# التعليم المهني والتقني في فلسطين بين الإرشاد المهني، وتمكين الشباب من دخول سوق العمل بمختلف مجالاته– دراسة تحليلية تأصيلية

نادية مراد حنون– دكتوراة إرشاد تربوي ونفسي– جامعة القدس المفتوحة – فلسطين –رام الله
nadiammhh@gmail.com
0599332223

# التعليم المهني والتقني في فلسطين بين الإرشاد المهني، وتمكين الشباب من دخول سوق العمل بمختلف مجالاته– دراسة تحليلية تأصيلية

**المستخلص:**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التعليم المهني والتقني في فلسطين بين الإرشاد المهني، وتمكين الشباب من دخول سوق العمل بمختلف مجالاته، وبيان المنطلقات والأطر التي شكلت التعليم المهني والتقني بين الإرشاد وتمكين الشباب، والكشف أيضاً عن أهم التحديات التي تواجه تمكين الشباب في المجتمع الفلسطيني، وآليات التصدي للتحديات (البشرية، الاجتماعية، الاقتصادية) التي تعوق تحقيق التعليم المهني والتقني، واستخدمت الدراسة تصميم النظرية المجذرة التي يقصد بناء النظرية بالتحليل العميق للبيانات، حيث جمعت البيانات النوعية من خلال تحليل الأدب النظري والوثائق والقراءات الأكاديمية والدراسات السابقة. وأظهرت نتائج الدراسة الحالية: أن تحقيق أهداف التنمية المستدامة لا يتم بغياب المواءمة بين مخرجات التعليم، والاهتمام بالتعليم والتدريب المهني والتقني من جهة، والاحتياجات الفعلية لسوق العمل من جهة أخرى، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن تمكين الشباب لسوق العمل ومجالاته المختلفة يتم من حلال تبني القطاع الخاص للتعليم المهني والتقني، واعتبار ذلك كضرورة وطنية وقومية. حيث تم تطبيق الاستراتيجية الوطنية لتأهيل وتدريب جميع طواقم التعليم المهني في جميع المدارس المهنية الحكومية الفلسطينية في نهاية 2019.

**التوصيات:**

1. بناء استراتيجية متكاملة وشاملة ومنظمة تحقق الهدف الأسمى لإرشاد الطلبة وتوجيههم نحو التعليم المهني والتقني ربط التعليم المهني والتقني بمتطلبات تمكين الشباب في سوق العمل على أساس تخريج كوادر أكثر قدرة على تحمل مسؤولية التنمية بواسطة التقنية الحديثة.
2. تمكين الشباب عن طريق منحهم القروض لاستثمارها في مشاريع تدر عليها دخلاً وتؤمن هدف التنمية التشاركية، وتعزيز السياسات والبرامج وآليات التنسيق الوطنية المتعلقة بالشباب بوصفها أجزاء أصيلة من التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالتعاون مع القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية.
3. العمل على توجيه الدراسات البحثية في الجامعات الفلسطينية نحو تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بما يتناسب مع واقع السوق الفلسطيني

**Extract:**

The study aimed to reveal the reality of vocational and technical education in Palestine between counseling and enabling young people to enter the labor market in various fields, and to indicate the starting points and frameworks that have shaped vocational and technical education between counseling and youth empowerment, and also reveal the most important challenges facing youth empowerment in the Palestinian society, and mechanisms to address challenges (human, social, Economic) which hinders the achievement of professional and technical education, the study used the design of deep-rooted theory that is intended to build theory by deep data analysis, where qualitative data are collected through the analysis of theoretical literature, documents, academic readings and previous studies.

The results of the current study showed that the achievement of sustainable development goals is not achieved without harmonization between education outputs, attention to vocational and technical education and training on the one hand, and the actual needs of the labor market on the other hand, and the results of the study also showed that the empowerment of young people for the

labor market and its various fields is through the adoption of vocational and technical education by the private sector, and considering this as a national and national necessity.
Recommendations:
.1Building an integrated, comprehensive and organized strategy that achieves the ultimate goal of guiding students and directing them towards vocational and technical education Linking vocational and technical education to the requirements of empowering youth in the labor market on the basis of graduating cadres more capable of assuming responsibility for development through modern technology .
.2Empowering youth by granting them loans to invest in income-generating projects that secure the goal of participatory development, and strengthening national policies, programs and coordination mechanisms related to youth as integral parts of social and economic development in cooperation with the private sector and non-governmental organizations.
3. Work to direct research studies in Palestinian universities towards developing the TVET sector in line with the reality of the Palestinian market.

**مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية:**

تماشياً مع خطط التنمية المستدامة 2030، ومع التنافس الشديد في سوق العمل، وتعدد الخيارات المهنية والتعليمية، أجمع المختصين في مجال تنمية الموارد البشرية على وجود علاقة متينة بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوفر المهارات البشرية، وأن الثروة الحقيقية لأي مجتمع من المجتمعات تتمثل في مواردها البشرية (رأس المال البشري)، وجوهر التنمية هو الاستثمار في قدرات الأفراد الذين يقومون بدورهم بتنمية مجتمعهم، فأصبح من الضروري وجود برامج للتعليم المهني والتقني في المؤسسات التربوية تعنى بتمكين الشباب من دخول سوق العمل، وتوفير مرشدين مهنيين، لتقديم الاستشارات والبرامج الإرشادية المهنية، والتي تهدف إلى تحقيق نضج الاتجاه المهني، والتكيف التربوي للطلبة، ومساعدتهم على اختيار مستقبلهم الوظيفي في ضوء ميولهم وإمكاناتهم، وقدراتهم، وتبصريهم بالفرص المتاحة في ضوء الخطط التنموية التي تضعها الدولة، وهي من أهداف التنمية المستدامة تعنى بالتخصصات المهنية وفق نظريات الإرشاد المهني (جينزبرغ وهولاند وسوبر..)، فالإرشاد المهني يمكن أن يكون في بعض الأحيان علاجاً، حيث أن الاستقرار الوظيفي مرتبط بالاستقرار النفسي والشخصي للفرد.

فارتفاع نسق نمو الاقتصاد ينمي طلب سوق العمل على المهارات، وبالتالي يرفع في عدد المقبلين على التدريب، بالإضافة إلى إيجاد العمالة المؤهلة والمدربة مؤشرات على توفر عوامل إنتاج تمكن من تقليص في كلفة الإنتاج، والرفع من مردودية العمل، وتحسين جودة المنتج وكلها مؤشرات على توفر الظروف لاكتساب حصة في السوق، وهي محفز هام للاستثمار، وتوسيع النشاط الاقتصادي (التومي،2009)،وقد أورد (الدماغ وأبو حجر،2022) في دراستهما أن واقع التعليم والتدريب المهني في فلسطين له دور في زيادة المشروعات الصغيرة، مما ساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

وقد ذكر عرعر(2019) معوقات تحول دون تحقيق توازن بين التعليم والتدريب المهني والتقني بما يتناسب مع احتياجات السوق الفلسطيني: النظرة المجتمعية، الدونية للتعليم، والتدريب المهني والتقني، وقلة عدد المدارس المهنية الموزعة جغرافيا، والتي لا تراعي طبيعة المدن الفلسطينية الزراعية، والصناعية والتجارية، والسياحية، والخدماتية وعدم المساهمة بتغطية تكاليف المواصلات للطلبة الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني والتقني، وعدم وجود امتيازات لخريجي المسار المهني، بالإضافة إلى عدم وجود متخصصين بتقديم الاستشارة المهنية ، وعدم وجود دور فاعل وممنهج للإعلام ، ومن العوامل المؤثرة في مسار الطالب التعليمي هم :الأهل والبيئة والزملاء.

وقد تميزت مؤسسات التعليم المهني والتقني بكونها سباقة لتقديم خدمات التعليم والتدريب المهني منذ منتصف القرن الماضي، او القرن الذي سبقه، كما قدمت تلك المؤسسات الفرص للتعليم وتدريب الفتيات منذ ذلك التاريخ، إضافة لاستنارتها بالاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني في فلسطين، وبالتالي مزجت ما بين الخبرة والتمرس، ومواكبة التطور والمرونة، وحيث أظهرت دراسة (عفونة،2017) 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 النسبة المئوية للاستجابة عليها من بين (65.74) لمجال الأجهزة والبنية التحتية (78.2%) للمجال الثاني توفير فرص عمل وكانت كبيرة بالنسبة للدرجة الكلية لجميع الفقرات، أن الإقبال على تخصصات التجميل والخياطة ما زالت كبيرة، وهذا الإقبال يرتبط بثقافة المجتمع الذي مازال يعيق التحاق الإناث في تخصصات جديدة ، وتم طرح فكرة النوع الاجتماعي في عملية التدريس والتدريب، وكما أوصت الدراسة بضرورة تطوير المناهج والبرامج التدريبية لتكون مناسبة للنوع الاجتماعي، وفي دراسة أجراها ( العوضي،2021) أن تقييم مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة متوسطة. وحيث تحتل قضايا الشباب موقعاً مركزياً على رأس قائمة أوليات دولة فلسطين ومؤسساتها الرسمية والأهلية، ما يعكس اعترافاً بأهمية القضايا المتعلقة بالشباب، ويعبر عن مدى تشابك قضاياهم مع مجمل التحديات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية التي تواجهها فلسطين، فقطاع الشباب يعد القطاع الأوسع، وأحد أهم مرتكزات الحاضر، بالإضافة إلى كونهم صناع المستقبل (مركز المعلومات الفلسطيني –وفا،2023).

