ضرورة العمل على تطوير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وفق حاجة سوق العمل، والعمل على دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم والتدريب المهني والتقني، ونشر مزيداً من التوعية بأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني ودوره الفعال في التنمية المجتمعية المستدامة.

دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012): وتقع تحت عنوان الخريجون وسوق العمل، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع العملية التعليمية في قطاع غزة وتقييم مخرجاتها، وكذلك إلى التعرف إلى واقع الخريجين في سوق العمل، وتحديد الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة حسب احتياجات سوق العمل، كما هدفت الدراسة إلى تحديد المعلومات والمهارات اللازمة للخريجين والتي تساهم في تلبية احتياجات سوق العمل، إضافة إلى التعرف إلى العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل وتقييم الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى العاملة.

وقام الباحثون بتحليل المؤشرات الرقمية المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، وقاموا بتوزيع العديد من الاستبانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الجامعي وسوق العمل، واستخدموا أسلوب العينة العشوائية الطبقية.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أنّ 49% من الخريجين العاملين لم يكن لديهم تصور حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها قبل التخرج، كما اعتبر 54% منهم أنهم لا يتلقون تدريباً دورياً ملائماً، مما يؤكّد أنّ سوق العمل لديه مشكلة في إكساب الخريج المهارات المطلوبة لأداء المهام، ومن وجهة نظر أرباب العمل فإن مهارات الخريج العامل لديهم كانت متدنية في المجمل، حيث أكد أرباب العمل أنّ 18 مهارة من أصل 28 مهارة تم قياسها في الخريج تتوفر بدرجة أقل من 70% في الخريج الذي يعمل لديهم، وكانت المهارات البحثية هي الأكثر تدنياً بنسبة 59%.

كما أظهرت الدراسة أنّ قدرة المعلمين على تدريس المهارات كان متدنياً، الأمر الذي انعكس على أداء الطلبة في مجال الأداء المهاري، كما أظهرت الدراسة ضعف التخطيط الاستراتيجي لتحديد احتياجات السوق المحلي من الخريجين، إضافة إلى غياب التكاملية بين الجامعات الفلسطينية حول البرامج الأكاديمية؛ مما يدل على غياب دور التعليم العالي في توجيه مؤسسات التعليم نحو تسكين البرامج الأكاديمية.

وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بتجويد العملية التعليمية سواء في مجال التعليم العام أو التعليم الجامعي، وذلك بإكساب الخريج المهارات اللازمة لسوق العمل، كما أوصت الدراسة بضرورة قيام الجامعات بتضمين التخطيط الإستراتيجي لبنود تتعلق بالخريج، وضرورة تطوير البرامج الأكاديمية في ضوء احتياجات سوق العمل، كما أوصت باعتماد ثقافة الترخيص والاعتماد (licensing & certification) للخريج والمؤسسات التعليمية بما ينعكس على جودة الخريج، كما أوصت بضرورة تمهين الخريج في ضوء المعايير الإقليمية والعالمية؛ من أجل تيسير دخول العدد الهائل من الخريجين للسوق الإقليمية والعالمية كعنصر مزود بالمهارات والمعارف اللازمة.

دراسة (عيسى، 2011): وتقع تحت عنوان "مدى مواءمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي"، حيث هدفت الدراسة للتعرف إلى مدى مواءمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي، إضافة للتعرف إلى وضع الخريجين بعد انقضاء فترة التدريب وقدرتهم على الالتحاق بسوق العمل.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستهدف خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل بقطاع غزة من عام 2008 حتى عام 2010، وبلغ عددهم 308 خريج. ومن أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث: أنّ هناك فائضاً في كثير من التخصصات المهنية في سوق العمل، بسبب تزايد أعداد الخريجين من مراكز التدريب

المهني، وعدم تنسيق بين المراكز المختلفة؛ الأمر الذي أدى إلى تأثير سلبي على متطلبات سوق العمل المحلي.

كما توصل الباحث إلى أنّ هناك رضا من قبل الخريجين وأصحاب العمل تجاه مخرجات التدريب، وأن التخصصات المطروحة والتدريب الميداني لهما تأثير مباشر على متطلبات سوق العمل المحلي. فيما أوصى الباحث: بضرورة تخصيص البرامج التدريبية الموجهة للإناث، وإنشاء قاعدة بيانات خاصة بخريجي التدريب المهني، إضافة إلى تفعيل الإرشاد والتوجيه المهني في المراكز، ونشر الوعي بأهمية دور التدريب المهني لكافة فئات المجتمع للحد من النظرة الدونية للتدريب المهني، كم أوصى الباحث بضرورة طرح تخصصات جديدة مبنية على حاجة السوق المحلي.

دراسة (جويليس، 2011): وتقع تحت "عنوان أنموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعميم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة"، حيث هدفت الدراسة إلى تطوير أنموذج شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة.

وقد صمم الباحث ثلاث استبانات لقياس واقع الشراكة القائم من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني، ومديري المدارس المهنية والتقنية وعمداء الكليات التقنية والمعلمين والمهندسين والفنيين وخريجي هذه المؤسسات للسنوات الخمس الواقعة بين (2006-2010)، بالإضافة إلى ممثلي مؤسسات سوق العمل، من مصانع وشركات ومرافق إنتاج.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ضعف علاقات الشراكة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل، إضافة إلى وجود معوقات تقف أمام تعزيز الشراكة تتعلق بالأنظمة والتشريعات والتمويل وبناء قدرات الموارد البشرية، لناحيته العاملين في مؤسسات التعليم ومرافق سوق العمل.

وفي ضوء تلك النتائج قدمت الدراسة عددا من التوصيات أهمها: سن التشريعات والأنظمة التي تحكم العلاقات بين مؤسسات التعليم والتشغيل، وتبني المؤسسات الفلسطينية من القطاعين العام والخاص لأنموذج الشراكة المقترح الذي توصلت لها الدراسة، على أن يتم تجريبه وتكييفه وفق الحاجات الخاصة بكل محافظة ومؤسسة.

دراسة (هلال، 2011): وتقع تحت عنوان الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية الكمية

والنوعية للقوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للقطاعات والمجالات التالية: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات، وإدارة المكاتب، ولكن ما تم تحديده هو المهارات النوعية اللازمة للقوى العاملة، وأيضا الاحتياجات البشرية من القوى العاملة المدربة.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: انخفاض نسب الملحقين بالتخصص العلمي (24.1%) وكذلك المهني والتجاري، وأنّ عدم الرغبة بالالتحاق في التعليم المهني يعود إلى النظرة المجتمعية، ضعف فرص العمل وضعف التعليم المهني، محدودية المجالات في التعليم المهني، عدم وجود مدارس قريبة من منطقة السكن.

كما أظهرت الدراسة أنّ من أهم المعوقات التي تواجه التعليم المهني عدم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة، عدم كفاية فترة التدريب، وكذلك التمارين غير مستندة لسوق العمل.

وبينت نتائج الدراسة أيضا أن نسبة مساهمة خريجي التعليم والتدريب المهني بالقوى العاملة مرتفعة، وأظهرت أنّ نسب البطالة بين الخريجين تمثل نصف نسب البطالة الوطنية وثلاث نسب البطالة بين الشباب، بينما قاربت نسب البطالة بين الخريجات النسب الوطنية وقلت عن نسبة البطالة بين الشابات.

وفي مجال الحاجة الكمية الإجمالية للقوى العاملة المدربة فقد بينت الدراسة أنّ هناك طلبا على القوى العاملة المدربة للسنوات الثلاثة القادمة بمعدل 42% سنويا عن سنة الأساس 2010 ، وهذا يبرز أن هناك نموا متوقعا وحاجة كمية للقوى العاملة المدربة من كلا الجنسين، ولكن هناك تفاوت في المحافظات متوقع والتخصصات. كما حددت الدراسة أنّ أهم المهارات المطلوبة لسوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل هي: مهارات واتجاهات شخصية، مهارات واتجاهات مهنية، مهارات واتجاهات مهنية متخصصة، مهارات واتجاهات إدارية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تحفيز التوجه لبرامج التعليم والتدريب المهني ورفع قدرة المؤسسات الاستيعابية، وتطوير البرامج التدريبية لتتلاءم مع الاحتياجات التدريبية الناتجة للقطاعات المختلفة بحسب احتياجات سوق العمل، وكذلك ضرورة إعداد ومساندة الخريجين والخريجات لدخول سوق العمل، وتطوير المدربين والتجهيزات لتتلاءم التطورات التكنولوجية وتطورات المهن، وتفعيل التعاون ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل.

دراسة (الحداد، 2009): وتوقع تحت عنوان دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني وذلك من خلال دراسة محاور التدريب التقني والمهني، وربط العوامل المؤثرة في تحديد هذه المحاور مثل: "التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات، المستلزمات، التجريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب، أو المرتبطة بالخصائص

الشخصية للمتدرب مثل: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال الدراسي، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، التخصص".

واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها، وتم استخدامها برنامج SPSS الاحصائي لتحليل البيانات. وقد تم استخدام الاستبانة لاستطلاع عينة الدراسة، والمكونة من خريجي كلية تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى عام 2006، والتي بلغ عددها 311 خريج من مجتمع الدراسة البالغ 1626 وتم استرداد 300 استبانة أي أن نسبة الاسترداد حوالي 96%.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من: التخصصات، المنهاج، المدربين، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب، وخلق فرص عمل للمدربين في كلية غزة - الأونروا من العام 2003-2006، كما أظهرت نتائج الدراسة أن محاور التدريب المهني والتقني التي اعتمدت في الدراسة كانت ذات مستويات مرتفعة ما عدا خدمات ما بعد التدريب.

وقد خلصت الدراسة إلى بعض التوصيات والتي من شأنها تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني للوصول إلى مستوى أعلى من خلق فرص العمل في كلية تدريب غزة - الأونروا وذلك من خلال دراسة التخصصات المطروحة، ودراسة السوق جيداً من حيث حاجته للأعداد من التخصصات، وإعادة النظر تبعاً للنتائج سواء بتقليص تخصصات معينة وتوسيع أخرى أو تطوير أقسام جديدة حسب الحاجة، كما أوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى المنهاج بتطويره وخاصة الأمور الخاصة بالإرشاد والتوجيه المهني للطلاب حسب مراحل تدرجهم في التدريب، وكذلك تطوير وتحسين خدمات ما بعد التدريب بدراسة احتياجات الطلاب من هذه الخدمات، وعمل مسوحات للمؤسسات الداخلية والخارجية في السوق وتطوير علاقات مع هذه المؤسسات، بالإضافة إلى تعريف الطلاب بهذه المؤسسات والتنسيق لمساعدتهم على إيجاد فرص عمل، وأخيراً أوصت الدراسة بضرورة متابعة الطلاب بعد التخرج بشكل منهجي واضح وتقديم برامج إرشادية لهم، وتطوير تخصصات مهنية تبعاً لدراسات السوق مناسبة للإناث لإتاحة الفرصة للإناث كما هي متاحة للذكور، كل ذلك للمساهمة في خلق فرص عمل للمدربين بنوعيهما.

دراسة (أبو عصبه، 2005): وتقع تحت عنوان "مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة"، حيث هدفت الدراسة للتعرف إلى مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة، إضافة إلى تحديد أثر المتغيرات (النوع والتخصص والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمحافظة) بالنسبة للمعلمين المهنيين، وأثر (النوع والصف والفرع

المهني والمحافظة) بالنسبة للطلبة على تحديد درجة مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية.

واستخدمت الباحثة الأسلوب الوصفي والتحليلي، وقامت بتوزيع استبانتيين، الأولى على المعلمين المهنيين، والثانية على طلبة المدارس الثانوية المهنية، وقامت بتوزيعهما على المبحوثين باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الباحثة أن قطاع التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين يعاني من ضعف التمويل وعدم توفر نظام تأمين ضد الحوادث للمدرسين المعلمين في ورش ذات خطورة عالية كورش الحدادة والنجارة والكهربائيات.

ومن النتائج التي توصلت لها الباحثة أيضا ضعف المشاركة والتنسيق مع مؤسسات القطاع الخاص المهنية كالنقابات المهنية، والغرف التجارية والصناعية في مجالات التدريب، وقلة مراعاة نظام التعليم المهني للتوزيع الجغرافي للمدارس المهنية إضافة إلى أنّ التخصصات المتوفرة موزعة عشوائياً بين المحافظات.

أما من وجهة نظر الطلبة فكانت أهم النتائج التي توصلت لها الباحثة أنّ نظرة المجتمع لهذا القطاع التعليمي ومخرجاته هي نظرة دونية، وأنّ الذين يلتحقون بنظام التعليم المهني هم من ذوي المعدلات المنخفضة، هذا إلى جانب ضعف تحديث التجهيزات في المشاغل والمختبرات والورش لتتلاءم مع التطورات التكنولوجية المتسارعة.

فيما أوصت الباحثة بضرورة إرساء شراكة فاعلة بين مؤسسات التعليم والتدريب وسوق العمل، وتطوير التشريعات اللازمة والبحوث التطويرية لأنظمة وبرامج التعليم المهني والتقني بما يتوافق مع متطلبات الجودة الشاملة، إضافة إلى التوجه نحو تشجيع انخراط الإناث في التخصصات التي تناسب خصوصية الإناث، وتوفير نظام لتمكين معلمين مهنيين قبل الخدمة وأثناءها.

وقد خلصت الدراسة إلى ضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل لأسباب متعلقة بالأنظمة والتشريعات والتمويل وبناء قدرات الموارد البشرية لكل من العاملين في مؤسسات التعليم ومرافق سوق العمل. فيما أوصت الدراسة إلى طرح أنموذج يجسد شراكة بين الأطراف المعنية ويحدد طبيعة العلاقة بين القطاع التعليمي المهني وسوق العمل، وصياغة وتطوير المناهج تبعا للاحتياج الفعلي.

2.2.1.2 الدراسات العربية

دراسة (العندس، 2020): وتقع تحت عنوان " مدى ملاءمة مخرجات التعليم الفني والمهني لاحتياجات سوق العمل السعودي من وجهة نظر رجال الأعمال، حيث الدراسة للتعرف إلى آراء رجال الأعمال ووجهات نظرهم حيال الإمكانيات والمؤهلات والكفاءات التي يتمتع بها خريجو مؤسسات التعليم الفني والمهني ومدى مناسبتها لمتطلبات العمل في منظماتهم. كما هدفت الدراسة للتعرف إلى احتياجات رجال الأعمال من القوى البشرية المهنية والصناعية التي توفرها مؤسسات التعليم الفني في المملكة العربية السعودية، والتوصل إلى مقترحات تطوير مخرجات التعليم الفني والمهني لتلبية احتياجات سوق العمل السعودي.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توظيف الطريقة المسحية لاستفتاء أفراد مجتمع البحث، والذين هم أصحاب الأعمال؛ لمعرفة آرائهم بمخرجات التعليم الفني المهني وآليات تحسين تلك المخرجات، وتمّ توظيف الاستبانة لاستطلاع آراء عينة من أصحاب الأعمال عن الإمكانيات والمؤهلات والكفاءات التي يتمتع بها خريجو مؤسسات التعليم الفني والمهني، ومدى مناسبتها لمتطلبات العمل في منظماتهم. ومن ثم معرفة احتياجات رجال الأعمال من القوى البشرية المهنية والصناعية التي توفرها مؤسسات التعليم الفني السعودي. ولكون المنطقة الشرقية ومنطقة مكة المكرمة ومنطقة الرياض هي أكبر المناطق التجارية في المملكة العربية السعودية (الهيئة العامة للإحصاء، 2008)، فإن هذه الدراسة طبقت في تلك المناطق فقط.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ضعف مخرجات التعليم الفني والمهني وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل، وضعف القدرة على التكيف مع بيئته؛ وذلك ناتج عن عدم الاهتمام الكبير من قبل المؤسسات التعليمية والتدريبية بالجوانب التطبيقية والعملية. كما أظهرت نتائج الدراسة ضعف المعلومات أو انعدامها فيما يخص سوق العمل، وخاصة خدمات المعلومات عن فرص العمل ومتطلباته والمؤشرات الدقيقة للمعروض من العمالة، والتي لها دور كبير في تحديد احتياجات سوق العمل الآنية والمستقبلية. كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا مواجهة خريجي التعليم الفني والمهني تحديات توظيفية ناتجة عن المبالغة في شروط التوظيف وطول ساعات العمل وارتفاع تكاليفهم الاقتصادية وتوافر عدد كبير من الأيدي العاملة (43.5% عمالة وافدة مقابل 41.6% سعودية). كما أظهرت نتائج الدراسة أنّ تزويد قطاعات سوق العمل المنشآت التعليمية بالمؤشرات والمستجدات التي تساعد في تطوير المناهج الدراسية/ التدريبية قليل، ولا يوجد تعاون فعلي واضح في هذا المجال، إضافة إلى أن تواضع مستوى مشاركة قطاعات سوق العمل في التخطيط للتخصصات المطلوبة في المنشأة التعليمية وبنسبة 64%. كما أظهرت نتائج الدراسة أن الصعوبات والمعوقات الأكثر تأثيراً في حصول الخريج على وظيفة تتركز في سوق العمل سواء كانت تلك الصعوبات تنافسية من قبل العمالة الوافدة، أم قلة الفرص الوظيفية أم عدم توفر الخبرات السابقة، أم

مالية متمثلة في ضعف الرواتب المخصصة للوظيفة في القطاع الخاص مقارنة مع ما يأخذه الفرد في القطاع العام.

فيما أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في المساهمات الرسمية في تمويل التدريب وتطويره وفي مشاركة القطاعات الخاصة فيه من خلال تفعيل دور القطاع الخاص وغير الحكومي في أعمال التخطيط والتنفيذ وتقييم لمنظومات التدريب والتعليم المهني والتقني وبرامجها، وهو ما أجمع على أهميته كافة المشاركين في هذه الدراسة. كما أوصت الدراسة بضرورة إيجاد شراكة متناسبة تعطي القطاع الخاص دوره في التأكيد على جودة التعليم الفني والمهني، وعمما يمكن البحث عن المهن التي يزيد الطلب عليها مثل البتروكيماويات، وصيانة الطائرات، والغزل والنسيج والبدء بها لتطبيق مبدأ الشراكات الاستراتيجية. كما أوصت الدراسة بضرورة رفع كفاءة مخرجات التعليم الفني والمهني، كون سوق العمل ما زال بحاجة إلى العمالة الفنية المتخصصة مهنيًا، إضافة إلى مواكبة المناهج للتطورات في سوق العمل.

دراسة (عبابنة، 2020): وتقع تحت عنوان "واقع الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والقطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب القطاع الخاص/ محافظة إربد - الأردن"، حيث هدفت الدراسة للتعرف إلى واقع الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والقطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب القطاع الخاص وعلاقته ببعض المتغيرات.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، في حين تم توزيع استبانة مكونة من 20 فقرة على عينة عشوائية بلغت 343 من أصحاب العمل، بعد التأكد من صدقها وثباتها.

وقد أظهرت النتائج أن مستوى الشراكة كان متدنياً، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي ولصالح البكالوريوس فأعلى، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة في العمل، وفي ضوء تلك النتائج تم الخروج بمجموعة من التوصيات من أبرزها: ضرورة إشراك أصحاب العمل في البرامج التدريبية لخريجي التعليم المهني والتقني؛ من أجل الوصول إلى مخرجات تعليمية تنسجم مع تطلعات سوق العمل الأردني، كما أوصت الدراسة بضرورة توفير فرص تدريبية تطبيقية لطلبة التعليم المهني والتقني في قطاع الأعمال الخاص في الأردن بهدف إكسابهم المزيد من المهارات العملية، إضافة إلى إشراك أصحاب قطاع الأعمال في

عملية تقييم مخرجات التعليم المهني والتقني بهدف الكشف عن جوانب القوة والضعف في مخرجات هذا النوع من التعليم.

(تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأردن، 2017): ويقع تحت عنوان واقع قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب وقدراتها الفنية والإدارية وتسهيلاتهما ومرافقهما، مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، إضافة إلى تحديد مدى انسجام البرامج والتخصصات التي تطرحها المؤسسات المعنية بالقطاع مع حاجات سوق العمل وفعالية مخرجاتها ورضا أصحاب العمل حول تلبية مخرجات تلك المؤسسات لاحتياجاتهم، ناهيك عن بيان الصعوبات والمشكلات التي يواجهها القطاع وتؤثر على أداء مؤسساته، وتقديم توصيات ومقترحات يتم عرضها على الحكومة من شأنها تطوير القطاع وتوجيهه ليكون نظاماً يعتمد على الطلب Demand – Driven system.

ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحثون بمراجعة التقارير والوثائق الصادرة عن مؤسسات قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، وكذلك التقارير التي أعدتها بعض المؤسسات الدولية، ومراجعة الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية واستخلاص أولويات التنفيذ لمشاريعها وتوصياتها فيما يتصل بالقطاع، وجمع البيانات والإحصاءات الخاصة لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني للإفادة منها في تحليل واقع تلك المؤسسات وسبل تطويرها، وعقد اجتماعات مع المعنيين في مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب على صورة مجموعات تركيز لمناقشة واقع هذه المؤسسات وسبل تطويرها وتحديد مشكلاتها، وكذلك عقد اجتماعات مع بعض مؤسسات القطاع الخاص للتعرف على وجهات نظرها الخاصة ببرامج لخريجي قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، ومنها غرف الصناعة، غرف التجارة، جمعية الفنادق الأردنية، وأخرى.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ حاكمية التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن يعتبر مركزياً إلى حد كبير من حيث التخطيط والمناهج والمواد التعليمية والإدارة، وأنّ القطاع مشتت، حيث تعنى به العديد من الوزارات والمؤسسات دون تنسيق فاعل على المستوى المهني. كما أظهرت نتائج الدراسة أنّ مخرجات القطاع أقل مما يرضى عنه أصحاب العمل، كما أن نظم المتابعة والمساءلة والتقييم لا يزال بناؤها يحتاج إلى مؤسسية ومعايير واضحة. كما أظهرت نتائج الدراسة أنّ المدربين لا يتلقون تدريباً فنياً ومسلحياً كافياً قبل الخدمة، ونظم استقطابهم لا تفر من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث يتم ذلك وفقاً لمعايير ديوان الخدمة المدنية، كما أنّ سلم رواتبهم لا يساعد على استقطاب مدربين أكفاء. كما أنّ الشراكة مع القطاع الخاص لا تزال ليست مؤسسية، وليست فاعلة باستثناء حالات محدودة، فالقطاع الخاص ينشغل بمشكلاته الإنتاجية والخدمية والاستيراد والتصدير

والتمويل وغير ذلك، وتنمية الموارد البشرية يعتمد فيها إلى حد كبير على المؤسسات الحكومية. كما أنه لا يزال ينظر للتعليم المهني والتقني والتدريب نظرة دونية لأسباب كثيرة ويميل إلى التعليم الأكاديمي والجامعي حتى في التخصصات المشبعة. وأخيراً فيما يتعلق بالتمويل للقطاع هناك مصادر وموارد تقليدية للتمويل تعتمد على موازنة الدولة وعلى إيرادات صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني وعلى المساعدات الفنية والمنح الدولية، ولا يتم التمويل وفق معايير عادلة، وأحياناً يتم إنفاقه على التشغيل أكثر من التدريب مع أن التشغيل يكون على مسؤولية مؤسسات الإنتاج والخدمات وفرص العمل الحكومية.

ومن أهم التوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة التقييمية إتاحة الفرص للوصول للتعليم والتدريب المهني والتقني Access والتأسيس لمسارات متعددة تشجع على الترويج والتوعية بكل أنواع وطرق اكتساب المهارات وتمهد للحصول على فرص الالتحاق بالتعليم العالي. كما أوصت الدراسة بضرورة زيادة وتحسين جودة التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال توفير متطلباته وبخاصة مثل تدريب المدربين، تطبيق معايير الجودة من قبل مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني. إضافة إلى توحيد حاكمية التعليم المهني والتقني، واعتماد معايير واضحة وشفافة لتمويله وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص، وكذلك تقديم نظام جاذب للطلبة للالتحاق بمسارات التعليم والتدريب المهني والتقني اعتباراً من المراحل التعليمية الأولى، بحيث يشكل فرصة للتقدم والنجاح. كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ودعم البنى التحتية لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب والتي تشمل مدخلات وعمليات ومخرجات القطاع، وهي تتضمن الأبنية والمشغل والمختبرات والأجهزة والمدربين والمناهج وأجهزة الإشراف والإدارة والاختبارات وأنظمة القبول والشهادات.

دراسة (عبد القادر وآخرون، 2013): وتقع تحت عنوان "التعليم التقني وسوق العمل (معاهد محافظة دهوك أنموذجاً"، حيث هدفت الدراسة إلى صياغة رؤية استراتيجية تنموية للتعليم التقني تربط التعليم التقني بسوق العمل، والوقوف على أسباب عدم المواءمة بين المعاهد التقنية وسوق العمل.

وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، وتم توزيع استبيان على خريجي المعاهد التقنية في محافظة دهوك بإقليم كردستان البالغ عددهم في (610) خريجاً خلال الفترة الواقعة بين (2006-2010م)، وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام برنامج SPSS.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنّ التحولات المؤسساتية والقانونية والإطار المالي لمؤسسات التعليم التقني في دهوك ليست كافية لتحقيق نتائج كبيرة وتلبية الاحتياجات المتزايدة لسوق العمل، وأنّ هناك ثمة علاقة ضعيفة بين المعاهد والكليات التقنية، حيث تمكن 53 فقط من إكمال دراستهم في الكلية (10 إناث و 43 ذكور)

من مجموع الخريجين البالغ عددهم 610 أي بمعدل 8.69% (1.64% إناث، 7.05% ذكور)، كما أظهرت الدراسة أنّ هناك علاقة ضعيفة بين المدارس الإعدادية والمعاهد التقنية، إذ لا يتم أخذ اتجاه الطلاب في التعليم ما بعد المرحلة المتوسطة بنظر الاعتبار وهذا يؤثر سلباً على المستوى العلمي للطلاب، كما أظهرت الدراسة أنّ هناك العديد من المشاكل الداخلية والخارجية التي تواجه المعاهد التقنية منها: ضعف الكفاءة والخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس، عدم ارتباط المفردات والمناهج بحاجة المجتمع وسوق العمل، ضعف الصلاحيات الممنوحة للعمداء من قبل هيئة التعليم التقني، وضعف العلاقة والتنسيق بين أرباب العمل والمعاهد التقنية.

فيما أوصت الدراسة بضرورة إيجاد آلية يمكن من خلالها جعل كل معهد يتخصص في مجال معين، كما أوصت الدراسة أيضاً بضرورة بناء وتجهيز المعاهد وفقاً للمعايير العلمية والتقنية؛ من أجل إيجاد حل لمشكلة الفصول الدراسية، ورش العمل، المعدات والمختبرات، معدات التدريب، المرافق والملحقات والخدمات الإدارية الأخرى، كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على إيجاد روابط للتنسيق والعمل المشترك بين أرباب العمل والمعاهد التقنية وتفعيل التنسيق مع الإعداديات والجامعات.

دراسة (حلبى، 2012): وتقع تحت عنوان "واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي/ دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أبرز المشكلات التي تواجه التعليم المهني والتقني في الوطن العربي، إضافة إلى الوقوف على العلاقة التبادلية بين مخرجات التعليم المهني والتقني وسوق العمل.

وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي في دراسته، وقام بتوزيع استمارة على المدارس المهنية في مدينة إدلب السورية، وشملت عينة الدراسة (4400) طالب وطالبة من الفرعين الصناعي والنسوي، ومن ثم قام بتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي spss.

في حين أظهرت الدراسة أنّ معظم طلاب التعليم المهني والتقني لا ينسبون إلى هذا النوع من التعليم عن رغبة وقناعة؛ لكونهم يشعرون بالحرَج، وذلك بسبب الفصل القصري بين التعليم العام (الأكاديمي) والتعليم المهني من خلال درجات الشهادة الإعدادية، كما أظهرت الدراسة أنّ هناك جهلاً بماهية التعليم المهني والتقني، ومفهومة ودوره في بناء المجتمع، سواء من قبل الطلبة أنفسهم أو من قبل أفراد المجتمع؛ وذلك بسبب غياب التوعية والإرشاد المهني، كما أظهرت الدراسة أنّه لا يوجد ارتباط وثيق بين المناهج الدراسية والواقع العملي للمهنة، بالإضافة لعدم

ملاءمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل، وبالتالي عدم قدرة خريجو التعليم المهني على المنافسة مع العامل الحر.

فيما أوصت الدراسة بضرورة رفع نسبة الخريجين الأوائل لطلاب التعليم المهني لدخول الجامعات بدلا من أن تكون الخمسة الأوائل على مستوى كل محافظة، كما أوصت الدراسة بضرورة وجود معايير وطنية للمؤهلات وقرارات تنفيذية (تشريعات) تضمن للخريج عملا مباشرا في سوق العمل، كما أوصت الدراسة بضرورة التعاون والتنسيق بين مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات التعليم المهني من خلال عقد ورشات صيفية تدريبية للطلاب واكسابهم الخبرات اللازمة، ومن ثم استيعابهم للعمل بعد تخرجهم.

دراسة (سيد علي، 2009): وتقع تحت عنوان "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل"، حيث يتطرق الباحث في هذه الورقة إلى وجود تدني في توظيف خريجي التدريب المهني، ويعزو ذلك لعدة أسباب منها: تراجع دور الدولة في التوظيف، تدني قدرة سوق العمل في القطاع الخاص على خلق فرص عمل جديدة، عدم المواءمة بين نوعية مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني والمتطلبات المهنية لسوق العمل، قلة الاهتمام والوعي لدى الخريجين بالتشغيل الذاتي عن طريق تأسيس المنشآت الصغرى نظراً لغياب التوجيه والارشاد.

فيما أوصى الباحث بوجود تبني استراتيجية إصلاح للتعليم المهني في منطقة الشرق الأوسط، والتركيز على سلسلة من الإصلاحات في خمس فئات: الحكم، التمويل، الجودة، مشاركة القطاع الخاص. كما أوصى الباحث بضرورة إعداد برامج تعلم ذات جودة عالية، وتنوع موارد التمويل لمواجهة التحديات في تحسين جودة التعليم والتدريب الفني والمهني.

ورقة عمل (التميمي، 2009): مقدّمة إلى المؤتمر العربي لتشغيل الشباب في الجزائر، وتقع تحت عنوان: "إصلاح التعليم المهني والتقني لتشغيل الشباب"، ومن أهمّ الاستنتاجات التي خرجت بها الورقة أنّ تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاة العمالة الاجنبية يؤشر على الهوة الكبيرة بين برامج التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية ومتطلبات سوق العمل، وأنّ معدلات البطالة العربية ستظل مرتفعة مالم تتم مواءمة جودة مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل وبنسب % 20 جامعي ، % 60 تقني % 20 مهني.

ومن ضمن الاستنتاجات التي خرجت بها هذه الورقة أيضا أنّ الأسباب الأساسية لضعف تطور التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية هي انعدام المنافسة للقطاع الحكومي؛ بسبب غياب القطاع الخاص، وعدم اعتماد نظام جودة لقياس مواءمة المخرجات مع سوق العمل، وضعف قدرات راس المال البشري للمدرّبين والمشرفين. وأنّ القطاع الخاص سيبقى عازفا عن الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني لارتفاع كلفته من جهة، وعدم قدرة الملحقين بهذا التعليم على تحمل نفقات الدراسة ما لم تساهم الدولة بجملة حوافز، وأنّ الاستثمار التعليمي المنتج للقطاع الخاص في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ضمان تجويد مخرجات التعليم وموائمتها مع احتياجات سوق العمل.

ومن أبرز التوصيات التي خرجت بها الورقة العلمية ضرورة تكوين فريق عمل من الاختصاصيين الخبراء العرب لإعداد خطة عربية عاجلة لإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني، وكذلك ضرورة إعداد خطة تدريب لرؤساء المدرّبين والمشرفين على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي للتدريب على متطلبات تكامل مراحل التعليم والتدريب المهني والتقني بالاستفادة من التجارب العربية الناجحة.

كما أوصت الورقة العلمية بضرورة العمل بكل الوسائل والسياسات الحكومية لجذب القطاع الخاص للاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني، وكون شراكة حقيقية بين منظومات التشغيل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

3.2.1.2 الدراسات الأجنبية

دراسة (Ramlee and Greenan, 2020): وتقع تحت عنوان "دور التعليم والتدريب المهني في التنمية الاقتصادية بماليزيا من وجهة نظر المعلمين وأصحاب العمل، حيث هدفت الدراسة للتعرف إلى دور التعليم والتدريب المهني في التنمية الاقتصادية بماليزيا، من وجهة نظر المعلمين وأصحاب العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، في حين قام بتوزيع استبانة على عينة عشوائية ضمت (300) من المعلمين وأصحاب العمل في ولاية "وادي كلانج وسيلانجور".

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ المعلمين وأصحاب العمل، يعتقدون أنّ التعليم والتدريب المهني والتقني، ساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية، وزاد من نسبة الملحقين بسوق العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم وسوق العمل، وأنّ الحكومة تعمل على تلبية احتياجات التدريب المهني، ولكنها في نفس الوقت لا تسعى لتطويره وتوسيع برامجه، ولا تأخذ بالاعتبار معايير إدارة الجودة الشاملة في متابعة هذا النوع من التعليم.

وقد أوصت الدراسة بضرورة توسيع الحكومة بالتعاون مع القطاع الخاص نطاق التعليم والتدريب المهني في ماليزيا، من خلال الاستثمار الخاص، كما أوصت بضرورة تطوير المناهج الدراسية، من خلال دمج التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، كما أوصت بتعزيز الشراكة مع مختلف القطاعات ذات العلاقة لجهة تطوير التدريب المهني.

دراسة (Nyataya, 2019): وتقع تحت عنوان " دور مؤسسات التعليم التقني والمهني في تمكين الشباب وخلق فرص عمل في رواندا، حيث هدفت الدراسة إلى تقييم دور مؤسسات التدريب في مجال التعليم التقني والمهني في تمكين الشباب وإيجاد فرص عمل في رواندا، مع أخذ مركز كويغيرا للتدريب المهني في قطاع كيغابورو بمقاطعة رواماغانا كدراسة حالة، كما هدفت الدراسة إلى تحديد برامج التعليم والتدريب المهني والتقني التي تساهم في تمكين الشباب في المنطقة، وكذلك فحص العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتقني وتمكين الشباب.

وقد اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، وتمّ توزيع استبانة على عينة عشوائية طبقية وبسيطة، ضمّت (100) خريجا و(20) مدربا في مجال التعليم والتدريب المهني في مركز كيغابورو VTC للتدريب المهني، في حين تم جمع البيانات وتحليلها من خلال استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-الإصدار 21).

وبينت نتائج الدراسة أنّ مركز كويغيرا للتدريب المهني VTC في قطاع كيغابورو بمقاطعة رواماغانا يقوم بتصميم برامج التعليم المهني بناء على احتياجات اسوق العمل المحلي والدولي، كما أنّ المركز يقوم بتدريب الطلاب على المهارات التي يتطلبها سوق العمل المحلي والدولي، كما بينت نتائج الدراسة أنّ المبحوثين ظلوا محايدين بشأن امتلاك مركز كويغيرا VTC آليات كافية لإشراك الشركاء المحليين في التدريب المهني والتقني من أجل تحسين برامج تمكين الشباب، كما بينت الدراسة اهتمام الحكومة في دعم برامج التدريب المهني في مركز كويغيرا VTC، في حين أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين برامج التعليم المهني والتقني في مركز كويغيرا VTC وبين تمكين الخريجين اقتصاديا وخلق فرص عمل لهم.

وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة حكومة رواندا والشركاء المحليين دعمها للتدريب المهني والتقني؛ نظرا لأهميته في خلق فرص عمل وتمكين الخريجين في السوق المحلي والدولي.

كما أوصت الدراسة بضرورة اهتمام مركز كويغيرا VTC بالبحث عن آليات محددة بهدف تعزيز الشراكة مع مختلف القطاعات بهدف تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني، كما أوصت الدراسة بضرورة أن ينظم مركز كويغيرا VTC جلسات تفاعلية منتظمة مع أصحاب المشاريع وطلاب التعليم والتدريب المهني والتقني الحاليين وكذلك الخريجين بهدف جمع وجهات نظرهم حول ما ينبغي القيام به من أجل التعامل مع تحديات البطالة والعمالة الناقصة والتغلب عليها، التي تواجه الشباب في رواندا بشكل خاص ومجتمع شرق أفريقيا بشكل عام. كما أوصت الدراسة بضرورة تركيز الباحثين على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتعزيز درجة قابلية التوظيف للخريجين.

دراسة (Okoye and Arimonu, 2016): وتقع تحت عنوان " التعليم التقني والمهني في نيجيريا: القضايا والتحديات والطريق إلى الأمام" حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أبرز التحديات والعقبات التي تواجه التعليم المهني والتقني في نيجيريا وسبل مواجهتها والتغلب عليها.

وأظهرت نتائج الدراسة أنّ التمويل الذي تقدّمه الحكومة النيجيرية للتعليم المهني والتقني غير كاف؛ الأمر الذي ساهم بإضعافه بدرجة كبيرة، كما أظهرت نتائج الدراسة محدودية وعدم كفاية التجهيزات والمعدّات اللازمة للمختبرات والمعامل وورش العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة هجرة المدربين والتقنيين إلى الخارج؛ نظرا لتدني الأجور وضعف الإمتيازات، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم صلاحية مناهج التعليم المهني والتقني؛ كونها تركز على الجانب النظري أكثر من تركيزها على الجانب العملي، فضلا عن افتقارها لجانب تنمية المهارات.

وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة الدعم الحكومي للتعليم التقني والمهني؛ لأنّ عدم كفاية الأموال تؤثر بشكل كبير على المستلزمات والتجهيزات، كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير قدرات الفنيين والمدربين والمحافظة عليهم، كما أوصت الدراسة بضرورة إقامة علاقات جيدة وروابط مع مؤسسات مماثلة في الخارج لأن هذا سيساعد في تطوير مناهج التعليم المهني والتقني، كما أوصت الدراسة بضرورة ربط التعليم المهني والتقني باحتياجات السوق المحلي، كم أوصت بضرورة الاهتمام بالتخصصات الصناعية والتكنولوجية نظرا لزيادة الطلب عليها.

دراسة (shi, 2013): وتقع تحت عنوان "القضايا والمشكلات الراهنة في تطوير التعليم المهني في الصين، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أبرز التحديات التي يواجهها التعليم المهني في الصين.

وقد استخدم الباحث المنهج البنائي في معرفة أهم قضايا ومشكلات التعليم المهني في الصين، فيما تكوّنت عينة الدراسة من (130) معلما في مؤسسات التدريب المهني الحكومية و(50) خبيرا في مجال التدريب المهني.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ التعليم المهني والتقني في الصين لا يهتم بالجودة، وغير مرتبط باحتياجات سوق العمل، وأهدافه غير واضحة لجهة تحقيق التطور الاقتصادي، والمنهاج التعليمية تفنقر إلى التطوير. في حين أوصت الدراسة بضرورة ربط التعليم المهني بإدارة الجودة، وإجراء مراجعة شاملة للمناهج التعليمية وربطها باحتياجات سوق العمل لتحقيق التنمية الاقتصادية

دراسة (Albizu and et al, 2011): وتقع تحت عنوان "العلاقة بين مراكز التدريب المهني والشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في إقليم الباسك: نظام الابتكار الإقليمي"، حيث هدفت الدراسة للوقوف على مدى العلاقة بين مراكز التدريب المهني (VT) والشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في إقليم الباسك بإسبانيا، وتأثيرها على عمليات الابتكار التي داخل هذه الشركات.

واستخدم الباحثون أسلوب المقابلات المعمّقة مع القائمين على مؤسسات التدريب المهني في إقليم الباسك وكذلك مع مدراء الشركات الصغيرة والمتوسطة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التدريب المهني والابتكار، كما أظهرت نتائج الدراسة أنّ مراكز التدريب المهني هي عامل مهم داخل RIS (نظام الابتكار الإقليمي)، حيث تساهم من خلال خطوط عملها الرئيسية (التعليم الرسمي والتدريب المستمر وخدمات الشركات) في تحسين القدرة التنافسية للشركات وتحفيز عمليات الابتكار الخاصة بها.

