

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس



دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة  
المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات

مها خالد خليل ادعيس

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

2016 م - 1437 هـ

دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة  
المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات

إعداد:

مها خالد خليل ادعيس

بكالوريوس تربية وفنون من جامعة ليدز/ بريطانيا

المشرف: أ. د. ذياب عيوش

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في  
التنمية الريفية المستدامة - مسار برنامج بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية  
من معهد التنمية المستدامة - جامعة القدس

القدس - فلسطين

2016 م - 1437 هـ



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
برنامج ماجستير بناء مؤسسات

### إجازة الرسالة

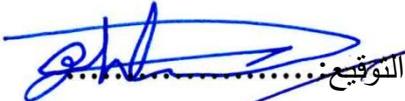
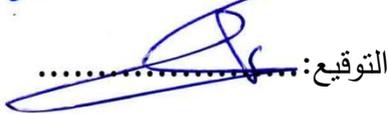
دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وأفاق تطويره  
من وجهة نظر المقدسيات المتدربات

إعداد الطالبة: مها خالد خليل ادعيس

الرقم الجامعي: 21212551

المشرف: أ. د. ذياب عيوش

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2016/6/28 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم  
وتواقيعهم:

 .....التوقيع:	رئيس لجنة المناقشة	1. أ.د. ذياب عيوش
 .....التوقيع:	ممتحناً داخلياً	2. د. شاهر العالول
 .....التوقيع:	ممتحناً خارجياً	3. د. عبد الرحيم التميمي

القدس - فلسطين

1437هـ - 2016م

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى

زوجي العزيز

وأبنائي وبناتي الأعزاء

وإلى كل من ساعدني في إنهاء هذه الدراسة

وإلى النساء المقدسيات خاصة

وإلى نساء فلسطين عامة

## إقرار:

أُقِرُّ أنا مقدم الرسالة أن هذا البحث قُدم لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأن ما احتوته هذه الرسالة كان نتيجة لأبحاثي الخاصة باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة، أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

الاسم: مها خالد خليل ادعيس

التوقيع: 

التاريخ: 2016/ 6/28.

## الشكر والتقدير

أُتقدم بالشكر الجزيل إلى المشرف العزيز أ.د. ذياب عيوش على ما قدمه لي من نصح وإرشاد وتوجيه في إعداد هذه الرسالة.

وأُتقدم بالشكر الخالص إلى د. عزمي الأطرش لما أبداه من معلومات وإرشادات لي وللطلبية كافة. وأُتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء وإداريي الجمعيات الأهلية الفلسطينية العاملة في القدس، لما أبدوه من تعاون معي في إعداد هذه الدراسة.

والشكر موصول إلى كل من ساهم في تطوير العلم ببلدنا العزيزة فلسطين.

## مصطلحات الدراسة

**التدريب المهني:** عملية مخططة منظمة مركزة للوصول الى المستوى المطلوب في أقصر وقت وأقل كلفة آخذة بنظر الاعتبار التغيرات في أهداف التدريب من مجرد تلقين للمعارف وتعليم للمهارات الى تربية المتدرب على الأسلوب الصحيح في التفكير والابتكار والتجديد ليفهم عمله جيدا ويؤديه بكفاءة عالية مع استيعاب التطورات الحديثة. (الحداد، 2009).

**التعريف الإجرائي:** مجموعة من البرامج المهنية مقدمة للنساء المقدسيات وتؤدي بالملتحنة بها إلى اكتساب خبرات ومهارات وأساليب مهنية، أو اكتساب حرفة يدوية، تمكّنها من دخول سوق العمل.

**التدريب التقني:** جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن فضلا عن المعارف العامة دراسة التقنيات والعلوم النظرية والعملية المتصلة بها واكتساب المهارات العملية والدرابات والجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في شتى الاختصاصات، ويهدف الى اعداد التقنيين ليكونوا حلقة وصل بين الاختصاصيين والعمال الماهرين، كما بعد مرحلة الدراسة الثانوية ولمدة (2-3) سنوات، ويتم ذلك في معاهد التعليم التقني. (حداد، 2009).

**التعريف الإجرائي:** مجموعة من البرامج التدريبية المخصصة في مجالات الحاسوب وفي الآلات المكتبية التكنولوجية، والتي تقدمها المؤسسات الأهلية النسوية في مدينة القدس، يتم من خلالها تدريب الملتحقات على اتقان مهنة تتعلق بالأدوات التكنولوجية والبرمجيات.

**المؤسسات الأهلية:** المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعمل في ميادينها المختلفة في إستقلال عن سلطة الدولة لتحقيق أغراض متعددة، منها لأغراض نقابية كالدفاع عن مصالح أعضائها، ومنها أغراض ثقافية كما في إتحادات الكتاب والمثقفين والجمعيات الثقافية التي تهدف إلى نشر الوعي الثقافي وفقاً لإتجاهات أعضاء كل جماعة، ومنها لأغراض اقتصادية تمكّن الملتحق ببرامجها من الالتحاق بمهنة أو اكتساب مهنة معينة. (أبو عدوان، 2013)

**التعريف الإجرائي للمؤسسات الأهلية:** هي جميع المؤسسات التي تقدم برامج تدريبية خاصة بالنساء، الهدف منها اكتساب مهارات وأساليب مهنية تستطيع المتدربة من خلالها الالتحاق بسوق، وتقدم برامج اجتماعية وسياسية واقتصادية وتنموية.

## المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره، والتعرف على البرامج التدريبية التي تقدمها تلك المؤسسات، ودورها في زيادة فرص العمل لدى النساء المقدسيات، والتعرف على أهم المعوقات التي تواجه تلك المؤسسات وآفاق تطويرها، وذلك من وجهة نظر المقدسيات المتدربات. وعالجت قضية الدور المنوط بالمؤسسات الأهلية العاملة في مدينة القدس في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية.

ولتحقيق هذه الأهداف وعلاج ذلك الدور اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبانة، حيث قامت بتوزيع استبانة على مجتمع الدراسة الذي تكون من جميع المتدربات في المؤسسات الأهلية المقدسية ومن جميع اللواتي أنهين تدريبهنّ منذ سنة 2011، والبالغ عددهم حوالي (2025) وذلك بناء على الأرقام التي حصلت عليها من الجمعيات، وتم اختيار العينة بالطريقة المسحية، حيث اختارت الباحثة (20-25) متدربة من كل مؤسسة، ووزعت (200) استبانة على أفراد العينة واسترجعت (188) واحدة منها صالحة للتحليل، وبهذا بلغ الحجم النهائي للعينة (188) امرأة، أي حوالي (9.3%) من مجتمع الدراسة.

تكونت الاستبانة من قسمين أساسيين، تناول القسم الأول المعلومات العامة عن المؤسسات الأهلية المقدسية من حيث: عمر المؤسسة بالسنوات، وعدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري، وعدد المدربين/ مشرفين مهنيين في المؤسسة، ونوع البرامج التدريبية، ومدة التدريب في المؤسسة، أما القسم الثاني فقد تكون من (64) فقرة، موزعة على خمسة محاور، المحور الأول: دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني، المحور الثاني: طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس، المحور الثالث: الاستفادة من البرامج التدريبية، المحور الرابع: المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية، المحور الخامس: آفاق التطوير.

وبعد جمع البيانات من عينة الدراسة إستُخدم برنامج (SPSS) لإجراء التحليل الإحصائي المناسب، حيث أظهرت النتائج أن المؤسسات الأهلية المقدسية تؤثر وبدرجة عالية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية، حيث تبين أنه يمكن تطوير مؤسسات المجتمع المدني وبصورة كبيرة، وجاء المحور الخامس في الترتيب الأول، وبمتوسط حسابي بلغ (4.1315)، وجاء المحور الأول في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.0479)، وجاء المحور الثالث بالمرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي

بلغ (4.0699)، إذ أنه يمكن الاستفادة من البرامج التدريبية وبدرجة عالية. أما المحور الثاني فجاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.8077)، وجاء المحور الرابع في المرتبة الخامسة والأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.6451)، أي أن المعوقات لا تؤثر كثيراً على التدريب المهني، على الرغم من وجودها.

وتبيّن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغيرات: (سنوات عمل المؤسسة، عدد البرامج التدريبية، عدد المدربين والمشرفين المهنيين، نوع البرامج التدريبية، مدة التدريب في المؤسسة، وتبين وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مجالات الدراسة الخمسة والدرجة الكلية لدور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره.

وفي نهاية الدراسة أوصت الباحثة بعدة توصيات كان أبرزها ضرورة قيام المؤسسات الأهلية بتعريف المتدربات بحقوقهن الاقتصادية والمهنية، إذ تفتقر برامجها لهذه الحقوق، وقيام المؤسسات الأهلية بدعم المشاريع الصغيرة التي تقوم بها النساء الخريجات، لكي تكتمل الاستفادة من هذه البرامج، والعمل على تعزيز إمكانيات مؤسسات التدريب المهني، من حيث مساحة المباني وتقديم الدعم المالي المناسب.

# **The Role of NGOs in Jerusalem in Developing the Professional and Technical Capacity of the Jerusalemite Women and the Possibility of Developing by their Female Trainees' Point of View**

**Prepared by: Maha Khaled Khalil Ed'ees.**

**Supervised by: Prof. Thiab Ayyoosh.**

## **Abstract:**

The goal of this research is to know the Jerusalemite NGOs' role in developing the professional and technical capacity of the Jerusalemite women and the possibility of developing that, to recognize the training programs of these institutions and its role of increasing the employment opportunities for women in Jerusalem, and to know the obstacles which face these institutions and how to develop it. That by the Jerusalemite women's point of view.

The researcher followed the descriptive analytical method to achieve these goals. She distributed questionnaire at the targeted group of the study, they are the women who have trainings at NGOs in Jerusalem, and they who completed their trainings since 2011, totaling about 2025 according to those organization. The sample is chosen randomly, whereas the researcher chose (20 – 25) trainees of each institution. Then she distributed 200 questionnaires at the study population. 188 of it are valid for analysis. Therefore, the final size of the sample amounted to 188 women, about 9.3% of the study population.

The study tool was consists of two parts, first one about the general information within NGO's in Jerusalem as: the age of organization, number of practical programs in NGO's roundly, the number of trainers and supervisors in it, and the type of it's programs, and the duration the programs. The second part consists of (64) terms, distributed on five axes, first one: the role of NGO's in professional development, the second: types of NGO's programs. third one: the benefits of training programs, the fifth one: ability of developing

After collecting the data from the study sample Use (SPSS) program to conduct appropriate statistical analysis, the study found that the civil institutions of Jerusalem affect a high degree in the professional and technical capacities of the women of Jerusalem Development, where it was found that it can civil society institutions to develop and significantly, came fifth axis in the order I, and an arithmetic mean was (4.1315), and was the first poplar in second place and an arithmetic mean was (4.0479), came third axis rank third and an arithmetic mean was (4.0699), as it can take advantage of training programs and a high degree. The second axis came in fourth place with a mean (3.8077), and was the fourth axis in the fifth and last place, and an arithmetic mean was (3.6451), meaning that obstacles do not have much effect on professional training, although its existence.

It was found that there is no statistically significant differences at the role of NGOs in Jerusalem to develop the professional and technical capacity of the Jerusalemite women and the ability of developing that, by their female trainees' point of view, according to these variables: the years of work of the institution, the number of their training programs, the number of the trainers and the occupational supervisors, the quality of the training programs, and the training duration in the institution. And there is a possibility statistically significant relation between these five areas of the study, and the total degree of the NGOs role in developing the professional and technical capacity of the Jerusalemite women and the ability of developing it.

The researcher gave many recommendations, the most important one was to aware the community for the importance of the vocational training institutions' role to increase the employment opportunities of women, as this has a positive impact on the economy in Jerusalem in general, and the importance of the connection between vocational training programs, and the university education or high schools, and to make it easier for trainees to choose a profession that require a theoretical and training study, and for the Ministry of Higher Education to supervise on the offered programs in these institutions, to ensure of compatibility between them and the offered theoretical subjects in universities, colleges and academies.

## الفصل الأول:

### خلفية الدراسة:

#### 1.1 المقدمة

إن المؤسسات الأهلية في مدينة القدس بجميع أنواعها وأعمالها والبرامج التي تقدمها، وبناء على ما تتعايش معه الباحثة من خلال عملها، فإن هذه المؤسسات تمارس أنشطة مختلفة في الثقافة والأعمال الخيرية والخدماتية، وتقدم برامج متنوعة في المهن والحرف، وغيرها من نواحي الحياة الاجتماعية والثقافية، لهذا تُعد هذه المؤسسات جزءاً هاماً من المجتمع المقدسي من الجانبين المهني والاجتماعي، ولها دور بارز في التنمية والتقدم للمجتمع المقدسي، وحتى على مستوى الأنشطة المقدمة، فهي تعمل على إبراز روح الهوية المقدسية للمرأة، وتعمل على إضفاء مكانة مهنية وحرفية للمرأة.

كذلك تلعب المؤسسات الأهلية دوراً مهماً بالارتقاء بشخصية المرأة، فهي تقدم المعرفة والوعي والثقافة اللازمة للمرأة المقدسية من الناحيتين الثقافية والاجتماعية، وتعمل في نفس الوقت على تنمية قدرات النساء اقتصادياً عن طريق البرامج والدورات الحرفية والمهنية والتقنية التي تقدمها، وتسعى من خلال هذه البرامج والدورات إلى التأثير الإيجابي في الثقافة العامة السائدة بترسيخ فكرة عمل المرأة وأهميته في المجتمع المقدسي.

وبصورة عامة، فإن هذه المؤسسات، وبناء على طبيعة عمل الباحثة الميداني، لها خصائص مشتركة في مدينة القدس، أهمها العمل من أجل تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية تسعى بواسطتها إلى تطوير عمل المرأة، وتدريبها مهنيًا وتقنيًا، وأحياناً حرفياً، وتسعى إلى توفير فرص عمل وتدريب النساء

وتأهيلهن. وتوجد خصائص أخرى ترى الباحثة أنها خارج حدود الدراسة، كالأعمال التطوعية والمشاركات بالمناسبات الوطنية والدينية.

وهناك دور بارز للتدريب المهني، وأحياناً يكون مكملاً للشهادات الأكاديمية، فهو يعدّ من بين أهم النشاطات الخاصة بالموارد البشرية لمساهمته في إكساب الفرد المهارات التقنية والمهنية، خاصة أننا نعيش عصرًا من التكنولوجيا المتغيرة باستمرار نحو التجديد والتقدم، وهذا يتطلب مواكبة لاحتياجات العصر مهنيًا وتقنيًا، وفي المجالات العلمية والتقنية، والتي يتم توظيفها وتطبيقها في كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، وهذا يفرض بذل جهود كبيرة لاستيعاب هذه التغيرات، ويبرز هنا موضوع التدريب كمحرك رئيس لاستيعاب هذه التغيرات والتطورات، فكلما زادت وتيرة التطور التكنولوجي والعلمي ازدادت أهمية التدريب المهني والتحديات التي تواجه مخططيّه ومنفذيّه لجعله أسرع وأكفأ في تلبية الاحتياجات التدريبية المتسارعة. (الحداد، 2009)

لهذا حظي موضوع التدريب المهني باهتمام العديد من الاقتصاديين في القرن الماضي، وكتبوا العديد من الدراسات ووضعوا مجموعة من النماذج في محاولة لمعرفة أسباب فروقات الدخول بين العاملين التي برزت في سوق العمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية. ولا يختلف الاقتصاديون في أن التدريب المهني يعتبر أحد ركائز رأس المال البشري الذي هو عماد كل تنمية اقتصادية. وإن نوعية العاملين لها أثر مباشر وجوهري على الطاقة الإنتاجية للمؤسسة، فالعامل الأكثر تأهيلاً هو الأقدر على التعامل مع تقنيات الإنتاج الحديثة، فهو يمتاز بميزة نسبية مقارنةً مع العاملين الآخرين في قدرته على تعلم وتطبيق آخر ما تم التوصل إليه من تقنيات الإنتاج، إضافة إلى ذلك فإن التدريب المهني والتعليم العالي يقوي قدرة الفرد على ملاحظة وفهم المعلومات وتحليلها واستخدامها في مجال عمله مقارنة مع غيره من العاملين، كما أن الفرد المتعلم والمدرّب أقدر على ابتكار أفكار إنتاجية جديدة، ويساعد على إنتشار تكنولوجيا الإنتاج ليس على مستوى المؤسسة فحسب، وإنما على مستوى الدولة، كما أن تبني تكنولوجيا منحازة للعمالة الماهرة يعتمد على مستوى التدريب لدى القوى العاملة في الاقتصاد. بمعنى أنه لا يمكن للمؤسسة أن تستخدم تكنولوجيا تعتمد على عمالة ماهرة إذا لم يكن بمقدورها استقطاب قوى عاملة مدربة ومؤهلة لاستخدامها. (عدوان، 2009)

## 2.1 مشكلة الدراسة

تعالج هذه الدراسة قضية الدور المنوط بالمؤسسات الأهلية العاملة في مدينة القدس، وذلك في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة، وتعالج من جهة أخرى آفاق تطوير قدرات هذه المؤسسات بأخذ آراء النساء المقدسيات المتدربات في هذه المؤسسات.

فمن خلال عمل الباحثة الميداني في وزارة شؤون المرأة، أمكنها من الإطلاع على عمل هذه المؤسسات، ولمست وتعايشت مع دور تلك المؤسسات في إضفاء صبغة مهنية على تدريب المرأة المقدسية، إضافة إلى ذلك، فإن بعضاً من هذه المؤسسات لا يزال قائماً منذ حوالي 25 عاماً، والتحق بها العديد من المتدربات، لذلك فنحن كباحثين ومجتمع بحاجة للوقوف والإطلاع على دور هذه المؤسسات، ومعرفة مخرجاتها.

## 3.1 مبررات الدراسة

لقد ارتأت الباحثة إجراء هذه الدراسة لدوافع ومبررات عدّة، أهمها أنها تعيش في مدينة القدس وتتعايش مع الوضع الراهن للنساء المقدسيات، العاملات منهنّ وغير العاملات، ويمكن حصر مبررات الدراسة بالنقاط الآتية:

- (1) في ظل الظروف الراهنة التي تعيشها المرأة الفلسطينية بشكل عام والمقدسية بشكل خاص، من ظروف احتلال وظروف اقتصادية صعبة، فجاءت هذه الدراسة للكشف عن دور هذه المؤسسات في تنمية المرأة مهنيّاً وتقنيّاً، حيث كثيراً ما تعاني خريجات الجامعات من صعوبة في الحصول على فرصة عمل، إذ تبين مسح جهاز الإحصاء المركزي أن نسبة البطالة بين الخريجات تراوحت ما بين (23% - 36%) في الفترة (2002 - 2014)؛ لهذا قد يوفر لها التدريب المهني والتقني الخبرة اللازمة والفرصة المناسبة للالتحاق بسوق العمل.
- (2) العمل على تزويد المكتبة الفلسطينية بدراسة حول دور المؤسسات في تنمية النساء المقدسيات مهنيّاً وتقنيّاً، نظراً للنقص في عدد الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.
- (3) ودافع شخصي يتمثل في كون الباحثة ناشطة بالعمل النسوي المقدسي، وتشارك في وضع خطط ورسم السياسات الخاصة بتنمية وتمكين النساء المقدسيات من القيام بأدوارهنّ.

## 4.1 أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة بالآتي:

- أهمية عامة: تتمثل في موضوع الدراسة، وفي إبراز دور المؤسسات الأهلية المقدسية تجاه النساء المقدسيات، وتنمية قدراتهن تقنياً ومهنياً، وإبراز المعوقات التي تواجهها المؤسسات بناء على وجهات نظر المقدسيات.
- أهمية علمية: تتمثل في القيمة العلمية لإجراء مثل هذه البحوث، من حيث موضوع البحث يمثل إضافة للعلم تستحق المجهود والبحث في خدمة المرأة الفلسطينية عامة والمقدسية خاصة، إذ تعتبر هذه الدراسة الأولى على مستوى مدينة القدس.
- أهمية عملية: تتمثل بالإجراءات الميدانية، ومن حيث القيمة التي ستشملها نتائج البحث عند صاحب القرار الفلسطيني وخاصة في ظل الهجمة التي تتعرض لها مدينة القدس.
- أهمية خاصة تتعلق بعملية الحالي ورغبتني في إلقاء الضوء على هذه المشكلة للمساهمة في معالجة الموضوع عملياً.

## 5.1 أهداف الدراسة

**الهدف العام:** التعرف على دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات.

### الأهداف الخاصة:

وهناك أهداف فرعية يمكن إجمالها بالآتي:

- (1) التعرف على البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية.
- (2) التعرف على دور المؤسسات الأهلية في تأهيل المرأة مهنياً.
- (3) التعرف على آفاق تطوير عمل المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية للمرأة المقدسية.
- (4) التعرف على أهم معوقات التطوير التي تواجهها المؤسسات الأهلية المقدسية في مدينة القدس.

## 6.1 أسئلة الدراسة

**السؤال الرئيس:** ما دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات؟

### الأسئلة الفرعية:

وهناك أسئلة فرعية يمكن إجمالها بالآتي:

- 1) ما البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية.
- 2) ما دور المؤسسات الأهلية في تأهيل المرأة مهنيًا.
- 3) ما آفاق تطوير عمل المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية للمرأة المقدسية.
- 4) ما أهم معوقات التطوير التي تواجهها المؤسسات الأهلية المقدسية في مدينة القدس.

## 7.1 فرضيات الدراسة

**الفرضية الأولى:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير سنوات عمل المؤسسة.

**الفرضية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري.

**الفرضية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة.

**الفرضية الرابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها.

**الفرضية الخامسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير مدة التدريب في المؤسسة.

**الفرضية السادسة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مجالات الدراسة الخمسة (دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني وطبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس والاستفادة من البرامج التدريبية والمعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية وآفاق التطوير) والدرجة الكلية لدور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات.

## 8.1 حدود الدراسة

وهذه الدراسة مقيدة بحدود لا خروج عنها وهي:

- **الحدود المكانية:** المؤسسات الأهلية مدينة القدس داخل جدار الفصل العنصري.
- **الحدود الزمنية:** بين العامين 2015 – 2016.
- **الحدود البشرية:** النساء في المؤسسات الأهلية العاملة في مدينة القدس.
- **الحدود المفاهيمية:** المصطلحات والتعريفات موضوع الدراسة.

## 9.1 محددات الدراسة

حيث إن الباحثة إحدى مواطنات مدينة القدس فإنها لا تتوقع وحود عقبات بإجراء هذا البحث؛ لأن المؤسسات الأهلية المستهدفة بالبحث هي مؤسسات عربية تديرها فلسطينيات. وخاصة لوجود الخلفية العملية والمهنية التي تتمتع بها الباحثة حول تنمية قدرات النساء في المؤسسات الأهلية، في ضوء الخبرة العملية التي تمارسها حالياً من خلال عملها في إحدى المؤسسات المقدسية، وفي ضوء المراجع والمصادر والدراسات السابقة المشار إليها، وما تتمتع به من علاقات العمل والأشخاص الذين تعرفهم

ويستطيعون أن يمدوها بالمعلومات. وقد تواجه الباحثة بعض الصعوبات المتمثلة في عدم التعاون الكافي من قبل الإداريات في هذه المؤسسات، أو إخفاء معلومات قد تكون مهمة لموضوع الدراسة، وعدم المصادقية الكاملة عند نشرها وعرضها.

## 10.1 هيكلية الدراسة

تتكوّن هذه الدراسة من خمسة فصول، يتناول **الفصل الأول** خلفية الدراسة وتشمل مشكلة الدراسة ومبرراتها، وأهدافها، وأهميتها، وتعريف المصطلحات الواردة فيها. ويتناول **الفصل الثاني** الإطار النظري وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة، وشرح لمفهوم تنمية القدرات لدى النساء، وتوضيح مفهوم مؤسسات المجتمع المدني، وأهميتها في المجتمع، وأهمية ودور البرامج التدريبية في تنمية قدرات المرأة مهنيًا وتقنيًا. في حين يتناول **الفصل الثالث** منهجية البحث وإجراءاته، فإن **الفصل الرابع** سيخصص لإستخراج نتائج ما جُمع من بيانات ومعلومات تتعلّق بأهداف البحث، تمهيدا **للفصل الخامس** الذي سيتضمن ما تستنتجه الباحثة وما تود التوصية بشأنه الى من يعنيه الأمر.

## الفصل الثاني:

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### 2.1 مقدمة

كانت بداية التدريب المهني في فلسطين منذ العهد العثماني، حيث أنشأ النظام السياسي في تلك الفترة مدارس تعلّم مهارات حرفية مثل النجارة والحدادة وغيرها من الأعمال الحرفية، لتزويد سوق العمل بالأيدي العاملة الحرفية في تلك الفترة. أما في عهد الانتداب البريطاني فقد كان الهدف مختلفاً، من خلال تأسيس المنظمات التبشيرية والجمعيات الخيرية مشاريع استهدفت بشكل رئيسي الذكور من الفئات المهمشة والمحرومة والفقراء والأيتام، باعتبارهم العنصر الرئيس لاكتساب الرزق، فكانت هناك مشاريع أعمال الحدادة والنجارة والألمنيوم وصيانة السيارات وغير ذلك من الأعمال الحرفية. فخلال العهدين العثماني والبريطاني ولغاية العام 1952 تم إنشاء سبع مدارس صناعية منها مدرسة للأيتام في مدينة القدس ومدرسة دار الأيتام الإسلامية، ومدرسة اليتيم العربي. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009)

في عهد الحكومة الأردنية تطور التدريب المهني، وبدأ العمل في التعليم والتدريب المهني على مستويين: المستوى الثانوي وما بعد الثانوي، فقد تمّ سنة 1952 افتتاح برنامج لتدريب المعلمين في

"مركز رام الله لتدريب المعلمين للإناث". وبين عامي 1960 و 1962 تم تحويل مدرستين أساسيتين في القدس ونابلس الى مدارس صناعية ثانوية مخصصة للذكور. وفي عام 1964 تم تأسيس مدرسة العروب الزراعية للذكور في الخليل.