وتقدم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين العديد من التخصصات المهنية للطلبة، حيث 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 (حلبي،2012). وعلى الرغم من أن هناك طلباً متزايداً على برامج التعليم والتدريب التقني والمهني، فإن المفاهيم الخاطئة التي تحوم حولها لا تزال تلقي بظلالها في المجتمع الفلسطيني.

ووفقاً لليونسكو، هناك حاجة إلى توفير ما يقرب من 475 مليون وظيفة لاستيعاب 73 مليون شاب عاطل عن العمل في جميع أنحاء العالم على مدى العقد المقبل، وإلى جانب دوره المهم في تعزيز الاقتصادات والمجتمعات، إلا أن الصورة العامة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب التقني والمهني يتم تجاهلها في كثير من الأحيان. وإن التمسك بهذه المفاهيم الخاطئة من شأنه تهميش دور برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من التنمية المستدامة، وليس فقط التنمية الشخصية (البيان،12أغسطس2018).

وللنهوض بالتعليم المهني والتقني لتمكين الشباب في سوق العمل ومجالاته المختلفة، لابد من توجيه الطلبة للتعليم المهني والتقني، فالتوجيه المهني كان في بدايته مهنيًا ثم مدرسياً ومهنياً، ويهدف إلى مساعدة الفرد على توضيح اهتماماته ليستطيع الفرد اتخاذ قراراته الخاصة به ويقضي بتشخيص دقيق للتعليم المهني والتقني، وتحديد ملامح العلاقة بينه وبين احتياجات سوق العمل من المهارات، ومد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة والحرف، وما تتطلبه من

قدرات واستعدادات وميول حتى يتمكن من اختيار المهنة، أو الحرفة التي تلائمه من خلال تأهيله، وتحقق له النمو السوي، وتحقيق التوافق السوي، لذا يتحتم علينا ضرورة الانطلاق نحو التوجيه والإرشاد المهني لنبقى رواد فاعلين، ونسهم بصورة مباشرة في بناء القوى البشرية المحلية ؛لرفد السوق المحلي والعربي بكفاءات مميزة ، الأمر الذي سيسهم إيجابيا في تنمية المجتمع الفلسطيني، فمخرجات منظومة التعليم هي المسؤولة عن استمرارية التطور العلمي والتقني واستخدامه والتعامل معه(Stevenson, 2020) .

فالغرض الأساسي من مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني هو تزويد الأشخاص بالقدرات التي يمكن لها أن تزيد من فرص عملهم في الحياة، وتوسيع من نطاقها، لذا يجب العمل على تطوير مؤسسات التعليم المهني والتقني كإحدى دعائم المجتمع، ووسيلة لتحقيق النمو الاقتصادي الفردي والجماعي (Chughtai, & Lateef ,2015 )، وذلك بتقديم خدمات الإرشاد المهني، وحيث أصبحت المهنة من أولى اهتمامات الأفراد في المجتمع، ويتوقف مستقبل الأفراد على اختيار المهنة التي تكون مصدر سعادتهم أو شقائهم على مدى قدرة الكشف عن ميول واهتمامات الطلاب الدراسية والمهنية؛ لذا لا بد من إرشادهم وتوجيههم إلى الاختيار السليم وفق آليات إرشادية فعالة بما يتوافق مع قدراتهم وميولهم، وحاجة السوق وصولاً إلى حالة التوافق في اتخاذ القرار المناسب لاختيار المسار الدراسي والمهني.

فالتوجيه المهني والذي أنشأ على يد العالم فرانك بارسونز في الولايات المتحدة الأمريكية في العام(1909)أحد الجوانب التعليمية التربوية المخططة والممنهجة لمساعدة الطلاب على رسم ملامح مستقبلهم الدراسي والمهني من خلال مساعدتهم في اكتشاف ذاتهم، والتعرف على قدراتهم وميولهم، وتوفير المعلومات المهنية عن سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي وتخصصاتها تتيح لهم القدرة على اتخاذ القرار التعليمي الملائم لتحديد مستقبلهم المهني، وبالتالي اختيار المسار الدراسي بما يتناسب مع تطلعاتهم المستقبلية والمهنية من خلال خدمات التوجيه والإرشاد، والتي ترتبط بأربعة مجالات أساسية منها: الإعلام ،التوجيه ، التقويم والمساعدة النفسية، و تهدف إلى تدعيم الجوانب النمائية والوقائية والإرشادية للطالب في مختلف المراحل الدراسية ويعتقد فرانك بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية، وشروط النجاح في المهن المختلفة للفرد ومنها: معرفة قدراته واستعداداته وميوله، وتزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة، وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه(Chamorro-Premuzic & Furnham, 2007).

وحيث تكمن أهمية التوجيه المهني في قدرته على مساعدة الأفراد على اختيار المهن التي تناسبهم، وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، حتى يستطيع أن يلبي الحاجات التربوية، والتدريبية المتزايدة عند الناس، ليتمكنوا من التعايش مع مشكلاتهم الحياتية اليومية المعقدة، فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة، وتطور التكنولوجيا، وظهور مهن مختلفة جديدة في كل حقبة قصيرة من الزمن، واندثار مهن أخرى، الأمر الذي جعل من التوجيه المهني ضرورة ماسة لجميع المهنيين، والطلبة، والمدربين، والتربويين وغيرهم. وإن اختيار الفرد لمهنته لا بد أن يتم عن قناعة، وهذه القناعة تنبع من خلال ملاءمة ميول الفرد، وقدراته، ومهاراته، وسماته الشخصية للمهنة التي اختارها، فالتوجيه والإرشاد المهني هو عملية مساعدة الفرد على اتخاذ القرار المهني السليم وفق استعداداته، وميوله، وقدراته، ومهاراته، وسماته الشخصية (زهران ،1998).

ويعرف سوبر (Super) التوجيه والإرشاد بأنه: عملية مساعدة الفرد على إنماء، وتقبل صورة لذاته متكاملة ملائمة لدورة في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر تلك الصورة في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة، وللمجتمع المنفعة (هنا،1959). وتتمثل أهداف التوجيه المهني في دراسة تغييرات سوق العمل وتوسيع المعرفة لبناء المهارات والقدرات واكتشاف الميول، وتحسين مهارات اتخاذ القرار وبناء الذات وغيرها من الأهداف التي تؤدي إلى الاختيار المهني السليم (Conger & Hiebert ,2007)

ويرى جون هولاند (Holland John) أن الميول المهنية هي بمثابة إحدى مظاهر الشخصية، حيث أن وصف الميول المهنية لفرد هو وصف لشخصية ذلك الفرد لأن هناك علاقة تبادلية بين السمات الشخصية والميول المهنية (أبو عيطة،2002).

ويرى الباحثون أن الإرشاد المهني يتمثل في مساعدة الفرد (المسترشد) في اختيار المهنة الأكثر ملائمة له من حيث قدراته واستعداداته وميوله، والأكثر قدرة على تلبية حاجاته المختلفة، وإيصاله إلى الشعور بالرضا الوظيفي والاستقرار المهني، و ان دور المرشد والمرشدة المهني داخل مؤسسات التعليم والتدريب المهني يختلف عن دور المرشد والمرشدة في المدارس الأكاديمية ، حيث ان الطلاب هنا قد اتموا مرحلة الاختيار المهني واختاروا فعلا المهن التي يرغبون بها، وعليه فان المرحلة الاولى من عملية الارشاد قد تمت بنجاح ويجب الانطلاق الى المرحلة الجديدة المرتبطة بالجانب التطبيقي ، ولأن معظم الطلبة قد اختاروا هذه المهن دون معرفة كامله ببيئة العمل وظروف وشروط المهنة وافاق تطورها والمهن المرتبطة بها، والمهارات المطلوبة في سوق العمل، فان هنالك حاجه ماسه لتدخل المرشد ومرشدة في مؤسسة التعليم والتدريب المهني، لكي يساعد الطالب على استكشاف كل هذه الجوانب، لكي يحقق التوافق المهني المطلوب لدى الطالب والطالبة. لذا فإن تمكين الشباب لسوق العمل بمختلف مجالاته يتم من خلال مواءمة التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي مع احتياجات التنمية وسوق العمل وحماية تكافؤ فرص للجميع للحصول عليه، وتطوير البنية التحتية ومرافق التعليم والتدريب المهني والتقني، وتطوير القدرات في مجالات البحث العملي.

ويجب على مؤسساتنا أن تدرك أن أهمية الاستثمار المنتج للقطاع الخاص في مؤسساتنا التعليمية والتدريب المهني والتقني ضمان تجويد مخرجات التعليم ومواءمتها مع احتياجات سوق العمل.

ومن هنا سعت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية العمل على بلورة الخطة الوطنية الفلسطينية للتعليم والتدريب المهني والتقني في عام 2000 والتي تهدف إلى خلق نظام تعليم وتدريب مهني وتقني فلسطيني، بحيث يكون النظام كفؤاً وفعالاً ومرناً ومرتبطاً باحتياجات سوق العمل، ومتاحاً أمام جميع الفئات، بما يحقق العدالة، وقادراً على الاستمرار بقدراته الذاتية، ويكون قادراً كذلك على الوفاء بالتزاماته العامة تجاه المجتمع الفلسطيني. وقد تمت مراجعة الإستراتيجية وتطويرها واعتمادا في نوفمبر2010 (بوابة التعليم المهني،2023).