في حين أوصت الدراسة بضرورة تطوير النظام التعليمي داخل مؤسسات التدريب المهني؛ لمل لذلك من أهمية كبيرة في عمليات الابتكار داخل الشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، وكذلك قياس مدى انسجام مهارات العمال والفنيين المؤهلين مع عمليات الابتكار في الشركة؛ لأنّ مهارات العمال والفنيين تؤثر بشكل كبير على عمليات الابتكار داخل الشركات.

3.2.2 تعقيب على الدراسات السابقة

بعد إطلاع الباحث على الدراسات السابقة تبين أنّ جميعها ذات قيمة علمية عالية، وقد اتفقت على أنّ التعليم المهني والتقني يشكّل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية بمفهومها الشامل، ورافعة كبيرة لتحقيق النمو الاقتصادي؛ كونه يلعب دورا كبيرا في تلبية احتياجات سوق العمل، وأنّ هناك العديد من الصعوبات والعقبات تواجه القائمين على قطاع التعليم المهني والتقني، ومن أهمّها: ضعف التمويل، عدم وجود شراكة حقيقية بين مختلف القطاعات (العام والخاص والأهلي) لتطوير هذا القطاع، كما أنّ هذه الدراسات اتفقت على ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل.

1.3.2.2 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تتمثل أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يأتي:

- تكوين فكرة عن الإطار النظري للدراسة الحالية.
- الإطلاع على المناهج المستخدمة في هذه الدراسات، وكذلك أدوات جمع البيانات وأساليب تحليلها.
- التعرف إلى أهداف كل دراسة وأهم النتائج التي توصلت إليها.
- التعرف إلى المتغيرات التي اعتمدها الدراسات السابقة.

2.2.3.2 أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتمثل أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يأتي:

- منهجية الدراسة المستخدمة: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات التي تمّ جمعها من عينة الدراسة؛ وذلك لملاءمتها طبيعة الدراسة الحالية.
- أدوات الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبيان والمقابلات كأدوات لجمع البيانات من المجتمع المبحوث.

3.3.2.2 أبرز الفروق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- **موضوعات الدراسة:** تناولت الدراسة الحالية موضوعات (دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل في محافظة رام الله والبيرة، ومدى مواءمة مخرجاته لاحتياجات سوق العمل استنادا إلى العديد من المتغيرات، أهم: النوع الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص، فضلا عن علاقة مخرجات التعليم المهني والتقني بتمكين الخريجين)، في حين أنّ الدراسات السابقة تناولت بعضا من موضوعاتها، ولكن في مجتمعات دراسية مختلفة، ومن وجهة نظر مقدمي التعليم المهني والتقني، وليس من وجهة نظر الخريجين، فضلا عن تناول معظمها واقع التعليم المهني والتقني والمعوقات التي تواجهه.
- **مجتمع الدراسة:** تناولت الدراسة الحالية مراكز التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله؛ كونها الأكثر عددا بالمقارنة مع باقي المحافظات، إضافة لتمييزها بتنوع التخصصات، والأكثر فاعلية بحكم وجودها في العاصمة الإدارية للسلطة الفلسطينية وقربها من مراكز صنع القرار في المؤسسات الأجنبية والأهلية والخاصة، في حين أنّ الدراسات السابقة تناولت مجتمعات دراسية مختلفة.
- **عينة الدراسة:** استهدفت الدراسة الحالية خريجي مراكز التعليم المهني والتقني بمحافظة رام الله والبيرة للعام (2020م)؛ وهؤلاء لديهم قدرة على إعطاء صورة واضحة عن دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين، وكذلك عن مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل؛ كون مضي على تخرجهم سنة كاملة، في حين أنّ الدراسات السابقة استهدفت المدربين والفنيين والقائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني.

الطريقة والإجراءات

1.3 منهجية الدراسة

يتناول هذا الفصل من الدراسة المنهج المستخدم في الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأنموذج الدراسة ومتغيراتها، وأدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات، والاختبارات الخاصة بأداة الدراسة، وتحديدًا اختبار الصدق والثبات، وكذلك جمع البيانات وطريقة تحليلها، وحدود البحث ومحدداته، إضافة إلى خصائص عينة الدراسة والمعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة، فضلا عن المشاكل والصعوبات التي واجهته.

1.1.3 المنهج المستخدم في الدراسة

تمّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي نظرا لملاءمته طبيعة البحث، فمن خلال المنهج الوصفي تمّ وصف الظاهرة قيد الدراسة كما هي حاصلة فعلا، حيث تمّ دراسة دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين، وفحص مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل.

ومن خلال المنهج التحليلي تمّ دراسة العلاقات السببية بين المتغيرات المستقلة والتابعة قيد الدراسة، وتحديد دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين ومدى مواءمة التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل، وذلك استنادا إلى العديد من المتغيرات أهمّها (النوع الاجتماعي، المؤسسة التعليمية، التخصص)، فضلا فحص العلاقة بين مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وتمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل.

2.1.3 مجتمع الدراسة والعينة

تكوّن مجتمع الدراسة من مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله والبيرة؛ وقد اختار الباحث مؤسسات التعليم المهني والتقني في هذه المحافظة؛ وذلك للعديد من الاعتبارات، وهي: تميّز هذه المؤسسات بالتنوع من حيث تخصصاتها وسنة تأسيسها؛ وكونها الأكثر عددا بالمقارنة مع باقي المحافظات، والأكثر فاعلية بحكم وجودها في

منطقة الوسط، وكذلك في العاصمة السياسية والإدارية المؤقتة للسلطة الفلسطينية، حيث تتمركز معظم المقرات الرئيسية للوزارات والسفارات والمنظمات الدولية. أضف إلى ذلك درجة اهتمام المؤسسات الدولية الكبيرة بهذا النوع من التعليم. وأخيراً، ومن ضمن الاعتبارات التي دفعت الباحث لاستهداف مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله والبيرة هي كونه أحد سكانها، وهذا يسهل عليه عملية التواصل والاتصال، كما أنه يعمل رئيساً لدائرة التوجيه المهني والتقني في منطقة الوسط بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين، التي تولي أهمية كبيرة لهذا النوع من التعليم، وهو عضو أيضاً في مجلس التشغيل بمحافظة رام الله والبيرة، الذي يضم ممثلين عن مختلف القطاعات.

ومن أجل إعطاء نتائج أكثر دقة وموضوعية اعتمد الباحث وبشكل رئيسي على قائمة الخريجين من مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله للعام (2020م)، حيث بلغ عددها (1732) خريجاً، وقد إرتأى الباحث استهداف الخريجين خلال هذا العام؛ كون أن 60% من المنشآت حسب -دراسة (هلال، 2013) تفضل تشغيل حديثي التخرج؛ لأسباب تتعلق بانخفاض الرواتب، وحاجة تلك المنشآت لتدريبهم وفق الأصول.

وبالنسبة لعينة الدراسة فقد استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل، حيث قام بتوزيع الاستمارة من خلال البريد الإلكتروني و مجموعات الواتس الخاصة بالخريجين بالتعاون مع وحدات الخريجين في المراكز و الكليات، على جميع أفراد الدراسة البالغ عدد هم (1732)، وقد استردّ منها (735) استبياناً، حيث تمّ استبعاد (31) منها؛ لعدم اكتمالها أو لعدم قابليتها للتحليل الإحصائي، في حين تمّ قبول (704) استبياناً، تبيّن أنها صحيحة وقابلة للتحليل الإحصائي، لتصبح عينة الدراسة (704) استبياناً بواقع (40%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1.3) يبيّن نتائج توزيع عينة الدراسة.

جدول 1.3: نتائج توزيع عينة الدراسة

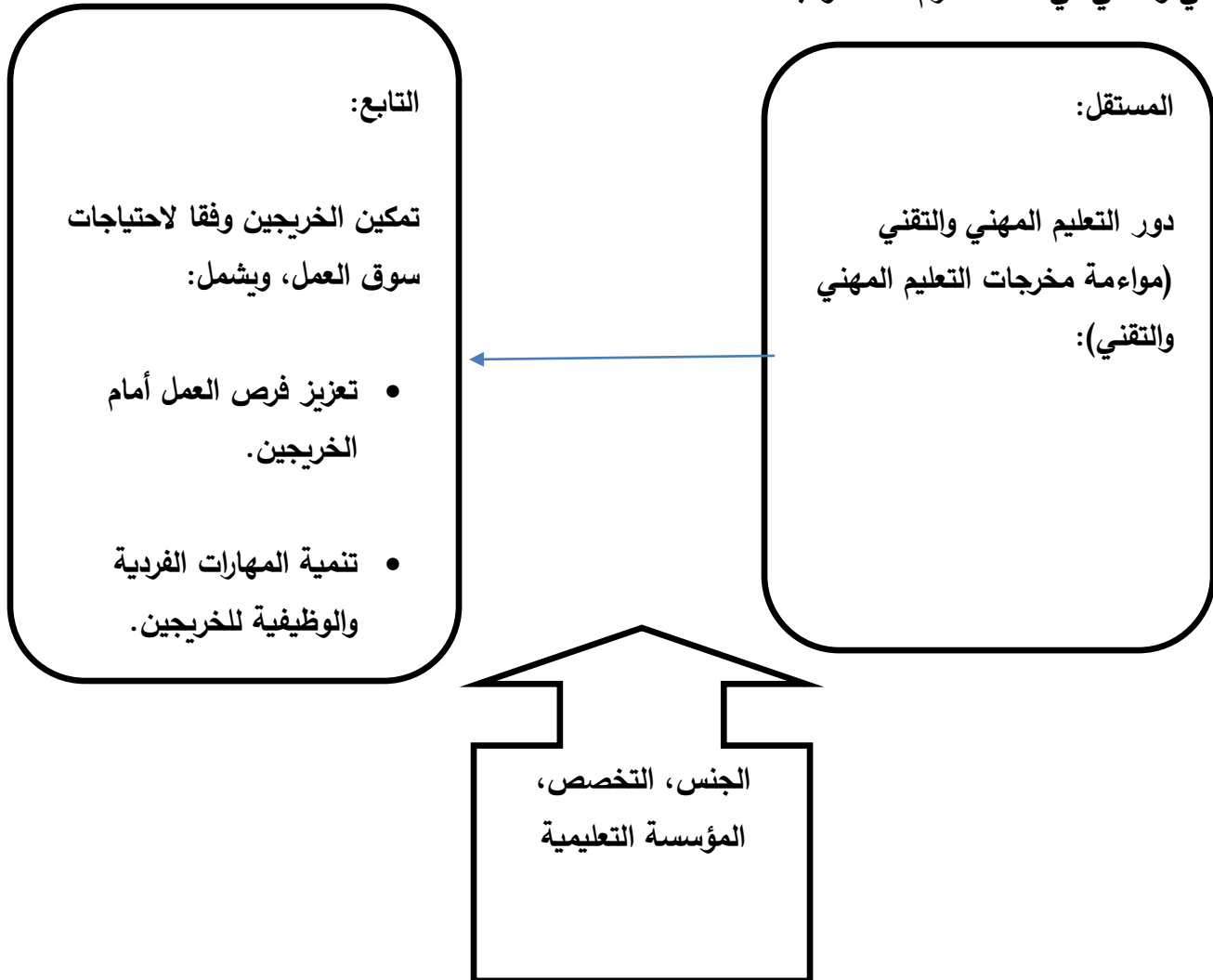
القطاع	عدد الخريجين	النسبة من المجتمع	الاستمارات الموزعة (40% من المجتمع المبحوث)
حكومي	623	36%	383 بنسبة (54%) من عدد الاستمارات الموزعة
أهلي ويشمل وكالة الغوث	589	34%	283 بنسبة (34%) من عدد الاستمارات الموزعة
خاص	520	30%	83 بنسبة (12%) من عدد الاستمارات الموزعة
المجموع	1732	100%	704 استمارة

3.1.3 أنموذج الدراسة ومتغيراتها

بعد مراجعة الباحث للأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، فقد قام الباحث بتحديد المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة في دراسته، حيث تمثلت المتغيرات المستقلة في: (دور التدريب المهني والتقني في تمكين الخريجين، ومدى مواءمته لاحتياجات سوق العمل المحلي. أما بالنسبة للمتغيرات التابعة فقد تمثلت في دور التدريب المهني والتقني في تمكين الخريجين، ومدى مواءمته لاحتياجات سوق العمل المحلي استناداً إلى العديد من المتغيرات أهمها: (الجنس، التخصص، المؤسسة التعليمية).

الشكل (1.3) يوضح أنموذج الدراسة والمتغيرات التي اعتمدها الباحث، إضافة إلى العلاقات التي تربط بينها.

دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين في ضوء احتياجات سوق العمل الفلسطيني: مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله أنموذجاً



4.1.3 أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات:

للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وللإجابة على أسئلتها، ولإختبار فرضياتها، تمّ الاعتماد على الأدوات الآتية:

1.4.1.3 المعلومات المتعلقة بالجانب النظري:

وبالذات الدراسات، والمقالات، والرسائل الجامعية، والكتب العلمية الأجنبية والعربية المتخصصة بموضوع الدراسة.

2.4.1.3 الإستبانة:

وهي أداة الدراسة الرئيسية - ملحق رقم (1.3) - ، حيث تم تصميمها بعناية وحرص للحصول على البيانات الأولية لاستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة، بحيث تجيب عن تساؤلات الدراسة الرئيسية، وتحقق أهدافها وتختبر فرضياتها وتعالج المشكلة قيد الدراسة.

وقد تمّ اشتقاق فقرات الإستبانة ومحاورها بعد الإطلاع المكثف على الأدبيات والدراسات السابقة والأطر النظرية والمفاهيمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وارتأى الباحث أن يقسم الإستبانة إلى ثلاثة أجزاء، وهي على النحو الآتي:

1.2.4.1.3 الجزء الأول:

واشتمل على بيانات عامة حول المستجوبين، وتمثلت هذه البيانات ب:(جنس المستجوب وعمره ومؤهله العلمي وتخصصه، ومدة تخرجه، والمؤسسة التعليمية التي انتسب إليها، فضلا عن مكان عمله بعد التخرج).

2.2.4.1.3 الجزء الثاني:

واشتمل على خمسة محاور رئيسة هدفت إلى فحص مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني استنادا لاحتياجات السوق المحلي، وتمثلت هذه المحاور في : (التخصصات المطروحة، المناهج التعليمية والتدريبية،

التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب، الفنيون والمدرّبون، والتدريب الميداني بعد التخرج)، وتكوّن هذا الجزء من (39) فقرة.

3.2.4.1.3 الجزء الثالث:

واشتمل على العديد من الأسئلة والعبارات التي تقيس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين بالاستناد إلى مخرجات التعليم المهني والتقني، وتكوّن هذا الجزء من (16) فقرة.

وقد تم تصميم الإستبانة وفق مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، لكونه من أكثر المقاييس استخداماً لقياس الاتجاهات؛ ولسهولة فهمه وتوازن درجاته، والخيارات الآتية هي التي اعتمدها الباحث:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5 (درجات)	4 (درجات)	3 (درجات)	2 (درجة)	1 (درجة)

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، وتحديد مستوى كل من: مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل، ودور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل لدى عينة الدراسة، حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح ما بين (1-5) درجات، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (اللتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

وتّم تصنيف المستوى إلى خمس مستويات، هي: بدرجة ضعيفة جداً (1.01-1.8)، بدرجة ضعيفة (1.81-2.60)، بدرجة متوسطة (2.61-3.40)، بدرجة كبيرة (3.41-4.20)، بدرجة كبيرة جداً (4.21-5).

ومن أجل فحص الخصائص السيكومترية لإداة الدراسة، فقد طبقت على عينة استطلاعية مكونة من (20) خريجاً من مراكز التدريب المهني والتقني للعام (2020م) قبيل توزيع الاستمارة على مجتمع الدراسة، وذلك من أجل تطوير الاستبانة، وجعلها تحقق أكبر قدر من الدقة، ويهدف التعرف على مدى فهم المبحوثين ل فقرات الاستبانة، والكشف عن أي مشاكل تظهر خلال إجراء الدراسة، إضافة إلى فحص إمكانية تطبيقها، والحصول على معلومات

متعلقة بصدق الأداة وثباتها، ومن خلال العينة الاستطلاعية تم احتساب معامل الارتباط، وقرن بالمعيار المعتمد لقبول الفقرة حسب ما جاء في جارسيا وجونزالس (Garcia & Gonzalez, 2006). أما بالنسبة لثبات الأداة لدى العينة الاستطلاعية فقد قورنت بمعامل الثبات (0.70)، للتأكد من ثبات أداة الدراسة، أي إمكانية الحصول على نفس النتائج في حال تم استخدام نفس الأداة مرة أخرى.

3.4.1.3 المقابلات غير المخططة:

حيث أجرى الباحث العديد من المقابلات غير المخططة مع العديد من الخريجين من مختلف القطاعات؛ و كذلك مع بعض مدراء المراكز و الكليات وذلك بهدف تفسير النتائج التي توصل إليها، ومن ثمّ تيريرها.

5.1.3 الاختبارات الخاصة بأداة القياس (الإستبانة)

تم اختبار أداة الدراسة من خلال فحص الصدق وفحص الثبات، وفيما يلي نتائج هذه الاختبارات:

1.5.1.3 فحص الصدق الخاص بالاستبانة:

قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين، وهما على النحو الآتي:

1.5.1.3 صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

بعد أن قام الباحث بصياغة فقرات الإستبانة بصورتها النهائية تمّ التأكد من صدق الإستبانة بعرضها على محكمين من أساتذة جامعات، ومختصين في مجال التعليم المهني والتقني، وهم (تسعة محكمين)، ووجدوا فيها ملاءمة لمشكلة الدراسة وأهدافها، وأسئلتها وفرضياتها، وللمجال الذي تبحث فيه، بعد أن قاموا بإعطاء بعض الملاحظات، وإجراء بعض التعديلات، حيث تمّ الأخذ ببعضها. وتمّ التأكد كذلك من سلامة الصياغة اللغوية من خلال عرض الإستبانة على مدقق لغوي، وتمّ التأكد أيضا من مدى ملاءمة فقراتها لمستوى المستجوبين من خلال عرضها على أحد المتخصصين في مجال التربية، ويوضح الملحق رقم (2.3) أسماء المحكمين الذين شاركوا في تحكيم الإستبانة ومجال اختصاصهم.

صدق البناء

حيث قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة بعد توزيعها على عينة عشوائية بسيطة تتكون من (20) خريجاً، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط (بيرسون) لل فقرات مع الدرجة الكلية للمجال أو المحور الذي تنتمي إليه، وكانت النتائج كما هو مبين في جدول 1.3 و جدول 2.3.

جدول (2.3) يوضح قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه (ن=20)

المجال التدريب الميداني ما قبل التخرج	الفقرة	المجال	الفقرة	المجال	الفقرة	المجال	الفقرة	المجال	الفقرة
		المدرسين والفنيين		التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب		المناهج التعليمية والتدريبية		التخصصات المطروحة	
.69**	31	.52**	23	.66**	17	.58**	8	.53**	1
.74**	32	.52**	24	.61**	18	.70**	9	.80**	2
.62**	33	.68**	25	.72**	19	.69**	10	.56**	3
.72**	34	.62**	26	.71**	20	.53**	11	.72**	4
.79**	35	.43**	27	.74**	21	.80**	12	.77**	5
.79**	36	.69**	28	.60**	22	.80**	13	.67**	6
.76**	37	.64**	29			.78**	14	.73**	7
.74**	38	.66**	30			.66**	15		
.74**	39								

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (01 < p **)

يلاحظ من الجدول (1.3) أنّ قيم معاملات ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (.043-.080)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً حسب ما جاء في جارسيا وجونزالس (Garcia & Gonzalez, 2006)، وبقي عدد فقرات المقياس (39) فقرة، كما هو موضح في الملحق (3.3).

جدول (3.3) قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=20)

الفقرة	الارتباط مع المجال أو المحور	الفقرة	الارتباط مع المجال
1	.76**	11	.82**
2	.72**	12	.82**
3	.79**	13	.72**
4	.66**	14	.73**
5	.63**	15	.70**
6	.66**	16	.68**
7	.84**		
8	.76**		
9	.82**		
10	.83**		

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .01$) (**)

يلاحظ من الجدول (2.3) أنّ قيم معاملات ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (0.63-0.84)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، حسب ما جاء في جارسيا وجونزالس (Garcia & Gonzalez, 2006)، وبقي عدد فقرات المقياس (16) فقرة، كما هو موضح في الملحق (3.3).

