

## مدى تضمين مناهج التدريب المهني في فلسطين للهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة

### حمزة سعادات جربوعة

( طالب دكتوراة تعلم وتعليم، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين )

### د/ علياء يحيى العسالي

( أستاذ مشارك، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين )

### د/ ماجد محمود الصعوب

( أستاذ، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الأردن )

نشر إلكترونياً بتاريخ: ١ يوليو ٢٠٢٥ م

### المخلص :

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تضمين مناهج التدريب المهني في فلسطين للهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة، من خلال بيان التكرارات والنسب المئوية والدلالات الإحصائية لمعايير ومؤشرات الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي). ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، تكون المجتمع من (٢٣) مناهجاً تدريبياً تمثل التخصصات المهنية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية، في حين بلغت العينة على (٨) مناهج مهنية تدريبية توزعت على التخصصات المهنية، تم تطوير بطاقة تحليل محتوى لمعايير ومؤشرات الهدفين الرابع والثامن، والتي تكونت من (٨) معايير و (٢٩) مؤشراً. خلصت الدراسة إلى درجة تضمين أعلى لمعايير ومؤشرات الهدف الرابع وبنسبة (٦٣%)، في حين حصلت معايير ومؤشرات الهدف على نسبة تضمين (٣٧%) من مجموع ما تضمنته المناهج الثمانية المستهدفة في الدراسة، كما أسفرت نتائج الدراسة عن اختلاف في تضمين المناهج المهنية لمعايير ومؤشرات الهدفين الرابع والثامن وبعضها جاء دال إحصائياً. أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في محتوى المناهج التدريبية لتحقيق التوازن بين نسب تضمين مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، وإعداد برامج تدريبية للتعرف على أهداف التنمية المستدامة لتوظيفها في التدريب المهني.

## الكلمات المفتاحية:

(التنمية المستدامة، الهدف الرابع للتنمية المستدامة (التعليم الجيد)، الهدف الثامن للتنمية المستدامة (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)

## المقدمة :

يشكل التعليم الرسمي وغير الرسمي منظومة متكاملة من المهارات المعرفية والوجدانية والنفس حركية التي تقوم بصقل شخصية المنتفع ليصبح شخصاً نافعاً لنفسه ولمجتمعه، ويجدر بهذا الانتفاع أن يكون نامياً ومستداماً ليستطيع الفرد أن يواكب ما يشهده العالم من تغيرات في كافة المجالات التنموية. ولتحقيق هذه الاستدامة والنمو الفعال، لا بد من ترسيخ مبدأ الإتقان الذي دعا إليه النبي محمد ﷺ بقوله: "إذا عمل أحدكم عملاً فليتقنه" (رواه البخاري، كتاب الأدب، باب إتقان العمل، حديث رقم ٢٦). وقد شهدت العقود الأخيرة تحولاً جذرياً في رؤية العالم تجاه مفهوم التنمية؛ حيث أعيد تعريف الأولويات التنموية لتشمل جوانب بيئية واجتماعية واقتصادية، في إطار تحقيق أهداف التنمية المستدامة (Lambini et al., 2021)، والتي تعتمد على المبدأ القائل أن الناس هو محور الاهتمام من خلال الاستجابة لاحتياجات الجيل الحالي دون التضحية والإحساس باحتياجات الأجيال المقبلة أو على حساب قدرته على توفير سبل عيش كريمة (المحمدي وآخرون، ٢٠٢٢). ترتبط أهداف التنمية المستدامة ارتباطاً وثيقاً بتحقيق الهدف الرابع المتمثل بالتعليم الجيد الذي يُعنى بضمان فرص تعليم شاملة وعادلة للجميع، إلى جانب تعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي وهو محور الهدف الثامن الذي يركز على إيجاد فرص عمل كريمة تُسهم في تحقيق الرخاء الاقتصادي والاجتماعي (امام والمرساوي، ٢٠٢٤).

ويشكل الربط بين التدريب المهني وأهداف التنمية المستدامة تحدياً وفرصة في آن واحد، إذ يتطلب تحقيق التكامل بين التدريب وسوق العمل سياسات تربط بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق، إذ تُظهر الدراسات مثل دراسة (Gaiduk & Kalenskye, 2023; Anakwuba & Ezenekwe, 2024) ودراسات (امام والمرساوي، ٢٠٢٤؛ العامري، ٢٠٢٤؛ طه وسلامة، ٢٠٢٣؛ مزهر والعكش، ٢٠٢١) أن الربط بين التدريب الذي يقوم على معرفة ومهارات واتجاهات بهدف الوصول إلى الأداء المطلوب (الأونروا، ٢٠٢١) والعمل يمثل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة، حيث يُسهم في إعداد كوادر بشرية قادرة على مواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية، ما يجعل برامج التدريب المهني أداة فعالة لتحقيق هذا التكامل (Fayyaleh & Fogarty, 2024).

تتجه الأنظار في هذا السياق إلى دور البرامج التدريبية المهنية باعتبارها عنصراً محورياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (امام والمرساوي، ٢٠٢٤). وتهدف هذه البرامج إلى مواكبة المناهج مع متطلبات سوق

العمل المتغيرة، حيث تُسهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية للأفراد وتعزز من قدرتهم على التكيف مع التحولات المستمرة في سوق العمل (الدماغ وأبو حجير، ٢٠٢٢). يعتمد نجاح هذه البرامج على قدرتها في تلبية احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال تصميم مناهج تعليمية متخصصة تُركز على تنمية المهارات التقنية والمهنية اللازمة (شحادة ويوسف، ٢٠٢٣).

### مشكلة الدراسة

يُعد التعليم المهني أحد المكونات الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يركز على تطوير مهارات الأفراد بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، مما يسهم في تحسين الإنتاجية الاقتصادية وتعزيز فرص العمل اللائق (Fayyaleh & Fogarty, 2024). في السياق الفلسطيني، تزداد أهمية التعليم المهني نتيجة التحديات الاقتصادية والسياسية التي تواجه البلاد، والتي تتطلب استراتيجيات مستدامة لتطوير رأس المال البشري (الدماغ وأبو حجير، ٢٠٢٢). ومع ذلك، يواجه هذا القطاع مجموعة من المشكلات المتعلقة بضعف الموارد، وغياب التكنولوجيا الحديثة في التدريب، وقلة توافق المناهج مع متطلبات السوق المحلي والإقليمي (شحادة ويوسف، ٢٠٢٣). تتطلب هذه الإشكاليات دراسات معمقة لتحليل مناهج التدريب المهني الحالية بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة، وخاصة في ظل الحاجة الملحة لتحقيق الهدفين الرابع والثامن (إمام والمرساوي، ٢٠٢٤).

تبرز هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية من خلال تحليل مناهج التدريب المهني في فلسطين ومدى توافقها مع أهداف التنمية المستدامة. وقد تناولت دراسات مثل (Elyan & Elyan & Al-Doulat, 2021a; AIDoulat, 2021b) و (عليان والدولات، ٢٠٢٠) مناهج التعليم الرسمي التقليدية والتي تتبع وزارة التربية والتعليم الفلسطينية من حيث تضمينها لأهداف التنمية المستدامة ومن ضمنها الهدفين الرابع والثامن، لذلك يرغب الباحثون بإجراء دراسة شاملة تتناول قطاع مهم من قطاعات التعليم الغير رسمي ضمن المستوى الماهر وعلى المستوى الوطني وهي مناهج التدريب المهني التي تعنى بمراكز التدريب المهني في فلسطين والتي هي مجال عمل الباحث الأول للتعرف على توافق مناهجها مع أهداف التنمية المستدامة واستخراج نتائج تخدم المصلحة الوطنية لقطاع التعليم والتدريب في فلسطين. بناءً على مشكلة الدراسة والفجوة البحثية التي تم تحديدها، يمكن صياغة سؤال الدراسة الرئيس والأسئلة الفرعية على النحو التالي:

ما مدى تضمين مناهج التدريب المهني في فلسطين للهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة؟  
وينبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مدى ارتباط مناهج التدريب المهني في فلسطين بأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بضمان التعليم الجيد؟

٢. ما مدى ارتباط مناهج التدريب المهني في فلسطين بأبعاد الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي؟

### ما يميز هذه الدراسة عن غيرها

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال الجوانب النظرية التي تسهم في تطوير التدريب المهني وتحقيق أهداف التنمية المستدامة حيث تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال مساهمتها في سد الفجوة البحثية المتعلقة بمدى مواءمة مناهج التدريب المهني في فلسطين ومدى ارتباطها بأهداف التنمية المستدامة، خاصة الهدفين الرابع والثامن. فالدراسات السابقة تناولت التعليم المهني بشكل عام وبدون تطرق للمستوى المهني الماهر، دون التركيز الكافي على تحليل علاقته بأهداف التنمية المستدامة في السياق الفلسطيني. تقدم الدراسة إضافة علمية للمجال الأكاديمي من خلال توضيح الأبعاد النظرية التي تربط بين جودة التعليم المهني واحتياجات سوق العمل، مما يتيح فهمًا أعمق لدور التدريب المهني في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما قد تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بتطوير المناهج وتحديث أساليب التدريب المهني باستخدام التكنولوجيا الحديثة، مما يدعم الأبحاث المستقبلية ويعزز من قيمتها النظرية خصوصاً للمناهج التي تستخدم في مراكز التدريب المهني التي تختص بفئة محددة من المتدربين والتي تعتمد على التدريب العملي بشكل أساسي، ومدى مواءمة المناهج التي تستخدم في تلك المراكز مع متطلبات العصر المتمثلة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة لا سيما التعليم الجيد والعمل اللائق.

### حدود الدراسة

١. الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة تحليل مناهج التدريب المهني في فلسطين، ومدى توافقها مع الهدفين الرابع (التعليم الجيد) والثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) من أهداف التنمية المستدامة.

٢. الحدود المكانية: دولة فلسطين (المحافظات الشمالية)

٣. الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥.

### مصطلحات الدراسة

#### التنمية المستدامة

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

ويعرفها الباحثون إجرائياً على أنها إطار شامل يهدف إلى تحسين مناهج التدريب المهني في فلسطين من خلال تحقيق الهدفين الرابع والثامن، لضمان تعليم جيد وشامل وتعزيز فرص العمل اللائق بما يدعم النمو الاقتصادي المستدام.

## الهدف الرابع للتنمية المستدامة (التعليم الجيد)

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

ويعرفها الباحثون إجرائياً على أنه تحسين مناهج التدريب المهني في فلسطين لتكون شاملة ومتكافئة، بما يتيح للمتدربين فرصاً متساوية لاكتساب المهارات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة.

## الهدف الثامن للتنمية المستدامة (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)

يعرف على أنه تعزيز فرص العمل المنتج واللائق للجميع، ودعم النمو الاقتصادي المستدام من خلال تحسين كفاءة العمالة (Saxena et al., 2021).

ويعرفها الباحثون إجرائياً على أنه قدرة مناهج التدريب المهني في فلسطين على تحسين فرص العمل اللائق للمتدربين وزيادة إنتاجيتهم، بما يساهم في دعم الاقتصاد المحلي والإقليمي.

## مناهج التدريب المهني

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

ويعرفها الباحثون إجرائياً على أنها جميع الأنشطة والمواد التدريبية المقدمة في المؤسسات المهنية الفلسطينية من خلال مراكز التدريب المهني، والتي تهدف إلى تحسين مهارات المتدربين بما يتماشى وأهداف التنمية المستدامة.