**مشكلة الدراسة:**

جاءت مشكلة الدراسة من خلال منطلقات عدة منها: اهتمام الباحثة بالإرشاد المهني في مؤسسات التعليم المهني والتقني، ومن منطلق محاولة تغيير الاتجاه السائد الذي ينظر إلى التعليم والتدريب التقني والمهني على أنه أقل أهمية من التعليم العالي بقدرته على تطوير وتنمية المهارات. ومع ظهور الأدلة العالمية أن البطالة، ولاسيما البطالة بين الشباب،

مرتفعة في البلدان والمناطق التي ليس لديها نظام قوي للإرشاد المهني والتعليم والتدريب التقني والمهني، كما ويشير واقع الشباب حسب إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ،2022) أن هناك نسب مرتفعة للشباب الحاصلين على شهادات دراسية عليا يقابله معدلات بطالة عالية، وأن نصف الشباب ليسوا في دائرة العمل، أو التعليم/ التدريب 50% من الشباب (18-29 سنة) خارج العمل والتعليم / التدريب( الشباب غير المنخرطين في عمل أو ملتحقين بالتعليم/ التدريب في العام 2021؛ 41% في الضفة الغربية مقابل 64% في قطاع غزة ، وكانت الأعلى بين الإناث منها بين الذكور إذ بلغت 66% للذكور مقابل 34% للإناث،

فتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع التعليم المهني والتقني في فلسطين بين الإرشاد وتمكين الشباب من دخول سوق العمل بمختلف مجالاته؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتي:

إلى أي مدى تنسجم مخرجات التعليم المهني والتقني في الإرشاد المهني وتمكين الشباب في سوق العمل ومجالاته المختلفة.

ما الأطر التي شكلت التعليم المهني والتقني؟

ما التحديات التي تواجه التعليم المهني في تمكين الشباب في سوق العمل؟

ما آليات التصدي للتحديات (البشرية، الاجتماعية، الاقتصادية) التي تعوق تحقيق التعليم المهني والتقني؟

**هدف الدراسة:** التعرف إلى طبيعة التعليم المهني والتقني في فلسطين بين الإرشاد وتمكين الشباب من دخول سوق العمل بمختلف مجالاته.

- بيان المنطلقات والأطر التي شكلت التعليم المهني والتقني بين الإرشاد وتمكين الشباب.
- الكشف عن أهم التحديات التي تواجه تمكين الشباب في المجتمع الفلسطيني.
- الكشف عن الخدمات الإرشادية المقدمة لمؤسسات التعليم المهني والتقني.
- الكشف عن آليات التصدي للتحديات (البشرية، الاجتماعية، الاقتصادية) التي تعوق تحقيق التعليم المهني والتقني.

**أهمية الدراسة:**

- تأتي أهمية هذه الدراسة كونها محاولة لدراسة أهمية التعليم المهني والتقنيين بين الإرشاد وتمكين الشباب من دخول سوق العمل.
- حاجة المجتمع الفلسطيني لتطوير التوجه إلى التعليم المهني والتقني خاصة في ظل قلة مؤسسات التعليم المهني والتقني وتوفير الدعم المالي والمادي.
- قد تساهم نتائج هذه الدراسة في استشرف رؤى مستقبلية استباقية للتحديات والمعوقات التي قد تواجه التعليم التقني تحقيقاً لرؤية 2030.

**مصطلحات الدراسة:**

**التعليم المهني والتقني:** تعرف اليونسكو التعليم المهني والتقني بأنه مصطلح شامل يشير إلى العمليات التعليمية التي تنطوي على دراسة التقنيات والعلوم في مجال التكنولوجيا والعلوم التطبيقية والزراعية والدراسات التجارية والدراسات

الصناعية والفنون البصرية والعلوم المرتبطة بالتربية على اختلافها واكتساب المهارات العملية والمعرفة التي تهدف إلى اكتشاف وتطوير الفرد للعمل في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية (Ekpenyong,2011).

الإرشاد المهني:

عرف السفاسفة (2003: 152) **الإرشاد المهني** بانه:" مساعدة الفرد في اكتشاف ذاته واكتشاف عالم العمل، أو المهن والمواءمة بينهما من خلال اتخاذ قرار مهني لمهنة معينة، إذ يعتبر هذه العملية أساسية في نمو الفرد وصحته النفسية وتوافقه المهني حيث يقضي الفرد جزءاً من حياته في مسار العمل المهني الذي يختاره، فإذا لم يكن اختياره دقيقاً ومناسباً فإنه قد يواجه بعض المشكلات التي قد تؤثر سلباً على انتمائه لمهنته، وإنتاجيته فيها، وما يتبع ذلك من تأثيرات سلبية على حياته بشكل عام".

**تمكين الشباب:** هي عملية يتم فيها تشجيع الأطفال والشباب لأخذ زمام حياتهم، ويتم ذلك عن طريق معالجة حالتهم ومن ثم اتخاذ اجراء حيال ذلك لتحسين وصولهم إلى الموارد التي يحتاجونها وتغيير ادراكهم للأمور عن طريق ايمانهم وقيمهم وتصرفاتهم (ويكيبديا الموسوعة الحرة)

**منهج الدراسة:**

اتبعت الدراسة المنهج النوعي، وهو منهج يركز على وصف الظاهرة، ويساعد على الفهم العميق، ويركز على الحصول على البيانات، والنظرية المجذرة، التي تسعى إلى بناء النظرية الموضوعية من خلال المراجعة المستمرة للبيانات والتحليل العميق لها تسمح طريقة البحث النوعي بالتقصي المتعمق، فكانت المنهجية كالآتي:

استخدمت الدراسة تقنيتين رئيسيتين لجمع المعلومات الكيفية كمصادر أولية، وثانوية: وهي الوثائق والدراسات، وذلك بشكل أساسي، قراءات مختارة وهي قراءات أكاديمية، وصحفية، ومراجعة أدبيات نقدية حول التعليم المهني والتقني ، والخدمات الإرشادية المهنية وتمكين الشباب في فلسطين بسوق العمل ومجالاته المختلفة ، ومنهجية النظرية المجذرة، التي تسعى إلى بناء النظرية الموضوعية من خلال المراجعة المستمرة للبيانات والتحليل العميق لها ، حيث إن النظرية المجذرة عبارة عن قواعد منظمة ومرنة في الوقت ذاته لجمع البيانات النوعية وتحليلها، بحيث يسلك الباحث مسلكاً استقرائياً من انتقاله من البيانات إلى النظرية ، وليست من النظرية إلى تحليل البيانات.

**الإطار النظري:**

**قطاع التعليم الفلسطيني:**

من أجل تحليل وتشخيص الواقع التربوي في إطار تحديث الخطة الاستراتيجية القطاعية2022–2020 للتعليم للعام وفق توجهات مجلس الوزراء نستعرض المحاور الآتية:

يقود قطاع التعليم في فلسطين وزارة التربية والتعليم –كونها المؤسسة الرسمية المسئولة عن إدارة وتنظيم وتطوير النظام التعليمي (إما بإدارة مباشرة أو من خلال الإشراف عليه) بكافة قطاعاته (التعليم قبل المدرسي/رياض الأطفال، والتعليم المدرسي1-12)، والتعليم المهني، والتعليم غير النظامي)، وتتولى الوزارة بصفتها الرسمية قيادة الجهود الوطنية للتخطيط الاستراتيجي لقطاع التعليم في دولة فلسطين من خلال مجموعة التخطيط والموازنة. وتشارك في

عملية التخطيط المؤسسات الرسمية الخاصة والحكومية ذات العالقة، ومؤسسات المجتمع المدني، والمؤسسات الدولية المعنية (الخطة الاستراتيجية القطاعية للتعليم 2021-2023).

**وصف وتحليل الواقع الحالي في فلسطين:**

نظراً لأهمية التعليم في إعداد المواطن والمجتمع للمنافسة اقليمياً وعالمياً لمواجهة التحديات، كالتعامل مع الثورة المعلوماتية والاتصالات، وتضاعف المعارف بشكل مضطرد خلال فترات زمنية تتقاصر باستمرار، وما يحمله المستقبل من تغيرات في المجالات الاقتصادية والتنموية. لذا فإن قدرة النظام التربوي على مواكبة التغيرات، والتصدي للتحولات المستمرة، تتجلى في قدرته على بناء الإنسان، وتأهيله بشكل شامل، بما يضمن حصوله على المعارف الحديثة والمستجدة، واتقانه للمهارات الحياتية والتقنية والفنية، واكتسابه الاتجاهات، والقيم الإنسانية مع الحفاظ على هويته الوطنية وتراثه وثقافته العربية والإسلامية، كما إن الظروف السياسية واستمرار الاحتلال الإسرائيلي، واستحقاقات إقامة الدولة الفلسطينية والاستقلال الوطني، جميعها تؤثر على معظم مناحي الحياة في فلسطين، وكل هذه الظروف تفرض على الفلسطينيين استحداث نظام تربوي فلسطيني مرن، يستجيب بشكل مستمر للتغيرات الدائمة، يؤهل الأفراد لغد أفضل.