2.5.1.3 فحص الثبات:

ويقصد به استقرار انتاج الاستبانة وعدم تغييرها حتى لو تمّ توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية معينة وتحت نفس الظروف، وقد تمّ التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة الثبات (Cronbach,s Alpha)، حيث بلغ معامل الثبات الكلي لمقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات السوق (0.93)، في حين بلغ معامل الثبات لمقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لاحتياجات السوق (0.95)، وهو ما يشير إلى تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية. والجدول 3.3 يبيّن معاملات الثبات لمقاييس الدراسة.

جدول (4.3): معاملات الثبات لمقاييس الدراسة بطريقة كرونباخ ألفا

الأداة	المحور	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
مقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل	التخصصات المطروحة	7	0.81
	المناهج التعليمية والتدريبية	8	0.77
	التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب	7	0.75
	المدرسين والفنيين	8	0.77
	التدريب الميداني ما قبل التخرج	9	0.89
	الدرجة الكلية	39	0.93
مقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل	الدرجة الكلية	16	0.95

يتضح من جدول (3.3) أنّ معامل الثبات الكلي لمقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل والثبات والتمثل بمجموعة المحاور بلغ (0.93)، حيث بلغ معامل الثبات لمحور التخصصات المطروحة (0.81) ومحور المناهج التعليمية والتدريبية (0.77) ومحور التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب (0.75) ومحور المدرسين والفنيين (0.77) ومحور التدريب الميداني بعد التخرج (0.89) في حين بلغ معامل الثبات الكلي لمقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل (0.95)؛ وهذا يؤكد تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية، وتجعل من مقاييس الأداة قابة للتطبيق على العينة الأصلية.

6.1.3 حدود الدراسة ومحدداتها

تتمثل حدود الدراسة ومحدداتها فيما يأتي:

- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على خريجي مراكز التدريب المهني والتقني للعام 2020 م؛ وهؤلاء مضى على تخرّجهم سنة كاملة وهم حديثوا التخرّج، وهو ما ساعد الباحث في الحصول على بيانات أكثر دقة وموضوعية.

- **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة على مراكز التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله والبيرة؛ كونها الأكثر على مستوى محافظات الوطن، إضافة لتميزها بتنوع البرامج والتخصصات، والأكثر فعالية بحكم وجودها في منطقة الوسط وقربها من مراكز صنع القرار في المؤسسات الحكومية والأجنبية والأهلية والخاصة. وقد استثنى الباحث بموجب ذلك مراكز التعليم المهني والتقني في باقي المحافظات؛ لاعتقاده أنّ هذه المراكز لا تحظى بنفس الميزات التي تحظى بها المراكز العاملة في محافظة رام الله والبيرة، فضلا عن أنّ الوصول لهذه المراكز سيكلف الباحث مزيدا من العناء والمشقة.
- **الحدود الزمانية:** تمّ إجراء هذه الدراسة ابتداء من 2021/6/1 حتى تاريخ 2021/12/31 .
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على الموضوعات الآتية: دور التدريب المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل، ومدى مواءمته لاحتياجات سوق العمل المحلي، استنادا إلى العديد من المتغيرات أهمّها: (النوع الاجتماعي، التخصص، المؤسسة التعليمية)، إضافة فحص العلاقة بين مدى مواءمة التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وتمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل.

7.1.3 أبرز التحدّيات التي واجهت الباحث

تمثّلت أبرز التحدّيات التي واجهت الباحث فيما يأتي:

- صعوبة حصر أعداد خريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني بشكل دقيق، وبالذات في القطاع الخاص؛ نظرا لأنّ هذا القطاع لا يقوم بتزويد مرجعيّته المتمثلة في وزارة العمل بالبيانات اللازمة باستمرار.
- عدم تعاطي (1028) خريجا مع تعبئة الاستبانة إلكترونيا، وإن كانت عينة الدراسة التي تمّ الوصول إليها تمثّل مجتمع الدراسة بشكل كاف.

8.1.3 جمع البيانات وطريقة تحليلها

قام الباحث بتوزيع الاستبانة على خريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله والبيرة في الفترة الواقعة بين 2021/11/15 و2021/11/30، حيث بلغ مجتمع الدراسة - كما تمّ الإشارة سابقا - (1732) خريجا، وقد وزّع الباحث الاستبانة من خلال البريد الإلكتروني و مجموعات الواتس الخاصة بالخريجين بالتعاون مع وحدات الخريجين في المراكز و الكليات، على مجتمع الدراسة كلّ، وقام باسترداد (735) استبانا، وقد استبعد منها (31) لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي في حين تمّ قبول (704) استبانا؛ لاكتمالها وقابليتها للتحليل الإحصائي. وبعد

جمع البيانات من عينة الدراسة قام الباحث بمراجعتها وتدقيقها قبيل إدخالها إلى الحاسوب، حيث تمّ تبويبها وجدولتها، ومن ثمّ معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية الشهير للعلوم الاجتماعية (SPSS 25).

9.1.3 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

ركّز الباحث في دراسته على المعالجات الإحصائية الآتية:

- النسب المئوية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على الإستبانة ككل، وعلى كل فقرة من فقراتها. ولتحديد اتجاهات المستجوبين فقد تمّ اعتماد القيمة من (1-1.79) بدرجة معارض بشدة، والقيمة من (-1.80-2.59) بدرجة معارض، والقيمة من (2.60-3.39) بدرجة محايد، والقيمة من (3.40-4.19) بدرجة موافق، والقيمة من (4.20-5) بدرجة موافق بشدة.
- معادلة كرونباخ ألفا؛ وذلك لقياس الثبات والاتساق الداخلي للأداة البحثية.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple-Regression Analysis)، وتم استخدامه لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
- معامل الارتباط بيرسون وسبيرمان (Pearson Correlation) و (Spearman Correlation) وتم استخدامهما لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
- تحليل التباين الأحادي (Oneway-Anova)، والذي يقيس الفروقات في الاتجاهات نحو المتغيرات التابعة قيد الدراسة، وتمّ استخدامه لاختبار الفرضيات من (1-6). وتجدر الإشارة إلى تحليل التباين الأحادي يستخدم فقط عندما يكون المتغير المستقل بمستوى ثلاث فئات أو أكثر.

10.1.3 تحليل الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

يتناول هذا الجزء من الدراسة توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات جنس المستجوب وعمره ومؤهله العلمي وتخصصه، إلى جانب المؤسسة التعليمية التي تخرج منها، ومدة تخرجه، ومكان عمله الحالي.

1.10.1.3 توزيع عينة الدراسة حسب متغير جنس المبحوثين:

يتناول هذا الجزء من الدراسة توزيع عينة الدراسة حسب متغير جنس المبحوثين، حيث تظهر نتائجه في جدول (5.3).

جدول 5.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير جنس المبحوثين

المتغير	الجنس	العدد	النسبة المئوية
جنس المبحوثين	ذكر	427	61 %
	أنثى	277	39 %
	المجموع	704	100 %

يتضح من الجدول السابق أنّ عدد الذكور في عينة الدراسة قد بلغ (427) أي بنسبة (61%)، في حين أنّ عدد الإناث قد بلغ (277) أي بنسبة (39%)، وهذا يشير إلى تدني نسبة التحاق الإناث في مؤسسات التعليم المهني والتقني، وهو ما أشارت إليه أيضا الاستراتيجية الوطنية للتعليم المهني والتقني للعام 2010، علما أنّ تحقيق احتياجات سوق العمل يتطلب تعزيز مشاركة الإناث في التعليم المهني والتقني؛ لما لذلك من أهمية كبيرة في زيادة الأرباح، وتقديم خدمات ذات جودة عالية، ناهيك عن المساهمة في تحقيق التنمية بمفهومها الشامل. ولعلّ تدني هذه المشاركة يعود إلى العديد من الأسباب، منها: بعض الموروثات الاجتماعية الخاطئة، والتي لا تزال تنظر للتعليم المهني والتقني نظرة دونية أو سلبية، وقد تكون الإناث أكثر تأثرا بهذه النظرة، كما أنّ التخصصات المهنية كالحداثة والألمنيوم والنجارة، وميكانيكا السيارات تناسب الذكور أكثر من الإناث، حيث تحظى هذه التخصصات باهتمام أكبر - وللأسف - من قبل القائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني على حساب التخصصات التقنية، والتي تميل إليها الإناث أكثر .

2.10.1.3 توزيع عينة الدراسة حسب متغير عمر المبحوثين:

يتناول هذا الجزء من الدراسة توزيع عينة الدراسة حسب متغير عمر المبحوثين، حيث تظهر نتائجه في جدول (6.3).

جدول 6.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير عمر المبحوثين

المتغير	الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية
عمر المبحوثين	أقل من 20 سنة	300	43%
	من 21-25 سنة	314	45%
	أكثر من 25 سنة	90	12%
	المجموع	704	100.0%

يتضح من الجدول السابق أنّ عدد المبحوثين الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة قد بلغ (300) أي بنسبة (43%)، وأنّ عدد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 21-25 سنة قد بلغ (314) بنسبة (45%)، وأنّ عدد المبحوثين الذين تزيد أعمارهم عن 25 سنة قد بلغ (90) بنسبة (12%)، وإذا ما نظرنا إلى هذ النسب نلاحظ أنّ (88%) من المبحوثين الملتحقين هم بعمر أقل من 25 سنة، وهو ما يشير إلى أنّ هذه الفئة العمرية أكثر إقبالا على التعليم المهني والتقني من أي فئة عمرية أخرى.

ولعلّ ارتفاع نسبة الملتحقين بالتعليم المهني والتقني من هذه الفئة العمرية مرتبط بالعديد من الأسباب منها -على سبيل المثال لا الحصر-: الاعتقاد بأنّ الشباب في هذه المرحلة أكثر طاقة وحيوية وقدرة على الإنجاز، إضافة إلى أنّ الشباب في هذه المرحلة أكثر تحمّسا للعمل ويسعون إلى رسم مستقبلهم من خلال اكتساب المهارات الفردية والوظيفية، التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل، في حين أنّ الفئات العمرية التي تزيد عن 25 سنة تكون أقل طاقة وحيوية وتحمّسا للعمل؛ وهذا بالضرورة يؤثر على حافزيتهم ودافعيتهم للالتحاق بمؤسسات التعليم المهني والتقني.

3.10.1.3 توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي للمبحوثين:

يتناول هذا الجزء من الدراسة توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي للمبحوثين، حيث تظهر نتائجه في جدول (7.3).

جدول 7.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي للمبحوثين

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي للمبحوثين	أقل من توجيهي	265	38%
	توجيهي ثانوية عامة	140	20%
	دبلوم فأعلى	299	42%
	المجموع	704	100.0%

يتضح من الجدول السابق أنّ عدد المبحوثين الذين هم أقل من توجيهي قد بلغ (265) أي بنسبة (38%)، وأنّ عدد المبحوثين الذين يحملون الثانوية العامة قد بلغ (140) بنسبة (20%)، وأنّ عدد المبحوثين الذين يحملون درجة الدبلوم فأعلى قد بلغ (299) بنسبة (42%)،. وتعتبر هذه النتائج واقعية استناداً إلى أنّ جزءاً كبيراً من مراكز التدريب المهني في محافظة رام الله والبيرة لا تشترط حصول الطالب/ة على شهادة الثانوية العامة للالتحاق بها؛ كونها تنتم أكثر بالتخصصات المهنية كالحداة والنجارة والبلاط وغيرها من التخصصات، في حين أنّ المؤسسات التقنية تشترط حصول الطالب/ة على شهادة الثانوية العامة للالتحاق بها؛ من أجل حصوله على درجة الدبلوم أو البكالوريوس.

4.10.1.3 توزيع عينة الدراسة حسب متغير تخصص المبحوثين:

يتناول هذا الجزء من الدراسة توزيع عينة الدراسة حسب متغير تخصص المبحوثين، حيث تظهر نتائجه في جدول (8.3).

جدول 8.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير تخصص

المتغير	التخصص	العدد	النسبة المئوية
تخصص المبحوثين	الابنية والديكور والصناعات الانشائية	92	13%
	الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات	174	25%
	تخصصات الميكانيك والسيارات	105	15%
	الادارة والاعمال التجارية	80	11%
	برامج العلوم الصحية	59	8%
	برامج العلوم الاجتماعية	50	7%
	السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية	27	4%
	التجميل والصناعات النسيجية واليدوية	57	8%
	غير ذلك	60	9%
	المجموع	704	100.0%

يتضح من الجدول السابق أنّ عدد المبحوثين الملتحقين بتخصص الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات قد بلغ (174) أي بنسبة (25%)، يليه تخصص الميكانيك والسيارات، حيث بلغ (105) بنسبة (15%)، ثمّ تخصص الابنية والديكور والصناعات الإنشائية، حيث بلغ بلغ (92) بنسبة (13%)، ثمّ تخصص الإدارة والأعمال التجارية، حيث بلغ (80) بنسبة (11%)، في حين أنّ نسبة الملتحقين في باقي التخصصات كانت متدنية نوعا ما.

ولعلّ الإقبال على التخصصات المذكورة أكثر من غيرها يعود إلى كونها تلبي احتياجات السوق، وتخلق فرص عمل أفضل أمام الخريجين، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (أبو هلال، 2011)، والتي توصلت إلى انخفاض نسبة الملتحقين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في تخصصات برامج العلوم الصحية والاجتماعية والسياحة والفندقة والصناعات الغذائية، وقد عزت الباحثة ذلك إلى النظرة المجتمعية السلبية وضعف التعليم المهني بشكل عام، ضعف فرص العمل، محدودية المجالات في التعليم المهني، عدم وجود مدارس قريبة من منطقة السكن.

5.10.1.3 توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤسسة التعليمية التي تخرج منها المبحوث:

يتناول هذا الجزء من الدراسة توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤسسة التعليمية التي تخرج منها المبحوث ، حيث تظهر نتائجه في جدول (9.3).

جدول 9.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤسسة التعليمية التي تخرج منها المبحوث

المتغير	القطاع	العدد	النسبة المئوية
المؤسسة التعليمية التي تخرج منها المبحوث	قطاع عام	383	54%
	قطاع أهلي	238	34%
	قطاع خاص	83	12%
	المجموع	704	100%

يتضح من الجدول السابق أنّ عدد الخريجين الذي التحقوا بالقطاع العام بلغت (383) بنسبة (54%)، وعدد الخريجين الذين التحقوا بالقطاع الأهلي، والذي يشمل وكالة الغوث بلغ (238) بنسبة (34%)، في حين أنّ نسبة الخريجين الذين التحقوا بالقطاع الخاص كانت الأقل، حيث بلغت (83) بنسبة (12%)، وتعتبر هذه النتيجة واقعية، حيث أنّ مؤسسات التعليم المهني والتقني التي تتبع للقطاع العام أكبر من غيرها، وتتميّز بتنوع التخصصات فيها.

6.10.1.3 توزيع عينة الدراسة حسب متغير القطاع الذي يعمل به المبحوث:

يتناول هذا الجزء من الدراسة توزيع عينة الدراسة حسب متغير القطاع الذي يعمل به المبحوث، حيث تظهر نتائجه في جدول (10.3).

جدول 10.3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير القطاع الذي يعمل به المبحوث

المتغير	القطاع	العدد	النسبة المئوية
القطاع الذي يعمل به المبحوث	قطاع عام	133	19%
	قطاع خاص	405	58%
	قطاع أهلي	80	11%
	لا أعمل	86	12%
	المجموع	704	100.0%

يتضح من الجدول السابق أنّ عدد الخريجين الذين يعملون في القطاع الخاص كانت الأكبر، حيث بلغت (405) بنسبة (58%)، يليه القطاع الحكومي، حيث بلغ عدد الذين يعملون فيه (133) بنسبة (19%)، وتعتبر هذه النسبة واقعية؛ كون القطاع الخاص يهتم أكثر بالتخصصات المهنية من القطاع العام، حيث أنّه من المسلّم به أنّ القطاع العام يهتم بشكل رئيسي بالخدمات.

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل من الدراسة مناقشة تساؤلات الدراسة، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات.

1.4 تحليل النتائج ومناقشتها والتي تتعلق بتساؤلات الدراسة (التساؤلات من 1-2)

يتناول هذا الجزء تحليل النتائج ومناقشتها والتي تتعلق بالتساؤلات من 1-2، وهي على النحو الآتي:

1.1.4 مناقشة التساؤل الأول:

من أجل الإجابة على التساؤل الأول من أسئلة الدراسة، والذي ينص على ما يلي: (ما دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟ فقد تمّ اعتماد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لمقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، كما يتضح من خلال الجدول (1.4):

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	7	ساعدني التعليم والتدريب المهني والتقني في الحصول على فرصة عمل سريعة	4.14	.99	مرتفع
2	4	ساعدني التعليم والتدريب المهني والتقني في اكتساب مهارات عالية مكنتني من المنافسة على العديد من الوظائف.	4.17	.86	مرتفع
3	8	إلتحاقني ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني ساهم في تعزيز الفرص الوظيفية أمامي.	4.13	.94	مرتفع
4	1	زاد التعليم والتدريب المهني والتقني من إنخراطي في المجتمع	4.26	.78	مرتفع
5	5	برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني الذي التحقت به جعلني أنظر	4.16	.72	مرتفع

			لنفسى باعتباري منتجا في المجتمع		
مرتفع	.75	4.21	برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني الذي التحقت به أكسبني جملة من المهارات الحياتية	2	6
مرتفع	1.01	3.94	التعليم والتدريب المهني والتقني مكمني من الحصول على دخل جيد.	15	7
مرتفع	.94	4.06	وفر لي التعليم والتدريب المهني والتقني استقلالية وحرية في العمل.	12	8
مرتفع	.94	3.99	ساعدني التعليم والتدريب المهني والتقني على امتلاك مشروع خاص.	14	9
مرتفع	.96	4.07	جعلني التعليم والتدريب المهني والتقني أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي.	11	10
مرتفع	.95	4.03	ساهم التعليم والتدريب المهني والتقني في حصولي على امتيازات وظيفية أفضل.	13	11
مرتفع	.77	4.12	ساعدني التعليم والتدريب المهني والتقني في التطور داخل المنشأة التي أعمل بها.	10	12
مرتفع	.76	4.15	زاد التعليم والتدريب المهني والتقني من قدرتي على اتخاذ القرار.	6	13
مرتفع	.78	4.13	ساهم التعليم والتدريب المهني والتقني في صقل شخصيتي بالمقارنة مع زملاء العمل.	9	14
مرتفع	.79	4.18	ساعدني التعليم والتدريب المهني والتقني في تعزيز الرقابة الذاتية في العمل.	3	15
مرتفع	1.02	3.85	ساهم التعليم المهني والتقني في تنمية المهارات القيادية لدي.	16	16
مرتفع	.66	4.09	الدرجة الكلية		

يتضح من الجدول (1.4) أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل بلغ (4.09)، وبدرجة كبيرة. أما المتوسطات الحسابية لفقرات مقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، فقد تراوحت ما بين (3.85-4.26)، وجاءت الفقرة: "زاد التعليم والتدريب المهني والتقني من إنخراطي في المجتمع"، في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.26)، وبدرجة كبيرة جداً، بينما جاءت الفقرة: "ساهم التعليم المهني والتقني في تنمية المهارات القيادية لدي"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وبدرجة كبيرة.

ويرى الباحث أنّ هذه النتيجة واقعية؛ سيما وأنّ هناك جهوداً كبيرة بذلت ولا زالت تبذل على المستوى الرسمي لمأسسة التعليم المهني والتقني في فلسطين، حيث أنّه وبعد نشأة السلطة الفلسطينية قامت الأخيرة بترتيب أوضاع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة، فأنشأت مجلساً استشارياً مكوناً من مجموعة

من المؤسسات الرسمية مثل: وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل وممثلين عن الجامعات والمؤسسات الدولية الخاصة، حيث تم إعداد "الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني"، وتطويرها بحيث تكون قادرة على توفير قوى عاملة تمتاز بالمعرفة والكفاءة بما ينسج مع احتياجات سوق العمل.