## الإطار النظري

### المحور الأول: التنمية المستدامة

التنمية المستدامة تعد مفهوماً شاملاً يهدف إلى تحقيق توازن بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لضمان استمرارية التطور دون التأثير السلبي على الأجيال القادمة، وقد عرّفها (العامري، ٢٠٢٤) بأنها "عملية مستمرة تهدف إلى تحسين جودة الحياة من خلال استثمار الموارد المتاحة بشكل مسؤول، بما يحقق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، مع الحفاظ على البيئة وحماية حقوق الأجيال المستقبلية" (ص.٥)، وأكد أن التنمية المستدامة تعتمد على بناء قدرات الأفراد وتعزيز التعليم والتدريب المستمر لضمان تحقيق الاستدامة على المدى الطويل. من ناحية أخرى، يرى إمام والمرساوي (2024) أن التنمية المستدامة تعني "تحقيق تكامل بين التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل، بحيث يتم تطوير مناهج وبرامج تعليمية تستجيب للاحتياجات المتغيرة للقطاعات الإنتاجية" (ص.٣١)، وأوضح أن التنمية المستدامة تعتمد على إدخال التكنولوجيا الخضراء في التعليم المهني، مما يساهم في تعزيز الابتكار والاستدامة الاقتصادية والبيئية، كما أشارا إلى أن تحقيق التنمية المستدامة يتطلب إعادة هيكلة النظام التعليمي لضمان توافقه مع أهداف التنمية الشاملة. بناءً على هذه التعريفات المختلفة، يمكن استنتاج تعريف

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

التنمية المستدامة تعد نهجًا عالميًا تتبناه الدول والمؤسسات لتحقيق توازن بين المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وذلك لضمان تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها المستقبلية. وقد أطلقت الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥ "أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠"، التي تتضمن سبعة عشر هدفًا رئيسيًا تهدف إلى القضاء على الفقر، وتحقيق المساواة، وتعزيز الاستدامة البيئية، إلى جانب دعم الابتكار والتنمية الاقتصادية. تعمل هذه الأهداف كإطار عمل شامل يوجه السياسات والاستراتيجيات الوطنية والدولية نحو تحقيق تنمية متكاملة ومستدامة، وتحدد مسارات واضحة لمعالجة التحديات العالمية مثل تغير المناخ، الفقر، التفاوت الاجتماعي، وانعدام الأمن الغذائي، مما يجعلها خارطة طريق للتنمية العالمية العادلة والشاملة (X. Lei et al., 2024).

ومن أبرز أهداف التنمية المستدامة وفق الأمم المتحدة (الأمم المتحدة، ٢٠١٥):

القضاء على الفقر الذي يهدف إلى إنهاء الفقر بجميع أشكاله في كل مكان من خلال توفير فرص اقتصادية عادلة وتعزيز شبكات الأمان الاجتماعي والقضاء على الجوع والذي يركز على تحقيق الأمن الغذائي وتحسين التغذية وتعزيز الزراعة المستدامة لضمان حصول الجميع على غذاء كافٍ وصحي والصحة الجيدة والرفاه بحيث يسعى إلى ضمان حياة صحية وتعزيز الرفاه للجميع في جميع الأعمار من خلال تحسين الرعاية الصحية ومكافحة الأوبئة والتعليم الجيد: يهدف إلى ضمان توفير تعليم شامل وعالي الجودة للجميع، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة، مما يساهم في تمكين الأفراد وتحقيق التنمية الاقتصادية والمساواة بين الجنسين و يسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من خلال تعزيز حقوقهن وفرصهن في جميع المجالات والعمل اللائق والنمو الاقتصادي بحيث يسعى إلى تعزيز النمو الاقتصادي المستدام، وخلق فرص عمل لائقة، وتحسين ظروف العمل لتحقيق رفاهية الأفراد والمجتمعات وغيرها.

#### علاقة التدريب المهني بالتنمية المستدامة

يعد التدريب المهني من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يساهم في تأهيل القوى العاملة وتعزيز مهاراتها بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة. تساهم التنمية المستدامة في هذا المجال من خلال توفير فرص تعليم وتدريب تتوافق مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (Forsler et al., 2024). فمن الناحية الاقتصادية، يساعد التدريب المهني المستدام في تحسين كفاءة العمالة من خلال تقديم برامج تدريبية متطورة تتماشى مع التقنيات الحديثة واحتياجات القطاعات الإنتاجية المختلفة.

كما يسهم في تقليل معدلات البطالة من خلال تأهيل الأفراد وتزويدهم بالمهارات التي يحتاجها السوق، مما يؤدي إلى تحقيق نمو اقتصادي مستدام واستقرار سوق العمل (Gemil et al., 2024). من الناحية الاجتماعية، يوفر التدريب المهني المستدام فرصًا متساوية لجميع الأفراد، بغض النظر عن خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية، مما يسهم في تقليل الفجوة بين الفئات المختلفة وتعزيز العدالة الاجتماعية. كما يعمل على تمكين المرأة والفئات المهمشة من خلال توفير برامج متخصصة تساعدهم في الاندماج في سوق العمل والمساهمة في التنمية المجتمعية. يساهم التدريب المهني أيضًا في تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة، مما يضمن استمرار تطوير مهارات الأفراد ومواكبة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، وبالتالي زيادة قدرتهم على المنافسة في سوق العمل المتغير (M. Lei & Abidin, 2024). أمّا المستوى البيئي، يلعب التدريب المهني دورًا مهمًا في تعزيز الوعي البيئي وتشجيع الممارسات المستدامة في مختلف القطاعات. تساهم البرامج التدريبية في إعداد كوادر قادرة على استخدام التكنولوجيا الخضراء والتعامل مع الموارد الطبيعية بكفاءة. كما تساعد في نشر ثقافة الاستدامة في بيئات العمل المختلفة من خلال إدماج مفاهيم مثل إعادة التدوير، ترشيد استهلاك الموارد، والاعتماد على مصادر الطاقة النظيفة في الممارسات المهنية. يؤدي ذلك إلى تقليل الأثر البيئي للنشاطات الاقتصادية والصناعية وتعزيز استدامة الموارد الطبيعية على المدى الطويل (Suharno et al., 2025).

#### الأهداف المتضمنة في مناهج التدريب المهني لتحقيق التنمية المستدامة

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

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

بحسب وثيقة الأمم المتحدة (٢٠١٥)، يرتكز هذا الهدف على عدة مؤشرات رئيسية تسعى إلى تحسين جودة التعليم وتوسيع نطاقه ليشمل جميع الفئات، ومما يلي أبرز هذه المؤشرات (Elyan & Al-Doulat, 2021a; Elyan & Al-Doulat, 2021b):

تعزيز الوصول إلى التعليم العالي والتعليم المهني والتقني من خلال توفير فرص متكافئة للجميع للحصول على التعليم المهني والتقني والتعليم العالي بأسعار ميسورة، بما يضمن توسيع قاعدة المتعلمين في مختلف المجالات بحلول عام ٢٠٣٠ وتطوير المهارات المهنية والتقنية للشباب

والكبار من ناحية زيادة أعداد الشباب والكبار الذين يمتلكون المهارات التقنية والمهنية التي تؤهلهم للالتحاق بوظائف لائقة أو مباشرة أعمالهم الخاصة بحلول عام ٢٠٣٠. دمج مبادئ التنمية المستدامة في التعليم بحيث يمكن ضمان اكتساب جميع المتعلمين المعارف والمهارات اللازمة لدعم التنمية المستدامة، بما يشمل تعزيز التعليم من أجل التنمية المستدامة، واتباع أنماط العيش المستدامة، وترسيخ مفاهيم حقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين، والمواطنة العالمية، ونبذ العنف، والتنوع الثقافي بحلول عام ٢٠٣٠. وأيضاً تحسين البنية التحتية للمؤسسات التعليمية بناء وتطوير مرافق تعليمية تراعي الفروق بين الجنسين واحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة والأطفال، وتهيئة بيئات تعليمية آمنة وخالية من العنف وشاملة للجميع، مما يسهم في تحسين جودة العملية التعليمية

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

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

وحسب الأمم المتحدة (٢٠١٥) يعنى هذا الهدف بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع. وبناءً عليه يبنى هذا الهدف من خلال العديد من الغايات والتي تتمثل في الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقاً للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٧ في المئة على الأقل سنوياً في أقل البلدان نمواً، تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك التركيز على قطاعات العمل الكثيفة، تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، من خلال الحصول على خدمات مالية، كما أشارت إلى تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج تدريجياً حتى عام ٢٠٣٠، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، واهتمت أيضاً في تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج تدريجياً حتى عام ٢٠٣٠،

وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع الرجال والنساء، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ، وركزت على الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التدريب أو التعليم، ومحاربة عمالة الأطفال، حماية حقوق العمال وإيجاد بيئات توفر السلامة والأمن لجميع العمال، ووضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة، التي توفر العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية (Elyan & Al-Doulat, 2021a; Elyan & Al-Doulat, 2021b)

### المحور الثاني: مناهج التدريب المهني في فلسطين

يعد التدريب المهني من الركائز الأساسية في تطوير رأس المال البشري وتعزيز قدرات الأفراد لتمكينهم من الاندماج الفعّال في سوق العمل، حيث يساهم في تحسين جودة المهارات المكتسبة وتوفير فرص تعليمية تطبيقية تتماشى مع الاحتياجات المتغيرة للاقتصاد. تعتمد برامج التدريب المهني على مناهج متخصصة تهدف إلى تزويد المتدربين بالمعرفة والخبرات العملية، مما يساهم في تحسين الإنتاجية وتعزيز فرص التوظيف، كما تساهم هذه البرامج في تحقيق التنمية المستدامة من خلال توفير قوى عاملة مؤهلة قادرة على مواجهة تحديات السوق المتغيرة وتعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي.

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

ولضمان تحقيق مواءمة فعالة بين المناهج وسوق العمل، يجب أن تستند البرامج التعليمية والتدريبية إلى مجموعة من المعايير التي تعكس متطلبات السوق المتجددة، ومن أبرز هذه المعايير (Liu et al., 2024):

• تحليل احتياجات سوق العمل والتحديث المستمر للمحتوى التعليمي: ينبغي أن تكون المناهج ديناميكية وقابلة للتعديل وفقاً للتطورات التكنولوجية والاقتصادية، حيث يتم مراجعتها دورياً لضمان تكيفها مع المتغيرات الجديدة والتكامل بين التعليم النظري والتطبيق العملي فيجب أن تجمع المناهج بين المعرفة النظرية والتدريب العملي في بيئات حقيقية، مما يعزز من قدرة الخريجين على تطبيق المهارات المكتسبة في مجالات العمل المختلفة بالإضافة إلى الشراكة مع القطاع الخاص والمؤسسات الصناعية حيث يعد التعاون بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل أحد العوامل الرئيسية لضمان مواءمة المناهج، حيث يمكن إشراك أرباب العمل في تحديد المهارات المطلوبة، وتصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات السوق بدون إغفال استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم.