**التعليم المهني والتقني في فلسطين:**

مواءمة التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي مع احتياجات التنمية، وسوق العمل وحماية تكافؤ فرص للجميع للحصول عليه، وتطوير البنية التحتية ومرافق التعليم والتدريب المهني والتقني، وتطوير القدرات في مجالات البحث العملي (الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم 2017-2022)، ويعتبر التعليم التقني المفتاح الأساس في تغيير عالم العمل، والاقتصاد، والحد من الفقر، والحفاظ على البيئة وتحسين نوعية الحياة (الولو،2018؛ طه،2020).

**برنامج التعليم المهني والتقني في فلسطين:**

هدف برنامج التعليم المهني والتقني تهيئة خريجين أكفاء من برنامج التعليم المهني للانتقال للمرحلة الجامعية والحياة العملية وسوق العمل من غاياته زيادة نسبة الدخول إلى التعليم المهني والتقني من 2.1% من مجموع طلاب وطالبات الصف العاشر الأساسي (ذكور 4.2% ، إناث 0.6% في العام 2015 إلى 5.0% ( ذكور 4.5% إناث 1% في نهاية العام 2022، تم تطبيق الاستراتيجية الوطنية لتأهيل وتدريب جميع طواقم التعليم المهني في جميع المدارس المهنية الحكومية في نهاية 2019.

**الأولوية السياسية الخامسة: تحسين فرص الانتقال من التعليم إلى العمل**

**من أربع تدخلات هي:**

- مواءمة مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العالي مع احتياجات التنمية وسوق العمل وضمان تكافؤ فرص للجميع للحصول عليها.
- تعزيز التوجه نحو التعليم التقني.

- تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وتوسيع قاعدتها وبما ينسجم مع توجه الحكومة للتنمية بالعناقيد.
- الارتقاء بمستوى البحث العلمي.

**أهداف التعليم والتدريب المهني والتقني**

يهدف التعليم والتدريب المهني والتقني إلى رفد سوق العمل بالعاملة في المهن المختلفة وبشكل أكثر تحديد يهدف إلى:

– تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة المدربة والفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنية التحتية.

– مواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل الناتجة عن التقلبات، وذلك من خلال طرح برامج التدريب الخاصة التي تزيد من فرص الحصول على عمل بشكل دائم.

– إكساب الأفراد المهارات التي يحتاجها تخصصه المهني وفق الأسس والمعايير المطلوبة في سوق العمل وبما يحقق له من المرونة المطلوبة في سوق العمل دائم التغير (الدماغ وأبو حجير 2022؛ وزارة التربية والتعليم الفلسطيني، 2018).

**انواع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين (بوابة التعليم والتدريب المهني في فلسطين ،2023):**

**أولاً: المدارس الثانوية المهنية:**

أهداف المدارس الثانوية المهنية الطلبة إعداداً مزدوجاً: إعدادهم للعمل من جهة، وإلحاقهم في بعض مجالا ت التعليم العالي من جهة أخرى. ويقضي الطلبة في هذه المدارس نصف مدة الدراسة في دراسة مواد عامة، والنصف الثاني في دراسة المواد النظرية وفي التدريب العملي المرتبط في المهنة.

شروط الالتحاق: يشترط لقبول الطلبة في هذه المدارس اجتيازهم للصف العاشر بنجاح.

مدة الدراسة: سنتان

المخرجات: في نهاية مدة الدراسة يتقدم الطلبة لامتحان الثانوية العامة للفرع المهني وفي حالة نجاحهم يحصلون على شهادة الثانوية العامة للفرع المهني والتي تؤهلهم للالتحاق بكليات المجتمع أو ببعض التخصصات في الجامعات.

**ثانياً: كليات المجتمع:**

الأهداف: تهدف كليات المجتمع إلى إعداد المستوى المتوسط من القوى البشرية الذي يشكل حلقة الوصل بين الأخصائيين والعمال المهرة.

شروط الالتحاق: يشترط لقبول الطلبة في هذه الكليات اجتيازهم لامتحان الثانوية العامة بنجاح، وبمعدل يزيد عن 60%. ويخضع القبول لعملية التنافس.

مدة الدراسة: سنتان

المخرجات: يتقدم الطلبة في نهاية مدة الدراسة إلى الامتحان الشامل لكليات المجتمع كل في تخصصه كما يمكنهم الالتحاق بالجامعات واستكمال الدراسة الجامعية وفق شروط خاصة.

**ثالثاً: التعليم والتدريب المهني والتقني شبه الرسمي:**

- **مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية**

الأهداف: تهدف إلى إعداد العمالة شبه الماهرة في مجالات مختلفة. ويقضي الطلبة في هذه المراكز معظم وقتهم في التدريب العملي في المشاغل.

شروط الالتحاق: تختلف شروط الالتحاق في الدورات المختلفة حسب نوع الدورة ومحتواها.

مدة الدورات: تتراوح مدة الدورات بين 5 إلى 14 شهراً تبعاً لنوع الدورة

المخرجات: يحصل الطالب فور انتهاء الدورة على شهادة دورة من وزارة العمل.

**رابعاً: مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث والجمعيات الخيرية والأهلية:**

الأهداف: تهدف هذه المراكز إلى إعداد العمالة الماهرة. ويقضي المتدربون في هذه المراكز حوالي 75% من وقتهم في التدريب العملي والباقي في دراسة المواد النظرية العامة المرتبطة بالمهنة موضع التدريب.

شروط القبول: اجتياز الصف العاشر بنجاح.

مدة التدريب: تتراوح حسب المؤسسة والبرنامج ما بين سنة الى سنتان.

المخرجات: بعد إنهاء الطلبة التدريب يحصلون على شهادة دبلوم في المهنة التي تدربوا عليها.

**خامساً: المراكز الثقافية والخاصة:**

هناك المئات من هذه المراكز والتي توفر دورات تدريب غير نظامية في العديد من المجالات. كما أن هناك العديد من المؤسسات التنموية ومؤسسات التعليم المستمر التابعة للجامعات والكليات التي تعنى أيضاً بتوفير الدورات التدريبية المختلفة.

**خطة وزارة التربية والتعليم التنفيذية:**

- الاستمرار في تطبيق سياسة استفادة المدارس التي تشتمل على الصف العاشر المهني فقط من التبرعات المدرسية بشكل كامل.
- استمرار التواصل مع المجتمع المحلي والبلديات والمجتمع الدولي من أجل توفير دعم للمدارس والوحدات المهنية
- التأكد من حقوق الملكية للأراضي المراد البناء عليها والرجوع إلى المخططات الهيكلية المصادق عليها من وزارة الحكم المحلي
- الاستمرار في تطبيق التلمذة المهنية وسياسة دمج التعليم المهني في التعليم العام للصفوف 7-9 والعاشر المهني من خلال حشد التمويل من البلديات والمجتمع المحلي والدولي
- ضرورة دعم الوحدات المهنية التي استخدمتها في العامين الدراسين الآخرين لضمان تشغيلها على الوجه الأمثل في العام 2020-2021
- الاستمرار في إجراءات إقرار وتطبيق الإطار الوطني للمؤهلات في النظام الرسمي وشبه الرسمي وغير الرسمي
- إعداد دراسات من أجل تحديث استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (وزارة التربية والتعليم ،2021).

**الإرشاد المهني**

- هو عملية مساعدة الفرد على اتخاذ القرار المهني السليم في الاختيار الأكاديمي، وبالتالي المهنة المناسبة لاستعداداته وقدراته وميوله، والإعداد لها والالتحاق بها، وذلك بهدف زيادة احتمالات النجاح والتقدم والتطور في مجال عمله، وتحقيق حالة من التوافق المهني، بمعنى أن دور الإرشاد المهني يتمثل في مساعدة الفرد في اختيار المهنة الأكثر ملائمة له، والأكثر قدرة على إشباع حاجاته المختلفة حتى يشعر بالرضا عنها، ويسهم في العمل كماً وكيفاً بحيث يرضى الآخرون عنه.

العناصر الأساسية في الإرشاد المهني: العناصر والخطوات الثلاث التي لها إثر كبير على الإجراءات المتبعة في الإرشاد المهني وهذه الخطوات هي:

1. أن يعرف الفرد نفسه (استعداداته، قدراته، ميوله، مصادر قوته، حدوده).
2. المعرفة بمتطلبات وشروط النجاح لكل مهنة أو مجموعة من المهن، وميزاتها وعيوبها والفرص والمزايا التي تتيحها.
3. اتخاذ قرار واعي يعتمد على الموائمة أو المطابقة بين الحقائق والمعلومات التي تم جمعها في الخطوتين السابقتين. بمعنى آخر، هذه الخطوة تتضمن تفكير حقيقي أو إرشاد للربط بين المعلومات الشخصية والمعلومات المهنية

ولكي تتم هذه العملية بشكل ناجح فقد تم تقسيمها الى ثلاثة مراحل اساسيه وهي:

- مرحلة التكيف والتثبيت المهني
- مرحلة تنمية المهارات المساندة
- مرحلة معرفة سوق العمل واعداد الطلبة له

ولإتمام هذه المراحل فقد تم العمل على مجموعه من الأدوات التي تساعد المرشد والمرشدة على القيام بها

ان العمل على التكيف المهني داخل مؤسسات التدريب المهني يهدف الى زيادة التوافق المهني وبالتالي تحقيق أكبر قدر من التوافق والتطابق ما بين المهنة والمتدرب/ة ولان بيئة التدريب في المؤسسات المختلفة يتوفر فيها كافة الادوات المطلوبة من اجل التعرف أكثر على بيئة العمل تصبح مهمة المرشد والمرشدة أكثر سهوله في هذا الجانب، حيث ان الخطوة الاولى في عملية الارشاد، وهي التعرف على المهنة والبيئة الخاصة بها يمكن عمل هذا من خلال ورش المؤسسة.