خلال هذه الفترة كان هناك دور بارز للأنثى في تدريب وتأهيل اللاجئين الفلسطينيين من خلال مدارس مهنية. وعلى الرغم من أن التعليم الأساسي الذي كانت تقدمه الأنثى يستهدف كل من الذكور والإناث إلا أن نهج الانثى في توفير فرص أكثر للذكور في مجال التدريب المهني اتفق مع نهج المدارس المهنية التي كانت في عهد الانتداب البريطاني. (أبو نحلة، 1996)

وبين عامي 1953 و 1962 أطلقت الأنثى ثلاثة مؤسسات تدريب مهني ومركز تدريب للمعلمين، واحده منها كانت تستهدف الإناث في منطقة رام الله والذي قدم خدمات تدريب المعلمات والتدريب على الحياكة وأعمال السكرتارية والعناية بالبشرة. أما المؤسسات الثلاث الأخرى فقد كانت مخصصة للذكور فقط حيث كانت تقدم برامج متنوعة في التجارة وتدريب المعلمين. (أبو جراد، 1994)

وخلال الفترة 1967 - 1994، وهي الفترة التي شهدت سيطرة سلطات الاحتلال الإسرائيلي على العديد من المؤسسات التعليمية، تم افتتاح ثلاثة عشر مركزاً للتدريب المهني، منها تسعة في الضفة الغربية الغربية وأربعة في قطاع غزة، وكان الهدف منها خدمة سوق العمل الإسرائيلي، حيث كان الذكور هم الفئة المستهدفة الرئيسية في هذه المؤسسات، وقدمت عدداً من البرامج التدريبية التي كانت تمتد ما بين خمسة إلى أحد عشر شهراً، وكانت تهدف بالأساس لتهيئة العمال للعمل في السوق الإسرائيلية مع التركيز على الأعمال البسيطة نسبياً وغالباً في قطاع الإنشاءات، باستثناء مدرسة مهنية واحدة، وهي (مدرسة الممرضات المسجلات) حيث تم سنة 1976 إنشاء هذه المدرسة من قبل لادارة المدنية الإسرائيلية في قطاع غزة؛ بهدف تدريب عاملي الصحة للمؤسسات الصحية التي تشغلها إسرائيل، وفتحت المدرسة باب التسجيل لكل من الذكور والإناث على حد سواء. كما قامت سلطات الاحتلال عامي 1976 و 1978 بتطوير مدرستين أساسيتين الى مدارس ثانوية صناعية للذكور استجابة لمتطلبات سوق العمل في رام الله وطولكرم وهما: المدرسة الصناعية طولكرم والمدرسة الصناعية رام الله. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009)

وعلمت سلطات الاحتلال الإسرائيلي - ضمن سياساتها الاحتلالية - على محاربة كل ما يتعلق بتنمية الأرض الزراعية، حيث افنقر التدريب المهني لأي نوع من التدريب الزراعي سواء في الضفة أو القطاع. بل على العكس تماما فقد قامت باغلاق معاهد التدريب الزراعية التي تقوم بهذا العمل. على سبيل المثال فقد تم إغلاق مدرسة بيت حانون الزراعية التي تم تأسيسها في قطاع غزة عام 1956 مرتين، وإغلاق قسم الزراعة في كلية العروب وخضوري في الضفة الغربية والاقتصار على التخصصات الاكاديمية والتي كان يمثلها برامج تدريب المعلمين فقط. (الحداد، 2009)

وبعد نشأة السلطة الوطنية الفلسطينية قامت بترتيب أوضاع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة، فأنشأت مجلس إستشاري من مجموعة من المؤسسات الرسمية مثل وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل وممثلين عن الجامعات والمؤسسات الدولية والخاصة، حيث تم إعداد "الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة"، و"خطة التنفيذ للإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني". كما يوجد الآن جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وهي متمثلة في وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني، هذا بالإضافة إلى وزارتي العمل والشؤون الإجتماعية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009)

## 2.2 مفهوم التدريب المهني

المقصود بمفهوم التدريب المهني عملية منظمة لها مدخلاتها ومخرجاتها، وينطبق عليه ما ينطبق على سائر الأنظمة الفنية والإدارية الأخرى، وهو ليس مفهوماً محدداً أو ذات جانب واحد، فهو نظام يعتبر محوره وموضع اهتمامه والفاعل فيه بشكل أساسي الإنسان؛ متدربا ومدربا، ومخططا ومقوما المدخل الرئيس في نظام التدريب هم الأفراد المنوي تدريبهم وذلك بتزويدهم وإكسابهم الخبرات التي من شأنها أن تمكنهم من أداء المهام المتعلقة بعمل ما أو ترفع من مستوى أدائهم وكفاءتهم وطبقا لمعايير ومستويات محددة تملئها ظروف واعتبارات فنية واقتصادية واجتماعية وعلى المستوى الفردي والمؤسسي والوطني. أما المدخلات الأخرى فهي الموارد البشرية وغير البشرية من تسهيلات وتجهيزات وأبنية والتي تلزم لتشغيل وإدارة النظام التدريبي، أما العمليات فهي مجمل الأنشطة والفعاليات التدريبية والتقويمية التي توظف من خلالها الموارد البشرية وغير البشرية، أما مخرجات النظام فهي الأفراد الذين قد تم تدريبهم ضمن الظروف والمعايير المحددة. (الحداد، 2009)

لهذا تنوعت التعريفات المتعلقة بالتدريب المهني إنطلاقاً في الرؤية الخاصة للجهة التي قامت ببحث ودراسة موضوع التدريب المهني، وكان التنوع بناءً على المرحلة والحاجات التي يمر بها التدريب المهني، وبناءً على التطورات العلمية وعلى حاجات سوق العمل. ففي الدراسة التي أعدها (أبو جراد، 1994) لدائرة البحث والتطوير في جامعة الخليل، أورد تعريفاً للتدريب المهني بأنه: "التدريب الذي يهدف إلى إعداد عمال مهنيين متخصصين في مهنة محددة، ومدة الدراسة فيها سنتان دراسيتان تبدأ بعد نهاية التعليم الأساسي المشترك. والتدريب المهني يؤهل الطلبة ليكونوا قادرين على امتلاك المهارات الأدائية التي تمكنهم من ممارسة مهنتهم بدرجة من الكفاية والفاعلية، ومساعدتهم على تطوير هذه المهارات والمعارف وتمييزها بصورة مستمرة ودائمة." (أبو جراد، 1994)

أما وزارة التخطيط والتعاون الدولي الفلسطينية فقد عرّفت التدريب المهني بأنه: "التدريب الذي يضيف مهارة أو يعطي كفاءة جديدة للمتدرب ويمنح فرصة عمل مهنيًا." (وزارة التخطيط والتعاون الدولي الفلسطينية، 1997).

واستناداً إلى مبدأ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) الهادف إلى أن يكون تدريس مبادئ التكنولوجيا والتعريف بعالم العمل عنصراً أساسياً في التعلم العام، فقد أوردت (بدرخان، 2006) تعريفاً لمفهوم التدريب المهني أكثر توضيحاً من حيث مدة العمل وأداء الفرد، فأوضحت بأنه عملية حصول الفرد على المهارات والمعلومات والاتجاهات أو تزويده بها، أو تطويرها لديه، بشكل يؤدي إلى تغيير في سلوكه وأدائه، ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل أو عمل متكامل، أو مجموعة من الأعمال بشكل متكامل. (بدرخان، 2006).

أما التعريف الذي يوضح مفهوم التدريب المهني فتري الباحثة أنه: عملية مخططة منظمة مركزة للوصول إلى المستوى المطلوب في أقصر وقت وأقل كلفة آخذة بنظر الاعتبار التغيرات في أهداف التدريب من مجرد تلقين للمعارف وتعليم للمهارات إلى تربية المتدرب على الأسلوب الصحيح في التفكير والابتكار والتجديد ليفهم عمله جيداً ويؤديه بكفاءة عالية مع استيعاب التطورات الحديثة. (الحداد، 2009).

وتعتبر الباحثة التدريب المهني على أنه منظومة لتنمية استثمار الطاقات الشبابية المتوفرة في البلد، حيث إن العنصر البشري هو العنصر الأهم في العمليات الإنتاجية في الدول التي لا تمتلك موارد

طبيعية، فيمكن استثمار واستغلال الطاقات البشرية على أنها القاعدة الاقتصادية التي يمكن من خلالها بناء اقتصاد والحفاظ على المجتمع من ضياع طاقات شبابه دون الاستفادة منها. وهي تعتبره الرابط الأساسي بين حاجات سوق العمل، والبرامج المهنية التي يجب تقديمها لفئة الشباب، سواء الذكور أم الإناث.

### 2.3 أهداف التدريب المهني

حدد (أبو جراد، 1996) هدفين أساسيين للتدريب المهني، وذلك لاعتباره أن التدريب المهني تعليم مستمر في إطار المفهوم الأشمل والأوسع للتعليم مدى الحياة، وبهذا حدد الهدفين بما يلي:

- 1) إتاحة الفرصة لتحديث المعارف والمهارات والقدرات العملية وإنعاشها في المجال المهني.
  - 2) تمكن الفرد من التكيف مع التغيير التقني في مهنته، أو الالتحاق بمهنة أخرى إذا أدى التغيير إلى انقراض مهنته الأساسية.
- وكذلك قام (المصري، 2003) بإيجاز أهداف التدريب المهني بأهداف أساسية عامة، على اعتبار أن جميع أنواع التدريب المهني تشترك بها، وهذه الأهداف هي:

- 1) تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الدارسين والمتدربين فيما يتعلق باحترام العمل ومكانته كأحد القيم المجتمعية، التي تُشكّل في مجموعها الإطار العام لتوجهات النمو والتطور في مناحي الحياة المختلفة.
- 2) التنمية المجتمعية: تؤدي إلى تحقيق التوافق بين القدرات والمهارات التي يحصل عليها الدارس عن طريق برامج التدريب المهني.
- 3) التنمية الفردية: تؤدي إلى حصول الدارس على المهارات التي تتجاوز مع استعداداته وحاجاته ورغباته، والنمو بهذه المهارات إلى أقصى ما تؤهله إليه قدراته للمساهمة في تحسين فرص العمل أمامه.
- 4) تطوير قدرات الدارس على فهم المبادئ العلمية والأسس النظرية في مجال تخصصه، مما يستدعي توثيق العلاقة بين المهارات الأدائية والتطبيقية من ناحية، وبين المفاهيم والمعارف والمعلومات العلمية من ناحية أخرى.

أما (بدرخان، 2006) فقد حددت مجموعات أهداف التدريب المهني من خلال ارتباطه بأهداف التربية والتعلم، وأوضحت أربعة مجموعات لأهداف للتدريب المهني، وذلك على النحو الآتي:

- (1) **أهداف تُعنى بطاقات الفرد:** والتي تهدف إلى مساعدة الفرد على تحقيق طاقاته واكتشاف مواهبه وقدراته وميوله وتطويرها، كما تشمل معاونته على الاستعداد لممارسة العمل المفيد اجتماعياً وتطوير سلوكه الناقد الباحث، بمعنى تسيير اندماجه وتكامله الجسدي والفكري والعاطفي والخلقي في إنسان متكامل، وهنا يكون هدف التربية والتعليم الإنجاز الكامل للإنسان في كل من الشراء المتوافر في شخصيته والتزاماته المتنوعة كفرد وعضو في المجتمع.
- (2) **أهداف تُعنى بحاجات المجتمع:** تكون من خلال مراعاة الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وتنمية المواطنة الصالحة، وغرس القيم الاجتماعية السائدة في الأفراد.
- (3) **أهداف تُعنى بالكيان المعرفي والتراث المعرفي:** بالمحافظة على التراث الثقافي ونقلها من جيل إلى جيل وتصنيف هذا التراث وتطويره.
- (4) **أهداف تُعنى بالتفاهم الدولي:** من خلال تقدير الثقافات الأخرى وتفهمها وإيجاد التوازن بين الولاءات النوعية والوطنية من ناحية، والانتماءات العالمية والإنسانية من ناحية أخرى.

وقد أوضحت (الحداد، 2009) أن التدريب المهني يسعى إلى إعداد القوى العاملة المؤهلة والمدرية ضمن مستويات العمل الأساسية في المجالات المهنية والحرفية، وإلى إعداد الطلبة الذين تتوافر لديهم الرغبات، والقدرات المناسبة للدراسات التطبيقية والجامعية، وذلك لتحقيق ما يلي:

- (1) إعداد العمال المهنيين والمهنيين في كافة المجالات المهنية، وتزويدهم بالمهارات المتخصصة والثقافية والعلمية في ضوء قدراتهم وميولهم، وتجاوبا مع حاجات المجتمع القائمة والمتوقعة.
- (2) إكساب الطلبة المفاهيم والمعلومات النظرية والمهارات العملية تحقيقاً لمبدأ التكامل بين النظرية والتطبيق وبين العلم والعمل.
- (3) إكساب الطلبة القدرة على أداء المهارات والواجبات العملية حسب الأصول والمعايير الفنية وإعدادهم للتعامل والتفاعل مع التقنيات الحديثة.
- (4) إكساب الطلبة العادات السلوكية الصحيحة كالدقة وتطبيق أسس الاقتصاد والسلامة في العمل والمحافظة على البيئة.

5) تنمية الاتجاهات والقيم السليمة لدى الطلبة، من حيث احترام العمل وتحمل المسؤولية والعمل الجماعي والإبداع الفردي.

6) رفع المستوى المهني للمهنيين والحرفيين العاملين في القطاعات المختلفة من خلال توفير التدريب المستمر لهم لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم.

7) إتاحة الفرصة للطلبة الذين تتوفر لديهم الرغبات والقدرات المناسبة لاستكمال متطلبات الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي

## 2.4 أنماط التدريب المهني

كون التدريب المهني منظومة لها جوانب عدّة، فإن لها أنماط متنوعة، خاصة بوجود مستويات مختلفة من العمل، ويمكن القول أنّ إعداد القوى العاملة في مستويات العمل الأساسية، وبشكل خاص إعداد المهنيين، يتم بوجب ثلاثة أنماط رئيسية (المصري، 2003):

### 1) النمط المدرسي:

ويحصل فيه الفرد على على الإعداد المهني عن طريق البرامج المناسبة للتعليم والتدريب المهني بموجب هذا النمط عن طريق التحاقه بمؤسسة تعليمية مهنية، ويتم إعداده لممارسة العمل بموجب هذه البرامج، بجانبها النظريّ والعملّي. ومن الأشكال الشائعة لهذا النمط مؤسسات التدريب المهني ومراكز التدريب المهني والمدارس المهنية والمدارس الشاملة.

### 2) النمط الميداني:

ويلتحق فيه الفرد بموقع العمل كعامل متدرب بأجر أو دون أجر في بادئ الأمر، ودون إعداد مهني مسبق، حيث يحصل على المهارات المطلوبة لمزاولة العمل عن طريق الممارسة الفعلية والتدريب على أيدي الفنيين أو العمال الأقدم وذوي الخبرة في مواقع العمل. ويفتقر هذا النمط عادة إلى تزويد المتدرب بالمعلومات والمعارف الفنية اللازمة، كما يعتمد في كفاءته ومستواه على قدرات الفنيين والعمال الآخرين وعلى توجهات صاحب العمل ومدى اهتمامه. وفي بعض الأنماط الميدانية تتعاون مواقع العمل مع المؤسسات التعليمية عن طريق التحاق المتدربين بها لفترات محدودة للحصول على التعليم النظري اللازم، وقد يتم ذلك عن طريق الدراسات المسائية أو عن طريق التفرغ يوماً أسبوعياً.

### 3) النمط المزدوج:

ويحصل فيه الفرد على التعليم والتدريب المهني من التعليم والتدريب المهني عن طريق التحاقه بالمؤسسة التعليمية وبموقع العمل في آن واحد، ويمضي جزءاً من وقته أسبوعياً في كل منهما، وتوفر المؤسسات التعليمية في العادة الجوانب النظرية من البرنامج التعليمي والتدريبي المعتمد، كما توفر أحياناً جزءاً من المهارات العملية والتطبيقية، وخاصة الأساسية منها.

### 2.5 أنواع برامج التعليم والتدريب المهني

تُقسم برامج التعليم والتدريب المهني حسب أغراضها إلى ثلاثة أنواع رئيسية، ولكل منها أهدافه ومواصفاته للمعلم الذي يدرسه، ويمكن تلخيصها كما وردت في (بدرخان، 2006) بالأنواع الثلاثة التالية:

**النوع الأول:** يشمل برامج التعليم المهني التي تشكل الجوانب المهنية والتقنية للتعليم العام، وفيه يكون التعليم موجهاً للدارسين كتربية وثقافة مهنية عامة تشكل جزءاً من برامجهم الدراسية وإعدادهم للحياة والمواطنة، وليس بقصد إعدادهم لمزاولة مهنة، حيث يهدف هذا النوع إلى المساهمة في توسيع آفاق التعليم العام، وتوجيه الطالب نحو مهنة المستقبل، واستغلال المهارات العملية لممارسة نشاطات مفيدة وذات مردود اقتصادي، وتزويد الطلبة الذين لا يواصلون تعليمهم النظامي بمجموعة من المهارات التي تساعد على تنمية الاتجاهات المناسبة للعمل.

والمعلم المهني أو المدرب في هذا النوع، عليه الإلمام بدائرة واسعة من التخصصات، والقدرة على الربط بين هذه التخصصات من ناحية وبين الإطار الاجتماعي والاقتصادي والثقافي من ناحية أخرى، وأن تكون لديه القدرة على التوجيه، حيث إن الوظيفة الرئيسية لهذا الجانب المهني من التعليم هي التوجيه نحو مهنة أو دراسة.

**النوع الثاني:** وهي برامج التعليم المهني التي تعدّ الدارس لمزاولة مهنة معينة في أحد مجالات العمل وضمن مستوى مهني محدد، حيث تهدف هذه البرامج إلى اكساب المهارات للفرد التي تؤهله لممارسة مجموعة من الأهداف في مهنة معينة، وتسعى إلى إكسابه قاعدة عريضة من المهارات لتوسيع آفاقه، حيث يتم فيها استبعاد التخصصات والمهارات المحدودة.

وعلى المعلم في هذا النوع من البرامج أن يكون لديه خبرة طويلة في ممارسة المهارات المهنية، وأن تتوفر لديه معرفة بالوظائف المهنية، وإذا كانت المهنة تتطلب إجراء بحوث أو تحليلات نظرية كالعمل الهندسي، فينبغي أن يكون المعلم قد قام ببحوث علمية جامعية.

**النوع الثالث:** وهو ذلك النوع من برامج التعليم المهني التي تهدف إلى رفع كفاءة الفرد في المهنة التي يمارسها، وذلك ضمن إطار مفهوم التدريب المتواصل والتربية المستديمة، وفي هذه الحالة يكون التعليم موجهاً للناضجين ممن مارسوا أو لم يمارسوا عملاً معيناً، وذلك بهدف رفع كفاءتهم وتحسين الأداء لديهم، خاصة أن هذا النوع يهدف إلى تمكين الدارسين الكبار من تدارك أوجه النقص في إعدادهم المهني السابق، ويعمل هذا النوع على مساعدتهم في رفع مهاراتهم العملية وتجديدها، ويعمل على توسيع آفاق المهنة لدى الفرد المتدرب وتحسين فرص العمل لديه ورفع مستوى أدائه ونقله إلى مستوى جديد في المهارات المهنية أو إلى رتبة أعلى في العمل.

وعلى المدربين أو المعلمين في هذا النوع أن تتوفر لديهم معرفة كافية بالبيئة التي يعمل بها المتدربون، ومعارف ومهارات متخصصة في مجال تدريبهم.

أما (المحاريق، 2009) فقد حدد أنواع التدريب حسب المنظور الذي يتم من خلاله التدريب، أو باختلاف المعيار الذي يتخذ أساساً لتصنيف تلك الأنواع، وهي:

**التدريب حسب عدد المتدربين:** ومنه التدريب الفردي: وهو التدريب الذي يكون التركيز فيه على الفرد بعينه، ويكون المتدرب في الغالب فرداً. والتدريب الجماعي: وهو التدريب الذي يشارك فيه مجموعة من المتدربين، ويكون إما في قاعة المحاضرات أو قاعة تدريب، أو ورشة عمل، ومن الممكن أن يقسم المتدربين إلى فرق عمل، أو مجموعات صغيرة، توكل إلى كل فرقة أو مجموعة مهام محددة.

**التدريب حسب المكان:** وهو التدريب في موقع العمل، حيث تقتضي بعض المهام مستويات عالية من المهارة، ويتم تهيئة ظروف خارج موقع العمل مماثلة لظروف العمل؛ وذلك من أجل إكساب المتدرب المهارة المطلوبة، بأفضل طريقة، وأقل تكلفة، وأدنى درجة من الخطورة على سلامة المتدربين.

**التدريب حسب نوع الفئة المتدربة:** ومنه التدريب الإداري: ويختص بتدريب وتنمية مختلف المستويات الإدارية، والتدريب الصناعي: ويختص بتدريب العمال الصناعيين؛ لزيادة مهاراتهم وقدراتهم على العمل، وفي بعض الأحيان إكسابهم مهارات جديدة.

**لتدريب حسب المادة التدريبية:** ومنه التدريب اللغوي: ويختص بزيادة المهارة اللغوية لدى الأفراد، إضافةً إلى التدريب الفني: ويهدف هذا النوع من التدريب إلى زيادة قدرات الأفراد على العمل الجيد، والتدريب التخصصي: ويهدف إلى تدريب الأفراد على ممارسة التخصص الذي يزاولونه؛ وذلك من أجل رفع مستوى أدائهم، وتدريبهم على اتخاذ القرارات.

## 2.5 التعليم التقني/ المهني: تاريخه ومفهومه

لم يكن في فلسطين حتى سنة 1948 ما يسمى بالتعليم التقني، سوى معهد خضوري الزراعي الذي تأسس سنة 1930، وبعد احتلال فلسطين بقيت الضفة الغربية التي خضعت للحكم الأردني وقطاع غزة الذي خضع للإدارة المصرية كما هو عليه من قبل الإدارات المسؤولة، وقد بدأت فكرة التعليم والتدريب المهني في بداية 1950م، حيث قامت وكالة الغوث الدولية بإنشاء مركز التدريب المهني في قلنديا، سنة 1960 أنشأت دار المعلمين وسنة 1962 دار المعلمات في مدينة رام الله، وفي سنة 1977 قامت رابطة الجامعيين في مدينة الخليل بإنشاء أول مؤسسة فنية هندسية، وهي المعهد الهندسي تحت اسم (كلية الخليل الفنية الهندسية) والمشهورة باسم البوليتيكنيك. أما في سنة 1980 فصدر قانون كليات المجتمع في الأردن، فتمّ إنشاء العديد من الكليات والمراكز المعنية بالتعليم والتدريب التقني. (أبو جراد، 1996)

وبعد صدور هذا القانون، وظهر تخصصات تجمع بين التدريب المهني والتقني معاً، أصبحت كليات المجتمع المتوسط تجمع ما بين التدريب المهني والتقني معاً، وقد أشار إلى ذلك (المحاريق، 2014؛ والطويسي، 2003؛ وبدرخان، 2006)، وبيّنت هذه الدراسات أن التدريب المهني والتقني أصبح يسعى إلى تحقيق نفس الأهداف، ومن أهمها الربط بين حاجات سوق العمل والمهن المفقودة، ومواكبة التطور الحالي، والعمل على سد الفراغ بالمهن التي تؤدي إلى تنمية المجتمع. وقد بينت كذلك هذه الدراسات أن مفهوم التدريب والتعليم المهني/ التقني يتم في نفس المعهد أو الكلية المتوسطة.

أما المعهد العالي للمهن الشاملة في ليبيا (2014)، والاجتماع الإقليمي للتعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية (2012)، فقد بيّنا إلى أن التدريب والتعليم المهني التقني، أصبح يشار إليه بمصطلح (التعليم الفني).

لهذا أوردت (حسن، 2012) تعريفاً خاصاً بالتعليم المهني، على أنه: "العملية التربوية التي تحوي دراسات التقنيات علاوة على عملية التعليم العام والغرض منها اكتساب وتطوير المهارات والإتجاهات وكل ما ينضوي تحت التعليم العملي وليس النظري فقط وهي كل ما يخص المهنة في مختلف مناحي الحياة."

أما التدريب التقني كمفهوم، فهو "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن فضلاً عن المعارف العامة دراسة التقنيات والعلوم النظرية والعملية المتصلة بها واكتساب المهارات العملية والدرايات والجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في شتى الاختصاصات، ويهدف الى اعداد التقنيين ليكونوا حلقة وصل بين الاختصاصيين والعمال الماهرين، كما بعد مرحلة الدراسة الثانوية ولمدة (2-3) سنوات، ويتم ذلك في معاهد التعليم التقني." وهذا التعريف معتمد من قبل المؤتمر العام لليونسكو في دورته الخامسة والعشرون عام 1989 والمعتمد أيضاً من قبل المنظمات العربية والدولية ومنها الاتحاد العربي للتعليم التقني. (حداد، 2009).

وترى الباحثة أنه بتطور التكنولوجيا الحديثة، واستحداث وظائف ومهن جديدة تواكب هذه التطورات، وخاصة في الأجهزة المكتبية وأجهزة الاتصالات، ومع دخول آلات حديثة حتى في المهن اليدوية، ودخول مهن هندسية وإلكترونية جديدة، فإنه يمكن القول أن التدريب المهني والتقني أصبح يحمل نفس الأهداف، ويسعى إلى تزويد الفرد المتدرب بالمهارات الفنية التي تؤهله للاندماج بوظيفة ما.

## 2.6 أهمية التدريب التقني والمهني

إن لهذا النوع من التدريب أهمية تظهر في نواح عدة، سواء للمتدرب أم للمجتمع، حيث يعمل على تحقيق الاحتياجات البشرية الأساسية للمعرفة، وتشكيل وسيلة للمساعدة في تحقيق الاحتياجات الأساسية الأخرى، والمساعدة في الحفاظ على التطوير الشامل وتسريعه. وتوفير الاحتياجات الضرورية للأيدي العاملة الماهرة للقطاعات الاقتصادية الصناعية الرسمية وغير الرسمية، وتشكيل الوسيلة لتطوير المعرفة، والمهارات والقدرات لإنتاجية للقوى العاملة، والتأثير على الرفاه الاجتماعي، من خلال تأثيره غير المباشر على الصحة، والمساعدة في زيادة ربحية الاستثمارات الاجتماعية والمادية. ويعمل على توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلاً إلى عالم العمل، وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها،

وذلك عن دراسة المواد والأساليب التقنية، وعملية الإنتاج والتوزيع، وإدارة المنشآت في مجموعها، وتوسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخبرات العلمية. (المحاريق، 2014).

لهذا النوع من التدريب أثر واضح في إكساب المهارات الفنية والسلوكية وتأمين المؤهلات المحددة لمقابلة احتياجات سوق العمل بما يساعد على مواجهة الخلل الهيكلي بين العرض والطلب في أسواق العمل ، والتدريب لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب، بل يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية للمتدرب أو للعامل أو الموظف، والوصول إلى حالة الرضا الوظيفي ورضا المستفيدين من الإنتاج أو الخدمات بما يساعد على المنافسة و تحقيق التميز و الإبداع. كما يساهم التدريب أيضاً في خفض تكاليف العمل والمحافظة على الأجهزة وصيانتها وتنمية الانتماء وتحقيق الذات والتكيف مع المتغيرات التكنولوجية وتحفيز العاملين واكسابهم القدرة على البحث والتطوير وزيادة قابلية الاستخدام والترقية بما يساعد على زيادة فرص العمل. (أبو راوي، 2014، ص 122)

أما الاجتماع الإقليمي للتعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية (2012)، فقد عزا أهمية التدريب المهني والتقني إلى دوره البارز في التنمية المستدامة ومشاركة المواطن في همومه ومتطلبات حياته، وأكد هذا الاجتماع على إتاحة التعليم التقني لكل أفراد المجتمع بشكل متساو عبر البرامج المتخصصة والبرامج الموجهة لاستيعاب الرصيد التربوي وإعادته لساحة التعليم المستمر وتنمية القدرات، وتعمل على إعداد الخريجين وتجهيزهم وتوجيه التوظيف والتشغيل الملائم لهم والموائمة لإحتياجات سوق العمل. وبيّن أهميته من خلال التدريب التحويلي وبرامج الطالب المنتج وفقاً لبرامج واقعية ومتطورة وفعالة، ومن خلال المساهمة في الانتاج القومي عن طريق تحويل المدارس التقنية الي وحدات انتاجية تعليمية للمساهمة الفعلية في تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية، ومن خلال تقديمه برامج تعليمية خاصة بالمرأة في الريف والحضر تدعم قدراتها وتتنوع طاقاتها المنتجة.

## 2.7 مميزات التدريب المهني والتقني

يهتم التعليم والتدريب المهني والتقني ببرامج التدريب لإعداد المهارات الفنية التي تتأثر نوعيتها وأعداد مخرجاتها وفقاً لمستوى التطورات التقنية في إنتاج السلع والخدمات، وتأهيل العاملين إلى مهارات فنية جديدة ممن أدت التغيرات التقنية إلى انخفاض الطلب على مهاراتهم، فكلما تتغير تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عدداً كبيراً من العاملين بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة، مما

يتطلب إعادة تأهيلهم، إضافة إلى تأهيل الشباب الذين يعدون لسوق العمل لأول مرة وفق برامج تدريبية تأخذ بنظر الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل. ويتميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة بمميزات عديدة أهمها (التميمي، 2009):

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

## 2.8 دور المؤسسات الأهلية الفلسطينية بتأهيل المرأة

لقد أوضح (العسيلي، وربايعة، 2008) ثمانية أدوار أساسية، تعمل على أساسها المؤسسات الأهلية بتأهيل المرأة الفلسطينية من مختلف النواحي، وهي:

- 1- توفير فرص عمل للنساء، وعمل معارض ومشاريع من إنتاج هذه الجمعيات، كالمنتج المحلي، والأشغال اليدوية، وعمل المطرزات، وتعليم المرأة الزراعة، والاعتماد على نفسها، بحيث تكون هذه المرأة منتجة وغير مستهلكة فقط، فهناك برامج توظيف للنساء في هذه المؤسسات، ويتم عقد

دورات في فن الخياطة والتفصيل وحياسة الملابس والبرادي، ودورات في التصنيع الغذائي، وفي فن التجميل وتصفيف الشعر، وكذلك إعطاء النساء دورات في الحاسوب والسكرتارية التنفيذية وتعليمهن اللغة العربية.