وتواجه عملية مواءمة المناهج مع سوق العمل في فلسطين عدة تحديات تؤثر على كفاءة التعليم المهني والتقني، وتحد من قدرته على تلبية متطلبات سوق العمل المتغير. من أبرز هذه التحديات (Abuhussein, 2024):

• ضعف التواصل بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل: تعاني فلسطين من نقص في الشراكات الفعالة بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص، مما يؤدي إلى فجوة بين المناهج والمهارات المطلوبة في سوق العمل. الافتقار إلى التحديث المستمر للمناهج: لا تزال العديد من المناهج تعتمد على محتوى تقليدي غير متجدد، مما يجعلها غير متناسبة مع التحولات السريعة في التكنولوجيا والصناعة. محدودية الموارد والبنية التحتية التعليمية التي تؤثر على جودة التدريب وقلة فرص التدريب العملي والتطبيقي وتحديات اقتصادية وسياسية. تعد مواءمة المناهج مع سوق العمل خطوة أساسية لضمان تحقيق التنمية المستدامة في فلسطين، حيث تسهم في إعداد جيل من الخريجين القادرين على تلبية احتياجات السوق وتحقيق الاستقرار الاقتصادي. يتطلب تحقيق هذه المواءمة تطوير سياسات تعليمية مرنة، وتعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية والقطاعات الإنتاجية، إلى جانب الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة لضمان تعليم مهني وتدريبى يواكب المتغيرات العالمية، ولذلك قام الباحثون بتحليل المناهج التدريبية والأطر الهيكلية المنبثقة عنها كجزء من منهجية العمل لهذه الدراسة، لتري مدى مواءمتها لسوق العمل ضمن المعايير.

### أهمية مناهج التدريب المهني شبه الرسمي

وحيث أن مجال الدراسة الحالية يتناول مناهج التدريب المهني شبه رسمي والتي تتناول التدريب في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية وعددها (١٥)، وتلك التابعة لوكالة الغوث الدولية وعددها (٢) ضمن مستوى العامل الماهر، وكلاهما يتمتعان بهيكلية تدريبية وإدارية منظمة، وهو التدريب الذي يكون مرتبطاً بمهارات خاصة ومصمم وفقاً لاحتياجات المتدربين المحددة ومرتبطة بمكان العمل

النشط، ويميل التدريب غير الرسمي إلى أن عملياً أكثر ومرتبباً بالمهام، ويرتبط بفوارق الدخل على المستوى الفردي والقومي، وتكمن أهمية التدريب في تكاملها مع مصادر أخرى لرأس المال البشري، مثل التعليم، ومن المهم دراسة تفاعل مصادر رأس المال البشري المختلفة مع بعضها البعض، والآثار المترتبة على هذه التفاعلات لتحقيق التنمية المستدامة (Ma et al., 2024)، وقد تم الاعتراف بالتدريب الشبه رسمي بأنه أداة مهمة لمكافحة آفة الفقر، حيث أن العائدات على الاستثمار في التدريب مرتفعة جداً، ويؤدي إلى زيادة مهارات وإنتاجية الأسر الفقيرة ويعزز مستوى الأجور والرفاهية العامة للسكان.

## منهجية الدراسة

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل المحتوى، الذي عرّفه العسّاف (٢٠١٠)، (٢٠١٧) بأنه تحليل المحتوى يعتمد على الرصد التكراري المنظم لوحدة التحليل المختارة، سواءً أكانت كلمة أم موضوعاً، أم مفردة، أم شخصيّة، أم وحدة قياس، أم زمناً

يتيح هذا التحليل تحديد مدى توافق مناهج التدريب الحالية مع المعايير العالمية الخاصة بالتدريب المهني، من خلال مراجعة الوثائق والمحتوى التعليمي، يهدف هذا التحليل إلى فهم نقاط القوة والضعف في المناهج الحالية وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير. وقد تم استخدام أسلوب تحليل المحتوى وهو الأسلوب الذي يقوم على وصف منظم ودقيق لنصوص مكتوبة أو مسموعة من خلال تحديد موضوع الدراسة وهدفها وتعريف مجتمع الدراسة الذي سيتم اختيار الحالات الخاصة منه لدراسة مضمونها وتحليله، حيث أن تحليل المحتوى اتصال غير مباشر بالأفراد من خلال الاكتفاء بالرجوع إلى السجلات والوثائق ذات الصلة وتحليلها مستنداً إلى البيانات الصريحة الواضحة المذكورة فيها، ويشمل تحليل المحتوى كافة الوثائق التي يتم اختيارها من معارف وقيم واتجاهات ونصوص مختلفة حيث يتم تطبيقه على الموضوعات كافة (لامية، ٢٠٢٠)، من خلال هذا الأسلوب استطاع الباحثون اختيار الأداة البحثية وهي بطاقة تحليل الوثائق وهي أداة رئيسية من أدوات البحث النوعي؛ حيث أن أي قراءة للنصوص في نهاية المطاف هي عمل نوعي حتى عندما يجري تحويل خصائص معينة للنص في وقت لاحق إلى أرقام، وبالتالي فإن التحليلات النوعية ليست منفصلة بالكامل عن المفاهيم الكمية مثل مستوى التردد والتكرار الواجب للتحليل (Wesley, 2009)؛ لذلك اختار الباحثون أسلوب تحليل المحتوى النوعي لأنه ليس أسلوباً لجمع المعلومات بقدر كونه يساعد على التحليل والإسناد في التفسير بالإضافة أنه يمتاز بقدرته على تحليل عدد كبير من الوثائق ولكافة التخصصات ويتجه لتحليل المحتوى الواضح والكامن بذات الوقت (الرشيدي، ٢٠٢١). وسيتم التطرق لأداة تحليل الوثائق بشكل تفصيلي في أدوات الدراسة.

## مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة (٢٣) منهاجاً تدريبياً تمثل التخصصات المهنية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية وهي الحدادة والألمنيوم، التمديدات الصحية، الخراطة، التكييف والتبريد، ميكانيك السيارات، كهرباء السيارات، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، النجارة، الخياطة وتصميم الأزياء، الكهرباء العامة، الرسم المعماري، البلاط، المصاعد والكهرباء الصناعية، الاتصالات، الحاسوب، تجليس ودهان هياكل السيارات، الجبس والديكور، التصوير الفوتوغرافي، والفنون والحرف اليدوية إضافة إلى الوثائق الهيكلية لهذه المناهج (هلال وآخرون، ٢٠٢٣) و (الأونروا، ٢٠٢١).

### عينة الدراسة

للموصول لعينة الدراسة النوعية المتمثلة بمناهج برامج التدريب المهني اعتمد الباحثون على الخطوات الآتية وبالترتيب:

اعتماداً على التوزيع الجغرافي حسب المؤشرات الجغرافية لمراكز التدريب المهني في موقع وزارة العمل الفلسطينية (mol.ps) للمراكز المهنية في مجتمع الدراسة، يمكن تقسيمها إلى ثلاثة مناطق، شمال الضفة الغربية بواقع (٤) مراكز وهي مركز تدريب مهني جنين، ومركز تدريب مهني طولكرم، ومركز تدريب مهني قلقيلية، ومركز تدريب مهني نابلس، ووسط الضفة الغربية بواقع (٥) مراكز وهي مركز تدريب مهني سلفيت، ومركز مهني العيزرية، ومركز تدريب بيت عور، ومركز تدريب قلنديا، ومركز تدريب المرأة، وجنوب الضفة الغربية بواقع (٤) مراكز وهي مركز تدريب مهني بيت جالا، ومركز تدريب مهني الخليل، ومركز تدريب مهني يطا، ومركز تدريب مهني حلحول ثم قام الباحثون بأخذ عينة طبقية عشوائية والتي وصفها (بوسلام، ٢٠٢٤) بأنها العينة التي يتم فيها التعامل مع كل طبقة كمجتمع مستقل، واختيار عدد محدد سلفاً من كل طبقة ليشكل مجموع هذه الوحدات العينة الكلية، ولتحديد عدد المراكز المستهدفة في هذه الدراسة، تم تحديد ما نسبته (٨٠%) من حجم المجتمع الكلي بعد تقسيمه لثلاث مجتمعات مستقلة على النحو الآتي:

جدول رقم (١) تمثيل المراكز حسب العينة الطباقية العشوائية

عدد المراكز	نسبة التمثيل	حجم العينة (لأقرب منزلة)
مراكز الشمال (٤ مراكز)	٨٠% * ٤	٣
مراكز الوسط (٥ مراكز)	٨٠% * ٥	٤
مراكز الجنوب (٤ مراكز)	٨٠% * ٤	٣
عدد المراكز		١٠

تلاها اختار الباحثون العينة العشوائية البسيطة لتحديد المراكز في كل طبقة تم حساب عينتها، وهذا العينة والتي يتم فيها انتقاء الوحدات الاجتماعية بشكل غير متعمد، وهي بالتالي تسمح لكل وحدة بأن تكون ضمن عينة البحث على أساس تكافؤ الفرص لجميع وحدات مجتمع البحث، وقد اختار الباحثون طريقة الاقتراع المباشر إحدى طريق العينة العشوائية البسيطة (بوسلام، ٢٠٢٤)، وقد نتج عن الاقتراع المباشر اختيار العينة العشوائية التالية:

- منطقة الشمال (٣ مركز) وهما مركز تدريب مهني جنين ومركز تدريب مهني نابلس ومركز تدريب مهني طولكرم
- منطقة الوسط (٤ مراكز) وهم مركز تدريب قلنديا ومركز تدريب المرأة ومركز تدريب العيزرية ومركز تدريب بيت عور
- منطقة الجنوب (٣ مركز) وهما مركز تدريب بيت جالا ومركز تدريب لحول ومركز تدريب الخليل

بالتالي، لاختيار العينة النوعية، صنف الباحثون التخصصات في المراكز المهنية المستهدفة وعددها (٢٣) تخصصاً لكل منها منهاج معتمد، وكون التخصصات الواردة في مراكز التدريب المهني بها قدر كبير من التجانس بكونها تستهدف نفس الفئة العمرية، ونفس المستوى المهني المتحقق، وبنفس شروط الالتحاق كما ورد في بطاقة الخدمات التابعة لوزارة العمل والتي تظهر شروط الالتحاق والتخرج، وتظهر وحدوية التخصصات في كافة مراكز التدريب المهني التابعة لها (الإدارة العامة للتدريب المهني، ٢٠٢١)، وكذلك في إصدار التعليمات الفنية الخاص بالتدريب المهني التابع للأونروا، ومن منطلق دراسة الباحث في الظاهرة والتي فيها تجانس عالي وانسجام في صفات الوحدات الاجتماعية لصفات البحث، فلا بأس أن تكون عينة البحث صغيرة (العبد وزكي، ٢٠٠٢). قام الباحثون بتقسيم التخصصات إلى (١) تخصصات هندسية وتشمل: الكهرباء المنزلية، وميكانيكا السيارات، وكهرباء السيارات، والتكييف والتبريد، والأجهزة المكتبية، والمساعد والكهرباء الصناعية، والحاسوب، والاتصالات، والرسم المعماري (٢) وتخصصات حرفية وتشمل: النجارة، والتمديدات الصحية، والحدادة والألمنيوم، والبلاط، والخرائط، (٣) وتخصصات فنية وتشمل: التجميل وتصفيف الشعر، والخياطة وتصميم الأزياء، (٤) وتخصصات حديثة: وتشمل: الطاقة الشمسية، (٥) وتخصصات إدارية وتشمل: السكرتاريا التنفيذية. راعى الباحثون في اختياره مراعاة شمول التخصصات كافة مراكز التدريب (التوزيع الجغرافي)، والعنصر الأنثوي (تخصصات الإناث)، والتخصصات الأكثر تواجداً في المراكز المهنية التسعة، وبناءً عليه اختار الباحثون منهاج تخصص الألمنيوم (ذكور) من قائمة التخصصات الحرفية، ومنهاج تخصص ميكانيك السيارات (ذكور) من قائمة التخصصات الهندسية، ومنهاج تخصص التجميل وتصفيف الشعر (إناث) من قائمة التخصصات الفنية،

ومنهاد الطاقة الشمسية (ذكور) من قائمة التخصصات الحديثة وبشكل عشوائي. بالتالي فإن الوثائق التي ستكون في مجال التحليل لأداة تحليل المحتوى النوعية (الأداة الأولى) على النحو التالي:

١- مناهج الألمنيوم، ميكانيكا السيارات، التجميل وتصفيف الشعر، والطاقة الشمسية ضمن مستوى العامل الماهر (Skilled Labor)، والمعتمد لدى مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية والموضحة في جدول رقم (٢) والذي تطويره في العام ٢٠١٩، بدعم من برنامج الاتحاد الأوروبي " دعم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين" الذي تنفذه مؤسسة GIZ بالتعاون مع وزارتي التربية والتعليم والعمل والقطاع الخاص، والذي قررت بموجبه الإدارة العامة للتدريب المهني اعتماد هذه المناهج في مراكزها.