وفي هذا الصدد أيضا يوجد الآن جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وهي متمثلة في وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني، هذا بالإضافة إلى وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية. زد على ذلك كله قيام السلطة في العام 2021 بإنشاء هيئة للتدريب المهني والتقني، هدفها الاستراتيجي تطوير التعليم المهني والتقني ليصبح أكثر ارتباطا في سوق العمل.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلق بدور التعليم المهني في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل مع نتائج دراسة (عوض، 2014)، والتي اعتبرت أنّ مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل ساهمت بتوفير فرص عمل أمام الخريجين بدرجة متوسطة، وقد اختلفت أيضا مع نتائج دراسة (المحاريق، 2014)، والتي اعتبرت أنّ دور التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المجتمعية المستدامة لا زال محدودا ومتوسطا من الناحية الاقتصادية (التمكين الاقتصادي)، غير أنّ ذات الدراسة اتفقت مع نتائج الدراسة الحالية واعتبرت أنّ هناك أثرا ايجابيا لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني على الصعيد الذاتي والشخصي للخريجين (التمكين الاجتماعي).

2.1.4 مناقشة التساؤل الثاني:

من أجل الإجابة على التساؤل الثاني من أسئلة الدراسة، والذي ينص على ما يلي: (ما مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟) فقد تمّ اعتماد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين على المحاور الخمسة المتعلقة بمقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات السوق من وجهة أفراد العينة، والتي تظهر في جدول (2.4).

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات مقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وعلى المقياس ككل

المجال	الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	التخصصات المطروحة	3.99	.56	مرتفع
2	4	المناهج التعليمية والتدريسية	3.90	.47	مرتفع
3	5	التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب	3.79	.39	مرتفع
4	1	المدرسين والفنيين	4.34	.34	مرتفع
5	2	التدريب الميداني ما قبل التخرج	4.20	.61	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.06	.39	مرتفع

يتضح من الجدول السابق أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة فيما يتعلّق بمدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل ككل بلغ (4.06)، وبدرجة كبيرة. أما المتوسطات الحسابية لمجالات مقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل، فقد تراوحت ما بين (3.79-4.34)، وجاء مجال أو محور "المدرسين والفنيين" بالمرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.34)، وبدرجة كبيرة جداً، بينما جاء مجال أو محور "التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.79)، وبدرجة كبيرة، وهذا يشير إلى أنّ تقديرات المبحوثين لمدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات السوق المحلي جاءت بدرجة كبيرة إجمالاً.

ويعتقد الباحث أنّ هذه النتيجة قد تكون منطقية؛ كون أنّ مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله والبيرة تحظى باهتمام أكبر من مؤسسات التعليم المهني والتقني في باقي المحافظات، وأنها أكثر فاعلية بحكم وجودها في العاصمة الإدارية للسلطة الفلسطينية وبالقرب من الممثلات والقنصليات المختلفة، إضافة إلى كون المانحين يركّزون دعمهم على هذه المؤسسات بحكم تنوع تخصصاتها وانتساب العدد الأكبر لها.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما جاءت به دراسة (أغا، 2018)، والتي أشارت إلى أنّ التعليم المهني والتقني يلعب دوراً كبيراً في تلبية احتياجات سوق العمل في قطاع غزة، في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة ما جاءت به دراسة (زايد، 2014)، والتي اعتبرت أنّ المؤسسات التعليمية المهني والتقني وبالذات الحكومية لا تعمل على تلبية احتياجات سوق العمل. كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع (تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأردن،

(2017)، حيث أظهرت هذه الدراسة أنّ حاكمية التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن يعتبر مركزيا إلى حد كبير من حيث التخطيط والمناهج والمواد التعليمية والإدارة، وأنّ القطاع مشتت، حيث تعنى به العديد من الوزارات والمؤسسات دون تنسيق فاعل على المستوى المهني؛ الأمر الذي انعكس سلبا على تلبية احتياجات سوق العمل.

وقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من مجالات مقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل (كل مجال على حدة)، وعلى النحو الآتي:

1.2.1.4 محور التخصصات المطروحة

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال التخصصات المطروحة

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	البرنامج التعليمي المهني والتقني الذي التحقت به مصمم استنادا إلى احتياجات السوق.	4.07	0.63	مرتفع
2	6	ساعدني تخصصي في الانخراط بسوق العمل بسرعة.	3.87	0.96	مرتفع
3	1	ساعدني تخصصي في اكتساب المهارات الفردية.	4.17	0.74	مرتفع
4	5	ساعدني تخصصي في أداء المهام الوظيفية المطلوبة في سوق العمل.	3.98	0.84	مرتفع
5	7	لم أجد صعوبة في الحصول على عمل في مجال التخصص.	3.72	1.02	مرتفع
6	4	التخصص الذي اخترته يلبي متطلبات سوق العمل.	4.06	0.73	مرتفع
7	2	يعدّ تخصصي من التخصصات المطلوبة بقوة في سوق العمل.	4.10	0.72	مرتفع
		الدرجة الكلية	3.99	0.56	مرتفع

يتضح من الجدول (3.4) أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال التخصصات المطروحة بلغ (3.99)، وبدرجة كبيرة. أمّا المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التخصصات المطروحة، فقد تراوحت ما بين (3.72-4.17)، وجاءت الفقرة: "ساعدني تخصصي في اكتساب المهارات الفردية" في المرتبة الأولى، بمتوسط

حسابي قدره (4.17)، وبدرجة كبيرة، بينما جاءت الفقرة: "لم أجد صعوبة في الحصول على عمل في مجال التخصص"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.72)، وبدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ التخصصات المطروحة في مراكز أو مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله تعمل على تلبية احتياجات سوق العمل؛ نظراً لأنّ سوق العمل بحاجة ماسة إلى التخصصات المهنية، وهو ما أشارت إليه دراسة (أبو هلال، 2013)، حيث توصلت الدراسة إلى أنّ مؤسسات التعليم المهني والتقني لديها 70 تخصصاً مهنيًا، في حين أنّ سوق العمل بحاجة ماسة إلى أضعاف هذا الرقم.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلق بالتخصصات المطروحة مع نتائج دراسة (عيسى، 2011) ودراسة (الحداد، 2009) واللذان اعتبرتا أنّ التخصصات المطروحة في مراكز التعليم المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة، وكذلك في في كلية تدريب غزة - الأونروا كانت تعمل على تلبية احتياجات سوق العمل.

2.2.1.4 محور المناهج التعليمية والتدريسية

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال المناهج التعليمية والتدريسية

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	أرى أن المنهاج العملي متوافقاً مع المنهاج التعليمي النظري.	4.09	.78	مرتفع
2	5	أرى أن المنهاج التعليمي يتلاءم مع احتياجات السوق.	4.06	.73	مرتفع
3	1	ساعدني المنهاج التدريبي في تنمية المهارات التطبيقية.	4.13	.70	مرتفع
4	4	الأنشطة التي يتضمنها المنهاج التدريبي تتناسب مع طبيعة العمل.	4.08	.75	مرتفع
5	2	هناك تكامل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي في المنهاج التعليمي.	4.10	.67	مرتفع
6	8	ساعدني المنهاج التعليمي للالتحاق بمراحل تعليمية أعلى.	2.70	.89	متوسط
7	7	أشعر أن المنهاج التعليمي متطور علمياً وتكنولوجياً.	4.01	.77	مرتفع
8	6	هناك دعم للمنهاج التعليمي بالوسائل المساندة من أجل فهم المادة التعليمية بشكل أفضل.	4.04	.74	مرتفع
		الدرجة الكلية	3.90	.47	مرتفع

يتضح من الجدول (4.4) أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال المناهج التعليمية والتدريسية بلغ (3.90)، وبدرجة كبيرة. أما المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المناهج التعليمية والتدريسية، فقد تراوحت ما بين (2.70-4.13)، وجاءت الفقرة: "ساعدني المنهاج التدريبي في تنمية المهارات التطبيقية" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.13)، وبدرجة كبيرة، بينما جاءت الفقرة: "ساعدني المنهاج التعليمي للالتحاق بمراحل تعليمية أعلى"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.70)، وبدرجة متوسطة.

ولعلّ تفسير ذلك أنّ جهودا كبيرة تبذل من قبل القائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني لتطوير المناهج التعليمية؛ نظرا لاهتمام المانحين فيها -كما تمّ الإشارة سابقا-، مع أنّها في ذات الوقت لا تساعد المتدربين على الالتحاق بمراحل تعليمية أعلى.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلّق بمجال المناهج التعليمية مع نتائج دراستي (عوض، 2014) و(الحداد، 2009)، واللذان خلصتا إلى المناهج التعليمية في مراكز التعليم المهني والتقني في الخليل وغزة تلبي احتياجات سوق العمل. في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (العندس، 2020)، والتي أجريت في المملكة العربية السعودية، حيث أظهرت نتائج دراسة (العندس، 2020) أنّ تزويد قطاعات سوق العمل السعودية المنشآت التعليمية بالمؤشرات والمستجدات التي تساعد في تطوير المناهج الدراسية/ التدريبية كان بدرجة ضعيفة، وأنّه لا يوجد تعاون فعلي واضح في هذا المجال؛ الأمر الذي انعكس سلبا على تطوير المناهج التعليمية في مؤسسات التعليم المهني والتقني في المملكة العربية السعودية.

3.2.1.4 محور التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	التقنيات المستخدمة تخدم الأهداف التدريبية.	4.20	.60	مرتفع
2	3	الأجهزة والمعدّات المستخدمة في عملية التدريب متطورة.	4.13	.67	مرتفع
3	7	الأجهزة والمعدّات في المشاغل والمختبرات كافية.	2.87	.68	متوسط
4	5	ساهمت التقنيات والمستلزمات التدريبية في شرح المادة التعليمية بفعالية كبيرة.	4.03	.68	مرتفع

مرتفع	.68	4.17	إجراءات السلامة والوقاية متوفرة في المشاغل والمختبرات.	2	5
متوسط	.66	3.05	المواد المستهلكة المخصصة للتعليم المهني والتقني كافية لتلبية احتياجات التدريب.	6	6
مرتفع	.71	4.12	يتم تقويم فعالية التقنيات المستخدمة بشكل مستمر.	4	7
مرتفع	.39	3.79	الدرجة الكلية		

يتضح من الجدول (5.4) أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب بلغ (3.79) وبدرجة كبيرة، أما المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب، فقد تراوحت ما بين (2.87-4.20)، وجاءت الفقرة: "التقنيات المستخدمة تخدم الأهداف التدريبية" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.20) وبدرجة كبيرة، بينما جاءت الفقرة: "الأجهزة والمعدات في المشاغل والمختبرات كافية"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.87)، وبدرجة متوسطة.

وتبدو هذه النتيجة واقعية إلى حد كبير، بالنظر إلى كون القائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني يسعون دائماً إلى استخدام التقنيات في مجال والتعليم والتدريب؛ لما لذلك من أثر كبير على مستوى فاعلية التدريب، وتطوير القدرات، غير أنّ الباحث يعتقد أنّ فقرة "الأجهزة والمعدات في المشاغل والمختبرات كافية"، كانت في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.87)، وبدرجة متوسطة؛ وذلك بسبب محدودية التمويل، والتكاليف الباهظة لها.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية في هذا الشأن مع دراستي (عوض، 2014) و(الحداد، 2009)، واللتان اعتبرت أنّ استخدام التقنيات في التعليم والتدريب في مراكز التعليم المهني والتقني التابعة للحكومة والوكالة الغوث في كل من: الخليل وقطاع غزة كان بدرجة كبيرة، في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية في هذا الشأن مع دراسة (أبوعصبة، 2005)، والتي توصلت إلى ضعف التجهيزات في المشاغل والمختبرات والورش وتحديدًا في المدارس المهنية الحكومية لتتلاءم مع التطورات التكنولوجية المتسارعة.

4.2.1.4 محور المدربون والفنيون

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال المدربين والفنيين

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	يعتمد المدرب الأسلوب التشاركي أثناء عملية التدريب.	4.44	.61	مرتفع
2	6	يعرض المدرب المادة التعليمية بطريقة سهلة وواضحة.	4.31	.57	مرتفع
3	7	يحرص المدرب على استخدام وسائل تعليمية متنوعة.	4.28	.66	مرتفع
4	8	يستخدم المدرب الاستراتيجيات والطرائق الحديثة في التدريب.	4.18	.72	مرتفع
5	3	يحرص المدرب على تقديم النصح والارشاد أثناء التطبيق العملي.	4.40	.56	مرتفع
6	1	يراعي المدرب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب.	4.46	.60	مرتفع
7	4	يقوم المدرب باستخدام أساليب التعزيز المناسبة.	4.34	.58	مرتفع
8	5	يعطي المدرب الوقت الكافي لعملية التدريب.	4.32	.64	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.34	.34	مرتفع

يتضح من الجدول (6.4) أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال المدربين والفنيين بلغ (4.34)، وبدرجة كبيرة جداً. أما المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المدربين والفنيين، فقد تراوحت ما بين (4.18-4.46)، وجاءت الفقرة: "يراعي المدرب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي، قدره (4.46)، وبدرجة كبيرة جداً، بينما جاءت الفقرة: "يستخدم المدرب الاستراتيجيات والطرائق الحديثة في التدريب"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وبدرجة كبيرة.

ولعلّ تفسير ذلك أنّ المدربين والفنيين متخصصون في مجال التدريب، ويخضعون لدورات تدريبية، ويشاركون في مؤتمرات وندوات من شأنها تطوير أدائهم، ورفع كفاءتهم، وهو ما أشارت إليه أيضاً نتائج دراسة (أبو هلال، 2013)، حيث أكدت على أنّ البرنامج البلجيكي لدعم مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظات (رام الله والقدس ونابلس والخليل) كان من ضمن برامجه رفع كفاءة المدربين، من خلال توفير أدلة مدربين لهم، وتعريفهم على تجارب الدول المتقدمة في مجال التعليم المهني والتقني.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلّق بمجال المدربين والفنيين مع مع دراستي (عوض، 2014) و(الحداد، 2009)، واللذان اعتبرت أن المدربين والفنيين يستخدمون الأساليب العلمية الحديثة في عملية التدريب بدرجة كبيرة، فيما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (وزارة الخارجية والتخطي، 2012) والتي أظهرت أن قدرة المعلمين على تدريس المهارات كان متدنياً أو ضعيفاً، الأمر الذي انعكس على أداء الطلبة في مجال الأداء المهاري.

5.2.1.4 محور التدريب الميداني ما قبل التخرج

جدول (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات لمجال التدريب الميداني ما قبل التخرج

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	التدريب الميداني كان متلائماً مع المنهاج التعليمي.	4.31	.77	مرتفع
2	8	اختيار مكان التدريب الميداني يتم بدقة وعناية.	4.16	.74	مرتفع
3	3	طريقة التدريب الميداني كانت فعالة.	4.23	.73	مرتفع
4	7	ساعدني التدريب الميداني في الحصول على فرصة عمل.	4.17	.91	مرتفع
5	9	المتابعة خلال فترة التدريب كانت جيدة من قبل الشركة/المؤسسة.	4.06	.90	مرتفع
6	6	المتابعة خلال فترة التدريب كانت جيدة من قبل الكلية /المركز	4.18	.94	مرتفع
7	4	ساعدني التدريب الميداني في اكتساب المهارات اللازمة لاتقان العمل.	4.21	.81	مرتفع
8	5	المدة الزمنية للتدريب الميداني كافية.	4.19	.93	مرتفع
9	2	عملية التدريب ساهمت في فهم المنهاج التعليمي بشكل أفضل.	4.29	.78	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.20	.61	مرتفع

يتضح من الجدول (7.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال التدريب الميداني ما قبل التخرج بلغ (4.20)، وبدرجة كبيرة. أما المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التدريب الميداني ما قبل التخرج، فقد تراوحت ما بين (4.16-4.31)، وجاءت الفقرة: "التدريب الميداني كان متلائماً مع المنهاج التعليمي"، في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.31)، وبدرجة كبيرة جداً، بينما جاءت الفقرة: "المتابعة خلال فترة التدريب كانت جيدة من قبل الشركة/المؤسسة"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.16)، وبدرجة كبيرة.

ويرى الباحث أنّ ذلك يعود إلى إدراك القائمين على مراكز التعليم المهني والتقني لأهمية التدريب الميداني بالنسبة للمتدربين، وأنّ أصحاب المنشآت يفضلون تشغيل الخريجين المتدربين على أولئك الذين لم يحظوا بالتدريب، وهو ما أشارت إليها نتائج دراسة (أبو هلال، 2013)، حيث توصلت إلى أنّ (88%) من أصحاب العمل يفضلون تشغيل الخريجين المتدربين، ولعلّ أصحاب العمل استحسنوا فكرة التدريب الميداني في المنشآت الخاصة بهم بشكل إيجابي، لجهة التعرّف إلى قدرات المتدربين قبيل تشغيلهم.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلّق بمجال التدريب الميداني مع نتائج دراستي (عوض، 2014) و(الحداد، 2009)، واللتان توصلتا إلى أنّ التدريب الميداني للمنتسبين لمؤسسات التعليم المهني والتقني كان بدرجة متوسطة.

2.4 نتائج اختبار فرضيات الدراسة (ومناقشة تساؤلات الدراسة من 3-5)

يتناول هذا الجزء من الدراسة نتائج اختبار فرضيات الدراسة، وهي على النحو الآتي:

1.2.4 نتائج اختبار الفرضية الأولى (والمعلقة بالسؤال الثالث):

من أجل اختبار الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة والتي تنص على أنّه: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي)، حيث تعتبر هذه الفرضية أيضا إجابة على التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية ومجالات مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل، واستخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Sample t-test)، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (8.4).

جدول (8.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعا لمتغير النوع الاجتماعي

المجال	ذكور		أنثى		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
التخصصات المطروحة	4.03	.53	3.93	.60	2.28	.02

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	أنثى		ذكر		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.05	-1.94	.48	3.95	.46	3.88	المناهج التعليمية والتدريسية
.72	-.36	.35	3.80	.42	3.79	التقنيات المستخدمة في التعليم
.49	.69	.34	4.33	.34	4.35	المدرسين والفنيين
.08	-1.76	.55	4.25	.65	4.16	التدريب الميداني ما قبل التخرج
.64	-.47	.39	4.07	.38	4.05	الدرجة الكلية

من خلال البيانات الواردة في الجدول (8.4) فقد تمّ قبول الفرضية الصفرية، بمعنى أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، حسب الدرجة الكلية والمجالات (التقنيات المستخدمة في التعليم، والمدرسين والفنيين، والتدريب الميداني ما قبل التخرج)، وتراوح مستوى الدلالة لها ما بين (0.08-0.72)، وهذه القيم جميعاً أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبشكل أوضح فإنّ المبحوثين - بصرف النظر عن النوع الاجتماعي - يرون أنّ التقنيات المستخدمة في التعليم، وكذلك أداء المدرسين والفنيين واعتماد التدريب الميداني للخريجين يساهم في تلبية احتياجات سوق العمل.

أما بخصوص مجال التخصصات المطروحة فقد كانت الفروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الجنس، وذلك لصالح الذكور، بمعنى آخر أنّ المبحوثين (الذكور) يرون أنّ التخصصات المطروحة تلبّي احتياجات سوق العمل أكثر من الإناث، وقد يكون تفسير ذلك أنّ التخصصات التي تلائم الذكور أكثر من التخصصات التي تلائم الإناث، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (أبو هلال، 2013)، حيث أنّ التخصصات الموجودة في مراكز التعليم المهني والتقني تصلح للذكور أكثر من الإناث؛ الأمر الذي ينعكس على تلبية احتياجات سوق العمل بشكل المطلوب.

أما بخصوص مجال المناهج التعليمية والتدريسية فكانت الفروق لصالح الإناث، بمعنى آخر أنّ المبحوثين (الإناث) يرون أنّ المناهج التعليمية تلبّي احتياجات سوق العمل أكثر من الإناث، وقد يكون تفسير ذلك أنّ الإناث بشكل عام أكثر جدية من الذكور في التعامل مع المناهج التعليمية.

2.2.4 نتائج اختبار الفرضية الثانية (والمتعلقة بالسؤال الثالث)

من أجل اختبار الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة والتي تنص على أنه: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير المؤسسة التعليمية، حيث تعتبر هذه الفرضية أيضاً إجابة على التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية، ولمجالات مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (9.4).