2- تقديم برامج توعية وتدريب قيادات شابة وتدريب مجتمعي، وتدريب على الاندماج في الحياة المجتمعية بحيث لا تطغى رسالة على الأخرى، أي رسالة الأمومة مع العمل خارج المنزل.

3- الاهتمام بالزيارات الميدانية، والبرامج الإغاثية، من مساعدات عاجلة ضمن ظروف الطوارئ، ومساعدة الأيتام، وكذلك كفالة الأسر المحتاجة وغير القادرة على الخروج للعمل، وتقديم الحقيبة المدرسية لطلاب المدارس، وتقديم كسوة العيد للأطفال.

4- توعية المرأة بالحقوق الرئانية ورسالة الأمومة، لترتقي بطريقة تفكيرها، وفي فهم أمور دينها، وحتى تتطلق وتصبح عضواً فاعلاً في المجتمع، وعقد دورات في التجويد وحفظ القرآن الكريم، ومراكز لتحفيظ القرآن خاصة بالفتيات، والرحلات التي يغلب عليها الطابع الديني، والقيام بعمل حفلات في المناسبات الدينية.

5- عقد دورات إرشادية في تربية الطفل، ودورات إسعاف أولي، وسلسلة محاضرات تثقيفية عن تأثير المخدرات والإدمان على المجتمع الفلسطيني وبخاصة الشباب، ومحاضرات عديدة أخرى من إرشاد نفسي وغيره، ومحاضرات في التخطيط الاستراتيجي، وفي السلامة المنزلية، والزراعة البيئية، وعن الانتخابات، فهناك العديد من المحاضرات حولها، وعقد مخيمات صيفية، وبازارات، ومعارض.

6- مكافحة الأمية عند النساء، وتوفير مكتبة لهن في مقر الجمعية، ودورة محو أمية الحاسوب، وفتح حضانة، وروضة، ومدرسة للأطفال، وكذلك فتح نادٍ للطفل، ومكتبة للأطفال وحديقة عامة، وإعطاء الأم محاضرات وندوات عن كيفية أساليب تدريس الأطفال.

7- تقديم الخدمات للأم الحامل، ودورات صحية وتثقيفية، ولياقة بدنيه، وإسعافات أولية.

8- تقديم المحاضرات الثقافية وورشات العمل، وإعطاء دورات متخصصة في قضايا النساء، وإنشاء الروضات والمدارس والمشاركة في الاحتفالات.

أما (برغوثي، 2012)، فقد لخصت دور المؤسسات الأهلية بتأهيل المرأة من خلال:

1- برامج التثقيف والتوعية الخاصة بالقوانين ودعم النساء في مراكز صنع القرار، وتعزيز دور المرأة في الحركات النقابية.

2- برامج تعليمية كالمناهج الدراسية وبرامج التعليم المستمر للطالبات، ومحو الأمية، ورفع المستوى العلمي والثقافي للمرأة من أجل تأهيلها للإدارة وبناء قيادات نسوية.

3- دورات تدريبية وورشات عمل حول عدد من القضايا المتعمقة بالمرأة، وتكون بهدف تعزيز المفاهيم النسوية والقانونية، وأيضاً دورات إعلامية لحقوق المرأة لكافة الجوانب.

4- تقديم خدمات اجتماعية وتطويرية للمرأة، بمساعدة الأسر الفقيرة، وبرامج تخص مشاريع لزيادة القدرة الإنتاجية للنساء الريفيات، وتدريب النساء على مهن، مثل التفصيل والخياطة وتصفيف الشعر.

5- برامج ذات علاقة بالواقع السياسي.

6- إنشاء رياض أطفال ودور حضانة ومشاريع مدرة للدخل.

أما دراسة (ماس، 2005) فقد حددت اتجاهين لدور مؤسسات المجتمع المدني في تأهيل النساء وتدريبهنّ على مهن، لكي يتمكنّ من الالتحاق بسوق العمل الفلسطينية، وهما:

**الأول:** برامج التدريب المقدمة من الجمعيات الخيرية: حيث يرتبط مفهوم التدريب المقدم في هذه الجمعيات بمفهوم العمل الخيري، حيث وجهت برامج التدريب أساساً لفئات اجتماعية مهمشة خاصة المرأة والمعاقين والفقراء، وتهدف هذه البرامج الى مساعدة أبناء تلك الفئات على إيجاد فرص عمل وبالتالي كسب قوتهم. وتغطي برامج التدريب المقدمة من قبل الجمعيات الخيرية العديد من المجالات، إلا إنها تتركز في مجالات الخياطة والنسيج والسكرتارية للسيدات. لا توجد شروط موحدة لقبول المنتسبين الى هذه الدورات وتعطى الأولوية لذوي الحالات الاجتماعية ولأبناء الفئات الاجتماعية الأقل حظاً.

**الثاني:** برامج التدريب المقدمة من مؤسسات التدريب الخاصة: يوجد في الضفة الغربية وقطاع غزة العديد من المؤسسات الربحية التي تعمل في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، معظمها تحت إطار المؤسسات الثقافية المرخصة من وزارة التربية والتعليم العالي. تقوم هذه المؤسسات بتوفير برامج تدريب لرفع الكفاءة وذلك حسب حاجة السوق المحلي. ونظراً للطبيعة الربحية لهذه المؤسسات، فإن برامج التدريب التي تقدمها غالباً ما تنحصر في مجالات الإدارة والحاسوب واللغات وغيرها من

المجالات التي لا يتطلب فيها استثمارات مالية ضخمة. ويوجد في الضفة الغربية (91) مركزاً ثقافياً خاصاً، بينما يوجد في قطاع غزة حوالي (80) مركزاً خاصاً.

وكذلك قامت (سند، 2005) بتقسيم دور منظمات المجتمع المدني المتعلق بالنساء باتجاهين، الاجتماعي والثقافي، حيث قسّمتها كما يلي:

**الأول: الاجتماعي:** المتمثل في رفع مستوى المرأة الثقافي والاجتماعي وبخاصة توعية الفتيات وأمّهات الريف ورفع مستواهن المعيشي، والمساهمة في محو الأمية، ومساعدة الأسر المحتاجة والضعفاء والمحتاجين، ومساعدة الأمهات على الارتفاع بمستواهن المعيشي والثقافي والاجتماعي ليكن أمهات صالحات يحسن تنشئة الجيل الصاعد، والأخذ بيد المرأة المقنطرة نحو تطبيق مبدأ التكافل الاجتماعي في خدمة المجتمع، ورعاية وتنشئة الأطفال في سن ما قبل المدرسة وتهيئتهم للمرحلة الابتدائية، وذلك مساندة للمرأة العاملة من خلال فتح دور الحضانه ورياض الأطفال، ورعاية وتعليم الأطفال المعاقين عقليا وسمعيا، وتنمية المستوى الثقافي والاجتماعي والفني للعضوات وإعدادهن لممارسة شؤون الجمعية الإدارية والتنظيمية، والعمل على تنسيق جهود المرأة لتمكينها من المساهمة في التحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لخدمة عملية التنمية في المنطقة، والعمل على توثيق الروابط بالمنظمات الدولية التي تعمل في المجالات المماثلة.

**الثاني: الثقافي والتأهيلي:** ويتمثل هذا الدور في إعداد وإنشاء المكتبات والارتقاء بالمستوى الثقافي، وإلقاء محاضرات أدبية القصد منها رفع المستوى العلمي، وبث الوعي بالوسائل الأخرى الممكنة، وإقامة الندوات، وإعداد البحوث والدراسات، وإقامة الدورات التدريبية في مجال الحرف والمهارات المتنوعة.

## 2.10 المؤسسات الأهلية النسوية المقدسية

من الدراسات المميزة التي تناولت المؤسسات الأهلية المقدسية دراسة (عيوش، 2000)، حيث بيّن هذه الدراسة بشكل مستفيض من حيث أعداد تلك المؤسسات والتي بلغ عددها (17) جمعية خلال الفترة (1948 – 1967)، وأهدافها ونشاطاتها، والوضع القانوني لها، واستعراض نبذة تاريخية عنها.

ثم أوضح الباحث (عبوش، 2000) في الفصل الثالث من دراسته المؤسسات الاجتماعية والخدمات الاجتماعية في القدس بعد حرب 1967، والتي بلغ عددها (22) جمعية، موضحاً التوجهات العامة لتلك الجمعيات، مثل المخصصة منها لدعم ومساندة ذوي الاحتياجات الخاصة، ورعاية الأيتام وخدمة المجتمع المحلي، ومنها الهادفة إلى رفع مستوى معيشة العائلات، وإقامة النشاطات الرياضية، وغيرها من الأهداف العامة التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها.

وتناول في الفصل الرابع المؤسسات الاجتماعية الأخرى في القدس، والتي تقدم خدمات إجتماعية وتنموية، والبالغ عددها (66) مؤسسة، فأوضح أنواع المؤسسات الاجتماعية الأخرى ومواقعها، والجهات المسؤولة عنها، ونوعية المنتفعين من خدمات هذه المؤسسات، وتطرق إلى دورها في هدمه التأهيل المهني.

واتباعاً لذلك، قامت الباحثة بزيارات ميدانية إلى المؤسسات الأهلية المقدسية، العاملة في مدينة القدس داخل الجدار، والتي تقدم برامج تدريبية مخصصة للنساء العاملات وغير العاملات، وقد أجرت الباحثة حوارات ونقاشات بسيطة مع مديري هذه المؤسسات للتأكد من البرامج المقدمة، وللاطلاع على سير برامج التدريب المهني والتقني في هذه المؤسسات. تبين أن عدد هذه المؤسسات هو تسع مؤسسات.

وتم حساب استخراج (حجم المساهمة) لكل مؤسسة، وذلك بقسمة عدد المتدربات على عدد جميع الراغبات بالالتحاق بالبرامج التدريبية، بعد أن تمّ السؤال عن عدد اللواتي قد تقدمن للتسجيل بجميع المؤسسات وعدد اللواتي قد التحقن فعلياً ببرامج كل مؤسسة خلال فترة الدراسة، وقد تبين عن عدد جميع الراغبات بالالتحاق بالبرامج في جميع المؤسسات بشكل سنوي حوالي (3150) امرأة من مدينة القدس. وذلك على النحو الآتي:

الأولى: مؤسسة المرتقى للسيدات:

<p>أسست وسجلت مؤسسة المرتقى في القدس والضفة الغربية كمؤسسة غير حكومية وغير ربحية في العام 2007 لتلبية الإحتياجات الضرورية للمجتمع في القدس.</p>	<p><b>نشأة المؤسسة:</b></p>
<p>الهيئة التأسيسية الأولى أسمهان عويضة وشيرين عويضة.</p>	<p><b>أسماء الهيئة التأسيسية:</b></p>
<p>• تعزيز التعلم في جو عائلي، و العمل عل نشر مفهوم حقوق المرأة. • المساعدة لتحسين الوضع الصحي و إيجاد فرص عمل. • تعزيز و تحسين مكانة المرأة و الفتاة في جميع النواحي خاصة في التعليم و المشاركة في المجتمع على الصعيد الثقافي، التعليمي و الصحي. • مساعدة المرأة لكسب المهارات و التدريب و أيضاً لتحسين وضعها الاقتصادي .</p>	<p><b>أهداف المؤسسة:</b></p>
<p>تقدم هذه المؤسسة بشكل دوري مشروع (الخطاطة وتصميم الازياء) ويلتحق به سنوياً ما بين (15-30) امرأة، وهذا المشروع يحمل مجموعة من الأهداف التي من شأنها تحسين وضع المرأة الفلسطينية داخل مدينة القدس من الناحية الاقتصادية بالدرجة الاولى، وتبين أنه إستطاع وخلال فترة قصيرة سابقة تحقيق نتائج على المستوى العملي من عدة نواحي، منها توفير فرص عمل لنساء على رأس أسرهن من ناحية الاعالة فكانت بمثابة باب رزق لعائلات من القدس تعاني من أوضاع و ظروف إقتصادية صعبة، كما استطاع المشروع توفير دورات مدة سنتين حول موضوع فن الخطاطة و التفصيل، وتوفير زي العيد والزبي المدرسي لخمسمائة يتيم من داخل مدينة القدس. وأهم برامجها:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تثقيف المرأة.</li> <li>• رعاية كبار السن.</li> <li>• احتياجات الأسر المقدسية.</li> <li>• توعية الأسر حول التعامل مع كبار السن.</li> <li>• دورة أنا وذاتي.</li> </ul>	<p><b>برامج المؤسسة:</b></p>

<p>من المعروف أن الانسان عندما يمر في كل مرحلة من مراحل عمره يكون لهذه المرحلة مهام يتوجب القيام بها، وقد أسهم علم الاجتماع وعلم النفس في فهم الكثير عن النفس البشرية وما تمر به في كل مرحلة من مراحل العمر وفي كل مجتمع، هذه المرحلة من العمر يكون المرء فيها قد جمع من الخبرات والتجارب في حياته الشيء الكثير، كذلك فإن المسن في هذه المرحلة يتوقع أن يقابل سنين العطاء الطويلة بالعرفان، والتقدير، على ما قدمه في حياته. ومن هذا المنطلق ویدراسة احتياجات المسن وجدنا ضرورة العمل مع المسنات اللواتي قدمن الكثير لهذا المجتمع حيث يستقبل مركز المؤسسة لدينا ضمن نادي المسنات ما يقارب الخمسين مسنة كل يوم خميس، حيث يشاركن ضمن فعاليات رياضية تتناسب مع وضعهن، فحص طبي أسبوعي، ورشات حول سن الشيخوخة وغيرها من المواضيع المقترحة من قبلهن ورحل ترفيهية. ويشرف على المسنات فريق من أخصائيين والمدربين والممرضات. تعمل هذه المؤسسة على إحداث تغيير إيجابي في ما يتعلق بالوضع المعيشي للمرأة والطفل في مدينة القدس خاصة، وفي المناطق المحيطة. ومن أهم أهدافها تعزيز التعلم ومفهوم حقوق الانسان والمساواة للمرأة الفلسطينية لتحسين وضعها الاجتماعي والإقتصادي، وتحسين الوضع الصحي والنفسي للفئات الاقل حظاً في المجتمع.</p>	<p><b>الإنتاجية وكيفية التصرف:</b></p>
<p>(120 – 150) امرأة وفتاة.</p>	<p><b>عدد المتدربات سنوياً:</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• العمل على تحديث البرامج الموجودة.</li> <li>• زيادة مساحة المؤسسة أو العمل على استئجار مكان آخر.</li> <li>• توفير دورات تأهيلية ذات مردود جيد، مثل: اللغتان العبرية والإنجليزية، ودورات السكرتاريا المختلفة.</li> </ul> <p>وفيما يلي تفصيلاً عن بعض البرامج التي تقدمها المؤسسة:</p> <p><b>تضمنت الدورة العديد من اللقاءات حول:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• شرح عن بنية المجتمع الفلسطيني وخصائصه ومميزاته وخصوصاً فئة الكبار في السن.</li> <li>• أخلاقيات التعامل مع الآخرين.</li> <li>• إكساب مهارات للمرأة عن طريق القيام بفعاليات مختلفة.</li> <li>• المرأة و الأسرة.</li> </ul>	<p><b>آفاق التطوير من وجهة نظر المتدربات:</b></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• المرأة و الصحة.</li> <li>• فعالية نهائية للمجموعة.</li> </ul> <p>هدفت الدورة إلى:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• دعم و تمكين المشاركات.</li> <li>• تقديم أخلاقيات التعامل مع الآخر.</li> <li>• دعم المرأة والأسرة.</li> <li>• إيجاد مهارات الإتصال مع الآخرين و كيفية إستخدامها في الحياة اليومية.</li> <li>• المرأة و الصحة.</li> <li>• تحضير المرأة لمرحلة الشيخوخة.</li> <li>• تمكين للسيدات والمسنات .</li> </ul> <p>تضمنت هذه الدورة شرح عن بنية المجتمع الفلسطيني وخصائصه و مميزاته . خصوصا مميزات مرحلة الشيخوخة و ما يميزها من عوارض و تغييرات إجتماعيه - صحيه -إقتصاديّه -نفسيه على المسن .</p> <p>إن الحالة النفسية عند المسنين محصلة لعدة عوامل يؤثر كل منها سلبا أو إيجابا بدرجة أكبر على نفسيه المسن ،لنتشكل حالته النفسية في النهايه . لقد تم عرض العوامل التي تؤثر في حاله النفسية للمسنين و الأحداث يواجهها الفرد من طفولته و حتى شيخوخته في صحته البدنيه و النفسيه و علاقته الإجتماعيه و البيئيه من تعليم و تربيته و عمل و زواج و أمراض و إصابات و أفراح و مكاسب و خسائر ..... و مدى تأثير كل هذه المتغيرات على حالته النفسية المواضيع كانت قريبة جداً لاحتياجات المسنات حيث أن المواضيع تناولت مرحلة الشيخوخة بشكل شامل وتطرقت للتغيرات النفسية التي تلازم هذه المرحلة ومنها:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• التعرف على الاحتياجات النفسية في هذه المرحلة من الدعم ، التعاطف، التفهم .</li> <li>• التعرف على المشاعر المختلفة .</li> <li>• سبل التعامل مع الجيل الجديد وتقليص الفجوة بين الجيلين.</li> <li>• سبل التعامل مع بعض المشاكل التي تظهر في هذا السن مثل الأرق في الليل، القلق الزائد، الخوف .</li> <li>• سبل التعبير عن المشاعر وتوصيل رغباتنا واحتياجاتنا كمسنين</li> </ul>	
---	--

للآخرين.

## مشروع الدعم النفسي

### مبررات المشروع:

لعل من أهم الفئات في المجتمع والتي بحاجة الى الدعم والمؤازرة هي المرأة التي فقدت زوجها ، حيث خبرة فقدان الزوج من أقوى الهزات أو الصدمات التي قد تتعرض لها المرأة على الإطلاق ، فبعد أن بدأت في شق طريق حياتها مع زوج يشاركها أحلامها وهمومها ، ويوفر لها الدعم والمساندة ، يرحل فجأة ويتركها مع أعباء ومسؤوليات تفوق قدرتها على التحمل من إعالة وتربية أطفالها ، ومواجهة المجتمع وتحديات الحياة . وتقع العديد من النساء أسيرات لليأس والعجز وعدم القدرة على التكيف مع هذا الواقع . هذا بالإضافة إلى قلة المؤسسات والبرامج المخصصة لدعم و مؤازرة هذه الفئة من النساء وأطفالهن . من هنا تظهر الحاجة إلى تكثيف العمل مع هؤلاء النساء ، من خلال دراسة احتياجاتهن و مشاركتهن بالصعوبات التي تواجههن و تمكينهن اجتماعيا ، نفسياً واقتصادياً . من أجل أن تستطيع استعادة توازنها النفسي ومواصلة مسيرة حياتها بفعالية.

من خلال العمل مع فئة الأيتام في مجالات متعددة والتعامل مع الوالدات وجدنا حاجة الطفل اليتيم الى الدعم النفسي والاجتماعي اللذان يتطلبان تعامل الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين معه ويعود ذلك إلى طبيعة المجتمع التي تحد من حرية الطفل اليتيم. ويعود ذلك إلى طبيعة المجتمع التي تحد من حرية الطفل اليتيم وخاصة الأنثى بتدخل كل من الأقارب سواء أقارب الوالد المتوفي أو الوالدة وفرض السيطرة بوسائل مختلفة تؤدي إلى كبت مشاعر الطفل ومنعه من التعبير عما يريد بحرية والعيش كما يرغب ، فنجد تدخلات العائلة تصل إلى منعه من القيام بفعاليات أو نشاطات متنوعة ، خوفا من المجتمع ، فيعيش الطفل /ة وهو يحمل معه بصمة يتيم. من هذا المنطلق وجدنا ضرورة العمل مع كل من الطفل /ة في العديد من القضايا والمواضيع المختلفة التي تساعد على إيجاد وسائل لتفريغ مشاعرهم بالشكل السليم -إن التغيرات التي طرأت على حياة مجتمعنا وما نتج عنها من تعقيد وتشابك الحياة والعلاقات الاجتماعية وزيادة المتطلبات وارتفاع تكاليف المعيشة وكثر التنافس على فرص العمل وزيادة الضغوطات الاجتماعية والاقتصادية على الأسرة وانشغالها عن الاهتمام بالسن حيث شعرت الأسرة بأنه عبء عليها.

لقد أثرت هذه التغيرات على المسن إذ أصبح وحيدا يعاني من العزلة لا احد يلتفت إليه ولا يتجاوب مع صعوباته ومشاكله ، لا يجد من يصغي إليه ولا أحد قادر على الاستماع إليه وتفهم أحاسيسه ومشاعره وحاجياته، فبات يعاني من الضغوطات والتوترات النفسية ، يقضي معظم وقته في البيت راقدًا بسريره منتظرا دنو أجله . من هنا تظهر الحاجة للعمل مع المسنات في القدس.

الإستراتيجية المستخدمة في المشروع:

-إرشاد جماعي للنساء في حلقات جماعية تسمى حلقات الدعم. والتي تتكون من مجموعة من النساء اللواتي يشتركن بمشكلة فقدان الزوج يتراوح عددها من 10-12 امرأة.

-الإستشارات الفردية : سيتم توفير ذلك من خلال الأخصائي النفسي.  
-تشكيل مجموعة دعم لأطفال الأمهات المشاركات، الهدف منها مساعدتهم على التفريغ النفسي والتعبير عن المشاعر ، تزويدهن بمهارات حياتية تساعدنهم على التكيف مع محيطهم الإجتماعي وتعزيز التواصل الإيجابي بينهم وبين أمهاتهم ،وذلك من خلال أنشطة وفعاليات ترفيهية ، وأنشطة مشتركة ما بين الأمهات وأطفالهن

-إقامة مجموعة من المسنات بهدف سرد القصص الخاصة بهم،سيتم في البداية تحديد الفئة المستهدفة من خلال الاطلاع على الملفات وإجراء الجلسات الفردية شرح للمسنات عن ماهية وأهداف هذا المشروع.  
الفئات المستهدفة:

-حوالي 12-15 سيده من الأرامل ذوات الوضع النفسي و الاجتماعي الصعب

-حوالي 12 سيده من المسنات مما يعانين من الوحدة

-الأيتام من بنات و أولاد ( عمر 10-11 سنة).

فترة تنفيذ المشروع: ستة أشهر

البرامج المطروحة من خلال المشروع:

1) دوره دعم و تمكين الأرامل و أبنائهم: تتضمن الدورة العديد من الفعاليات و اللقاءات للنساء اللواتي يشتركن بمشكلة فقدان الزوج يتراوح عددها من 10-12 امرأة ، ويتشاركن بتجاربهن ويحصلن على إصغاء ودعم المجموعة ، لمساعدتهن على تحرير المشاعر السلبية وتقديم التغذية الراجعة التي تساعد الأم على إكتشاف الذات وتقويتها.

ن خلال هذه المجموعة تشعر النساء أنهن ليس لوحدهن، ويتشاركن بتجاربهن ويحصلن على إصغاء ودعم المجموعة، وظيفة ميسر المجموعة (الإخصائي النفسي) أن يساعد المجموعة على بناء الثقة بينهن وتوفير أجواء من الدعم والإصغاء والتفهم، ووقت كافي لكل أم لمساعدتهن على تحرير المشاعر السلبية وتقديم التغذية الراجعة التي تساعد الأم على إكتشاف الذات وتقويته.

يتم أيضا العمل مع الأبناء في العديد من القضايا والمواضيع المختلفة التي تساعدكم على إيجاد وسائل لتفريغ مشاعرهم بالشكل السليم ، إتخاذ علاقات إيجابية ، بناء علاقة إيجابية مع الوالدة.

(2) برنامج العمل مع الأبناء: (1)التعارف وكسر حواجز (2) الإتصال والتواصل . (3)العمل في مجموعة (4) مهارة الصداقة . (5)مواجهة الضغوطات (6) مشاعري ، التعامل مع الخوف ، (7)التعامل مع الحزن (8) الثقة بالنفس مهارة يجب تعلمها (9)الدوافع :- ما الذي يجعل الناجح ناجحا . (10) فهم الاخر والتعامل معهم بذكاء ، أنواع الذكاء لديك وتطوير ذكاءك (11)اتخاذ قرارنا - سيتخلل المشروع رحلات ترفيهيه للأبناء و الأمهات.

(3) جدتي تسرد قصتها: المشروع عبارة عن إقامة مجموعة من المسنات بهدف سرد القصص الخاصه بهن. سيتم اللقاءات في مقر جمعية المرتقى. سيشارك في هذه اللقاءات إخصائي نفسي وأخصائي تربية رياضية للقيام بتقديم محاضرات حول الشيخوخة و إجراء تمارين الاسترخاء والتمارين الرياضية . تقوم مسنة واحدة بكل لقاء بسرد قصة واقعية من حياتها ،ويتم إجراء نقاش بين أفراد المجموعة. سيتم استعمال فعاليات خاصة و لقاءات جماعيه للتعارف وتقوية العلاقات بين أفراد المجموعة. سيتم توثيق القصص المسرودة من خلال آلة تسجيل وإصدار كتيب ليستفيد منه الآخريين وخاصة الجيل الصغير.

أهداف المشروع:

-دعم وتمكين النساء اللواتي تعرضن لفقدان أزواجهن من النواحي النفسية و الإجتماعية ودعم أبنائهم

-أن تستطيع النساء التنفيس الإنفعالي عن المشاعر السلبية التي تمر بها نتيجة تجربة الفقدان.