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

٣- دليل الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني والمقرّة العام (٢٠١٨)، والصادرة عن المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني في دولة فلسطين، والذي كان الهيكل التمهيدي لمناهج التدريب المهني التي تم اعتمادها في العام (٢٠١٩) كما ورد في النقطة (١).

٤- إطار تطوير مناهج الأونروا المبنية على أساس الكفايات، الصادرة عن قسم التعليم المهني والتقني المنبثقة عن دائرة التربية والتعليم في الأونروا بالتعاون مع اليونسكو، والصادرة في العام ٢٠٢١، والتي تعتبر الهيكل لمناهج التدريب المهني في مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث الدولية في أقاليمها الخمس ومنها إقليم الضفة الغربية وإقليم قطاع غزة.

#### أداة الدراسة ومؤشرات صدقها وثباتها

بطاقة تحليل الوثائق وهي الاستمارة التي يتم تصميمها لجمع البيانات ورصد معدلات تكرار الظواهر في المواد التي تحلل محتواها، وفائدتها أنها تساعد الباحثين على استيفاء عناصر التحليل واتباع نظام واحد في التحليل، وتحقق موضوعية كبيرة ومعامل ثبات مرتفع لعملية التحليل ولذلك استفاد الباحثون من مقالات (عليان والدولات، ٢٠٢٠) و (Elyan & Al- Doulat, 2021)، في تضمين مؤشرات الهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة والمرتبطين بالتعليم الجيد، والعمل اللائق والنمو الاقتصادي على التوالي، حيث طورت المقالتين مؤشرات اعتماداً على استقصاء المعايير من المراجع والوثائق الدولية في المقالتين السابقتين، واستقصاء المعايير من الخبراء التربويين من خلال إجراء مقابلات معمقة، ومن ثم دمج المعايير والمؤشرات في قائمة واحدة، تلاها التحقق من صدق المعايير والمؤشرات خلال عرض القوائم على أعضاء الفريق الوطني الفلسطيني لأهداف التنمية المستدامة وكذلك على خبراء تربويين، ومن

ثم عرض القوائم على مؤلفي المناهج الفلسطينية، وأخيراً تقديم قائمة معايير العمل، وقد أوصت المقاتلين باعتماد المعايير المقدمة ومؤشراتها لتكون وثيقة مرجعية لتطوير وإثراء المباحث بما يضمن دمج أهداف التنمية المستدامة بأبعاده المختلفة في المناهج الفلسطينية، وبناءً عليه اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على الإطار العام للمعايير والمؤشرات المقدمة في الوثيقتين بشكل أساسي، ثم قام بتطوير الأداة لتكون مناسبة وملاءمة لمناهج التدريب المهني بحيث تراعي الأداة خصوصية التدريب المهني (الشهراني والشهراني، ٢٠٢٢)، حيث وجد الباحثون أن الأداة المستخدمة من طرف مطوريها في المقاتلين أنها اعتمدت على المناهج الأكاديمية لمقررات مثل اللغة العربية والرياضيات وريادة الأعمال لصفوف مختلفة، واعتمدت على وثائق الإطار المرجعي للمناهج الفلسطينية والمطور العام ٢٠١٦ لتلك المناهج كل على حدى، في حين اعتمدت برامج التدريب المهني على دليل الطريقة الوطنية المعيارية لمناهج التدريب المهني عام ٢٠١٨، لتكون هناك مناهج تنفيذية لأول مرة في العام ٢٠١٩، وبناءً على ذلك عاير الباحثون المعايير والمؤشرات في المقاتلين كماً ونوعاً لتلائم برامج التدريب المهني معتمداً على خطة التنمية المستدامة (الأمم المتحدة، ٢٠١٥) لتضمنين معايير ومؤشرات الهدفين الرابع والثامن ورؤية اليونسكو للتدريب المهني والتقني (UNESCO, 2012)، والاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني التقني (هلال وآخرون، ٢٠١٠)، بالإضافة لاطّلاع الباحثين على التقارير العالمية ذات الصلة بواقع التدريب المهني في فلسطين مثل تقرير الاتحاد الأوروبي عن التدريب المهني ومجالات التوظيف (European Training Foundation, 2018) وتقرير تورينو الذي يهدف إلى مراقبة أداء برامج التدريب المهني وتحسين فرص التعلم مدى الحياة في فلسطين (European Training Foundation, 2024) والعديد من المقالات ذات الصلة بالتدريب المهني في فلسطين، واستخدمها كأداة مطوّرة للوصول إلى واقع برامج التدريب المهني المقدمة في مراكز التدريب المهني في ضوء أهداف التنمية المستدامة الرابع والثامن من خلال قياس توافق برامج التدريب المهني الحالية في ضوء أهداف التنمية المستدامة خاصة الهدفين الرابع والثامن وتكونت أداة الدراسة من التالي:

أ- الهدف الرابع وتكون من (٤) معايير وهي جودة برامج التدريب المهني، تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين، تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية، والإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني. ارتبطت تلك المعايير في (١٥) مؤشراً يعمل على قياس وجودها في المناهج المستهدفة في هذه الدراسة.

ب- الهدف الثامن وتكون من (٤) معايير وهي تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني، تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني، تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات

المهنية، وربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص. ارتبطت تلك المعايير (١٤) مؤشراً تعمل على قياس وجودها في المناهج المستهدفة في هذه الدراسة.

### صدق أداة التحليل

تم اعتماد أداة تحليل الوثائق التي تم تطوير معاييرها ومؤشراتها من قبل ( Elyan & Al-Doulat, 2021a) و (Elyan & AlDoulat, 2021b) و (عليان والدولات، ٢٠٢٠). حيث تم اعتماد أداة محكمة بشكل مبدئي تم التحقق من صدقها وثباتها، وقد قام الباحثون باتباع النموذج الذي بناه عليان والدولات والتحقق من صدق الأداة، في حين عندما طوّر الباحثون الأداة بمعايير ومؤشرات ملائمة للتدريب المهني وخصوصيته والمستوى المهني المستهدف الموازي لتلك البرامج المهنية المعتمدة في المراكز المهنية سواء تلك التابعة لوزارة العمل الفلسطينية أو وكالة الغوث الدولية، دون التقليل من المجهود العظيم الذي قام به مطوّرا معايير ومؤشرات في مقالاتهما لتحاكي المناهج الفلسطينية الأكاديمية المختلفة والتي استرشد بها الباحثون بالإطار العام لتطوير المعايير والمؤشرات في الأداة، قام الباحثون بالتحقق من صدق الأداة الأولى (بطاقة تحليل الوثائق) بعد عرضها على (١٠) محكمين من اساتذة ومحاضرين في المناهج وطرق التدريس وخبراء في التعليم والتدريب المهني والتقني ، وقد طلبت لجنة التحكيم إجراء بعض التعديلات، وتم إجراؤها ليتم بناء الأداة بشكلها النهائي ملحق رقم (٣) وقد تضمنت الأداة الأولى (بطاقة التحليل) مجموعة من المؤشرات موزعة على (٨) معايير للهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة .

### ثبات أداة التحليل

تم اعتماد أداة تحليل الوثائق التي تم تطوير معاييرها ومؤشراتها من قبل ( Elyan & Al-Doulat, 2021a) و (Elyan & AlDoulat, 2021b) و (عليان والدولات، ٢٠٢٠) للمناهج المدرسية الأكاديمية. حيث تم اعتماد أداة محكمة تم التحقق من صدقها وثباتها، وقد قام الباحثون باتباع النموذج الذي بناه الباحثان عليان والدولات، والتحقق من ثبات الأداة والتي تعرف بأنها التي تعطي نتائج متقاربة أو تقيس النتائج نفسها إذا طبقت أكثر من مرة في ظروف متماثلة، وقد تم التأكد من الثبات من خلال قيام الباحثين بالتحليل عبر الأفراد، حيث اتفق الباحثون مع محلل آخر وهي محاضر في جامعة القدس المفتوحة ، بالإضافة لكونها زميلةً في برنامج دكتوراة التعلّم والتعليم وتلمّ بأجديات البحث العلمي وتم الاتفاق معها على ضوابط التحليل بالتفصيل، بمعنى امتلاكها كافة مقومات التحليل وفق ضوابط عملية التحليل وإجراءاته التي قام الباحثون بشرحها لها، وقاموا عشوائياً باختيار منهاج التجميل وتصنيف الشعر.

الشعر وحسب العينة المستهدفة تم تطبيق معادلة هولستي (Holsti) والتي تنص على التالي كما أشار هولتي

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

رافل (Raffle, 2006, 39):

جدول رقم (٢) نتائج عملية التحليل عبر الأفراد

المعيار	تحليل الباحثون	تحليل الزميلة	عدد نقاط الاتفاق	النسبة المئوية لنقاط الاتفاق
جودة برامج التدريب المهني	٧٤	٦٥	٦٢	%٨٩
تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين	١٠٢	١١٠	٩٤	%٨٨
تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية	٢٢	٢٠	١٩	%٩٠
الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني	١٣	١٥	١١	%٧٩
تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني	١١	١١	٩	%٨٢
تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني	٦٦	٧٠	٥٧	%٨٤
تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية	٢٦	٢٥	٢٣	%٩٠
ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص	١٧	١٥	١٢	%٧٥
المجموع	٣٣١	٣٢٩	٢٨٢	%٨٥

وقد بلغ معامل الثبات نسبة مرتفعة بنسبة (٨٥%) كما هو ظاهر في الجدول (٢) وهي نسبة طمأننت الباحثون

إلى دقة تحليله للاستمرار في عملية التحليل بكل ثقة للخروج في نتائج مطمئنة وهي ما يصبو إليها الباحثين.