جدول (9.4): المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية ومجالات مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية

المجال	قطاع عام	قطاع خاص	قطاع أهلي
التخصصات المطروحة	3.94	4.04	4.06
المناهج التعليمية والتدريسية	3.85	3.92	3.98
التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب	3.76	3.79	3.84
المدرسين والفنيين	4.31	4.36	4.38
التدريب الميداني ما قبل التخرج	4.14	4.17	4.29
الدرجة الكلية	4.01	4.07	4.12

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، وذلك تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية، ولمعرفة إذا كان هذه الفروق دالة إحصائياً، فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لأكثر من مجموعتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول (10.4).

جدول (10.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
التخصصات المطروحة	بين المجموعات	2.49	2	1.24	3.98	.02
	داخل المجموعات	218.94	701	.31		
	المجموع	221.43	703			

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
المناهج التعليمية والتدريسية	بين المجموعات	2.34	2	1.17	5.36	.01
	داخل المجموعات	153.27	701	.22		
	المجموع	155.61	703			
التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب	بين المجموعات	1.00	2	.50	3.24	.04
	داخل المجموعات	107.54	701	.15		
	المجموع	108.54	703			
المدرسين والفنيين	بين المجموعات	.68	2	.34	2.90	.05
	داخل المجموعات	82.33	701	.12		
	المجموع	83.01	703			
التدريب الميداني ما قبل التخرج	بين المجموعات	3.31	2	1.65	4.44	.01
	داخل المجموعات	261.04	701	.37		
	المجموع	264.34	703			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.81	2	.91	6.10	.00
	داخل المجموعات	104.10	701	.15		
	المجموع	105.91	703			

** دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$.

من خلال البيانات الواردة في الجدول (10.4) فقد تم رفض الفرضية الصفرية، بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات مدى موافقة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير المؤسسة التعليمية، حسب الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات، فقد تراوح مستوى الدلالة لها ما بين $(0.05-0.00)$ ، وهذه القيم جميعها أقل من أو تساوي مستوى الدلالة (0.05) .

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية وجميع المجالات تبعاً لمستويات المؤسسة التعليمية، وتحديد وجهتها، فقد أُستخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (11.4).

جدول (11.4): اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية وجميع المجالات تبعاً لمستويات المؤسسة التعليمية

المجال	المؤسسة التعليمية (I)	المؤسسة التعليمية (J)	الفرق بين المتوسطات الحسابية
التخصصات المطروحة	قطاع أهلي	قطاع عام	.12368*
المناهج التعليمية والتدريبية	قطاع أهلي	قطاع عام	.12586*
التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب	قطاع أهلي	قطاع عام	.08228*
المدرسين والفنيين	قطاع أهلي	قطاع عام	.06647*
التدريب الميداني ما قبل التخرج	قطاع أهلي	قطاع عام	.14887*
الدرجة الكلية	قطاع أهلي	قطاع عام	.11077*

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

يتبين من الجدول (11.4) أنّ الفروق جاءت على الدرجة الكلية ولجميع المجالات بين المؤسسات التعليمية التابعة للقطاع الأهلي وتلك التابعة للقطاع العام، وذلك لصالح المؤسسات التابعة للقطاع الأهلي، بمعنى آخر أنّ المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع الأهلي يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع العام، ولعلّ هذه النتيجة منطقية؛ كون أنّ القطاع الأهلي يعمل على تقييم وتطوير مخرجات التعليم المهني والتقني أكثر من القطاع العام؛ وذلك لاهتمام المانحين به أكثر من القطاع العام، إضافة إلى كون القطاع الأهلي يتميز بتنوع تخصصاته وحدائتها.

3.2.4 نتائج اختبار الفرضية الثالثة (والمعلقة بالسؤال الثالث)

من أجل اختبار الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة والتي تنص على أنه: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$) بين متوسطات مدى مواعمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير التخصص، حيث تعتبر هذه الفرضية أيضاً إجابة على التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية ولمجالات مواعمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (12.4).

جدول (12.4): المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية ومجالات مواعمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعاً لمتغير التخصص

الدرجة الكلية	المجال					التخصص
	التدريب الميداني ما قبل التخرج	المدرسين والفنيين	التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب	المناهج التعليمية والتدريسية	التخصصات المطروحة	
4.22	4.41	4.38	3.87	4.08	4.28	الابنية والديكور والصناعات الانشائية
3.86	3.87	4.33	3.63	3.70	3.74	الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات
4.13	4.31	4.41	3.94	3.93	4.00	تخصصات الميكانيك والسيارات
3.98	4.10	4.31	3.70	3.80	3.92	الادارة والاعمال التجارية
4.17	4.41	4.36	3.94	4.03	4.05	برامج العلوم الصحية
4.13	4.34	4.34	3.81	4.09	4.01	برامج العلوم الاجتماعية
4.05	4.05	4.25	3.83	3.97	4.15	السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية
4.15	4.38	4.33	3.83	4.05	4.11	التجميل والصناعات النسيجية واليدوية
4.08	4.30	4.24	3.80	3.86	4.15	أخرى

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، وذلك تبعاً لمتغير التخصص. ولمعرفة إذا كان هذه الفروق دالة إحصائياً، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لأكثر من مجموعتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول (13.4).

جدول (13.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل تبعاً لمتغير التخصص

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
التخصصات المطروحة	بين المجموعات	22.46	8	2.81	9.81	.00
	داخل المجموعات	198.97	695	.29		
	المجموع	221.43	703			
المناهج التعليمية والتدريبية	بين المجموعات	15.21	8	1.90	9.41	.00
	داخل المجموعات	140.40	695	.20		
	المجموع	155.61	703			
التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب	بين المجموعات	9.48	8	1.18	8.31	.00
	داخل المجموعات	99.06	695	.14		
	المجموع	108.54	703			
المدرسين والفنيين	بين المجموعات	1.67	8	.21	1.79	.05
	داخل المجموعات	81.34	695	.12		
	المجموع	83.01	703			
التدريب الميداني ما قبل التخرج	بين المجموعات	31.65	8	3.96	11.82	.00
	داخل المجموعات	232.70	695	.34		
	المجموع	264.34	703			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	11.65	8	1.46	10.74	.00
	داخل المجموعات	94.26	695	.14		
	المجموع	105.91	703			

** دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$.

من خلال البيانات الواردة في الجدول (19.4) فقد تمّ رفض الفرضية الصفرية، بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير التخصص، حسب الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات، فقد تراوح مستوى الدلالة لها ما بين (0.00-0.05)، وهذه القيم جميعها أقل من أو تساوي مستوى الدلالة (0.05).

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية وجميع المجالات تبعاً لمستويات التخصص، وتحديد وجهتها، فقد أتم استخدام اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (14.4).

جدول (14.4): اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية وجميع المجالات تبعاً لمستويات التخصص

الفرق بين المتوسطات الحسابية	التخصص (J)	التخصص (I)	المجال
.54068*	الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات	الابنية والديكور والصناعات الانشائية	التخصصات المطروحة
.28203*	تخصصات الميكانيك والسيارات		
.36009*	الادارة والاعمال التجارية		
.22468*	برامج العلوم الصحية		
.26652*	برامج العلوم الاجتماعية		
.38453*	الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات	الابنية والديكور والصناعات الانشائية	المناهج التعليمية والتدريسية
.15567*	تخصصات الميكانيك والسيارات		
.28268*	الادارة والاعمال التجارية		
.24295*	الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات	الابنية والديكور والصناعات الانشائية	التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب
.17089*	الادارة والاعمال التجارية		
.10685*	الادارة والاعمال التجارية	تخصصات الميكانيك والسيارات	المدرسين والفنيين
.15847*	السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية		

.53720*	الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات	الابنية والديكور والصناعات الانشائية	التدريب الميداني ما قبل التخرج
.30821*	الادارة والاعمال التجارية		
.35883*	السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية		
.35429*	الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات	الابنية والديكور والصناعات الانشائية	الدرجة الكلية
.24047*	الادارة والاعمال التجارية		
.16421*	السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية		

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

يتبين من الجدول (14.4) أنّ الفروق جاءت على الدرجة الكلية وجميع المجالات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير التخصص في المجالات الآتية:

- مجال التخصصات المطروحة بين الأبنية والديكور والصناعات الانشائية وتخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، تخصصات الميكانيك والسيارات، الادارة والاعمال التجارية، برامج العلوم الصحية، برامج العلوم الاجتماعية) ولصالح تخصص الابنية والديكور والصناعات الانشائية. أي أنّ المبحوثين في مجال التخصصات المطروحة، وتحديدًا تخصص الأبنية والديكور والصناعات الإنشائية يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من تخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، تخصصات الميكانيك والسيارات، الادارة والاعمال التجارية، برامج العلوم الصحية، برامج العلوم الاجتماعية).
- مجال المناهج التعليمية والتدريسية بين الابنية والديكور والصناعات الانشائية وتخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، تخصصات الميكانيك والسيارات، الادارة والاعمال التجارية) ولصالح تخصص الابنية والديكور والصناعات الانشائية. أي أنّ المبحوثين في مجال المناهج التعليمية، وتحديدًا تخصص الأبنية والديكور والصناعات الإنشائية يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من (تخصصات الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، تخصصات الميكانيك والسيارات، الادارة والاعمال التجارية).
- مجال التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب بين الابنية والديكور والصناعات الانشائية وتخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، الادارة والاعمال التجارية) ولصالح تخصص الأبنية

والديكور والصناعات الانشائية. أي أنّ المبحوثين في مجال التقنيات المستخدمة، وتحديدًا تخصص الأبنية والديكور والصناعات الإنشائية يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من تخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، الادارة والأعمال التجارية).

• مجال المدربين والفنيين بين تخصصات الميكانيك والسيارات وتخصصات (الادارة والاعمال التجارية، السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية) ولصالح بين تخصصات الميكانيك والسيارات. أي أنّ المبحوثين في مجال المدربين والفنيين، وتحديدًا تخصص ميكانيك السيارات يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من تخصصات (الادارة والاعمال التجارية، السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية).

• مجال التدريب الميداني ما قبل التخرج بين الأبنية والديكور والصناعات الانشائية وتخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، الادارة والاعمال التجارية، السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية) ولصالح تخصص الأبنية والديكور والصناعات الانشائية. أي أنّ المبحوثين في مجال التدريب الميداني، وتحديدًا تخصص الأبنية والديكور والصناعات الإنشائية يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من تخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، الادارة والاعمال التجارية، السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية).

• الدرجة الكلية بين الأبنية والديكور والصناعات الانشائية وتخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، الادارة والاعمال التجارية، السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية) ولصالح تخصص الأبنية والديكور والصناعات الانشائية. أي أنّ المبحوثين في جميع المجالات، وتحديدًا تخصص الأبنية والديكور والصناعات الإنشائية يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من تخصصات ((الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، الادارة والاعمال التجارية، السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية).

ولعلّ هذه النتائج منطقية جدًا، استنادًا إلى كون المبحوثين في تخصصي (الأبنية والديكور والصناعات الانشائية) و(ميكانيك السيارات) يعتقدون أنّ انخراطهم في سوق العمل أكثر من باقي التخصصات جاء بسبب موافقة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل.

4.2.4 نتائج اختبار الفرضية الرابعة (والمعلقة بالسؤال الرابع)

من أجل اختبار الفرضية الرابعة، والتي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، حيث تعتبر هذه الفرضية أيضاً إجابة على التساؤل الرابع من تساؤلات الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، واستخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Sample t-test)، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (15.4).

جدول (15.4): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	أنثى		ذكر		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.35	-.94	.65	4.12	.68	4.08	الدرجة الكلية

من خلال البيانات الواردة في الجدول (15.4) فقد تم قبول الفرضية الصفرية، بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، حسب الدرجة الكلية وبلغ مستوى الدلالة لها (0.35)، وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05). أي أن المبحوثين - بصرف النظر عن النوع الاجتماعي - يرون أن التعليم المهني والتقني يساهم في تمكين الخريجين، ولعل ذلك يعود إلى كون الجنسين يحصلان على فرص عمل متساوية، حيث أن أصحاب المنشآت باتوا يدركون أهمية استقطاب وتشغيل الإناث لجهة لتعظيم الأرباح أو لتحقيق خدمات ذات جودة عالية.

5.2.4 نتائج اختبار الفرضية الخامسة (والمتعلقة بالسؤال الرابع)

من أجل اختبار الفرضية الخامسة، والتي تنص على أنه: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير المؤسسة التعليمية، حيث تعتبر هذه الفرضية أيضاً إجابة على التساؤل الرابع من تساؤلات الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (16.4).

جدول (16.4): المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية ومجالات دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية

الدرجة الكلية	قطاع عام	قطاع خاص	قطاع أهلي
	4.03	4.17	4.17

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، وذلك تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية، ولمعرفة إذا كان هذه الفروق دالة إحصائياً، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لأكثر من مجموعتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول (17.4).

جدول (17.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق للدرجة الكلية ومجالات دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
بين المجموعات	3.71	2	1.85	4.24	.02
داخل المجموعات	306.12	701	.44		
المجموع	309.83	703			

** دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$

من خلال البيانات الواردة في الجدول (17.4) فقد تم رفض الفرضية الصفرية، بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير المؤسسة التعليمية، حسب الدرجة الكلية فقد بلغ مستوى الدلالة لها (0.02)، وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05).

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية تبعاً لمستويات المؤسسة التعليمية، وتحديد وجهتها، فقد أُستخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (18.4).

جدول (18.4): اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية تبعاً لمستويات المؤسسة التعليمية

الفرق بين المتوسطات الحسابية	المؤسسة التعليمية (J)	المؤسسة التعليمية (I)	الدرجة الكلية
.145*	قطاع عام	قطاع أهلي	

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

يتبين من الجدول (18.4) أن الفروق جاءت على الدرجة الكلية بين المؤسسات التعليمية التابعة للقطاع الأهلي وتلك التابعة للقطاع العام وذلك لصالح المؤسسات التابعة للقطاع الأهلي. بمعنى آخر أنّ المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع الأهلي يرون أنّ التعليم المهني والتقني له دور في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل أكثر من المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع العام، ولعلّ هذه النتيجة منطقية؛ كون أنّ القطاع الأهلي يتمييز عن القطاع العام بحدّاته وبرامجه وتنوع تخصصاته، وقدرته على تلبية احتياجات سوق العمل؛ نظراً للعلاقة التشاركية التي تجمعها بأصحاب المنشآت.

6.2.4 نتائج اختبار الفرضية السادسة (والمعلقة بالسؤال الرابع)

من أجل اختبار الفرضية السادسة، والتي تنص على أنّه: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير التخصص، حيث تعتبر هذه الفرضية أيضاً إجابة على التساؤل الرابع من تساؤلات الدراسة، فقد استخرجت المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (19.4).

جدول (19.4): المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير التخصص

الدرجة الكلية	التخصص
4.35	الابنية والديكور والصناعات الانشائية

3.78	الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات
4.02	تخصصات الميكانيك والسيارات
4.05	الادارة والاعمال التجارية
4.32	برامج العلوم الصحية
4.20	برامج العلوم الاجتماعية
4.13	السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية
4.27	التجميل والصناعات النسيجية واليدوية
4.31	أخرى

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، وذلك تبعاً لمتغير التخصص، ولمعرفة إذا كان هذه الفروق دالة إحصائياً، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لأكثر من مجموعتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول (20.4).

جدول (20.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق للدرجة الكلية لدور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير التخصص

مستوى الدلالة *	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
.00	10.02	4.00	8	32.03	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.40	695	277.80	داخل المجموعات	
			703	309.83	المجموع	

** دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$.

من خلال البيانات الواردة في الجدول (20.4) فقد تمّ رفض الفرضية الصفرية، بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير التخصص، حسب الدرجة الكلية فقد بلغ مستوى الدلالة لها (0.00)، وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05).

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية تبعاً لمستويات التخصص، وتحديد وجهتها، فقد أُستخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (21.4).

جدول (21.4): اختبار أقل فرق دال إحصائي (شيفيه)، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية تبعاً لمستويات التخصص

الفرق بين المتوسطات الحسابية	التخصص (J)	التخصص (I)	الدرجة الكلية
.56865*	الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات	الابنية والديكور والصناعات الانشائية	
.32895*	تخصصات الميكانيك والسيارات		
.29684*	الادارة والاعمال التجارية		

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

يتبين من الجدول (21.4) أنّ الفروق جاءت على الدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ تبعاً لمتغير التخصص بين تخصص الابنية والديكور والصناعات الانشائية وتخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، تخصصات الميكانيك والسيارات، الادارة والاعمال التجارية) ولصالح تخصص الابنية والديكور والصناعات الانشائية. أي أنّ المبحوثين وتحديدا تخصص الابنية والديكور والصناعات الانشائية يرون أنّ التعليم المهني والتقني له دور في تمكين الخرجين أكثر من تخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، تخصصات الميكانيك والسيارات، الادارة والاعمال التجارية). ولعلّ هذه النتيجة منطقية؛ نظرا لكون المبحوثين في هذا التخصص يجدون فرصا للعمل أكثر من غيرهم من المبحوثين في باقي التخصصات، إضافة إلى كون هذا التخصص يلبي احتياجات سوق العمل أكثر من غيره من التخصصات؛ لأنّ الحركة العمرانية وما يتعلّق بالصناعات الإنشائية تشهد تطورا كبيرا وتحديدا في محافظة رام الله.

7.2.4 نتائج اختبار الفرضية السابعة (والمتعلق بالسؤال الخامس)

من أجل اختبار الفرضية السابعة، والتي تنص على أنه: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وتمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل، فقد تمّ استخراج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وتمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل، والجدول (22.4) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون.

جدول (22.4): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وتمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل

الدرجة الكلية	مجالات مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني					تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل
	التدريب الميداني ما قبل التخرج	المدرّبين والفنيين	التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب	المناهج التعليمية والتدريبية	التخصصات المطروحة	
.82**	.73**	.35**	.53**	.76**	.77**	

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 01.

يتضح من الجدول (22.4) وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجالات مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وتمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، والتي تراوحت ما بين (0.35) لمجال المدرّبين والفنيين، و(0.77) لمجال التخصصات المطروحة، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويتضح وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين الدرجة الكلية لمدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وتمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وبلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.82).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ كثيراً من الجهات المحلية والدولية تسعى لمواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني في مناطق السلطة مع احتياجات السوق، وأنّ هناك ثمة علاقة شراكة آخذة في التبلور بين قطاع التعليم المهني والتقني وسوق العمل في كل: من فلسطين والأردن حسب دراسة (جوليس، 2011) و (عبابنة، 2020) وإن كانت بدرجة ضعيفة. كما أنّ سوق العمل الفلسطيني يفتقر إلى الفنيين والمهنيين؛ لأنّ ما يزيد عن 130000 عامل فلسطيني - حسب الإحصائيات الرسمية الصادرة عن وزارة العمل لعام 2021- يعملون في سوق العمل الإسرائيلي، وغالبيتهم العظمى من الفنيين والمهنيين.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلق بعلاقة مواءمة التعليم المهني والتقني وتمكين الخريجين مع نتائج دراسة (حلبى، 2012)، حيث أظهرت نتائج (حلبى، 2012) أنّه لا يوجد ارتباط وثيق بين المناهج الدراسية في الدولة السورية والواقع العملي للمهنة، بالإضافة لعدم ملاءمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل، وبالتالي

عدم قدرة خريجي التعليم المهني على المنافسة مع العامل الحر . كما اختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (سيد علي 2009) والتي تطرقت إلى واقع مؤسسات التعليم المهني والتقني في منطقة الشرق الأوسط، حيث أظهرت دراسة (سيد علي 2009) إلى وجود تدني في توظيف خريجي التدريب المهني، ويعزو ذلك لعدة أسباب منها: تراجع دور الدولة في التوظيف، تدني قدرة سوق العمل في القطاع الخاص على خلق فرص عمل جديدة، عدم الموازنة بين نوعية مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني والمتطلبات المهنية لسوق العمل، قلة الاهتمام والوعي لدى الخريجين بالتشغيل الذاتي عن طريق تأسيس المنشآت الصغرى نظراً لغياب التوجيه والارشاد.

الإستنتاجات والتوصيات

يتناول هذا الفصل من الدراسة الاستنتاجات المشتقة من نتائج الدراسة، وكذلك التوصيات (المقترحات)، فضلا عن المقترحات البحثية.