-تعزيز ثقة النساء بأنفسهن من خلال مساعدتهن على إكتشاف نقاط القوة

<p>لديها والعمل على إستغلالها.</p> <p>-تزويدهن ببعض المهارات الحياتية التي تساعدن في التعامل مع الضغوطات مثل مهارة حل الصراع ، مهارة التعبير عن المشاعر .</p> <p>-مساعدة النساء في تجاوز الصعوبات التي تواجهنها في عملية تربية الأبناء وتعزيز التواصل الإيجابي مع أولادهن.</p> <p>-دعم الأبناء و التخفيف من الضغوطات النفسية و المجتمعية عليهم.</p> <p>-تخفيف الضغوطات و التوترات النفسية لدى المسنات.</p> <p>-تبادل الخبرات بين المسنات و المساعدة في حل مشكلات المسن الإجتماعيه و النفسيه من خلال ما تطرحه القصه.</p> <p>4) مشروع الخياطة و تصميم الازياء</p> <p>بتمويل من وكالة بيت مال القدس الشريف - المغرب إستطعنا تنفيذ مشروع الخياطة و تصميم الازياء و الذي يعتبر من المشاريع الهامة خاصة داخل مدينة القدس الشريف.</p> <p>و إنه لجدير بالذكر أن المشروع يحمل مجموعة من الاهداف التي من شأنها تحسين وضع المرأة الفلسطينية داخل مدينة القدس من الناحية الاقتصادية بالدرجة الاولى. لقد إستطاع المشروع و خلال الفترة الوجيزة السابقة تحقيق نتائج على المستوى العملي من عدة نواحي نذكر منها:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• توفير فرص عمل لنساء على رأس أسرهن من ناحية الاعالة فكانت بمثابة باب رزق لعائلات من القدس تعاني من أوضاع و ظروف إقتصادية صعبة.</li> <li>• كما إستطاع المشروع توفير دورات مدة سنتين حول موضوع فن الخياطة و التفصيل.</li> <li>• توفير زي العيد و الزي المدرسي لخمسمائة يتيم من داخل مدينة القدس و يتمويل من بيت مال القدس الشريف.</li> </ul>	
<p><math>73 \div 3150 = 2.3\%</math></p>	<p><b>حجم المساهمة</b></p>

الثانية: جمعية حاملات الطيب الارثوذكسية:

نشأة المؤسسة:	تأسست في عام 1926 في مدينة القدس.
الهيئة التأسيسية الأولى:	السيدة نورا كورت
أهداف المؤسسة:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تمكين المرأة من خلال وسائل المشاريع والاعتماد على الذات اقتصادياً.</li> <li>• تقديم الخدمات الطبية والتدريب وخلق فرص العمل، والمساعدة العاصمة، وريادة الأعمال.</li> <li>• خلق فرص عمل لهم في القدس والضفة الغربية عن طريق بيع المواد الغذائية الفلسطينية.</li> </ul>
البرامج التي تقدمها:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دروات حياكة ونسيج.</li> <li>• صياغة المجوهرات.</li> <li>• صنع المواد الغذائية وإنتاجها.</li> <li>• التدريب على الإسعافات الأولية.</li> </ul>
الإنتاجية وكيفية التصرف:	<p>تمكين المرأة من خلال وسائل المشاريع والاعتماد على الذات اقتصادياً من خلال خلق فرص عمل لهم في القدس والضفة الغربية عن طريق بيع المواد الغذائية الفلسطينية، والملابس، والمجوهرات والسيراميك، وتكرس الجمعية العربية الأرثوذكسية في القدس الشرقية لمساعدة وتمكين المرأة الفلسطينية من خلال الخدمات الطبية والتدريب وخلق فرص العمل، والمساعدة العاصمة، وريادة الأعمال.</p> <p>وتهدف برامج هذه المؤسسة إلى تمكين المرأة من خلال وسائل المشاريع، والاعتماد على الذات اقتصادياً من خلال خلق فرص عمل لهم داخل القدس والضفة الغربية عن طريق بيع المواد الغذائية الفلسطينية، والملابس، والمجوهرات والسيراميك.</p>
الفئات المستهدفة:	النساء من سن 18 - 60 عاماً.
عدد المتدربات سنوياً:	(150 - 200) امرأة.
آفاق التطوير:	التوسع في البرامج المقدمة، خاصة التي تشمل الحياكة والنسيج والمواد الغذائية، لأنها تساهم بشكل فاعل في تمكين المرأة اقتصادياً.
حجم المساهمة	$165 \div 3150 = 5.2\%$

الثالثة: جمعية قرية المعلمات المقدسيات:

<p>تأسست جمعية قرية المعلمات المقدسيات عام 2006.</p>	<p>نشأة المؤسسة:</p>
<p>السيدة فانتة الفتياي.</p>	<p>الهيئة التأسيسية الأولى:</p>
<p>تهدف برامج هذه الجمعية إلى تقديم خدمات تثقيفية للمعلمات المتقاعدات للتواصل مع المجتمع ومجارة التطوير والحدثة فيه، مثل البرنامج التدريب (تعليم الحاسوب)، وتهدف إلى وضع خبرات المعلمات المتقاعدات في خدمة المعلمات اللواتي ما زلن على رأس عملهن، وذلك من خلال ندوات ودورات تعقد لمثل هذا الهدف، وتهدف إلى توفير مكتبة علمية وأدبية، تضم كتباً ومجلات تبحث في الأمور العلمية و الأدبية.</p>	<p>أهداف المؤسسة:</p>
<p>• مشروع الحقيبة المدرسية متضمنة القرطاسيه للطلبة بتمويل من وكالة بيت مال القدس وبالتنسيق مع مديرية التربية والتعليم بالقدس بالإضافة إلى الجمعيات الخيرية المعنية.</p> <p>• عقد ندوات بمواضيع متعددة منها الثقافية والاجتماعية من بينها "ندوة العنف في المدارس.</p> <p>• أصدرت كتاب رائدات في مجال التربية و التعليم - الجزء الأول بهدف إبراز دور المرأة المقدسية في المسيرة التعليمية منذ بزوغ فجر القرن التاسع عشر و حصولها على شهادات علمية عالية كالمجستير و الدكتوراه.</p> <p>• تنفيذ برنامج ما بعد المدرسة للطلبة الضعفاء دراسيا.</p> <p>• نفذ مشروع المطبخ الممول من قبل وكالة بيت مال القدس وما زال يفتقر للكثير من الأجهزة و الأدوات .خاصة و أنه سيستخدم في إقامة دورات للطلبات لإعدادهن للاعتماد على أنفسهن ضمن مشاريع صغيرة.</p> <p>• إنشاء صندوق الطالب الفلسطيني الذي يدعم من قبل أموال الزكاة و صدقات الأهل والمعارف والأصدقاء وخاصة المعلمات في بيت المقدس.</p> <p>• كفالة الأيتام تنفذ الجمعية في كل عام مشروع الأضحى الذي تتقدم به مجموعة من المعلمات لتوزيعه على الأسر المستورة ويتجاوز عددها ال 350 أسرة.</p>	<p>برامج الجمعية:</p>

<p>إنشاء ناد للمعلمات تتوفر فيه العديد من الأنشطة والخدمات وأجهزة تتعلق باللياقة البدنية والرياضية والمهنية والفنية والترفيهية والثقافية. التعاقد مع جمعيات للتنسيق بينها وبين قرية المعلمات بهدف تطوير الأنشطة الفعاليات واستحداث أنشطة جديدة من جهة ومن جهة أخرى تزويد قرية المعلمات بأخصائيات تريض ومرافقات على مستوى رفيع أداء و تخصصاً استحداث دائرة قانونية لمتابعة شؤون المعلمات.</p> <p>وتعمل هذه الجمعية على إنشاء نادٍ للمعلمات، بحيث تتوفر فيه العديد من الأنشطة والخدمات وأجهزة تتعلق باللياقة البدنية والرياضية والمهنية والفنية والترفيهية والثقافية.</p> <p>تعمل هذه الجمعية على التعاقد مع جهات أخرى معنية بتطوير عمل المرأة؛ للتنسيق بينها وبين قرية المعلمات، بهدف تطوير الفعاليات، واستحداث أنشطة جديدة من جهة، ومن جهة أخرى تزويد قرية المعلمات بأخصائيات تريض ومرافقات على مستوى رفيع الأداء والتخصص.</p>	<p><b>مشاريع مستقبلية:</b></p>
<p>تعمل على إنشاء مشاريع مدرة للدخل، يغطي ريعها مصاريف الجمعية ونفقاتها مثل مشروع (المطبخ القدس). هذا المشروع لجمعية قرية المعلمات يهدف إلى تمكين المرأة وتحسين نوعية الحياة للفئات المهمشة، وذلك عن طريق خلق وظائف لثلاثين امرأة من ربات البيوت والمعلمات المتقاعدات، لإشراكهن في سوق العمل، وهن بدورهن يقمن بتدريب وبناء قدرات 150 من النساء المعلمات المعيلات لأسرهن والمقبلات على الزواج.</p> <p>تقوم الجمعية ببناء المعرفة والقدرات للنساء من خلال تنظيم دورات تدريبية لهن في مجال المطبخ وتسيير المشاريع الصغرى، ثم يقمن بإنتاج الحلويات والمعجنات والوجبات الساخنة في المناسبات وللمؤسسات وللمطاعم والمدارس وللمحلات التجارية وعمل معرض لمنتجاتهن وتسويقها. وقد قامت الوكالة باستئجار المبنى وشراء الأثاث والتجهيزات الضرورية وأداء أتعاب المدربات.</p>	<p><b>الإنتاجية وكيفية التصرف:</b></p>
<p>طباعة ونشر تقويم سنوي لعام 2009 م تحت عنوان كي لا ننسى وهو بمثابة كتيب يتضمن معلومات تاريخية عن القضية الفلسطينية بإيجاز.</p>	<p><b>نشاطات الجمعية:</b></p>
<p>النساء من سن 18 حتى 60 عاماً.</p>	<p><b>الفئات المستهدفة:</b></p>
<p>تقريباً 250 متدربة.</p>	<p><b>عدد المتدربات سنوياً:</b></p>

آفاق التطوير:	زيادة عدد المدربين والمدرّبات المشرفين على تأهيل السيدات المقدسيات، وإلحاق أكبر عدد ممكن من النساء العاملات وغير العاملات في هذه الجمعية.
حجم المساهمة	$310 \div 3150 = 9.8\%$

#### الرابعة: جمعية الشابات المسيحية في القدس:

نشأة المؤسسة:	تأسست سنة 1948 في مدينة القدس.
أسماء الهيئة التأسيسية الأولى:	لم تتوفر معلومات حول المؤسسين، لأن هذه الجمعية تابعة لجمعية الشابات المسيحية (YMCA) على مستوى العالم، ولها فرع في مدينة القدس.
أهداف المؤسسة:	تهدف برامج هذه الجمعية إلى التواصل مع الخريجات والمجتمع المقدسي، للمضي قدماً في الحفاظ على البقاء الفلسطيني داخل القدس، إلى ورفع المستوى المعرفي وتفعيل انشطته متنوعه تساعد على سد احتياجات المجتمع المقدسي. ومن أهم برامجها التدريبية مشروع (ادارة المكاتب). السعي إلى تمكين النساء المقدسيات اقتصادياً، وإفراح المجال أمامهن للتدريب والتعليم والتوظيف ليكون قادرات على الإنخراط في سوق العمل و تسلم أدوار مشرفة داخل مجتمعاتهن ، بحيث يصبحن فاعلات في بناء المجتمع والاقتصاد الفلسطيني.
البرامج المقدمة:	تدريب يتيح للمتدرب/ة اكتساب مهارات معينة تؤهلها/ها لمزاولة مهنة معينة ضمن مجال تخصصه/ها بعد التخرج، وقد تم تصميم هذه البرامج لتلبية احتياجات سوق العمل، بحيث يكون التدريب على شكل دورات تدريبية متخصصة تقدم من خلال مراكز التدريب المهني . كما يتميز التدريب المهني، بأنه يحتاج إلى مدة دراسية قصيرة، تؤهل المتدرب/ة إلى دخول سوق العمل مباشرة بعد التخرج، كما يتميز بوجود فرص عمل كبيرة للخريجين/ات، وذلك لحاجة السوق لمثل هذه التخصصات. دبلوم مهني تخصصي في ادارة المكاتب: يشمل المهارات المكتبية، المراسلات التجارية، الطباعة، المبادئ المحاسبية، مهارات الحياتية، إنشاء مشاريع صغيرة، برامج الحاسوب، صيانة الأجهزة المكتبية، اللغة الانجليزية، اللغة العبرية، أخلاقيات العمل. مدة التخصص سنة دراسية واحدة تشمل شهرين تدريب في مؤسسات السوق المحلي مرخص من وزارة العمل الفلسطينية.

<p>دبلوم مهني تخصصي في الوسائط المتعددة ( صحافة وإعلام): يشمل التصميم الجرافيكي، التصوير الثابت، والتصوير المتحرك، ومونتاج الأفلام، وكتابة وتحرير الخبر الصحفي.</p> <p>مدة التخصص سنة واحدة تشمل شهرين تدريب في مؤسسات السوق المحلي .</p> <p>دورة تدريبية في ادارة المشاريع، تشمل كيفية كتابة مقترحات المشاريع، وإتمام موازنة وميزانية المشاريع .</p> <p>مدة الدورة 50 ساعة</p> <p>الشهادة مصدقة من كلية كامبريدج البريطانية.</p> <p>دورات قصيرة :</p> <p>الاكسل المالي</p> <p>ادارة الحسابات العملية</p> <p>برامج الميكروسفت</p> <p>اسم التخصص بالمركز : ادارة مكاتب</p> <p>مدة التدريب: سنتين</p> <p>ادارة مكاتب</p> <p>يؤهل التخصص الطالبة لان تكون مسؤولة عن تنظيم جميع ادوار المكتب باستخدام التكنولوجيا والحاسوب.</p> <p>يحتوي التخصص على:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-تطبيقات حاسوبية. Microsoft office</li> <li>-صيانة حاسوب.</li> <li>-محاسبة ومسك دفاتر.</li> <li>-لغات عربية وانجليزية وعبرية.</li> <li>-صيانة اجهزة مكتبية.</li> <li>-ادارة مكاتب.</li> <li>-بيئة وسلامة العمل.</li> <li>-اساليب الاتصال والتواصل.</li> </ul>	
<p>منح دبلوم مهني تخصصي في ادارة المكاتب: يشمل المهارات المكتبية، المراسلات التجارية، الطباعة، المبادئ المحاسبية، مهارات الحياتية، إنشاء مشاريع صغيرة، برامج الحاسوب، صيانة الأجهزة المكتبية، اللغة الانجليزية، اللغة العبرية، أخلاقيات العمل. وتكون مدة التخصص سنة دراسية واحدة تشمل</p>	<p><b>الإنتاجية وكيفية التصرف:</b></p>

شهرين تدريب في مؤسسات السوق المحلي.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>الفئة الأولى الشابات من عمر (15 - 20) عاماً.</li> <li>الفئة الثانية السيدات من عمر (20 - 40) عاماً.</li> </ul>	الفئات المستهدفة:
350 - 400 متدربة.	عدد الملتحقات سنوياً:
أن يؤمن المركز أماكن تدريب وأن يسعى لإيجاد أماكن توظيف مناسبة.	آفاق التطوير:
$360 \div 3150 = 11.6\%$	حجم المساهمة

#### الخامسة: مركز راهبات الوردية:

نشأة المؤسسة:	تأسست سنة 1987 كمركز لتعليم فن التفصيل والخياطة . وتصميم الأزياء . وكيفية العمل الصناعي الانتاجي.
الهيئة التأسيسية الأولى:	تأسس كفرع لمؤسسة الراهبات على مستوى العالم.
أهداف المؤسسة:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إحياء روح التكافل في المجتمع .</li> <li>• تقديم الرعاية الاجتماعية والتعليمية والصحية للمستفيدين.</li> <li>• مكافحة الفقر والحد من انتشاره .</li> <li>• تنفيذ ودعم برامج ومشروعات التنمية المستدامة التي تحقق عائداً اقتصادياً واكتفاءً ذاتياً للأفراد والأسر الفقيرة.</li> <li>• المساهمة في تمكين المرأة وتنمية مهاراتها المختلفة.</li> <li>• الاهتمام بالطفولة والشباب والعمل على تنمية قدراتهم ومهاراتهم.</li> </ul>
برامج المؤسسة:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقدم مشروعات متنوعة، مثل (تعليم فن التفصيل والخياطة)، وبرنامج (تصميم الأزياء).</li> <li>• دورات في كيفية العمل الصناعي الانتاجي.</li> </ul>
إنتاجيتها وكيفية التصرف:	عملت مؤسسة راهبات الوردية منذ نشأتها على الاستفادة من الطاقات والإمكانيات البشرية والمادية وتوجيه كل ذلك نحو خدمة العمل الخيري المنظم، كما تعتمد في تنفيذ مشروعاتها وبرامجها على التخطيط السليم المدروس مستثمرة كل الخبرات في تطوير مجالات أعمالها الخيرية المختلفة بالإضافة إلى تدريب وتأهيل كوادرها للارتقاء بهم وتشجيعهم على الإبداع والإتقان في

أدائهم الوظيفي وفق تقييم دقيق لكافة الفروع والوحدات الإدارية.	
أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم وجنسهم.	الفئات المستهدفة:
(100 - 150) سنوياً:	عدد المنتحقات بالبرامج:
العمل على إدخال برامج تتضمن الخدمات الاجتماعية والخدمات الصحية.	آفاق التطوير:
$110 \div 3150 = 3.5\%$	حجم المساهمة

### السادسة: السرايا لخدمة المجتمع:

نشأة المؤسسة:	تأسس مركز السرايا كمؤسسة غير هادفة للربح عام 1991.
الهيئة التأسيسية الأولى:	السيدة نهلة العسلي.
أهداف المؤسسة:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعزيز التواجد العربي في القدس والبلدة القديمة.</li> <li>• تحسين أوضاع السكان الثقافية والاجتماعية والتعليمية والاقتصادية.</li> <li>• المساهمة في الحد من آثار السياسات الإسرائيلية الرامية لتهويد المدينة.</li> <li>• محاولة لخلق أسرة مقدسية أكثر وعياً وقوة محافظاً على وجوده واستمرارية عطائه وسمعته الطيبة.</li> </ul>
البرامج المقدمة:	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) تقدم هذه المؤسسة دورات تدريبية متنوعة في إعداد الطعام وتصميم الملابس وحياتها.</li> <li>(2) أنشطة دعم نفس اجتماعي في التربية والتعليم.</li> <li>(3) إرشاد نفسي جماعي.</li> <li>(4) أنشطة ممنهجة لدعم خدمات الصحة النفسية.</li> <li>(5) أنشطة نفس اجتماعية من أجل الحماية والإيواء.</li> <li>(6) تأهيل مهني.</li> <li>(7) أنشطة دعم مجتمعية.</li> </ol>
الإنتاجية وكيفية التصرف:	مركز السرايا لخدمة المجتمع من قبل جمعية مشروع الرعاية في قلب البلدة القديمة في القدس، في منطقة إستراتيجية تدعى عقبة السرايا والتي لا تبعد عن المسجد الأقصى المبارك ولا عن كنيسة القيامة إلا بضعة أمتار، و تعتبر هذه المنطقة من أكثر المناطق فقراً واحتياجاً ومن أكثرها تواجداً للاستيطان الإسرائيلي. ولقد تم إنشاء المركز تلبية للحاجة الملحة لتعزيز التواجد العربي في

<p>القدس والبلدة القديمة بهدف تحسين أوضاع السكان الثقافية والاجتماعية والتعليمية والاقتصادية والمساهمة في الحد من آثار السياسات الإسرائيلية الرامية لتهويد المدينة. يؤمن المركز بأهمية دور الأسرة في التغيير المجتمعي لذلك يستهدف النساء، الأطفال، والشباب منذ ما يزيد على العشرين عاماً من خلال البرامج التوعوية، التدريبية المختلفة في محاولة لخلق أسرة مقدسية أكثر وعياً وقوة محافظاً على وجوده واستمرارية عطاءه وسمعته الطيبة رغم كافة التهديدات التي تواجهها المؤسسات المقدسية من قبل الاحتلال. ورؤيتها أن يكون مجتمع مقدسي يعيش بكرامة</p> <p>أما الرسالة: إيماناً منا بأهمية التعلم والتربية الشاملة وبضرورة إحداث التغيير في المجتمع، نحن مركز السرايا لخدمة المجتمع، مؤسسة مجتمعية تعمل من قلب البلدة القديمة في القدس على تطوير المهارات الحياتية خاصة للمرأة والطفل والشباب من خلال برامج التوعية والتعليم الغير الرسمي بالتعاون والتشبيك مع مؤسسات العمل المجتمعي المختلفة.</p>	
<p>أطفال: 1 - تأخر دراسي 3- مهمشون شباب: 1 - مشاكل نفسية اجتماعية 2- مهمشون نساء: 1 - تأهيل 2 - يتزأسن أسر عائلات: عائلات اطفال صعوبات التعلم.</p>	<p>الفئات المستهدفة:</p>
<p>العمل على بناء مرافق جديدة تستوعب متطلبات المجتمع المحلي.</p>	<p>آفاق التطوير:</p>
<p>80 ÷ 3150 = 2.5%</p>	<p>حجم المساهمة</p>

### السابعة: الاتحاد اللوثري العالمي:

<p>تأسس مركز التدريب المهني عام 1949 لمؤازرة الشعب الفلسطيني منذ نكباته القومية من خلال تقديم برامج تدريب مهنية لشبابه وشبابته من كافة المناطق الجغرافية والمحافظات سواء من المدن او القرى او المخيمات.</p>	<p>النشأة والتأسيس:</p>
<p>تابع للاتحاد اللوثري العالمي.</p>	<p>الهيئة التأسيسية الأولى:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تدريب المعاقين بصريا من أجل تدريبهم على مهارات يدوية تناسبهم.</li> <li>• دعم المستهلك المحلي في توفير المنتجات المطلوبة.</li> </ul>	<p>أهداف المؤسسة:</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• المشاركة مع الورش والصناعات المحلية واعتماد نماذج نوعية في التدريب مثل التلمذة المهنية والتواصل مع المناطق النائية في توفير مساقات تدريبية قصيرة المدى.</li> <li>• تقديم الدعم النفسي والاجتماعي والانساني الذي يقدمه الاتحاد اللوثيري العالمي للشعب الفلسطيني منذ تاريخ النكبة في مجالات الخدمات الصحية والطبية والتعليمية والمهنية.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقدم هذه المؤسسة دورات تدريبية متنوعة في السكرتاريا.</li> <li>• التجميل واللغة الإنجليزية.</li> <li>• التعليم والتدريب الصناعي التابع للاتحاد اللوثيري العالمي.</li> <li>• التدريب على مهارات يدوية مثل صناعة الكانس الخشبية ومنتجات الخيزران والسجاد.</li> <li>• الاتصالات الاليكترونية.</li> </ul>	<p><b>البرامج المقدمة:</b></p>
<p>أن مركز التدريب المهني هو مؤسسة تعليمية مهنية غير حكومية وغير ربحية، وهو احد برامج الدعم الحياتي والاجتماعي والانساني الذي يقدمه الاتحاد اللوثيري العالمي للشعب الفلسطيني منذ تاريخ النكبة الاولى في القطاعات الصحية والطبية والتعليمية والمهنية.</p> <p>على اثر تاسيس الاتحاد اللوثيري العالمي عام 1949 في فلسطين بدأ برنامج التدريب كمدرسة لوثرية صناعية تقدم برامجها التعليمية والتدريبية في ثلاثة مجالات صناعية تشمل مهن النجارة وميكانيك السيارات والمعادن داخل حرم مستشفى اغوستا فيكتوريا (المطلع) الواقع على جبل الزيتون في القدس. كانت مدة برنامج التدريب لكل تخصص ثلاثة اعوام حيث ينتقل الخريج فورا الى سوق العمل لبدء حياته المهنية. كان يهدف التدريب المهني الى مؤازرة الشعب الفلسطيني منذ نكبته القومية من خلال تقديم برامج تدريب مهنية لشبابه وشبائه من كافة المناطق الجغرافية والمحافظات سواء من المدن والقرى او المخيمات.</p> <p>وفي عام 1964 انتقل مكان التدريب المهني الى موقع جديد في بيت حنينا شمال مدينة القدس حيث تم تاسيس حرم جديد مخصص للتعليم والتدريب الصناعي ويحتوي على سكن داخلي للطلبة يستوعب حوالي 150 طالبا. اصبح برنامج التدريب المهني يعرف بمركز التدريب المهني التابع للاتحاد اللوثيري العالمي .</p>	<p><b>الإنتاجية وكيفية التصرف:</b></p>

<p>في بداية 1960 استهدف التدريب المعاقين بصريا من اجل تدريبهم على مهارات يدوية تناسبهم مثل صناعة الكانس الخشبية ومنتجات الخيزران والسجاد من اجل دعم المستهلك المحلي في توفير المنتجات المطلوبة. في عام 2002، على اثر تخريج الفوج الخمسين من الخريجين تم تخريج الفوج الاول من الفتيات اللواتي انهين عامين من التعليم والتدريب في مجال الاتصالات الاليكترونية. وفي عام 2004، تم تاسيس مركز تدريب مهني آخر في مدينة رام الله ضمن خطة جديدة في زيادة ربط مجالات التدريب المهني والشراكة مع الورش والصناعات المحلية واعتماد نماذج نوعية في التدريب مثل التلمذة المهنية والتواصل مع المناطق النائية في توفير مساقات تدريبية قصيرة المدى.</p>	
<p>الملتقيات بالبرنامج:</p>	<p>من سن (16 - 30) عاماً.</p>
<p>عدد الملتقيات بالبرنامج:</p>	<p>300 - 350 سنوياً.</p>
<p>آفاق التطوير:</p>	<p>زيادة فترات التدريب، بحيث تستفيد المتدربات بشكل أوسع خاصة في الحرف اليدوية والاتصالات الاليكترونية.</p>
<p>حجم المساهمة</p>	<p><math>300 \div 3150 = 9.5\%</math></p>

#### الثامنة: جمعية البراء السيدات:

<p>سنة التأسيس:</p>	<p>2008.</p>
<p>الهيئة التأسيسية الأولى:</p>	<p>نبيلة عرابي.</p>
<p>أهداف المؤسسة:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توعية النساء بالقضايا الاجتماعية.</li> <li>• تحقيق النمو الاقتصادي والتمكين الاجتماعي لدى النساء المقدسيات.</li> <li>• التخفيف من عبء الضغوط الاجتماعية والنفسية التي تمر بها الأسر المقدسية.</li> <li>• دعم الأسر المقدسية ذوي الدخل المنخفض.</li> <li>• إقامة مشاريع صغيرة خاصة بالنساء.</li> <li>• توفير فرص التدريب على الخياطة والتطريز.</li> </ul>

البرامج المقدمة:	تقدم هذه الجمعية مشروع (انتاج المطرقات والاشغال والحرف اليدوية)، وتعمل على تسويقها من خلال إقامة معارض دائمة في مركز الجمعية. وتقدم دورات (تعليم الاكسسوارات)، وتعد دورات تعليمية في الحاسوب واللغة الانجليزية وغيرها من المواد.
الإنتاجية وكيفية التصرف:	تترك الجمعية المجال للنساء باختيار المشاريع التي تراها مناسبة وتتواءم مع البيئة الاجتماعية بحيث يكون من السهل تسويقها فتتوجه النساء الى مشاريع مدرة للدخل وبنفس الوقت تلبي حاجة المجتمع المحلي والنساء مثل: صالون تجميل، مركز لياقة بدنية، مطبخ انتاجي، مشاريع تصنيع الملابس. أو تقوم النساء ببعض المشاريع القائمة لدى مؤسساتها مثل: تطوير رياض الاطفال، الحضانات، والتي من شأنها ان تزيد الإقبال نتيجة توفر الخدمات والالعاب الخارجية والوسائل التعليمية اللا منهجية.
آفاق التطوير:	إدخال برامج تدريب جديدة على عمل المؤسسات.
عدد الملتحقات بالبرنامج:	(50 - 70) امرأة سنوياً.
حجم المساهمة	$60 \div 3150 = 1.9\%$

#### التاسعة: جمعية التنمية الزراعية:

سنة التأسيس:	1938
الهيئة التأسيسية الأولى:	انطلقت جمعية التنمية الزراعية من قبل مجموعة محدودة من المهندسين الزراعيين والمزارعين الرياديين التي انبثقت من رحم الحركة التطوعية.
أهداف المؤسسة:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطوير وتحسين انتاجية الاراضي الزراعية والوصول اليها.</li> <li>• توصيل المصادر المائية لاغراض الري.</li> <li>• تطوير البدائل العلفية، تحسين السلالات، تطوير المناطق الرعوية.</li> <li>• تطوير الاقتصاد المنزلي لصغار المنتجين وادماجهم بالسوق المحلي.</li> <li>• تطوير ودعم نماذج للشراكة ما بين المزارعين والقطاع الخاص.</li> <li>• تطوير منظومة الاقراض الزراعي على أسس غير تقليدية.</li> <li>• تنميط الانتاج الزراعي وربطه مع احتياجات المواطنين.</li> </ul>
البرامج المقدمة:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• برنامج الإرشاد والتقنيات الزراعية الحديثة.</li> <li>• برنامج المياه والبيئة.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• برنامج الضغط والمناصرة.</li> <li>• برنامج القيادات المجتمعية</li> </ul>	
<p>جمعية التنمية الزراعية (الأغاثة الزراعية) تعتمد توظيف مجموعة واسعة من الأساليب ذات النهج المتنوع في تصميم برامجها لتكون أكثر فعالية وكفاءة في تلبية احتياجات المجتمعات الفلسطينية الريفية والمحلية المهشمة، بهدف تحقيق التنمية المستدامة والتنمية الريفية المتكاملة، ويتم ذلك بعد تقييم لاحتياجات المجتمعات المحلية. جمعية التنمية الزراعية تتعامل مع هذه الاحتياجات وتعالجها عن طريق تدخلات نابذة أصلاً من المفاهيم المبنية على بناء القدرات واعتماد العمل بنشاط على موضوع التشاور الفعال والتي تشمل التدريب وتمكين المجتمع من المساهمة في عملية التنمية. الإغاثة الزراعية تسعى إلى بناء منظمات المجتمع والتحالفات وكذلك توسيع وتعميق نطاق الشراكة بين المنظمات غير الحكومية والمبادرات الشعبية القاعدية مع المؤسسات الحكومية. إن برامج الجمعية مصممة لإقامة روابط بين مختلف قطاعات المجتمع محلياً، وإقليمياً، وعالمياً، وتوفير منبر ومنصة لتبادل الأفكار، ونقل المعرفة، وتبادل الخبرات. برامج الأغاثة الزراعية تتبع نهجاً شاملاً للتنمية يعتمد معالجة احتياجات مختلف القطاعات وتمكين المستفيدين اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً.</p>	<p><b>الإنتاجية وكيفية التصرف:</b></p>
<p>دعم المشاريع الزراعية القائمة بشكل أكبر.</p>	<p><b>آفاق التطوير:</b></p>
<p>صغار المزارعين الأفراد والمزارعين والمزارعات بضمن الجمعيات التعاونية والمؤسسات القاعدية في الريف الفلسطيني في فلسطين.</p>	<p><b>الفئات المستهدفة:</b></p>
<p>(30 - 50) امرأة سنوياً.</p>	<p><b>عدد الملتحقات بالبرنامج:</b></p>
<p><math>44 \div 3150 = 1.4\%</math></p>	<p><b>حجم المساهمة</b></p>

## 2.11 الدراسات السابقة

استعرضت الباحثة مجموعة من الدراسات السابقة، العربية والأجنبية، والتي تناولت موضوع الدراسة، إلا أنّ أياً من هذه الدراسات لم تتناول دور المؤسسات الأهلية في تنمية المرأة مهنيّاً في مدينة القدس، كما هو الحال في موضوع دراستنا، فعالية معظم الدراسات التي تطرقت إلى تلك المؤسسات في مدينة القدس، كانت عبارة عن وصف لعمل وتاريخ تلك المؤسسات، وأهدافها وخطواتها وبرامجها، وتعتقد الباحثة، أنّ دراستها هي الأولى الخاصة بمدينة القدس. وقد استفادت الباحثة في دراستها من الدراسات السابقة الآتية:

### 2.11.1 الدراسات العربية:

دراسة أبو راوي (2014): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور التعليم التقني في التنمية الشاملة، وذلك استناداً إلى المعطيات المتوفرة لدى الباحث حول أعداد خريجي التعليم المهني، في ليبيا، حيث كانت دراسته مسحية.