### نتائج الدراسة:

وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة بالتسلسل:

سؤال الدراسة الرئيس: ما مدى تضمين مناهج التدريب المهني في فلسطين للهدفين الرابع والثامن من أهداف التنمية المستدامة؟

يهدف هذا التحليل إلى تحديد خصائص المحتوى التدريبي ومدى ملائمته لأهداف التنمية المستدامة الرابع وفقاً للمنهجية المعتمدة والمبينة في هذه الدراسة وقد جاءت نتيجة السؤال الرئيس على النحو الآتي:

جدول (3) نتائج السؤال الرئيس

الترتيب	النسبة الكلية	النسبة المئوية	التكرارات	المعيار	الهدف
2	63%	20%	443	جودة برامج التدريب المهني	الرابع (التعليم الجيد)
1		22%	494	تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين	
3		16%	361	تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية	
8		5%	100	الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني	
6	37%	7%	150	تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني	الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)
4		14%	315	تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني	
5		10%	230	تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية	
7		6%	126	ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص	
	100%	100%	٢٢١٩		المجموع

يتضح من نتائج السؤال الرئيس كما هو ظاهر في الجدول (3) تضمين مناهج التدريب المهني لمعايير الهدف الرابع بنسبة انتشار (٦٣%) في المركز الأول، في حين كان انتشار معايير ومؤشرات الهدف الثامن المتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي بنسبة انتشار بلغت (٣٧%) في المركز الثاني. تسيد معيار تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين ضمن الهدف الرابع أكثر المعايير انتشاراً بنسبة (٢٢%) وبمجموع ٤٩٤ تكراراً؛ ويعزو الباحثون ذلك إلى طبيعة المناهج التدريبية سواء تلك التي تستخدم في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية أو التي تستخدم في المراكز المهنية التابعة لوكالة الغوث الدولية، حيث تم كانت أكثر التكرارات تسيداً في الكفايات المنهجية والاجتماعية والبشرية وكان لها نصيب كبير قبل كل وحدة تدريبية أو خلالها أو حتى في تقويم الوحدات التدريبية، ومما يدل على ذلك الأطر الهيكلية التأسيسية لتلك المناهج المتمثلة في الطريقة الوطنية المعيارية لمناهج التعليم والتدريب المهني والتقني والتي كانت أساساً لمناهج التدريب المهني في مراكز وزارة العمل الفلسطينية، وحتى إطار تطوير مناهج الأونروا على أساس الكفايات، فكلا الوثيقتين كانتا تركزان بشكل واسع على الكفايات الحياتية للمتدربين بما يواكب تنمية شاملة للمتدربين من جميع النواحي لاسيما التركيز على الكفايات الاجتماعية لصقل متدرب قادر على التواصل وعلى التفكير الناقد وحل المشكلات

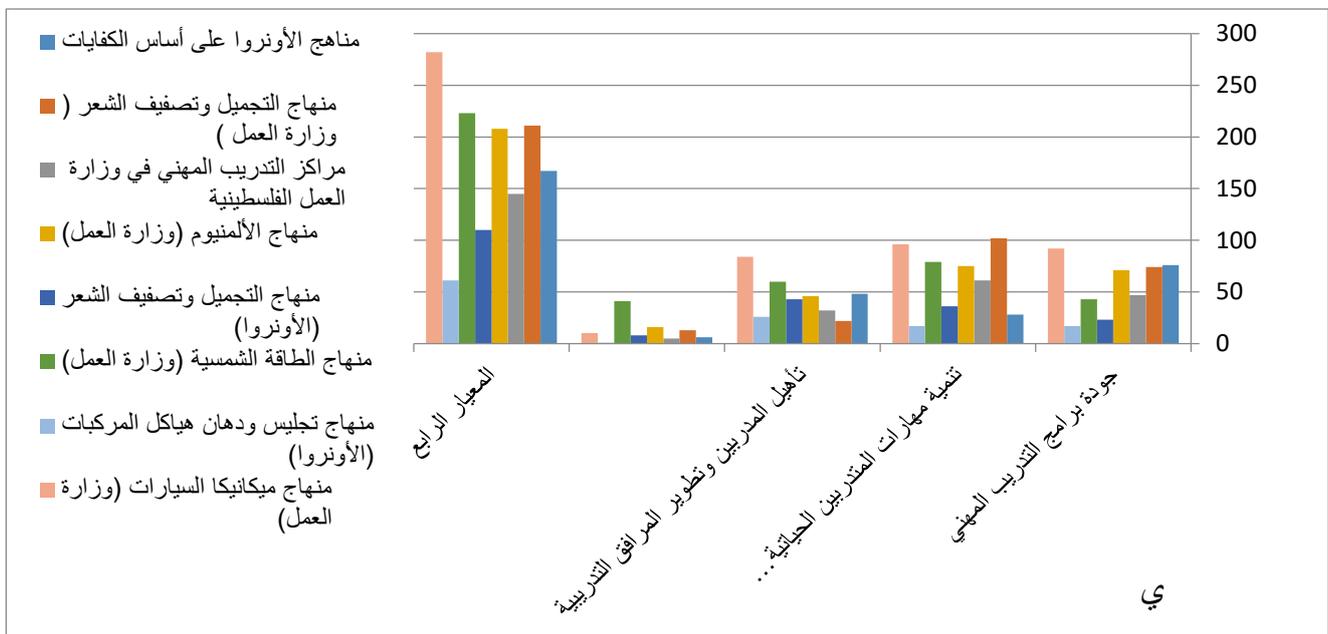
واستخدام وسائل التكنولوجيا والتعليم المستمر مدى الحياة، بينما جاءت جودة برامج التدريب المهني في المركز الثاني بنسبة انتشار بلغت (٢٠%) حيث لوحظ من خلال التحليل واعتماداً على مؤشرات التحليل تركيز المناهج على الشمولية والتكاملية وتقويم تربوي نوعي ومرونة تراعي الفروق الفردية، ويعزو الباحثون ذلك من مبدأ التطبيق العملي المستخدم حسب طبيعة المستوى المهني والذي يشترط ما لا يقل ٧٠% من الأداء العملي الفعلي للمتدرب و ٣٠% معلومات نظرية والذي انعكس على وجود تكرارات مرتفعة نسبياً لمؤشاتها، فيما تذييل الترتيب في المرتبتين السابعة والثامنة على التوالي هما ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص من معايير الهدف الثامن بنسبة انتشار (٦%) فقط، ومعيار الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني بنسبة انتشار (٥%) وفي المركز الأخير، ويعزو ذلك الباحثون انخفاض نسبة انتشار تكافؤ الفرص المهنية بسبب طبيعة البرامج المهنية والتي تخصص إما للذكور أو للإناث أو مختلطة حسب البرنامج المهني ولكون قضية تعليم وتدريب الإناث منتشرة بشكل واسع في الأراضي الفلسطينية وبنسب تفوق التحاق الذكور إلا أن طبيعة المجتمعات الشرقية تحد من التحاق الإناث في بعض التخصصات المهنية والتي تعد عرفاً ذكورية كميكانيك السيارات أو تجليس السيارات في حين يلاحظ التحاق واسع في تخصصات الإناث مثل التجميل وتصفيف الشعر، هذا بالنسبة لمراكز وزارة العمل، أما بالنسبة لمراكز التدريب المهني التابعة للأونروا فتعتبر الجندرية من أخلاقيات العمل في الأونروا وبالتالي فالأمر محسوم ودائماً ما تتغنى بمبدأ المساواة في التعليم والتشجيع عليها فأصبحت أمراً من الماضي والتي دلت على انخفاض تكرارات مؤشراتها وبالنسبة للفئات المهمشة ومحدودة الدخل فالتدريب في كافة المراكز مجاني ويستطيع أي فرد فلسطيني الالتحاق بالدورات التدريبية المهنية، وكانت من ضمن الخطوط العريضة في المناهج الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة، لكن بدون ذكرها في التفاصيل الداخلية للمحتوى ويعزو الباحث ذلك كونها إطار عام يتم احترامه من قبل ذوي الاختصاص الذين يتعاملون مع مناهج التدريب المهني ولم تتطرق تفصيلات المحتوى لأنشطة خاصة لذوي الاحتياجات الخاصة، أما بالنسبة لربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص، فلم تتطرق المناهج للتعاون مع القطاع الخاص إلا في مواضع قليلة ما بين السطور في التحليل، بدون تطرق لأنشطة تدريبية في سوق العمل أو أنشطة تربوية مثل الزيارات العملية، أو التعلم القائم على العمل؛ ويعزو الباحثون ذلك إلى جانبين، أولاً طبيعة التدريب التي تركز على التدريب العملي داخل مراكز التدريب وبدوام نظامي لمدة ٩ شهور في السنة، ومن ثم ينطلق الخريج لسوق العمل، في حين أن نظام التدريب في برامج الأونروا يعتمد على دوام نظامي لمدة عام أو عامين ومن ثم ينطلق المتدرب لتدريب عملي في سوق العمل تحت إشراف إدارة التدريب المهني وبعد استيفاء التدريب العملي تم منح شهادة الدبلوم، فضعف التلمذة المهنية التي ليست من ضمن السياسى العامة للتدريب المهني انعكس على تكرار مؤشرات ظهورها في المناهج التدريبية.

## عرض نتائج السؤال الأول

ما مدى ارتباط مناهج التدريب المهني في فلسطين بأبعاد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بضمان التعليم الجيد؟

يهدف هذا التحليل إلى تحديد خصائص المحتوى التدريبي ومدى ملائمته لأهداف التنمية المستدامة الرابع وفقاً للمنهجية المعتمدة والمبيّنة في هذه الدراسة، يتضح نتائج التحليل التي توصل إليها الباحثون كما هو مبين في شكل (1)، والتي يمكن تلخيصها في الشكل الآتي:

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



تضح من الشكل (1) وملحق رقم (1) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات لمؤشرات معدلات تكرار الظواهر لبطاقة تحليل الوثائق والتي تتضمن مؤشر الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة والمرتبطة بالتعليم الجيد بين الوثائق الثمانية المستهدفة، حيث كانت قيم كلاً لدلالة الفروق بين الاستجابات للبيانات الرتيبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$ .

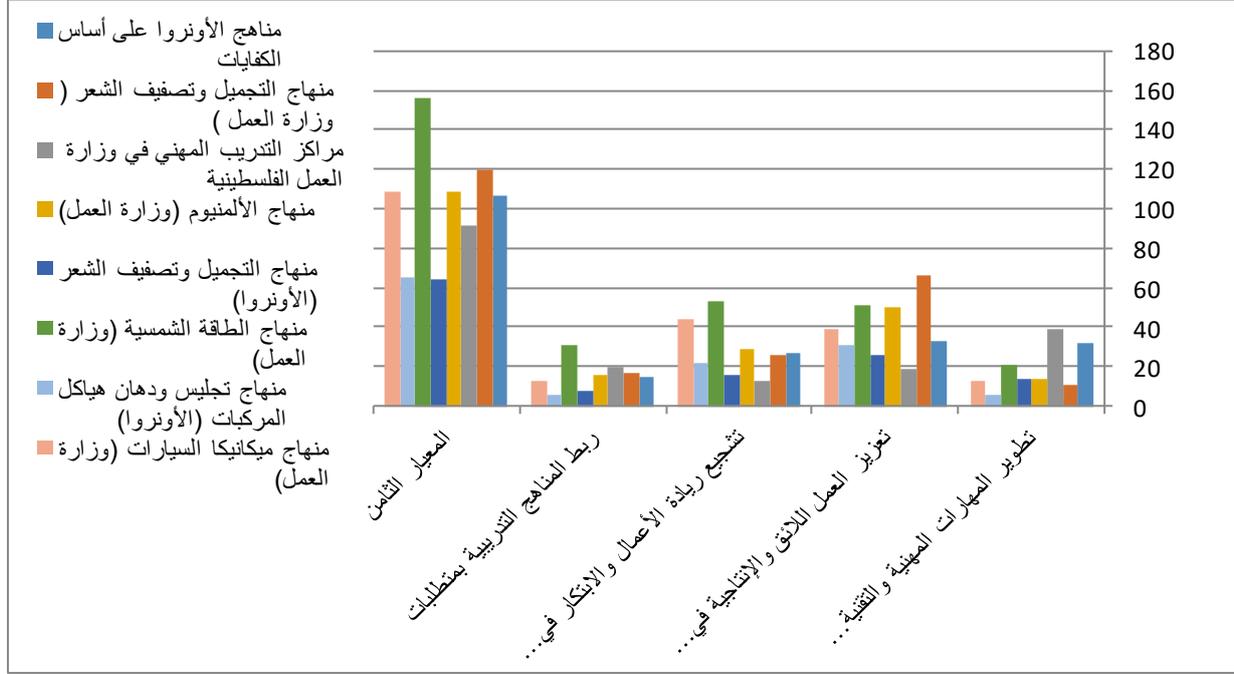
فبالنسبة إلى معيار (جودة برامج التدريب المهني)، وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (جودة برامج التدريب المهني) يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) وذلك في المؤشر رقم (٢) وبنسبة انتشار (٢٣.٥٧%) حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، وكانت الفروق دالة لصالح (منهاج الألمنيوم (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (٣) حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (٢٠.٢٩%)، وكانت أيضا الفروق دالة لصالح (مناهج الأونروا على أساس الكفايات) بنسبة انتشار (٢١.٣٥%) للمؤشر رقم (٤)، حيث احتلت أيضًا المرتبة الأولى في نسبة الانتشار، وأخيرًا كانت الفروق دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (٢٠.٧٧%) لمعيار (جودة برامج التدريب المهني) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشر (١)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين المناهج الثمانية. وبالنسبة للمعيار الثاني (تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين)؛ وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (٥) بنسبة انتشار (٢٣.٣٩%) حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، كما كانت الفروق دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (٦) حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (١٩.٧٧%)، وكانت أيضا الفروق دالة لصالح (منهاج التجميل وتصنيف الشعر (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (٢٠.٥٥%) للمؤشر رقم (٧)، حيث احتلت أيضًا المرتبة الأولى في نسبة الانتشار، وأخيرًا كانت الفروق دالة لصالح (منهاج التجميل وتصنيف الشعر (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (٢٠.٦٥%) لمعيار (تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار. وبالنسبة إلى معيار (تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية) وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (٨) بنسبة انتشار (٣٥.٢٩%)، وفي المؤشر رقم (٩) احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (١٩.٨٠%)، كما كانت الفروق دالة لصالح لكلٍ من (منهاج الألمنيوم (وزارة العمل))، و(منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (١٠) بالتساوي، حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (٢٢.٥٤%) بالتساوي مقارنة بين المناهج الأخرى، وأخيرًا كانت الفروق دالة لصالح (منهاج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (٢٣.٢٧%) لمعيار (تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشر (١١)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين جميع المناهج.