1.5 الاستنتاجات

من خلال النتائج التي خرجت بها الدراسة يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية:

- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنّ عدد الذكور في عينة الدراسة قد بلغ (427) أي بنسبة (61%)، في حين أنّ عدد الإناث قد بلغ (277) أي بنسبة (39%)، وهذا يشير إلى تدني نسبة التحاق الإناث في مؤسسات التعليم المهني والتقني، علما أنّ تحقيق احتياجات السوق المحلي يتطلب تعزيز مشاركة الإناث في التعليم المهني والتقني؛ لما لذلك من أهمية كبيرة في زيادة الأرباح، وتقديم خدمات ذات جودة عالية، وتحقيق التنمية بمفهومها الشامل. ولعلّ تدني هذه المشاركة يعود إلى العديد من الأسباب، منها: بعض الموروثات الاجتماعية الخاطئة، والتي لا تزال تنتظر للتعليم المهني والتقني نظرة دونية أو سلبية، وقد تكون الإناث أكثر تأثرا بهذه النظرة، كما أنّ التخصصات المهنية كالحداثة والألمنيوم والنجارة، وميكانيكا السيارات، والبلاط تناسب الذكور أكثر من الإناث، حيث تحظى هذه التخصصات باهتمام أكبر - وللأسف - من قبل القائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني على حساب التخصصات التقنية، والتي تميل إليها الإناث أكثر .

- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنّ عدد المبحوثين الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة قد بلغ (300) أي بنسبة (43%)، وأنّ عدد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 21-25 سنة قد بلغ (314) بنسبة (45%)، وأنّ عدد المبحوثين الذين تزيد أعمارهم عن 25 سنة قد بلغ (90) بنسبة (12%)، وإذا ما نظرنا إلى هذا النسب نلاحظ أنّ (88%) من المبحوثين الملتحقين هم بعمر أقل من 25 سنة، وهو ما يشير إلى أنّ هذه الفئة العمرية أكثر إقبالا على التعليم المهني والتقني من أي فئة عمرية أخرى. ولعلّ ارتفاع نسبة الملتحقين بالتعليم المهني والتقني من هذه الفئة العمرية مرتبط بالعديد من الأسباب منها -على سبيل المثال لا الحصر-: الاعتقاد بأنّ الشباب في هذه المرحلة أكثر طاقة وحيوية وقدرة على الإنجاز، إضافة إلى أنّ

الشباب في هذه المرحلة أكثر تحمّسا للعمل، ويسعون إلى رسم مستقبلهم من خلال اكتساب المهارات الفردية والوظيفية، التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل، في حين أنّ الفئات العمرية التي تزيد عن 25 سنة تكون أقل طاقة وحيوية وتحمّسا للعمل؛ وهذا بالضرورة يؤثر على حافزيتهم ودافعيتهم للالتحاق بمؤسسات التعليم المهني والتقني.

- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنّ عدد المبحوثين الذين هم أقل من توجيهي قد بلغ (265) أي بنسبة (38%)، وأنّ عدد المبحوثين الذين يحملون الثانوية العامة قد بلغ (140) بنسبة (20%)، وأنّ عدد المبحوثين الذين يحملون درجة الدبلوم قد بلغ (299) بنسبة (43%). وتعتبر هذه النتائج واقعية استنادا إلى أنّ جزءا كبيرا من مراكز التدريب المهني في محافظة رام الله والبيرة لا تشترط حصول الطالب/ة على شهادة الثانوية العامة للالتحاق بها؛ كونها تتهم أكثر بالتخصصات المهنية كالحداة والنجارة والبلاط وغيرها من التخصصات، في حين أنّ المؤسسات التقنية تشترط حصول الطالب/ة على شهادة الثانوية العامة للالتحاق بها؛ من أجل حصوله على درجة الدبلوم أو البكالوريوس.

- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنّ عدد المبحوثين الملتحقين بتخصص الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات قد بلغ (174) أي بنسبة (25%)، يليه تخصص الميكانيك والسيارات، حيث بلغ (105) بنسبة (15%)، ثمّ تخصص الابنية والديكور والصناعات الإنشائية، حيث بلغ بلغ (92) بنسبة (13%)، ثمّ تخصص الإدارة والأعمال التجارية، حيث بلغ (80) بنسبة (11%)، في حين أنّ نسبة الملتحقين في باقي التخصصات كانت متدنية نوعا ما. ولعلّ الإقبال على التخصصات المذكورة أكثر من غيرها يعود إلى كونها تلبي احتياجات السوق، وتخلق فرص عمل أفضل أمام الخريجين؛ لكون سوق العمل الفلسطيني يفتقر إلى الفنيين والمهنيين.

- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنّ عدد الخريجين الذي التحقوا بمؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة للقطاع العام بلغت (383) بنسبة (54%)، وعدد الخريجين الذين التحقوا بمؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة للقطاع الأهلي، والذي يشمل وكالة الغوث بلغ (238) بنسبة (34%)، في حين أنّ نسبة الخريجين الذين التحقوا بمؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة للقطاع الخاص كانت الأقل، حيث بلغت (83) بنسبة (12%)، وتعتبر هذه النتيجة واقعية، حيث أنّ مؤسسات التعليم المهني والتقني التي تتبع للقطاع العام أكبر من غيرها، وتتميّز بتنوع التخصصات فيها.

- يتضح نتائج الدراسة الحالية أنّ عدد الخريجين الذين يعملون في القطاع الخاص كانت الأكبر، حيث بلغت (405) بنسبة (58%)، يليه القطاع الحكومي، حيث بلغ عدد الذين يعملون فيه (133) بنسبة (19%)، وهذه النسبة واقعية؛ كون القطاع الخاص يهتم أكثر بالتخصصات المهنية من القطاع العام، حيث أنّه من المسلّم به أنّ القطاع العام يهتم بشكل رئيسي بالخدمات.

- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمقياس مدى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل ككل بلغ (4.06)، وبدرجة كبيرة، وهذا يشير إلى أنّ مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات السوق المحلي من قبل القائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله والبيرة كانت بدرجة كبيرة إجمالاً. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله والبيرة تحظى باهتمام أكبر من مؤسسات التعليم المهني والتقني في باقي المحافظات، وأنّها أكثر فاعلية بحكم وجودها العاصمة الإدارية للسلطة الفلسطينية وبالقرب من الممثلات والقنصليات المختلفة، إضافة إلى كون المانحين يركّزون دعمهم على هذه المؤسسات بحكم تنوع تخصصاتها وانتساب العدد الأكبر لها.
- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال التخصصات المطروحة بلغ (3.99)، وبدرجة كبيرة. أمّا المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التخصصات المطروحة، فقد تراوحت ما بين (3.72-4.17)، وجاءت الفقرة: "ساعدني تخصصي في اكتساب المهارات الفردية" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.17)، وبدرجة كبيرة، بينما جاءت الفقرة: "لم أجد صعوبة في الحصول على عمل في مجال التخصص" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.72)، وبدرجة كبيرة. ويرى الباحث أنّ هذه النتيجة تبدو منطقية؛ نظراً لأنّ سوق العمل بحاجة ماسة إلى التخصصات المهنية، وهو ما أشارت إليه دراسة (أبو هلال، 2013)، حيث توصلت الدراسة إلى أنّ مؤسسات التعليم المهني والتقني لديها 70 تخصصاً مهنيًا، في حين أنّ سوق العمل بحاجة ماسة إلى أضعاف هذا الرقم.
- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال المناهج التعليمية والتدريبية بلغ (3.90)، وبدرجة كبيرة. أمّا المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المناهج التعليمية والتدريبية، فقد تراوحت ما بين (2.70-4.13)، وجاءت الفقرة: "ساعدني المنهاج التدريبي في تنمية المهارات التطبيقية" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.13)، وبدرجة كبيرة، بينما جاءت الفقرة: "ساعدني المنهاج التعليمي للالتحاق بمراحل تعليمية أعلى"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.70)، وبدرجة متوسطة. ولعلّ ذلك يعود إلى أنّ جهوداً كبيرة تبذل من قبل القائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة رام الله لتطوير المناهج التعليمية، مع أنّها في ذات الوقت لا تساعد المتدربين على الالتحاق بمراحل تعليمية أعلى، ولعلّ ذلك يعود إلى عدم الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال.
- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنّ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب بلغ (3.79)، وبدرجة كبيرة، أمّا المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التقنيات المستخدمة في التعليم والتدريب، فقد تراوحت ما بين (2.87-4.20)، وجاءت الفقرة: "التقنيات المستخدمة تخدم الأهداف التدريبية" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.20)، وبدرجة كبيرة، بينما جاءت

الفقرة: "الأجهزة والمعدات في المشاغل والمختبرات كافية"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.87)، وبدرجة متوسطة. ويعتقد الباحث في تفسير هذه النتيجة إلى أن القائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني يسعون دائماً إلى استخدام التقنيات في مجال والتعليم والتدريب؛ لما لذلك من أثر كبير على مستوى فاعلية التدريب، وتطوير القدرات. أما بشأن فقرة "الأجهزة والمعدات في المشاغل والمختبرات كافية"، والتي بلغت جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.87) وبدرجة متوسطة، فيرى الباحث هذه النتيجة واقعية؛ إستناداً إلى كون الأجهزة والمعدات التي تحتاجها مؤسسات التعليم المهني والتقني باهظة الثمن، ولا يوجد تمويل كاف لشرائها.

- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال المدربين والفنيين بلغ (4.34)، وبدرجة كبيرة. أما المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المدربين والفنيين، فقد تراوحت ما بين (4.18-4.46)، وجاءت الفقرة: "يراعي المدرب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي، قدره (4.46)، وبدرجة كبيرة جداً، بينما جاءت الفقرة: "يستخدم المدرب الاستراتيجيات والطرائق الحديثة في التدريب"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وبدرجة كبيرة. ولعل ذلك يعود إلى كون المدربين والفنيين متخصصون في مجال التدريب، ويخضعون لدورات تدريبية، ويشاركون في مؤتمرات وندوات من شأنها تطوير أدائهم، وهو ما أشارت إليه أيضاً نتائج دراسة (أوهلال، 2013).

- يتضح من نتائج الدراسة الحالية أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجال التدريب الميداني ما قبل التخرج بلغ (4.20)، وبدرجة كبيرة. أما المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التدريب الميداني ما قبل التخرج، فقد تراوحت ما بين (4.16-4.31)، وجاءت الفقرة: "التدريب الميداني كان متلائماً مع المنهاج التعليمي"، في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.31)، وبدرجة كبيرة جداً، بينما جاءت الفقرة: "المتابعة خلال فترة التدريب كانت جيدة من قبل الشركة/المؤسسة"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.16)، وبدرجة كبيرة. وفي تفسير هذه النتيجة يرى الباحث أن ذلك يعود إلى إدراك القائمين على مراكز التعليم المهني والتقني لأهمية التدريب الميداني بالنسبة للمتدربين، وأن أصحاب المنشآت يفضلون تشغيل الخريجين المتدربين على أولئك الذين لم يحظوا بالتدريب، وهو ما أشارت إليها نتائج دراسة (أبو هلال، 2013)، حيث توصلت إلى أن (88%) من أصحاب العمل يفضلون تشغيل الخريجين المتدربين، ولعل أصحاب العمل استحسنوا فكرة التدريب الميداني في المنشآت الخاصة بهم بشكل إيجابي، لجهة التعرف إلى قدرات المتدربين قبيل تشغيلهم.

- يتضح نتائج الدراسة الحالية أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل بلغ (4.09)، وبدرجة كبيرة. أما المتوسطات الحسابية لفقرات مقياس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، فقد

تراوحت ما بين (3.85-4.26)، وجاءت الفقرة: "زاد التعليم والتدريب المهني والتقني من إنخراطي في المجتمع"، في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (4.26)، وبدرجة كبيرة جداً، بينما جاءت الفقرة: "ساهم التعليم المهني والتقني في تنمية المهارات القيادية لدي"، في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وبدرجة كبيرة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن هناك جهوداً كبيرة بذلت ولا زالت تبذل على المستوى الرسمي لمأسسة التعليم المهني والتقني في فلسطين، حيث أنه وبعد نشأة السلطة الفلسطينية قامت الأخيرة بترتيب أوضاع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة، فأنشأت مجلساً استشارياً مكوناً من مجموعة من المؤسسات الرسمية مثل: وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل وممثلين عن الجامعات والمؤسسات الدولية الخاصة، حيث تم إعداد "الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني"، وتطويرها بحيث تكون قادرة على توفير قوى عاملة تمتاز بالمعرفة والكفاءة بما ينسج مع احتياجات سوق العمل. وفي هذا الصدد أيضاً يوجد الآن جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وهي متمثلة في وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني، هذا بالإضافة إلى وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية. زد على ذلك كله قيام السلطة في العام 2021 بإنشاء هيئة للتدريب المهني والتقني، هدفها الاستراتيجي تطوير التعليم المهني والتقني ليصبح أكثر ارتباطاً في سوق العمل.

• يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مدى موافقة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، حسب الدرجة الكلية والمجالات (التقنيات المستخدمة في التعليم، والمدرسين والفنيين، والتدريب الميداني ما قبل التخرج)، وتراوح مستوى الدلالة لها ما بين (0.08-0.72)، وهذه القيم جميعاً أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبشكل أوضح فإنّ المبحوثين - بصرف النظر عن النوع الاجتماعي - يرون أنّ التقنيات المستخدمة في التعليم، وكذلك أداء المدرسين والفنيين واعتماد التدريب الميداني للخريجين يساهم في تلبية احتياجات سوق العمل. أما بخصوص مجال التخصصات المطروحة فقد كانت الفروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الجنس، وذلك لصالح الذكور، بمعنى آخر أنّ المبحوثين (الذكور) يرون أنّ التخصصات المطروحة تلي احتياجات سوق العمل أكثر من المبحوثين (الإناث)، أما مجال المناهج التعليمية والتدريسية فكانت الفروق لصالح المبحوثين (الإناث)، بمعنى آخر أنّ المبحوثين (الإناث) يرون أنّ المناهج التعليمية تلي احتياجات سوق العمل أكثر من الإناث.

• يتبين من نتائج الدراسة الحالية أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مدى موافقة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير المؤسسة التعليمية، وأنّ الفروق جاءت على الدرجة

الكلية ولجميع المجالات بين المؤسسات التعليمية التابعة للقطاع الأهلي وتلك التابعة للقطاع العام، وذلك لصالح المؤسسات التابعة للقطاع الأهلي، بمعنى آخر أنّ المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع الأهلي يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع العام، ولعلّ هذه النتيجة منطقية؛ كون أنّ القطاع الأهلي يعمل على تقييم وتطوير مخرجات التعليم المهني والتقني أكثر من القطاع العام؛ وذلك لاهتمام المانحين به أكثر من القطاع العام.

• يتبين من نتائج الدراسة الحالية أنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مدى موافقة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير التخصص، وأنّ هذه الفروق جاءت لصالح تخصصي الأبنية والديكور والصناعات الانشائية وميكانيك السيارات. أي أنّ المبحوثين في هذين التخصصين يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر باقي التخصصات. ولعلّ هذه النتائج منطقية جداً، استناداً إلى كون المبحوثين في تخصصي (الأبنية والديكور والصناعات الانشائية) و(ميكانيك السيارات) يعتقدون أنّ انخراطهم في سوق العمل أكثر من باقي التخصصات كان بسبب موافقة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل.

• يتضح من نتائج الدراسة الحالية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، حسب الدرجة الكلية وبلغ مستوى الدلالة لها (0.35)، وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05). أي أنّ المبحوثين - بصرف النظر عن النوع الاجتماعي - يرون أنّ التعليم المهني والتقني يساهم في تمكين الخريجين، ولعلّ ذلك يعود إلى كون الجنسين يحصلان على فرص عمل متساوية، حيث أنّ أصحاب المنشآت باتوا يدركون أهمية استقطاب وتشغيل الإناث لجهة لتعظيم الأرباح أو لتحقيق خدمات ذات جودة عالية.

• يتبين نتائج الدراسة الحالية أنّه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى المؤسسة التعليمية، وأنّ هذه الفروق جاءت على الدرجة الكلية بين المؤسسات التعليمية التابعة للقطاع الأهلي وتلك التابعة للقطاع العام وذلك لصالح المؤسسات التابعة للقطاع الأهلي. بمعنى آخر أنّ المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع الأهلي يرون أنّ التعليم المهني والتقني له دور في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل أكثر من المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع العام، ولعلّ هذه النتيجة منطقية؛ كون أنّ القطاع الأهلي يتميّز عن القطاع العام بحدّاته برامجها وتنوع تخصصاته، وقدرته على تلبية احتياجات سوق العمل؛ نظراً للعلاقة التشاركية التي تجمعها بأصحاب المنشآت.

- يتبين نتائج الدراسة الحالية أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل تعزى إلى متغير التخصص، وأن هذه الفروق جاءت لصالح متغير تخصص الأبنية والديكور. أي أنّ المبحوثين وتحديداً تخصص الأبنية والديكور والصناعات الانشائية يرون أنّ التعليم المهني والتقني له دور في تمكين الخريجين أكثر من تخصصات (الكهرباء والالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات، تخصصات الميكانيك والسيارات، الادارة والاعمال التجارية). ولعلّ هذه النتيجة منطقية؛ نظراً لكون المبحوثين في هذا التخصص يجدون فرصاً للعمل أكثر من غيرهم من المبحوثين في باقي التخصصات.

- يتضح من نتائج الدراسة الحالية وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجالات مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وتمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، والتي تراوحت ما بين (0.35) لمجال المدربين والفنيين، و(0.77) لمجال التخصصات المطروحة، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويتضح وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين الدرجة الكلية لمدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وتمكين الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وبلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.82). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ كثيراً من الجهات المحلية والدولية تسعى لمواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني في مناطق السلطة مع احتياجات السوق، وأنّ هناك ثمة علاقة شراكة آخذة في التبلور بين قطاع التعليم المهني والتقني وسوق العمل. كما أنّ سوق العمل الفلسطيني يفتقر إلى الفنيين والمهنيين؛ لأنّ ما يزيد عن 130000 عامل فلسطيني - حسب الإحصائيات الرسمية الصادرة عن وزارة العمل لعام 2021- يعملون في سوق العمل الإسرائيلي، وغالبيتهم العظمى من الفنيين والمهنيين.

2.5 التوصيات

بالاستناد إلى الاستنتاجات التي تمّ التوصل إليها، فإنّ الباحث يوصي بالآتي:

- ضرورة العمل على زيادة نسبة الالتحاق الإناث بمؤسسات التعليم المهني والتقني؛ وذلك من خلال زيادة عدد التخصصات التي تلائمهنّ؛ لما لذلك من أهمية كبيرة في تحقيق متطلبات سوق العمل، وتحقيق التنمية بمهومها الشامل، حيث أظهرت الدراسة الحالية ودراسات أخرى، منها دراسة (هلال، 2013) أنّ التخصصات المتاحة للفتيات في مؤسسات التعليم المهني والتقني لا تتعدّى الثلثين مما هو مقدّم للذكور، كما أنّ دراسة (هلال، 2013) أظهرت أنّ 20% من المنشآت توظف خريجين مهنيين و5% توظف خريجات مهنيات، علماً أنّ 34% من المنشآت أبدت استعدادها لتوظيف الإناث؛ لإسباب تتعلق بانخفاض رواتبهنّ وتمييزهن بمهارات التسويق والتواصل والاتصال، فضلاً عن الدقة في العمل.
- النظر في إمكانية تعديل شروط القبول لمؤسسات التعليم المهني والتقني، وتحديد المؤهل العلمي، حيث أنّ سوق العمل يميل نوعاً ما إلى تفضيل المؤهلات العلمية الأعلى.
- ينصح في إمكانية زيادة التخصصات المهنية، وكذلك المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مؤسسات التعليم المهني والتقني؛ كون أنّ هذه التخصصات تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من غيرها من التخصصات.
- العمل على تطوير المناهج التعليمية لمؤسسات التعليم المهني والتقني؛ لكي تساعد الخريجين على الالتحاق بمراحل تعليمية أعلى، حيث أنّ نتائج الدراسة الحالية تشير أنّ فقرة "ساعدني المنهج التعليمي للالتحاق بمراحل تعليمية أعلى" كانت في المرتبة الأخيرة في محور أو مجال المناهج التعليمية، بمتوسط حسابي بلغ (2.70)، وبدرجة متوسطة.
- ضرورة تجهيز المختبرات والمشاغل الخاصة بمؤسسات التعليم المهني والتقني بشكل كافي، حيث جاءت الفقرة: "الأجهزة والمعدّات في المشاغل والمختبرات كافية"، في المرتبة الأخيرة في محور أو مجال التقنيات، بمتوسط حسابي بلغ (2.87)، وبدرجة متوسطة.
- العمل تطوير مؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة للقطاع الحكومي؛ بحيث تكون قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل، حيث أشارت نتائج الدراسة الحالية أنّ المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع الأهلي يرون أنّ مخرجات التعليم المهني والتقني تلبي احتياجات سوق العمل أكثر من المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع العام، ولعلّ هذه النتيجة منطقية؛ كون أنّ القطاع الأهلي يحظى بدعم المانحين أكثر من القطاع الحكومي؛ الأمر الذي يساهم تقييم وتطوير مخرجات التعليم المهني والتقني لتكون أكثر تلبية لاحتياجات سوق العمل.