وقد توصل الباحث بعد إجراء التحليل المناسب إلى أنّ المركزية الإدارية أداة هدم وليس أداة بناء وتنظيم، لهذا تعاني الكليات التقنية والمعاهد الفنية والتعليم التقني بصوره عامه من تبعات المركزية، كذلك الجهاز الإداري يفتقر إلى المهنية وتسوده حالة الفوضى والعشوائية وكل مظاهر الفساد الشيء الذي ينعكس في تأخر هذه المؤسسات التعليمية الفنية ويعمل على عدم النهوض بها على الشكل المطلوب، وعدم المتابعة الجدية والحازمة من الجهات الوصية على معظم المعاهد والكليات التقنية نظراً لاتساع الرقعة الجغرافية لليبيا. وتوصل إلى وجود تذبذب وارتباك كبير في الإشراف على هذه المؤسسات التعليمية، وعدم توفر الإمكانيات المادية والتقنية الضرورية لتسيير العمل بصورة جيدة. وعدم توفر إدارة قوية لتوحيد الجهود المبذولة من بعض المعاهد والكليات في المتابعة العلمية.

وتوصل إلى وجود نقص في إعداد الأساتذة والكوادر الفنية في مجال التعليم الفني والتقني القادرين على إنجاح العملية التعليمية بالأسلوب الصحيح، ويرجع ذلك أساساً إلى عدم وضوح العلاقة بين التعليم الفني والتقني والتدريب المهني من جانب والازدواجية الموجودة بين التعليم الأكاديمي والمهني. ووجود قصور المناهج والمحتويات الخاصة بالتعليم التقني خاصة فيما يتعلق بمواكبة هذه المحتويات

للتطورات الحديثة، وعدم توفر سياسة واضحة المعالم للتعليم الفني والتقني لسد الفجوة الناشئة عن تراكم عجز الأيدي العاملة الوطنية المدربة لتلبية الطلب المحلي لمختلف القطاعات الاقتصادية.

وتوصل إلى أن التعليم التقني له دور محدود جداً في التنمية الشاملة في ليبيا، ولا يعتبر أحد مقومات التنمية بناء على المعوقات السابقة التي يواجهها.

دراسة **المحاريق (2014)**: وقد هدفت إلى التعرف على دور التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المجتمعية المستدامة، وفي تمكين الخريجين اقتصادياً واجتماعياً في المجتمع، ودورها في تعزيز العدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص بين أفراد المجتمع، وذلك من وجهة نظر خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني.

وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقها على مجتمع الدراسة الذي تكوّن من (460) خريجاً وخريجة من ثلاث مؤسسات للتعليم والتدريب المهني والتقني، وأظهرت النتائج حول دور البرامج المقدمة في تمكين الخريجين اقتصادياً في المجتمع، أن هذا الدور لا يزال محدوداً ومتوسطاً، ولا زالت تشوبه العديد من الإشكاليات، والمعوقات المختلفة، وفيما يتعلق بدور البرامج المقدمة في تمكين الخريجين اجتماعياً في المجتمع، فقد كان لها دور إيجابي، وأشارت النتائج أن دور التعليم والتدريب المهني والتقني في إحداث التنمية المجتمعية المستدامة، لا يزال محدوداً ومتوسطاً.

دراسة **أحمد (2013)**: هدف الباحث من دراسته إلى معرفة واقع التعليم المهني في محافظة ديالى من وجهة نظر الهيئة التدريسية في العراق، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة في بحثها، وقامت بتوزيعه على مجتمع الدراسة للحصول على العينة، والتي بلغ حجمها (112) مدرساً ومدرسة في محافظة ديالى، وقد توصلت الباحثة إلى أنّ واقع التدريب المهني في العراق ضعيف الارتباط بالتطورات التكنولوجية في البلد نفسه وفي العالم، وهو أقل استجابة لهذه التطورات.

دراسة **نجم (2103)**: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة. ومعرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المنظمات التنموية والكشف عن مدى الاختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف متغيرات الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (10) منظمات تعمل في مجال تمكين المرأة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت أسلوب تحليل المحتوى للخط، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها

الدراسة تفاوتت معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المنظمات التنموية، فجاء ترتيبها تنازلياً التمكين الاجتماعي، التمكين التعليمي، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي، التمكين الصحي. لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المنظمة (حكومية، أهلية) وكذلك نوع الوثيقة (الخطط الإستراتيجية والتقارير السنوية للمنظمات التنموية).

**دراسة البرغوثي (2012):** هدفت الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية المقدمة في المنظمات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستهدفة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

وقد كان مجتمع الدراسة وعينة الدراسة جميع النساء المستفيدات من البرامج التي تقدمها المنظمات النسوية، وعملت الباحثة على تطبيق أداة الاستبانة على مجتمع الدراسة.

أما أهم نتائج الدراسة فتتلخص بأن أهم احتياجات النساء هي برامج تمكين متكاملة من تعليم وتدريب، والبرامج المقدمة من قبل هذا المنظمات تكون مكلفة مادياً للنساء، وإن طبيعة البرامج المقدمة هي برامج تمكين اجتماعي، وأن هناك تكرار في البرامج من قبل أكثر من منظمة في الوقت نفسه، كما بينت الدراسة أن طبيعة العلاقة بين المنظمات النسوية هي تنافسية لا تكاملية.

ما أهم المحفزات المرتبطة بالمجتمع المحلي فكانت التغيير في النظرة المجتمعية اتجاه عمل المرأة بشكل إيجابي وتقبل المرأة وتشجيعها في بعض الأحيان كما بينت النتائج أن الاحتياجات كبيرة جداً البرامج مهنية متخصصة، لكن واقع البرامج المقدمة منخفض ولا يروق إلى مستوى الاحتياج.

**دراسة الخاروف والحديدي (2011):** هدفت الدراسة إلى تقييم مشروع الازدهار التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية مهنيًا من خلال تعرف أوضاع المشاركات الوظيفية بعد الالتحاق في المشروع، وتقييمهن لدورات المشروع المختلفة، وأيضاً تعرف اتجاهاتهن نحو المشروع، وكذلك تعرف العلاقة بين الاشتراك في المشروع وتمكينهن اقتصادياً اجتماعياً، والعلاقة بين الخصائص الديموغرافية للمشاركات وتمكينهن اقتصادياً واجتماعياً.

وتمّ جمع البيانات الكمية من المستفيدات من المشروع عن طريق استمارة أعدتها الباحثتان، حيث تمّ مقابلة (170) مشاركة من أصل (200) مشاركة، منهجاً (164) مشاركة أكملن المشروع، من أصل (192) مشاركة، و(6) مشاركات تمت مقابلاتهن لم يكملن المشروع.

وقد استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، كان أهمها كفاية المشروع من حيث رضا المشاركات عن المشروعات درجة مرتفعة بشكل عام، حيث بلغت كفايته في زيادة وتعزيز تمكين المرأة اقتصادياً بنسبة (50%) واجتماعياً بنسبة (81%) مما أدى إلى زيادة ثقة المشاركة بنفسها، وزيادة قدرتها على اتخاذ القرارات بها وبأسرتها في المجالات المختلفة.

**دراسة رمضان (2011):** هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور التنموي للمؤسسات النسوية في محافظة بيت لحم، وسبل تطويره، وبرزت أهمية الدراسة في توفيرها إحصاءات ومعلومات حول دور المنظمات النسوية في تنمية المرأة، بالإضافة إلى فتح آفاق لدراسات جديدة.

وقد شملت عينة الدراسة على 215 امرأة من النساء المستفيدات من برامج المؤسسات النسوية في محافظة بيت لحم.

وأظهرت الدراسة أن هناك دور تنموي للمؤسسات على الصعيد الاقتصادي الاجتماعي والثقفي والتوعوي، وأظهرت الدراسة أن هناك مأخذ يحول من أن يكون الدور التنموي للمنظمات النسوية فعال بالشكل المطلوب، وأوصت الدراسة بضرورة وجود آليات لتعزيز الدور التنموي للمنظمات النسوية.

**دراسة الحداد (2009):** هدفت الدراسة الى التعرف على دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني وذلك من خلال دراسة محاور التدريب التقني والمهني، وربط العوامل المؤثرة في تحديد هذه المحاور مثل: التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربين، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب، أو المرتبطة بالخصائص الشخصية للمتدرب مثل: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال الدراسي، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، التخصص.

وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة مع عينة الدراسة، والتي بلغ حجمها (300) طالباً وطالبة، ووقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من: التخصصات، المنهاج، المدربين، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب وخلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا من العام 2003

حتى 2006. وقد تبين أن محاور التدريب التقني والمهني التي اعتمدت في الدراسة كانت ذات مستويات مرتفعة فيما عدا خدمات ما بعد التدريب التي حصلت على أقل استجابات من المبحوثين.

دراسة هلال (2009): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الفرص المتاحة امام الفتيات للإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني، وتحليل لنسب التشغيل بين الشباب والنساء في فلسطين وتحليل تلك النسب لمخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني و مقارنتها بنسب التحاقهم بأنظمة أخرى، وعرض المعوقات أمام عمل النساء وعرض لنماذج تعليمية وتدريبية مختلفة تسهل دخول المرأة لسوق العمل. ووضع اقتراحات تطويرية لإفساح المجال للخريجات لدخول سوق العمل.

وقد استخدمت الباحثة عينة مسحية بناء على إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، معتبرة أن عينة الدراسة جميع النساء الفلسطينيات ضمن سن العمل (15 - 60) سنة حسب معايير جهاز الإحصاء، واللواتي شملهن المسح.

وقد أظهرت النتائج بالنسبة لخريجي وخريجات نظام التعليم والتدريب المهني أن مشاركة القوى العاملة ترتفع بين خريجي وخريجات نظام التعليم والتدريب المهني عن النسب الوطنية بالرغم من ارتفاع معدلات البطالة بينهم عن النسب الوطنية. وقد توصلت أيضاً إلى أن خريجي وخريجات نظام التعليم والتدريب المهني يعملون بالأغلب في القطاع الخاص وترتفع النسبة بين من يعمل لحسابه منهم عن النسب الوطنية. وبناء عليه فان نظام التعليم والتدريب المهني أثر على النساء في سوق العمل بشكل إيجابي، حيث رفع من معدل مشاركتهن في القوى العاملة الى ما يفوق الثلاث أضعاف، ورفع من إمكانية عملها لحسابها بشكل ملحوظ إلى ما يفوق الستة أضعاف، ورفع من نسب عملهن في القطاع الخاص.

دراسة ماس (2009): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص العامة للأفراد الذين تخرجوا من مراكز التدريب المهني؛ من حيث: العمر، أو المهنة، أو الحالة الزوجية، أو العلاقة بقوة العمل، اولمستوى الأكاديمي، والجنس. وهدفت إلى والتعرف على أي المهن التي تحتاج إلى مستوى تدريب أعلى من غيرها، واستندت الدراسة بشكل رئيس، إلى تحليل بيانات التعداد العام للسكان والمساكن للعام 2007، الذي نفذته الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، والدراسة خاصة بالضفة الغربية.

وقد بيّنت النتائج أن أكثر أنواع التدريب المهني شيوعاً بالنسبة للإناث، برامج التدريب التي تتراوح فترتها من ستة شهور لأقل من سنة، إضافةً لوجود زيادة متسارعة في أعداد المتدربين، في مرحلة الشباب بين الفئة العمرية (25-30 سنة)، أما الإناث المتزوجات فشكلن نسبة أقل مقارنةً بالذكور لنفس الحالة، أما غير المتزوجات فكانت أعلى، وشكل سكان الحضر النسبة الأكبر من الخريجين، يلهم سكان القرى، ومن ثم المخيمات، والنسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني هم من غير اللاجئين، كما حظي القطاع الخاص الوطني، على النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني، أما بالنسبة لمعدلات البطالة بين خريجي التدريب المهني فهي أقل من إجمالي السكان في سن العمل لجميع التجمعات السكنية: الحضر، الريف، المخيمات ولكلا الجنسين.

دراسة مجاهدي (2009): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن النقص الملحوظ حول أدبيات هذا الموضوع، وتسلط الضوء على أهمية الدراسة، سواء للمؤسسة أو العامل، بهدف تحقيق متطلبات العامل والتنظيم على حد سواء. وتقديم دراسة تحليلية لأثر التدريب المهني على الأداء، من خلال مجموعة من المؤشرات تتعلق بالأداء والمتمثلة في الجودة الإنتاجية، زيادة المنتج، نقص تكاليف العمل والتقليل من الأخطاء وترقية العاملين وظيفياً.

وقد استخدم الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة، وقام بتطبيقها على عينة الدراسة التي بلغ حجمها (126) عاملاً وعاملة في مؤسسات النسيج في الجزائر، وقد توصل الباحث بالنسبة لأثر التدريب المهني إلى أنّ له دور إيجابي على أداء العاملين، حيث أظهرت النتائج أن العامل الجزائري يرى أن التدريب المهني يدفعه إلى الإقبال على العمل بجدية ومثابرة، ويرى أن التدريب المهني يساعد في زيادة ومضاعفة الإنتاج، وأن تدريب العاملين يزيد في تحسين المنتج الذي يقدمه العامل، وأنه يساهم في جعلهم يبدعون أكثر في أداء عملهم. ولا يجعل العامل يبتكر الأساليب الحديثة في أداء عمله. وأن تدريب العاملين جعلهم يستفيدون أكثر من الإمكانيات المتاحة في بيئة العمل، ومكنهم من تبني وتطبيق أفكار صحيحة في العمل.

دراسة نمورة (2006): هدفت الدراسة إلى تقييم الخدمات المقدمة من المركز، والتعرف على مدى ملائمة الخدمات المقدمة لاحتياجات سوق العمل، ومعرفة درجة الرضا عن الخدمات المقدمة من خلال المركز، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع المتدربين الخريجين من الدورات التدريبية الصباحية في مركز التدريب، والذين تخرجوا عام 2004 م، وكان مجموعهم 201 خريج من الذكور والإناث، وقد

تم اختيار عينة الدراسة من كامل مجتمع الدراسة، وتم توزيع أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة على جميع الخريجين في الدورات الصباحية، حيث تم تعبئة 171 استبانة، من المجموع الكلي للخريجين من الذكور والإناث.

وكانت أهم النتائج أن تقييم الخدمات المقدمة من مركز التدريب المهني في الخليل، من وجهة نظر المستفيدين كانت متدنية، وكانت النتائج فيما يخص المشاغل متدنية أيضاً، كذلك متدنية بالنسبة للمدرسين، والعملية التدريبية في مجملها.

دراسة ماس (2005): هدفت إلى التعرف على واقع الشباب في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة، وذلك من خلال التركيز على كل من جانب العرض (وفرة المؤسسات، وفرة التخصصات، إقبال الإناث) وجانب الطلب من السوق على التخصصات المختلفة، بالإضافة إلى البحث في سبل تفعيل دور التعليم والتدريب المهني والتقني في تعزيز موقع وفرص الشباب في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وفي القوة العاملة والاقتصاد الفلسطيني.

وتمثل مجتمع الدراسة بالنساء الفلسطينيات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 - 30 سنة، حيث تم توزيع مجموعة من الاستبانات لطالبات الصف الثاني عشر، وطالبات التدريب المهني والتعليم التقني، وخريجات التدريب والتعليم المهني والتقني، وطالبات الجامعات اللواتي لم يخترن التدريب التعليم المهني والتقني، بالإضافة إلى المدراء في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.

وتكونت الدراسة من عينة من المؤسسات، شملت 47 مؤسسة ومركز مهني، أما عينة الطالبات الملتحقات ببرامج تعليم وتدريب مهني وتقني، فتمثلت في 386 طالبة، أما عينة طالبات المدارس،

فقد تم اختيار أربع مدارس؛ ثلاث في الضفة الغربية، وواحدة في غزة، وكان عدد الطالبات 120 طالبة، أما عينة الجامعات فكانت 170 طالبة.

وكان من أهم نتائج الدراسة بالنسبة لبرا مج التعليم والتدريب المهني والتقني المتاحة للإناث، لوحظ انخفاض إمكانية استفادة الإناث من البرامج المتوفرة في المدارس المهنية، في الضفة الغربية، وارتفاعها في قطاع غزة، بسبب اختلاف وتنوع البرامج المطروحة، أما أهم المشاكل الرئيسة التي تعيق توجه الإناث نحو هذا النوع من التعليم، فهو قلة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، التي تقدم

برامج تناسب الإناث، إضافةً إلى نظرة المجتمع السطحية تجاه هذا النوع من التعليم، وبالتالي التوجه الأكبر للإناث نحو التعليم الأكاديمي والمفتوح كالقدس المفتوحة.

أما بالنسبة للتخصصات المتاحة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام، فقد تبين أن برامج التعليم المهني المقدمة من القطاع العام، والموجهة نحو الإناث هي محدودة نسبياً، أما بالنسبة للعرض والطلب على التخصصات لهذا النوع من التعليم، الموجهة للإناث في سوق العمل تبين ارتفاع الطلب على التخصصات الإدارية، بينما يقل إقبال الإناث على هذا النوع من التخصصات.

### 2.11.2 الدراسات الأجنبية:

دراسة كوكلا وبوند (kukla & bond, 2009)، حيث هدفت إلى تحديد العلاقة بين نتائج تحالف العمل و التوظيف في الأشخاص المصابين بأمراض نفسية حادة والذين يتلقون تدريب مهني. وتهدف أيضاً لتحديد ما إذا كان يوجد فروقات بين العملاء الذين يتلقون خدمات توظيف داعمة وبين الذين يحصلون على الخدمات التقليدية للتدريب المهني. هذه الدراسة هي تحليل ثانوي لسنتين من التجربة الضابطة العشوائية بمقارنة اثنين من برامج خدمات التوظيف للأشخاص المصابين بأمراض نفسية حادة.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة أن تحالف العمل لدى المشاركين الذين يتلقون خدمات توظيف داعمة، والذين تم تعيين كل واحد منهم في إحدى الوظائف المهنية أكثر إيجابية من الذين يتم خدمتهم عن طريق البرنامج المهني التقليدي. كذلك عدم وجود ارتباط بين نتائج تحالف العمل والتوظيف، وأن التوظيف المدعوم، والذي يوظف حالات فردية يؤدي إلى تقوية أفضل للعلاقات من التدريب ذو التوجه المبني على عمل.

دراسة جيتس وآخرون (Gates et al, 2005) وقد هدفت الدراسة إلى اكتشاف احتمال والتعرف على العوامل ذات الصلة لضمان والحفاظ على وظائف لذوي المشاكل النفسية في ولاية نيويورك الذين تلقوا الخدمات المهنية من خلال برنامج سداد التمويل المبني على النتائج. بيانات كمية ونوعية جمعت على مدى سنتين لتوصيف التنسيب والاحتفاظ من خلال العقود المبنية على تجربة الأداء. لقد تم التعاقد مع سبع وكالات للخدمات الاجتماعية على مستوى الولاية من قبل مكتب ولاية نيويورك للصحة

النفسية لتقديم خدمات التدريب المهني للأشخاص الذين يعانون من مشاكل في الصحة النفسية من خلال العقود المهيكلة على أساس العلامة الفارقة في الأداء، الذي أنشأ خطوات تدريجية نحو الهدف المتمثل في استمرار التوظيف التنافسي المتكامل حيث سدد المزودين. التسجيل كان مستمر طيلة فترة التجربة وهي سنتين.

وقد توصلت الدراسة أنه بعد فحص بيانات الـ 171 مشارك الذين ممن لا يزالون ناشطون في هذه التجربة في نهاية فترة الدراسة. قد نجح ما مجموعه 108 من المشاركين (63%) في تأمين فرص من بينهم (79) شخص أي ما نسبته (73%) أبقوا على العمل في نهاية التجربة، وهي نسبة مماثلة لغيرها من نماذج لأفضل الممارسات. وكانت نتائج التمويل كانت مرتبطة بتوظيف ناجح للأشخاص ذوي المشاكل النفسية. وشجع الهيكل التمويلي على أساس أداء الفرد، المزودين على العمل بشكل مكثف مع المستهلكين في وقت مبكر من عملية التنسيب، وإيجاد وظائف للأفراد يريدون الاحتفاظ بها.

دراسة فريتاكون وروزيك (Vertakon & Rousseas, 2003)، وهي دراسة تحليلية تبين وضع التعليم المهني في اليونان، حيث بينت الدراسة أن التعليم والتدريب المهني آخر ما يلجأ إليه الشباب بالرغم من جهود الدولة المستمرة لرفع التعليم والتدريب المهني كخيار يساوي غيره من الخيارات الأخرى المتاحة للشباب، فبالرغم من نتائج الأبحاث التي بينت أن خريجي التعليم والتدريب المهني يواجهون صعوبات أقل في إيجاد عمل أكثر من غيرهم ممن هم خريجي التعليم الأكاديمي العام. ففي العقد الأخير، شهد التعليم والتدريب المهني تطوراً وتمتع بمرونة في خصوصيات التدريب مقدماً كفاءة متطورة معتمدة على المعرفة المهنية وإكساب المهارات من خلال وسائل وطرق وطنية معتمدة. لقد تم إعادة فلسفة التعليم الثانوي العالي بحيث يتضمن مسارين: الأول: مدارس شاملة بدون توجيه مهني. الثاني: مدارس مهنية وتقنية.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه قد تم إعداد مدارس خصيصاً للتعليم المهني والتقني، والتدريب في مواقع العمل من خلال برامج التلمذة الصناعية، وبتاح للملتحقين بالسنة الأولى بالتعليم المهني تغطية مالية كاملة من قبل هذه المؤسسات، وتقدم بعض مؤسسات الدولة والقطاع الخاص عروض العمل لخريجي هذه المدارس. وبينت الدراسة أن اليونان في عام 2000 أنفقت 3.8 % من الدخل الإجمالي على التعليم وأقل من 5.2 % على التعليم المهني.

دراسة جرينان (Greenan, 2002): حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التعليم والتدريب المهني، في التنمية الاقتصادية في ماليزيا من وجهة نظر المربين وأرباب العمل، واشتملت الدراسة على عينة حجمها 300 من أرباب العمل والمربين في ولاية (وادي كلانج وسيلانجور) حيث شملت مجموعة من الشركات والمنتجين فيها.

وقد توصل الباحث إلى أنّ المعلمين وأرباب العمل، يعتقدون أن التعليم والتدريب المهني والتقني، ساهم في التنمية الاقتصادية، وازداد عدد الموظفين من البرامج المهنية، ويعتقد أصحاب العمل أن الحكومة كانت تستجيب لاحتياجات التدريب المهني، ولكن دون تخصيص الأموال الكافية لتطوير وتوسيع برامج التدريب المهني، والمرافق للحفاظ على معايير الجودة العالية للتعليم.

### 2.11.3 التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد عرض هذه المجموعة من الدراسات، يلاحظ أنّها لم تتناول عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري ونوعها، كذلك سنوات عمل المؤسسة، وذلك للتأكد من استمراريتها، ونجاحها، يضاف إلى ذلك مكان إجراء الدراسة، وهو مدينة القدس، وحجم مساهمة كل مؤسسة كما اتضح في الجزء المخصص من هذه الدراسة للمؤسسات العاملة في مدينة القدس.

وقد تناولت الدراسات السابقة موضوع التدريب المهني والتقني في المؤسسات الأهلية المقدم للنساء، وذلك من جوانب مختلفة، فقد قامت مجموعة من هذه الدراسة بتناول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص، وتحليل هذا الدور وواقعه، ودور البرامج التدريبية المقدمة في المنظمات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة، وذلك كما في دراسات (أبو راوي، 2014)؛ و(المحاريق، 2014)؛ و (أحمد، 2013)؛ و(نجم، 2103)؛ وفريتاكون وروزيز (Vertakon & Rousseas, 2003).

وتناولت مجموعة أخرى من الدراسات جانب دور البرامج التدريبية المقدمة في المنظمات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة، وخلق فرص عمل للمرأة، والدور التنموي للبرامج، وتقييم هذه المشاريع والبرامج، كما في (البرغوثي، 2012)؛ و(الخاروف والحديدي، 2011)؛ و(رمضان، 2011)؛ و(هلال، 2009).

أما دراستي (مجاهدي، 2009)؛ وجيتس وآخرون (Gates et al, 2005)، فقد تناول فيها الباحثون النقص المتعلق بالأدبيات التي تخص هذا الموضوع، والعوامل التي تؤدي إلى عدم ضمان استمرارية البرامج المقدمة في المؤسسات الأهلية.

وقد اتبعت معظم الدراسات المنهج الوصفي، كما في (نجم، 2013)؛ و(البرغوثي، 2012)؛ و(الخاروف والحديدي، 2011)؛ و(الحداد، 2009).

أما من حيث النتائج فقد أجمعت معظم الدراسات على أن للتدريب المهني نتائج إيجابية، سواء على المرأة نفسها، أو على سوق العمل، حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين التدريب المهني وزيادة القدرة على الالتحاق بفرص عمل، وعلى أرباب العمل، وعلى إنتاجية العاملين، أظهرت أيضا النتائج أن للتدريب المهني دور مهم في تمكين الخريجين اقتصادياً في المجتمع، وأن هناك رضا لدى المشاركات عن البرامج التدريبية، وأن للمؤسسات دور تنموي على الصعيد الاقتصادي، وذلك في دراسات (المحاريق، 2014)؛ و(أحمد، 2013)؛ و(نجم، 2013)؛ و(البرغوثي، 2012)؛ و(رمضان، 2011)؛ و(الخاروف والحديدي، 2011)؛ و(الحداد، 2009)؛ و(هلال، 2009)؛ و(ماس، 2009)؛ و(مجاهدي، 2009)؛ و(نمورة، 2006)؛ و(كوكلا وبوند (kukla & bond, 2009).

