



الجامعة الإسلامية_غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل
للمتدربين
حالة دراسية: كلية مجتمع غزة - الأونروا

إعداد الطالبة:
علا عمر الزير/الحداد

إشراف:
الدكتور/ سامي أبو الروس

قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.
مايو 2009م - جمادي الأولى 1430هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم

الحكيم"

صدق الله العظيم.

(سورة البقرة: 22)

الأميرة شاهزاده

التي أنشأتني على المبادئ والقيم

الذي وجوده ملهم لي

الذين ساندوني دائما

نور عيني أملني في المستقبل

سندي في الحياة

ناقل لعلمه للآخرين

❖ إلى أمي الحبيبة:

❖ إلى أبي الحبيب:

❖ إلى أخي وأخواتي:

❖ إلى بناتي الأعزاء:

❖ إلى زوجي العزيز:

❖ إلى كل محب للعلم:



"قل إن صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العالمين"

صدق الله العظيم.

(الأنعام: الآية 162)

أشكر الله العظيم، رب العرش العظيم الذي وفقني لإنجاز هذه الدراسة، وما توفيقني إلا بالله عليه توكلتي واليه مآبي، إنه نعم المولى ونعم النصير، كما أصلي وأسلم وأبارك على سيدنا محمد صلى الله عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم الرحمة المهداة والنعمة المسداة، سيد المرسلين صلى الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين.

بداية أتقدم بالشكر الجزيل لكل مع دعمني وساندني ليس فقط في إتمام هذا العمل، بل وتشجيعي للوصول إلى هذه المرحلة في الدراسة، أثابهم الله جميعا عني كل خير.

وأخص بالشكر مشرفي الدكتور/ سامي أبو الروس لنصحه وارشاده لي طوال الوقت، والدكتور/ سميـر صافي لجهوده في التحليل الإحصائي. إلى كل من الدكتور/ يوسف بحر والدكتور/ محمد المدهون، حفظهما الله لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، والشكر الجزيل لكل أعضاء الهيئة التدريسية المحترمين في الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية.

وأقدم بالشكر الجزيل لجميع الأساتذة الذين ساهموا في تحكيم الإمتحان، لما كان لنصائحهم من النفع في هذه الدراسة، وللأستاذة/ ليلى الحداد لمراجعتها اللغوية للدراسة. كما أتقدم بالشكر الى السيد زكري العصار، مدير كلية تدريب غزة، و السيد جميل حمد نائب مدير الكلية وكافة أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين والطلاب لقبولهم تطبيق الدراسة في الكلية وتوفير كافة التسهيلات لاتمامها لايمانهم بالبحث العلمي، أثابهم الله كل خير. وأود أن أشكر أيضا كل من دفعني وشجعني في مسيرتي التعليمية حتى الآن، حتى استطعت أن أصل الى أن أكتب هذا الشكر اليوم. لجميع هؤلاء كل الشكر والتقدير والامتنان، والله الموفق لما فيه الخير لديننا ودنيانا، فجزاهم الله عني كل خير، وما توفيقني الا بالله، والله من وراء القصد.

قائمة المحتويات Table of Contents

| الصفحة | الموضوع | الرقم |
|--|------------------------------------|-------|
| I | آية قرآنية | 1 |
| II | الإهداء | 2 |
| III | شكر وتقدير | 3 |
| IV | قائمة المحتويات | 4 |
| VIII | قائمة الجداول | 5 |
| X | قائمة الأشكال | 6 |
| XI | ملخص الدراسة باللغة العربية | 7 |
| XIII | ملخص الدراسة باللغة الانجليزية | 8 |
| الفصل الأول: الإطار العام للدراسة | | |
| 3 | المقدمة | 1.1 |
| 4 | مشكلة الدراسة | 1.2 |
| 4 | فرضيات الدراسة | 1.3 |
| 5 | متغيرات الدراسة | 1.4 |
| 5 | أهداف الدراسة | 1.5 |
| 6 | أهمية الدراسة | 1.6 |
| الفصل الثاني: الإطار النظري: المبحث الأول: التدريب التقني والمهني | | |
| 10 | المقدمة | 1.1 |
| 10 | مفهوم التدريب التقني والمهني | 1.2 |
| 11 | أهداف التدريب المهني | 1.3 |
| 12 | أساليب التدريب التقني والمهني | 1.4 |
| 18 | مسار التدريب المهني | 1.5 |
| 18 | الوضع العام لسوق العمل في قطاع غزة | 1.6 |
| 21 | واقع التعليم المهني في فلسطين | 1.7 |
| 27 | الخطة الوطنية للتدريب المهني | 1.8 |
| المبحث الثاني: كلية تدريب غزة - الأونروا | | |
| 32 | المقدمة | 2.1 |
| 32 | نبذة مختصرة عن الأونروا | 2.2 |

| | | |
|---|---|-----|
| | 2.2.1 دائرة التربية والتعليم | |
| | 2.2.2 كلية تدريب غزة - وكالة الغوث الدولية للاجئين | |
| 35 | مناهج الدراسة: 2.3.1 الأقسام التقنية (الفنية) 2.3.2 الأقسام المهنية | 2.3 |
| 38 | الدورات القصيرة | 2.4 |
| 38 | التوظيف والتوجيه المهني | 2.5 |
| 39 | التطلعات المستقبلية للكلية | 2.6 |
| الفصل الثالث: الدراسات السابقة | | |
| 42 | المقدمة | 1.1 |
| 42 | الدراسات المحلية | 1.2 |
| 48 | الدراسات العربية | 1.3 |
| 52 | الدراسات الأجنبية | 1.4 |
| 57 | التعليق والمقارنة | 1.5 |
| الفصل الرابع: الإطار العملي للبحث: المبحث الأول: المنهجية والإجراءات | | |
| 61 | المقدمة | 1.1 |
| 61 | إجراءات الدراسة 1.2.1 منهج الدراسة 1.2.2 مجتمع الدراسة 1.2.3 عينة الدراسة وحجمها | 1.2 |
| 63 | أنواع ومصادر البيانات | 1.3 |
| 63 | أداة الدراسة | 1.4 |
| 64 | الأساليب الإحصائية | 1.5 |
| 65 | إجراءات تطبيق الدراسة | 1.6 |
| المبحث الثاني: فحص صدق وثبات الأداة | | |
| 68 | المقدمة | 2.1 |
| 68 | صدق الاستبانة 2.2.1 صدق المحكمين 2.2.2 صدق المقياس | 2.2 |
| 75 | ثبات الاستبانة 2.3.1 معامل ألفا كرونباخ | 2.3 |
| المبحث الثالث: تحليل البيانات | | |
| 78 | المقدمة | 3.1 |

| | | |
|--|--|-----|
| 78 | تحليل خصائص العينة | 3.2 |
| 87 | تحليل فقرات الدراسة | 3.3 |
| المبحث الرابع: اختبار الفرضيات | | |
| 110 | المقدمة 4.1.1 الفرضية الصفرية 4.1.2 الفرضية البديلة | 4.1 |
| 111 | اختبار فرضيات الدراسة | 4.2 |
| 112 | 4.2.1 الفرضية الرئيسة الأولى 4.2.2 الفرضية الرئيسة الثانية 4.2.3 الفرضية الرئيسة الثالثة 4.2.4 الفرضية الرئيسة الرابعة 4.2.5 الفرضية الرئيسة الخامسة 4.2.6 الفرضية الرئيسة السادسة 4.2.7 الفرضية الرئيسة السابعة | |
| 114 | "هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول تأثير دور التدريب التقني والمهني في كلية تدريب غزة - الأونروا في خلق فرص عمل للخريجين من عام 2006-2003 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي للمتغيرات الشخصية التالية: | |
| 115 | 4.2.7.1 الجنس | |
| 117 | 4.2.7.2 العمر | |
| 120 | 4.2.7.3 الحالة الاجتماعية | |
| 123 | 4.2.7.4 سنة التخرج | |
| 127 | 4.2.7.5 المجال الدراسي | |
| 132 | 4.2.7.6 مكان العمل 4.2.7.7 طبيعة العمل 4.2.7.8 سنوات الخبرة 4.2.7.9 التخصص | |
| الفصل الخامس: النتائج والتوصيات | | |
| 135 | المقدمة | 5.1 |
| 135 | نتائج الدراسة | 5.2 |
| 140 | توصيات الدراسة | 5.3 |
| 141 | الدراسات المقترحة | 5.4 |
| المراجع | | |
| 143 | 1.1 الكتب العربية 1.2 English Books | |

| | | |
|----------------|--|---|
| 145 | 1.3 أبحاث ورسائل ماجستير ودكتوراه | |
| | Periodicals 1.4 | |
| 146 | الدوريات 1.5 | |
| | تقارير 1.6 | |
| 147 | Brochures 1.7 | |
| | مقابلات 1.8 | |
| | 1.9 مواقع انترنت | |
| الملاحق | | |
| 150 | قائمة أسماء المحكمين | 1 |
| 151 | الاستبانة | 2 |
| 156 | موافقة وكالة الغوث على تطبيق الاستبانة | 3 |

قائمة الجداول List of Tables

| الصفحة | عنوان الجداول | الرقم |
|---|---|-------|
| الفصل الثاني: الإطار النظري: المبحث الأول: التدريب التقني والمهني | | |
| 18 | بعض المؤشرات الإحصائية الخاصة بالبطالة والقوى العاملة ومعدل الأجر وساعات العمل. | 2.1.1 |
| 19 | التوزيع النسبي للعاملين ومعدل الأجر اليومي بالشيكول للمستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب القطاع والمنطقة 2000 - 2007 | 2.1.2 |
| 20 | نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة (التعريف الموسع) 2000-2007 | 2.1.3 |
| المبحث الثاني: كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا | | |
| 33 | تخصصات الأقسام التقنية | 2.2.1 |
| 34 | المختبرات | 2.2.2 |
| 35 | الأقسام المهنية | 2.2.3 |
| الفصل الرابع: الإطار العملي للبحث: المبحث الأول: المنهجية والإجراءات | | |
| 58 | مجتمع الدراسة | 4.1.1 |
| 60 | درجات مقياس ليكرت | 4.1.2 |
| المبحث الثاني: فحص صدق وثبات الأداة | | |
| 65 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال | 4.2.1 |
| 66 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال | 4.2.2 |
| 67 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال | 4.2.3 |
| 68 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال | 4.2.4 |
| 69 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية للمجال | 4.2.5 |
| 70 | معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال السادس والدرجة الكلية للمجال | 4.2.6 |
| 71 | معامل الارتباط بين كل درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة. | 4.2.7 |
| 72 | يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة | 4.2.8 |
| المبحث الثالث: تحليل البيانات | | |
| 74 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس | 4.3.1 |
| 75 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر | 4.3.2 |
| 75 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية | 4.3.3 |

| | | |
|---------------------------------------|---|--------|
| 76 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنة التخرج | 4.3.4 |
| 77 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير المجال | 4.3.5 |
| 78 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل | 4.3.6 |
| 79 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل | 4.3.7 |
| 80 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة | 4.3.8 |
| 81 | توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص | 4.3.9 |
| 83 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التخصصات المطروحة | 4.3.10 |
| 85 | النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال التخصصات المطروحة | 4.3.11 |
| 86 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال المنهاج | 4.3.12 |
| 89 | النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال المنهاج | 4.3.13 |
| 90 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال المدربين | 4.3.14 |
| 92 | النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال المدربين | 4.3.15 |
| 94 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التقنيات والمستلزمات | 4.3.16 |
| 96 | النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال التقنيات والمستلزمات | 4.3.17 |
| 97 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التدريب الميداني | 4.3.18 |
| 99 | النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال التدريب الميداني | 4.3.19 |
| 100 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال خدمات مابعد التدريب | 4.3.20 |
| 102 | النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال خدمات مابعد التدريب | 4.3.21 |
| 103 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع مجالات الدراسة | 4.3.22 |
| 103 | المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع مجالات الدراسة مجتمعة | 4.3.23 |
| 104 | النسب المئوية لدرجات الاستجابة لجميع مجالات الدراسة. | 4.3.24 |
| المبحث الرابع: اختبار الفرضيات | | |
| 107 | معامل سبيرمان للارتباط بين التخصصات المطروحة وخلق فرص عمل للمتدربين | 4.4.1 |
| 107 | معامل سبيرمان للارتباط بين منهاج التدريب وخلق فرص عمل للمتدربين | 4.4.2 |
| 108 | معامل سبيرمان للارتباط بين المدربين وخلق فرص عمل للمتدربين | 4.4.3 |
| 108 | معامل سبيرمان للارتباط بين التقنيات والمستلزمات وخلق فرص عمل للمتدربين | 4.4.4 |
| 109 | معامل سبيرمان للارتباط بين التدريب الميداني وخلق فرص عمل للمتدربين | 4.4.5 |
| 109 | معامل سبيرمان للارتباط بين خدمات ما بعد التدريب وخلق فرص عمل للمتدربين | 4.4.6 |
| 111 | نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى الجنس | 4.4.7 |
| 112 | متوسطات رتب الفرضية السابعة لاستجابة المبحوثين للدراسة حسب الجنس | 4.4.8 |
| 113 | نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى العمر | 4.4.9 |
| 114 | متوسطات رتب الفرضية السابعة لاستجابة المبحوثين للدراسة حسب العمر | 4.4.10 |

| | | |
|-----|--|--------|
| 116 | نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى الحالة الاجتماعية | 4.4.11 |
| 117 | متوسطات رتب الفرضية السابعة لاستجابة المبحوثين للدراسة حسب الحالة الاجتماعية | 4.4.12 |
| 118 | نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى المجال | 4.4.13 |
| 119 | متوسطات الرتب الفرضية السابعة لاستجابة المبحوثين للدراسة حسب المجال | 4.4.14 |
| 120 | نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى مكان العمل | 4.4.15 |
| 121 | متوسطات الرتب الفرضية السابعة لاستجابة المبحوثين للدراسة حسب مكان العمل | 4.4.16 |
| 122 | نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى طبيعة العمل | 4.4.17 |
| 123 | متوسطات رتب الفرضية السابعة لاستجابة المبحوثين للدراسة حسب طبيعة العمل | 4.4.18 |
| 124 | نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى الخبرة | 4.4.19 |
| 125 | متوسطات رتب الفرضية السابعة لاستجابة المبحوثين للدراسة حسب الخبرة | 4.4.20 |
| 127 | نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى التخصص | 4.4.21 |
| 128 | متوسطات رتب الفرضية السابعة لاستجابة المبحوثين للدراسة حسب التخصص | 4.4.22 |

قائمة الأشكال

List of Figures

| الصفحة | عنوان الشكل | الرقم |
|---|--|-------|
| الفصل الأول: الإطار العام للدراسة | | |
| 5 | العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة | 1.1.1 |
| الفصل الثاني: الإطار النظري | | |
| المبحث الأول: التدريب التقني والمهني | | |
| 11 | تصنيفات أساليب التدريب | 2.1.1 |
| 25 | هرم تنظيم القوى العاملة في قطاعات العمل المختلفة | 2.1.2 |
| 26 | النظام الحالي | 2.1.3 |
| 28 | النظام المعدل | 2.1.4 |

ملخص الدراسة

هدفت هذه 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، المدربون، 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".

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

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من: التخصصات، المنهاج، المدربين، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب و خلق 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.

وتوصلت الدراسة الى بعض التوصيات والتي من شأنها تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني للوصول الى مستوى أعلى من خلق فرص العمل في كلية تدريب غزة - الأونروا وذلك من خلال دراسة التخصصات المطروحة، ودراسة السوق جيدا من حيث حاجته للأعداد من التخصصات، واعادة النظر تبعا للنتائج سواء بتقليص تخصصات معينة وتوسيع أخرى أو تطوير أقسام جديدة حسب الحاجة. رفع مستوى المنهاج بتطويره وخاصة الأمور الخاصة بالارشاد والتوجيه المهني للطلاب حسب مراحل تدرجهم في التدريب. تطوير وتحسين خدمات ما بعد التدريب بدراسة احتياجات الطلاب من هذه الخدمات وعمل مسوحات للمؤسسات الداخلية والخارجية في السوق وتطوير علاقات مع هذه المؤسسات، بالإضافة الى تعريف الطلاب بهذه المؤسسات والتنسيق لمساعدتهم على ايجاد فرص عمل، متابعة الطلاب بعد التخرج بشكل

منهجي واضح وتقديم برامج ارشادية لهم. تطوير تخصصات مهنية تبعا لدراسات السوق مناسبة للإناث لإتاحة الفرصة للإناث كما هي متاحة للذكور، كل ذلك للمساهمة في خلق فرص عمل للمتدربين بنوعيهما.

Abstract

This study aimed to identify the role of Technical Vocational Training in creating job opportunity for trainees in Gaza Training Center – UNRWA from 2003 till 2006, and trying to come up with recommendations to prove and develop the Technical Vocational Training. This has been done through studying the Technical Vocational Training factors and linking them with the factors which determining these factors, such as, Study field, curriculum, trainers, techniques and supplies, field training, post training services, or personal characteristics of trainees such as: sex, age, martial situation, graduation year, studying field, place of work, years of experience and studying specialists.

The researcher adopted descriptive analytical approach, which relies on data collection to describe, interpretate and analyze the phenomenon. Questionnaire and interview have been used to collect data. The study sample consists of Gaza Training Center – UNRWA graduators which were (311) from 2003 to 2006. The population is 1626 graduator, (300) questionnaire were filled and returned which about 96%. SPSS was used to analyze the data and come up with the results.

The results of the study showed statistically significant relationship between Technical Vocational Training and study field, curriculum, trainers, techniques and supplies, field training, post training services, at the level of significance $\alpha = 0.05$. It was found that all Technical Vocational Training factors have a high level of satisfactory except the post training services.

The study recommendations come up with, in order to improve and develop the Technical Vocational Training to create better job opportunities, there is a need to make a market study and determine the needed capacity of each study field. Reviewing all the study fields based on this market study and makes the needed modifications. Developing new Female vocational study fields. In addition to that improving the post training services through including extra materials dealing with vocational guidance and counseling, create a communication network with all internal and external possible employers and coordinate for graduators to have work opportunities. All of these should help to create job opportunities for trainees.

الفصل الأول

خطة ومنهجية الدراسة

Plan & Methodology of the Study

خطة ومنهجية الدراسة

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.3 فرضيات الدراسة

1.4 متغيرات الدراسة

1.5 أهداف الدراسة

1.6 أهمية الدراسة

خطة ومنهجية الدراسة Plan & Methodology of the Study

1.1 المقدمة:

تعتمد التنمية بإطارها الشامل على مدى الخبرة المكتسبة وصناعة المعرفة والمهارات التقنية التي يمتلكها رأس المال البشري من جهة، وعلى مدى الحكمة والعقلانية في توظيف الموارد البشرية من جهة أخرى لتحقيق الغاية النهائية للتنمية المتمثلة في تحسين جودة الحياة (مصطفى، 2001، ص21).

وعلى ذلك يمكن القول أن الموارد البشرية الوسيلة والهدف للتنمية والنمو، ويعتمد النمو الاجتماعي والاقتصادي الصحي للمجتمعات الى حد كبير على فعالية أنظمة تنمية الموارد البشرية الخاصة بهذه المجتمعات، والتي يشكل التدريب التقني والمهني أحد مكوناتها الرئيسية. وعلى الرغم من الاعتراف بالأهمية الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية، فانها لاتحتل دائماً مكانة متقدمة ضمن الأولويات الوطنية لاسيما في الدول ذات الموارد المحدودة والتي تواجه على الدوام صعوبات في تحديد أولوياتها على المدى البعيد والقصير في خططها الوطنية للتنمية الاجتماعية الاقتصادية، وغالبا ما يسود هذه الخطط شعور بالحاجة الى تحقيق عائدات سريعة ومباشرة وبأن الاستثمار في تنمية الموارد البشرية لا يؤدي الى ذلك (المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني، 2007، ص8).

من هنا يعتبر التعليم التقني والمهني إحدى الركائز الأساسية في بناء المجتمع وضرورة ملحة لمواكبة التطور والتقدم من أجل تحقيق تنمية شاملة سلاحها القوى البشرية حيث يميل خبراء التعليم الآن لنصح الشباب بالتعليم والتدريب التقني والمهني كوصفة سحرية لإيجاد العمل في المستقبل وينظر إليه كمفتاح رئيسي للتخفيف من وطأة الفقر وإحداث التقارب الاجتماعي وقفزة نحو التطور والعولمة. هذا التحول في ازدياد توظيف ذوي الياقات الزرقاء¹ والتوجه نحو التدريب التقني والمهني يعكس العائد العالي من الاستثمار في القوى العاملة، حيث يعتبر العمال المهرة العمود الفقري للتوسع للاقتصاد الحالي كما في الصين، حيث واحد من كل ثلاثة خريج ثانوية عامة يلتحق بالمدارس المهنية. ولكن على الصعيد الآخر هناك الكثير من الدول كما في فلسطين تناضل لخلق جسر بين التعليم والتدريب التقني والمهني وبين سوق العمل وإنتاج الدخل لذلك فان التدريب التقني والمهني أصبح الآن ليس اختياراً وإنما ضرورة ملحة.

¹ الموظف في المستوى التشغيلي أي الطبقة العاملة

وعلى ذلك تعتبر كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا أحد المؤسسات التعليمية المتخصصة في التدريب التقني والمهني وأحد أهم الروافد لسوق العمل المحلي بتزويده بخريجين على مستوى عالٍ من الإتقان في الأداء من ناحية معرفة ومهارة وقيم وتكوين شخصية الخريجين في الجوانب الإنتاجية المرتبطة بالحياة العملية.

1.2 مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا من العام 2003 حتى العام 2006، والعوامل المؤثرة في تحديد دور التدريب في خلق فرص عمل مثل: "التخصصات المطروحة، المنهاج، المدرسين، 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، حسب التخصص"، والتي يمكن صياغتها بالسؤال التالي:

هل يعمل التدريب التقني والمهني على خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة- الأونروا؟.

1.3 فرضيات الدراسة:

قامت الباحثة بافتراض عدة فرضيات سترتكز عليها دراستها وهي كالتالي:

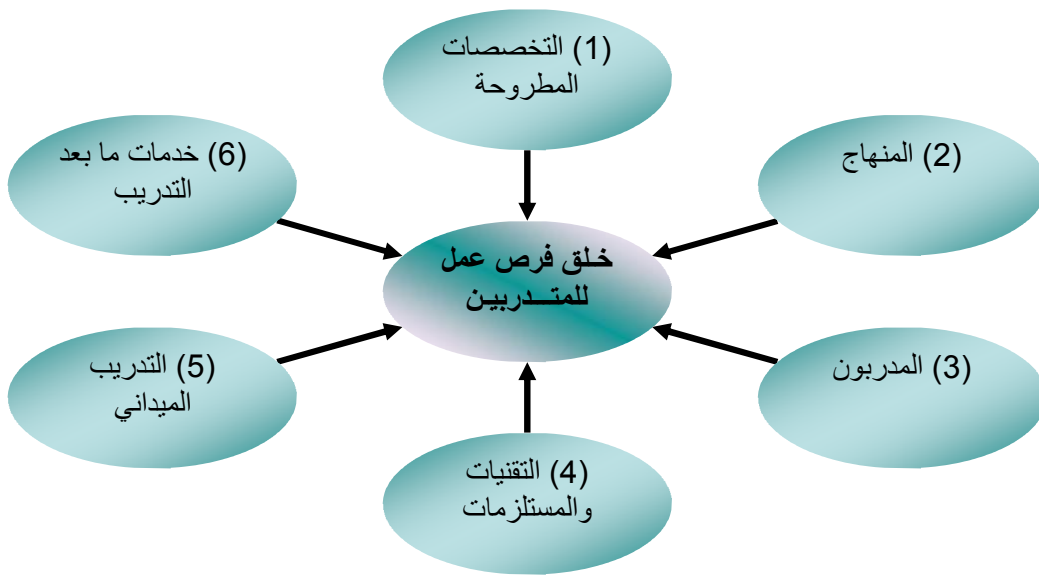
1. تؤثر التخصصات المطروحة تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين.
2. يؤثر مناهج التدريب تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين.
3. يؤثر المدربون تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين.
4. تؤثر التقنيات والمستلزمات تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين.
5. يؤثر التدريب الميداني تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين.
6. تؤثر خدمات ما بعد التدريب تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين.
7. هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال الدراسي، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، حسب التخصص.

1.4 متغيرات الدراسة:

- أ- المتغير التابع: يتمثل في خلق فرص عمل للخريجين بكلية تدريب غزة - الأونروا ما بين العام 2003 - 2006.
- ب- المتغيرات المستقلة: التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب.

شكل رقم (1.1.1)

العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة و التابعة



المصدر: جرد بواسطة الباحثة

1.5 أهداف الدراسة:

تتمثل الأهداف من هذا البحث في محاولة تطوير مستوى التدريب التقني والمهني في مركز تدريب غزة - الأونروا وربطه بسوق العمل لإنتاج الدخل مما يؤدي إلى التنمية، ويتم ذلك من خلال:

1. التعرف على واقع التدريب التقني والمهني بكل حيثياته من تخصصات مطروحة، مناهج تدريبية، مدربين، تقنيات ومستلزمات، تدريب ميداني، خدمات ما بعد التدريب.
2. التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات الشخصية للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا والتدريب التقني والمهني بكل حيثياته من تخصصات مطروحة، مناهج تدريبية، مدربين، تقنيات ومستلزمات، تدريب ميداني، خدمات ما بعد التدريب.

3. التعرف على العلاقة بين العوامل السابقة وخلق فرص عمل للمتدربين بعد تخرجهم.
4. التوصل إلى نتائج وتوصيات من شأنها أن تساهم في تطوير مراكز التدريب التقني والمهني في حال استخدامها بالشكل الصحيح.