يسعى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على مستوى المجتمع وعلى مستوى الأفراد الملتحقين ببرنامج هذا النظام ومن أبرز هذه الأهداف:

- تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة المدربة والفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنى التحتية، وقطاعات الصناعة والزراعة والخدمات.
- مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة ومراقبة تأثيرها على القطاعات الاقتصادية المختلفة والسعي إلى التعامل مع تأثيراتها على سوق العمل.
- مواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل والناتجة عن التقلبات الاقتصادية، وذلك من خلال برامج التدريب الخاصة وبرامج التعليم المستمر التي تزيد من فرص الحصول على عمل بشكل دائم.
- إكساب الأفراد المعارف والمهارات التي يتطلبها تخصصه المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل وبما يحقق له حداً من المرونة المطلوبة في سوق العمل دائم التغير.

- إعداد الأفراد للتعامل مع التقنيات الحديثة، وتنمية استعدادهم للتعلم والتطور المستمرين.
- إعداد أفراد واعين لواقع سوق العمل وتغيراته.

ولذلك تم بلورة الخطة الوطنية الفلسطينية للتعليم والتدريب المهني والتقني في عام 2000 والتي تهدف إلى خلق نظام تعليم وتدريب مهني وتقني فلسطيني بحيث يكون النظام كفؤاً وفعالاً ومرناً ومرتبطاً باحتياجات سوق العمل، ومتاحاً أمام جميع الفئات، بما يحقق العدالة، وقادراً على الاستمرار بقدراته الذاتية، ويكون قادراً كذلك على الوفاء بالتزاماته العامة تجاه المجتمع الفلسطيني. وقد تمت مراجعة الإستراتيجية وتطويرها واعتمادا في نوفمبر 2010(مهني،2023).

**الوضع الحالي للتعليم والتدريب المهني**

تتعدد الجهات المقدمة لخدمات التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، كما وتتعدد انواع وانظمة التعليم والتدريب المهني والتقني، مما يعطي الفرصة للتنوع والمرونة. فهناك المئات من المؤسسات في الضفة والقطاع توفر برامج قصيرة وطويلة الأمد. وتضم هذه المؤسسات مدارس ثانوية مهنية، ومراكز تدريب مهني، ومراكز ثقافية بالإضافة إلى حوالي 25 كلية مجتمع تقدم برامج تعليم مختلفة لخريجي الثانوية العامة. يشرف عليها القطاع العام والأهلي والقطاع الخاص من وزارة التربية والتعليم والعالي، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووكالة الغوث، وجمعيات خيرية ودينية، ومنظمات غير حكومية محلية ودولية، ومؤسسات القطاع الخاص.

**لماذا التعليم والتدريب المهني والتقني؟**

يعتبر قطاع المهن التطبيقية ذو أهمية كبيرة منذ الأزل، فالسباكة، والحدادة، والنجارة، والبناء، والحرف المختلفة، أعمالٌ ليست وليدةُ اليومِ فحسب، وليست مقتصرةٌ أيضاً على سوق عملٍ دون الآخر، فهي أساسُ أيُّ اقتصادٍ سواءً كان ناشئاً أم نامياً أم متقدماً، قال تعالى: في إشارته إلى مهنة وصنعة سيدنا داوود عليه السلام (وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِتُحْصِنَكُم مِّن بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنتُمْ شَاكِرُونَ) 80 الأنبياء)، بحيث ميّزه الله عن غيره في صنعته، وهي "الحدادة وصناعة الدروع"، كذلك الأمر بالنسبة للعديد من الأنبياء والرسلِ عليهمُ السلام، فنبي الله نوح كان نجاراً، وإدريس كان خياطاً، إذن فما هي تلك المهن؟ ولماذا أدرجت تحت مسمى التعليم المهني والتقني؟ وما هي أهمية هذا التعليم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟ ولماذا يعتبر هذا النوع من التعليم الأوفرُ حظاً في الدول المتقدمة؟ والدول الأخرى التي عقدت النية على اللحاق بركب التقدم والحضارة، فلماذا يريد معظم الشباب أن يكونوا أطباء وأكاديميين؟ على حساب تلك المهن ذات الأهمية الحقيقية في سوق العمل، والتي لا تتطلب دراسات جامعية عليا.

يُعَّرفُ التدريب على أنه؛ إكساب الفرد المهارات والسلوكيات العملية التي تعزز من إتقانه وأدائه لأمرٍ ما بشكلٍ مثالي، كما يُعتبر السلوك التطبيقي للجزء النظري، والمتمثل في التعليم الذي يُعبّر بدوره عن "المخزون المعرفي والمعلوماتي"، فالمزج بين التدريب والتعليم، والإرشاد المهني يجعل من الفرد أكثرُ قدرةً على أداء عمله بشكلٍ كفؤٍ وفعال، كما يجعل سرعة اكتسابه للمعارف والمعلومات أكبر، بحكم الخبرة العملية القائمة على أساس الملاحظة والتجريب، ويجعل الفردُ قادراً على التكيف مع المشاكل التي تعترضه، وإيجاد الحلول لها، وبالتالي يصبح أكثرُ قدرةً وتخصصية في جوانبٍ محددة، تقع ضمن اهتماماته وهواياته، مما يجعله على دراية وتمكن.

من هنا برزت أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني في سائر أنواع التنمية: الاجتماعية، والبشرية، والاقتصادية، والمجتمعية، لأهميته في توجيه وتخصيص الجهود في جوانب محددة، فالتعليم المهني والتقني هو أقصرُ الطرقِ للحصول على عمل، من حيث مدته الزمنية القصيرة نسبياً، وكلفته التعليمية المناسبة للأفراد ذوي الدخل المحدود، كذلك من حيث تنوع البرامج المطروحة، والمحفزات التشجيعية للالتحاق بها، ولكن ما الذي نحتاجه كفلسطينيين لتطبيق هذا النوع من التعليم، والذي نحن بأمس الحاجةِ إليه، لعلاج مشاكل معضلة كالبطالة، والأمية، وفائض التخصصات في سوق العمل؟

نحتاج إلى:

أولها: تغيّر النظرة الدونية السائدة في المجتمع حول هذا النوع من التعليم، والقائمة على أساس تصنيف المهن وفق مبدأ "عمل لائق وغير لائق"، من خلال توعية المواطنين ككل باهتمامات وميول أبنائهم.

وثانيها: إيجادُ نظامٍ تعليمٍ مهنيٍ موازٍ للتعليم التقليدي منذ المرحلة الأساسية، يُركّز على قدرات الفرد وميوله ورغباته، وتصميمُ منهاجٍ مثالي ومتخصص، يساعد في صقل وتعزيز هذه الميول والاهتمامات، وتوجيهها نحو حاجات المجتمع الأساسية، ينجم عنه الالتحاق بالبرنامج أو الكلية المهنية التي تراعي بدورها حاجات ومتطلبات السوق الفعلية، والمستندة في بحثها على التشبيك والتعاون الوثيق مع مؤسسات الأعمال المختلفة، ومؤسسات التعليم المهني الأخرى، والوزارات المختصة، والتي تجند في مجموعها الطاقات والإمكانيات المادية، والبشرية، التي تستهدف إيجاد صناعات ومهن متخصصة، يراعى فيها حقوق العاملين، وأمنهم الوظيفي، وسلامتهم المهنية، والتي تتلخص في خلق بيئة متكاملة حاضنة وراعية لهذه التخصصات.

وجسدت وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل في فلسطين بجهودهما الرامية لتعزيز هذا النوع من التعليم، والتركيز عليه في المرحلة القادمة، شأنه شأن التعليم الأساسي، والأكاديمي، من خلال بذل المزيد من الجهود في سبيل ذلك، وتعزيز ثقافة العمل الحر، والتي باشرت بالعمل عليه العديد من الجامعات والكليات الفلسطينية المرموقة، بتشجيع الخريجين فيها، وتعليمهم مهارات البدء بإنشاء مشروعاتهم الخاصة، وثقافة الريادة والإبداع، عبر جهود دولية تسعى لتحقيق العدالة، والمساواة، الاجتماعية، والتمكين الاقتصادي، والاجتماعي، الراعية لأهداف الأمم المتحدة التنموية، كبرنامج منظمة العمل الدولي (ILO)، والمعروف باسم "تعرف إلى عالم الأعمال (KAB)"، والذي ترعاه وتطبقه العديد من كليات المهن التطبيقية، والتعليم المهني الوطنية، والمتميزة مثل: جامعة بوليتكنك فلسطين، ممثلة بكلية المهن التطبيقية التي تمنح درجة الدبلوم المتوسط (سنتان) في التعليم والتدريب المهني والتقني المتخصص، ودائرة التعليم المستمر التي تمنح الدبلوم المهني (سنة واحدة) في ذات المجال، وكذلك الأمر بالنسبة لكليات، دار الكلمة، وكلية فلسطين التقنية – العروب، وغيرها.( مركز المعلومات الوطني الفلسطيني – وفا".10 حزيران 2023).