## الفصل الثالث:

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### تمهيد:

قامت الباحثة في هذا الفصل من الدراسة بتناول عرضاً للخطوات والمراحل وفقاً للمنهج العلمي، من خلال تحديد مجتمع الدراسة وعينته، والأدوات المستخدمة ومتغيرات الدراسة المستقلة، وإجراءات التحقق من صدق الأداة وثباتها، والوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات المتعلقة باستجابة أفراد العينة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

### 3.1 منهجية الدراسة

لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف خصائص الظاهرة وجمع معلومات عنها، فقد تم استخدام هذا المنهج في صورته لأنه يتلاءم مع طبيعة وأهداف الدراسة، ليفي بأغراضها ويحقق أهدافها واختبار صحة فرضياتها وتفسير نتائجها.

## 3.2 إجراءات الدراسة

بعد جمع البيانات اللازمة حول المؤسسات النسوية المقدسية، قامت الباحثة بتحديد عدد هذه المؤسسات وعدد المتدربات، وبعد القيام بزيارات ميدانية إلى هذه المؤسسات، قامت الباحثة بجمع معلومات حول طبيعة البرامج التدريبية التي تقدمها هذه المؤسسات، وعدد المتدربات في كل مؤسسة خلال الفترة (2011 - 2016).

اعتمدت الباحثة الاستبانة الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وبعد التأكد من صلاحيتها قامت بتوزيعها على مجتمع الدراسة للحصول على حجم عينة الدراسة بصورة نهائية، ثم تقوم الباحثة بمعالجة البيانات التي حصلت عليها.

## 3.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المتدربات في المؤسسات الأهلية المقدسية، واللواتي أنهين تدريبهن، أو يلتقن التدريب حتى إعداد هذه الدراسة، وتقدر الباحثة عددهن بحوالي (2025) متدربة خلال الفترة (2011 - 2016)، وذلك بناء على الأرقام التي حصلت عليها من الجمعيات، فقد تبين من خلال اللقاءات أن عدد المتدربات في هذه المؤسسات كان غير محدد، فقد أظهرت بيانات المؤسسات أن الأعداد كانت عشوائية ولم تكن المؤسسات تستوعب أعداد محددة أو كبيرة قبل سنة 2011، إلا أنه بعد تلك السنة بدأت الجمعيات بتحديد عدد الملتحقات بكل برنامج أو دورة.

حيث يلتحق بالبرامج التدريبية في الجمعيات ما بين (20-70) متدربة، أي بمعدل (45) امرأة في كل مؤسسة، وقد أخذت الباحثة بعين الاعتبار أن معدل مدة البرامج سنة واحدة، أي أن الملتحقة خلال سنة 2011 سوف تنهي تدريبها بالمتوسط خلال سنة 2012، فيكون عدد الدورات التدريبية المنتهية خلال هذه الفترة (5) دورات بالمعدل، أي أنه يتخرج من هذه الجمعيات (405) نساء، وخلال جميع المدة (2011-2016) يكون عدد المتدربات (2025) متدربة.

وهذه المؤسسات هي: (1) مؤسسة المرتقى للسيدات، و(2) جمعية حاملات الطيب الارثوذكسية، و(3) جمعية قرية المعلمات المقدسيات، و(4) جمعية الشابات المسيحية في القدس، و(5) مركز راهبات

الوردية، و6- جمعية البراء السيدات، و7- جمعية التنمية الزراعية، و8- السرايا لخدمة المجتمع، و9-الاتحاد اللوثري العالمي.

### 3.4 عينة الدراسة

تم اختيار العينة بالطريقة المسحية، حيث عملت الباحثة على اختيار (20-35) متدربة من كل مؤسسة، من اللواتي يتلقين برامج تدريبية حتى إعداد هذه الدراسة، ومن اللواتي أنهين برامجهن التدريبية والتحقن بسوق العمل. وقامت الباحثة بتوزيع (300) استبانة على مجتمع الدراسة تم استرجاع (280) واحدة منها صالحة للتحليل، وبهذا بلغ الحجم النهائي للعينة (280) امرأة، أي حوالي (13.8%) من مجتمع الدراسة.

وبعد الإطلاع على بيانات المؤسسات حول عدد المتدربات، وحول عدد اللواتي التحقن بوظائف نتيجة للتدريب المهني الذي تلقينه، قامت الباحثة باختيار (20 - 25) متدربة، ذلك أن أقل عدد ممكن أن تستوعبه الجمعية الواحدة في كل برنامج تدريبي هو (20) متدربة، وأكثر عدد كان (70) متدربة، ولكي يتم اختيار متدربات من جميع الجمعيات ارتأت الباحثة أن يكون أقل عدد تحصل عليه من كل جمعية هو (20)، لتحصل أولاً على آراء مختلفة حول جميع الجمعيات، وثانياً لكي لا تنحصر آراء أفراد العينة في الجمعيات التي تستقبل عدد متدربات كبير، حيث عملت الباحثة على أن تكون الأعداد والنسب متساوية من كل جمعية. والجدول (3.1) يوضح كيفية اختيار العينة من مجتمع الدراسة:

الجدول (3.1) توزيع عينة الدراسة واختيارها حسب المؤسسات

النسبة المئوية	عدد المبحوثات	المؤسسة
12.5%	35	مؤسسة المرتقى للسيدات
12.5%	35	جمعية حاملات الطيب الارثوذكسية
12.5%	35	جمعية قرية المعلمات المقدسيات
12.5%	35	جمعية الشابات المسيحية في القدس
12.5%	35	مركز راهبات الوردية
12.5%	35	السرايا لخدمة المجتمع
10.7%	30	الاتحاد اللوثري العالمي
10.7%	20	جمعية البراء السيدات
10.7%	20	جمعية التنمية الزراعية
100%	280	المجموع:

### 3.5 أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وتم إعدادها من قبل الباحثة، وذلك بالاستعانة ببعض الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع، وبالاطلاع على البرامج التدريبية المقدمة من المؤسسات النسوية العاملة في مدينة القدس.

وقد تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين الأول يتعلق بمعلومات عامة حول تلك المؤسسات، بحيث يبين هذا القسم سنوات عمل المؤسسة منذ نشأتها، وعدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري، ومدة التدريب في المؤسسة، ونوع البرامج التدريبية، وعدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة.

أما القسم الثاني، فهو مكون من (64) فقرة، موزعة على خمسة محاور، وهي: المحور الأول: دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني، المحور الثاني: طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس، المحور الثالث: الاستفادة من البرامج التدريبية، المحور الرابع: المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية، المحور الخامس: آفاق التطوير.

### 3.6 صدق الأداة

قامت الباحثة بتصميم الاستبانة بصورتها الأولية، ومن ثم تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على المشرف ومجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، والذين ابدوا بعض الملاحظات حولها، وتم توزيع العينة الاستطلاعية والخروج بالنتائج، ووفق هذه الملاحظات تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

كذلك استخدمت الباحثة منهج **صدق التحليل العاملي** للتعرف على عدد العوامل أو المجالات التي تحتويها أداة الدراسة و لهذا الغرض تم استخدام التحليل العاملي الإستكشافي ( Explorator Factor Analysis ) بطريقة المكونات الأساسية (Principal Components Analysis) مع تدوير مجالات الدراسة بطريقة (Varimax Method)، وقد أشارت نتائج تحليل الصدق العاملي إلى أن جميع فقرات أداة الدراسة و البالغ عددها (64) فقرة موزعة على خمس مجالات: المجال الأول: دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني بواقع (15) فقرة، و المجال الثاني: طبيعة برامج المؤسسات

الأهلية المقدسية في القدس بواقع (13) فقرة ، و المجال الثالث: الاستفادة من البرامج التدريبية بواقع (15) فقرة، والمجال الرابع: المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية بواقع(7) فقرات والمجال الخامس: آفاق التطوير بواقع (14) فقرة قد حصلت على تشبعت أعلى من القيمة الإحصائية المتعارف عليها والبالغة (0.3) مما يدل على صلاح الفقرات لقياس ما صممت من أجله. والجدول (3.2) يبين قيمة معامل التحليل العاملي لمجالات الدراسة والدرجة الكلية.

**جدول (3.2) : معامل تحليل الصدق العاملي لمجالات الدراسة و الدرجة الكلية**

معامل كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	مجالات الدراسة
0.781	15	دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني
0.632	13	طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس
0.805	15	الاستفادة من البرامج التدريبية
0.851	7	المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية
0.572	14	آفاق التطوير
<b>0.999</b>	<b>64</b>	<b>الدرجة الكلية</b>

### 3.7 ثبات الأداة

قامت الباحثة من التحقق من ثبات الأداة، من خلال حساب ثبات الدرجة الكلية والمجالات لمعامل الثبات، لاستنباه الدراسة حسب معادلة الثبات كرونباخ الفاء، وكانت الدرجة الكلية (0.938)، وهذه النتيجة تشير الى تمتع هذه الاداة بثبات يفى بأغراض الدراسة. في حين تراوح معامل الثبات كرونباخ ألفا من بين 0.820 الى 0.918 لمجالات الدراسة الخمس كما هو مبين في الجدول (3.3).

**جدول (3.3) : معامل الثبات كرونباخ ألفا لمجالات الدراسة والدرجة الكلية**

معامل كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	مجالات الدراسة
0.881	15	دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني
0.835	13	طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس
0.918	15	الاستفادة من البرامج التدريبية
0.826	7	المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية
0.820	14	آفاق التطوير
<b>0.938</b>	<b>64</b>	<b>الدرجة الكلية</b>

### 3.8 وصف عينة الدراسة

فيما يلي وصفاً لخصائص أفراد عينة الدراسة، وخصائص مؤسسات التدريب المهني والتقني العاملة في مدينة القدس، والجداول (3.4 – 3.8) تبين ذلك:

جدول (3.4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات عمل المؤسسة

سنوات عمل المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	1	0.35%
6 – 10 سنة	2	0.7%
11-15 سنة	3	1%
16 – 20 سنة	48	17.1%
21 سنة فأكثر	226	80.7%
<b>المجموع</b>	<b>280</b>	<b>100</b>

يلاحظ من الجدول رقم (3.4) أن غالبية المؤسسات هم ضمن الفئة (21 سنة فأكثر) وبنسبة (80.7%) من عينة الدراسة، وهذا يدل على أن المؤسسات العاملة في مدينة القدس لها تجربة مميزة بالتدريب المهني، وعلى اطلاع بالأوضاع الاقتصادية التي تمر بها المدينة، ثم جاءت الفئة (16-20 سنة) وبنسبة (17.1%)، تليها (11-15) بنسبة (1%)، ثم الفئة (6-10) بنسبة (0.7%) ثم الفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة (0.35%).

جدول (3.5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري

عدد البرامج التدريبية	التكرار	النسبة المئوية
1-3 برامج	257	91.5%
4 – 6 برامج	16	5.5%
7 برامج فأكثر	7	3%
<b>المجموع</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

يلاحظ من الجدول السابق أن عدد البرامج لتدريبية المقدمة بشكل دوري في المؤسسات محل الدراسة تراوح ما بين 1-3 برامج بما نسبته (91.5%)، في حين بلغت نسبة المؤسسات المقدمة (4-6 برامج) حوالي (5.5%)، وقد اقتصر نسبة 7 برامج فأكثر على (3%) من المؤسسات فقط.

نستدل من ذلك أن المؤسسات العاملة في مدينة القدس تلتزم بتقديم برامج بشكل دوري، وتعمل على

تفعيل برامج معينة في كل مدة زمنية، وذلك للتنوع حسب مطالب سوق العمل، لكي لا يحدث تشتت في برامج المؤسسة، ولا يتم تكرار نفس البرنامج في دورات متتالية.

**جدول (3.6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة**

عدد المدربين والمشرفين المهنيين	التكرار	النسبة المئوية
3 فأقل	190	68%
4-5	18	6.5%
6 فأكثر	72	25.5%
<b>المجموع</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

يبين جدول رقم (3.6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة، حيث يلاحظ أن (98%) من المبحوثين أكدوا بأن عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة 3 فأقل يليهم 6 مدربين فأكثر بما نسبته (25.5%) في حين اقتضرت نسبة 4-5 مدربين على (6.5%). نستدل من ذلك أنّ عدد البرامج في المؤسسة وعدد المدربين يتناسب مع بعضهم البعض، ويمكن أن يكون ذلك بناء على الامكانيات المادية المتوفرة في المؤسسة.

**جدول (3.7): توزيع عينة الدراسة حسب متغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها**

نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها	التكرار	النسبة المئوية
مهنية	258	92.0
تقنية وتكنولوجية	22	8.0
<b>المجموع</b>	<b>280</b>	<b>100.0</b>

يلاحظ من الجدول (3.7) أن 92% من البرامج التدريبية في المؤسسات هي برامج مهنية في حين بلغت نسبة البرامج التقنية والتكنولوجية 8% فقط. أي أنّ تركيز المؤسسات العاملة في مدينة القدس يكون على البرامج المهنية أكثر من البرامج التقنية والتكنولوجية.

### جدول (3.8): توزيع عينة الدراسة حسب متغير مدة التدريب في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	مدة التدريب في المؤسسة
3.7	10	6 أشهر فأقل
11.2	31	6 أشهر - سنة
85.1	239	سنة - سنتين
<b>100.0</b>	<b>280</b>	<b>المجموع</b>

يبين الجدول رقم (3.8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير مدة التدريب في المؤسسة ، حيث أن غالبية البرامج بما نسبته 85.1% تتراوح مدتها ما بين سنة الى سنتين يليها ما بين ست أشهر الى سنة بما نسبته 11.2% و 3.7% للبرامج التي لا تتجاوز مدتها الست أشهر . ويتبين من الجدول (3.8) أنّ المؤسسات تعمل على أن تكون مدة الدورة من سنة إلى سنتين، وذلك لتعم الفائدة أكثر ، وتكون المتدربة على اطلاع بشكل كاف حول المهنة أو البرنامج المقدم.

### 3.9 المعالجة الإحصائية

بعد جمع بيانات الدراسة، قامت الباحثة بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب. وقد أدخلت إلى الحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، بين بين 3 درجات، غير موافق درجتين، وغير موافق بشدة درجة واحدة . وقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. وقد فحصت فرضيات الدراسة عند المستوى  $0.05 \geq \alpha$ ، عن طريق الاختبارات الإحصائية الآتية: اختبار ت (T Test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance) و اختبار معامل ارتباط بيرسون وذلك باستخدام الحاسوب، وباستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

## الفصل الرابع:

### عرض وتحليل نتائج الدراسة:

#### تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، التي توصلت إليها الباحثة عن موضوع الدراسة، وهو دور البرنامج التدريبية في تأهيل النساء المقدسيات وآفاق تطويره، وبيان أثر كل من المتغيرات من خلال استجابة أفراد العينة لأداة الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها. وحتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد الدرجات التالية:

#### الجدول (1.4): درجة الفقرات حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	2.33 فأقل
متوسطة	3.67-2.34
عالية	3.68 فأعلى

وقد تم اعتماد هذا التقسيم لكي تتماشى الدرجات الثلاث (منخفضة، متوسطة، عالية) مع مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، والوسط الحسابي بينهم يكون (4)، وعند تقسيم (4) على (3) يكون الناتج (1.3)، فيتم جمع (1 + 1.3) يكون (2.3) ونستمر بإضافة (1) حتى نصل لأقرب رقم من (5).

#### 4.1 نتائج محاور الدراسة:

تبيّن من خلال تحليل آراء عينة الدراسة، حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره، من وجهة نظر المتدربات، أن جميع درجات محاور الدراسة جاءت بدرجة عالية، والجدول رقم (4.2) يبيّن ذلك:

جدول (4.2): ترتيب محاور الدراسة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	المتوسط الحسابي	المحور
عالية	4.1315	الخامس: آفاق التطوير
عالية	4.0479	الأول: دور مؤسسات المجتمع المدني بالتأهيل المهني
عالية	4.0699	الثالث: الاستفادة من البرامج التدريبية
عالية	3.8077	الثاني: طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية
عالية	3.6451	الرابع: المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية

يوضح الجدول رقم (4.2) أنه يمكن تطوير دور مؤسسات المجتمع المدني وبصورة كبيرة في تنمية قدرات المرأة المقدسية، وجاء المحور الخامس في الترتيب الأول، وبمتوسط حسابي بلغ (4.1315)، حيث ترى المتدربات بضرورة التحول من النمط التقليدي إلى النمط الحديث ليكون أكثر جاذبية، إضافة إلى التخلص من المعوقات التي تقف دون نجاح المؤسسات، والعمل على زيادة مساحة المباني المخصصة لمؤسسات التدريب. وقد جاء الحور الأول في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.0479)، حيث يوضح الجدول (4.2) أن لمؤسسات المجتمع المدني دور كبير بالتأهيل المهني، وجاء المحور الثالث بالمرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (4.0699)، إذ ترى المتدربات أنه يمكن الاستفادة من البرامج التدريبية وبدرجة عالية. أما المحور الثاني فجاء في المرتبة الرابعة بمتوسط

حسابي (3.8077)، وأشارت النتائج إلى طبيعة البرامج متنوعة ومختلفة، أي أن تلك المؤسسات تقدم برامج متنوعة ومختلفة. وجاء المحور الرابع في المرتبة الخامسة والأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.6451)، أي أن المتدريبات يرون المعوقات لا تؤثر كثيراً على التدريب المهني، على الرغم من وجودها.

## 4.2 نتائج أسئلة الدراسة

### 4.2.1 نتيجة السؤال الأول:

والذي نصه: ما دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وأفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدريبات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المخصصة للمحور الأول حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية، والجدول (4.3) يوضح ذلك:

**جدول (4.3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الدراسة (دور المؤسسات المقدسية بالتأهيل المهني)**

الرقم	الفقره	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	تعمل المؤسسات الأهلية على تنمية المهارات المهنية لدى المرأة المقدسية.	4.11	.787	عالية
2	تعمل المؤسسات الأهلية على تعزيز الأساليب المهنية للمرأة المقدسية.	4.17	.711	عالية
3	تعمل المؤسسات الأهلية على توجيه طاقات المرأة.	4.17	.769	عالية
4	تعزز برامج المؤسسات الأهلية الانتماء الوظيفي لدى المرأة المقدسية.	4.04	.786	عالية
5	تزيد برامج المؤسسات الأهلية من المهارات الإدارية لدى المرأة المقدسية.	4.14	.747	عالية
6	تزيد برامج المؤسسات الأهلية من المهارات الفنية لدى المرأة المقدسية.	4.04	.823	عالية

الرقم	الفقره	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
7	تزوّد المؤسسات الأهلية المرأة المقدسية بأساليب عمل مهنية جديدة.	4.14	.703	عالية
8	تطوّر برامج المؤسسات الأهلية شخصية المرأة مهنيًا.	4.28	.786	عالية
9	تساهم برامج المؤسسات الأهلية بتوسيع أفكار المرأة المقدسية العاملة وغير العاملة.	4.14	.869	عالية
10	تعمل برامج المؤسسات الأهلية على تعزيز الثقافة المهنية لدى المرأة المقدسية.	4.11	.783	عالية
11	تعرفّ منظمات المجتمع المدني المرأة العاملة بحقوقها الاقتصادية وغير الاقتصادية.	3.78	.867	عالية
12	تكتسب المرأة المقدسية من المؤسسات الأهلية أفكاراً جديدة حول العمل.	4.19	.803	عالية
13	تساعد المؤسسات الأهلية في إنشاء مشاريع اقتصادية صغيرة نسوية في القدس خاصة بالنساء.	4.01	.919	عالية
14	تساهم المؤسسات الأهلية بمساعدة النساء مادياً.	3.58	1.044	متوسطة
15	تعمل المؤسسات الأهلية على إنشاء مشاريع نسوية خاصة.	3.83	.932	عالية
	<b>دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني</b>	<b>4.0479</b>	<b>0.821</b>	<b>عالية</b>

يبين الجدول (4.3) أن المؤسسات الأهلية المقدسية تؤثر وبدرجة عالية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية ووافق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي الاجمالي لهذا المجال 4.0479 وانحراف معياري منخفض قيمته 0.821، وأما بالنسبة لفقرات المجال فقد بلغت جميع المتوسطات الحسابية درجات عالية بمتوسط حسابي أعلى من 3.66 باستثناء الفقرة رقم (14) حققت درجة متوسطة حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي لها 3.58. ومما يدل على دور المؤسسات المقدسية في التأهيل المهني، أن أعلى متوسط حسابي جاء للفقرة "تطوّر برامج المؤسسات الأهلية شخصية المرأة مهنيًا" حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.28) يليها الفقرة "تكتسب المرأة المقدسية من المؤسسات الأهلية أفكاراً جديدة حول العمل" وبمتوسط حسابي بلغ (4.19). أما أقل فقرة فكانت "تساهم المؤسسات الأهلية بمساعدة النساء مادياً" وبمتوسط حسابي بلغ (3.58) تليها الفقرة "تعرفّ منظمات المجتمع المدني المرأة العاملة بحقوقها الاقتصادية وغير الاقتصادية" بمتوسط حسابي بلغ (3.78).

## 4.2.2 نتيجة السؤال الثاني:

والذي نصه: ما طبيعة البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية المتدربة؟

للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بطبيعة البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات الأهلية المقدسية، والجدول (4.4) يوضح ذلك:

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الدراسة لطبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس

الرقم	الفقره	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	توعوي اجتماعي.	4.05	.776	عالية
2	إرشاد مهني.	4.13	.650	عالية
3	ثقافية متنوعة.	3.90	.811	عالية
4	برامج مهنية تتعلق بطبيعة الأعمال.	3.87	.745	عالية
5	برامج تدريبية لتعزيز المهارات العملية.	4.02	.713	عالية
6	دورات سكرتاريا متنوعة.	3.89	.807	عالية
7	برامج تدريب مهني.	3.89	.776	عالية
8	برامج قانونية تتعلق بعمل المرأة.	3.70	.930	عالية
9	برامج حقوقية تتعلق بحقوق المرأة العاملة وغير العاملة.	3.53	1.087	متوسطة
10	برامج حياكة وتصميم أزياء.	3.67	1.151	عالية
11	برامج تدريبية تتعلق بالحاسوب.	3.81	.957	عالية
12	برنامج إعداد الطعام.	3.56	1.100	متوسطة
13	حرف يدوية (حزف - الرسم الزجاج).	3.49	1.092	متوسطة
	طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس	<b>3.8077</b>	<b>0.891</b>	عالية

يبين الجدول السابق أن طبيعة البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات الأهلية المقدسية تؤثر وبدرجة عالية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات

المتدريبات حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي الاجمالي لهذا المجال 3.8077 وبانحراف معياري منخفض قيمته 0.891، وأما بالنسبة لفقرات المجال فقد بلغت جميع المتوسطات الحسابية درجات عالية بمتوسط حسابي أعلى من 3.66 باستثناء الفقرة (9 و 12 و 13) و التي حققت درجة متوسطة حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي 3.53 و 3.56 و 3.49 على التوالي.

ونلاحظ أن برامج (إرشاد مهني، ثم توعوي اجتماعي، ثم برامج تدريبية لتعزيز المهارات العملية) هي الأعلى على التوالي، إذ حصلت الفقرات المتعلقة بهذه البرامج على أعلى معدل حسابي للفقرات (2 و 1 و 5) حسب الجدول (4.4)، أي أن برامج المؤسسات الأهلية تتركز حول الإرشاد المهني والمجتمعي، وترى المبحوثات أن لهذه البرامج دور فعال في التأهلي المهني، حيث طلب السوق المحلي على هذه الوظائف يزداد، خاصة أنها من المهن الحديثة في مجتمع مدينة القدس، إضافة إلى تحقيق رسالة هذه المؤسسات بتطوير الخدمات الاجتماعية الموجودة في المدينة، ورفع وتطوير كفاءة المجتمع المحلي ثقافياً واجتماعياً من خلال هذه البرامج.

### 4.2.3 نتيجة السؤال الثالث:

والذي نصه: ما مدى الاستفادة من البرامج التدريبية في زيادة فرص العمل لدى النساء المقدسيات؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المخصصة لمحور الدراسة الرابع وهو مدى الاستفادة من البرامج التدريبية في زيادة فرص العمل لدى النساء المقدسيات، والجدول (4.5) يوضح ذلك:

جدول (4.5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الدراسة الاستفادة من البرامج

#### التدريبية

الرقم	الفقره	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	توفر المؤسسات الأهلية المرأة المقدسية بفرص عمل.	3.63	1.039	متوسطة
2	يساهم التدريب في تحسين مهاراتي المهنية.	4.28	.654	عالية
3	التحقت بوظيفة جديدة بعد الدورات التدريبية.	3.52	1.005	عالية
4	توسعت لدي الأفكار حول أداء مهنتي.	4.05	.876	عالية
5	اكتسبت معارف نظرية جديدة بخصوص مهنتي.	4.26	.669	عالية

الدرجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقره	الرقم
عالية	.770	4.07	اكتسب خبرات عملية جديدة تتعلق بالتطبيق الميداني.	6
عالية	.801	4.22	ساعدني التدريب في تحسين تواصلتي مع المجتمع المحيط.	7
عالية	.674	4.29	زاد التدريب من قدرتي على تحمل مسؤولية مهنتي.	8
عالية	.706	4.19	يؤدي التدريب إلى تطوير مهارات التفكير العليا لدي.	9
عالية	.935	3.88	يساعد في حل المشكلات المهنية.	10
عالية	.833	4.15	يؤدي إلى معرفة مفاهيم جديدة حول مهنتي.	11
عالية	.688	4.19	يساعدني على فهم طبيعة مهنتي أكثر.	12
عالية	.710	4.20	تكوّن لدي أساس نظري حول مهنتي.	13
عالية	.956	3.93	ازدادت انتاجي في العمل بعد التحاقني بالبرنامج التدريبي.	14
عالية	.762	4.19	يزيد التدريب من قدرتي على التنسيق بين المهام التي أقوم بها في مهنتي.	15
عالية	<b>0.805</b>	<b>4.0699</b>	<b>الاستفادة من البرامج التدريبية</b>	

يبين الجدول (4.5) مدى الاستفادة من البرامج التدريبية في زيادة فرص العمل لدى النساء المقدسيات، حيث يوضح الجدول السابق أن هنالك استفادة من البرامج التدريبية وبدرجة عالية في زيادة فرص العمل لدى النساء المقدسيات حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي الاجمالي لهذا المجال 4.0699 وانحراف معياري منخفض قيمته 0.805 واما بالنسبة لفقرات المجال فقد بلغت جميع المتوسطات الحسابية درجات عالية بمتوسط حسابي أعلى من 3.66 باستثناء الفقرة (1) والتي حققت درجة متوسطة حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي 3.63.

ويتضح من الجدول (4.5) أنّ التدريب يزيد من قدرة المتدربات على أداء مهامهنّ العملية، ويساهم في زيادة الانتاجية، حيث حصلت الفقرة "يزيد التدريب من قدرتي على التنسيق بين المهام التي أقوم بها في مهنتي" على أعلى متوسط حسابي وبلغ (4.19) تليها الفقرة "ازدادت انتاجي في العمل بعد التحاقني بالبرنامج التدريبي" وبمتوسط حسابي بلغ (3.93)، وهذا يدل أن التدريب المهني الذي تقدمه المؤسسات يعمل على أن التدريب المهني يؤدي إلى التطوير المهني لدى النساء المتدربات وبشكل فعّال، حيث يعمل على إكسابهنّ لخبرات عملية جديدة، ويزيد من معرفتهنّ حول المهنة التي يعملون بها أو سيلتحقون بها، ويساعد في فهم طبيعة هذه المهنة. من جهة أخرى يؤدي التدريب المهني إلى إكساب المتدربات أساس نظري حول المهنة، مما يجعلها قادرة على معرفة تفاصيل كثيرة حول مهنتها.