1.6 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من:

1. امكانية الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسة للمشاركة في تطوير التدريب التقني والمهني في قطاع غزة من خلال ربطه بسوق العمل واطاحة الفرصة للخريجين لجنى ثمار جهودهم.
2. تزويد إدارة كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا بدراسة تحدد عوامل القوة لديهم في التدريب التقني والمهني والعوامل التي تحتاج إلى تطوير ومقترحات حول كيفية الوصول إلى ذلك ورفع مستوى مساهمة الكلية في خلق فرص عمل للمتدربين وتخريج جيل أقدر على مواجهة تحديات السوق وذو قدرة على المنافسة مع الآخرين لإيجاد فرص عمل له.
3. تزويد مراكز التدريب المهني والتقني والمهتمين والممولين والداعمين لهذا النوع من التدريب ومتخذي القرارات بالمعلومات المفيدة عن مثال للتدريب المهني والتقني وكيفية تطويره وما هي العوامل المساعدة والمسهلة للوصول بالخريجين إلى القدرة على خلق فرص عمل لهم.
4. فتح آفاق جديدة للباحثين والمهتمين بالبحث العلمي في مجال التدريب التقني والمهني وذلك من خلال نتائج الدراسة والتوصيات لاستمرار البحث.
5. تتناول الباحثة موضوعاً مهماً للتنمية الاقتصادية من خلال تنمية الموارد البشرية في مؤسسات التعليم التقني والمهني حيث التوجه العالمي الآن نحو التدريب التقني والمهني وربطه بسوق العمل لإنتاج الدخل وتحقيق التنمية.

1.7 حدود الدراسة:

6. الدراسة تقتصر على متدربي كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا.
7. الدراسة تقتصر على متدربي الكلية ما بين العام 2003-2006

ملخص الفصل الأول

هدفنا في هذا الفصل التعرف على خطة ومنهجية الدراسة بالتحدث عن أهمية التدريب بشكل عام في تنمية الموارد البشرية والتدريب التقني والمهني بشكل خاص كاحدى الركائز الأساسية في بناء المجتمع ومواكبة التقدم. وتتمثل هنا مشكلة الدراسة في التعرف علي دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين مستويات فرص العمل، وذلك من خلال دراسة واقع التدريب التقني والمهني في الكلية ودوره في تحسين فرص العمل لخريجين الكلية بشكل خاص وكليات التدريب التقني والمهني في فلسطين بشكل عام، وربط العوامل المؤثرة في تحديد هذه المستويات مثل: "التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، 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". كل ذلك يقودنا للحديث عن التدريب التقني والمهني وكلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا كإطار نظري للدراسة في الفصل الثاني

الفصل الثاني

المبحث الأول:

- التدريب التقني والمهني

المبحث الثاني:

- كلية تدريب غزة - الأونروا

المبحث الأول:

التدريب التقني والمهني

- 1.1 المقدمة
- 1.2 مفهوم التدريب التقني والمهني
- 1.3 أهداف التدريب المهني
- 1.4 أساليب التدريب التقني والمهني
- 1.5 مسار التدريب المهني
- 1.6 الوضع العام لسوق العمل في قطاع غزة
- 1.7 واقع التعليم المهني في فلسطين
- 1.8 الخطة الوطنية للتدريب المهني

التدريب التقني والمهني

1.1 المقدمة:

يشهد العالم يوماً بعد آخر تغيرات وتطورات متسارعة في المجالات العلمية والتقنية والتي يتم توظيفها وتطبيقها في كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية للدول المختلفة، وبخاصة في الدول الصناعية المتقدمة. وكما هو معروف فإن غالبية الدول العربية تعتمد إلى حد كبير على التكنولوجيا المطورة في الدول الصناعية المتقدمة، ويفرض ذلك على الدول العربية بذل جهود كبيرة لاستيعاب هذه التكنولوجيا واستخدامها بكفاءة وفاعلية. ويبرز هنا موضوع التدريب كمحرك رئيس لاستيعاب هذه التكنولوجيا واستخدامها وإدامتها في خدمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول. ومما لا شك فيه أنه كلما زادت وتيرة التطور التكنولوجي والعلمي ازدادت أهمية التدريب المهني والتحديات التي تواجه مخططيه ومنفذيه لجعله أسرع وأكثر فاعلية في تلبية الاحتياجات التدريبية المتسارعة (جابر، 2001، ص15).

لذلك يعد التدريب من بين أهم النشاطات الخاصة بالموارد البشرية لمساهمته في تحقيق المزايا التنافسية للمنظمات المعاصرة. إن تكنولوجيا الإنتاج والخدمات تتطلب مستويات متنوعة وعلمية من المهارات والقابليات والاستعداد للتوافق معها ورفع الكفاءة الإنتاجية (عباس، 2003، ص202).

1.2 مفهوم التدريب التقني والمهني:

مفهوم التدريب التقني المعتمد من قبل المؤتمر العام لليونسكو في دورته الخامسة والعشرون عام 1989 والمعتمد أيضاً من قبل المنظمات العربية والدولية ومنها الاتحاد العربي للتعليم التقني هو "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن فضلاً عن المعارف العامة دراسة التقنيات والعلوم النظرية والعملية المتصلة بها واكتساب المهارات العملية والدراسات والجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في شتى الاختصاصات، ويهدف إلى إعداد التقنيين ليكونوا حلقة وصل بين الاختصاصيين والعمال الماهرين، كما بعد مرحلة الدراسة الثانوية ولمدة (2-3) سنوات، ويتم ذلك في معاهد التعليم التقني (الزوبعي، الجنابي، 2003، ص26).

كان التدريب المهني مجرد الحاق شخص يبحث عن عمل مع عامل ماهر ذي خبرة بعمله بحيث يكسب هذا الشخص المعارف والمهارات والقيم الخاصة بهذا العمل بطريقة تلقائية تعتمد على الزمن وقدرة العامل الجديد على الملاحظة والانتقاط والتقليد كما تعتمد على رغبة العامل الماهر في المساعدة والعطاء. أما في الوقت الحاضر والذي يتسم بالتطور التكنولوجي المتسارع

فقد أصبح التدريب المهني عملية مخططة منظمة مركزة للوصول الى المستوى المطلوب في أقصر وقت وأقل كلفة أخذة 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 (الزوبعي، الجنابي، 2003، ص27).

ومن خصائص التدريب المهني النظامية، المرونة، الشمولية من حيث المعلومات النظرية والمهارات العملية والاتجاهات الصحيحة، بالإضافة الى الارتباطية مع سوق العمل (جابر، 2001، ص20-23).

1.3 أهداف التدريب المهني

يسعى التدريب المهني إلى إعداد القوى العاملة المؤهلة والمدربة ضمن مستويات العمل الأساسية في المجالات المهنية والحرفية، وإلى إعداد الطلبة الذين تتوافر لديهم الرغبات والقدرات المناسبة للدراسات التطبيقية والجامعية، وذلك لتحقيق الأهداف الآتية: (جابر، 2001، ص28).

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 تحقيا 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 تتوافر لديهم الرغبات والقدرات المناسبة لاستكمال متطلبات الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.

1.4 أساليب التدريب التقني والمهني:

أساليب أو طرائق التدريب كما يسميه بعض الكتاب هي المذهب أو المسلك، وبناء على ذلك تعرف طريقة التدريب بأنها المسلك أو الأسلوب الذي تعطى به المادة التدريبية (جابر، 2001، ص119).

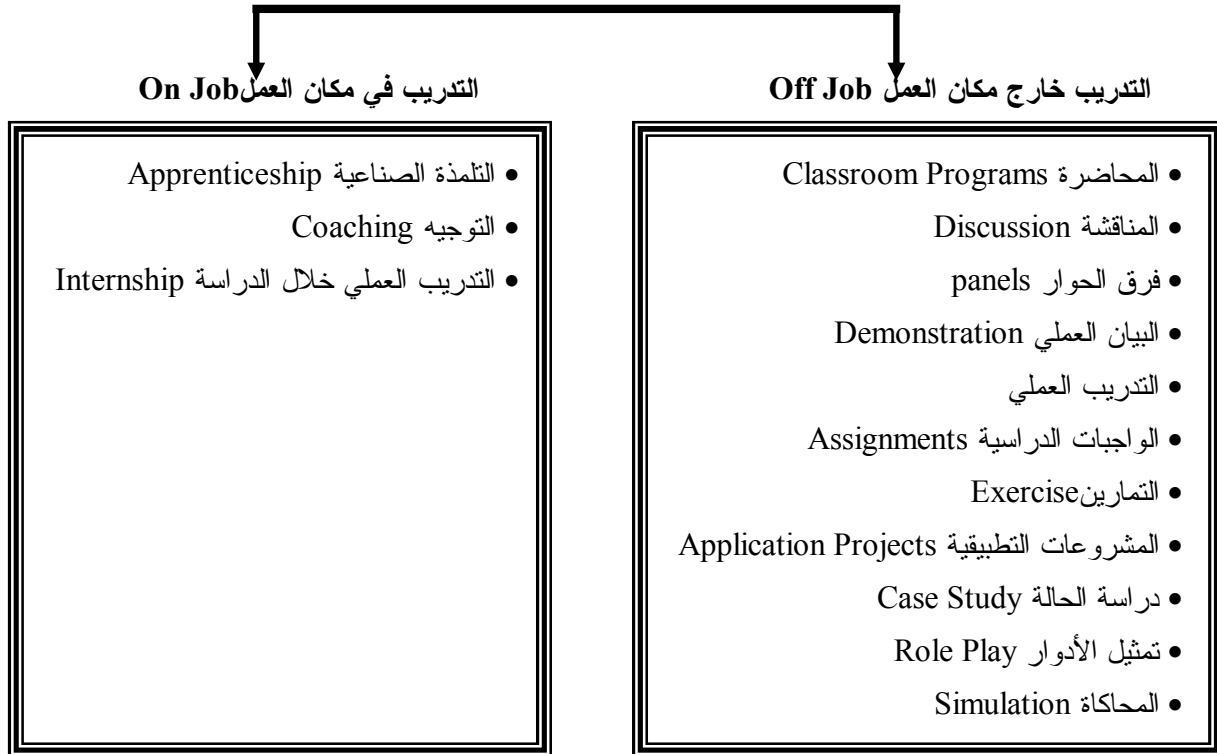
إن الاختيار العلمي السليم للأساليب التدريبية المناسبة يعد أحد المعايير الأساسية التي تحكم في النهاية درجة فعالية البرنامج التدريبي، لا سيما أن الأساليب التدريبية قد شهدت في السنوات الأخيرة تعددا ملحوظا وتنوعا واضحا أفصح المجال أمام خبراء التدريب لاختيار الأسلوب الذي يتناسب مع المتغيرات العديدة التي تحكم البرامج التدريبية المختلفة، ولقد ترتب على التوسع الذي حدث في نظريات التعلم من ناحية، والدراسات العلمية للسلوك الإنساني من ناحية أخرى، حدوث تطور مماثل في أساليب التدريب، والتي تنوعت أهدافها وتباينت مداخلها لتخدم أغراضا مختلفة للتعلم وغايات متعددة من إكساب المعارف والمهارات والسلوكيات (توفيق، 2007، ص221).

1.4.1 تصنيفات أساليب التدريب

أ- تصنف أساليب التدريب إلى طريقتين رئيسيتين وهما:

الشكل رقم (2.1.1)

تصنيفات أساليب التدريب



المصدر: جرد بواسطة الباحثة

1.4.2 ومن أساليب التدريب:

1. المحاضرة Classroom Programs

يعتبر أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب استخداماً حيث أنها تمثل واحدة من أكثر الطرق استخداماً لنقل المعرفة من طرف واحد لمجموعة صغيرة أو كبيرة من المستمعين (Kroehnert، 2006، ص75).

ومن أهم مزاياها أن من الممكن للمدرب توصيل كم كبير من المعلومات في وقت قصير، وتكون فعالة عندما يكون عدد المتدربين قليلاً بحيث يسمح بالمناقشة ويكون لدى المدرب المهارة في استخدام الوسائل المساعدة للحفاظ على انتباه المتدربين (Mondy & Robert، 2005، ص210).

2. المناقشة Discussion

يتم تبادل المعرفة والأفكار، والآراء بين المتدربين وبين المدرب بحرية، تصلح عندما تكون المعلومات عرضه للمناقشة، أو عندما نرغب في استنتاج أو تغيير الاتجاهات، هنا يكون المتدربون أكثر استعداداً لتغيير اتجاهاتهم بعد المناقشة بعكس الحال إذا قمنا بإخبارهم أثناء المناقشة بضرورة تغيير اتجاهاتهم. تصلح أيضاً كوسيلة للحصول على الأثر المرتد بالنسبة للمدرب وذلك بخصوص الطريقة التي يمكن أن يطبق بها المتدربون المعرفة التي حصلوا عليها. قد يتعرض المتدربون للشروع عن الموضوع أو أن يفشلوا في مناقشته بطريقة صحيحة، وقد تكون المناقشة بأكملها مملّة وغامضة، وقد يعتمد المتدربون إلى التمسك باتجاهاتهم بدلاً من الاستعداد لتغييرها (توفيق، 2007، ص286).

3. فرق الحوار panels

مفهوم فرق الحوار هي هذه الطريقة يقوم عدد من الأفراد (3:10) تحت توجيه منسق فريق الحوار بتقديم وجهات نظرهم في موضوع أو مشكلة، أو في نقاط معينة من موضوع واسع (رضا، 2003، ص128).

وعادة ما تضمن طبيعة هذه الطريقة التي تقوم على المشاركة أن يتم الاستحواذ على اهتمام المتدربين، ومن الممكن أن تأخذ هذه الطريقة أشكالاً عدة، على سبيل المثال، كما في تدريب تقوم من خلاله مجموعة بإجراء مناقشة بينما تقوم مجموعة أخرى بملاحظة التفاعلات بين أفراد المجموعة، وبصفة عامة، فإن مثل هذه المجموعات تمكن الحاضرين من التعلم من خبرة

الآخرين، كما تمكنهم من الممارسة والرفع من مستوى المهارات الخاصة بالتعبير عن الذات، غير أنه يكون هناك أحيانا خطر سيطرة قلة لبقة على هذه المجموعات (كشواى، 2006، ص135).

4. البيان العملي Demonstration

يستخدم بكثرة في ورش التدريب المهني حيث يقوم المدرب في طريقة البيان العملي بأداء فعلي لعملية أو عمل، حيث يعرض للمتدربين ما يجب القيام به وكيفية القيام به، و يستخدم الشرح لبيان: لماذا، وأين، و متى يتم ذلك. متى يستخدم البيان العملي؟ (رضا، 2003، ص134).

1. التدريب على العمليات الحركية أو الإجراءات (كيفية أداء شئ ما).
2. التدريب على حل المشكلات ومهارات التحليل.
3. توضيح المبادئ (لماذا يعمل شيئا بالطريقة التي يعمل بها).
4. التدريب على تشغيل الأجهزة.
5. التدريب على أسلوب الفريق في العمل.
6. بيان المستوى النموذجي الفني للصناعة.
7. التدريب على إجراءات السلامة.

5. التدريب العملي:

تعتمد تقنية التدريب العملي على طريقة التعلم عن طريق الاكتشاف، والتي تقوم على أن أكثر الطرق فاعلية في التعلم عندما يكون على المتدرب أن يكتشف ويستوضح بنفسه، ويستلزم هذا النهج أن يكون هناك رؤية واضحة في المقام الأول بخصوص ما يحتاج المتدرب إلى معرفته حتى يتمكن من تنفيذ مسؤولياته بكفاءة، كما يستلزم تحديد المكان الذي ربما يتم الحصول على المعلومات فيه ثم بعد ذلك إعطاء المتدرب ملخصاً بالمعلومات اللازمة وربما تحديد المشروعات التي تعتمد على ذلك. وفي النهاية يتم رفع تقرير للشخص المسئول عن مراقبة التقدم وتوفير الإرشاد (كشواى، 2003، ص131).

6. الواجبات الدراسية Assignments:

مفهوم وأنواع الواجبات الدراسية يقوم المدرب في طريقة الواجبات الدراسية بتكليف المتدربين بقراءات في كتب أو دوريات، أو يكلفهم بإعداد مشروع أو بحث، أو يحدد لهم مشكلات أو تمارين للتدريب على مهارة معينة. متى تستخدم الواجبات الدراسية: (رضا، 2003، ص136).

1. تعريف المتدربين بموضوع معين، وذلك قبل تناوله في الصف أو في المعمل.

2. التمهيد للمحاضرة أو البيان العملي أو المناقشة.
3. مراعاة الفروق الفردية في قدرات المتدربين أو خلفياتهم وخبراتهم السابقة من خلال الواجبات.
4. إتاحة الفرصة للمتدربين لمراجعة المواد التي تمت تغطيتها في الصف، أو القيام بالتمرين اللازم لتنمية المهارات أو القدرة على حل المشكلات.
5. تزويد المتدربين بمواد إثراء تعليمي.

7. التمارين Exercise

تقوم التمارين بأداء عمل معين للوصول إلى نتيجة معينة، وبإتباع الأسلوب الذي يحدده المدرب، وهي عبارة عن تمرين أو اختبار للمعرفة يكون معروفاً قبل بداية التمرين، وقد تستخدم التمارين في اكتشاف المعرفة الحالية المتوفرة لدى المتدربين، أو أفكارهم قبل إمدادهم بمعلومات إضافية أو أفكاره جديدة، وتصلح التمارين مع الأفراد والمجموعات، وتصلح لأي موقف يحتاج فيه المتدربين إلى التمرين على نمط معين من الأداء لتحقيق هدف معين، ويكون المتدربون في هذه الحالة (مندمجين تماماً) إلى حد كبير.

وتعتبر التمارين أحد أشكال التعليم التي تتمتع بالفعالية الشديدة، وتستخدم التمارين بدلاً من الاختبارات الرسمية للتعرف على مقدار استيعاب المتدرب، والمدرب الذي تتوافر لديه القدرة على الابتكار يفضل استخدام هذه الطريقة، كما يجب أن يتمتع التمرين بالواقعية، والتأكد من أن النتيجة النهائية للتمرين يمكن للمتدربين الوصول إليها وإلا فإن المتدربين سيفقدون الثقة في الطريقة ويصابون بالإحباط (توفيق، 2007، ص286).

8. المشروعات التطبيقية Application Projects

تشبه التمارين ولكنها تعطي للمتدرب فرصة أكبر لعرض الأفكار المبتكرة والخلاقة ويقوم المدرب بتحديد العمل أو المشروع المطلوب القيام به على أن تترك طريقة الوصول إلى الهدف للمتدرب، ويمكن أن توجه المشاريع التطبيقية للأفراد أو للمجموعات مثلها في ذلك مثل التمارين، تصلح لاختبار أو إثارة الإبداع والخلق، تتيح المشاريع الحصول على أثر مرتد للمهارات الشخصية للمتدربين وأيضاً للمعرفة المتوفرة لديهم واتجاهاتهم في العمل، ويمكن استخدام المشاريع بدلاً من الاختبارات الرسمية كما هو الحال مع التمارين (توفيق، 2007، ص286).

9. دراسة الحالة Case Study

هي عبارة عن وصف لحالة عملية واقعية حيث يتم تركيز الضوء على مشكلة معينة، هذه المشكلة يمكن حلها بأكثر من طريقة، مستخدماً أساسيات ونظريات تكون معطاة للمتدربين مسبقاً. في الغالب الحالة الدراسية تكون مكتوبة ولكن ممكن أن تكون مصورة، وأما عن تحليل المشكلة وحلها يكون إما بشكل فردي أو جماعي أو يتم مزج الطريقتين معاً. وتنقسم دراسة الحالة إلى قسمين رئيسيين: (Charney، Conway، 2005، ص77).

أ- الدراسة التي يقوم فيها المتدرب بتشخيص أسباب حدوث مشكلة معينة.

ب- الدراسة التي يقوم فيها المتدرب بحل مشكلة معينة. والهدف منه:

1. تصلح في النظر إلى المشكلة أو إلى ظروف معينة نظرة هادئة بعيداً عن

الضغوط التي تتوافر في المواقف الحقيقية.

2. تتيح توافر الفرص لتبادل الأفكار والحلول البديلة للمشاكل التي سيواجهها

المتدربون في العمل.

10. تمثيل الأدوار Role Play

يعتبر تمثيل الأدوار أسلوباً تدريبياً يحمل فيه المشاركون كما هو مفترض هوية تختلف عن هويتهم الأصلية، وبما يتمشى مع واقع مشاكل افتراضية في مجال العلاقات الإنسانية وغيره من المجالات، وعلى الرغم من أنه أسلوب يستخدم غالباً في سياق معلمي إلا أنه له منهج مستقل وبما يكفي لتحقيق التحليل والمعالجة، وهناك العديد من السمات التي تعطي لهذا الأسلوب أهميته وفائدته كأداة للتدريس منها أنه من الممكن استخدامه في كافة مجالات التدريب تقريباً. ويقوم المشاركون - عند تمثيلهم لأدوارهم - بالتمثيل والتعبير عن أنماط سلوكية يعتقدون أنها تمثل سمة لتلك الأدوار في مواقف معينة (توفيق، 2007، ص263).

ولضمان نجاح لعب الأدوار يتطلب وجود ثقة ومعرفة عند المتدربين بالأشخاص الذين

سيتم التفاعل معهم، لذلك يجب استخدام هذه التقنية في وقت متأخر من التدريب بعد أن يتم

التعارف بين المشتركين (Dolasinski and others، 2004، ص112).

11. المحاكاة Simulation:

هي طريقة يتم فيها تقليد الواقع العملي، حيث يتم اختبار قدرات الأشخاص على تطبيق

ما تعلموه من أساسيات، تستخدم في التدريب وأيضاً عند تقييم أشخاص (Charney، Conway،

2005، ص81).

حيث تتاح الفرصة للمتدربين للتعامل مع مشكلة أو حالة أو موقف شبيه الى درجة كبيرة جدا بما يوجد أو قد يوجد في بيئة العمل، من مزايا هذا الأسلوب أنه يوفر الفرصة للمتدربين لمعايشة مواقف أقرب ما يمكن الى ما يصادفونه في حياتهم العملية، تقوية بصائر المتدربين في توقع نوع المشكلات التي يمكن أن تظهر في عملهم وطرق معالجتها، بالاضافة الى توفر الفرصة لتنمية قدرة المواجهة والتصرف السريع في المواقف، واتخاذ القرارات الملائمة. ولكن من جوانب القصور أنها تحتاج الى وقت وجهد في الاعداد والتدريب، و ارتفاع كلفة المحاكاة (جبران، 2006، ص86).

12. التلمذة الصناعية Apprenticeship

يعني نظام التلمذة الصناعية قيام شخص يمتلك المهارة والخبرة بنقل معرفته وخبرته إلى شخص آخر جديد ليصبح بدوره بعد فترة من التلمذة الصناعية شخصا ماهرا أو مساعدا مفيدا وهو الأساس الذي قام عليه التدريب المهني في بداياته (توفيق، 2007، ص33). تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق التدريبية الشائعة الاستخدام في أكثر الدول تقدما صناعيا مثل ألمانيا، وهو أحد أنواع التدريب في مكان العمل، شائع بالوظائف الحرفية سمكري، حلاق، نجار، ميكانيكي، وتمتد فترة برنامج التلمذة الصناعية من سنتين الى خمس سنوات (Mondy & Robert، 2005، ص212).

13. التوجيه Coaching

حيث يكون للمشرف دور ايجابي منظم في تدريب المتدربين على أداء أعمالهم، يشار الى هذا التدريب على أنه طريقة تدريب تحت التوجيه المنظم والملاحظة المستمرة من قبل المشرف للمتدرب، لضمان حصول المتدرب على المعرفة والمهارة والخبرة اللازمة كما في مدرب فريق كرة القدم (سلطان، 2003، ص197).

14. التدريب العملي خلال الدراسة Internship

هي أحد أنواع التدريب في مكان العمل، حيث يقضي الطالب خلال دراسته وقتا في العمل داخل مؤسسة لفترة من الوقت كمتطلب للتخرج، حيث تتاح الفرصة للمتدرب بدمج ما تعلمه نظريا بالممارسة العملية في العمل، ويكون على المؤسسة أن تقدم تقريرا تقييميا لعمل ذلك المتدرب خلال فترة تدريبه (Mondy & Robert، 2005، ص216).

1.5 مسار التدريب المهني

يهدف هذا التعليم إلى الإعداد والتدريب المهني، ويتم تنفيذه بشكل رئيس من قبل المؤسسة المعنية بالتدريب المهني بنمطين مختلفين هما: (جابر، 2001، ص26).

1.5.1 النمط المركب:

يرتكز هذا النمط على المزاوجة بين التدريب في مراكز التدريب المهني ومواقع العمل لمدة محددة يعقبها فترة من الممارسة تحت إشراف تؤول الملتحق للوصول إلى المستوى المهني، ويسمى هذا النظام التلمذة المهنية.

1.5.2 النمط المؤسسي:

يرتكز هذا النظام على التدريب في مركز التدريب المهني طيلة مدة التدريب، ولا تشمل متطلبات هذا النمط قضاء فترة من الممارسة في مواقع العمل تحت إشراف، وتتكون الخطة الدراسية من المكونات الرئيسية الآتية:

1. مواد ثقافية عامة مشتركة مع مسار التعليم المهني.
2. مواد العلوم المهنية وتتكون من الرسم المهني وعلوم المهنة والسلامة المهنية والعلوم المنزلية (للإناث).
3. التدريب العلمي.

1.6 الوضع العام لسوق العمل والتعليم في قطاع غزة:

تشير العديد من الدراسات والمعطيات الإحصائية إلى تغيرات متسارعة وكبيرة نتيجة لحالة عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والنفسي، وضبابية الرؤية العامة مما أثر على المسيرة التنموية للمجتمع الفلسطيني، حيث تدل المؤشرات على زيادة في نسبة البطالة والفقر مع زيادة في نسبة التعداد السكاني وتراجع في مستويات المعيشة ومشكلات في الخدمات التعليمية. لقد أدت الإجراءات الإسرائيلية القمعية من حصار وتجويع وتقطيع لكل اتصال ممكن مع العالم الخارجي والداخلي، وإغلاق سوق العمل الإسرائيلي أمام العمال الفلسطينيين إلى ارتفاع معدلات البطالة بشكل ملحوظ، حيث أن التعداد السكاني لقطاع غزة في منتصف عام 2006 هو 1,443,814 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007).