**نظريات الإرشاد المهني:**

تعبر كلمة نظرية عن رأي أو فرضية، وتعد النظرية الجيدة اطاراً وخارطة طريق تساعد في رؤية العلاقات بين الظواهر والحقائق وتقدم شرحاً وفهماً للسلوك وتساعد في التنبؤ بالظواهر السلوكية من خلال تعميمات احتمالي (Vernon, 1998)، ونظريات الإرشاد والنمو المهني مستمدة من نظريات علم النفس، والتي تهدف إلى مساعدة الفرد على تحقيق الرضا والسعادة في مختلف مجالات الحياة، وأن الرضا عن المهنة أحد هذه المجلات، ويتم إرشاد الفرد لاختيار مهنته وفق

نظريات علمية في الإرشاد المهني والنمو المهني، أو الاختيار المهني، واتباع المرشد لإحدى هذه النظريات يساعد في تقديم مساعدة أفضل، والمرشد المهني يعرف النظرية التي تمكنه من تقديم مساعدة أفضل(أبو عيطة،2015).

ومن هذا المنطلق ونظرا لتزايد الاهتمام بميدان الإرشاد المهني، فقد ظهرت في الخمسينات نظريات متخصصة، تفسر عملية الاختيار المهني، وانبثق عنها مجموعة من النماذج، التي تبحث في عملية اتخاذ القرار المهني لدى الأفراد، كالاتجاه النظري في الشخصية ويمثله (John Holand) وآن رو (An Roow)، والاتجاه التطويري ويمثله سوبر (Super) وجيزينبرغ (Ginberg) واتجاه التعلم الاجتماعي ويمثله كرومبيلتز (Krumboltz) (السفاسفة،2003).

**سنتناول في هذه الدراسة أهم نظرية في الاختيار المهني وهي نظرية جون هولاند**

**نظرية هولاند:**

هي نظرية تؤكد أن الشخصية هي نتيجة لتفاعل العوامل الوراثية والعوامل البيئية، وهناك أيضاً فروقاً واضحة عند الأفراد في توجهاتهم (Holand,1997).وتعد نظرية هولاند في الشخصية المهنية من النظريات التي تفسر اتخاذ القرار المهني، وقد تجاوزت المراحل النمائية لتوضيح العوامل المسؤولة عن اتخاذ القرار المهني لمهنة معينة، حيث يعتقد هولاند أن بلوغ الفرد السن الذي يكون فيه قادراً على اختيار مهنته ما هو إلا نتاج لتفاعل الوراثة مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية، بما في ذلك دور الأسرة والرفاق والطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها، والمستوى التعليمي للأسرة (عبد الهادي والعزة,1999).واهتمت نظرية هولاند بعملية الاختيار المهني واتخاذ القرار المهني، وافترضت أن الأفراد المهتمين لزيادة معرفتهم حول المهن وطبيعتها، وحول أنفسهم، يكونوا أكثر قدرة على تحديد واتخاذ قراراتهم المهنية المستقبلية مقارنة بالأشخاص الذين لا يملكون معلومات حول أنفسهم وبيئاتهم (soderback,2009).

وتقوم نظرية "هولاند" في الإرشاد المهني على أساس أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية وأن وصف الميول المهنية لفرد ما هي في نفس الوقت وصف لشخصيته، كما أن المعلومات التي نصل إليها من تطبيق اختبارات الميول تتخذ من الناحية التقليدية أساساً للإرشاد المهني، ولكن يجدر الإشارة إلى أن هذه الاختبارات تدلنا أكثر عن مفهوم الشخص عن ذاته وعن أهدافه في الحياة، وكذلك فإن سمات الشخصية يمكن التعرف إليها عن طريق العديد من الوسائل مثل وصف أقران الدراسة للشخص، ومعرفة مناشطه ومقتضيات وقته وعمله وميوله المهنية (ربيع،2010: 443).

**1 أسباب النمو المهني غير السليم:**

إن النمو المهني غير السليم كما يرى هولاند قد يكون نتيجة لواحدة من خمسة أسباب هي:

1. خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات.
2. خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها.
3. خبرات غامضة أو متناقضة عن الميول أو الكفاءات أو الخصائص الشخصية.
4. معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل.
5. عدم وجود معلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية (أبو اسعد والهواري، 2012: 128).

وفي هذا الصدد يرى هولاند أن المرشدين الذين يواجهون عملاء (مسترشدين) غير قادرين على عمل قراراتهم المهنية ربما يجدون مساعدة في جعل المسترشد يراجع ويناقش تلك الأسباب أو الظروف الخمسة بغرض التعرف على سبب عدم مقدرتهم على اتخاذ القرار المهني، ويمكن أيضاً أن يستفيد المرشد من أي مؤشر على كون أحد تلك الظروف هو سبب المشكلة وذلك لكي يحدد نوع الإرشاد الذي يجب أن يتلقاه المسترشد (أبو أسعد والهواري، 2008: 128-129).

وقد بنى هولاند نظريته على أساس مجموعة من الافتراضات أوردها (السفاسفة،1993) ومن أبرزها:

1. الاختيار المهني هو سلوك يعكس فيه الفرد على شخصيته وميوله وقدراته.
2. المهن المختلفة تشبع حاجات الأفراد النفسية المختلفة.
3. يتم الاختيار المهني بناء على معرفة الشخص ببيئات العمل المختلفة.
4. يتجه الافراد نحو المهن التي تناسب شخصياتهم.
5. يعتمد الرضى والثبات والتطور المهني على التطابق بين نمط شخصية الفرد

**أنماط الشخصية المهنية، والبيئات المهنية المطابقة لها كما أشار إليها هولاند في نظريته(Holland,1994)**

إن لكل شخصية مهنية بيئة مهنية مطابقة لها ويأخذ التوجه نحو البيئات المهنية المختلفة شكلاً هرمياً، إذ تأخذ البيئة المهنية الأكثر تطابقاً مع خاصية الطالب المهنية رأس الهرم، وتتمثل قاعدة الهرم البيئة الأقل تطابقاً مع شخصيته المهنية (Walsh & Holland, 1992).

وقد صنف هولاند أنماط الشخصية واعتبر لكل نمط من هذه الأنماط بيئة مهنية مناسبة لها، وأن معرفتنا بنمط شخصية الفرد المهنية تتيح لنا التكهن بالمجال المهني المناسب له، وعليه فإن التوجه نحو البيئات المهنية المختلفة يأخذ شكلاً هرمياً، قاعدته تمثل البيئة الأقل تطابقاً مع شخصيته المهنية (عبد الحميد،2003).

وقد اقترح هولاند ورفاقه (Holland,1959) و(Richards, 1969،Holland, Whitney) و Holland & (Rayman,2013) وجود ستة أنماط للشخصية المهنية، ترافقها ستة أنماط للتفضيل المهني لست بيئات مهنية وهي:

- **نمط الشخصية الاستقصائية العقلية:** وأهم الصفات التي يتميز بها أصحاب هذا النمط محللون، أذكياء، نشطون، استقلاليون، باحثون، محكمون، ومتحفظون، يحبون التعامل مع الأفكار الواردة والمشكلات العقلية، ويفضلون مهن مثل عالم أحياء أو كيميائي، أو باحث علمي أو رياضي (مهتم بالرياضيات)، أو مهندس ميكانيكي.

**نمط الشخصية الواقعية:** ويتسم أصحاب هذا النمط بأنهم صريحون، عمليون مصممون على أفكارهم، حازمون، وأقوياء البنية، يفضلون التعامل مع الأشياء، ويميلون لمهن مثل: مزارع، أو مربي حيوانات، صناعي، أو حرفي يحب الأعمال اليدوية.

**نمط الشخصية التقليدية:** ويتصف أصحاب هذا النمط بأنهم حريصون، محافظون، وعصاميون، يراعون العادات والأعراف والتقاليد، يحرصون على اتقان ما يوكل إليهم من أعمال، يحبون التعامل مع البيانات والأشياء، ويميلون لمهن مثل: إدارة الأعمال، وإدارة المعلومات، محاسب مالي، وموظف بنك، ومحرر صحفي أو محرر كتب علمية، وأمين مكتبة أو مستودع، ومقرر –كاتب تقارير.

**نمط الشخصية المغامرة:** ويتصف المغامرون بأن لديهم القدرة على الإقناع، وحيويون، ولديهم قدرات اجتماعية، ومغامرون، ومخاطرون، وطموحون، يتعاملون مع البيانات والناس، أما المهن التي يفضلونها فهي: أعمال الفندقة والسياحة، أعمال المحاماة والقانون، وأعمال البيع والشراء والتسويق.

**نمط الشخصية الاجتماعية:** أهم الصفات التي يتميز بها أصحاب هذا النمط أنهم يحبون تقديم المساعدة للأخرين، مخبرون، معلمون، وملهمون، يقدمون الخدمات الإرشادية، ويفضلون مهناً مثل معلم، طبيب أو ممرض، معالج اجتماعي، ورجل دين.