#### 4.2.4 نتيجة السؤال الرابع:

والذي نصه: ما المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المخصصة لمحور الدراسة الرابع، وهو حول المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية، والجدول (4.6) يبين ذلك:

**جدول (4.6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الدراسة (المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية)**

الرقم	الفقره	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	تواجه المؤسسات الأهلية صعوبات قانونية تفرضها الحكومة الإسرائيلية عليها.	3.66	1.044	عالية
2	تحدد الحكومة الإسرائيلية طبيعة عمل المؤسسات الأهلية.	3.72	1.079	عالية
3	تعاني المؤسسات الأهلية من قلة الموارد المالية.	3.68	1.031	عالية
4	تعاني المؤسسات الأهلية من قلة المساحة المخصصة للبنايا والمرافق.	3.81	.926	عالية
5	تعاني المؤسسات الأهلية من قلة المنح المقدمة من الشركات والمصانع.	3.78	.994	عالية
6	ينظر المجتمع الفلسطيني نظرة سلبية لطبيعة برامج المؤسسات الأهلية.	3.39	1.277	متوسطة
7	يحتكر الرجال المراكز المهمة في المؤسسات الأهلية.	3.46	1.185	متوسطة
	<b>المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية</b>	<b>3.6451</b>	<b>1.076</b>	<b>عالية</b>

يبين الجدول (4.6) المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية، حيث يوضح أن هنالك معوقات تواجه هذه المؤسسات وهذه المعوقات تحظى بدرجة عالية، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال 3.6451 وبانحراف معياري قيمته 1.076، وبالنسبة لفقرات المجال فقد بلغت جميع المتوسطات الحسابية درجات عالية، وبمتوسط حسابي أعلى من 3.66 باستثناء الفقرتين (6 و 7) والتي حققتا درجة متوسطة حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي 3.39 و 3.46 على التوالي.

يتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (4.6) أن تصنيف المعوقات حسب درجتها كما:

- 1) المعيق الأول تمثل في عدم ملاءمة المكان وكفاية المساحة لتقديم البرامج التدريبية، حيث حصلت الفقرات المخصصة لذلك على أعلى متوسط حسابي.
- 2) أما المعيق الثاني فتمثل في قلة الدعم المالي المُقدم من الشركات والمصانع، وفي قلة الموارد المالية المتاحة لهذه المؤسسات.
- 3) أما المعيق الثالث فيتمثل في الإجراءات السياسية والقانونية التي يقوم بها الاحتلال الإسرائيلي.
- 4) وكان المعيق الرابع اجتماعياً، والمتمثل في نظرة المجتمع إلى البرامج التدريبية واحتكار الرجال للأدوار الرئيسية في هذه الجمعيات.

نستنتج كذلك أن الواقع الذي تواجهه هذه المؤسسات شبيه لغيرها من المؤسسات الفلسطينية بشكل عام، حيث تتمثل المعوقات بقلة الموارد المالية وسياسة التشديد الإسرائيلي في مدينة القدس.

#### 4.2.5 نتيجة السؤال الخامس:

والذي نصه: ما آفاق التطوير المتعلقة بعمل المؤسسات الأهلية المقدسية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالمحور الخامس، وهو حول آفاق التطوير المتعلقة بعمل المؤسسات الأهلية المقدسية، والجدول رقم (4.7) يبيّن ذلك:

جدول (4.7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال آفاق التطوير

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	زيادة مساحة المباني المخصصة لمؤسسات التدريب	4.14	.798	عالية
2	زيادة فترات التدريب	3.86	.960	عالية
3	تخصيص البرامج التقنية في مواضيع محددة	3.96	.766	عالية
4	تخصيص البرامج المهنية في مواضيع محددة	3.97	.817	عالية
5	الاستمرار بالعمل بالبرامج التدريبية بشكل دوري كل فترة	4.11	.741	عالية
6	التعاقد مع مدربين أو مشرفين أكثر خبرة	4.13	.945	عالية

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
7	تطوير الإمكانيات الحالية الموجودة في المؤسسات	4.20	.732	عالية
8	تقديم الدعم المالي المناسب للمؤسسات الأهلية	4.07	.791	عالية
9	تقييم عمل المؤسسات المهنية من قبل الجهات المسؤولة	4.20	.663	عالية
10	عمل ثوأمة مع مؤسسات مهنية وتقنية ناجحة ومتقدمة	4.11	.693	عالية
11	ارسال خريجات للتدرّب في بلدان عربية متقدمة مثل المغرب	4.18	.986	عالية
12	نقل التدريب من النمط التقليدي الى الحديث ليكون أكثر جاذبية	4.36	.736	عالية
13	التخلّص من المعوقات التي تقف دون نجاح المؤسسات	4.22	.696	عالية
14	تحديث مناهج التدريب المهني والتقني بما يتلاءم مع الحاجات المقدسية والعربية العصرية	4.31	.726	عالية
<b>آفاق التطوير</b>		<b>4.1315</b>	<b>0.789</b>	<b>عالية</b>

يجيب الجدول (4.7) عن سؤال الدراسة الخامس، حيث يلاحظ أن هنالك آفاق لتطوير دور المؤسسات الأهلية المقدسية وتطوير عملها ونشاطاتها وبدرجة عالية، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال 4.1315 وبانحراف معياري منخفض قيمته 0.789 ، وأما بالنسبة لفترات المجال فقد بلغت جميع المتوسطات الحسابية درجات عالية بمتوسط حسابي أعلى من 3.66.

نلاحظ من الجدول (4.7) أن الفقرة "نقل التدريب من النمط التقليدي الى الحديث ليكون أكثر جاذبية" حصلت على أعلى متوسط حسابي، وبلغ (4.36)، تليها الفقرة "تحديث مناهج التدريب المهني والتقني بما يتلاءم مع الحاجات المقدسية والعربية العصرية" حيث حصلت على متوسط حسابي (4.31)، أما أقل متوسط حسابي فحصلت عليه الفقرة "زيادة فترات التدريب" وبمتوسط حسابي بلغ (3.86) تليها الفقرة "تخصيص البرامج التقنية في مواضيع محددة".

ويتضح من هذا الجدول أن آفاق تطوير دور المؤسسات الأهلية المقدسية والتي يمكن إجراؤها في هذه المؤسسات تتمثل في الآتي:

- 1) تحديث مناهج التدريب المهني والتقني وتحويلها إلى النمط الحديث، بالإضافة إلى تطوير عمل المؤسسات بشكل عام.
- 2) التخلص من المعوقات الحالية.
- 3) التعاقد مع مدربين أكثر خبرة وكفاءة، وتبادل الخبرات مع مؤسسات أخرى.
- 4) زيادة مساحة المباني الخاصة بأماكن التدريب.
- 5) تقديم الدعم المالي المناسب لهذه المؤسسات.
- 6) تخصيص البرامج المقدمة في مواضيع محددة وزيادة فترات التدريب.

### 4.3 نتائج فرضيات الدراسة

#### 4.3.1 نتائج الفرضية الأولى:

والتي نصها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير سنوات عمل المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى، تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره، والجدول (4.8) يبين ذلك

جدول (4.8): نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير سنوات عمل المؤسسة.

الابعاد (الجوانب)	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الاحصائية
دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني	بين المجموعات	.214	12	.053	.205	.921
	داخل المجموعات	47.644	268	.260		
	المجموع	47.858	280			

الابعاد (الجوانب)	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس	بين المجموعات	.795	12	.199	.717	.562
	داخل المجموعات	50.773	268	.277		
	المجموع	51.568	280			
الاستفادة من البرامج التدريبية	بين المجموعات	.587	12	.147	.469	.744
	داخل المجموعات	57.238	268	.313		
	المجموع	57.825	280			
المعيقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية	بين المجموعات	.628	12	.157	.270	.891
	داخل المجموعات	106.534	268	.582		
	المجموع	107.162	280			
آفاق التطوير	بين المجموعات	.205	12	.051	.266	.896
	داخل المجموعات	35.260	268	.193		
	المجموع	35.465	280			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.185	12	.046	.300	.867
	داخل المجموعات	28.315	268	.155		
	المجموع	28.500	280			

تم فحص الفرضية الصفرية الأولى باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير سنوات عمل المؤسسة، حيث تم رفض الفرضية الصفرية لجميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية ذلك أن مستوى الدلالة للمجالات أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير سنوات عمل المؤسسة.

### 4.3.2 نتيجة الفرضية الثانية:

والتي نصها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري.

للتحقق من صحة الفرضة الثانية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق حسب متغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري، والجدول (4.9) يبيّن ذلك:

**جدول (4.9): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري.**

الابعاد (الجوانب)	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني	بين المجموعات	.180	13	.090	.348	.643
	داخل المجموعات	47.679	267	.258		
	المجموع	47.858	280			
طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس	بين المجموعات	.231	13	.115	.416	.641
	داخل المجموعات	51.337	267	.277		
	المجموع	51.568	280			
الاستفادة من البرامج التدريبية	بين المجموعات	.488	13	.244	.787	.437
	داخل المجموعات	57.337	267	.310		
	المجموع	57.825	280			
المعيقات التي تواجه المؤسسات	بين المجموعات	.316	13	.158	.274	.741
	داخل المجموعات	106.846	267	.578		

الابعاد (الجوانب)	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
الأهلية المقدسية	المجموع	107.162	280			
آفاق التطوير	بين المجموعات	.539	13	.269	1.426	.213
	داخل المجموعات	34.927	267	.189		
	المجموع	35.465	280			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.152	13	.076	.496	.543
	داخل المجموعات	28.348	267	.153		
	المجموع	28.500	280			

تم فحص الفرضية الصفرية الثانية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري، حيث تم رفض الفرضية الصفرية لجميع مجالات الدراسة و الدرجة الكلية ذلك أن مستوى الدلالة للمجالات أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري .

### 4.3.3 نتيجة الفرضية الثالثة:

والتي نصها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضة الثالثة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية تعزى لمتغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة، والجدول (4.10) يبيّن ذلك:

جدول (4.10): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة.

الابعاد (الجوانب)	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني	بين المجموعات	.512	7	.256	1.001	.369
	داخل المجموعات	47.346	273	.256		
	المجموع	47.858	280			
طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس	بين المجموعات	.083	7	.041	.148	.873
	داخل المجموعات	51.486	273	.278		
	المجموع	51.568	280			
الاستفادة من البرامج التدريبية	بين المجموعات	.354	7	.177	.570	.576
	داخل المجموعات	57.470	273	.311		
	المجموع	57.825	280			
المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية	بين المجموعات	1.525	7	.762	1.335	.281
	داخل المجموعات	105.638	273	.571		
	المجموع	107.162	280			
آفاق التطوير	بين المجموعات	.140	7	.070	.367	.694
	داخل المجموعات	35.325	273	.191		
	المجموع	35.465	280			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.044	7	.022	.144	.872
	داخل المجموعات	28.456	273	.154		
	المجموع	28.500	280			

تم فحص الفرضية الصفرية الثالثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة، حيث تم رفض الفرضية الصفرية لجميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية ذلك أن مستوى الدلالة للمجالات أكبر من 0.05، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة.

#### 4.3.4 نتيجة الفرضية الرابعة:

والتي نصها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار ت (T-test) لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية تعزى لمتغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها، والجدول (4.11) يبين ذلك:

جدول (4.11): نتائج اختبار ت (T-test) لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية

المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر

المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها.

الدلالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع البرامج التدريبية	مجالات الدراسة
.087	-1.720	.50293	4.0293	173	مهنية	دور منظمات المجتمع المدني المهني
		.50738	4.2622	15	تقنية وتكنولوجية	بالتأهيل
.279	-1.085	.52306	3.7955	173	مهنية	طبيعة المؤسسات المقدسية
		.54677	3.9487	15	تقنية وتكنولوجية	الأهلية

مجالات الدراسة	نوع البرامج التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الاستفادة من البرامج التدريبية	مهنية	258	4.0393	.54192	-1.728	.066
	تقنية وتكنولوجية	22	4.3057	.67603		
المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية	مهنية	258	3.6796	.74325	2.140	.034
	تقنية وتكنولوجية	22	3.2276	.82679		
آفاق التطوير	مهنية	258	4.1172	.42870	-.458	.628
	تقنية وتكنولوجية	22	4.1610	.52201		
الدرجة الكلية	مهنية	258	3.9997	.38450	-1.052	.274
	تقنية وتكنولوجية	22	4.0802	.45538		

تم فحص الفرضية الصفرية الرابعة باستخدام اختبار ت (T-test) لاستجابة أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها، حيث تم رفض الفرضية الصفرية لجميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية باستثناء مجال الدراسة (المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية) ذلك أن مستوى الدلالة للمجالات أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها.

#### 4.3.5 نتيجة الفرضية الخامسة:

والتي نصها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير مدة التدريب في المؤسسة.

للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية تعزى لمتغير

مدة التدريب في المؤسسة، والجدول (4.12) يبيّن ذلك:

جدول (4.12): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير مدة التدريب في المؤسسة.

الابعاد (الجوانب)	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الاحصائية
دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني	بين المجموعات	.270	10	.135	.524	.571
	داخل المجموعات	47.588	270	.257		
	المجموع	47.858	280			
طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس	بين المجموعات	.562	10	.281	1.019	.353
	داخل المجموعات	51.006	270	.276		
	المجموع	51.568	280			
الاستفادة من البرامج التدريبية	بين المجموعات	2.297	10	1.149	3.827	.023
	داخل المجموعات	55.527	270	.300		
	المجموع	57.825	280			
المعيقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية	بين المجموعات	.735	10	.368	.639	.519
	داخل المجموعات	106.427	270	.575		
	المجموع	107.162	280			
آفاق التطوير	بين المجموعات	.234	10	.117	.614	.531
	داخل المجموعات	35.231	270	.190		
	المجموع	35.465	280			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.572	10	.286	1.893	.135
	داخل المجموعات	27.928	270	.151		
	المجموع	28.500	280			

تم فحص الفرضية الصفرية الخامسة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد عينة الدراسة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق

تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير مدة التدريب في المؤسسة, حيث تم رفض الفرضية الصفرية لجميع مجالات الدراسة و الدرجة الكلية ذلك أن مستوى الدلالة للمجالات أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير مدة التدريب في المؤسسة.

#### 4.3.6 نتيجة الفرضية السادسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  بين مجالات الدراسة الخمسة (دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني وطبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس و الاستفادة من البرامج التدريبية والمعيقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية و آفاق التطوير) و الدرجة الكلية لدور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة تمّ معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة الخمسة والدرجة الكلية والجدول رقم (4.13) يبيّن ذلك:

#### جدول (4.13): نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة الخمسة والدرجة الكلية

مجالات الدراسة	دور منظمات المجتمع المدني	طبيعة برامج المؤسسات الأهلية	الاستفادة من البرامج	المعيقات	آفاق التطوير
المعامل	1				
الدلالة الاحصائية					
العدد	188				
المعامل	.486**	1			
الدلالة الاحصائية	.000				
العدد	188	188			
المعامل	.668**	.617**	1		

مجالات الدراسة	دور منظمات	طبيعة برامج المؤسسات	الاستفادة من البرامج	المعوقات	آفاق التطوير
البرامج التدريبية	الدلالة الاحصائية	.000	.000		
	العدد	188	188		
المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية	المعامل	.281**	.232**	1	.078
	الدلالة الاحصائية	.000	.001		.285
	العدد	188	188	188	188
	المعامل	.335**	.461**	.348**	1
آفاق التطوير	الدلالة الاحصائية	.000	.000	.000	.000
	العدد	188	188	188	188
	المعامل	.758**	.867**	.475**	.681**
	الدلالة الاحصائية	.000	.000	.000	.000
الدرجة الكلية	العدد	188	188	188	188
	المعامل	.758**	.867**	.475**	.681**
	الدلالة الاحصائية	.000	.000	.000	.000

تم فحص الفرضية الصفرية السادسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لفحص العلاقة بين مجالات الدراسة الخمسة (دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني وطبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس والاستفادة من البرامج التدريبية والمعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية وآفاق التطوير) والدرجة الكلية لدور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات، ويبين الجدول السابق وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  بين مجالات الدراسة الخمسة (دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني وطبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس والاستفادة من البرامج التدريبية والمعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية وآفاق التطوير) والدرجة الكلية لدور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.758 و

0.782 و 0.867 و 0.475 و 0.681 على التوالي و بدلالة احصائية 0.00.

ونستدل من الجدول (4.13) ما يلي:

- العلاقة بين دور المؤسسات الأهلية في تنمية القدرات المهنية العاملة وبين الاستفادة من البرامج التي تقدمها المؤسسات هي العلاقة الأقوى وجاءت في المرتبة الأولى، وحصلت على أعلى معامل ارتباط، حيث بلغ (0.688). أي هناك علاقة إيجابية قوية بين دور المؤسسات والاستفادة المهنية
  - وجاءت في المرتبة الثانية العلاقة بين الاستفادة من البرامج التدريبية وبين طبيعة هذه البرامج جاءت في المرتبة الثانية، وبلغت قيمة المعامل (0.617).
  - أما المرتبة الثالثة فجاءت بين دور هذه المؤسسات وبين طبيعة البرامج، وبلغت قيمة المعامل (0.486).
  - وجاءت في المرتبة الرابعة العلاقة بين آفاق التطوير والاستفادة من البرامج، وبلغت قيمة المعامل (0.461).
  - أما المرتبة الخامسة فكانت العلاقة بين آفاق التطوير وطبيعة البرامج، وبلغت قيمة المعامل (0.393)
  - وفي المرتبة السادسة فكانت العلاقة بين آفاق التطوير والمعوقات، وبلغت قيمة المعامل (0.348).
  - وفي المرتبة السابعة جاءت العلاقة بين دور المؤسسات في التنمية المهنية للمرأة المقدسية وبين آفاق التطوير، وبلغت قيمة المعامل (0.335).
- أي أن المؤسسات تقدم برامج يمكن الاستفادة منها بشكل فاعل، وأنها مناسبة، حيث توجد علاقة قوية بين الاستفادة بين طبيعة البرامج، وذلك على الرغم من وجود معوقات.

## الفصل الخامس:

### مناقشة النتائج والتوصيات:

#### 5.1 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة

##### 5.1.1 مناقشة نتيجة السؤال الأول:

والذي نصه: ما دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات؟

تبين أن المؤسسات الأهلية المقدسية تؤثر وبدرجة عالية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره، ترى الباحثة أنّ هذه المؤسسات تلعب دوراً مكملاً للتعليم الجامعي، فمن خلال إطلاعها على سير عمل هذه المؤسسات، وإقبال المتدربات عليها، فإنها تساهم مساهمة كبيرة في إكساب المتدربات الخبرات العملية والتقنية اللازمة للدخول إلى سوق العمل، إضافة إلى أنّ هذه المؤسسات تقدم برامج ترتبط بشكل مباشر مع سوق العمل، كبرامج السكرتاريا والإرشاد وتعزيز المهارات العملية، فمن شأن هذه البرامج أن تقدم مهارات وخبرات مهنية وتقنية تنمي عند المتدربة القدرات المهنية المطلوبة لسوق العمل. إضافة إلى ذلك تتطلع تلك المؤسسات على الاحتياجات المطلوبة للعمل، ثم تقوم بإعداد برنامج تدريبي لجذب المتدربات وزيادة إقبالهن.

إضافة إلى ذلك تسعى الجمعيات إلى إكساب المتدربات المهارات والمعرفة اللازمين لتلبية احتياجات سوق العمل الحالية، وتعمل على تحديد الأولويات المطلوبة لسوق العمل، حيث إن من أهم أهداف الجمعيات مواجهة التحديات التي تواجهها المرأة، وتعمل هذه الجمعيات على تحسين مهارات المتدربات من خلال التدريب المهني والتقني.

وتتفق مع دراسة كل من (الخاروف والحديدي، 2011) و(رمضان، 2011) و(الحداد، 2009) و(هلال، 2009)، و(مجاهدي، 2009). حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات أن للمؤسسات الأهلية دور بارز في تنمية القدرات المهنية والتقنية لدى المرأة، كذلك رضى المشاركات عن المشروعات درجة مرتفعة بشكل عام، ووجود دور تنموي للمؤسسات على الصعيد الاقتصادي الاجتماعي والثقافي والتوعوي، وأن التدريب التقني والمهني كان ذا مستويات عالية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (أبو راوي، 2014) و(المحاريق، 2014) و (نجم، 2013) و(أحمد، 2013) و(البرغوثي، 2012)، و(ماس، 2009)، و(نمورة، 2006)، فقد تبين من نتائج هذه الدراسات أن دور البرامج المقدمة في المؤسسات الأهلية متوسطا ومحدودا أحيانا، كذلك تبين وجود نقص في أعداد كوادر التدريب، إضافة إلى عدم استطاعة المتدربات الالتحاق بتلك البرامج لتكلفتها العالية، وهذا ما لم يتم ذكره في المعينات.

## 5.1.2 مناقشة نتيجة السؤال الثاني:

والذي نصه: ما البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية المتدربة؟

بيّن الجدول (4.4) أن المؤسسات تقدم جميع البرامج التي تمّ السؤال عنها، والبرامج الأكثر طرحاً في المؤسسات هي برامج الإرشاد المهني والتوعوية الاجتماعية ثم برامج تدريبية لتعزيز المهارات العملية. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن بعد اعتماد التعليم المساند وإدخال العمل الإرشادي في مدارس القدس، وتبني السلطة الوطنية مبدأ (التعليم حق للجميع) منذ سنة 1996، حيث زادت الحاجة إلى برامج الإرشاد والتوعوية الاجتماعية، وأصبحت هذه البرامج مطالب يجب تلبيةها للمؤسسات التعليمية، مما زاد من طرحها لدى مؤسسات التدريب المهني، إضافة إلى أخذ هذه الجمعيات على عاتقها

معالجة بعض القضايا الاجتماعية من خلال البرامج التدريبية، ومن خلال تعزيز وجود الأخصائيين الاجتماعيين، فبدأت بالعمل على تحسين وضع المجتمع المقدسي.

تتفق مع دراسة (ماس، 2009) من حيث أنواع البرامج، ومن حيث المناطق التي تم طرح هذه البرامج للتنفيذ وتدريب النساء فيها.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (المحاريق، 2014) و (نجم، 2013) و (البرغوثي، 2012)، حيث أظهرت نتائجها أن كافة أنواع البرامج المقدمة كانت ذات تأثير متوسط ومنخفض على النمو المهني والتقني لدى النساء.

### 5.1.3 مناقشة نتيجة السؤال الثالث:

والذي نصه: ما مدى الاستفادة من البرامج التدريبية في زيادة فرص العمل لدى النساء المقدسيات؟

تبين وجود استفادة من البرامج التدريبية وبدرجة عالية في زيادة فرص العمل لدى النساء المقدسيات، تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ نوعية البرامج المطروحة هي برامج مهنية، وأنها مخصصة لإكساب المتدربات مهارات مهنية جديدة أو تعزيز المهارات السابقة. ومن خلال إطلاع الباحثة على عمل تلك المؤسسات، لاحظت أنها تقوم بإعداد برامجها بناء على المعايير المهنية الموجودة بمدينة القدس، وذلك لتحسين أداء المتدربات، وتعمل على مراقبة تنفيذ برامجها، وتعمل على توفير فرص التعليم والتدريب آخذة بعين الاعتبار أن مجال التدريب يتسم بالطابع التطبيقي أكثر من منه نظري، وهو ما يفرض عليها ضرورة الاعتماد على الجانب التطبيقي لتوفير فرص العمل في الميدان، ومن ثم تعمل ترجمة الجانب النظري إلى ممارسات تطبيقية ومهنية، وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على استفادة المتدربات.

كذلك تسعى هذه الجمعيات إلى تقديم خدمات التدريب المهني والتقني وفقاً لاحتياجات سوق العمل والمجتمع معاً، حيث تتم بعض البرامج التدريبية بالشراكة مع مؤسسات أخرى أغلبها مؤسسات تعليمية، فيتم بناء على هذه الشراكة إعداد وتنفيذ برامج التدريب المهني والتقني المختلفة، ويتم تنظيم ممارسة المهن في سوق العمل، سواء عمل رسمي أو خاص تقوم به المتدربة، وهذا بدوره يؤدي إلى نتائج إيجابية على أداء المتدربات.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (الخاروف والحديدي، 2011) و (رمضان، 2011) و (الحداد، 2009) و (هلال، 2009)، و (مجاهدي، 2009)، و (Vertakon & Rousseas،

(2003) من حيث نظام التعليم والتدريب المهني أثر على النساء في سوق العمل بشكل إيجابي، ومن حيث خلق فرص عمل للمتدربات.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (أبو راوي، 2014) و(المحاريق ، 2014) و (نجم، 2013) و(أحمد، 2013) و(البرغوثي، 2012)، و(ماس، 2009)، و(نمورة، 2006)، إذ أظهرت نتائج هذه الدراسات عدم توفر سياسة واضحة المعالم للتعليم الفني والتقني لسد الفجوة الناشئة عن تراكم عجز الأيدي العاملة الوطنية المدربة لتلبية الطلب المحلي لمختلف القطاعات الاقتصادية.

#### 5.1.4 مناقشة نتيجة السؤال الرابع:

والذي نصه: ما المعوقات التي تواجهها المؤسسات الأهلية المقدسية؟

تبيّن أن هناك معوقات تواجه هذه المؤسسات وبدرجة متوسطة، وأكثر معيق هو قلة المساحة، يليه قلة الموارد المالية، وترى الباحثة أن هذا أمر طبيعي ومنطقي بالنظر إلى ظروف مدينة القدس السياسية والأمنية. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الإقبال على المؤسسات وبرامجها، يؤدي إلى تحسينها وتطويرها، وأن الاستفادة منها توتي ثمارها، مما يقلل من المعوقات والصعوبات التي تواجهها، حيث تؤدي الاستمرارية في تقديم البرامج إلى الحفاظ على هذه المؤسسات وتطوير برامجها، ويؤدي إلى زيادة فرص نجاحها، الأمر الذي يحدّ من آثار التهديدات والصعوبات التي تتعرض لها.

إضافة إلى ذلك يؤدي استمرار المؤسسات، وخاصة أن العديد منها موجود منذ أكثر من 20 سنة، إلى معرفة احتياجات سوق العمل والمجتمع المحلي، مما يزيد من الترابط بين المؤسسات والمجتمع المحيط بها بشكل عام، فيوفر للمؤسسات الخبرة الكافية والدراية الواسعة حول التقليل من شأن التحديات التي تواجهها في مدينة القدس.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (أبو راوي، 2014) و(أحمد، 2013)، فقد أظهرت نتائجها وجود معوقات تتمثل في أن واقع التدريب المهني ضعيف الارتباط بالتطورات التكنولوجية، وأن المعوقات تجعل من دور المؤسسات المهنية محدوداً ومتوسطاً.

## 5.1.5 مناقشة نتيجة السؤال الخامس:

والذي نصه: ما آفاق التطوير المتعلقة بعمل المؤسسات الأهلية المقدسية؟

تبيّن أنّ المتدربات يرون ضرورة تطوير دور المؤسسات الموجودة حالياً، وبالعديد من النواحي مثل زيادة مساحة المباني وفترات التدريب، والاستمرار بالعمل، وتطوير الإمكانيات الحالية، وتحديث مناهج التدريب المهني والتقني، وهذا يعكس مدى اهتمام المتدربات بالمؤسسات الموجودة وبالبرامج التي تقدمها، ويعكس نظرة المتدربات يسعين إلى تعزيز الإمكانيات الحالية للاستفادة أكثر من البرامج التدريبية، لأن التحسّن في عمل المؤسسات يؤدي إلى تحسين مهارات وقدرات المرأة، وترى الباحثة أنه كلما تحسّنت البرامج التدريبية، وكلما زادت إمكانيات المؤسسات، تتحسن معها قدرات المرأة مهنيّاً، أي أن المتدربات يرون بضرورة تحسين وضعهن المهني الحالي للاستفادة بأكبر قدر ممكن من برامج المؤسسات، ويطلعن إلى الاستمرارية في التدريب المهني، ولا يعني أن هناك نقص في المؤسسات أو برامجها، حيث بيّنت إجابات المتدربات أنّ الاستفادة من البرامج التدريبية كان بدرجة عالية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Greenan, 2002) من حيث توفير الدعم المالي المناسب لتطوير عمل المؤسسات الأهلية.