الجدول رقم (2.1.1)

بعض المؤشرات الإحصائية الخاصة بالبطالة والقوى العاملة ومعدل الأجر وساعات العمل

| |
|---|
| نسبة البطالة في قطاع غزة 34.8%، من بين الأفراد الذي أعمارهم 15 سنة فأكثر في العام 2006 |
| 4 أفراد مشاركين في القوى العاملة من بين كل 10 أفراد |
| عدد المشاركين في القوى العاملة في قطاع غزة 267 ألف |
| 93 ألف عاطل عن العمل في قطاع غزة وهي أعلى النسب لمثيلاتها في المدن الأخرى العربية |
| نسبة البطالة الأعلى في محافظة الشمال 39%، يليها محافظة خان يونس 36.1% بينما كانت أدنى نسبة للبطالة في قطاع غزة في محافظة رفح بنسبة 30.2% للعام 2006 |
| بينما معدل الأجر اليومي في العام 2006 في قطاع غزة 69 شيكل، و 132 في إسرائيل والمستوطنات |
| أما على صعيد ساعات العمل، فقد بلغ متوسط ساعات العمل الأسبوعية للعاملين في قطاع غزة 40 ساعة عمل، و 44 ساعة عمل للعاملين في إسرائيل والمستوطنات |

المصدر: شبانة، لوى، رئيس الإحصاء الفلسطيني، بيان صحفي، مركز الإحصاء الفلسطيني، 30 ابريل 2007، http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/PressRelease/aido_a.pdf، 18 أغسطس 2008.

إذ أن الاقتصاد الفلسطيني في حالة حصار دولي أضيف إلى الحصار الإسرائيلي، و انسداد الأفق في إيجاد مصادر بديلة في أسواق العمل العربية، وفي هذه الأثناء تعاني السلطة الوطنية الفلسطينية من ضيق مالي شديد بسبب الظروف الصعبة والحصار، فالعاملون في القطاع العام لم يتلقوا رواتبهم بصفة شهرية منتظمة منذ فترة طويلة، والبطالة مرتفعة بالإضافة إلى ضيق الظروف المعيشية وفرص الانفراج الاقتصادي على المدى المنظور، الذين يعملون في إسرائيل يشكلون خمس العاملين الفلسطينيين، وبالتالي أثر ذلك على العاملين بالقطاع الخاص المحلي من جراء فقدان الواردات والمدخولات التي كانت ترد من قطاع العمل في إسرائيل والمستوطنات، ودخل سوق العمل الفلسطيني منذ أيلول 2000 أزمة حادة لغاية الآن (مركز الإحصاء الفلسطيني، 2007).

قام الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بتنفيذ مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني، تم جمع البيانات في الفترة الواقعة ما بين 2005/12/14 و 2006/1/19، حيث يستند هذا المسح إلى عينة طبقية عنقودية مساحية، بلغت 10,750 أسرة مكتملة في الأراضي الفلسطينية منها 3,668 أسرة لديها خريج تعليم عالي أو تدريب مهني واحد على الأقل، وقد بلغ عدد الخريجين الإجمالي في العينة 5226 شخصاً في الأراضي الفلسطينية، وتعتبر هذه العينة كافية للنشر على مستوى المنطقة وعلى مستوى المحافظات لبعض المؤشرات الأساسية. وفيما يلي أهم النتائج التي خرج بها المسح (مركز الإحصاء الفلسطيني، 2006).

1.6.1 الالتحاق بالتعليم:

يقدر عدد خريجي التدريب/التعليم المهني والدبلوم المتوسط فأعلى 300 ألف خريج في الأراضي الفلسطينية، قدر عدد الأشخاص الملتحقين حالياً بالتعليم من بين الأفراد (15 سنة فأكثر) ب 181 ألف في قطاع غزة (مركز الإحصاء الفلسطيني، 2006).

1.6.2 المؤهل العلمي:

أشارت النتائج إلى أن أعلى معدل للمشاركة في القوى العاملة من بين الأفراد الخريجين (15 سنة فأكثر) في الأراضي الفلسطينية سجلت للأفراد الذين يحملون شهادة بكالوريوس فأعلى، حيث وصلت النسبة إلى 90.7% في قطاع غزة (مركز الإحصاء الفلسطيني، 2006).

1.6.3 معدل البطالة:

أشارت النتائج إلى أن أعلى معدل للبطالة للأفراد الخريجين (15 سنة فأكثر) في الأراضي الفلسطينية سجلت للأفراد الذين يحملون شهادة تعليم/تدريب مهني حيث وصلت النسبة إلى 41.2% في قطاع غزة، في حين سجل أدنى معدل للبطالة بين الأفراد الذين يحملون شهادة بكالوريوس فأعلى 27.9% في قطاع غزة. وحسب إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007، التوزيع النسبي للعاملين ومعدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة 2000 - 2007 (مركز الإحصاء الفلسطيني، 2006).

الجدول رقم (2.1.2)

التوزيع النسبي للعاملين ومعدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب القطاع والمنطقة 2000 - 2007

| القطاع والمنطقة | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| التوزيع النسبي للعاملين حسب القطاع: | | | | | | | | |
| قطاع غزة: | | | | | | | | |
| قطاع عام | 31.3 | 41.5 | 36.8 | 30.5 | 37.1 | 38.1 | 41.6 | 39.1 |
| قطاع خاص | 55.8 | 56.6 | 60.7 | 66.2 | 61.8 | 61.5 | 58.4 | 60.9 |
| إسرائيلي والمستوطنات | 12.9 | 1.9 | 2.5 | 3.3 | 1.1 | 0.4 | - | - |
| المجموع | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| معدل الأجر اليومي بالشيكل للمستخدمين بأجر حسب القطاع: | | | | | | | | |
| قطاع غزة: | | | | | | | | |
| قطاع عام | 55.0 | 55.5 | 56.6 | 58.2 | 62.9 | 69.3 | 79.4 | 76.4 |
| قطاع خاص | 49.1 | 51.4 | 52.0 | 47.5 | 51.5 | 51.7 | 52.7 | 53.2 |

| | | | | | | | | |
|------|------|------|-------|-------|------|------|-------|---------------------|
| - | - | - | 122.4 | 106.6 | 96.7 | 62.3 | 117.1 | إسرائيل والمستوطنات |
| 65.4 | 69.1 | 62.2 | 59.1 | 55.5 | 56.3 | 54.2 | 64.1 | المجموع |

المصدر: مركز الإحصاء الفلسطيني، 2007.

18 أغسطس 2008، http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/Documents/lab015.htm

الجدول رقم (2.1.3)

نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة (التعريف الموسع)

2007-2000

| معدل البطالة حسب التعريف الموسع | نسبة المشاركة في القوى العاملة حسب التعريف الموسع | المنطقة والسنة |
|------------------------------------|--|----------------|
| قطاع غزة | | |
| 32.0 | 44.6 | 2000 |
| 47.8 | 42.1 | 2001 |
| 48.1 | 41.1 | 2002 |
| 36.4 | 41.7 | 2003 |
| 39.9 | 39.2 | 2004 |
| 35.2 | 39.4 | 2005 |
| 39.9 | 39.2 | 2006 |
| 35.2 | 41.2 | 2007 |

المصدر: مركز الإحصاء الفلسطيني، 2007.

18 أغسطس 2008، http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/Documents/lab022.htm

1.7 واقع التعليم المهني في فلسطين

1.7.1 لمحة تاريخية:

تعود نشأة نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين إلى ما قبل (144) عاماً، عندما سمحت الحكومة العثمانية للسكان والطوائف عام 1856 بإنشاء المدارس التي تراها مناسبة لرعاياها، فانتشرت المدارس العربية الإسلامية الخاصة والمدارس التبشيرية الأجنبية، فأنشئ عام 1860 مدرسة دار الأيتام السورية الألمانية "مدرسة شنلر" كأول مدرسة أجنبية اهتمت بالتدريب المهني والحرفي واليدوي بإنشاء عدد من المشاغل للتدريب كالخياطة والنجارة والحدادة، وتجليد الكتب والطباعة وصناعة الأحذية، والخراطة وصناعة الفخار، وكانت تهدف إلى تمكين الأيتام من إعالة أنفسهم عن طريق اكتساب مهنة ما. وفي عام 1863، أنشئت مدرسة السلزيان في بيت لحم كمدرسة مهنية لتحقيق الأهداف نفسها لمدرسة شنلر. وفي عهد الانتداب البريطاني، أنشئت دار الأيتام الإسلامية في القدس عام (1922) تحت إشراف المجلس

الإسلامي الأعلى في فلسطين، كمدرسة صناعية لمساعدة الأيتام والمعوزين في توفير حياة كريمة عن طريق اكتساب مهنة معينة في هذه المدرسة. وأنشئت مدرسة خضوري الزراعية عام (1930) في طولكرم، لتدريب طلبة القرى العرب الذين أنهوا الدراسة الابتدائية على أسلوب الزراعة العامة لمدة سنتين دراسيتين، أصبحت ثلاث سنوات عام 1943، ويعود الخريجون كمزارعين ناجحين ليعملوا في قراهم وليدربوا غيرهم من المواطنين. وفي عام 1933 أنشئت أول مدرسة مهنية حكومية في حيفا، وأنشئ أول مركز تدريب في القدس عام 1948 عن طريق الاتحاد اللوثري. وقد نقل إلى بيت حنينا في عام 1964، وكان معظم الطلبة المسجلين في هذا المركز من الأيتام وأولاد العائلات الفقيرة واللاجئين (أبو لغد، 1997، ص43).

أما الدور الأهم في تطوير التعليم المهني من هذه الفترة فقد قامت به وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين، التي أنشأت مركزين للتدريب المهني في مستوى مرحلة التعليم الثانوي، أحدهما في قلنديا سنة 1953 والآخر في غزة سنة 1954، وقد أنشئ هذان المركزان لتأهيل أبناء اللاجئين مهنيًا بحيث يتمكنوا من إعالة أنفسهم وأسراهم بكرامة (معياري، 1991، ص5).

ومنذ عام 1958، إبان الحكم الأردني، غطى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني مرحلة التعليم الثانوية ومرحلة التعليم العالي تحت مظلة وزارة التربية والتعليم الأردنية، حيث أنشأت الحكومة ووكالة الغوث الدولية عدداً من المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني وكليات المجتمع. إضافة إلى المؤسسات الخاصة ووكالة الغوث فقد دخل في الستينات عامل جديد على التعليم الصناعي. لقد بدأت وزارة التربية والتعليم الأردنية تهتم بالتعليم الصناعي، فأنشأت عدداً من المدارس الصناعية في المملكة من ضمنها المدرسة الثانوية الصناعية في نابلس سنة 1962، ثم لحقتها دار اليتيم العربي، وهي مؤسسة خاصة، فأنشأت المدرسة الصناعية الثانوية في القدس عام 1965. كذلك أنشأت وزارة التربية والتعليم الأردنية مراكز للنشاط الصناعي في (23) مدرسة إعدادية للحرف اليدوية في الحدادة والنجارة وأحياناً على الكهرباء البسيطة، وكان الهدف من هذه المراكز هو توليد حب العمل اليدوي لدى الطالب وتشجيعه على ممارسته دونما خجل، وإعطاء الطالب فكرة أولية عن التعليم الصناعي، قد تؤدي إلى أن يتجه إلى الالتحاق بالمدارس الصناعية بعد إنهائه المرحلة الإعدادية (معياري، 1991، ص6).

لقد عانى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني مثل غيره من النظم على يد الاحتلال الإسرائيلي نتيجة حرب 1967، ولا زال هذا النظام يعاني إلى الآن، إذ يفتقر إلى الإدارة الموحدة والتشريعات الفعالة، وما زال يحمل سمات الماضي، إضافة إلى الإهمال المتعمد خلال

فترة الاحتلال، وتوجيهه لخدمة الاقتصاد الإسرائيلي عن طريق إنشاء مراكز تدريب مهنية تقليدية تنظم دورات تدريبية قصيرة من 3:8 أشهر، غالباً في مجال الإنشاءات مثل البناء والطوبار، والتبليط، والقصارة، والخراطة والحدادة والنجارة والخياطة والدهان وتجليس السيارات ليعمل الخريجون في إسرائيل كعمال محدودي المهارات، وبأجور منخفضة، وبذلك يتم استنزاف المواد البشرية الفلسطينية، وبأقل مردود للاقتصاد الفلسطيني (حشوة وآخرون، 1997، ص18).

وأنشأت السلطات الإسرائيلية ثلاث مدارس صناعية ثانوية، ففي عام 1973 أقامت سلطات الحكم العسكري مدرسة دير دبوان الثانوية الصناعية في رام الله، وفي نفس الفترة أقامت بلدية القدس بالتعاون مع وزارة العمل الإسرائيلية ومؤسسة "أورط" للتعليم الصناعي مدرسة عبد الله بن الحسين الثانوية الصناعية في رام الله، وأخيراً أقامت السلطات الإسرائيلية المدرسة الصناعية الثانوية في طولكرم وهكذا. كما تم تحويل المشروع الإنشائي العربي في أريحا إلى مدرسة صناعية ثانوية عام 1985 (معياري، 1991، ص6).

وقد أولت السلطة الوطنية الفلسطينية حينما قدمت إلى أرض الوطن التعليم المهني كل الاهتمام والرعاية فحرصت على إنشاء العديد من المدارس المهنية إيماناً منها بأهمية هذا القطاع من التعليم ودوره في الاقتصاد الوطني، فأنشأت ست مدارس في الضفة والقطاع وكان منها أربع في الضفة الغربية وهي مدرسة جنين الثانوية الصناعية، مدرسة قلقيلية الثانوية الصناعية ومدرسة سلفيت الثانوية الصناعية ومدرسة بنات دورا الثانوية المهنية، ومدرستان في قطاع غزة وهي مدرسة دير البلح الثانوية الصناعية ومدرسة بنات غزة الثانوية المهنية وقد استقطبت هذه المدارس العديد من الطلبة والطالبات في تخصصات مختلفة (إدارة العامة للتعليم المهني والتقني، وزارة التربية والتعليم، 2005).

1.7.2 واقع التعليم والتدريب التقني والمهني:

تعد أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني حديثة العهد مقارنة بأنظمة التربية والتعليم الأخرى، فقد ظلت البلدان العربية تولي التعليم العام جل اهتمامها وعنايتها على حساب أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني، مما أدى بالترامك إلى تكوين نظرة سلبية نحو الإعداد المهني ومؤسساته من حيث كونه ملاذاً لمن لم تسعفهم الحظوظ للاستمرار في التعليم العام ومواصلته إلى التعليم العالي. بدأت منذ السبعينات من القرن العشرين إرهاصات تطوير أنظمة الإعداد المهني والتقني من حيث السياسات والأهداف والهيكلية والبرامج والأنماط والمستويات، بهدف توسيع آفاقها وتحسين نوعية مخرجاتها (نواتجها) لتصبح أكثر مواكبة وتلبية لاحتياجات ميادين

العمل والتنمية ومتطلباتها. وانعكست آثار هذا الاهتمام في زيادة الطاقة الاستيعابية لهذه الأنظمة عن طريق إنشاء معاهد ومراكز تدريب جديدة أو زيادة طاقة استيعاب القائم منها، كما انعكست آثاره أيضاً في تحسين الكفاءة الداخلية لبعض هذه الأنظمة، ولكن ما تزال فاعليتها (كفاءتها الخارجية تمثل نقطة ضعفها، وتحتاج إلى بذل مزيد من الجهود المكثفة والمخطط لها لتحقيق قفزة نوعية ليس فقط في مجال تحسين مدى ارتباطية برامجها بمتطلبات ميادين العمل الكمية والنوعية، لكي تحدث التغيير المطلوب في أساليب العمل والإنتاج، أي مواكبة التطور التقني واستثمار نواتجه في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين وسوق العمل (مصطفى، 2001، ص28).

1.7.3 التدريب المهني كنظام:

التدريب المهني عملية منظمة لها مدخلاتها ومخرجاتها، وينطبق عليه ما ينطبق على سائر الأنظمة الفنية والإدارية الأخرى إلا أن ما يميز التدريب هو أنه نظام محوره وموضع اهتمامه والفاعل فيه بشكل أساسي الإنسان متدرباً ومدرباً ومخططاً ومقوماً، المدخل الرئيس في نظام التدريب هو الأفراد المنوي تدريبهم وذلك بتزويدهم وإكسابهم الخبرات التي من شأنها أن تمكنهم من أداء المهام المتعلقة بعمل ما أو ترفع من مستوى أدائهم وكفاءتهم وطبقاً 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 (جابر، 2001، ص16).

1.7.4 هيكل نظام التعليم والتدريب المهني:

إن منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين -رغم صغر حجمها- تعد منظومة مشتتة، من حيث أنواع المؤسسات وأهدافها وجهات الإشراف والمسؤولية، والإطار التاريخي الذي تشكلت فيه. وتتقسم برامج التعليم والتدريب المهني التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني إلى نوعين أساسيين هما: (حشوة، 1998، ص16).

1.7.4.1 برامج نظامية (رسمية):

وهي البرامج التعليمية والتدريبية التي تتسم بالخصائص التالية:

1. مقدمة من قبل وزارة التربية والتعليم العالي.
2. تحدد حداً أولاً لمؤهلات المدربين.
3. لها متطلبات دخول واضحة للمتدربين.

4. يمنح الخريجون شهادة رسمية معترف بها.
5. لها مدة زمنية ثابتة.
6. لها مناهج ثابتة ومحددة سلفاً ومعترف بها.
7. شهاداتها معترف بها من قبل أنظمة الخدمة المدنية كمؤهلات مصنفة.

والمؤسسات التي تقدم هذا النوع من البرامج هي:

1. كليات المجتمع مثل (كلية تدريب غزة - الأونروا) والكليات التقنية.
2. المدارس الثانوية المهنية.

1.7.4.2 البرامج غير النظامية (شبه الرسمية):

وهي البرامج التعليمية والتدريبية التي تتسم بالخصائص التالية:

1. مقدمة من مؤسسات مختلفة أو وزارات غير وزارة التربية والتعليم أو وزارة التعليم العالي.
2. لها مدد مختلفة.
3. ليس لها مناهج محدد سلفاً ومنهاج غير مرتبط بمناهج أخرى.
4. لا يوجد حد أدنى لمؤهلات المدربين فيها.
5. يمنح الخريج منها شهادة معترف بها جزئياً.

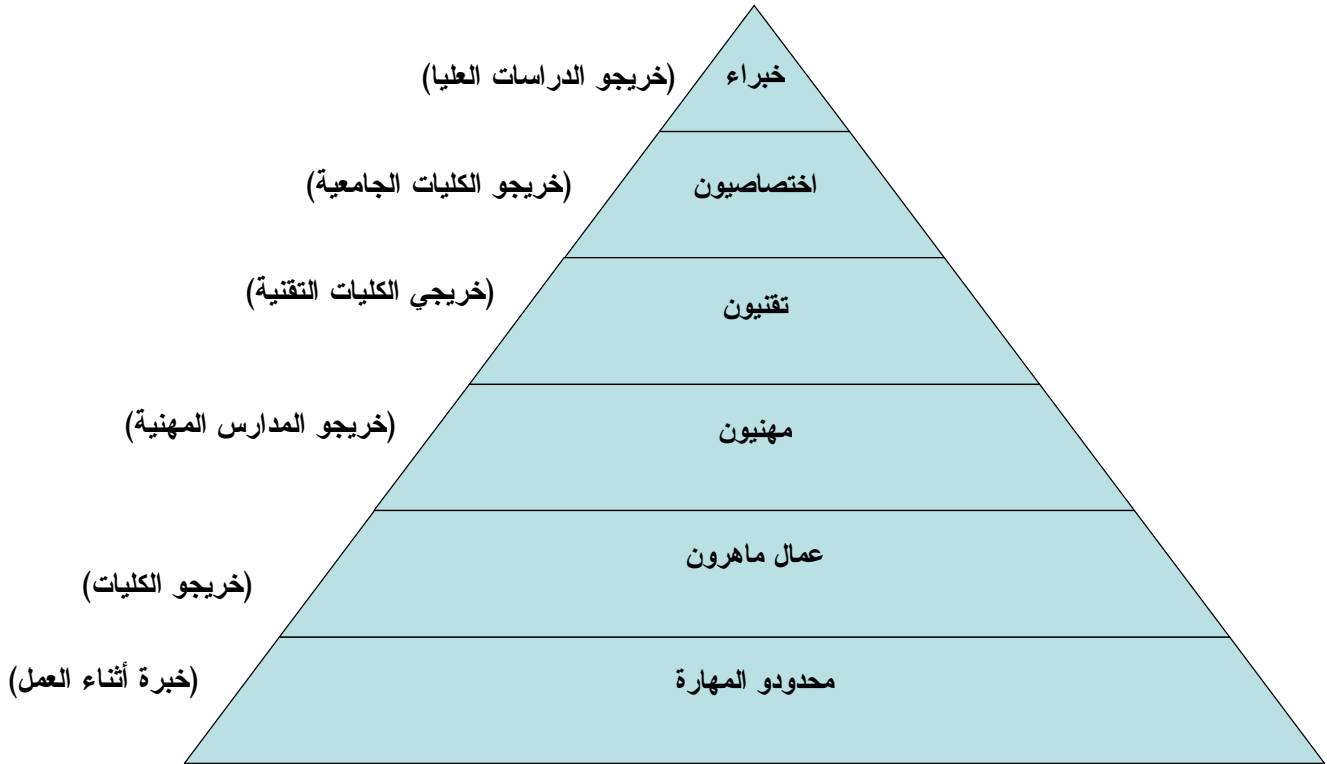
ومن المؤسسات التي تقدم هذه البرامج:

1. مراكز التدريب المهني التابع لوزارة العمل.
2. مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية.
3. مراكز التدريب طويل الأمد (منها ما يتبع جمعيات خاصة).
4. المؤسسات التنموية والمنظمات الأهلية والدولية.
5. الجمعيات الخيرية الموفرة للتدريب.
6. مراكز التدريب الخاصة (المراكز الثقافية).
7. مؤسسات حكومية تقدم تدريباً خاصاً.

إن تنظيم القوى العاملة في قطاعات العمل المختلفة على شكل هرم تكون قاعدته فئة العمال محدودي المهارة على اعتبار أنه لم يتوفر لهؤلاء أي إعداد تدريبي سوى ما اكتسبوه من خبرة أثناء عملهم، يليهم خريجو مراكز التدريب المهني، وهؤلاء يمكن اعتبارهم عمالاً ماهرين إذا ما تسنى لهم اكتساب خبرة عملية، أما خريجو المدارس المهنية على اختلاف أنواعها فيشكلون مستوى مهنيين، إذ إن هؤلاء أمضوا في الدراسة المهنية سنتين وهي المرحلة الثانوية المهنية وبعضهم قد يكون درس المرحلة الأساسية العليا وبعضاً من أساسيات التعليم المهني، كما أن اجتيازهم لامتحان الثانوية المهنية العامة بنجاح يؤهلهم إلى هذا المستوى في هرم القوى العاملة، أما خريجو كليات المجتمع فيشكلون مستوى فنيين بينما يشكل خريجو الكليات الجامعية مستوى اختصاصيين، ويُنظر إلى الذين يواصلون دراستهم العليا على أنهم خبراء (عطوان، 2001، ص26).

شكل رقم (2.1.2)

هرم تنظيم القوى العاملة في قطاعات العمل المختلفة



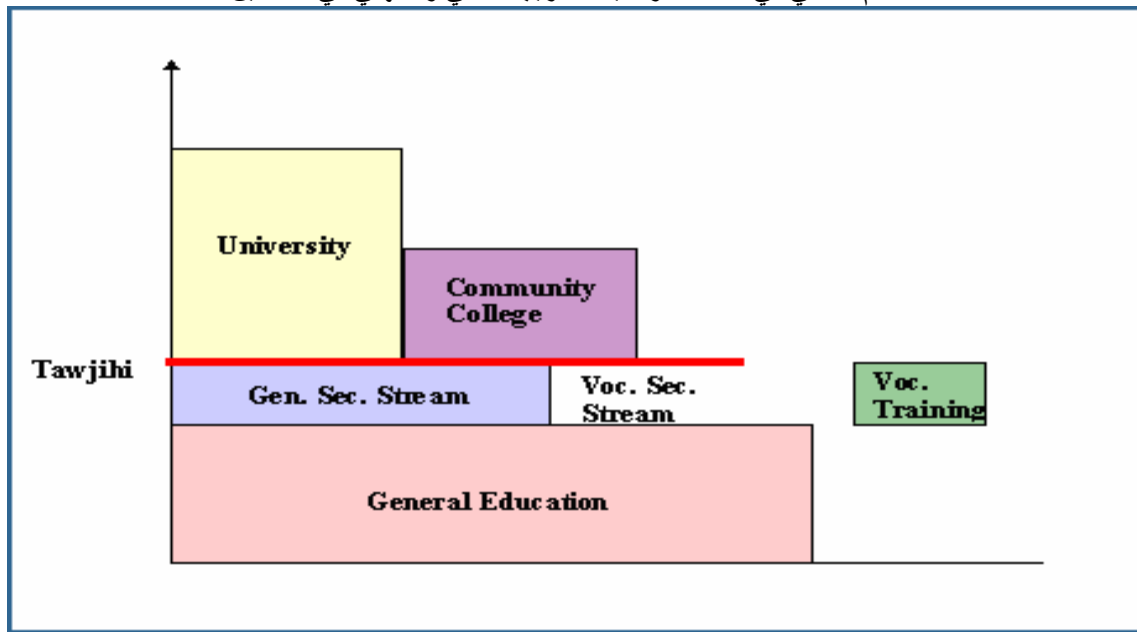
المصدر: عطوان، أحمد، "مدخل إلى التدريب المهني"، معهد تدريب المدربين، رام الله: فلسطين، 2001، ص26.

1.8 الخطة الوطنية للتدريب المهني في فلسطين:

تشكلت لجنة مكونة من وزارتي التعليم العالي و العمل بالإضافة إلى بعض المسؤولين في مجال التدريب التقني والمهني من القطاع الخاص و المؤسسات غير الربحية و الممولين الأجانب وتم إعادة تنظيم هيكلية نظام التعليم التقني والمهني في فلسطين كما هو موضح في الأشكال التالية (الوكالة الألمانية للتنمية، 14 أغسطس 2008):

شكل رقم (2.1.3)

النظام الحالي في الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني في فلسطين



المصدر: الوكالة الألمانية للتنمية، 2007

www.tvet-pal.org/about/intro.html، 14 أغسطس 2008.