- واضح من خلال نتائج الدراسة الحالية أنّ تمكين الخريجين مرتبط بحدثة البرامج وتنوع التخصصات، ولعمق العلاقة التشاركية مع أصحاب العمل، حيث أنّ المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع الأهلي يرون أنّ التعليم المهني والتقني له دور في تمكين الخريجين وفقا لمتطلبات سوق العمل أكثر من المبحوثين الذين تلقوا تعليمهم في القطاع العام، وهذا يقتضي من القطاع العام أخذ هذه المعطيات في الحسبان.
- العمل على الاهتمام بشكل أكبر في تخصص الأبنية والديكور والصناعات الانشائية، حيث تبيّن من خلال نتائج الدراسة أنّ المبحوثين في هذا التخصص يرون أنّ التعليم المهني والتقني له دور في تمكين الخريجين أكثر من باقي التخصصات، ولعلّ هذه النتيجة منطقية؛ نظرا لكون المبحوثين في هذا التخصص يجدون فرصا للعمل أكثر من غيرهم من المبحوثين في باقي التخصصات؛ ولكون الغالبية العظمى من المتخصصين في هذا المجال يعملون في سوق العمل الإسرائيلي.
- بيّنت نتائج الدراسة أنّ هناك ثمة علاقة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مخرجات التعليم المهني والتقني وتمكين الخريجين؛ الأمر الذي يستدعي من القائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني تطوير هذه العلاقة من خلال تعزيز الشراكة مع سوق العمل، وتطوير مخرجات التعليم المهني والتقني؛ لتكون أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل، هذا إلى جانب إيلاء هذا النوع من التعليم الاهتمام الكافي وتوفير الدعم اللازم له.

3.5 المقترحات البحثية

بناء على الاستنتاجات والتوصيات التي تمّ التوصل إليها، وللخروج بنتائج أكثر دقة وموضوعية، فإنّ الباحث يرى أنّه يمكن العمل مستقبلا بالمقترحات البحثية الآتية:

- دراسة دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين ومدى مواءمته لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر كل من: (القائمين على مؤسسات التعليم المهني والتقني، أصحاب العمل، الخريجون الذي مضى على تخرجهم أكثر من 3 سنوات)
- دراسة احتياجات سوق العمل من التخصصات المهنية والتقنية، وفحص قدرات القطاعات المختلفة على تلبيتها.

أولاً: المراجع العربية

- الأسطل، محمد (2014): العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012). رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - فلسطين - غزة
- ألهم، هبة الله (2019): معوقات التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم، رسالة دكتوراة، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد 12، المجلد 3، مصر.
- الآغا، أسعد (2018): دور التعليم المهني في تلبية احتياجات سوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة. رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة - فلسطين - غزة.
- ابوعصبة، مي (2005): مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية - فلسطين - نابلس.
- أفونة، سائدة وجيتاوي هبة (2016): تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية. فلسطين
- بن دومة، صفية، العيداني، إسماعيل (2020): دور التمكين الإداري في تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، العدد 02، 2020، المجلد 11.
- التقرير الوطني الفلسطيني (2018-2019): الجولة الخامسة من عملية توريونو.
- التيمي، علي (2009): إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب. ورقة عمل مقدّمة للمؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب. الجزائر 15-17 نوفمبر/ تشرين الثاني 2009. منظمة العمل العربية ووزارة التشغيل والضمان الاجتماعي في الجزائر
- تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأردن (2017): واقع قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2019): مسح القوى العاملة الفلسطينية التقرير السنوي.
- جويلس، زياد (2011): نموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربي، الأردن - عمان.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2019): أداء الاقتصاد الفلسطيني 2019.
- الحداد، علا (2009): دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين/ حالة دراسية: كلية مجتمع غزة - أونروا. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - فلسطين - غزة.

- الحلبي، شادي (2012): واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي/ دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية). مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والأبحاث. العدد الثامن والعشرون (2)، تشرين أول 2012.
- حمدان، عبد الرحيم وأبو عاصي، حمدان (2008): الصعوبات التي تواجه التعليم التقني في فلسطين وسبل التغلب عليها. بحث مقدّم إلى مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات) المنعقد في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في المفترّة من 12-13/10/2008.
- خلفه، سارة، فلة، عيساوي (2018): التمكين الإداري كثقافة جديدة في منظمات الأعمال، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الإقتصادية، العدد الثالث، الجزائر.
- الدوري، زكريا (2018): أثر التمكين في الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال "دراسة ميدانية على عينة من العاملين في شركة زين للاتصالات الأردنية"، The Scientific Journal of Cihan University Sulaimanyia - العدد 2، المجلد 1، الأردن
- زايد، سندس (2014): مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب - 2014. رسالة ماجستير، جامعة الخليل - فلسطين.
- علي، أحمد (2009): "سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل. ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل". منظمة العمل العربية، جمهورية مصر العربية.
- عيسى، وائل (2011): مدى مواءمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - فلسطين - غزة.
- عوض، محمد فايز (2014): دور التدريب المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدّمي خدمة التعليم المهني والتقني، رسالة ماجستير، جامعة الخليل - فلسطين.
- عدوان، يوسف (2009): ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). فلسطين - رام الله.
- عرمان، نزيه والناطور، وفيق (2020): مدى التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. فلسطين - رام الله.
- عمارة، سامي (2012): تصور مقترح لتفعيل التعليم الفني في مصر في ضوء تجارب بع الدول المتقدّمة. مجلة مستقبل التربية العربية. العدد 80، الجزء 19. مصر
- عبد القادر، كلثوم وآخرون (2013): التعليم التقني وسوق العمل (معاهد محافظة دهوك أنموذجاً) للفترة الواقعة بين 2006-2010. مجلة جامعة زاخو، المجلد 1(B)، العدد 1، دهوك- إقليم كردستان العراق.

- العندس، صالح (2020): مدى ملاءمة مخرجات التعليم الفني والمهني لاحتياجات سوق العمل السعودي من وجهة نظر رجال الأعمال. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، عدد إبريل، الجزء الثاني. الرياض -السعودية.
- عبابنة، إبراهيم (2020): واقع الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والقطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب القطاع الخاص/ محافظة إربد - الأردن. المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد الرابع، العدد (15)، أكتوبر 2020.
- كحيل، هشام (2015): تنفيذ الخطة الإستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني: مطلب أساس لإحتياجات سوق العمل. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، فلسطين - رام الله.
- كرز، جورج (2001): نظام التعليم والتدريب المهني والتقني - التدريب في موقع العمل بالضفة الغربية وقطاع غزة - واقع وآفاق. فلسطين.
- الكيلاني، احمد، أبو بكر، أحمد، أبو العيلة، حسن (2018): التمكين الإداري وعلاقته بتعزيز القدرات الابداعية لدى موظفي قطاع الخدمة المدنية في دولة فلسطين دراسة حالة ديوان الموظفين العام أنموذجا، ورقة علمية، الجمهورية التونسية.
- فاطمة الزهراء، نياف (2016): أثر تمكين العاملين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنوك التجارية/ دراسة عينة من البنوك لولاية أم البواقي، رسالة ماجستير، جامعة إم البواقي - الجزائر.
- المحاريق، صخر (2014) : دور التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المجتمعية المستدامة من وجهة نظر المختصين والخريجين. رسالة ماجستير، جامعة القدس - فلسطين - الخليل
- مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني (2006-2007): مؤسسة التعاون الفني (GIZ)
- محاسنة، عمر (2010): أساسيات التعليم المهني (التعليم التكنولوجي). الطبعة الأولى، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن
- مسّاد، أمين ومسّاد، سنابل (2015): المشكلات التي تواجه التعليم المهني والتقني في فلسطين وكيفية التغلب عليها: دراسة تحليلية. المؤتمر الوطني الرابع للتعليم المهني والتقني. كلية هشام حجاوي التكنولوجية. نابلس، فلسطين
- نصرالله، عبدالفتاح (2018): دور التعليم التقني والمهني في تعزيز التنمية المستدامة في الأراضي الفلسطينية، ورقة مقدمة الى المؤتمر العلمي الاول للتنمية المستدامة في ظل بيئة متغيرة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين - نابلس
- هلال، رندة (2011): دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي. وزارة التربية والتعليم العالي، رام الله فلسطين.

- هلال، رندة (2013): دراسة سوق العمل: الاحتياجات التدريبية وفجوة المواءمة مع التعليم المهني والتقني في فلسطين، وزارة التربية والتعليم العالي. الطبعة الأولى. رام الله - فلسطين.
- وزارة التخطيط (2014): خطة التنمية الوطنية 2014-2016، رام الله - فلسطين.
- وزارة الخارجية والتخطيط (2010): الخريجون وسوق العمل.
- وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني ووزارة العمل الفلسطينية (2010): استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين 3 نوفمبر 2010. فلسطين - رام الله.

- Al- Quran, A.(2009): Vocational Education and Training. Ed. L Hammurabi for Publication and Distribution. Amman, Jordan.
- Albizu Eneka, and et al (2011): Relationship between vocational training centres and industrial SMEs in the Basque Country: A regional innovation system approach. Intangible Capital, Vol 7, No 2, Spain
- B. Mustapha Ramlee, P. Greenan James (2002):The Role of Vocational Education in Economic Development in Malaysia: Educators' and Employers' Perspectives. Virginia tech library, Vol 39, No 2, Malaysia.
- Halabi, S.(2012):The Situation of Technical and Vocational Education & its problems in Arabic world case study. (**Arab Syrian Republic**). AL- Quds Open University Journal for studies and Research, issue (28).
- Nyataya, Isaboke (2019): Technical and Vocational Education Training Institutions Way of Future for Youth Empowerment and Creation of Market-Oriented Job Opportunities in Rwanda, PhD, International Journal of Research in Sociology and Anthropology (IJRSA), Volume 5, Issue 4, Rwanda.
- Okoye, Reko and Arimonu, Maxwell (2016): Technical and Vocational Education in Nigeria: Issues, Challenges and a Way Forward, Journal of Education and Practice, Vol.7, No.3, Nnamdi Azikiwe University, Akwa, Nigeria.
- TRACING TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION GRADUATES IN PALESTINE. Graduates of GIZ and Enable programmers: 2018 tracer study results.
- Shi, weiping (2013): issues and problems in the current development of vocational education in china" Chinese education and society, V46 p12-21 jul-Aug 2013" <https://eric.ed.gov/?id = EI 103157>
- UNESCO (1996) contents of General Education in technical and vocational Education, (14) UNESCO, Paris.

- Mustapha Ramlee and Greenan James (2002) : (The Role of Vocational Education in Economic Development in Malaysia: Educators' and Employers' Perspectives. Virginia tech library, Vol 39, No 2, Malaysia.

الإستبيان



جامعة القدس المفتوحة
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي
برنامج القيادة والإدارة الإستراتيجية

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد...

يسرني أن أقدم لحضرتكم الكريمة استبياناً، يهدف للتعرف إلى: دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين في ضوء احتياجات السوق الفلسطيني، ويأتي هذا الاستبيان في سياق إنجاز رسالة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة الاستراتيجية، من جامعة القدس المفتوحة؛ لذا أرجو من حضرتكم التكرم بتعبئته بدقة وعناية، علماً بأنّ جميع المعلومات فيه ستعامل بسريّة تامة، ولأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

الباحث: رائد محمد ابوبها

إشراف: أ. د. فتح الله غانم

الجزء الأول

يهدف هذا الجزء إلى الحصول على بيانات عامّة عنكم؛ لذا يرجى التّركّم بوضع إشارة (X) في المربع المخصص للإجابة أمام كل عبارة.

1. الجنس

أ. ذكر ب. أنثى

2. العمر

أ. أقل من 20 سنة ب. من 20- أقل 25 سنة ج. من 26- فأعلى

3. المؤهل العلمي

أ. أقل من توجيهي ب. توجيهي ج. دبلوم فأعلى

4. التخصص

أ. الأبنية والديكور والصناعات الإنشائية ب. الكهرباء والإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات
ج. تخصصات الميكانيك والسيارات د. الادارة والأعمال التجارية هـ. برامج العلوم الصحية
و. برامج العلوم الاجتماعية ز. السياحة والفندقة وبرامج الصناعات الغذائية
ح. التجميل والصناعات النسيجية واليدوية ط. غير ذلك، حدد

5. المركز الذي تعلمت فيه

أ. قطاع عام ب. قطاع خاص ج. قطاع أهلي

7. مكان العمل

أ. قطاع عام ب. قطاع خاص ج. قطاع أهلي

الجزء الثاني: ويتمثل في مجموعة من المحاور والاسئلة التي تظهر مدى مواءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات السوق. يرجى اختيار واحدة من الإجابات المقابلة لكل عبارة، وذلك بوضع إشارة (X) في العمود المناسب.

الرقم	البيان	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
المحور الأول		فيما يتعلق بالتخصصات المطروحة			
1.	البرنامج التعليمي المهني والتقني الذي التحقت به كان مصمما استنادا إلى احتياجات السوق.				
2.	ساعدني تخصصي في الانخراط بسوق العمل بسرعة.				
3.	ساعدني تخصصي في اكتساب المهارات الفردية.				
4.	ساعدني تخصصي في أداء المهام الوظيفية المطلوبة في سوق العمل.				
5.	لم أجد صعوبة في الحصول على عمل في مجال التخصص.				
6.	التخصص الذي اخترته يلبي متطلبات سوق العمل.				
7.	يعدّ تخصصي من التخصصات المطلوبة بقوة في سوق العمل.				
المحور الثاني		فيما يتعلق بالمنهج التعليمية و التدريبية			
8.	أرى أن المنهج العملي متوافقا مع المنهج التعليمي النظري.				
9.	أرى أن المنهج التعليمي يتلاءم مع احتياجات السوق.				
10.	ساعدني المنهج التدريبي في تنمية المهارات التطبيقية.				

درجة الموافقة					البيان	الرقم
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة		
					11. الأنشطة التي يتضمنها المنهاج التدريبي تتناسب مع طبيعة العمل.	
					12. هناك تكامل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي في المنهاج التعليمي.	
					13. ساعدني المنهاج التعليمي للالتحاق بمراحل تعليمية أعلى.	
					14. أشعر أن المنهاج التعليمي متطور علميا وتكنولوجيا.	
					15. هناك دعم للمنهاج التعليمي بالوسائل المساندة من أجل فهم المادة التعليمية بشكل أفضل.	
					فيما يتعلق بالتقنيات المستخدمة في التعليم و التدريب	المحور الثالث
					16. التقنيات المستخدمة تخدم الأهداف التدريبية.	
					17. الأجهزة والمعدات المستخدمة في عملية التدريب متطورة.	
					18. الأجهزة والمعدات في المشاغل و المختبرات كافية.	
					19. ساهمت التقنيات والمستلزمات التدريبية في شرح المادة التعليمية بفعالية كبيرة.	
					20. إجراءات السلامة و الوقاية متوفرة في المشاغل و المختبرات.	
					21. المواد المستهلكة المخصصة للتعليم المهني والتقني كافية لتلبية احتياجات التدريب.	
					22. يتم تقييم فعالية التقنيات المستخدمة بشكل مستمر.	
					فيما يتعلق بالمدرسين والفنيين	المحور الرابع

درجة الموافقة					البيان	الرقم
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة		
					يعتمد المدرب الأسلوب التشاركي أثناء عملية التدريب.	23.
					يعرض المدرب المادة التعليمية بطريقة سهلة وواضحة.	24.
					يحرص المدرب على استخدام وسائل تعليمية متنوعة.	25.
					يستخدم المدرب الاستراتيجيات والطرائق الحديثة في التدريب.	26.
					يحرص المدرب على تقديم النصح والارشاد أثناء التطبيق العملي.	27.
					يراعي المدرب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب.	28.
					يقوم المدرب باستخدام أساليب التعزيز المناسبة.	29.
					يعطي المدرب الوقت الكافي لعملية التدريب.	30.
فيما يتعلق بالتدريب الميداني ما قبل التخرج:						المحور الخامس
					التدريب الميداني كان متلائماً مع المنهاج التعليمي.	31.
					اختيار مكان التدريب الميداني يتم بدقة وعناية.	32.
					طريقة التدريب الميداني كانت فعالة.	33.
					ساعدني التدريب الميداني في الحصول على فرصة عمل.	34.
					المتابعة خلال فترة التدريب كانت جيدة من قبل الشركة/المؤسسة.	35.
					ساعدني التدريب الميداني في اكتساب المهارات اللازمة لائقان العمل.	36.

					37. مدة التدريب الميداني كافية.
					38. عملية التدريب ساهمت في فهم المنهاج التعليمي بشكل أفضل.

الجزء الثالث

يتضمن هذا الجزء عبارات تقيس دور التعليم المهني والتقني في تمكين الخريجين بالاستعداد إلى مخرجات التعليم المهني والتقني.

درجة الموافقة					البيان	الرقم
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة		
					39. ساعدني التعليم و التدريب المهني والتقني في الحصول على فرصة عمل سريعة	
					40. ساعدني التعليم و التدريب المهني والتقني في اكتساب مهارات عالية مكنتني من المنافسة على العديد من الوظائف.	
					41. إلتحقي ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني ساهم في تعزيز الفرص الوظيفية أمامي.	
					42. زاد التعليم و التدريب المهني والتقني من إنخراطي في المجتمع	
					43. برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني الذي التحقت به جعلني أنظر لنفسني باعتباري منتجا في المجتمع	
					44. برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني الذي التحقت به أكسبني جملة من المهارات الحياتية	
					45. التعليم و التدريب المهني والتقني مكنتني من الحصول على دخل جيد.	
					46. وفر لي التعليم و التدريب المهني والتقني استقلالية وحرية في العمل.	

درجة الموافقة					البيان	الرقم
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة		
					ساعدني التعليم و التدريب المهني والتقني على امتلاك مشروع خاص.	.47
					جعلني التعليم و التدريب المهني والتقني أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي.	.48
					ساهم التعليم و التدريب المهني والتقني في حصولي على امتيازات وظيفية أفضل.	.49
					ساعدني التعليم و التدريب المهني والتقني في التطور داخل المنشأة التي أعمل بها.	.50
					زاد التعليم و التدريب المهني والتقني من قدرتي على اتخاذ القرار.	.51
					ساهم التعليم و التدريب المهني والتقني في صقل شخصيتي بالمقارنة مع زملاء العمل.	.52
					ساعدني التعليم و التدريب المهني والتقني في تعزيز الرقابة الذاتية في العمل.	.53
					ساهم التعليم المهني والتقني في تنمية المهارات القيادية لدي.	.54

وشكرا لتعاونكم

ملحق 2.3

فيما يلي أسماء المحكمين الذين قاموا بتحكيم الاستمارة:

الرقم	الإسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
1	د. زياد جويلس	دكتوراة	الهيئة الوطنية للتعليم و التدريب التقني و المهني
2	د. سلوى البرغوثي	دكتوراة	جامعة القدس
3	د. مجيد منصور	دكتوراة	الجامعة العربية الامريكية
4	د. رندة هلال	دكتوراة	OPTIMUM for Constancy & Trading
5	د. يحيى صلاحات	دكتوراة	الجامعة العربية الامريكية
6	د.أسامة ابو بها	دكتوراة	UNRWA
7	د.ناصر السعافين	دكتوراة	UNRWA
8	م. طارق سرحان	ماجستير	UNRWA
9	م. أديب سليمان	ماجستير	UNRWA