وتختلف هذه دراسة كل من (نمورة، 2006) من خلال عدم استطاعة مؤسسات التدريب المهني الاستفادة من الإمكانيات الموجودة، وعدم قيامها بتحديث ما هو موجود.

## 5.2 مناقشة نتائج فرضيات الدراسة

### 5.2.1 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير سنوات عمل المؤسسة.

تبيّن أنه لا توجد فروق ذات دلالة في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية تعزى لمتغير سنوات عمل المؤسسة. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ غالبية مؤسسات التدريب المهني الموجودة حالياً يزيد عمرها عن 21 سنة، وبالتالي فقد اكتسب الخبرات الميدانية

الكافية للقيام ببرامج تدريب مهني، وأنها تستطيع مواجهة الصعوبات التي تعترضها، ونسبة قليلة جداً من هذه الجمعيات تم تأسيسها منذ فترة بسيطة، لهذا أصبح لدى الجمعيات رؤية أوسع وأوضح لاحتياجات سوق العمل واحتياجات المتدربة نفسها، مما يزيد من فرص التشابه والتشارك في البرامج التدريبية بين المؤسسات نفسها، كذلك تطوّر هذه المؤسسات برامجها باستمرار، وتحافظ على إدارتها ومشرفيها ومدربيها، فيزيد من قدرة المؤسسات على توفير برامج تدريبية مناسبة للمتدربات.

### 5.2.2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري.

تبيّن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المتدربة تلتحق ببرامج واحد أو اثنين حسب ما تحتاجه من تدريب، وفي نفس الوقت تعرف باقي البرامج المطروحة، مما يؤدي إلى أن تكون الاستفادة من هذه البرامج تسير متواز لدى جميع المتدربات، كذلك تطرح المؤسسات برامجها الجديدة بعد الانتهاء من البرامج السابقة، مما يتيح الفرصة أمام المتدربات للالتحاق دورياً بهذه البرامج، وهذا لا يؤثر على سير البرامج المطروحة، كذلك إطلاع مؤسسات التدريب المهني على حاجات النساء وسوق العمل، يوفر البرامج اللازمة في كل دورة تدريبية، فيؤدي طرح البرامج إلى الإقبال أولاً ثم إلى سير البرنامج بشكل طبيعي ثانياً. إضافة إلى ذلك تسعى المؤسسات من خلال عدد البرامج المطروحة دورياً إلى انتظام التدريب بها، وترتيبه بشكل يتناسب مع إمكانياتها، فتتم الفائدة المرجوة من البرامج للمؤسسة وللمتدربات على السواء.

### 5.2.3 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة.

تبيّن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات

المهنية والتقنية للمرأة تعزى لمتغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ أي برنامج تدريبي غالباً يحتاج إلى مدرب أو اثنين فقط، والمدربين الآخرين في البرامج الأخرى لا يؤثر وجودهم على سير باقي البرامج، فتستفيد كل متدربة من البرامج المنتسبة إليه بوجود المدرب الخاص به.

#### 5.2.4 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها.

تبيّن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة تعزى لمتغير نوع البرامج التدريبية التي تلقتها المتدربة، تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ كل متدربة تختار البرنامج التدريبي الذي يتناسب وقدراتها وتطلعاتها، وتعمل كل متدربة على اكتساب المهارات المهنية التي تطور من أدائها المهني الحالي، أو تسعى لاكتساب مهارات مهنية لمهنة جديدة، مما يقلل من اختيارات المتدربة وتحصرها في البرامج المؤهلة لمهنة معينة، فتشابهت آراء العينة حول نوع البرنامج التدريبي، خاصة أن كل متدربة قد استفادت من البرنامج الذي التحقت به، من جهة أخرى إن التنوع والاختلاف في أنواع البرامج، لم يترك مجالاً للتشابه فيما بينها، حيث يمتاز كل برنامج بخصائصه وأساليبه، مثل اختلاف دورات سكرتاريا والبرامج الحقوقية وبرامج تدريبية تتعلق بالحاسوب عن بعضها البعض.

#### 5.2.5 مناقشة نتائج نتيجة الفرضية الخامسة:

والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير مدة التدريب في المؤسسة.

تبيّن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية تعزى لمتغير مدة التدريب في المؤسسة. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ المتدربات يخترن البرامج التدريبية المناسبة لهنّ، سواء كانت المدة أقل من ستة أشهر أم سنتين،

فكل متدربة قد بيّنت رأيها في البرنامج الذي التحقت به. وترى الباحثة أن هذه النتيجة تدل على تناسب مدة البرنامج التدريبي مع الفترة الزمنية المخصصة له، فلم تظهر فروق في إجابات العينة.

### 5.2.3 مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

والتي نصها: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مجالات الدراسة الخمسة (دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني وطبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس والاستفادة من البرامج التدريبية والمعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية وآفاق التطوير) والدرجة الكلية لدور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات.

تبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مجالات الدراسة الخمسة ودور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المؤسسات الأهلية أصبح لها دور بارز في تطوير المهارات المهنية لدى النساء المقدسيات، وذلك من خلال اختيار البرامج التدريبية المناسبة لسوق العمل، ومن خلال اختيار مدة البرامج، وشموليتها وتنوعها، وسد حاجات النساء من اختيار البرامج التدريبية.

كذلك اكتسبت هذه المؤسسات الخبرة الميدانية الكافية التي تؤهلها لتقديم برامج ذات مردود إيجابي على النساء، وتؤهلها لاختيار نوعية البرامج المطروحة، وهذا الأمر يضيف مرونة على التعليم والتدريب المهني المقدم، بحيث يتيح للمواطن المشاركة بالبرامج التدريبية وفقاً للوقت الذي يناسبه إضافة إلى قدرة تلك المؤسسات على الاستجابة السريعة لمتغيرات الطلب على المهارات الفنية في سوق العمل، إضافة إلى وجود التنافس البناء بين هذه المؤسسات، مما يحسن من نوعية البرامج المطروحة، إضافة إلى إمكانية تنفيذ برامج تدريبية في ميدان العمل نفسه كمتدربة أو متطوعة، فيزيد ذلك من إدراك المتدربة حول المهنة.

### 5.3 الاستنتاجات

بعد التوصل إلى النتائج السابقة، فإن الباحثة تستنتج ما يلي:

- 1) تلعب المؤسسات الأهلية المقدسية دوراً بارزاً في تنمية المجتمع المحلي، وذلك من خلال تمكين المرأة اقتصادياً، فيتعرف المجتمع إلى أدوار وأهمية المرأة في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- 2) قد تساهم هذه المؤسسات بشكل غير مباشر في توعية المتدربات بشكل كبير، حيث أصبح بإمكانهن مواجهة الواقعين الاجتماعي والاقتصادي، إضافة إلى تمكينهن من تقييم أداء المؤسسات، وتبين ذلك من خلال آراء المبحوثات حول آفاق التطوير.
- 3) تستطيع هذه المؤسسات التغلب على جميع المعوقات، فعلى الرغم من وجود معوقات متنوعة تواجهها المؤسسات الأهلية المقدسية، إلا أنها قادرة على تقديم برامجها، خاصة أنها تأقلمت مع الوضع السياسي والاقتصادي في مدينة القدس.
- 4) تساهم الاستمرارية في عمل المؤسسات والآثار الإيجابية لدورها في التنمية المهنية للنساء، في تحسين نظرة المجتمع إلى المرأة وإلى عمل هذه الجمعيات.
- 5) حالياً ومستقبلاً تحتاج المؤسسات الحالية إلى توفير الدعم المالي المناسب لتتمكن من تحديث برامجها، وتطوير مرافقها وزيادة المساحات المخصصة للبرامج التدريبية.

### 5.4 التوصيات

بعد التوصل إلى النتائج السابقة، فإن الباحثة توصي بما يلي:

- 1) العمل على تعزيز إمكانيات مؤسسات التدريب المهني، من حيث مساحة المباني وتقديم الدعم المالي المناسب، إذ يسهم ذلك في زيادة عدد الملتحقات بالبرامج التدريبية، ويزيد من حجم مساهمة المؤسسات الأهلية العاملة في مدينة القدس.
- 2) ضرورة العمل على تطوير عمل مؤسسات التدريب المهني حسب النمط الحديث من التدريب، وبما يتوافق مع احتياجات السوق الفلسطينية المحلية سواء في مدينة القدس أو خارجها.
- 3) ضرورة قيام المؤسسات الأهلية بتعريف المتدربات بحقوقهن الاقتصادية والمهنية، إذ تفنقر برامجها لهذه الحقوق.

- 4) قيام المؤسسات الأهلية بدعم المشاريع الصغيرة التي تقوم بها النساء الخريجات، لكي تكتمل الاستفادة من هذه البرامج.
- 5) وتوصي الباحثة بضرورة العمل على تضمين البرامج المقدمة لبرامج (أساليب علاج المشكلات المهنية)، حيث أشارت النتائج إلى عدم توفر هذه الأساليب في البرامج المطروحة.
- 6) ضرورة قيام الشركات ورجال الأعمال بتقديم الدعم المالي المناسب للمؤسسات الأهلية، لما له من أثر إيجابي بتطوير عملها.
- 7) تعريف المجتمع المحلي بالدور الإيجابي الذي تقوم به المؤسسات الأهلية، وأنه يساهم في تنمية المرأة اقتصادياً.

## المراجع والمصادر

### المراجع العربية:

- أبو جراد، محمد (1994). **التعليم المهني والتقني في فلسطين واقع وطموحات**. رابطة الجامعيين – دائرة البحث والتطوير، الخليل، فلسطين.
- أبو راوي، رمضان (2014). **دور التعليم التقني في التنمية الشاملة**. بحث منشور، **مجلة العلوم والتقنية (STJ)**، عدد سنة 2014، ص 120 – 132.
- أبو نحلة، لميس (1996). **التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور تخطيط ودمج النوع الاجتماعي**. برنامج دراسات المرأة – جامعة بير زيت، فلسطين.
- أحمد، نورا (2013). **واقع التعليم المهني في محافظة ديالي من وجهة نظر الهيئة التدريسية**. بحث منشور، **مجلة الفتح**، العدد (53)، (نيسان) 2013، ص 348 – 370.
- بدرخان، سوسن (2006). **التربية المهنية مناهج وطرائق تدريس**. ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن.
- البرغوثي، ندوة (2012). **دور البرامج المقدمة في المؤسسات النسوية في رفع المستوى المهني للمرأة الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الفئة المستهدفة**. رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- التميمي، خليل (2009). **ورقة عمل حول إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب**. منظمة العمل العربية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر.
- التميمي، علي (2009). **إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب**. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائرية، الجزائر.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009). **ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني**. رام الله، فلسطين.

الحداد، علا (2009). دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين حالة دراسية: كلية مجتمع غزة - الأنروا. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

حسن، أميرة (2012). دور التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم الفني والتقني في السودان. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاعين العام والخاص، جامعة البلقاء التطبيقية. الأردن.

حسن، أميرة (2012). دور التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم الفني والتقني في السودان. ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع والخاص، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

الخاروف والحديدي(2011). مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية. بحث منشور، مجلة دراسات: العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 38، عدد1، ص 240 - ص 261.

رمضان، أحمد(2011). الدور التنموي للمنظمات النسوية في محافظة بيت لحم وسبل تطويره. رسالة ماجستير، جامعة القدس.

سند، زهراء (2005). معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البحرين، البحرين.

الطويسي، أحمد (2003). أساسيات في التربية المهنية. ط1، دار الشروق، الأردن.

عدوان، يوسف (2009). ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، و الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، رام الله، فلسطين.

العسيلي، رجاء، وربايعة، نادية (2009). دور الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس، وبيت لحم، ورام الله، في تثقيف المرأة الفلسطينية للنهوض بالمجتمع المحلي الفلسطيني. بحث منشور، مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والأبحاث المحكمة.

عيوش، نيباب (1997). مؤسسات الخدمات الاجتماعية في القدس واحتياجاتها حتى العام 2000م. مركز التخطيط - جمعية الدراسات العربية، القدس.

ماس - معهد السياسات الاقتصادية الفلسطيني (2009). ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني. رام الله، فلسطين.

ماس (2005). الإناث في التعليم والتدريب والمهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

مجاهدي، الطاهر (2009). فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء - دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج (TINDAL) المسيلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري-قسنطينة، الجزائر.

المحاريق، صخر (2014). دور التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المجتمعية المستدامة من وجهة نظر المختصين والخريجين، دراسة حالة: مؤسسات رابطة (TVET) في جنوب الضفة الغربية. رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.

المصري، منذر (2003). اقتصاديات التعليم والتدريب المهني. ط1، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الأردن.

نجم، منور (2103). دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

نمورة، نائل (2006). تقييم الخدمات المقدمة من مركز تدريب مهني الخليل من وجهة نظر المستفيدين. مشروع بحث غير منشور، جامعة القدس، فلسطين.

هلال، رندة (2009). أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات والنساء في فلسطين على التشغيل/ دخولهن سوق العمل. ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتدريب المهني والتقني.

والاجتماع الإقليمي للتعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية (2012). مجال التعليم والتدريب التقني والمهني. منشورات اجتماع الخبراء والاجتماع الإقليمي للتعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية، سلطنة عمان.

وزارة التخطيط والتعاون الدولي (1997). التدريب المهني والنوع الاجتماعي في المراكز الأهلية والخاصة والحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة. منشورات وزارة التخطيط والتعاون الدولي - إدارة تخطيط وتطوير مشاركة المرأة، فلسطين.

#### المراجع الأجنبية:

Gates, Lauren & Others (2005). Outcomes-Based Funding for Vocational Services and Employment of People With Mental Health Conditions. **American Psychiatric Association**, Volume 56, Page 1429-1435.

Greenan, B. Mustapha. (2002). **The Role of Vocational Education in Economic Development in Malaysia**. Educators' and Employers' Perspectives, Malaysia.

Kukla, Marina & Bond, Gary (2009). The working Alliance and Employment Outcomes for People with Severe Mental Illness Enrolled in Vocational Programs. **Rehabilitation Psychology**, Volume 54, Issue 2, Page 157-163.

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

## الملاحق:

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين:

الاسم واللقب	الوظيفة ومكان العمل
أ. د. محمد الخطيب	محاضر في جامعة القدس/ الجغرافيا ودراسات المدن
د. عمر الريماوي	محاضر في جامعة القدس/ الإرشاد النفسي والتربوي
د. نجوى الصفدي	رئيسة قسم الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس
د. سهيل حسنين	محاضر في جامعة القدس/ دائرة الخدمة الاجتماعية
د. عمر الصليبي	محاضر في جامعة القدس/ دائرة العلوم التنموية
د. شاهر العالول	رئيس دائرة العلوم التنموية/ جامعة القدس
د. عمر الصليبي	محاضر في جامعة القدس/ دائرة العلوم التنموية
د. عبد الوهاب الصباغ	محاضر في جامعة القدس/ دائرة بناء المؤسسات
د. رائد عريقات	محاضر في الجامعة الأمريكية/ محاسبة إدارة أعمال
أ. إياد لافي	محاضر في جامعة القدس/ دائرة العلوم التنموية

الملحق (2): الاستبانة بصورتها النهائية:



الاستبانة

جامعة القدس

معهد التنمية المستدامة

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان: (دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات)، وذلك لنيل درجة الماجستير في بناء المؤسسات من جامعة القدس. لذا نرجو من حضرتكم التعاون وتعبئة الاستبانة المرفقة كما ترونه مناسباً من وجهة نظركم، مع العلم أنها لاستخدام البحث العلمي فقط وسيتم التعامل مع بياناتكم بشكل علمي وموضوعي.

مها ادعيس

القسم الأول: معلومات عامة:

الرجاء وضع دائرة حول الخيار الذي ينطبق مع حالتكم:

أ) عمر المؤسسة بالسنوات:

(1) أقل من 5 سنوات. (2) 6 - 10 سنة. (3) 11-15 سنة. (4) 16 سنة فأكثر.

ب) عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري:

(1) 1-3 برامج (2) 4 - 6 برامج (3) 7 برامج فأكثر

ج) عدد المدربين/ مشرفين مهنيين في المؤسسة:

(1) 3 فأقل. (2) 4 - 5. (3) 6 فأكثر

د) نوع البرامج التدريبية:

(1) مهني (2) تقني (3) غير ذلك: حدد \_\_\_\_\_

هـ) مدة التدريب في المؤسسة:

(1) أقل من 6 أشهر (2) 6 أشهر - سنة (3) سنين - 3 سنوات

القسم الثاني: فقرات الاستبانة

الرجاء وضع إشارة (✓) في المربع الذي يتلاءم ووجهة نظرك:

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
<b>المحور الأول: دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني</b>						
1.	تعمل المؤسسات الأهلية على تنمية المهارات المهنية لدى المرأة المقدسية.					
2.	تعمل المؤسسات الأهلية على تعزيز الأساليب المهنية للمرأة المقدسية.					
3.	تعمل المؤسسات الأهلية على توجيه طاقات المرأة.					
4.	تعزز برامج المؤسسات الأهلية الانتماء الوظيفي لدى المرأة المقدسية.					
5.	تزيد برامج المؤسسات الأهلية من المهارات الإدارية لدى المرأة المقدسية.					
6.	تزيد برامج المؤسسات الأهلية من المهارات الفنية لدى المرأة المقدسية.					
7.	تزود المؤسسات الأهلية المرأة المقدسية بأساليب عمل مهنية جديدة.					
8.	تطور برامج المؤسسات الأهلية شخصية المرأة مهنيًا.					
9.	تساهم برامج المؤسسات الأهلية بتوسيع أفكار المرأة المقدسية العاملة وغير العاملة.					
10.	تعمل برامج المؤسسات الأهلية على تعزيز الثقافة المهنية لدى المرأة المقدسية.					
11.	تعرف منظمات المجتمع المدني المرأة العاملة بحقوقها الاقتصادية وغير الاقتصادية.					
12.	تكتسب المرأة المقدسية من المؤسسات الأهلية أفكاراً جديدة حول العمل.					
13.	تساعد المؤسسات الأهلية في إنشاء مشاريع اقتصادية صغيرة نسوية في القدس خاصة بالنساء.					
14.	تساهم المؤسسات الأهلية بمساعدة النساء مادياً.					
15.	تعمل المؤسسات الأهلية على إنشاء مشاريع نسوية خاصة.					

المحور الثاني: طبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس					
					16. توعوي اجتماعي.
					17. إرشاد مهني.
					18. ثقافية متنوعة.
					19. برامج مهنية تتعلق بطبيعة الأعمال.
					20. برامج تدريبية لتعزيز المهارات العملية.
					21. دورات سكرتاريا متنوعة.
					22. برامج تدريب مهني.
					23. برامج قانونية تتعلق بعمل المرأة.
					24. برامج حقوقية تتعلق بحقوق المرأة العاملة وغير العاملة.
					25. برامج حياكة وتصميم أزياء.
					26. برامج تدريبية تتعلق بالحاسوب.
					27. برنامج إعداد الطعام.
					28. حرف يدوية (حزف - الرسم الزجاج).
المحور الثالث: الاستفادة من البرامج التدريبية					
					29. توفر المؤسسات الأهلية المرأة المقدسية بفرص عمل.
					30. يساهم التدريب في تحسين مهاراتي المهنية.
					31. التحقت بوظيفة جديدة بعد الدورات التدريبية.
					32. توسعت لدي الأفكار حول أداء مهنتي.
					33. اكتسبت معارف نظرية جديدة بخصوص مهنتي.
					34. اكتسب خبرات عملية جديدة تتعلق بالتطبيق الميداني.
					35. ساعدني التدريب في تحسين تواصلتي مع المجتمع المحيط.
					36. زاد التدريب من قدرتي على تحمل مسؤولية مهنتي.
					37. يؤدي التدريب إلى تطوير مهارات التفكير العليا لدي.
					38. يساعد في حل المشكلات المهنية.
					39. يؤدي إلى معرفة مفاهيم جديدة حول مهنتي.
					40. يساعدني على فهم طبيعة مهنتي أكثر.
					41. تكوّن لدي أساس نظري حول مهنتي.
					42. ازدادت انتاجي في العمل بعد التحاقني بالبرنامج التدريبي.
					43. يزيد التدريب من قدرتي على التنسيق بين المهام التي أقوم بها في مهنتي.

المحور الرابع: المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية				
				44. تواجه المؤسسات الأهلية صعوبات قانونية تفرضها الحكومة الإسرائيلية عليها.
				45. تحدد الحكومة الإسرائيلية طبيعة عمل المؤسسات الأهلية.
				46. تعاني المؤسسات الأهلية من قلة الموارد المالية.
				47. تعاني المؤسسات الأهلية من قلة المساحة المخصصة للبنىات والمرافق.
				48. تعاني المؤسسات الأهلية من قلة المنح المقدمة من الشركات والمصانع.
				49. ينظر المجتمع الفلسطيني نظرة سلبية لطبيعة برامج المؤسسات الأهلية.
				50. يحتكر الرجال المراكز المهمة في المؤسسات الأهلية.
المحور الخامس: آفاق التطوير				
				51. زيادة مساحة المباني المخصصة لمؤسسات التدريب
				52. زيادة فترات التدريب
				53. تخصيص البرامج التقنية في مواضيع محددة
				54. تخصيص البرامج المهنية في مواضيع محددة
				55. الاستمرار بالعمل بالبرامج التدريبية بشكل دوري كل فترة
				56. التعاقد مع مدربين أو مشرفين أكثر خبرة
				57. تطوير الإمكانيات الحالية الموجودة في المؤسسات
				58. تقديم الدعم المالي المناسب للمؤسسات الأهلية
				59. تقييم عمل المؤسسات المهنية من قبل الجهات المسؤولة
				60. عمل توأمة مع مؤسسات مهنية وتقنية ناجحة ومتقدمة
				61. ارسال خريجات للتدريب في بلدان عربية متقدمة مثل المغرب
				62. نقل التدريب من النمط التقليدي الى الحديث ليكون أكثر جاذبية
				63. التخلص من المعوقات التي تقف دون نجاح المؤسسات
				64. تحديث مناهج التدريب المهني والتقني بما يتلاءم مع الحاجات المقدسية والعربية العصرية

شاكرين لكنّ حسن تعاونكّن

## فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
98	قائمة بأسماء المحكمين	1
99	الاستبانة بصورتها النهائية	2

## فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
3.1	توزيع عينة الدراسة واختيارها حسب المؤسسات	57
3.2	معامل تحليل الصدق العاملي لمجالات الدراسة والدرجة الكلية	59
3.3	معامل الثبات كرونباخ ألفا لمجالات الدراسة والدرجة الكلية	59
3.4	توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات عمل المؤسسة	60
3.5	توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري	60
3.6	توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة	61
3.7	توزيع عينة الدراسة حسب متغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها	61
3.8	توزيع عينة الدراسة حسب متغير مدة التدريب في المؤسسة	62
4.1	درجة الفقرات حسب المتوسط الحسابي	63
4.2	ترتيب محاور الدراسة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	64
4.3	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الدراسة (دور منظمات المجتمع المدني بالتأهيل المهني	65
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الدراسة لطبيعة برامج المؤسسات الأهلية المقدسية في القدس	67
4.5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الدراسة الاستفادة من البرامج التدريبية	68
4.6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الدراسة المعوقات التي تواجه المؤسسات الأهلية المقدسية	70
4.7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال آفاق التطوير	71
4.8	نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير سنوات عمل المؤسسة	73
4.9	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية	75

	وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري	
77	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير عدد المدربين والمشرفين المهنيين المقيمين في المؤسسة	4.10
78	نتائج اختبار ت (T-test) لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها	4.11
80	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول دور المؤسسات الأهلية المقدسية في تنمية القدرات المهنية والتقنية للمرأة المقدسية وآفاق تطويره من وجهة نظر المقدسيات المتدربات تعزى لمتغير مدة التدريب في المؤسسة	4.12
81	نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة الخمسة و الدرجة الكلية	4.13

## فهرس المحتويات

أ.....	إقرار :
ب.....	الشكر والتقدير .....
ج.....	مصطلحات الدراسة.....
د.....	الملخص: .....
و.....	Abstract: .....
1.....	<b>الفصل الأول: خلفية الدراسة:</b> .....
1.....	1.1 المقدمة .....
3.....	2.1 مشكلة الدراسة .....
3.....	3.1 مبررات الدراسة.....
4.....	4.1 أهمية الدراسة .....
4.....	5.1 أهداف الدراسة .....
5.....	6.1 أسئلة الدراسة.....
5.....	7.1 فرضيات الدراسة .....
6.....	8.1 حدود الدراسة.....
6.....	9.1 محددات الدراسة.....
7.....	10.1 هيكلية الدراسة.....
8.....	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:</b> .....
8.....	2.1 مقدمة.....
10.....	2.2 مفهوم التدريب المهني .....
12.....	2.3 أهداف التدريب المهني .....
14.....	2.4 أنماط التدريب المهني .....
15.....	2.5 أنواع برامج التعليم والتدريب المهني .....
17.....	2.5 التعليم التقني/ المهني: تاريخه ومفهومه .....
18.....	2.6 أهمية التدريب التقني والمهني .....
19.....	2.7 مميزات التدريب المهني والتقني .....
20.....	2.8 دور المؤسسات الأهلية الفلسطينية بتأهيل المرأة .....
23.....	2.10 المؤسسات الأهلية النسوية المقدسية .....

44	2.11 الدراسات السابقة.....
44	2.11.1 الدراسات العربية:.....
51	2.11.2 الدراسات الأجنبية:.....
53	2.11.3 التعقيب على الدراسات السابقة:.....
55	<b>الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها:.....</b>
55	3.1 منهجية الدراسة.....
56	3.2 إجراءات الدراسة.....
56	3.3 مجتمع الدراسة.....
57	3.4 عينة الدراسة.....
58	3.5 أداة الدراسة.....
58	3.6 صدق الأداة.....
59	3.7 ثبات الأداة.....
60	3.8 وصف عينة الدراسة.....
62	3.9 المعالجة الإحصائية.....
63	<b>الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة:.....</b>
64	4.1 نتائج محاور الدراسة:.....
65	4.2 نتائج أسئلة الدراسة.....
65	4.2.1 نتيجة السؤال الأول:.....
67	4.2.2 نتيجة السؤال الثاني:.....
68	4.2.3 نتيجة السؤال الثالث:.....
70	4.2.4 نتيجة السؤال الرابع:.....
71	4.2.5 نتيجة السؤال الخامس:.....
73	4.3 نتائج فرضيات الدراسة.....
73	4.3.1 نتائج الفرضية الأولى:.....
75	4.3.2 نتيجة الفرضية الثانية:.....
76	4.3.3 نتيجة الفرضية الثالثة:.....
78	4.3.4 نتيجة الفرضية الرابعة:.....
79	4.3.5 نتيجة الفرضية الخامسة:.....
81	4.3.6 نتيجة الفرضية السادسة:.....

84	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات: .....
84	5.1 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة .....
84	5.1.1 مناقشة نتيجة السؤال الأول: .....
85	5.1.2 مناقشة نتيجة السؤال الثاني: .....
86	5.1.3 مناقشة نتيجة السؤال الثالث: .....
87	5.1.4 مناقشة نتيجة السؤال الرابع: .....
88	5.1.5 مناقشة نتيجة السؤال الخامس: .....
88	5.2 مناقشة نتائج فرضيات الدراسة .....
88	5.2.1 مناقشة نتائج الفرضية الأولى: .....
89	5.2.2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية: .....
89	5.2.3 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: .....
90	5.2.4 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: .....
90	5.2.5 مناقشة نتائج نتيجة الفرضية الخامسة: .....
91	5.2.3 مناقشة نتائج الفرضية السادسة: .....
92	5.3 الاستنتاجات .....
92	5.4 التوصيات .....
94	المراجع والمصادر .....
98	الملاحق: .....
103	فهرس الملاحق .....
104	فهرس الجداول: .....