بعد انتهاء الطالب مرحلة التعليم الأساسي "صف عاشر" يكون أمامه الخيارات التالية: (الحنثاوي، واثق، مقابلة، كلية جنين للتدريب المهني، 20 مايو 2008).

1. الالتحاق بالتعليم الأكاديمي (علمي أو أدبي) ومن ثم الالتحاق بالجامعة.
2. الالتحاق بالتعليم المهني لمدة سنتين، بعدها يتقدم الطالب لامتحان الثانوية العامة/الفروع المهنية، وبعد اجتياز الطالب للامتحان يكون أمامه إحدى المسارات الثلاث: أما الالتحاق بسوق العمل مباشرة حيث يكون الطالب قد اكتسب المهارات والخبرات الخاصة بمهنته، أو الالتحاق بإحدى الكليات التقنية أو الجامعات لإتمام دراسته الجامعية في مجال تخصصه ومن ثم الالتحاق بسوق العمل، أو الالتحاق بسوق العمل وفي نفس الوقت الالتحاق بالجامعات التي تقدم نظام التعليم المفتوح.

3. الالتحاق بالتدريب المهني من خلال مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل أو من خلال مراكز التدريب التابعة للمؤسسات غير الحكومية، وبعد ذلك بسوق العمل مباشرة في مجال مهنته، مدة التدريب تكون عام، ومن هنا لابد من الإشارة الى أن الخريج من هذه المراكز لا يستطيع اكمال دراسته الجامعية الا بعد أن يجتاز امتحان الثانوية العامة.

1.8.1 النظام الجديد سوف يوفر نقوى العمل الفلسطينية: (الوكالة الألمانية للتنمية، 14 أغسطس 2008).

1. فرص تدريب حسب سوق العمل.
2. نظاماً مهيكلاً قادراً على التأقلم بسرعة مع التغير في الظروف واحتياجات السوق.
3. جودة عالية في التعليم من خلال شمولية واستمرار في تدريب المدرسين وتطوير المناهج.
4. وضعاً مالياً آمناً ومستقل لنظام التدريب التقني والمهني.
5. عدالة في التوزيع بالنسبة للملتحقين من الفئات غير المرغوبة.

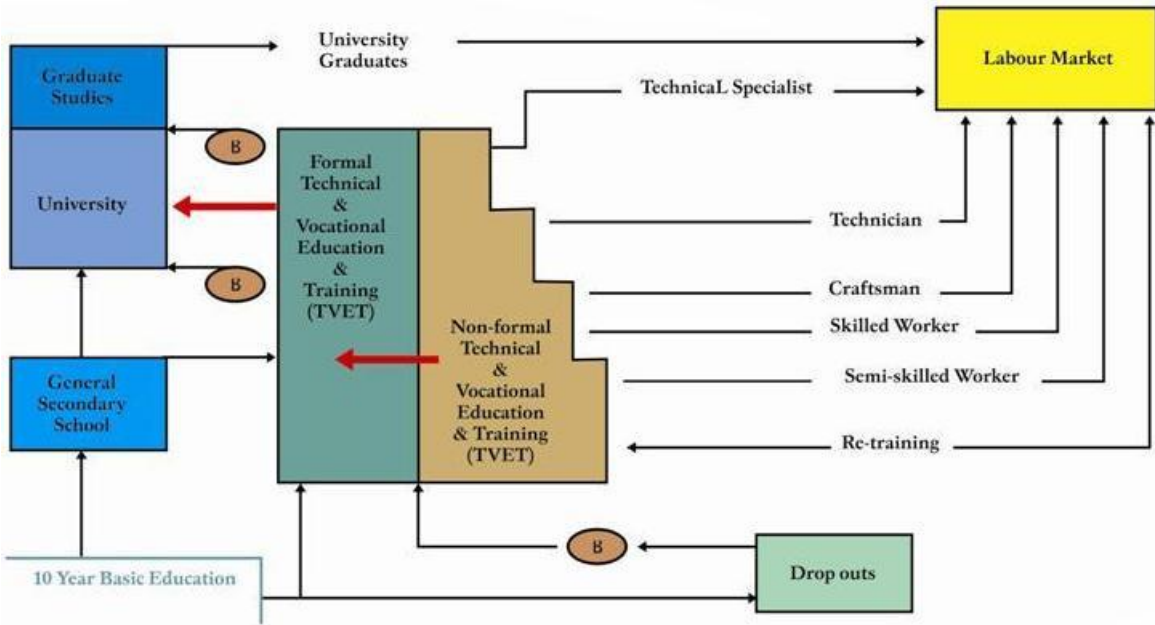
من أجل فهم النظام الجديد للتعليم المهني والتقني ومعرفة الفرق بينه وبين النظام الحالي لابد من توضيح أمرين هما: (الحتاوي، واثق، مقابلة، كلية جنين للتدريب المهني، 20 مايو 2008).

1. النظام الجديد سوف يتبنى نظام الوحدات التدريبية المتكاملة (Modular System) في بناء وتشكيل مناهج التعليم المهني، بحيث يمكن تعديل منهاج البرنامج التدريبي بتغيير أو تطوير أو الغاء عدد من هذه الوحدات بسهولة وحسب الحاجة.
2. في هذا النظام يستطيع الطالب أن يكمل دراسته أو تدريبيه بغض النظر عن عمره أو وضعه العلمي أو الأكاديمي السابق، ولكن بشرط اجتياز عدد معين من الوحدات التدريبية المتكاملة (Modular System) بنجاح، وهنا لا يكون الطالب مقيد بفترة زمنية محددة كما هو في النظام الحالي وإنما يوجد مرونة في هذا السياق، وبعد اجتياز الطالب لعدد معين من هذه الوحدات يتقدم بعدها لامتحان شامل نظري وعملي وفي حال نجاحه يكون أمامه عدة خيارات: اما الالتحاق بسوق العمل ليعمل في مجال تخصصه أو اكمال دراساته الجامعية أو أن يعمل ويكمل دراسته في الجامعات ذات التعليم المفتوح.

1.8.2 النظام المعدل تحت إشراف السلطة الوطنية الفلسطينية:

شكل رقم (2.1.4)

النظام المعدل في الخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني في فلسطين



المصدر: الوكالة الألمانية للتنمية، 2007

14 أغسطس 2008، www.tvet-pal.org/about/intro.html

ملخص المبحث الأول - الفصل الثاني

هدفنا في هذا الفصل التعرف على الإطار النظري للدراسة بالتحدث عن مفهوم التدريب التقني والمهني، وأهدافه وأساليبه من حيث التدريب خارج مكان العمل والتدريب في مكان العمل، لارتباطها الوثيق بموضوع الدراسة، وبالعوامل المؤثرة على خلق فرص العمل، ومن ثم تطرقنا الى مسار التدريب من حيث النمطين المركب والمؤسسي، ثم كان من الأهمية الحديث عن الوضع العام لسوق العمل والتعليم في قطاع غزة وبعض المؤشرات الاحصائية الخاصة بالبطالة والقوى العاملة حسب احصائيات مركز الاحصاء الفلسطيني، ثم واقع التعليم المهني في فلسطين من حيث تاريخ نشأته، والتدريب كعملية منظمة لها مدخلاتها ومخرجاتها، وهيكل نظام التدريب المهني كبرامج نظامية كما في كلية مجتمع تدريب غزة وغير نظامية كما في المنظمات الأهلية. وفي النهاية تم الحديث عن الخطة الوطنية للتدريب المهني في فلسطين من حيث نظامه الحالي ونظامه الجديد وما سيوفره من ميزات للقوى العاملة. وذلك حتى نستطيع الانتقال بالحديث عن كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا موضوع الدراسة في المبحث الثاني للفصل الأول.

المبحث الثاني كلية تدريب غزة - الأونروا

- 2.1 المقدمة:
- 2.2 نبذة مختصرة عن الأونروا
 - 2.2.1 دائرة التربية والتعليم
 - 2.2.2 كلية تدريب غزة - وكالة الغوث الدولية للاجئين
- 2.3 مناهج الدراسة:
 - 2.3.1 الأقسام التقنية (الفنية)
 - 2.3.2 الأقسام المهنية
- 2.4 الدورات القصيرة
- 2.5 التوظيف والتوجيه المهني
- 2.6 التطلعات المستقبلية للكلية

كلية تدريب غزة - الأونروا

2.1 المقدمة:

اهتم مجتمع اللاجئين الفلسطينيين بالتعليم اهتماماً كبيراً منذ أمد بعيد بوصفه المفتاح الأمل لمستقبل أفضل. وعلى الرغم من الظروف الصعبة التي يتعرض لها الفلسطينيون في أغلب الأحوال، فإنهم إحدى أكثر الجماعات التي تتلقى تعليماً عالياً في الشرق الأوسط، وقد تحقق هذا الإنجاز إلى حد كبير بفضل مساهمة وكالة الأمم المتحدة للإغاثة والتشغيل (الأونروا) United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (UNRWA)، في تعليم عدة أجيال من أبناء الشعب الفلسطيني، داخل فلسطين وفي بعض أقطار الشتات العربية المجاورة، من خلال دائرة مختصة بالتربية والتعليم (وكالة الغوث الدولية، 24 أغسطس 2008).

2.2 نبذة مختصرة عن الأونروا:

في أعقاب الصراع العربي الإسرائيلي عام 1948، تأسست وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 302 (خامسا) في 8 ديسمبر/كانون أول عام 1949 لغرض تقديم الإغاثة المباشرة وبرامج التشغيل للاجئين الفلسطينيين. وقد بدأت الوكالة عملياتها الميدانية في أول مايو/أيار عام 1950، وفي غياب حل لمشكلة اللاجئين الفلسطينيين، تقوم الجمعية العامة بالتجديد المتكرر لولاية الأونروا، ويمتد آخر تجديد حتى 30 يونيو/حزيران 2008. ومنذ نشأتها تقدم الأونروا خدماتها في أوقات تتسم بالهدوء النسبي تارة وتسودها أعمال العنف تارة أخرى في الشرق الأوسط، فقد وفرت الغذاء والسكن والملبس لعشرات الآلاف من اللاجئين الفارين، وقامت في الوقت نفسه بتوفير التعليم والرعاية الصحية لمئات الآلاف من أبناء اللاجئين. وتتبوأ الأونروا مكانة متفردة في إطار التزامها الدائم نحو مجموعة واحدة من اللاجئين وإسهاماتها في تحقيق الرفاهية والتنمية البشرية لأربعة أجيال من اللاجئين الفلسطينيين. وقد تدرجت الوكالة في تكيف برامجها لتلبية الحاجات المتغيرة للاجئين وذلك في ضوء نشأتها الأساسية كمنظمة مؤقتة. واليوم، تعد الأونروا أكبر الهيئات العاملة على توفير الخدمات الرئيسية، في مجالات التعليم والصحة والإغاثة والخدمات الاجتماعية، لما يربو على 4.1 مليون لاجئ فلسطيني مسجلين في الشرق الأوسط.

وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) هي وكالة إغاثة وتنمية بشرية تعنى بتوفير التعليم والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والمعونة الطارئة لما يربو على أربعة ملايين لاجئ يعيشون في قطاع غزة والضفة الغربية

والأردن ولبنان والجمهورية العربية السورية. تعد الأونروا إلى حد بعيد أكبر وكالة تابعة للأمم المتحدة تعمل في الشرق الأوسط حيث يبلغ عدد موظفيها 25000 موظف يكاد يكون معظمهم من اللاجئين الفلسطينيين أنفسهم الذين يعملون بشكل مباشر لمصلحة مجتمعاتهم في وظائف المدرسين والأطباء والممرضات والأخصائيين الاجتماعيين. (وكالة الغوث الدولية، 24 أغسطس 2008).

2.2.1 دائرة التربية والتعليم:

تتمثل رسالة دائرة التربية والتعليم بالأونروا، في العديد من الأهداف الإستراتيجية، يأتي في مقدمتها تزويد أبناء اللاجئين الفلسطينيين بالمعرفة والمهارات والكفايات والاتجاهات والقيم الضرورية، طبقاً لاحتياجاتهم التربوية وهويتهم وتراثهم الثقافي، بما يمكنهم من تحسين مستوى حياتهم والارتقاء بمجتمعاتهم كمواطنين ينتمون إلى المجتمع الفلسطيني والعربي والعالمي، وذوي توجه قيمى ومهنى، أكفاء في مهارات التواصل وحل المشكلات، قادرين على التفكير الإبداعي والتفكير الناقد، مزودين بالعلوم والإنسانيات والتكنولوجيا.

وفي ضوء ذلك يحتل موضوع إعداد المعلم الفلسطيني وتأهيله في أثناء الخدمة مكاناً بارزاً في اهتمامات وأولويات دائرة التربية والتعليم بالأونروا (تتألف الدائرة من أربعة أقسام هي: التعليم العام، معهد التربية، التعليم المهني والتقني والتدريبي، التخطيط والإدارة التربوية)، باعتباره استثماراً للموارد البشرية، فهو أحد السبل المهمة لخلق كادر مؤهل من المعلمين، والمعلمات، ومديري المدارس، والقياديين التربويين المزودين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات والأساليب المختلفة والمتجددة التي تساعد في تحسين مهاراتهم وقدراتهم وتطويرها، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، وبالتالي رفع مستوى كفايتهم وأدائهم بما يسهم في الارتقاء بنوعية التعليم، ويعود بالنفع على أبناء فلسطين، ويتم ذلك من خلال عدة برامج تدريبية ينفذها مركز التطوير التربوي بدائرة التربية والتعليم في كل ميدان من الميادين الخمسة التي تعمل فيها الأونروا، حيث قامت دائرة التربية والتعليم بإنشاء مراكز التطوير التربوي في هذه الميادين، من خلال تحديد الحاجات التدريبية المناسبة لكل فئة، حيث أنشئ مركز في الأردن وآخر في غزة عام 1974، ثم أقيمت ثلاثة مراكز أخرى في كل من سوريا ولبنان والضفة الغربية عام 1980، وكان الهدف الرئيس لإنشاء هذه المراكز هو تحقيق التحسين النوعي للنظام التعليمي من خلال قيامها بتطبيق الاتجاهات التربوية المعاصرة والحديثة، والعمل على توظيف مصادر التعليم والتكنولوجيا الحديثة إلى أقصى حد ممكن من أجل تحسين نوعية التعليم والتعلم لأبناء اللاجئين الفلسطينيين (جبران، 2006، ص3).

2.2.2 كلية تدريب غزة - وكالة الغوث الدولية للاجئين:

انبثاقا من فلسفة وكالة الغوث الدولية لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين والتي تتمثل في مساعدة اللاجئين الفلسطينيين وتأهيلهم فقد ارتأت تأسيس "كلية مجتمع تدريب غزة" (مركز التدريب المهني سابقا) في العام 1953م لتقديم خدمة التعليم التقني والتدريب المهني المتميز الذي يعد خريجا مؤهلا يستطيع المنافسة في الحصول على فرص التوظيف المتاحة في سوق العمل لتحقيق العيش الكريم لمجتمع اللاجئين الفلسطينيين. وبناء على ذلك فان المهمة الرئيسة للكلية تتبلور في تحقيق رسالة مؤداها إعداد وتنفيذ برامج تقنية ومهنية متنوعة ومتخصصة تلبي حاجات السوق المحلي والإقليمي وتواكب التطورات التكنولوجية وتزود أبناء اللاجئين الفلسطينيين بالمعارف والمهارات والاتجاهات المرغوبة للحصول على فرص عمل مناسبة من خلال تطوير الجودة والنوعية بالكلية، ومن ثم تبلورت الأهداف الإستراتيجية التالية: (كلية مجتمع تدريب غزة-الأونروا، 16 يوليو 2009).

1. تحقيق درجة عالية من الموائمة بين برامج التعليم والتدريب من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى.
2. تطوير الأساليب والتسهيلات والموارد التعليمية والتدريبية بما يتناسب مع التطورات الحديثة.
3. جذب أفضل المؤهلات والخبرات للقيام بالعملية التعليمية والتدريبية والعمل على تحسين كفاءتها بشكل مستمر.
4. التطوير المستمر لمعايير قبول المتدربين ومتابعتهم أثناء العملية التدريبية وبعدها.
5. تعزيز القدرات الإدارية والإشرافية لمواكبتها للمفاهيم الحديثة في الإدارة والإشراف.
6. توفير آليات تحقق اقتصاديات التعليم والتدريب والتقييم الذاتي.
7. ثم أخذت الكلية بالتطور إلى أن وصل عدد التخصصات المهنية فيها حاليا إلى أربعة عشر تخصصا، وقد بدأت الكلية عملها بتخصص مهني واحد هو ميكانيكا السيارات، وبلغ عدد التخصصات الفنية سبعة عشر، وإجمالي قدرتها الاستيعابية يزيد عن 1250 طالب وطالبة. وتتبع الكلية من حيث الإشراف والتمويل لوكالة الغوث الدولية لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين وذلك من خلال دائرة التربية والتعليم بغزة وقسم التعليم التقني والمهني بمقر رئاسة الوكالة بعمان.

لقد تم اعتماد كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا ككلية مجتمع متوسطة من وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي في فلسطين وذلك على مستوى الأقسام التقنية بالكلية.

يمنح الخريج شهادة معتمدة من وكالة الغوث الدولية بالإضافة إلى منح طلبة الأقسام الفنية الذين يجتازون الامتحان التطبيقي الشامل شهادة مصدقة من وزارة التعليم العالي، يمكن لطلاب الأقسام التقنية متابعة تعليمهم العالي لدى الجامعات الفلسطينية وفق نظام التجسير. (بروشور كلية مجتمع تدريب غزة-الأونروا، 2006).

2.3 مناهج الدراسة:

يتم وضع المناهج الدراسية بالكلية على أيدي خبراء متخصصين في رئاسة وكالة الغوث بعمان، بمشاركة الكلية والمؤسسات والهيئات المعنية وذات العلاقة والخبرة، كما يتم أيضا وضع خطة سنوية للدراسة، يتم العمل على تطبيقها مع التطوير والإثراء المستمر للمناهج في شتى التخصصات بالكلية. تحتوي الكلية على برنامجين رئيسيين للتعليم/للتدريب لمدة سنتين دراسيتين يتضمن كل منهما عدة أقسام لتدريب وتعليم الطلبة المهن التي يحتاجها السوق المحلي والإقليمي وهما: (كلية مجتمع تدريب غزة-الأونروا، 16 يوليو 2009).

2.3.1 الأقسام التقنية (الفنية):

بلغ عدد التخصصات سبعة عشر تخصصا:

الجدول رقم (2.2.1)

تخصصات الأقسام التقنية

| | |
|---------------------------|--|
| التجارة وإدارة المكاتب | الهندسة المعمارية |
| التجارة والمناجزة | التصميم الجرافيكي |
| السكرتارية التنفيذية | تصميم وتفصيل الأرياء |
| إدارة مالية وبنوك | الالكترونيات الصناعية وتكنولوجيا الحاسوب |
| البرمجيات وقواعد البيانات | الاتصالات |
| الهندسة المدنية | تكنولوجيا الحاسوب |
| العلاج الطبيعي | ميكاترونيك |
| هندسة بحرية | الصحة والسلامة المهنية |
| | تكنولوجيا التصنيع الغذائي |

المصدر: جرد بواسطة الباحثة

ويشتمل برنامج الدراسة على العديد من المساقات الدراسية اللازمة لإكساب المهارات الأساسية للمهنة حيث تبلغ نسبة التدريب العملي حوالي 50% من إجمالي ما يتعلمه الطالب،

ويمارس الطالب التدريب العملي في ورش عمل خاصة لكل تخصص إضافة إلى مختبرات عامة تخدم جميع المجالات ومزودة بأحدث الأجهزة والمعدات اللازمة للتدريب وهذه المختبرات هي:

الجدول رقم (2.2.2)

المختبرات

| | |
|---------------------|---------------------|
| مختبر كمبيوتر CISCO | مختبر كمبيوتر/صيانة |
| مختبر كمبيوتر ICDL | مختبر كمبيوتر طباعة |
| مختبر كمبيوتر عام | مختبر هيدروليكي |
| مختبر فحص مواد | مختبر موائع |
| مختبر بيولوجي | مختبر كيمياء |
| مختبر فيزياء | مختبر تصوير ضوئي |

المصدر: جرد بواسطة الباحثة

- يسمح للطالب بالتقدم بطلب للالتحاق بأحد التخصصات التقنية إذا توفرت لديه الشروط التالية:
1. أن يكون الطالب لاجئاً فلسطينياً مسجلاً لدى وكالة الغوث الدولية (إضافة إلى بعض الحالات الاجتماعية الخاصة لغير اللاجئين).
 2. أن يكون الطالب حاصلًا على شهادة الثانوية العامة، وتعطى الأولوية لنفس العام (يحدد معدل الدرجات المطلوبة حسب معدلات النجاح لتلك السنة).
 3. أن لا يتجاوز عمر الطالب عند دخول الكلية عن اثنين وعشرين عاماً.
 4. أن يجتاز المقابلة الشخصية.
- ملاحظة: فرص الالتحاق في البرامج والتخصصات التقنية متساوية لكلا الجنسين.

2.3.2 الأقسام المهنية:

بلغ عدد التخصصات أربعة عشر تخصصاً وهي:

الجدول رقم (2.2.3)

الأقسام المهنية

| | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| التبريد وتكييف الهواء | المباني والطوبار |
| التجهيزات الكهربائية العامة | تشطيب المباني والديكور |
| أنظمة كهرباء السيارات | النجارة وصناعة الأثاث |
| صيانة الآلات المكتبية والحاسوب | التمديدات الصحية والتدفئة المركزية |
| ميكانيكا الديزل والمعدات الثقيلة | صيانة الأجهزة السمعية والبصرية |
| ميكانيكا السيارات | إصلاح هياكل السيارات |
| الخرائط واللحام وتفصيل الألومنيوم | الحدادة واللحام |

المصدر: جرد بواسطة الباحثة

ويشتمل برنامج الدراسة على العديد من المساقات الدراسية اللازمة لاكتساب المهارات الأساسية للمهنة إذ تبلغ نسبة التدريب العملي 67% من إجمالي ما يتعلمه الطالب حيث يمارس التدريب العملي في ورش خاصة لكل تخصص مزودة بكافة الأجهزة والمعدات اللازمة للتدريب ويتم تطويرها وفقاً للتقدم والتطور التكنولوجي للمهنة إضافة إلى المواد النظرية التي يتعلمها الطالب لتعزيز المهارات العملية وتعادل 33% من مجموع ساعات الدراسة والتدريب وهي النظري الصناعي - الرسم الهندسي - اللغة الانجليزية - الرياضيات - العلوم - مبادئ الحاسوب.

يسمح للطالب بالتقدم بطلب للالتحاق بأحد التخصصات المهنية إذا توفرت لديه الشروط التالية:
(بروشور كلية مجتمع تدريب غزة-الأونروا، 2006).

1. أن يكون الطالب لاجئاً فلسطينياً مسجلاً لدى وكالة الغوث الدولية (إضافة إلى بعض الحالات الاجتماعية الخاصة لغير اللاجئين).
2. أن يكون الطالب حاصلاً على شهادة إتمام الدراسة الإعدادية، وتعطى الأولوية لنفس العام (يحدد معدل الدرجات المطلوبة حسب معدلات النجاح لتلك السنة).
3. أن لا يتجاوز عمر الطالب عند دخول الكلية عن تسع عشرة عاماً.
4. أن يجتاز المقابلة الشخصية.

2.4 الدورات القصيرة:

حرصا على تفاعل الكلية مع المجتمع المحلي والمساهمة في تلبية احتياجات مؤسسات وأفراد المجتمع المحلي من التدريب والنمو المهني للموظفين، وتحرص الكلية على إعداد وتنفيذ دورات قصيرة بالتنسيق مع المؤسسات المحلية ذات العلاقة، ويتم ذلك في الفترة المسائية. تعتبر كلية مجتمع/تدريب غزة أحد المراكز المعتمدة في قطاع غزة لتنفيذ دورات تدريبية وعقد امتحانات الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) الصادرة من قبل مكتب اليونسكو - القاهرة إضافة إلى أن الكلية مخولة بتنفيذ امتحانات السييسكو (CISCO) وإصدار الشهادات المعتمدة للناجحين (تقارير كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا، ابريل 2007).

2.5 التوظيف والتوجيه المهني:

2.5.1 الرؤية:

تلتزم برامج التوجيه المهني في وكالة الغوث بالعمل بمنهجية علمية راقية لمساندة المنظومة التربوية والأكاديمية والتدريبية في السعي إلى تحقيق التوازن الكمي والنوعي بين الخريجين وفرص العمل المتاحة (شعيب، خيرى، مقابلة، وكالة الغوث الدولية، 21 أغسطس 2008).

2.5.2 وظيفة مكتب التوظيف والتوجيه المهني:

يعمل مكتب التوظيف والتوجيه المهني في ثلاثة مجالات (شعيب، خيرى، مقابلة، وكالة الغوث الدولية، 21 أغسطس 2008):

أولا كوحدة متابعة ومراقبة لسوق العمل:

فهو يراقب مستوى التوافق بين خواص سوق العمل ومتطلباته وبين خواص مخرجات كليات تدريب الوكالة (أي الخريجين) الكمية والنوعية. كما يجري دراسات سوقية ابتدائية لرصد التغيرات التي تطرأ على سوق العمل وتزويد إدارة الكليات بالمؤشرات لتحليلها وإجراء التعديلات اللازمة.

ثانيا كوحدة تسويق:

يعمل المكتب كوحدة تسويق للخريجين إلى سوق العمل المحلي وغير المحلي. ويتم التنسيق والتوفيق بين المشغلين في أسواق العمل من جهة وبين الخريجين من جهة أخرى. ويعمل المكتب كحلقة تواصل بين جميع الأطراف بهدف تسهيل حصول الخريجين على فرص عمل.