**نمط الشخصية الفنية:** ويمتاز أصحاب هذا النمط بأنهم يميلون للتعقيد، يحبون الأصالة مندفعون، استقلاليون، انفعاليون، ومبتكرون، يتعاملون مع الأشياء والناس، أما المهن التي يفضلون هي: الفنون، والآداب، والموسيقى، والتمثيل والإخراج الفني والمسرحي، وتصميم الأزياء والفنون، والتصوير، والكتابة الأدبية، أديب، وفن والإنتاج الزراعي.

إن المسترشدين الذين يواجهون صعوبة في الاختيار يكون لديهم أكثر من ميل أو ليس لديهم ميول محددة، يكون على المرشد أن يعمل على مساعدته في الحصول على خبرات جديدة ورغبة. وقد يشعر المرشد بالإحباط من مثل هؤلاء المسترشدين خاصة من لا يرغب في اكتساب خبرات جديدة، لذلك يجب أن يتعلم المرشد أن يكون أكثر صبرا مع هذه الحالات.

فنظرية هولاند تصنف مثل نظرية (آن رو)، على أنها مؤسسة على نظرية الحاجات النفسية، يعطي هولاند اعتبارا ضئيلا للعوامل النفسية والبيولوجية التي تنتج الخصائص الشخصية للمسترشد، كما وينطر هولاند للإرشاد المهني الفردي (واحد-لواحد) على أنه آلية أخيرة للاستخدام مع الأفراد، الذين يبقون مشتتين أو غير متأكدين أو غير مقررين بعدما قدمت لهم أنواع أخرى من المساعدة الإرشادية أو المهنية (السفاسفة وأبو أسعد،2011). اعتمد هولاند في نظريته على بعض المفاهيم، ويمثل الهرم التطوري المفهوم الأول عنده، والذي يمثل أنه من خلال توافق الطالب مع البيئات الست، ويتضمن نمط الشخصية الأساسي وأنماط التفاعل الاجتماعي للطالب مع العالم الخارجي، ويوضح الهرم التطوري الطريقة التي تؤثر بها الوراثة والبيئة على التوجهات الشخصية؛ وبالتالي على القرار ويعد هرم المستوى المفهوم الثاني في النظرية، ويتضمن المستوى الذي يرغب به الطالب ضمن بيئة مهنية معينة، ويتقرر بعوامل منها الذكاء وتقييم الطالب لذاته، والعلاقة بين هرم المستوى والهرم التطوري تكون المفهوم الثالث في النظرية .

ويمكن القول بأن نظرية "هولاند" نظرية نفسية تناقش الأنماط الشخصية، والاختيار المهني لكل منها، وتؤكد أن الشخصية هي نتيجة تفاعل العوامل الوراثية والعوامل البيئية، وتصف الأفراد وفقاً لأحد الأنماط الستة للشخصية وهي: (الواقعي، الاجتماعي، التقليدي، المغامر، الاستقصائي، الفني) وتقابلها العوامل البيئية الستة (البيئة الواقعية، البيئة الاجتماعية، البيئة التقليدية، البيئة المغامرة، البيئة الاستقصائية أو العقلية، البيئة الفنية). وسعى هولاند في هذه النظرية لوضع نموذج للإرشاد للشباب والكبار، ويميل إلى تبني اتجاهات إرشادية متعددة.

**أسلوب التحليل:**

تمثل بجمع البيانات، ومقارنتها وربطها ،ومن ثم تحليلها ،وترتيبها، وتجميعها لاستنباط التصنيفات، حيث تمثل هذه التصنيفات الأساس الذي اعتمدت عليه الباحثة في بناء النظرية في ضوء نتائج أسئلة الدراسة، فمثلاً السؤال المتعلق بواقع

التعليم المهني والتقني بين الإرشادي وتمكين الشباب لسوق العمل ومجالاته المختلفة، وجدت الباحثة معاني متعددة لمفهوم التعليم المهني والإرشاد المهني، وتمكين الشباب لسوق العمل، وبالنسبة للأسئلة المتعلقة بالمنطلقات والتحديات، فقد تم تحديد عدد من الموضوعات من خلال استقراء البيانات في ضوء المعلومات الخاصة بأسئلة الدراسة الثلاثة والعلاقات التي ظهرت بينها وصولاً إلى بناء النظرية.

**نتائج الدراسة:**

بعد اطلاع الباحثة على واقع التعليم المهني والتقني في فلسطين، وجمع البيانات وتحليلها نطرح على أنفسنا السؤال الآتي **كيف يمكن الاستفادة من خدمات الإرشاد المهني في التوجه نحو التعليم المهني والتقني وتمكين الشباب لسوق العمل؟**

أظهرت نتائج الدراسة الحالية: أن تحقيق أهداف التنمية المستدامة لا يتم بغياب المواءمة بين مخرجات التعليم، والاهتمام بالتعليم والتدريب المهني والتقني من جهة، والاحتياجات الفعلية لسوق العمل من جهة أخرى، ويتنوع نوع التعليم والتدريب المهني في فلسطين ، وعلاقته مع تقديم الإرشاد المهني، وتمكين الشباب مع سوق العمل ومجالاته المختلفة، فالبعض يقدم التعليم والتدريب ضمن إطار المؤسسة مع بعض التدريب في سوق العمل قبل التخرج ، وآخرون يقدمون التعليم و التدريب المهني خلال الإنتاج ، وغيرهم يقدم التعليم و التدريب المهني خلال نظام التلمذة المهنية، وتقديم الخدمات الإرشادية المهنية باهتمامهم بقدرات الطالب واستعداداته وميوله، واتجاهات ونضجه المهني، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن تمكين الشباب لسوق العمل ومجالاته المختلفة يتم من حلال تبني القطاع الخاص للتعليم المهني والتقني، واعتبار ذلك كضرورة وطنية وقومية. حيث تم تطبيق الاستراتيجية الوطنية لتأهيل وتدريب جميع طواقم التعليم المهني في جميع المدارس المهنية الحكومية الفلسطينية في نهاية 2019.

ومن التحديات التي تواجه التعليم المهني والتقني في تمكين الشباب لسوق العمل غياب التخطيط الاستراتيجي للتعليم المهني والتقني؛ وخاصة فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية للتعليم المهني والتقني في فلسطين، ونقص المناهج للمهارات التدريبية وفق تطور التكنولوجيا الرقمية، بالإضافة إلى غياب الأطر التدريسية والتقنية للتعليم المهني والتقني من حيث الكم والنوع، وضعف تطور التعليم والتدريب المهني والتقني وانعدام المنافسة للقطاعين الحكومي والخاص وعدم اعتماد نظام الجودة لقياس موائمة المخرجات مع سوق العمل، بالإضافة لضعف قدرات رأس المال البشري للمدربين والمشرفين، والافتقار إلى التخطيط المحكم لسياسات القوى العاملة والتدريب والأجور، بالإضافة إلى الازدواجية بين التعليم الأكاديمي والمهني، كما أن مناهج التعليم التقني يغلب عليها التقليد والطابع النظري .

ومن آليات التصدي للتحديات التي تواجه التعليم المهني والتقني: تفعيل دور الإعلام في نشر ثقافة التعليم المهني والتقني وتعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو العمل ، وتشجيع اجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالتعليم المهني والتقني، وتفعيل دور الجامعات في التعليم المهني والتقني وخاصة برامج التعليم المستمر وتفعيل دور التوجيه والإرشاد المهني لطلبة مدارس التعليم العام نحو التعليم التقني وأهميته ن تطوير مناهج التعليم المهني والتقني لمواكبة التقدم المتسارع للتقنيات الحديثة ومتطلبات سوق العمل المتغيرة، إعداد أدلة للتوجيه والإرشاد المهني لطالبات التعليم العام لمتطلبات سوق العمل من التعليم التقني وحاجاته ، وتوضيح أن التخصصات الأكاديمية لم تعد هي المستقبل الأوحد لضمان التوظيف ، والحصول على المكانة

الاجتماعية المرموقة نظرا لما تفرضه الاحتياجات الفعلية لسوق العمل العالمي، العمل على منح خريجات التعليم التقني المتميزات والمتفوقات فرص عمل مرموقة، ووضع أولوية لتعين خريجات التعليم التقني في مؤسسات الدولة بهن في وسائل الإعلام.