وبالنسبة إلى معيار (الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني) وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (١٥) بنسبة انتشار (٥٠.٠٠%)، وأخيرًا كانت الفروق أيضا دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (٤١.٠٠%) لمعيار (الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى مقارنة بين المناهج الأخرى. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشرات (١٢)، (١٣)، (١٤)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين جميع المناهج. ومن خلال ما سبق يتضح أن مؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (المعيار الرابع) قد أظهرت تفاوتًا في درجة تضمينها داخل المناهج المختلفة، حيث جاءت بعض المؤشرات ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين المناهج المدروسة في مدى استجابتها لهذه المؤشرات. ويعزو الباحثون تفسير الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين تكرارات الاستجابات لمؤشرات المعيار الرابع إلى تفاوت فلسفات بناء المناهج بين الجهات المقدمة للبرامج التدريبية، حيث تركز بعض المؤسسات على الجوانب التقنية والمهارية فقط، بينما تسعى جهات أخرى لدمج المهارات الحياتية والاجتماعية والبيئية ضمن المحتوى التدريبي كما يعزوه الباحثون إلى اختلاف درجة تحديث وتطوير المناهج، إذ أن بعض المناهج تم تحديثها مؤخرًا لتتماشى مع متطلبات سوق العمل وأهداف التنمية المستدامة، بينما لا تزال مناهج أخرى تقليدية وتعتمد على أساليب تعليم قديمة في حين يعتقد الباحثون أن تباين الخلفيات المؤسسية والسياسات التعليمية أسهم في هذه التباين، فمثلًا مناهج الأونروا قد تُظهر تركيزًا أكبر على جوانب الشمولية والتنمية البشرية بحكم طبيعة الفئات المستهدفة، مقارنة بمناهج وزارة العمل التي قد تركز بدرجة أعلى على الجوانب الفنية والتطبيقية المباشرة بالإضافة إلى اختلاف الكوادر المشرفة على إعداد المناهج، من حيث الخبرة والتخصص والقدرة على تضمين مؤشرات مثل الأخلاقيات المهنية، استخدام التكنولوجيا، واحتياجات الفئات الخاصة، مما ينعكس في التكرارات والنسب المئوية ويعزو الباحثون درجة التفاعل مع البيئة المجتمعية والقطاع الخاص كعامل مهم في تفسير هذه التباين إذ أن المناهج التي ترتبط بعلاقات أو شراكات مع سوق العمل تكون غالبًا أكثر تكاملًا وواقعية في محتواها، كما هو واضح في مؤشر "التكاملية" الذي أظهر دلالة إحصائية قوية.

## عرض نتائج السؤال الثاني

يتضح نتائج التحليل التي توصل إليها الباحثون كما هو مبين في شكل (٢)، والتي يمكن تلخيصها في الشكل الآتي:

الشكل (٢) التمثيل البياني لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (المعيار الثامن)



يتضح من الجدول في ملحق (٢) والشكل (٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات لمؤشرات معدلات تكرار الظواهر لبطاقة تحليل الوثائق والتي تتضمن مؤشر الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة والمرتبطة بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي بين ثمانية مناهج وهم (مناهج الأونروا على أساس الكفايات، مناهج التجميل وتصنيف الشعر (وزارة العمل)، الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التدريب (مراكز التدريب المهني في وزارة العمل الفلسطينية)، مناهج الألمنيوم (وزارة العمل)، مناهج التجميل وتصنيف الشعر (الأونروا)، مناهج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)، مناهج تجليس ودهان هياكل المركبات (الأونروا)، مناهج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل))، حيث كانت قيم كلاً لدلالة الفروق بين الاستجابات للبيانات الرتبوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$ .

فبالنسبة إلى معيار (تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني)، وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات المعيار يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التدريب المهني) وذلك في المؤشر رقم (١) وبنسبة انتشار (٢٨.٥٧%)

حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، كما كانت الفروق دالة أيضا لصالح (الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التدريب المهني) في المؤشر رقم (٤) حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (٤٠.٠٠%)، وأخيراً كانت الفروق دالة أيضا لصالح (الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التدريب المهني) بنسبة انتشار (٢٦.٠٠%) لمعيار (تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشرين (٢)، (٣)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين المناهج الثمانية. وبالنسبة للمعيار الثاني (تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني)؛ وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات المعيار نفسه، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج التجميل وتصفيف الشعر (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (٧) بنسبة انتشار (٢٠.٨٦%)، وفي المؤشر رقم (٨) بنسبة انتشار (٢٤.٤٩%)، وفي الدرجة الكلية لمعيار (تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني) بنسبة انتشار (٢٠.٩٥%)، حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشرات (٥)، (٦)، (٩) حيث تقاربت نسب الانتشار بين المناهج الثمانية.

وبالنسبة للمعيار الثالث (تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية)؛ وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (١٢) بنسبة انتشار (٢٤.٠٠%)، وفي الدرجة الكلية لمعيار (تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية) بنسبة انتشار (٢٣.٠٤%)، حيث احتلت المرتبة الأولى في نسبة الانتشار مقارنة بين المناهج الأخرى، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشرين (١٠)، (١١)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين المناهج وبالنسبة إلى معيار (ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل) وبالنظر إلى الاستجابات صاحبة التكرار الأكثر لمؤشرات معيار (ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل)، يتضح أن الفروق كانت دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) في المؤشر رقم (١٤) بنسبة انتشار (٢٨.٧٩%)، وأخيراً كانت الفروق دالة أيضا لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) بنسبة انتشار (٢٤.٦٠%) لمعيار (ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل) الدرجة الكلية، حيث احتلت المرتبة الأولى مقارنة بين المناهج الأخرى. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات الاستجابات في المؤشر (١٣)، حيث تقاربت نسب الانتشار بين جميع المناهج. ومن خلال مقارنة جميع المناهج وفقا للمعيار الثامن ككل، كانت الفروق دالة لصالح (منهاج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)) حيث احتلت المرتبة الأولى بنسبة انتشار (١٩.٠٠%) مقارنة بين المناهج الأخرى. ومن خلال ما سبق يتضح أن مؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة

(المعيار الثامن) قد أظهرت تفاوتاً في درجة تضمينها داخل المناهج المختلفة، حيث جاءت بعض المؤشرات ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين المناهج المدروسة في مدى استجابتها لهذه المؤشرات . ويعزو الباحثون تفسير الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين تكرارات الاستجابات لمؤشرات المعيار الثامن إلى طبيعة البرامج التدريبية، حيث احتل المركز الأخير معيار ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل وجاء منهاج الطاقة الشمسية دال إحصائياً ويعزو الباحثون ذلك لطبيعة البرنامج التي تتطلب تعاوناً وثيقاً مع السوق المحلي حيث أن معظم الشركات العاملة بهذا المجال شركات خاصة وهو تخصص حديث في السوق الفلسطيني، في حين أن معيار تطوير المهارات التقنية للاقتصاد الفلسطيني حل بالمركز قبل الأخير ب ١٥٠ تكراراً لجميع المناهج المستهدفة ويعزو الباحثون كون المؤشرات الدالة عليه عامة وتكون تمهيدية ولا يتم التطرق إليها ضمن المحتوى الدقيق عكس المعايير الأخرى مما أدى لانخفاض تكراراتها وحيث تختلف السياسة من مؤسسة لأخرى في ذكر التحديات والتي هي في تغير دائم في الواقع الفلسطيني وغير ثابتة، في حين أن تعزيز العمل اللائق والإنتاجية جاء متصدراً المشهد ب ٣٢٥ تكراراً ويعزو ذلك الباحثون كون مؤشراتهم تستهدف الاحتياجات الحقيقية للعامل الماهر في السوق الفلسطيني من قوانين العمل ومعايير السلامة والصحة المهنية التي يكاد لا تخلو أي وحدة أو تمرين مهني من الإشارة والتركيز عليها الأمر الذي انعكس على عدد التكرارات والنسبة المئوية الممثلة لها وقد كان منهاج التجميل وتصنيف الشعر دال إحصائياً ويعزو الباحثون للتعامل مع المواد الكيماوية في التخصص الدقيق وضرورة توخي الحذر في الاستخدام بالنسبة لتخصص حساس مثل تخصص التجميل.

### توصيات

بناء على نتائج الدراسة، يوصي الباحثون بمجموعة من التوصيات على النحو الآتي:

- ١- اقتراح مراجعة شاملة لمناهج التدريب المهني بهدف زيادة تضمين معايير ومؤشرات الهدف الثامن، خاصة تلك المتعلقة بربط المناهج بمتطلبات سوق العمل المتغيرة.
- ٢- بناء شركات وتوظيف العلاقات مع سوق العمل لضمان توافق المناهج مع احتياجات سوق العمل المتغيرة.
- ٣- يوصى بمراجعة شاملة لتحديد التباين في التضمين لمعايير ومؤشرات الهدفين الرابع والثامن باختلاف التخصص المهني.
- ٤- توقيير برامج تدريبية مستمرة لمدرربي المراكز المهنية لتكون إطاراً وطنياً شاملاً قابلاً للتنفيذ ويخضع للمتابعة والمراقبة وبسقف زمني.