ثالثا كوحدة توجيه مهني:

التوجيه المهني يكمل تلك الدائرة الخاصة بعلاقة الطالب بالتعلم والمستقبل المهني. فباستخدام برامج التوجيه المهني ينبغي أن يدرك الطالب أن التعلم هو التمهيدي والتأهيل للعمل فلا بد من

تحديد هدف التعلم لكل طالب وأن يكون ذلك الهدف حاضرا أمام ناظره لكي يسعى باستمرار لتحقيقه على هدى وعلم وبصيرة. من أجل ذلك ينسق و يتابع هذا المكتب برنامجا للتوجيه المهني يغطي ثلاثة مراحل هي: المدارس الإعدادية وطلبة كليات تدريب الوكالة و الخريجين من كليات الوكالة ومن الجامعات.

2.6 التطلعات المستقبلية للكلية:

1. تتطلع إدارة الكلية بشكل دائم ومستمر لتكون متميزة على الصعيد الفلسطيني والعربي وذلك من خلال: (بروشور كلية مجتمع تدريب غزة-الأونروا، 2006).
2. تحديث وتطوير وإضافة مشاغل جديدة لأقسام الكلية المختلفة تمشيا مع تطور التعليم التقني والمهني واستحداث أقسام جديدة بما يتواءم مع التطور التكنولوجي السريع.
3. التأكيد على نوعية التدريب بالاستعانة بالخبراء والاطلاع على كل ما هو جديد لإكسابه للمتدربين.
4. تشجيع النشاطات الداعمة المصاحبة للمناهج (الثقافية والاجتماعية والرياضية والفنية.....الخ).
5. توثيق العلاقات بين الكلية والمؤسسات التعليمية ومؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني والوزارات المختلفة في القطاع والصفة والدول العربية لتبادل الخبرات ومسايرة التطور.
6. تطوير جميع العاملين في الكلية من خلال إرسالهم للمشاركة في دورات تدريبية (فنية – إدارية – تربوية) في الداخل والخارج.

ملخص المبحث الثاني - الفصل الثاني

هدفنا في هذا المبحث التعرف على كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من خلال عرض نبذه مختصرة عن الأونروا نشأتها وأهدافها، ودائرة التربية والتعليم كدائرة مسؤولة عن كلية مجتمع تدريب غزة ، بالإضافة الى الأهداف الاستراتيجية للكلية، ومن الأهمية بمكان هنا الحديث عن مناهج الدراسة في الكلية والأقسام التقنية والمهنية بكل تخصصاتها والشروط اللازمة لقبول الطالب في هذه الأقسام. ثم تم التطرق للحديث عن أهم الأقسام المساندة للكلية والتابعة لدائرة التربية والتعليم وهي التوظيف والتوجيه المهني، رؤيته ووظيفته كوحدة متابعة ومراقبة لسوق العمل وكوحدة تسويق وتوجيه مهني، بالإضافة الى التطلعات المستقبلية للكلية. كل ما سبق من أجل من أجل التعرف على مدى تأثير التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من خلال مجالات الدراسة وبما يخدم خصوصية وفرضيات البحث.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

- 1.1 المقدمة
- 1.2 الدراسات المحلية
- 1.3 الدراسات العربية
- 1.4 الدراسات الأجنبية
- 1.5 التعليق والمقارنة

الدراسات السابقة

1.1 المقدمة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في مركز تدريب غزة - الأونروا وربطه بسوق العمل لإنتاج الدخل مما يؤدي إلى التنمية من وجهة نظر المتدربين، ومن خلال الاطلاع على الأدب التربوي ذي الصلة بموضع الدراسة، سنتناول الباحثة مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية والتي تسهم في دعم البحث بالجوانب العلمية، وذلك من خلال استقصاء هذه الدراسات وتحديد أدواتها ومنهجيتها والنتائج والتوصيات التي خرجت بها، وقد تم تقسيم مجموعة الدراسات إلى: تسع دراسات محلية وستة عربية، وأربعة دراسات أجنبية كما يلي:

1.2 الدراسات المحلية

1.2.1 دراسة "المدهون، وسعدية 2008"

"تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين" هدفت الدراسة إلى تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين، والتعرف إلى الفروق في دراسة تقييم برامج تدريب العاملين في الكليات التقنية وفقاً لمتغير: الجنس، والمؤهل العلمي، ومجال العمل، وسنوات الخبرة، والكلية. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في ست كليات تقنية، للعام الدراسي (2005/2004). وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة طُبِّقت على عينة عشوائية طبقية مقدارها (186) موظفاً. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. هناك قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية، فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف، ونتائج تقييم أدائه، وإمكانية ترقّيته أو نقله لوظيفة جديدة.
2. تبدي إدارة الكليات التقنية اهتماماً ضعيفاً في تقييم العملية التدريبية، إذ لا يتوافر لديها خطة تقييم منتظمة (قبل وأثناء وبعد) التدريب.
3. لا تتبع إدارة الكليات التقنية سياسات تشجيعية وتحفيزية للمشاركة في العملية التدريبية.
4. عملية تدريب العاملين في الكليات التقنية ذات جهات الإشراف العامة والخاصة ووكالة الغوث متقدمة بشكل أفضل عنها في الكليات التقنية ذات الإشراف الحكومي.

وقد أوصت الدراسة:

1. ضرورة العمل على إنشاء إدارة خاصة تعنى بالتدريب والتنمية البشرية بوزارة التربية والتعليم العالي؛ لتطوير العاملين بالكليات التقنية، وتحسين مستوى أدائهم باستمرار.
2. ضرورة الالتزام بتقييم فعالية التدريب، واستخدام وسائل التقييم المختلفة وأساليبه.
3. دعم التدريب مادياً ومعنوياً بكافة الطاقات المتوافرة، بصفته أداة رئيسة للتغيير والتطوير، وضرورة متابعة آثاره وانعكاساته على الميدان التعليمي بفعالية تامة.
4. ضرورة أن تأخذ الكليات التقنية بسياسات التدريب بكونه نظاماً متكاملًا.

1.2.2 دراسة "حمدان والشويخ، 2004"

"التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين"

هدفت الدراسة للتعرف إلى واقع التدريب العملي بنوعيه الداخلي والميداني، في الكليات التقنية في فلسطين، وكذلك التعرف إلى مشكلات التدريب و تقديم المقترحات للارتقاء بمستواه في تلك الكليات، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث اشتملت عينة الدراسة على (53) مدرساً/مدرسا و (104) طالبا، اختيرت بطريقة عشوائية من أربع كليات تقنية، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. أن أساليب التدريب العملي تسهم في إعداد كوادر تقنية قادرة على الإبداع والابتكار.
 2. نقص في المختبرات والمشاغل وفي الأجهزة والمعدات والمواد الخام اللازمة للتطبيقات العملية؛ بسبب ضعف الإمكانيات المادية المخصصة لبند التدريب.
- وقد أوصت الدراسة بأعداد المشاغل والمختبرات بالتجهيزات اللازمة والكافية للتطبيق العملي حسب التخصصات.

1.2.3 دراسة "حمد، 2000"

"الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الكفاءة الخارجية: الكمية والكيفية للتعليم التقني في محافظات غزة، والتعرف إلى مساهمة خريجي الكليات التقنية في تحقيق متطلبات مراكز العمل المختلفة. واشتملت عينة الدراسة على (2005) من الخريجين تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، وبلغت عينة الدراسة على (35) مسئولاً عن الخريجين من أصحاب العمل، أجابوا عن (104) من هؤلاء الخريجين.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة تقوية الروابط بين المؤسسات التعليمية التقنية ومراكز العمل المختلفة.

وقد أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس عن طريق عقد دورات تدريبية لهم بصفة دورية، وإرسالهم في بعثات تدريبية للاطلاع على أحدث الوسائل في التدريب.

1.2.4 دراسة "العصار، 1999"

"تطوير مراكز التدريب المهني في لواء غزة في ضوء بعض متطلبات التنمية لدولة فلسطين". هدفت الدراسة للتعرف على واقع نظام التدريب المهني في لواء غزة . المشكلات التي تواجهها مراكز التدريب المهني في لواء غزة من وجهة نظر المدربين والطلبة. متطلبات تطوير مراكز التدريب المهني في لواء غزة وفي ضوء بعض متطلبات التنمية لدولة فلسطين من وجهة نظر قادة العمل الميداني. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بينما استخدم الاستبانة والمقابلة كأداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من قادة العمل المهني في لواء غزة وعددهم (38) مدرباً.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. جميع قادة العمل المهني موافقون على أهمية الأخذ بالتخطيط العلمي عند وضع برامج التدريب.
 2. أغلب قادة العمل المهني موافقون على أهمية مراجعة الخطط التدريبية بصورة دورية.
 3. جميع قادة العمل المهني موافقون على الحاجة إلى تطبيق قواعد السلامة والاستغلال الأمثل للمباني والمعدات والتجهيزات وإجراء الصيانة الدورية لها.
- وقد أوصت الدراسة بـ:

1. ضرورة بلورة سياسة واضحة ومحددة للتدريب المهني في فلسطين، وتعزيز مصادر التمويل المالي للتدريب المهني والفني.
2. عقد دورات فنية وتربوية للمدربين.
3. تطوير المعدات ووسائل التدريب وتحديثها.

1.2.5 دراسة شخبير (1998)

"الحاجة إلى التعليم المهني في فلسطين وتخصصاته"

هدفت الدراسة إلى توضيح التطور التاريخي للتعليم المهني في فلسطين منذ بدء التعليم الرسمي في فلسطين وحتى الآن. مناقشة الوضع الحالي للتعليم المهني في فلسطين ومشاكل

تطويره. تحديد ما إذا كان هناك فروقات في الأداء تجاه أهمية التخصصات الواردة في الدراسة بين المجموعات المختلفة في الدراسة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. تم تحديد عينة الدراسة وفقاً لمجموعات مختارة من: المدرسين والعاملين في المدارس الثانوية المهنية. مدرسي المدارس الثانوية الأكاديمية. المهنيين والفنيين العاملين في المؤسسات التعليمية. واختير (180) مشاركاً من ضمن المجموعات الواردة أعلاه وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من قوائم وأسماء الجامعات والمعاهد والمدارس.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

أن نتائج الدراسة المتعلقة بأهمية التخصصات المهنية المختلفة أظهرت أن هناك ستة عشر تخصصاً مهماً حصلت الاستجابة عليها أعلى درجة موافق والتمثلة في أربع نقاط من قبل مجموع المشاركين وهي:

1. التعليم الزراعي - المكننة الزراعية
2. التعليم الزراعي - البستنة الزراعية
3. التعليم الزراعي - الإنتاج الحيواني
4. التعليم الصحي - مساعدة ممرضة
5. التعليم الصحي - فني صحة
6. التعليم الصحي - فني مختبرات
7. التعليم الصحي - مساعد طبيب أسنان
8. التعليم الصحي - ممرضة قانونية
9. تعليم مهنة العمل السياحي
10. التعليم الفني - لحام أوكسجين
11. التعليم الفني - ميكانيكا سيارات
12. التعليم الفني - تجليس سيارات
13. التعليم الفني - كهرباء
14. التعليم الفني - تصليح أدوات الكترونية
15. التعليم الفني - تصليح أدوات منزلية الكترونية
16. الاقتصاد المنزلي

وقد أوصت الدراسة بإجراء دراسات على المستوى الوطني لاختيار أكثر التخصصات المطلوبة بصورة تكون أكثر دقة، حيث إن هذه الدراسة اعتمدت على آراء المهنيين في تحديد التخصصات وهي تكون أقل دقة في تعميم نتائجها مقارنة بالدراسات الميدانية لمسح المهارات المطلوبة لسوق العمل الفلسطيني.

1.2.6 دراسة "النيرب، 1998"

"واقع منهاج التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع مناهج التعليم التقني في محافظات غزة كما يدركه المعلمون. إجراء مقارنات في إدراك هذا الواقع تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي للمعلم، وخبرته التدريسية وتخصصه العلمي، ومجال تدريسه والمؤسسة المشرفة. تكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع معلمي الكليات التقنية في محافظات غزة وهي كلية فلسطين التقنية وكلية العلوم والتكنولوجيا ومركز تدريب وكالة الغوث البالغ عددهم (127) معلماً. طبقت على (113) معلماً بسبب استثناء بعض المعلمين المجازين الذين لم يستجيبوا للإستبانة. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. معلمو التعليم التقني ذوو كفاءة عالية في العملية التدريسية واستعمال التقنيات بوسائله المساعدة.
 2. من أهم مشكلات التعليم التقني هي قدرة التجهيزات والوسائل المعينة المتاحة.
 3. أهداف التعليم التقني واضحة في أذهان المعلمين وترتبط باحتياجات الطلاب وقابلة للتحقيق ومرتبطة بواقع المجتمع الفلسطيني.
 4. هناك اتجاهات إيجابية نحو ممارسة التعليم التقني مع تكامل في الأداء من النواحي النظرية والعملية.
- وقد أوصت الدراسة بضرورة تحسين قدرة التجهيزات والوسائل المعينة لتواكب التطور التكنولوجي.

1.2.7 دراسة "عبد الشافي، 1993"

"الدور الاقتصادي والاجتماعي لمراكز التدريب في القطاع دراسة ميدانية"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الواقع الحالي للتأهيل المهني في قطاع غزة. مدى تلبية هذا الواقع للمتطلبات الاقتصادية بما يتلاءم مع احتياجات التنمية. استخلاص العبر بما يتلاءم مع احتياجات التنمية في قطاع غزة. التعرف إلى مدى تناسب المؤهل والتدريب الحاصل عليه الطالب مع التجربة العملية في العمل. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وركز البحث على الدراسة الميدانية والتي شملت عينات أخذت عشوائياً من الخريجين والمدربين والمصانع والورش وكذلك المؤسسات.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. التأهيل المهني في غزة وما يقدم من دورات في مجالات وتخصصات مختلفة لم يكن يهدف إلى خدمة التنمية الاقتصادية، بل كان مساعدة للخروج من الضائقة الاقتصادية في القطاع.
 2. نقل مهمة تصميم البرامج إلى خبراء متخصصين محليين لأنهم على اتصال دائم مع الواقع.
 3. إن تصميم البرامج في مركز تدريب غزة UNRWA يتم بالعادة في الخارج من قبل خبراء متخصصين.
- وقد أوصت الدراسة بتشكيل مجلس أعلى للتعليم المهني ليكون مشرفاً على وضع الخطط وإجراء الاتصالات مع كافة الجهات ذات العلاقة بهذا المجال.

1.2.8 دراسة المعياري (1991)

"التعليم المهني في الأراضي المحتلة"

هدفت الدراسة إلى مسح تحليلي للتعليم المهني في الأراضي الفلسطينية المحتلة برعاية مركز دراسات وتوثيق المجتمع الفلسطيني. وبينت أن من أبرز مشاكل التعليم المهني يتمثل في ضعف المستوى الأكاديمي للطلاب. عدم كفاءة المعلمين. عدم تقبل المجتمع لبرامج التعليم المهني. نقص في الأجهزة والأدوات. نقص في التمويل .

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. أن نسبة الطلاب الثانويين في المناطق المحتلة الملتحقين بالتعليم المهني منخفضة.
 2. يقتصر التعليم المهني في المدارس الصناعية الثانوية ومراكز التدريب المهني على الطلاب الذكور.
 3. أن التعليم المهني في المناطق يركز على المهن الخدماتية.
 4. المدرسون غير مؤهلين للتدريب.
- وقد أوصت الدراسة بـ:

1. تدريب المدرسين لكي يصبحوا مؤهلين للتعليم المهني.
2. تخصيص ميزانيات إضافية للتدريب المهني.

1.2.9 دراسة "المسودي والقيق، 1990"

"واقع التعليم التقني والمهني في الأراضي المحتلة".

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أوضاع القطاع التعليمي وعناصره ومركباته التعليمية . إعطاء صورة واضحة لكل مؤسسة تعليمية في القطاع والوقوف على مشكلاتها . واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب المقابلة الشخصية والمشاهدة العينية للوقوف على أوضاع كل مؤسسة.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. وجود الاحتلال وممارساته حال دون استمرار عمل هذه المؤسسات وإمكانية تطويرها.
 2. تعدد الجهات المشرفة مما أدى إلى اختلاف المناهج وسياسة القبول.
 3. مباني معظم المؤسسات غير مجهزة بالصورة الكافية.
- وقد أوصت الدراسة بـ:
1. إعادة النظر جذرياً في الهيكل الحالي لمؤسسات التعليم المهني والتقني بحيث يكون تكامل وتنسيق بين هذه المؤسسات.
 2. الاهتمام بالمختبرات والورش العملية ليجد الطالب من كافة التخصصات ما يحتاجه من ممارسات عملية في مجال تخصصه.
 3. ضرورة استقصاء حاجة المجتمع إلى تخصصات جديدة.

1.3 الدراسات العربية:

1.3.1 دراسة "عبد الصمد، 2000"

"التعليم الفني ودوره في تحقيق متطلبات سوق العمل في جمهورية مصر العربية".

هدفت الدراسة إلى وضع تصور لتقدير التعليم الفني لرفع كفاءته بدءاً من البعد الفلسفي إلى المضمون والمبررات وصولاً إلى ما ينبغي أن يكون عليه التعليم الفني ليتواءم مع متطلبات سوق العمل. واستخدم الباحث المنهج الميداني.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة أن التعليم الفني يعاني من العديد من المشكلات أهمها:

1. عدم الاتساق مع متطلبات سوق العمل.
2. وجود عدد من المهن المستحدثة التي لا تجد من يشغلها.
3. عدم وجود خطة حالية أو مستقبلية يعول عليها مخطو التعليم في تحديد ما هو مطلوب من مهن وتخصصات في سوق العمل.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تخطيط التعليم الفني في ضوء الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة وفي ظل التغيرات الاقتصادية عالمياً وإقليمياً ومحلياً.

1.3.2 دراسة "عليما، 1990"

"الكفايات الضرورية لمعلمي التعليم المهني في المرحلة الثانوية في الأردن من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية ومديريها".

هدفت الدراسة إلى تحديد الكفايات الضرورية لمعلمي التعليم المهني في المرحلة الثانوية. توفير أداة تقدير الكفايات الضرورية لمعلمي التعليم المهني. معرفة الكفايات الضرورية لمعلمي التعليم المهني في تخطيط برامج لتدريب المعلمين وتأهيلهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (180) معلماً ومعلمة، و(38) مديراً ورئيس قسم، وتمثل عينة المعلمين كل المعلمين الذين يعملون تعليماً مهنيّاً في المدارس التي شملت الدراسة.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. كفايات التخطيط جميعاً كانت مهمة من وجهة نظر المعلمين.
 2. كفايات مجال الإرشاد والتوجيه والإدارة مهمة وحاجة المعلمون إلى كفايات الإدارة.
 3. يتفق المعلمون بأن كفايات التخطيط والتنفيذ والتقويم مهمة جداً لعمل المعلمين.
- وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بمعلمي التعليم المهني (في المرحلة الإلزامية والثانوية) ومعلمي التعليم الفني من حيث الإعداد والتدريب والتأهيل.

1.3.3 دراسة "الجندي، 1990"

"التدريب الفني في التعليم الصناعي بمحافظة القاهرة-دراسة تقويمية".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى المعوقات التي تعيق التدريب والمقترحات التي تسهم في إزالة هذه المعوقات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من ست مدارس صناعية تم اختيارها من مجمل المدارس الثانوية الصناعية نظام ثلاث السنوات، والمدارس الفنية المتقدمة نظام خمس السنوات الموجودة بمحافظة القاهرة، وتم اختيار (44) مدرساً من مدرسي المدارس الست المختارة.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. قبول الطلبة يعتمد على درجاتهم في الشهادة الإعدادية ولا يعتمد على رغباتهم.
2. يلتحق الطلاب بهذا النوع من التعليم دون رغبة.

3. مدرسو التدريب العملي لا توجد خطة عملية لاختيارهم حسب استعدادهم أو ميولهم، مما يدل على ميل بعضهم لترك هذا العمل.
 4. مدرسو التدريب العملي منفصلون تماماً عن المادة النظرية الفنية، وذلك قلل من الترابط بين المادة النظرية والعملية.
 5. أماكن التدريب العملي بالمدارس غير مجهزة بالدرجة الكافية وأماكن التدريب الخارجية يقوم به مدربون ضعاف المستوى.
 6. يطغى الشرح الشفهي والعرض الشفهي وأسلوب المشاهدة على التطبيق العملي وبالتالي يتخرج الطالب فاقداً للثقة في قدرته على العمل.
- وقد أوصت الدراسة بـ:

1. أن يختار الطالب الحرفة التي يرغب فيها ويميل إليها وذلك بعد قضاؤه في المدرسة وقتاً يسمح له بمعرفة كل الحرف.
2. عدم السماح بدخول هذا التعليم لأعداد تفوق إمكانية التدريب بالمدارس.
3. يتم تركيز المواد الثقافية وإزالة التكرار بين موضوعاتها وبين ما يدرسه الطالب في المواد النظرية.

1.3.4 دراسة "زيدان، 1983"

"دراسة تقويمية لخريجي المدارس الفنية الصناعية في القاهرة - نظام الخمس سنوات".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى تناسب خريجي هذه المدارس كماً وكيفياً مع أهدافها. أوجه القوة والضعف في تلك العوامل وممارستها المختلفة داخل المدارس الصناعية. كيفية تحسين عملية إعداد التقنيين الصناعيين بهذه المدارس . واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. واشتملت الدراسة على ثلاث عينات تم تحديدها بالطريقة العشوائية الطبقية، وكان مجتمع الخريجين (456) خريجاً، أخذ منهم كعينة (150) خريجاً، وكان مجتمع طلاب الصف النهائي بالمدارس الصناعية (838) طالباً، أخذ منهم كعينة (142) طالباً، وكان مجتمع هيئة التدريس (380) مدرساً أخذ منهم كعينة (72) مدرساً.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. عدم قدرة المدارس الفنية الصناعية نظام خمس السنوات وبأعدادها الحالية على المشاركة في الوفاء باحتياجات البلاد من التقنيين.
2. من العوامل المؤثرة في عملية الإعداد، نقص المعامل والفصول، الامتحانات وهيئة التدريس، الأدوات والأجهزة، طرق التدريس والجو الاجتماعي السائد بالمدرسة.

وقد أوصت الدراسة بـ:

1. ألا يقتصر الإعداد في مؤسسات التعليم على النواحي المهنية التخصصية فقط.
2. لا بد من تكامل جوانب هذا الإعداد بحيث تساهم في تكامل شخصية هؤلاء الأفراد .
3. تحويل المدارس الصناعية إلى مؤسسة تعليمية وإنتاجية في الوقت نفسه.

1.3.5 دراسة "عبد الجليل، 1981"

"الكفاية الخارجية للتعليم الثانوي الصناعي في مصر".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى تلبية التعليم الثانوي الصناعي لاحتياجات خطة التنمية من العمال المهرة. أهم العوامل المؤثرة في مدى مواءمة الخريج لمهنته في سوق العمل كماً وكيفاً . واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (64) خريجاً من حملة الثانوية الصناعية، و(56) مشرفاً ومسئولاً عن تشغيل حملة الثانوية الصناعية، و(79) من المدربين في التعليم الصناعي في تخصصات مختلفة.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. وجود فجوة بين العرض والطلب في الخريجين حيث زاد العرض على الطلب.
2. الحاجة إلى زيادة التدريب العملي للخريجين والمشرفين.
3. قصور في فهم البيئة المحيطة لدى الخريجين وما يرتبط بذلك من إعدادهم للمشاركة في مجالات الحياة المختلفة.

وقد أوصت الدراسة بـ:

1. أن يكون منهج المدرسة الصناعية واقعياً ومعبراً عن احتياجات الطلاب.
2. ترشيد تشغيل الخريجين ودراسة السوق لمعرفة الطلب المتوقع على العمالة الماهرة.

1.3.6 دراسة "عبيدات، 1980"

"التعليم الصناعي وأثره على العائد الاقتصادي للفرد في الأردن".

هدفت الدراسة لمعرفة أثر العائد الاقتصادي باعتباره من العوامل الرئيسية التي تضعف الإقبال على التعليم الصناعي . الكشف عن العائد الاقتصادي للفرد لكل من خريجي المدارس الصناعية الثانوية ومراكز التدريب الحرفي والمعاهد الصناعية العليا . الكشف عن الظروف الاقتصادية وفرص العمل المتاحة لخريجي التعليم الصناعي وأثرها على التحاق الطالب بالتعليم الصناعي واتجاهاته نحو المهنة الصناعية . ويتكون مجتمع الدراسة من (2442) عاملاً مصنفيين إلى خريجي مدارس ثانوية صناعية ويبلغ مجموعهم (1936) عاملاً وخريجي مراكز التدريب

الحرفي ومجموعهم (611) عامل وخريجو المعاهد الصناعية العليا (البولتكناك)، وتم اختيار عينة عشوائية مقدارها (366) عاملاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، استخدم فيها الباحث إستبانة تأكد من صدقها من مجموعة من المحكمين.
ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. إن التحاق الطالب بالتعليم الصناعي كان بناءً على رغبته ولم يكن نتيجة لسوء حالته المادية أو لتدني معدله في المرحلة الإلزامية.
 2. إن دخول خريجي التعليم الصناعي تعتبر مرتفعة إذا ما قيست بدخول المهن الأخرى باستثناء مهنة الطب والهندسة والصيدلة.
 3. إن دخول خريجي التعليم الصناعي تؤمن لهم احتياجاتهم الضرورية ولكنها ليست على مستوى أن تجعل منهم أرباب ثروات طائلة.
 4. إن فرص العمل متوفرة لدى الخريجين وأن أرباب الصناعة يفضلون خريجي التعليم الصناعي على غيرهم ممن يمارسون نفس المهنة.
 5. إن خريجي التعليم الصناعي يعتزون بمهنة الصناعة ويدافعون عنها قولاً وفعلاً.
- وقد أوصت الدراسة بالعمل على إيجاد آليات لتعزيز مفهوم التعليم الصناعي، وتحسين نظرة المجتمع للمهنيين والمهن.

1.4 الدراسات الأجنبية:

1.4.1 دراسة "كوكلا و بوند، 2009 Kukla & Bond"

"نتائج تحالف العمل و التوظيف للأشخاص الذين يعانون من الأمراض النفسية الحادة والملتحقون في برامج التدريب المهني"

تهدف هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين نتائج تحالف العمل و التوظيف في الأشخاص المصابين بأمراض نفسية حادة والذين يتلقون تدريب مهني. وتهدف أيضا 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 اثنتين من برامج خدمات التوظيف للأشخاص المصابين بأمراض نفسية حادة.
ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. على عكس التوقعات، لم يتم العثور بشكل عام على علاقة بين نتائج تحالف العمل و التوظيف.