**الخاتمة:**

أكدت الباحثة على أهمية التعليم المهني والتقني بين الإرشاد المهني، وتمكين الشباب لسوق العمل من مختلف مجالاته ، ودوره في دعم جهود التنمية المستدامة في ظل الظروف التي تعيشها فلسطين، واعتمادها الأساسي على التعليم وبناء كفاءات متميزة مبنية على أسس واضحة ، تسعى لتحقيق الإصلاح والتنمية والجودة الشاملة ، لتلبية الاحتياجات المعرفية والعملية المتزايدة في مجال التكنولوجيا ، لذا علينا تحفيز الطاقات المحلية للإبداع في مجال الإرشاد والتوجيه المهني نحو التعليم المهني والتقني ؛ لرفد السوق المحلي والعربي بكفاءات متميزة ، الأمر الذي سيسهم إيجاباً أوفي تنمية المجتمع ، وحيث تتنوع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني غير الحكومية في فلسطين في تقديم خدماتها، حيث ان بعضها يمتلك مدارس صناعية واخرون كليات، وغيرهم مراكز تدريب مهني، ومراكز تدريب مستمر. كما تتميز تلك المؤسسات بتقديم خدماتها المتعددة ضمن نفس المؤسسة. ويتنوع نوع التعليم والتدريب المهني لديها مع علاقته بسوق العمل. فبعض المؤسسات لديها مدرسة صناعية، ومركز تدريب مهني، ومركز تعليم مستمر، واخرى تقدم بإحدى برامجها التدريب من خلال الإنتاج وفي برنامج اخر التدريب من خلال نظام التلمذة المهنية. وثالثة تقدم خدماتها من خلال الكلية، وبرامج التعليم والتدريب المستمر لديها، مما يوفر مرونة للطالب وفي العلاقة مع سوق العمل، ويوفر نموذجاً للإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين؛ فالتوجيه نحو التعليم التقني هدف قومي لإيمان المجتمع بأهمية الدور الذي يلعبه في تقدم المجتمع الفلسطيني من جهة، وتوسيع التنمية من جهة أخرى، مع حث الشباب على الإقدام عليه، وإزالة النظرة الدونية له ، وتوفير فرص عمل مناسبة لبناء المجتمع المنتج المتقدم، إن تمويل التعليم في فلسطين ما زال يعاني من ثغرات وضعف في مجال سياسة التمويل ، وعدم كفاية المخصصات المالية للتعليم والتدريب في الميزانية العامة ، فنحن بحاجة اليوم إلى مأسسة استعمال نظام معلومات الموارد البشرية في مجالات مثل رسم السياسات ، واتخاذ القرارات ، وخصوصية التشغيل ، والتوجيه والإرشاد المهني ، وتحديد المستويات المهنية ، وبناء الكفاءات المنتجة في التعليم المهني والتقني لتصبح فلسطين مركزاً مميزاً في مختلف مجالات ذات العلاقة بالإرشاد والتوجيه المهني نحو التعليم التقني ، كون استثمار فلسطين يعتمد على تلبية الموارد البشرية الكفؤة.

**التوصيات:**

4. تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين المهنين وفق نظريات الإرشاد المهني والتجارب العالمية.
5. دعم تطوير مؤسسات التعليم المهني كإحدى دعائم المجتمع، ووسيلة لتحقيق النمو الاقتصادي الفردي والجماعي.
6. ربط التعليم المهني والتقني بمتطلبات تمكين الشباب في سوق العمل على أساس تخريج كوادر أكثر قدرة على تحمل مسؤولية التنمية بواسطة التقنية الحديثة.
7. تمكين الشباب عن طريق منحهم القروض لاستثمارها في مشاريع تدر عليها دخلا وتؤمن هدف التنمية التشاركية

8. تعزيز السياسات والبرامج وآليات التنسيق الوطنية المتعلقة بالشباب بوصفها أجزاء أصيلة من التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالتعاون مع القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية.
9. الحاجة إلى توفير مراكز تدريب جيدة أو مدارس تدريب تقدم دعماً حالياً لتمكين القطاع الخاص.
10. العمل على توجيه الدراسات البحثية في الجامعات الفلسطينية نحو تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بما يتناسب مع واقع السوق الفلسطيني
11. ضرورة بناء شراكة فاعلة بين الأطراف المؤثرة (القطاع الحكومي، القطاع الخاص، ومؤسسات التعليم والتدريب في واقع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، الإرشاد المهني بما ينعكس ايجاباً على مستقبل هذا القطاع.

**المراجع باللغة العربية:**


1. أبو اسعد، أحمد والهواري، لمياء. (2008). **التوجيه التربوي والمهني**. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع. أبو اسعد، أحمد والهواري، لمياء. (2012). **التوجيه التربوي والمهني**. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
2. أبو عيطة سهام درويش. (2002). **مبادئ الإرشاد النفسي** عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع (2).
3. أبو عيطة، سهام درويش. (2015). **نظريات الإرشاد والنمو المهني** عمان: دار الفكر (1).
4. البيان. (12أغسطس2018). **التعليم والتدريب المهني والتقني ضرورة للتنمية المستدامة**. دبي: مؤسسة دبي للإعلام
5. التومي إبراهيم. (2009). **دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية: الندوة القومية حول" دور أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل**"القاهرة8-10تشرين الثاني 2009
6. الخطيب صالح أحمد. (2003). الإرشاد **النفسي في المدرسة(أسسه–نظرياته–تطبيقاته)**، ط (1)، العين: دار الكتاب الجامعي.
7. الدماغ، زياد جلال وأبو حجير، طارق مفلح (2022). واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين ودوره في زيادة المشروعات الصغيرة، **المجلة العربية للإدارة، مج (42)، ع (1)**
8. العوضي رأفت محمد. (2021). تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها، **المجلة الأكاديمية العالمية في العلوم التربوية والنفسية مج** (2)، ع(1).
9. السفاسفة، محمد إبراهيم. (1993). **أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي**، عمان: مكتبة الفلاح.
10. السفاسفة، محمد إبراهيم. (2003). **أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي**. عمان: مكتبة الفلاح.
11. السفاسفة، محمد إبراهيم وأبو أسعد أحمد عبد اللطيف (2011). **الإرشاد المهني**. عمان: مكتبة الفلاح.
12. خليل علي. (2008). دوافع الشراكة للقطاع الخاص والمجتمع المدني مع التعلم التقني في السودان، مؤتمر الاتحاد العربي للتعلم التقني
13. شلبي شادي. (2012). واقع التعليم التقني والمهني ومشكلاته في العالم العربية. دراسة حالة: الجمهورية العربية السورية، مجلة جامعة القدس المفتوحة، مج (2)، ع (28).
14. زهران حامد عبد السلام. (1998). **التوجيه والإرشاد النفسي**، القاهرة: عالم الكتب، ط (3).

15. هنا، عطية محمود. (1995). **التوجيه التربوي والمهني**، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
16. عطار، زامل جميل. (2012). **مدخل إلى الذكاء المهني، المملكة العربية السعودية**: مكتبة البناء المعرفي، ط (1).
17. عبد الحميد، إبراهيم شوقي. (2003). الاهتمامات المهنية: دراسة مقارنة حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات، **مجلة شؤون اجتماعية**
18. عبد الهادي جودت عزت والعزة، سعيد حسني. (2014). **التوجيه المهني ونظرياته**، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط (2).
19. عرار، رشيد وعبد الله، تيسير. (2019). معوقات التحاق طلبة الصف العاشر في فلسطين بالتعليم المهني، المؤتمر الوطني الخامس في التعليم والتدريب المهني والتقني(albayan.ae)
20. عفونة، سائدة جاسر. (2017). تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي المجلة الدولية المتخصصة، مج (6)، ع (1).
21. ربيع، محمد شحاته. (2010). **علم النفس الصناعي والمهني**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
22. التعليم والتدريب المهني والتقني فلسطين ((TVETاستخرج بتاريخ 10حزيران 2023 على الرابط-tvet pal.pna.ps
23. مهني.(2023).بوابة التعليم والتدريب المهني الفلسطيني،2023 على الرابط (tvet.ps)
24. مركز المعلومات الفلسطيني- وفا. (2023). **واقع الشباب الفلسطيني** على الرابط (wafa.ps)
**25.** وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. (2021). **الاستراتيجية القطاعية للتعليم** 2021-2023 على الرابط **https://www.palgov.ps/article**
26. التعليم والتدريب المهني والتقني، 2018(TVET) على الرابطtvet-pal.pna.ps/about us

**المراجع الأجنبية:**

1. Chughtai, M. W., & Lateef, K. (2015). Role of emotional intelligence on employees performance in customer services: A case study of telecom sector of Pakistan. International **Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, 3(2), 101-108.**

2. Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2007). Personality and music: Can traits explain how people use music in everyday life? British **journal of psychology, 98(2), 175-185.**
3. Conger, S., & Hiebert, B. (2007). Employment and educational equivalence outcomes as measures of employment and career counselling**. Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 41(3).**
4. Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. **Journal of counseling psychology, 6(1), 35.**
5. Holland, P. W., Garcia-Fernàndez, J., Williams, N. A., & Sidow, A. (1994). **Gene duplications and the origins of vertebrate development. Development, 1994(Supplement), 125-133.**
6. Holland, J. L. (1997). **Making vocational choices**: A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources.

7. Holland, J. L., & Rayman, J. R. (2013). 3 **The Self-Directed Search. In Advances in vocational psychology (pp. 55-82). Routledge.**

8. Ekpenyong, L. E. (2011). **Foundation of Technical Education: Evolution and Practice for Nigerian Students in Technical and Vocational Education and Adult Education, Policy Makers and Practitioners.** *Benin City: Ambix Press Ltd*.
9. Stevenson, J. (Ed.). (2020**). Developing vocational expertise: principles and issues in vocational education. Routledge.**
10. Söderback, I. (Ed.). (2009). **International handbook of occupational therapy interventions** (pp. 1-553). New York: Springer

11. Walsh, B. W., & Holland, J. L. (1992). A theory of personality types and work environments.

12. Vernon, G. Z. (1998). **Career counseling**. Applied concepts of life planning (pp. 252-279).
13. Southwest Texas State University, Brooks/Cole Publishing Company.