### خاتمة

تعتبر هذه الدراسة محاولة جديّة من قبل الباحثين لمعرفة تضمين مناهج التدريب المهني لأهداف التنمية المستدامة للكشف ولو جزئياً عن واقع برامج التدريب المهني في فلسطين، وقد بينت النتائج اهتماماً واضحاً من قبل واضعي المناهج بتدريب ذو نوعية عالية بحسب ما كشفته نسب التضمين الكلية، في حين أظهرت انخفاضاً في محاور التعليم اللائق خصوصاً ما يتعلق بالشراكات مع سوق العمل والتي تعتبر

محوراً هاماً ومتطلباً لا غنى عنه لضمان مواكبة التقدم الحالي والاحتياجات للاقتصاد الفلسطيني الناشئ، يرى الباحثون أن هناك حاجة ماسة لتضافر الجهود لكل ذوي العلاقة بالتدريب المهني من واضعي مناهج، ومراكز تدريب، وقطاع خاص وذلك لانتاج عمال مهرة يتمتعون بالقيم والمهارات الفنية والكفايات المهنية القادرة على تكوين مستقبل مزدهر ونافع للمجتمع.

## ملحق (1)

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

م	المؤشرات	مناهج الكفايات	مناهج التصميم والتصنيف ( وزارة العمل )	الطريقة المعاصرة لتطوير المناهج المهنية	مناهج التوظيف (وزارة العمل)	مناهج التصنيف (وزارة العمل)	مناهج الطاقة الشمسية (وزارة العمل)	مناهج مهارات وداهان هيكل المركبات (الأوتروا)	مناهج ميكانيكا السيارات (وزارة العمل)	مجموع التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدالة
1	المؤشرات	14	21	14	21	11	11	12	24	128	4.523	2.4072	*11.750	7	0.109	غير دالة
2	المؤشرات	31	31	11	27	11	14	1	37	157	4.115	2.6238	*65.318	7	0.000	دالة
3	المؤشرات	12	10	7	14	2	8	3	13	69	4.232	2.4861	*16.217	7	0.023	دالة
4	المؤشرات	19	12	15	9	5	10	1	18	89	4.045	2.5580	*24.348	7	0.001	دالة
5	المؤشرات	76	74	47	71	23	43	17	92	443	4.237	2.5268	*92.133	7	0.000	دالة
6	المؤشرات	10	40	20	27	5	32	2	35	171	4.497	2.3499	*67.924	7	0.000	دالة
7	المؤشرات	7	32	23	31	15	26	8	35	177	4.695	2.2355	*37.825	7	0.000	دالة
8	المؤشرات	11	30	18	17	16	21	7	26	146	4.493	2.3201	*21.452	7	0.003	دالة

7.53	20.55	12.33	11.64	10.96	14.38	4.79	17.81	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
28	102	61	75	36	79	17	96	494	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
5.67	20.65	12.35	15.18	7.29	15.99	3.44	19.43	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
11	8	10	18	0	18	1	36	102	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
10.78	7.84	9.80	17.65	60.60	17.65	90.98	35.29	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
18	3	10	8	17	16	9	20	101	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
17.82	2.97	9.90	7.92	16.83	15.84	8.91	19.80	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
9	4	7	10	6	16	3	16	71	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
12.68	5.63	9.86	14.08	8.45	22.54	4.23	22.54	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
11	7	5	10	14	10	13	12	82	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
13.41	8.54	6.10	12.20	17.07	12.20	15.85	14.63	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
48	22	32	46	43	60	26	84	361	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
13.30	6.09	8.86	12.74	11.91	16.62	7.20	23.27	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
19.05	4.76	9.52	19.05	59.52	19.05	28.57	4.76	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
1	1	1	1	0	3	0	0	11	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
9.09	27.27	9.09	9.09	60.00	27.27	0.00	18.18	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
1	1	1	1	1	2	0	1	8	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
12.50	12.50	12.50	12.50	12.50	25.00	0.00	12.50	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
0	8	1	12	3	30	0	6	60	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
6	13	5	16	8	41	1	10	100	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
66.00	13.00	5.00	16.00	8.00	41.00	1.00	10.00	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
167	211	145	208	110	223	61	282	1407	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)
11.87	15.00	10.31	14.78	7.82	15.85	4.34	20.04	100.00	تطوير الكفايات المهنية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإدماج في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمني في وحدة التحليل)

## ملحق رقم (٢)

نتائج تكرارات الاستجابات والنسب المئوية لمؤشرات تحليل المناهج في ضوء أهداف التنمية المستدامة (الهدف الثامن)

م	المؤشرات	مناهج الأورو على القطاعات	مناهج التجريب والتصنيف الشعر ( وزارة العمل )	الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير برامج التدريب المهني	مناهج الأمم المتحدة (العدل)	مناهج التحليل والتصنيف الشعر (الأورو)	مناهج الطفلة الشمسية (وزارة العدل)	مناهج تجارب وهان هيكل المرمبات (الأورو)	مناهج ميكانيكا السيارات (وزارة العدل)	مجموع التكرارات	التكرار المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	2٤	درجة الحرية	مستوى الدالة	الدالة	
1	الإشارة إلى احتياجات سوق العمل الفلسطيني الحالية والمستقبلية من المهن اعتماداً على تحليل احتياجات أو دراسات وغيرها.	26.53%	6.12%	28.57%	10.20%	10.20%	10.20%	4.08%	4.08%	49	166	3.388	2.0394	7	0.001	دالة	
2	الربط بين المهارات المهنية والقطاعات الاقتصادية الرئيسية في فلسطين من خلال بيان أهميتها وبيان أثرها	19.44%	5.56%	25.00%	13.89%	11.11%	5.56%	11.11%	11.11%	36	145	4.028	2.2864	7	0.230	غير دالة	
3	تضمين أنشطة لتطوير مهارات التكيف مع التغيرات التكنولوجية في بيئة العمل من جوانب التعلم مدى الحياة والتطوير المهني المستمر.	15.56%	11.11%	17.78%	13.33%	4.44%	24.44%	2.22%	11.11%	45	188	4.178	2.2592	7	0.078	غير دالة	
4	الإشارة إلى التحديات الاقتصادية والسياسية وضحايا الحياة والمجتمع في فلسطين وتأثيرها على المهن المختلفة بشكل صريح أو ضمنى	25.00%	5.00%	40.00%	0.00%	10.00%	5.00%	1.00%	10.00%	20	70	3.500	2.2827	6	0.020	دالة	
	تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني	21.33%	7.33%	26.00%	9.33%	14.00%	4.00%	8.67%	10.00%	150	569	3.793	2.2052	7	0.000	دالة	
5	تضمين مفاهيم العمل اللائق (ساعات العمل، الأجور العادلة، العمر المناسب لمجال العمل)	7.89%	23.68%	7.89%	13.16%	23.68%	5.26%	5.26%	100.00%	38	2	4.184	2.0514	7	0.097	غير دالة	
6	الإشارة إلى الإنجازات التي تواجه العمال كالتعلم القسري والاسترقاق والتجارة بالبشر وعصاة الأطفال.	16.67%	16.67%	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	16.67%	12	43	3.583	2.3143	4	0.974	غير دالة	
7	تضمين معايير السلامة والصحة المهنية في كل تخصص مهني	10.79%	20.86%	2.16%	15.11%	15.83%	11.51%	16.55%	100.00%	139	644	4.633	2.4202	7	0.000	دالة	
8	تضمين معلومات عن حقوق العمال، قوانين العمل، عقود العمل وتحديات البطالة في سوق العمل الفلسطيني	14.29%	24.49%	6.12%	20.41%	6.12%	20.41%	4.08%	100.00%	49	185	3.776	2.0642	7	0.007	دالة	
9	تضمين مهارات التخطيط وإدارة الوقت وتنظيم العمل لزيادة الإنتاجية	7.79%	18.18%	9.09%	14.29%	12.99%	14.29%	12.99%	100.00%	77	356	4.623	2.2771	7	0.688	غير دالة	
	تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال التدريب المهني	33%	66%	19%	50%	26%	51%	31%	39%	315	1387	4.403	2.3005	7	0.000	دالة	
10	تضمين مفاهيم ريادة الأعمال وكيفية بدء مشروع مهني صغير	10.48%	20.95%	6.03%	15.87%	16.19%	9.84%	12.38%	100.00%	30	141	4.700	2.1520	6	0.189	غير دالة	
	تعزيز ريادة الأعمال والإنتاجية في المجالات المهنية	16.67%	6.67%	23.33%	6.67%	26.67%	13.33%	6.67%	100.00%	50	227	4.540	2.4512	5	0.515	غير دالة	
11	التركيز على التحليل والإدراج في حل المشكلات العملية في المجالات المهنية المختلفة في المواقف التعليمية	8.00%	18.00%	18.00%	14.00%	18.00%	0.00%	24.00%	0.00%	100.00%	150	770	5.133	2.3734	7	0.000	دالة
12	تضمين مؤشرات على الثقة ومعايير الجودة والأداء في التخصص المهني	12.00%	11.33%	1.33%	10.00%	9.33%	24.00%	20.00%	100.00%	230	1138	4.948	2.3673	7	0.000	دالة	
	تشجيع ريادة الأعمال والابتكار في المجالات المهنية	11.74%	11.30%	5.65%	12.61%	9.96%	23.04%	9.57%	100.00%	44	22	4.948	2.3673	7	0.000	دالة	
13	تضمين معلومات عن التلمذة المهنية والتشبيك مع القطاع الخاص	7.67%	10.00%	21.67%	16.67%	20.00%	5.00%	10.00%	100.00%	60	254	4.233	2.1421	7	0.059	غير دالة	
14	توفير معلومات عن التطورات التكنولوجية والممارسات الحديثة في مجال التخصص المهني	12.12%	16.67%	10.61%	9.09%	7.58%	28.79%	4.55%	10.61%	66	291	4.409	2.2599	7	0.005	دالة	
	ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل	11.90%	13.49%	15.87%	12.70%	6.35%	24.60%	4.76%	10.32%	126	545	4.325	2.1976	7	0.000	دالة	
	الهدف الثامن	13.03%	14.62%	11.08%	13.28%	7.80%	19.00%	7.92%	13.28%	821	3639	4.432	2.3158	7	0.000	دالة	

## ملحق (٣) أداة الدراسة النهائية

معايير مناهج برامج التدريب المهني في ضوء الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة ومؤشراتها

المعيار	المؤشر	التكرارات	المجموع	النسبة المئوية	ملاحظات
١. جودة برامج التدريب المهني	١. الشمولية: توفر معلومات و قوائم للمهارات الأساسية والمتقدمة، مشاريع تطبيقية تجمع بين المعرفة النظرية والمهارات العملية				
	٢. التكاملية: تضمين أمثلة من الواقع المهني تحاكي بيئة العمل الحقيقية في القطاع الخاص، لتوضيح المفاهيم، تسلسل المحتوى بحيث يتبع كل درس نظري موقف تطبيقي.				
	٣. المرونة: خيارات متعددة للأنشطة والمشاريع تناسب مختلف أساليب التعلم، وتراعي الفروق الفردية بتضمين موارد تعليمية إضافية للمتدربين الذين يحتاجون لدعم إضافي.				
	٤. اعتماد المنهاج على نظام تقييم تربوي يتصف بالتنوع والاستمرارية ووضوح المعايير والتعزيز ويعتمد على مبدأ التقييم من أجل التطوير وينتقل من الكشف عن التحصيل المعرفي إلى الأدوات، باستخدام أنماط مختلفة من التقييم البديل.				