2. كما كان متوقعا، كانت نتائج تحالف العمل لدى المشاركين الذين يتلقون خدمات توظيف داعمة، والذين تم تعيين كل واحد منهم في احدى الوظائف المهنية أكثر ايجابية من الذين يتم خدمتهم عن طريق البرنامج المهني التقليدي.
 3. إن عدم وجود ارتباط بين نتائج تحالف العمل و التوظيف لا يتفق مع الأدبيات السابقة.
 4. ومن الواضح أن التوظيف المدعوم، والذي يوظف حالات فردية يؤدي الى تقوية أفضل للعلاقات من التدريب ذو التوجه المبني على عمل.
- وقد أوصت الدراسة بأن هنالك حاجة إلى مزيد من البحث باستخدام تدابير العمل الموحد اضافة الى عينات أكبر تشمل العملاء العاملين وغير العاملين.

1.4.2 دراسة "جيتس و آخرون، 2005 Gates & Others"

"نتائج التمويل القائم لخدمات المهني والتوظيف للأشخاص ذوي المشاكل النفسية الخاصة"

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف 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 المهيكلية على أساس العلامة الفارقة في الأداء، الذي أنشأ خطوات تدريجية نحو الهدف المتمثل في استمرار التوظيف التنافسي المتكامل حيث سدد المزدودين. التسجيل كان مستمر طيلة فترة التجربة وهي سنتين.

ومن أهم ماتوصلت اليه الدراسة:

1. تم فحص البيانات لـ 171 مشارك الذين ممن لا يزالون ناشطون في هذه التجربة في نهاية فترة الدراسة. وقد نجح ما مجموعه 108 من المشاركين (63 %) في تأمين فرص العمل. من بينهم 79 (73 %) أبقوا على العمل في نهاية التجربة، وهي نسبة مماثلة لغيرها من نماذج لأفضل الممارسات.

2. نتائج التمويل كانت مرتبطة بتوظيف ناجح للأشخاص ذوي المشاكل النفسية.

3. شجع الهيكل التمويلي على أساس أداء الفرد، المزودين على العمل بشكل مكثف مع المستهلكين في وقت مبكر من عملية التسبيب، وإيجاد وظائف للأفراد يريدون الاحتفاظ بها.

وقد أوصت الدراسة بتطبيق هذا النظام بالتنسيق بشكل أكثر فعالية مع وكالات إعادة التأهيل.

1.4.3 دراسة "فريتاكون وروزيز، 2003 Vertakon & Rousseas"

"التعليم والتدريب المهني في اليونان"

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:

1. أعدت مدارس خصيصاً للتعليم المهني والتقني.
2. التدريب في مواقع العمل من خلال برامج التلمذة الصناعية.
3. يتاح للملتحقين بالسنة الأولى بالتعليم المهني تغطية مالية كاملة من قبل هذه المؤسسات.
4. تقدم بعض مؤسسات الدولة والقطاع الخاص عروض العمل لخريجي هذه المدارس.
5. بينت الدراسة أن اليونان في عام 2000 أنفقت 3.8% من الدخل الإجمالي على التعليم وأقل من 5.2% على التعليم المهني.

وقد أوصت الدراسة بتخصيص ميزانية مناسبة لتطوير التعليم المهني.

1.4.4 دراسة "ليو، 2001 Liu"

"إعادة تشكيل التعليم المهني في الصين وتطويره"

هدفت الدراسة إلى كيفية تطوير وإعادة تشكيل التعليم المهني في الصين على مدى العشرين سنة الماضية ويتدرج هيكله في عدة مستويات تبدأ من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى والتي ترتبط بالقطاعات الصناعية وترتبط بالتعليم الثانوي المنتظم، هذا التطور تم خلال ثلاث مراحل، حيث تم إصلاح التعليم الثانوي المهني الأعلى منذ عام 1980م بينما تم البدء بالتطوير الفعلي للتعليم العالي في نظام التعليم المهني منذ عام 1994م. وفي عام 1998 بدأ الاهتمام بتسهيل التواصل والاتصال بين التعليم المهني والتعليم العالي. ونظام التعليم المهني اليوم في الصين ينتقل بين المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني في ثلاث مراحل هي:

1. مدارس التعليم الثانوي الأدنى في المناطق الريفية حيث الاقتصاد والصناعات أقل تطوراً والتي التحق بها (900,800) طالب عام 1999.
 2. مدارس التعليم المهني الثانوي الأعلى وتتكون من (3,962) مدرسة متخصصة و (8,317) ثانوية عليا و (4,098) مدرسة للعمال المهرة و 5165 مدرسة متخصصة للكبار البالغين عام 1999.
 3. التعليم العالي المهني والتقني بين (2-3) سنوات تهدف إلى تدريب الموهوبين نحو العمل العملي والحرفي.
- ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. عدم رغبة القطاع الخاص في التعاون مع نظام التعليم المهني.
 2. مخرجات التعليم المهني لا تلبي احتياجات سوق العمل.
 3. هيكلية نظام التعليم المهني غير محكمة التشكيل.
- وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات أخرى من شأنها تطوير التعليم المهني في الصين.

1.4.5 دراسة "المركز الوطني للأبحاث حول التعليم المهني، 1998

National Center for Vocational Education Research

"إحصائيات التعليم والتدريب المهني الاسترالي عام 1998"

بينت الدراسة أن عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم المهني في استراليا يزدون بسرعة في السنوات الخمس الماضية، حيث يقدر عدد الطلبة الملتحقين بقطاع التعليم المهني يصل إلى (80,000) طالب أي بنسبة 88% ممن تقدر أعمارهم ما بين (15-19) سنة، وفي عام 1998 يقدر عدد الطلاب في المدارس الثانوية المهنية (40,400) طالب أي بنسبة 37.3% من الطلبة قد تم تسجيلهم لدراسة المساقات الأولية المهنية ليكون في مستوى من المهارة أقل مما يتطلبه السوق. ومن أهم المجالات التي يدرسها الطلبة في مدارس التعليم المهني في التخصص

الأساسي هي خدمات، الضيافة (الفندقة)، النقل ثم يتبعها الإدارة العامة وإدارة الأعمال، والاقتصاد، والهندسة، والبحوث. لكن أهم المجالات التي يدرسها الطلبة غير المنتظمين في المدارس الثانوية هي إدارة الأعمال والإدارة العامة والاقتصاد، يتبعها دراسة حقول أخرى في التعليم المهني وهندسة وخدمات.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. أن 48% من الطلاب المعنيين المنتظمين في الدراسة في المدارس تم التحاقهم وتسجيلهم في مساقات المستوى الأول والثاني من برامج الكفاءة في أشكال العمل وكانت نسبة النجاح تصل إلى 64.8% وهي نسبة قريبة من معدل الطلاب المهنيين (63.0%).

2. أوضحت الدراسة أنه في عام 1998 أن (336,900) طالب في مستوى عامل ماهر تم إحصاؤهم في جميع قطاعات التعليم المهني حيث أن (15,700) طالب ما زالوا ينتظمون في مدارسهم الثانوية.

وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بالمهارات لتناسب مع ما يتطلبه السوق.

1.4.6 دراسة "سيكمدت، Schmidt 1998"

"تطوير التعليم الفني والمهني في ألمانيا وتحسينه"

هدفت الدراسة إلى: معرفة أهمية النظام التعليمي المزدوج في التعليم والتدريب المهني

بألمانيا. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

وجود بعض المقاييس المختلفة التي يمكن أن تكون مقترحات لمواجهة التحديات التكنولوجية التي تقابل التعليم والتدريب المهني "تطوير المنهاج. التدريب المستمر والتدريب الأولي. الورش التدريبية في الشركات (Inter-Company). الحلقات الدراسية الأساسية للمدرسين والمدرسين. مجالات فنية على مدى أوسع للبنات للدراسة والتطوير للتعليم المهني".

وقد أوصت الدراسة بـ:

1. عمل دراسة مسحية شاملة لتحديد متطلبات المنهاج التعليمي المزدوج.
2. تطوير تخصصات تناسب البنات وحاجة المجتمع.

1.5 التعليق والمقارنة

من خلال استعراض للدراسات السابقة في مجال التدريب التقني والمهني، لوحظ قلة الدراسات في هذا المجال بالذات، ولكن من خلال الدراسات القليلة التي وجدت تبين إجماع أغلبها على أهمية التدريب التقني والمهني، بالرغم من أن كل مجموعة من الدراسات تناولت التدريب التقني والمهني من منظور أو زاوية مختلفة:

1. فالبعض كان الهدف التعرف على واقع التدريب التقني والمهني مثل دراسة "المسودي والقيق، 1990" ودراسة "المعياري، 1991" ودراسة "النيرب، 1998" ودراسة "حمدان والشويخ، 2004" ودراسة "Vertakon & Rouseas، 2003" ودراسة "National Center for Vocational Education Research، 1998".

2. الآخر كان الهدف تحديد المشاكل واقتراح أساليب للتطوير أي تقييم عملية التدريب مثل دراسة "المدهون وسعدية، 2008" ودراسة "العصار، 1999" ودراسة "حمد، 2000" ودراسة "الجندي، 1990" ودراسة "Liu، 2001".

3. القليل تناول أهمية التدريب التقني والمهني من منظور التنمية الاقتصادية وعلاقته مع العائد الاقتصادي مثل دراسة "العصار، 1999" ودراسة "عبد الشافي، 1993"، ودراسة "عبيدات، 1980" ودراسة "Schmidt، 1998".

من الملاحظ أن بعض الدراسات ركزت على الكليات التقنية والمهنية مثل "المدهون وسعدية، 2008" ودراسة "حمدان والشويخ، 2004" ودراسة "حمد، 2000" ودراسة "العصار، 1999". بينما البعض الآخر كان التركيز على المدارس الثانوية المهنية مثل دراسة "شخبير، 1998" ودراسة "زيدان، 1983"، وآخرون كان التركيز على مراكز التأهيل النفسي كما في دراسة "Kukla & Bond، 2009" ودراسة "Gates & Others، 2005".

وباستعراض منهج الدراسة لجميع الدراسات السابقة، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي أما من حيث أدوات الدراسة يلاحظ أن معظمها استخدمت أما الاستبانة فقط كأداة لجمع البيانات مثل دراسة "النيرب، 1998" أو المقابلة بالإضافة إلى الاستبانة مثل دراسة "العصار، 1999" بينما في دراسة "المسودي والقيق، 1990" تم استخدام المشاهدة العينية بالإضافة إلى الاستبانة والمقابلة، أما من حيث العينة فالبعض استخدم العينة العشوائية مثل دراسة "عبد الشافي، 1993" أو عينة عشوائية طبقية مثل "المدهون وسعدية، 2008" ودراسة "زيدان، 1983"، أو مسح شامل مثل دراسة "المعياري، 1991" ودراسة "National Center for Vocational Education Research، 1998".

ومن الواضح أن نقطة انطلاق كل باحث كانت اهتماماته بجزئية معينة من التدريب التقني والمهني كان التركيز عليها ومنها تبلورت دراسته حسب اختلاف التجارب تبعاً للمنطقة، فبالرغم من قلة الدراسات في هذا المجال واختلاف التجارب حسب المنطقة سواء كانت الشرق الأوسط أو أوروبا أو حتى شرق آسيا من الواضح أن هناك تبايناً في تطور هذا المجال تبعاً لعوامل كثيرة، إلا أن هذه الدراسات زودت الباحثة بمعلومات وأفكار ساعدت في وضوح صورة مشكلة الدراسة الحالية وأسئلتها، وتحديد أدوات الدراسة المساعدة لجمع المعلومات.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أن مجتمع الدراسة مركز فقط على كلية تدريب غزة - الأونروا، ولم يتم دراسة الكلية من قبل من حيث ربط التدريب التقني والمهني بفرص العمل من وجهة نظر المتدربين، ومن حيث التركيز على المحاور الرئيسية لأي عملية تدريبية، ولكن الهدف العام من وراء هذه الدراسة هو تطويري كأغلب الدراسات وهو معرفة واقع التدريب المهني والتقني بكل حيثياته من تخصصات مطروحة، مناهج تدريبية، مدربين، تقنيات ومعدات، تدريب ميداني، خدمات ما بعد التدريب وعلاقته بخلق فرص عمل للمتدربين والتوصل إلى توصيات من شأنها أن تساهم في تطوير التدريب التقني والمهني.

الفصل الرابع:

الإطار العملي للبحث

The Practical Framework for Research

المبحث الأول:

- المنهجية والإجراءات The Methodology & Procedures

المبحث الثاني:

- فحص صدق وثبات الأداة Screening Tool Ratified

المبحث الثالث:

- تحليل البيانات Data Analysis

المبحث الرابع:

- اختبار الفرضيات Hypothesis Testing

المبحث الأول:
المنهجية والإجراءات
The Methodology & Procedures

- 1.1 المقدمة Introduction
- 1.2 إجراءات الدراسة Procedures for the study
 - 1.2.1 منهج الدراسة Study approach
 - 1.2.2 مجتمع الدراسة Community study
 - 1.2.3 عينة الدراسة وحجمها Study sample
- 1.3 أنواع ومصادر البيانات Types and sources of data
- 1.4 أداة الدراسة Tool study
- 1.5 الأساليب الإحصائية Statistical methods
- 1.6 إجراءات تطبيق الدراسة Procedures for the application of the study

المنهجية والإجراءات

The Methodology & Procedures

1.1 المقدمة:

هدفت الدراسة إلى قياس دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين - حالة دراسية على كلية تدريب غزة - الأونروا، ولتحقيق ذلك سيتم تناول طريقة وإجراءات الدراسة في هذا المبحث، وتشمل منهج الدراسة، وعينتها، وأدواتها، والأسلوب الإحصائي المستخدم فيها.

1.2 إجراءات الدراسة:

1.2.1 منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة المنهج العلمي في اعداد هذه الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في اجراءات الدراسة والذي يفيد في فهم أبعاد وجوانب الظاهرة موضع الدراسة بدقة، لكونه أنسب المناهج لمثل هذه الدراسة، ولأنه يناسب موضوع الدراسة حيث يصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كفاءً وكماً، ومن ثم استخلاص النتائج وتقييمها واختبار فرضيات الدراسة بهدف التوصل الى توصيات واضحة وعملية لخدمة مصالح متدربي التدريب التقني والمهني في كلية تدريب غزة - الأونروا من حيث اتاحة أو خلق فرص عمل لهم.

1.2.2 مجتمع الدراسة:

تتناول الدراسة موضوع دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين، وقد تم اختيار حالة دراسية كلية تدريب غزة - الأونروا، بقطاع غزة وتم تحديد مجتمع الدراسة لخريجي الكلية من عام 2003 حتى 2006. واقتصرت الدراسة على تلك السنوات لتفادي أي تأثيرات لعوامل أخرى مثل الظروف الاقتصادية والسياسية على خلق فرص عمل للخريجين، وفي نفس الوقت تم أخذ خريجي أربع سنوات متتالية ليكون كاف للاعتماد على نتائجها وتعميمها.

وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة 1626 خريج في قطاع غزة، وهو إجمالي خريجي السنوات الأربع المذكورة (كلية تدريب غزة- الأونروا، شهر يوليو 2008).

الجدول رقم (4.1.1)

مجتمع الدراسة

| إحصاء حسب السنة | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|--------------------------|
| المجموع | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 | الخريجين |
| 1626 | 423 | 420 | 391 | 392 | كلية تدريب غزة - الأنروا |

المصدر: كلية تدريب غزة - الأنروا، شهر يوليو 2008.

1.2.3 عينة الدراسة وحجمها:

تم حساب حجم العينة من المعادلات التالية:

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad \text{الخطوة (1)}$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: $Z=1.96$ لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: $\pm 5 = 0.05$)

يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$n_{corrected} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad \text{الخطوة (2)}$$

تمثل حجم المجتمع N حيث

بالتالي عند درجة ثقة 95% وهامش خطأ 5% وحجم المجتمع 1626 فإن حجم العينة المطلوب

311 (McCkworth، 2003).

حيث قامت الباحثة باستخدام عينة عشوائية باستخدام المعادلات أعلاه، مكونه من (311 مفردة) من مجموع الخريجين، وتم توزيع عينة استطلاعية حجمها 31 استبانة لاختبار الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة. وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار، تم توزيع 311 استبانة على عينة الدراسة وتم الحصول على 300 وبعد فحص الاستبانات لم تستبعد أي منها نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبانة، وبذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة 300 إستبانة بنسبة استرداد (311/300) حوالي 96%.

1.3 أنواع ومصادر البيانات:

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1.3.1 المصادر الأولية:

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأت الباحثة إلي جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت على 311 خريج من خريجي كلية تدريب غزة- الأونروا في قطاع غزة، وتم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وذلك للتحقق من صحة الفروض النظرية للدراسة.

1.3.2 البيانات الثانوية:

حيث توجهت الباحثة في معالجة الإطار النظري للبحث إلي مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل دراسة ميدانية لجمع البيانات الثانوية تتضمن المقابلات الشخصية مع ذوي الاختصاص، لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث، وفي الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المتخصصة والمحكمة، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بالإضافة إلي الإطلاع والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

1.4 أداة الدراسة:

تم إعداد إستبانة حول "دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين حالة دراسية على كلية تدريب غزة - الأونروا"، وقد تم استخدام الاستبانة خاصة لجمع المعلومات اللازمة من خلال أفراد العينة، لتوفير الوقت والجهد نظراً لكبر حجم العينة، وجمع المعلومات خلال فترة زمنية معقولة، وتم تصميم الأسئلة ذات النهايات المغلقة، وذلك لسهولة الإجابة عليها من قبل المبحوثين و تحليلها.

تتكون إستبانة الدارسة من قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: وهو عبارة عن السمات الشخصية عن المستجيب

(الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات

الخبرة، التخصص)

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة وتتكون الإستمبانه من 70 فقرة موزعة على ستة مجالات رئيسة هي:

- المجال الأول: التخصصات المطروحة ويتكون من (8) فقرات.
- المجال الثاني: المنهاج ويتكون من (15) فقرة.
- المجال الثالث: المدربون ويتكون من (14) فقرة.
- المجال الرابع: التقنيات والمستلزمات ويتكون من (13) فقرة.
- المجال الخامس: التدريب الميداني ويتكون من (10) فقرات.
- المجال السادس: خدمات ما بعد التدريب ويتكون من (10) فقرات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانه حسب جدول (4.1.2):

الجدول رقم (4.1.2)

درجات مقياس ليكرت

| الاستجابة | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|-----------|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| الدرجة | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

اختارت الباحثة الدرجة (1) للاستجابة "غير موافق بشدة" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 20% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

1.5 الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

قامت الباحثة بتقريغ وتحليل الإستمبانه من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، وسوف يتم استخدام الاختبارات الإحصائية اللامعلمية، وذلك بسبب أن مقياس ليكرت هو مقياس ترتيبي وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.
- 2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستمبانه.

- 3- معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط. يستخدم هذا الاختبار لدراسة العلاقة بين المتغيرات في حالة البيانات اللامعلمية.
- 4- اختبار الإشارة (Sign Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الحياد وهي 3 أم لا.
- 5- اختبار مان - وتني (Mann-Whitney Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات الترتيبية.
- 6- اختبار كروسكال - والاس (Kruskal - Wallis Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات الترتيبية.

1.6 إجراءات تطبيق الدراسة:

- استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، وقد تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:
- أ- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات لقياس دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين حالة دراسية على كلية تدريب غزة - الأونروا بقطاع غزة.
- ب- تم الحصول علي موافقة إدارة الأونروا لتطبيق الدراسة في كلية تدريب غزة - الأونروا.
- ت- عرض الاستبانة علي المشرف من أجل اختبار مدى ملاءمتها لجمع المعلومات.
- ث- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.
- ج- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم.
- ح- تم أخذ قوائم بأسماء الخريجين ووسيلة الاتصال بهم من إدارة الكلية.
- خ- وزعت الاستبانة على العينة الاستطلاعية، عن طريق البريد الالكتروني أو مباشرة بواسطة الهاتف، وتكونت العينة من 31 خريج بهدف فحص صدق وثبات الأداة.
- د- تم أخذ قوائم اضافية بأسماء الخريجين ووسيلة الاتصال بهم.
- ذ- تم توزيع الاستبانات على أفراد مجتمع الدراسة خلال شهر أكتوبر 2008- مارس 2009، وكان ذلك بأكثر من وسيلة، البريد الالكتروني، طلاب وطالبات الكلية، مباشرة بواسطة الهاتف، حيث وزعت الاستبانة على 311 خريج وخريجة من أفراد عينة الدراسة، للإجابة على فقرات الاستبانة.

ر - تم جمع الاستبيانات من أفراد عينة الدراسة بمساعدة رؤساء الأقسام، حيث تم استرداد 300 إستبانة، وعليه بلغ عدد الاستبانات الصالحة والتي تم تحليلها 300 إستبانة بنسبة استرداد بلغت حوالي 96%.

المبحث الثاني:
فحص صدق وثبات الأداة
Screening Tool Ratified

- 2.1 المقدمة Introduction
- 2.2 صدق الاستبانة Ratified questionnaire
- 2.2.1 صدق المحكمين Certified arbitrators
- 2.2.2 صدق المقياس Standard ratified
- 2.3 ثبات الاستبانة Reliability
- 2.3.1 معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient

فحص صدق وثبات الأداة Screening Tool Ratified

2.1 المقدمة: Introduction

يتناول هذا الفصل فحص صدق وثبات الأداة من حيث صدق الاستبانة والذي يتبعه صدق المحكمين، وصدق المقياس الذي يتضمن نتائج صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، ومن ثم ثبات الإستبانة الذي يتضمن معامل ألفا كرونباخ بهدف خروج الاستبانة في صورتها النهائية.

2.2 صدق الاستبانة: Ratified questionnaire

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

2.2.1 صدق المحكمين: Certified arbitrators

عرضت الباحثة الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من 11 أكاديمياً متخصصاً في التعليم والتدريب والإدارة والإحصاء واللغة العربية، من الهيئة التدريسية في كلية التجارة، وعمادة التخطيط بالجامعة الإسلامية، ورؤساء ومدراء في الهيئة الادارية في كلية تدريب غزة - الأونروا، ووزارة التربية والتعليم العالي، ومدرسة جنين للتدريب المهني، ووزارة الشؤون الاجتماعية، وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة بعد مناقشة التعديلات مع المشرف، وبذلك خرجت الاستبانة في صورته النهائية - أنظر الملحق رقم (2).

2.2.2 صدق المقياس: Standard ratified

أ- نتائج الاتساق الداخلي: Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه وذلك على النحو التالي:.

1. قياس صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المجال الأول التخصصات المطروحة:

جدول رقم (4.2.1)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال

| م | القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل سبيرمان للاارتباط | الفقرة |
|----|--------------------------------|-------------------------------|--|
| 1. | 0.002* | .512 | التحقت بالتخصص بناء على رغبتك. |
| 2. | 0.000* | .660 | أنت راض عن تخصصك المهني/التقني. |
| 3. | 0.047* | .307 | يتناسب عملك مع تخصصك. |
| 4. | 0.000* | .574 | تساعد المهارات الفنية التي تلقيتها في الكلية على القيام بالعمل الذي تمارسه في مجال تخصصك. |
| 5. | 0.001* | .554 | مهاراتك في أداء العمل والواجبات المطلوبة منك أعلى من زملائك في العمل من خريجي كليات أو مراكز أخرى. |
| 6. | 0.000* | .848 | هناك اقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي تخصصك من كلية مجتمع/تدريب غزة. |
| 7. | 0.000* | .624 | يجد الخريجون من نفس تخصصك سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم. |
| 8. | 0.031* | .344 | انطباعات أصحاب العمل عن خريجي الكلية جيدة في جميع التخصصات. |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه، حيث تبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (.344 - .848)

2. قياس صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني المنهاج:

جدول رقم (4.2.2)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال

| م | الفقرة | معامل سبيرمان للارتباط | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|-----|---|------------------------|--------------------------|
| 1. | أهداف المنهاج التدريبي واضحة ومحددة. | .732 | 0.000* |
| 2. | محتوى المنهاج التدريبي متوافق مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي. | .807 | 0.000* |
| 3. | المنهاج / المقرر التدريبي معد بشكل يساعد على فهم محتوياته. | .538 | 0.001* |
| 4. | المنهاج التدريبي متكامل من حيث المهارات المعرفية والتطبيقية واتجاهات العمل الصحيحة. | .703 | 0.000* |
| 5. | الأنشطة التي يتضمنها المنهاج مناسبة للمهارات. | .582 | 0.000* |
| 6. | المنهاج يتناسب مع زمن وتفاصيل الخطة الفصلية/ السنوية. | .565 | 0.000* |
| 7. | تتناسب المواد النظرية التي درستها في المركز مع العمل الذي تمارسه. | .500 | 0.002* |
| 8. | يتناسب المنهاج التدريبي والمستوى العمري والمعرفي للمتدربين. | .552 | 0.001* |
| 9. | يحقق المنهاج التكامل بين النظرية والتطبيق. | .614 | 0.000* |
| 10. | ساهم المنهاج في كفاءة أدائك للتطبيق العملي من حيث سرعة ودقة انجازك للعمل. | .547 | 0.001* |
| 11. | يتضمن المنهاج التدريبي جوانب تتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني لتخطيط مستقبلك بنجاح. | .511 | 0.002* |
| 12. | وسيلة التقويم في المنهاج مناسبة للأهداف المطلوبة. | .518 | 0.001* |
| 13. | تخضع المواد التعليمية الخاصة بالمنهاج التدريبي لمراجعة وتطوير مستمرين . | .672 | 0.000* |
| 14. | يلبي المنهاج حاجات المجتمع والسوق المحلي. | .680 | 0.000* |
| 15. | يتيح المنهاج فرص الالتحاق بمراحل تعليمية أعلى. | .519 | 0.001* |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.2.2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك

يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه، حيث تبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (500-.807).