			٥. تعزيز الكفايات الاجتماعية: ظهور إشارات على مهارات التواصل الفعال والعمل الجماعي، توزيع الأدوار، المسؤولية الاجتماعية ( بشكل صريح أو ضمنى في وحدة التحليل)	٢. تنمية مهارات المتدربين الحياتية والمهنية للقرن الحادي والعشرين
			٦. تنمية الكفايات البشرية: القيادة، التكيف مع التغيرات، الذكاء العاطفي، التنظيم الذاتي، والتعلم مدى الحياة، والمصادقية، والاستقلالية ( بشكل صريح أو ضمنى في وحدة التحليل)	
			٧. تطوير الكفايات المنهجية: التفكير النقدي، حل المشكلات، البحث باستخدام الانترنت، العرض والتوثيق، قراءة الرسوم والمخططات، عمل الحسابات والإبداع في السياق المهني (بشكل صريح أو ضمنى في وحدة التحليل)	
			٨. تضمين إرشادات وتوجيهات للمدربين حول أساليب التدريب الحديثة والفعالة كالتعلم النشط والتفاعلي في المجال المهني	٣. تأهيل المدربين وتطوير المرافق التدريبية
			٩. توفير معلومات عن المرافق والتجهيزات والوسائل التدريبية الحديثة (بنية تحتية وموارد بشرية وشبكات) والمناسبة لكل مجال مهني	
			١٠. تضمين إرشادات لاستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التدريب المهني	

			١١. تضمين معلومات عن الاهتمام بتوفير بيئة تدريبية آمنة ونظيفة وملائمة لجميع المتدربين	
			١٢. توفير مؤشرات لضمان فرص متساوية للالتحاق ببرامج التدريب المهني لجميع الفئات	٤. الإنصاف وتكافؤ الفرص في التدريب المهني
			١٣. توفير معلومات عن مراعاة احتياجات ذوي الإعاقة في برامج التدريب المهني	
			١٤. تشجيع مشاركة الإناث في مجالات التدريب المهني المختلفة	
			١٥. تضمين إرشادات حول أخلاقيات العمل في المجال المهني	

### معايير مناهج برامج التدريب المهني في ضوء الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة ومؤشراتها

المعيار	المؤشر	التكرارات	المجموع	النسبة المئوية	ملاحظات
٥. تطوير المهارات المهنية والتقنية للاقتصاد الفلسطيني	١٦. الإشارة إلى احتياجات سوق العمل الفلسطيني الحالية والمستقبلية من المهن اعتماداً على تحليل احتياجات أو دراسات وغيرها.				
	١٧. الربط بين المهارات المهنية والقطاعات الاقتصادية الرئيسية في فلسطين من خلال بيان أهميتها وبيان أثرها				
	١٨. تضمين أنشطة لتطوير مهارات التكيف مع التغيرات التقنية في بيئة العمل من				

				جوانب التعلم مدى الحياة والتطوير المهني المستمر	
				١٩. الإشارة إلى التحديات الاقتصادية والسياسية وقضايا الحياة والمجتمع في فلسطين وتأثيرها على المهن المختلفة شكل صريح أو صمني	
				٢٠. تضمين مفاهيم العمل اللائق (ساعات العمل، الأجور العادلة، العمر المناسب لمجال العمل)	٦. تعزيز العمل اللائق والإنتاجية في مجال
				٢١. الإشارة إلى الانتهاكات التي تواجه العمال كالعمل القسري والاسترقاق والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال.	التدريب المهني
				٢٢. تضمين معايير السلامة والصحة المهنية في كل تخصص مهني	
				٢٣. تضمين معلومات عن حقوق العمال، قوانين العمل، عقود العمل وتحديات البطالة في سوق العمل الفلسطيني	
				٢٤. تضمين مهارات التخطيط وإدارة الوقت وتنظيم العمل لزيادة الإنتاجية	
				٢٥. تضمين مفاهيم ريادة الأعمال وكيفية بدء مشروع مهني صغير	٧. تشجيع ريادة الأعمال
				٢٦. التركيز على التحليل و الإبداع في حل المشكلات العملية في المجالات المهنية المختلفة في المواقف	والابتكار في المجالات المهنية

				التعليمية التعليمية
				٢٧. تضمين مؤشرات على الدقة ومعايير الجودة والأداء في التخصص المهني
				٢٨. تضمين معلومات عن التلمذة المهنية والتشبيك مع القطاع الخاص
				٢٩. توفير معلومات عن التطورات التكنولوجية والممارسات الحديثة في مجال التخصص المهني
				٨. ربط المناهج التدريبية بمتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص

## المراجع العربية

- الإدارة العامة للتدريب المهني. (٢٠٢١). بطاقة الخدمات لوزارة العمل. تم الاسترداد من وزارة العمل الفلسطينية: من <https://www.mol.pna.ps/page/71>
- إمام، محمد صلاح والمرساوي، محمد عبد اللطيف. (٢٠٢٤). دور مدارس التعليم والتدريب الفني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة في مصر. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، ٩ (٤٨).
- الأمم المتحدة: الجمعية العامة. (٢٠١٥). تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030. الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الأمم المتحدة لاعتماد خطة التنمية لما بعد ٢٠١٥، الدورة السبعون، ١٧.
- الأونروا. (٢٠٢١). إطار تطوير مناهج الأونروا المبنية على أساس الكفايات. قسم التعليم التقني والمهني، دائرة التربية والتعليم، الرئاسة العامة، عمان، الأردن.
- بوسلام، أنس. (٢٠٢٤). العينة والبحث الميداني في العلوم الإنسانية والاجتماعية. مجلة ريمسس (REMSES). ٩ (٣)، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، المغرب.
- الدماغ، زياد جلال خليل وأبو حجير، طارق مفلح. (٢٠٢٢). واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين ودوره في زيادة المشروعات الصغيرة. المجلة العربية للإدارة، ٤٢ (1)، ٩٥-١١٢.
- رشيد، غازي. (٢٠٢١). أسلوب تحليل المحتوى النوعي: رؤية تحليلية. مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، ١ (٤٥)، ٧٩-١١٤.
- شحادة، سحر ويوسف، فضيلة. (٢٠٢٣). تطوير المنهاج الفلسطيني المكتوب للعلوم لملائمته التنمية من أجل الاستدامة. مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للأدب والدراسات التربوية والنفسية، ٣ (٩)، ٢٣٣-٢٥١.
- الشهراني، مشاعل والشهراني، عبدالله. (٢٠٢٢). تصور مقترح لتفعيل دور التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ١ (٢٥)، جامعة ببشة، المملكة العربية السعودية.
- طه، فلسطين عزات، وسلامة، محمد كامل. (٢٠٢٣). دراسة مقارنة للتعليم من أجل التنمية المستدامة بمراحل التعليم العام بكل من فنلندا وفلسطين. مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين، ٣ (10)، ٦٨-٨٦.
- العامري، أحمد بن محمد. (٢٠٢٤). دور الإنماء المهني للمعلمين الجدد في تحقيق التنمية المستدامة. المجلة العربية للتربية النوعية، ٣١، ١-١٨.
- العبد، عاطف، وعزمي، زكي. (٢٠٠٢). الأسلوب الإحصائي واستخداماته في بحوث الرأي العام والإعلام: الدراسات الميدانية - تحليل المحتوى - العينات. القاهرة، دار الفكر العربي

عساف، صالح حمد. (٢٠١٠). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، منشورات دار الزهراء مدينة نصر، القاهرة، مصر. عليان، ربيحة والدولات، عدنان. (٢٠٢٠). تطوير معايير للمناهج الفلسطينية في ضوء أهداف الازدهار ل خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠م. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٨ (٥)، ٨٠٤-٨٢٨. لامية، مجدوب. (٢٠٢٠). مناهج البحث العلمي. قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. مزهر، رمزي عطية والعكش، علاء الدين خليل. (٢٠٢١). تقييم دور برامج تأهيل الشباب في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تحليلية - وزارة العمل بقطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، ٩ (4)، ٢٨-١. هلال، رندة وعمرو، زياد وصالحه، نبيل. (٢٠٢٣). دليل عملي للإرشاد المهني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني لشمول وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني، اليونسكو، رام الله، فلسطين.

## References

- Abuhussein, H. F. (2024). The Palestinian Curriculum and European Foreign Aid: The Challenges to Preserve National Content. *Education as Change*, 28(1), 1-28
- Anakwuba, B., & Ezenekwe, U. R. (2024). Prioritizing and Re-orienting Vocational Education for Sustainable Development in Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VIII(XV), 141-150. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.815EC0011>
- Carlsen, L., & Bruggemann, R. (2022). The 17 United Nations' sustainable development goals: A status by 2020. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 29(3), 219-229 .
- Elyan, R., & Al Doulat, A. (2021). Education and the Sustainable Development Goals 2030 toward National Standards for Including the SDGs in the Palestinian Curriculum. *Dirasat: Educational Sciences*, 48(4), 392-413.
- Elyan, R., & Al-Doulat, A. (2021). Evaluating the Content of Palestinian Curricula in Light of the Sustainable Development Goals 2030. *Journal of MultiDisciplinary Evaluation*, 17(41), 1-18.
- Esmail, A. H. M., & Khan, Z. M. (2024). Alignment of vocational education curricula with job requirements in industrial sector: Analysis study. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(3), 2303-2313
- European Training Foundation. (2018). *Education, Training, and Developments 2018 (Palestine)*. Retrieved from [www.etf.europa.edu](http://www.etf.europa.edu)
- European Training Foundation. (2024). *Torion Process 2022-2024: System Performance monitoring (Palestine)*. Retrieved from [www.etf.europa.edu](http://www.etf.europa.edu)
- Fayyaleh, N., & Fogarty, L. (2024). Transforming Vocational Education in Palestine by Integrating 21st Century Skills: Effects, Challenges and Opportunities. *Journal of Education in Muslim Societies*, 5(2), 31-47.
- Forsler, A., et al. (2024). Teaching for sustainable development in vocational education. *Journal of Biological Education*, 1-14.
- Gaiduk, O., & Kalenskyi, A. (2023). Sustainable Development in Vocational Education: Foreign Experience. *Visnyk Taras Shevchenko National University of Kyiv Military-Special Sciences*, 56, 5-9.
- Gemil, K. W., et al. (2024). The relationship of vocational education skills in agribusiness processing agricultural products in achieving sustainable development goals (SDGs). *ASEAN Journal of Science and Engineering Education*, 4(2), 181-192.

- Lambini, C. K., Goeschl, A., Wäsch, M., & Wittau, M. (2021). Achieving the Sustainable Development Goals through Company Staff Vocational Training—The Case of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) INEBB Project. *Education Sciences*, 11(4), 179. <https://doi.org/10.3390/educsci11040179>
- Lei, M., & Abidin, N. Z. (2024). Exploring the Relationship Between the United Nation Sustainable Development Goal (SDG) and Technical and Vocational Education and Training (TVET). *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, 6(2), 591-601.
- Lei, X., et al. (2024). Digitalization and sustainable development: Evidence from OECD countries. *Applied Energy*, 357, 122480.
- Liu, Y., et al. (2024). Aligning music education curriculum with employment market demands: a case study of Jiangxi Normal College. *Cogent Education*, 11(1), 2380631
- Ma, X., Nakab, A., & Vidart, D. (2024). Human Capital Investment and Development: The Role of On-the-Job Training. *Journal of Political Economy Macroeconomics*, 2(1), 107–148. <https://doi.org/10.1086/728667>
- Raffle, H. (2006). *Assessment and reporting of intercoder reliability in publishing meta-analyses related to preschool through grade 12 education*. Unpublished doctoral dissertations, The college of education, Ohio university, Ohio, The United States of America.
- Saxena, A., et al. (2021). Striving for the United Nations (UN) sustainable development goals (SDGs): what will it take? *Discover Sustainability*, 2, 1-14 .
- Suharno, S., et al. (2025). Sustainability development in vocational education: a case study in Indonesia. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*
- UNESCO .(2012). *Transforming Technical and Vocational Education and Training*. Paris: UNESCO
- Wesley, J. (2009). *Building Bridges in Content Analysis: Qualitative and Quantitative Traditions*. The Annual Meeting of the Canadian Political Science Association Carleton University Ottawa, Ontario.