3. قياس صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث المدربون:

جدول رقم (4.2.3)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال

| م | الفقرة | معامل سبيرمان للارتباط | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|-----|--|------------------------|--------------------------|
| 1. | اعتمد المدرب وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي. | .806 | 0.000* |
| 2. | استخدم المدرب الاستراتيجيات والطرائق الحديثة في التدريب/ التعليم تساعد على الفهم والاستيعاب. | .756 | 0.000* |
| 3. | اعتمد المدرب طريقة التطبيق العملي و المشاركة الفعلية. | .823 | 0.000* |
| 4. | طريقة عرض المدرب للمادة سهلة الفهم وواضحة. | .832 | 0.000* |
| 5. | حرص المدرب على مشاركة و مساعدة المتدربين حينما واجهوا صعوبات. | .666 | 0.000* |
| 6. | اعتمد المدرب الأساليب التفاعلية في التدريب. | .660 | 0.000* |
| 7. | علاقة المدرب بالمتدربين كانت جيدة. | .749 | 0.000* |
| 8. | قام المدرب بتوظيف أساليب التعزيز المناسبة . | .732 | 0.000* |
| 9. | اعتمد المدرب التدريب التعاوني (نظام المجموعات) في الورش. | .645 | 0.000* |
| 10. | ملاحظات المدرب خلال التدريبات العملية كانت تساعد على تحسين الأداء. | .765 | 0.000* |
| 11. | تم مراعاة المتدربين من ذوي الحاجات الخاصة. | .488 | 0.003* |
| 12. | هناك تنسيق بين المدرب النظري والمدرب العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج . | .573 | 0.000* |
| 13. | عمل المدرب على تنمية اتجاهات إيجابية في الانضباط الذاتي لدى المتدربين داخل ورش التدريب. | .703 | 0.000* |
| 14. | تبع المدرب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية العامة أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب. | .477 | 0.003* |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول رقم (4.2.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه، حيث تبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (477-.832).

4. قياس صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع التقنيات والمستلزمات:

جدول رقم (4.2.4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال

| م | القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل سبيرمان للارتباط | الفقرة |
|-----|--------------------------|------------------------|--|
| 1. | 0.003* | .484 | تخدم التقنيات المستخدمة الأهداف التدريبية. |
| 2. | 0.001* | .542 | تجذب التقنيات المستخدمة انتباه المتدربين. |
| 3. | 0.001* | .541 | تمكن التقنيات المستخدمة من ايضاح الموضوع بفعالية كبيرة. |
| 4. | 0.005* | .457 | تختصر التقنيات المستخدمة زمن التعلم والتدريب. |
| 5. | 0.000* | .698 | يتم تقييم فعالية التقنيات المستخدمة بشكل مستمر. |
| 6. | 0.001* | .548 | المعدات المتوفرة للتدريب كافية حسب مساحة المكان وعدد المتدربين. |
| 7. | 0.000* | .570 | توفر أدوات ووسائل الوقاية والسلامة المهنية. |
| 8. | 0.054 | 0.295 | هناك ارشادات حول كيفية استخدام الأجهزة بصورة آمنة. |
| 9. | 0.016* | .387 | يوجد تشابه بين الأجهزة والمعدات التي تستخدمها في عملك مع التي تدربت عليها في الكلية. |
| 10. | 0.000* | .631 | المعدات التدريبية المتوفرة تتوافق ومتطلبات التطوير المهني وفق حاجات سوق العمل. |
| 11. | 0.002* | .504 | يتم استخدام الأجهزة التقنية بما في ذلك الحاسوب لأغراض تسهيل وتيسير عملية التدرّب والتدريب. |
| 12. | 0.000* | .693 | هناك برنامج صيانة مستمر للأجهزة والمعدات في ورش الكلية. |
| 13. | 0.000* | .666 | المواد الاستهلاكية المخصصة للدورة كافية لتلبية احتياجات التدريب . |
| 14. | 0.000* | .605 | يتم تقييم مدى موازنة الموارد المساندة المتوفرة للطلبة والمدرّبين حسب المنهاج. |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول رقم (4.2.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال، تبين أن معامل الارتباط بين الفقرة الثامنة والدرجة الكلية للمجال يساوي 0.295 والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.054 لذلك تعتبر غير دال إحصائياً، لذا تم حذف الفقرة "هناك ارشادات حول كيفية استخدام الأجهزة بصورة آمنة"، حيث تبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (0.387 - 0.698).

5. قياس صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس للتدريب الميداني:

جدول رقم (4.2.5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية للمجال

| م | الفقرة | معامل سبيرمان للارتباط | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|-----|--|------------------------|--------------------------|
| 1. | التدريب الميداني يتلاءم والتخصص أثناء دراستك. | .723 | 0.000* |
| 2. | متاح لك الفرصة في اختيار مكان التدريب المناسب. | .353 | 0.026* |
| 3. | يتم اختيار مكان التدريب الميداني حسب معايير موضوعية. | .657 | 0.000* |
| 4. | الوقت المخصص للتدريب الميداني كاف أثناء دراستك. | .660 | 0.000* |
| 5. | طريقة تقييم التدريب الميداني طريقة فعالة. | .690 | 0.000* |
| 6. | ساهم التدريب الميداني في تزويدك المهارات اللازمة لاتقان العمل. | .695 | 0.000* |
| 7. | ممارستك للمهارات خلال التدريب الميداني زاد من ثقتك بنفسك. | .692 | 0.000* |
| 8. | المتابعة من قبل الجهة المدربة خلال فترة التدريب الميداني جيدة. | .856 | 0.000* |
| 9. | المتابعة من قبل مشرف الكلية خلال فترة التدريب الميداني جيدة. | .776 | 0.000* |
| 10. | ساهم التدريب الميداني في إتاحة فرصة عمل لك في نفس مكان التدريب أو خارجه. | .511 | 0.002* |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.2.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك

يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه، حيث تبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (353-.856).

6. قياس صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المجال السادس خدمات ما بعد التدريب:

جدول رقم (4.2.6)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال السادس والدرجة الكلية للمجال

| م | الفقرة | معامل سبيرمان للارتباط | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|-----|--|------------------------|--------------------------|
| 1. | يتم تحديد مشكلات الطلبة التدريبية والنفسية والاجتماعية. | .793 | 0.000* |
| 2. | تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للطلبة للمساعدة على التكيف مع التخصص الذي تم اختياره. | .827 | 0.000* |
| 3. | يتم تنظيم برامج توجيهية / إرشادية للمتدربين خلال التدريب في الكلية لتحضيرهم لخوض سوق العمل الفعلي. | .843 | 0.000* |
| 4. | يتم توجيه مهني قبل البدء بالتدريب الميداني. | .824 | 0.000* |
| 5. | يتم متابعة الخريجين وتقديم برامج إرشادية لهم اذا لزم الأمر. | .633 | 0.000* |
| 6. | يتم تعريفهم بالمؤسسات الموجودة في سوق العمل في مجال تخصصي. | .744 | 0.000* |
| 7. | يتم توجيهي حول مهارات الاتصال والتواصل اللازمة مع أصحاب العمل. | .825 | 0.000* |
| 8. | يتم تعليمي الأسس اللازمة لممارسة عملي بالاعتماد على نفسي. | .734 | 0.000* |
| 9. | يتم توجيهي كيف أسوق نفسي بعد التخرج. | .802 | 0.000* |
| 10. | ساهمت خدمات ما بعد التدريب في توفير فرصة عمل لك. | .857 | 0.000* |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.2.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال السادس والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه، حيث تبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (633-.857).

ب- الصدق البنائي: Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة.

جدول رقم (4.2.7)

معامل الارتباط بين كل درجة لكل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة.

| الرقم | المجال | معامل سبيرمان للارتباط | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|-------|----------------------|------------------------|--------------------------|
| 1. | التخصصات المطروحة | .521 | 0.001* |
| 2. | المنهاج | .902 | 0.000* |
| 3. | المدرسون | .771 | 0.000* |
| 4. | التقنيات والمستلزمات | .645 | 0.000* |
| 5. | التدريب الميداني | .916 | 0.000* |
| 6. | خدمات ما بعد التدريب | .749 | 0.000* |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يبين جدول رقم (4.2.7) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقاً لما وضع لقياسه، حيث تبين أن معاملات الارتباط المبينة تتراوح بين (.916 - .521).

2.3 ثبات الإستبانة: Reliability

يقصد بثبات الإستبانة أن تعطي هذه الإستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الإستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الإستبانة يعني الاستقرار في نتائج الإستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحققت الباحثة من ثبات إستبانة الدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يلي:

2.3.1 معامل ألفا كرونباخ: Cranach's Alpha Coefficient

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول رقم (4.2.8).

جدول رقم (4.2.8)

يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

| م | المجال | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
|----|------------------------------|-------------|--------------------|
| 1. | التخصصات المطروحة | 8 | 0.727 |
| 2. | المنهاج | 15 | 0.889 |
| 3. | المدرّبون | 14 | 0.926 |
| 4. | التقنيات والمستلزمات | 13 | 0.865 |
| 5. | التدريب الميداني | 10 | 0.851 |
| 6. | خدمات ما بعد التدريب | 10 | 0.939 |
| | جميع مجالات الإستبانة | 70 | 0.952 |

واضح من النتائج الموضحة في جدول (4.2.8) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين 0.727 و 0.939 لكل مجال من مجالات الإستبانة. كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الإستبانة كانت (0.952) وهذا يعنى أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (2) قابلة للتوزيع. وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات إستبانة الدراسة في صورتها النهائية، وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

المبحث الثالث:
تحليل البيانات
Data Analysis

- 3.1 المقدمة Introduction
- 3.2 تحليل خصائص العينة Analysis of the characteristics of the sample
- 3.2.1 توزيع أفراد العينة حسب الجنس Distribution of sample by sex
- 3.2.2 توزيع أفراد العينة حسب العمر Sample by age
- 3.2.3 توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية According to the social situation
- 3.2.4 توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج Sample by graduation year
- 3.2.5 توزيع أفراد العينة حسب المجال الدراسي Sample according to studying field
- 3.2.6 توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل Place of work
- 3.2.7 توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل By nature of work
- 3.2.8 توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة By experience years
- 3.2.9 توزيع أفراد العينة حسب التخصص By studying specialists
- 3.3 تحليل فقرات الدراسة Analysis of the paragraphs of the study
- 3.3.1 تحليل فقرات المجال الأول التخصصات المطروحة Studying field
- 3.3.2 تحليل فقرات المجال الثاني المنهاج Curriculum
- 3.3.3 تحليل فقرات المجال الثالث المدربون Trainers
- 3.3.4 تحليل فقرات المجال الرابع التقنيات والمستلزمات Techniques and supplies
- 3.3.5 تحليل فقرات المجال الخامس التدريب الميداني Field Training
- 3.3.6 تحليل فقرات المجال السادس خدمات ما بعد التدريب Post training services
- 3.3.7 نتائج تحليل المجالات الستة للدراسة The results of the six areas of study

تحليل البيانات Data Analysis

3.1 المقدمة:

يتضمن هذا المبحث تحليلاً تفصيلياً للبيانات وعرضاً للنتائج من خلال المعالجات الإحصائية التي أجريت على عينة الدراسة، ومن ثم تحليل ومناقشة النتائج وتحديد مدى الدلالة الإحصائية.

3.2 تحليل خصائص العينة:

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية بغرض التعرف والاستفادة منها، قامت الباحثة بتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين، والتي تتعلق في الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، وسنة التخرج، والمجال، ومكان العمل، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة، والتخصص، وفيما يلي عرض لنتائج عينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية.

3.2.1 توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم (4.3.1)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

| النسبة المئوية % | العدد | الجنس |
|------------------|-------|---------|
| 76.0 | 228 | ذكر |
| 24.0 | 72 | أنثى |
| 100.0 | 300 | المجموع |

يبين جدول رقم (4.3.1) أن ما نسبته 76.0% من عينة الدراسة من الذكور و24.0% من الإناث. ويلاحظ من الجدول أعلاه أن هذه النسب تعكس عدد الملتحقين بالكلية وبالتالي الخريجين الذكور أكبر من عدد الإناث وتعزو الباحثة نسبة ارتفاع عدد الذكور عن عدد الإناث إلى أن التخصصات المهنية هي حكر على الذكور لأن طبيعتها لا تتناسب الإناث، كالحداثة والنجارة وميكانيكا السيارات وغيرها، بينما التخصصات التقنية الأقبال عليها من الطرفين، ومنها التجارة وإدارة المكاتب، الإدارة المالية، الحاسوب، البرمجة وغيرها.

3.2.2 توزيع أفراد العينة حسب العمر:

جدول رقم (4.3.2)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

| العمر | العدد | النسبة المئوية % |
|--------------------|-------|------------------|
| 20 – أقل من 22 سنة | 77 | 25.8 |
| 22 – أقل من 25 سنة | 182 | 61.1 |
| 25 سنة فأكثر | 39 | 13.1 |
| المجموع | 298 | 100.0 |

يتبين من جدول رقم (4.3.2) أن ما نسبته 25.8% من عينة الدراسة أعمارهم تتراوح من 20 – أقل من 22 سنة، 61.1% أعمارهم تتراوح بين 22 – أقل من 25 سنة، 13.1% أعمارهم 25 سنة فأكثر. هناك اثنان من أفراد العينة لم يجيبا على هذا السؤال. يلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين هم من الفئات العمرية المتوسطة (22 – أقل من 25 سنة)، والذي يشكل ما مجموعه 61.1% من عينة الدراسة، وهي نتيجة طبيعية حيث أن الملحقين بالكليات التقنية يكونون قد أنهوا المرحلة الثانوية أي أعمارهم تتراوح ما بين 17 و 18 عاما بينما الملحقين بالكليات المهنية يكونون قد أنهوا المرحلة الإعدادية أي أعمارهم تتراوح ما بين 14 و 15 عاما، وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن مجتمع الدراسة هو من خريجي الأربعة أعوام المتتالية من عام 2003 حتى 2006، فإن أغلب الخريجين سوف يكونون من الفئة ما بين 22-أقل من 25 سنة.

3.2.3 توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (4.3.3)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

| الحالة الاجتماعية | العدد | النسبة المئوية % |
|-------------------|-------|------------------|
| متزوج | 83 | 28.4 |
| أعزب | 202 | 69.2 |
| أرمل | 3 | 1.0 |
| مطلق | 4 | 1.4 |
| المجموع | 292 | 100.0 |

يتضح من جدول رقم (4.3.3) أن معظم عينة الدراسة لم يسبق لهم الزواج (أعزب) وهذا يمثل ما نسبته 69.2%، وأن 28.4% هم متزوجون، وأن 2.4% أرمل أو مطلق. يلاحظ من الجدول أعلاه أن هذه النسب تعكس أن غالبية أفراد العينة هم من غير المتزوجين وذلك يعود الى أنهم في بداية مراحل حياتهم ويحاولون تأسيس حياتهم الاقتصادية في ظل ظروف اقتصادية صعبة ليكون لديهم المقدرة المالية على الزواج بالإضافة الى انشغال نسبة كبيرة منهم في اكمال دراسته للحصول على البكالوريوس بعد تخرجه من الكلية.

3.2.4 توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج:

جدول رقم (4.3.4)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنة التخرج.

| سنة التخرج | العدد | النسبة المئوية % |
|------------|-------|------------------|
| 2006 | 97 | 35.0 |
| 2005 | 85 | 30.7 |
| 2004 | 48 | 17.3 |
| 2003 | 47 | 17.0 |
| المجموع | 277 | 100.0 |

يتبين من جدول رقم (4.3.4) أن 35.0% من عينة الدراسة قد تخرجوا في سنة 2006، وأن 30.7% قد تخرجوا في سنة 2005، وأن 17.3% قد تخرجوا في سنة 2004، وتوضح النتائج أيضاً أن ما نسبته 17.0% قد تخرجوا في سنة 2003. يلاحظ من الجدول أعلاه النسبة الأكبر كانت من خريجي العام 2005، و2006 ويرجع ذلك أن الاستراتيجية التي اتبعت للوصول الى أكبر عدد من العينة كان عن طريق طلاب الكلية الحاليين، حيث أن الأقرب الى ذاكرتهم وسهولة الوصول اليهم كان الأحدث تخرجاً، بينما خريجي 2003، و2004 تم الوصول الى أغلبهم عن طريق الاتصال هاتفياً، أو بالتنسيق مع المؤسسات متوسطة الحجم، بالإضافة الى أن عدد لا بأس به من خريجي 2003، 2004 قد حصل على وظائف خارج البلاد، أو يكمل دراسته في الخارج.

3.2.5 توزيع أفراد العينة حسب المجال:

جدول رقم (4.3.5)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المجال.

| النسبة المئوية % | العدد | المجال |
|------------------|------------|----------------|
| 45.2 | 131 | تقني |
| 54.8 | 159 | مهني |
| 100.0 | 290 | المجموع |

تبين النتائج الموضحة في جدول رقم (4.3.5) أن 45.2% من عينة الدراسة يعملون في المجال التقني وأن 54.8% يعملون في المجال المهني. يلاحظ من الجدول أعلاه أن النسب متقاربة الى حد ما، حيث أن متوسط تعداد الملتحقين بالكليات التقنية للسنوات من 2003 حتى 2006 هو 484 طالب وطالبة بينما بالكليات المهنية 658 وهي نسب من نتائج الجدول أعلاه بالاضافة الى أنه لوحظ خلال توزيع الاستبانة واستردادها أن التعاون أعلى في الأقسام المهنية وفي اعتقادي يرجع ذلك الى بساطة طلاب هذه الأقسام حيث أنهم من خريجي الاعدادية بالاضافة الى أن توزيع الاستبانة عليهم أشعرهم بأهميتهم بينما المجتمع يعتبرهم من المتخلفين في الدراسة مما دفعهم للتعاون أكثر من الأقسام التقنية.

3.2.6 توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل:

جدول رقم (4.3.6)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل.

| النسبة المئوية % | العدد | مكان العمل |
|------------------|------------|-----------------------|
| 9.5 | 28 | قطاع حكومي |
| 18.6 | 55 | قطاع خاص |
| 28.0 | 83 | وكالة الغوث |
| 5.4 | 16 | مؤسسة غير ربحية |
| 5.1 | 15 | أخرى |
| 33.4 | 99 | لم أعمل من حين التخرج |
| 100.0 | 296 | المجموع |

أماكن عمل أخرى: إداري، جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، تاجر، شرطي، عمل خارجي، متقطع، منجرة، ورشة عمل

يتبين من جدول رقم (4.3.6) أن 9.5% من عينة الدراسة يعملون في القطاع الحكومي، 18.6% يعملون في القطاع الخاص، 28.0% يعملون في وكالة الغوث، 5.4% يعملون في مؤسسة غير ربحية، 5.1% يعملون في أماكن أخرى، وأن ما نسبته 33.4% من عينة الدراسة لم أعمل من حين التخرج. ويلاحظ من الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر 66.6% تعمل أو سبق لها أن عملت سواء في وكالة الغوث أو قطاع خاص أو قطاع حكومي أو مؤسسة غير ربحية أو غيرها وكان النصيب الأكبر لوكالة الغوث 28% حيث أن من سياستها تشغيل خريجيها واعطاءهم الفرصة في الوظائف الأولية كالسكرتارية والأعمال المكتبية في حال كانوا الأقدر على اجتياز امتحانات القبول، وأقوى في المنافسة من حيث المهارات، يليها القطاع الخاص كما في خريجي الكليات المهنية حيث أغلبهم يعمل في ورش خاصة، أما نسبة 33% نسبة الخريجين الذين لم يعملوا منذ تخرجهم، فيرجع ذلك الى الحالة الاقتصادية الصعبة مما يزيد من نسبة البطالة، حيث ورد في تقارير مركز الاحصاء الفلسطيني في تاريخ 30 ابريل 2007 أن نسبة البطالة في قطاع غزة 34.8%، وهي مقاربة جدا للنسبة أعلاه.

3.2.7 توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل:

جدول رقم (4.3.7)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل.

| النسبة المئوية % | العدد | طبيعة العمل |
|------------------|------------|----------------|
| 26.7 | 77 | منتظم |
| 23.3 | 67 | متقطع |
| 50.0 | 144 | ابحث عن عمل |
| 100.0 | 288 | المجموع |

يتبين من جدول رقم (4.3.7) أن ما نسبته 26.7% من عينة الدراسة منتظمون في أعمالهم، و 23.3% أعمالهم متقطعة، و 50.0% يبحثون عن فرصة عمل. يلاحظ من الجدول أعلاه أن النسبة متساوية بين من يعمل سواء كان بشكل منتظم أو متقطع وبين من يبحث عن عمل في الوقت الحالي، وإذا رجعنا إلى الجدول (4.3.6) نلاحظ أن من المبحوثين نسبة من لم يعمل من وقت التخرج في كانت 33.4 بينما هنا في الجدول (4.3.7) هي 50% ممن يبحثون عن عمل في الوقت الحالي، أي أن النسبة زادت و يرجع ذلك إلى أن منهم من يعمل ولكن يبحث عن عمل أفضل ومنهم من كان يعمل سابقا ولكنه لا يعمل حاليا نظرا إلى تدهور الوضع الاقتصادي المحلي والعالمي والتغيرات السياسية مما زاد من نسبة البطالة بشكل عام، حيث سجلت نسبة البطالة للفئة العمرية من 20-25 أعلى في قطاع غزة للعام 2008، 58.5% حسب تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بتاريخ 6 نوفمبر 2008.

3.2.8 توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم (4.3.8)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.

| النسبة المئوية % | العدد | سنوات الخبرة |
|------------------|------------|-------------------|
| 14.1 | 41 | لا يوجد |
| 33.8 | 98 | أقل من سنتين |
| 40.7 | 118 | 2- أقل من 4 سنوات |
| 11.4 | 33 | أربع سنوات فأكثر |
| 100.0 | 290 | المجموع |

تبين النتائج الموضحة في جدول رقم (4.3.8) أن ما نسبته 14.1% من عينة الدراسة لا يوجد لديهم خبرة، 33.8% خبرتهم أقل من سنتين، 40.7% تتراوح ما بين 2 إلى أقل من 4 سنوات، وأن 11.4% من عينة الدراسة خبرتهم تتراوح أربع سنوات فأكثر. يلاحظ من الجدول أعلاه أن النسب الأعلى للذين لديهم خبرة 2- أقل من 4 سنوات 44.7% ومن لديهم أقل من سنتين خبرة 33.8% وهذه النسب متوافقة مع الفترة المتاحة للخريجين من سنة تخرجهم حتى الآن حيث حسب الجدول (4.3.4) توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنة التخرج يتضح أن نسبة خريجي الأعوام الثلاث من 2003 حتى 2005 هي 65% وهم الفئة التي يمكن أن يكون منها من لديهم خبرة من 2- أقل من 4 سنوات، أي النتائج منطقية جداً، أما بالنسبة للذين لا يوجد لديهم خبرة كانت 14.1% في حين كانت نسبة الذين لم يعملوا في الجدول (4.3.4) تساوي 33.3% و التفسير هنا يظهر أن بعض الذين لم يعملوا كان لهم خبرات أخرى في العمل ولكن ليس في مجال تخصصهم.

3.2.9 توزيع أفراد العينة حسب التخصص:

جدول رقم (4.3.9)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص.

| النسبة المئوية % | العدد | التخصص |
|------------------|------------|-------------------|
| 24.9 | 71 | ادارة |
| 2.5 | 7 | تكنولوجيا معلومات |
| 8.4 | 24 | هندسة |
| 10.9 | 31 | الالكترونيات |
| 16.8 | 48 | ميكانيكا أعمال |
| 4.6 | 13 | مهن طبية |
| 11.9 | 34 | مباني |
| 10.9 | 31 | كهربائيات |
| 7.0 | 20 | ميكانيكا سيارات |
| 2.1 | 6 | تصميم جرافيك |
| 100.0 | 285 | المجموع |

تبين النتائج الموضحة في جدول رقم (4.3.9) أن 24.9% من أفراد العينة هم من المتخصصين في الإدارة وهو أحد التخصصات ذات الإقبال الشديد حتى أن متوسط معدلات طلابها المقبولين لخريجي الثانوية العامة 95% فما فوق، وأن ما نسبته 16% من تخصص ميكانيكا السيارات، وأن هناك ما يقارب 59% من أفراد العينة من تخصصات أخرى. يلاحظ من الجدول أعلاه أن التوزيع متناسب مع متوسط تعداد الخريجين من كل قسم .

3.3 تحليل فقرات الدراسة:

في تحليل فقرات الدراسة تم استخدام اختبار الإشارة للعينه الواحدة، وتم اختبار مجالات الدراسة الستة، لتحليل فقرات الإستبانة وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها بمستوى معنوية أقل من 0.05 والوزن النسبي المحايد أكبر من 60%، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها بمستوى معنوية أقل من 0.05 والوزن النسبي المحايد أصغر من 60%، وتكون آراء العينة محايدة إذا كان مستوى المعنوية لها أكبر من 0.05.

وتبعاً لذلك فقد ميزت الباحثة بين خمسة مستويات للأوزان النسبية بناءً على المعيار تكون هذه النسب كما يلي:

- أ- من 90% فما فوق مستوى عالٍ من التأثير على خلق فرص عمل.
- ب- من 89-80% مستوى مرتفع من التأثير على خلق فرص عمل.
- ت- من 79-70% مستوى جيد من التأثير على خلق فرص عمل.
- ث- من 69-60% مستوى متوسط من التأثير على خلق فرص عمل.
- ج- من 59% فأقل مستوي متدنٍ من التأثير على خلق فرص عمل.

3.3.1 تحليل فقرات المجال الأول التخصصات المطروحة:

أ- المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التخصصات المطروحة:

جدول رقم (4.3.10)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التخصصات المطروحة.

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|----|--|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | التحقت بالتخصص بناء على رغبتك. | 4.64 | 92.75 | 16.56 | *0.000 | 2 |
| 2. | أنت راض عن تخصصك المهني/التقني. | 4.65 | 93.07 | 16.80 | *0.000 | 1 |
| 3. | يتناسب عملك مع تخصصك. | 4.39 | 87.78 | 15.77 | *0.000 | 6 |
| 4. | تساعد المهارات الفنية التي تلقيتها في الكلية على القيام بالعمل الذي تمارسه في مجال تخصصك. | 4.60 | 92.00 | 16.62 | *0.000 | 3 |
| 5. | مهاراتك في أداء العمل والواجبات المطلوبة منك أعلى من زملائك في العمل من خريجي كليات أو مراكز أخرى. | 4.60 | 91.97 | 16.97 | *0.000 | 4 |
| 6. | هناك اقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي تخصصك من كلية مجتمع/تدريب غزة. | 4.21 | 84.16 | 15.70 | *0.000 | 7 |
| 7. | يجد الخريجون من نفس تخصصك سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم. | 3.86 | 77.19 | 14.86 | *0.000 | 8 |
| 8. | انطباعات أصحاب العمل عن خريجي الكلية جيدة في جميع التخصصات | 4.41 | 88.16 | 16.64 | *0.000 | 5 |
| | جميع فقرات المجال معاً | 4.42 | 88.34 | 17.12 | *0.000 | |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

تم استخدام اختبار الإشارة للعينة الواحدة والنتائج المبينة في جدول رقم (4.3.10) والذي يظهر آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المجال الأول "التخصصات المطروحة" مرتبة بشكل تنازلي حسب الوزن النسبي الإيجابي وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على كل فقرة من هذه الفقرات كما يلي:

1. المرتبة الأولى الوزن النسبي لأراء أفراد العينة في الفقرة "أنت راض عن تخصصك المهني/التقني" 93.07%.

2. المرتبة الثانية الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "التحقت بالتخصص بناء على رغبتك" 92.75%.
3. المرتبة الثالثة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "تساعد المهارات الفنية التي تلقيتها في الكلية على القيام بالعمل الذي تمارسه في مجال تخصصك" 92.00%.
4. المرتبة الرابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "مهاراتك في أداء العمل والواجبات المطلوبة منك أعلى من زملائك في العمل من خريجي كليات أو مراكز أخرى" 91.97%.
5. المرتبة الخامسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "انطباعات أصحاب العمل عن خريجي الكلية جيدة في جميع التخصصات" 88.16%.
6. المرتبة السادسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتناسب عملك مع تخصصك" 87.78%.
7. المرتبة السابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "هناك اقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي تخصصك من كلية مجتمع تدريب/غزة" 84.16%.
8. المرتبة الثامنة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يجد الخريجون من نفس تخصصك سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم" 77.19%.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 4.42 أي أن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 88.34% وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد 60%، قيمة اختبار الإشارة المحسوبة تساوي 17.12، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000. لذلك يعتبر مجال "التخصصات المطروحة" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا المجال.

وتعزو الباحثة ذلك الى توفر عدد جيد من التخصصات المطروحة في الكلية ومعظم هذه التخصصات يوجد لها سوق عمل أى السوق بحاجة لخريجي مثل تلك التخصصات بالإضافة الى جودة مستوى خريجها مما يدعو أصحاب العمل لتشيغيلهم حيث أن المهارات الفنية التي تلقوها في الكلية تؤهلهم للعمل بشكل جيد، وعلى سبيل الذكر من هذه التخصصات سواء كانت تقنية أو مهنية: تجارة وادارة مكاتب، الادارة المالية، ادارة البنوك، الميكانيكا، الكهرباء.....الخ.

ب - النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال التخصصات:

جدول رقم (4.3.11)

النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال التخصصات المطروحة

| النسبة المئوية % | درجة الاستجابة |
|------------------|----------------|
| 1.3% | غير موافق بشدة |
| 5.5% | غير موافق |
| 10.0% | محايد |
| 16.4% | موافق |
| 66.8% | موافق بشدة |

يبين جدول (4.3.11) أن ما نسبته 83.4% من أفراد العينة موافقون على أن التخصصات تؤثر على خلق فرص عمل، وهم يمثلون أكثر من 4/5 عينة الدراسة، في حين ما نسبته 6.8% من أفراد العينة غير موافقين، وهي تمثل نسبة ضئيلة. وفيما يتعلق بنتيجة الدراسة عن تأثير التخصصات، نرى أنها تتفق مع نتائج دراسة "شخيبر، 1998" حيث أظهرت أهمية التخصصات وحددت ستة عشر تخصصا مهما حصلت على أعلى الاستجابات ومنها ميكانيكا السيارات والكهرباء وغيرها، ودراسة "عبيدات، 1980" حيث توصلت الى أن التحاق الطالب بالتعليم الصناعي كان بناء على رغبته. في حين اختلفت مع دراسة "عبد الشافي، 1993" حيث توصلت الى أن التأهيل المهني في غزة وما يقدم من تخصصات لم يكن يهدف الى خدمة التنمية الاقتصادية، ودراسة "المعياري، 1991" حيث توصلت الى أن التعليم المهني في مراكز التدريب يقتصر على الطلاب الذكور، ودراسة "المسودي، والقيق، 1990" حيث توصلت الى ضرورة استقصاء حاجة المجتمع الى تخصصات جديدة، ودراسة "عبد الصمد، 2000" حيث توصلت الى عدم اتساق التعليم الفني مع سوق العمل حيث توجد بعض المهن المستحدثة التي لاتجد من يشغلها وعدم وجود خطط لما هو مطلوب من تخصصات في سوق العمل، ودراسة "الجندي، 1990" التي توصلت الى أن الطلاب يلتحقون بهذا النوع من التعليم دون رغبة، ودراسة "زيدان، 1983" حيث توصلت الى عدم قدرة المدارس الفنية الصناعية الوفاء باحتياجات البلاد من التقنيين، ودراسة "ليو، 2001" حيث توصلت الى أن مخرجات التعليم المهني لا تلبي احتياجات سوق العمل.

3.3.2 تحليل فقرات المجال الثاني المنهاج:

أ- المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال المنهاج:

جدول رقم (4.3.12).

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال المنهاج.

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|-----|---|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | أهداف المنهاج التدريبي واضحة ومحددة. | 4.70 | 94.07 | 16.88 | *0.000 | 1 |
| 2. | محتوى المنهاج التدريبي متوافق مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي. | 4.57 | 91.37 | 16.74 | *0.000 | 4 |
| 3. | المنهاج / المقرر التدريبي معد بشكل يساعد على فهم محتوياته. | 4.56 | 91.14 | 16.94 | *0.000 | 5 |
| 4. | المنهاج التدريبي متكامل من حيث المهارات المعرفية والتطبيقية واتجاهات العمل الصحيحة. | 4.50 | 90.07 | 16.65 | *0.000 | 6 |
| 5. | الأنشطة التي يتضمنها المنهاج مناسبة للمهارات. | 4.58 | 91.51 | 16.74 | *0.000 | 3 |
| 6. | المنهاج يتناسب مع زمن وتفاصيل الخطة الفصلية/ السنوية. | 4.25 | 85.05 | 16.25 | *0.000 | 15 |
| 7. | تتناسب المواد النظرية التي درستها في المركز مع العمل الذي تمارسه. | 4.30 | 86.08 | 16.25 | *0.000 | 14 |
| 8. | يتناسب المنهاج التدريبي والمستوى العمري والمعرفي للمتدربين. | 4.47 | 89.43 | 16.62 | *0.000 | 7 |
| 9. | يحقق المنهاج التكامل بين النظرية والتطبيق. | 4.44 | 88.79 | 17.00 | *0.000 | 8 |
| 10. | ساهم المنهاج في كفاءة أدائك للتطبيق العملي من حيث سرعة ودقة انجازك للعمل. | 4.60 | 92.09 | 16.77 | *0.000 | 2 |
| 11. | يتضمن المنهاج التدريبي جوانب تتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني لتخطيط مستقبلك بنجاح. | 4.37 | 87.39 | 16.23 | *0.000 | 12 |
| 12. | وسيلة التقويم في المنهاج مناسبة للأهداف المطلوبة. | 4.38 | 87.61 | 16.50 | *0.000 | 11 |
| 13. | تخضع المواد التعليمية الخاصة بالمنهاج التدريبي لمراجعة وتطوير مستمرين . | 4.35 | 86.94 | 16.29 | *0.000 | 13 |
| 14. | يلبي المنهاج حاجات المجتمع والسوق المحلي. | 4.42 | 88.39 | 16.47 | *0.000 | 10 |
| 15. | يتيح المنهاج فرص الالتحاق بمراحل تعليمية أعلى. | 4.42 | 88.46 | 16.17 | *0.000 | 9 |
| | جميع فقرات المجال معاً | 4.46 | 89.24 | 17.15 | *0.000 | |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

تم استخدام اختبار الإشارة للعينه الواحدة والنتائج المبينه في جدول رقم (4.3.12) والذي يظهر آراء أفراد عينه الدراسة في فقرات المجال الثاني "المنهاج" مرتبه بشكل تنازلي حسب الوزن النسبي الإيجابي وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينه على كل فقره من هذه الفقرات كما يلي:

1. المرتبة الأولى الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "أهداف المنهاج التدريبي واضحه ومحدده" 94.07%.
2. المرتبة الثانية الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "ساهم المنهاج في كفاءه أدائك للتطبيق العملي من حيث سرعة ودقة الانجازك للعمل" 92.09%.
3. المرتبة الثالثة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "الأنشطة التي يتضمنها المنهاج مناسبة للمهارات" 91.51%.
4. المرتبة الرابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "محتوى المنهاج التدريبي متوافق مع الأهداف العامه للبرنامج التدريبي" 91.37%.
5. المرتبة الخامسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "المنهاج/المقرر التدريبي معد بشكل يساعد على فهم محتوياته" 91.14%.
6. المرتبة السادسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "المنهاج التدريبي متكامل من حيث المهارات واتجاهات العمل الصحيحه" 90.07%.
7. المرتبة السابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "يتناسب المنهاج التدريبي و المستوى العمري والمعرفي للمتدربين" 89.43%.
8. المرتبة الثامنة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "يحقق المنهاج التكامل بين النظرية والتطبيق" 88.79%.
9. المرتبة التاسعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "يتيح المنهاج فرص الالتحاق بمراحل تعليمية أعلى" 88.46%.
10. المرتبة العاشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "يلبي المنهاج حاجات المجتمع والسوق المحلي" 88.39%.
11. المرتبة الحادية عشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "وسيلة التقويم في المنهاج مناسبة للأهداف المطلوبه" 87.61%.
12. المرتبة الثانية عشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "يتضمن المنهاج التدريبي جوانب تتعلق بالتوجيه والارشاد المهني لتخطيط مستقبلك بنجاح" 87.39%.
13. المرتبة الثالثة عشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "تخضع المواد التعليمية

- الخاصة بالمنهاج التدريبي لمراجعة وتطوير مستمرين " 86.94%.
14. المرتبة الرابعة عشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "تناسب المواد النظرية التي درستها في المركز مع العمل الذي تمارسه" 86.08%.
15. المرتبة الخامسة عشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "المنهاج يتناسب مع زمن وتفصيل الخطة الفصلية/ السنوية" 85.05%.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 4.46 أي أن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 89.24%، قيمة اختبار الإشارة 17.15 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مناهج التدريب " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا المجال.

وتعزو الباحثة ذلك الى أن المنهاج معد بشكل جيد، حيث أنه يعد من قبل خبراء في المنهاج في رئاسة الأردن، ثم يعتمد من قبل وزارة التربية والتعليم العالي بعد أن تتأكد الوزارة بأنه موافق لخطةها الدراسية تبعاً لكل تخصص، بالإضافة الى المرونة من قبل ادارة الكلية بالسماح لرؤساء الأقسام والمدربين باعداد مواد اثرائية بجانب المنهاج الرئيسي حسب الحاجة التي يرونها مناسبة، سواء كانت حاجة الطلاب أو حاجة السوق من خلال تقييمهم للمنهاج وأخذهم للتغذية الراجعة من أصحاب العمل حيث يعمل الخريجون، أو الخريجون أنفسهم بعد انخراطهم في العمل الفعلي.

بالإضافة الى ذلك هناك الجزء العملي الذي يشكل مصدر قوة في المنهاج حيث أن العملي يشكل 66% من سنتين دراسيتين أو 80 أسبوع، يوم دراسي كامل، 7 ساعات يوميا، بمعدل 28 حصة أسبوعياً للتخصصات المهنية يقضيها الطلاب في الورش بين الأجهزة الواقعية، أما في الأقسام التقنية فتمثل 30-50% حسب التخصص لمدة سنتين مقسمة 4 فصول، الفصل الواحد 20 أسبوع، يوم دراسي كامل، 7 ساعات يوميا.

ب - النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال المنهاج:

جدول رقم (4.3.13)

النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال منهاج التدريب

| النسبة المئوية % | درجة الاستجابة |
|------------------|----------------|
| 0.8% | غير موافق بشدة |
| 3.7% | غير موافق |
| 8.8% | محايد |
| 21.8% | موافق |
| 64.9% | موافق بشدة |

يبين جدول (4.3.13) أن ما نسبته 86.7% من أفراد العينة موافقون على أن المنهاج يؤثر في خلق فرص عمل، وهم يمثلون أكثر من 4/5 من عينة الدراسة، في حين ما نسبته 4.5% من أفراد العينة غير موافقين، وهي نسبة ضئيلة.

وفيما يتعلق بنتيجة الدراسة عن تأثير المنهاج، نرى أنها تتفق مع نتائج دراسة "عبد الشافي، 1993" حيث توصلت الى أن تصميم البرامج في مركز تدريب غزة - الأونروا يتم بالعادة في الخارج من قبل خبراء متخصصين. في حين اختلفت مع دراسة "الجندي، 1990" حيث توصلت الدراسة الى أن الشرح الشفهي وأسلوب المشاهدة يطغى على التطبيق العملي وبالتالي يتخرج الطالب فاقدا للثقة في قدرته على العمل.

3.3.3 تحليل فقرات المجال الثالث "المدرّبون":

أ- المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال المدرّبون:

جدول رقم (4.3.14)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال المدرّبين.

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|-----|---|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | اعتمد المدرّب وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي. | 4.53 | 90.50 | 16.49 | *0.000 | 3 |
| 2. | استخدم المدرّب الاستراتيجيات والطرائق الحديثة في التدريب/ التعليم تساعد على الفهم والاستيعاب. | 4.47 | 89.43 | 16.76 | *0.000 | 10 |
| 3. | اعتمد المدرّب طريقة التطبيق العملي و المشاركة الفعلية. | 4.52 | 90.37 | 16.67 | *0.000 | 4 |
| 4. | طريقة عرض المدرّب للمادة سهلة الفهم وواضحة. | 4.52 | 90.34 | 16.68 | *0.000 | 5 |
| 5. | حرص المدرّب على مشاركة و مساعدة المتدربين حينما واجهوا صعوبات. | 4.50 | 89.93 | 16.71 | *0.000 | 8 |
| 6. | اعتمد المدرّب الأساليب التفاعلية في التدريب. | 4.50 | 90.00 | 16.68 | *0.000 | 7 |
| 7. | علاقة المدرّب بالمتدربين كانت جيدة. | 4.49 | 89.83 | 16.56 | *0.000 | 9 |
| 8. | قام المدرّب بتوظيف أساليب التعزيز المناسبة . | 4.38 | 87.68 | 16.67 | *0.000 | 12 |
| 9. | اعتمد المدرّب التدريب التعاوني (نظام المجموعات) في الورش. | 4.44 | 88.72 | 16.49 | *0.000 | 11 |
| 10. | ملاحظات المدرّب خلال التدريبات العملية كانت تساعد على تحسين الأداء. | 4.56 | 91.19 | 16.49 | *0.000 | 1 |
| 11. | تم مراعاة المتدربين من ذوي الحاجات الخاصة. | 4.34 | 86.71 | 16.14 | *0.000 | 14 |
| 12. | هناك تنسيق بين المدرّب النظري والمدرّب العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج . | 4.34 | 86.76 | 16.44 | *0.000 | 13 |
| 13. | عمل المدرّب على تنمية اتجاهات إيجابية في الانضباط الذاتي لدى المتدربين داخل ورش التدريب. | 4.51 | 90.23 | 16.59 | *0.000 | 6 |
| 14. | تبع المدرّب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية العامة أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب. | 4.53 | 90.51 | 16.64 | *0.000 | 2 |
| | جميع فقرات المجال معاً | 4.47 | 89.46 | 17.03 | *0.000 | |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

تم استخدام اختبار الإشارة للعينه الواحدة والنتائج المبينه في جدول رقم (4.3.14) والذي يظهر آراء أفراد عينه الدراسة في فقرات المجال الثالث "المدرّبون" مرتبه بشكل تنازلي حسب الوزن النسبي الإيجابي وهذا يعني أن هناك موافقه من قبل أفراد العينه على كل فقره من هذه الفقرات كما يلي:

1. المرتبه الأولى الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "ملاحظات المدرّب خلال التدريبات العمليه كانت تساعد على تحسين الأداء" 91.19%.
2. المرتبه الثانيه الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "تبع المدرّب تطبيق قواعد الصحه والسلامه المهنيه العامه أثناء تواجد الطلّبه في ورش التدريب" 90.51%.
3. المرتبه الثالثه الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "اعتمد المدرّب وسائل تعليميه متنوعه لتسهيل التطبيق العملي" 90.50%.
4. المرتبه الرابعه الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "اعتمد المدرّب طريقه التطبيق العملي والمشاركه الفعلية" 90.37%.
5. المرتبه الخامسه الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "طريقه عرض المدرّب للماده سهله الفهم وواضحه" 90.34%.
6. المرتبه السادسه الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "عمل المدرّب على تنميه اتجاهات ايجابيه في الانضباط الذاتي لدى المتدربين داخل ورش التدريب" 90.23%.
7. المرتبه السابعه الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "اعتمد المدرّب الأساليب التفاعليه في التدريب" 90.00%.
8. المرتبه الثامنه الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "حرص المدرّب على مشاركه ومساعده المتدربين حينما واجهوا صعوبات" 89.93%.
9. المرتبه التاسعه الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "علاقه المدرّب بالمتدربين كانت جيده" 89.83%.
10. المرتبه العاشره الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "استخدم المدرّب الاستراتيجيات والطرائق الحديثه في التدريب/التعليم تساعد على الفهم والاستيعاب" 89.43%.
11. المرتبه الحاديه عشره الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "اعتمد المدرّب التدريب التعاوني (نظام المجموعات) في الورش" 88.72%.
12. المرتبه الثانيه عشره الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "قام المدرّب بتوظيف أساليب التعزيز المناسبه" 87.68%.
13. المرتبه الثالثه عشره الوزن النسبي لآراء أفراد العينه في الفقره "هناك تنسيق بين

المدرّب النظري والمدرّب العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج " 86.76% .
 14. المرتبة الرابعة عشر الوزن النسبي لأراء أفراد العينة في الفقرة "تم مراعاة المتدربين
 من ذوي الحاجات الخاصة" 86.71% .

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 4.47 أي أن
 المتوسط الحسابي النسبي يساوي 89.46% ، قيمة اختبار الإشارة 17.03 وأن القيمة الاحتمالية
 (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " المدرّبون " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة
 $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة
 الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا المجال.
 تعزو الباحثة ذلك الى اهتمام ادارة الكلية بالمدرّبين حيث هناك خطة سنوية لتدريب المدرّبين في
 الكلية وتطويرهم بتزويدهم بتقنيات جديدة، فهناك حرص على تدريب ما لا يقل عن 10% من
 المدرّبين سنويا في الداخل والخارج، اضافة الى ذلك هناك تدريب الزامي في مجال التربية
 المهنية لكل المدرّبين الجدد سنتان لمدرّب المهني و سنة لمدرّب التقني بمعدل يوم أسبوعياً،
 ولكي ينهي هذا التدريب يجب أن يقدم مشروعاً تطويرياً في نهاية هذا التدريب. بالاضافة الى
 حرص المدرّب دائماً على الأداء الأفضل لأن هناك تقييماً سنوياً له يكون بناءً على نتائج عمله
 وهي نوعية خريجي قسمه.

ومن الجدير بالذكر أن من معايير اختيار المدرّبين في الأقسام المهنية كمدرّب عملي أن يكون
 حاصلاً على دبلوم تطبيقي بالاضافة الى الثانوية العامة، أما بالنسبة للمدرّب النظري فيجب أن
 يكون حاصلاً على البكالوريوس، بينما في الأقسام التقنية المدرّب والفني يجب أن يكونوا
 حاصلين على البكالوريوس.

ب- النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال المدرّبين:

جدول رقم (4.3.15)

النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال المدرّبون

| النسبة المئوية % | درجة الاستجابة |
|------------------|----------------|
| 0.6% | غير موافق بشدة |
| 4.8% | غير موافق |
| 8.1% | محايد |
| 19.8% | موافق |
| 66.7% | موافق بشدة |

يبين جدول (4.3.15) أن ما نسبته 86.5% من أفراد العينة موافقون على أن المدربون يؤثرون على خلق فرص عمل للمتدربين، وهم يمثلون أكثر من 4/5 عينة الدراسة، في حين ما نسبته 5.4% من أفراد العينة غير موافقين، وهي تمثل نسبة ضئيلة.

وفيما يتعلق بنتيجة الدراسة عن تأثير المدربين نرى أنها تتفق مع نتائج دراسة "المدهون و سعديّة، 2008" على أهمية تدريب العاملين في الكليات التقنية وأن وكالة الغوث متقدمة بشكل أفضل عنها في الكليات التقنية ذات الاشراف الحكومي حيث الاهتمام بالمدربين وتطويرهم، ودراسة "النيرب، 1998" حيث توصلت الى أن معلمي التعليم التقني ذوو كفاءة عالية في العملية التدريسية واستعمال التقنيات بوسائله المساعدة، في حين اختلفت مع دراسة "المعياري، 1991" حيث توصلت الدراسة الى أن أبرز مشاكل التعليم المهني هي عدم كفاءة المعلمين، ودراسة "الجندي، 1990" حيث توصلت الى أن مدرسي التدريب العملي منفصلون تماما عن المادة النظرية الفنية وذلك قلل من الترابط بين المادة النظرية والعملية.

3.3.4 تحليل فقرات المجال الرابع التقنيات والمستلزمات:

أ- المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التقنيات والمستلزمات:

جدول رقم (4.3.16)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التقنيات والمستلزمات.

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|----|--|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | تخدم التقنيات المستخدمة الأهداف التدريبية. | 4.64 | 92.73 | 16.85 | *0.000 | 2 |
| 2. | تجذب التقنيات المستخدمة انتباه المتدربين. | 4.55 | 91.01 | 16.79 | *0.000 | 5 |
| 3. | تمكن التقنيات المستخدمة من إيضاح الموضوع بفعالية كبيرة. | 4.70 | 94.03 | 17.09 | *0.000 | 1 |
| 4. | تختصر التقنيات المستخدمة زمن التعلم والتدريب. | 4.61 | 92.30 | 16.88 | *0.000 | 3 |
| 5. | يتم تقويم فعالية التقنيات المستخدمة بشكل مستمر. | 4.43 | 88.65 | 16.59 | *0.000 | 11 |
| 6. | المعدات المتوافرة للتدريب كافية حسب مساحة المكان وعدد المتدربين. | 4.40 | 88.01 | 16.38 | *0.000 | 13 |
| 7. | توفر أدوات ووسائل الوقاية والسلامة المهنية. | 4.50 | 90.03 | 16.73 | *0.000 | 9 |
| 8. | يوجد تشابه بين الأجهزة والمعدات التي تستخدمها في عملك مع التي تدربت عليها في الكلية. | 4.42 | 88.35 | 16.08 | *0.000 | 12 |
| 9. | المعدات التدريبية المتوافرة تتوافق ومتطلبات التطوير المهني وفق حاجات سوق العمل. | 4.51 | 90.17 | 16.88 | *0.000 | 8 |
| 10 | يتم استخدام الأجهزة التقنية بما في ذلك الحاسوب لأغراض تسهيل وتيسير عملية التدريب. | 4.52 | 90.41 | 16.67 | *0.000 | 7 |
| 11 | هناك برنامج صيانة دورية للأجهزة والمعدات في ورش الكلية. | 4.56 | 91.16 | 16.73 | *0.000 | 4 |
| 12 | المواد الاستهلاكية المخصصة للدورة كافية لتلبية احتياجات التدريب. | 4.45 | 88.95 | 16.62 | *0.000 | 10 |
| 13 | يتم تقييم مدى مواءمة الموارد المساندة المتوافرة للطلبة والمدرسين حسب المنهاج. | 4.52 | 90.44 | 16.53 | *0.000 | 6 |
| | جميع فقرات المجال معاً | 4.52 | 90.48 | 17.15 | *0.000 | |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

تم استخدام اختبار الإشارة للعينة الواحدة والنتائج المبينة في جدول رقم (4.3.16) والذي يظهر آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المجال الرابع "التقنيات والمستلزمات" مرتبة بشكل تنازلي

حسب الوزن النسبي الإيجابي، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على كل فقرة من هذه الفقرات كما يلي:

1. المرتبة الأولى الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "تمكن التقنيات المستخدمة من إيضاح الموضوع بفعالية كبيرة" 94.03%.
2. المرتبة الثانية الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "تخدم التقنيات المستخدمة الأهداف التدريبية" 92.73%.
3. المرتبة الثالثة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "تختصر التقنيات المستخدمة زمن التعلم والتدريب" 92.30%.
4. المرتبة الرابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "هناك برنامج صيانة دورية للأجهزة والمعدات في ورش الكلية" 91.16%.
5. المرتبة الخامسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "تجذب التقنيات المستخدمة انتباه المتدربين" 91.01%.
6. المرتبة السادسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم تقييم مدى مواءمة الموارد المساندة المتوافرة للطلبة والمدرسين حسب المنهاج" 90.44%.
7. المرتبة السابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم استخدام الأجهزة التقنية بما في ذلك الحاسوب لأغراض تسهيل وتيسير عملية التدريب" 90.41%.
8. المرتبة الثامنة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "المعدات التدريبية المتوافرة تتوافق ومتطلبات التطوير المهني وفق حاجات السوق" 90.17%.
9. المرتبة التاسعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "توفر أدوات ووسائل الوقاية والسلامة المهنية" 90.03%.
10. المرتبة العاشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "المواد الاستهلاكية المخصصة للدورة كافية لتلبية احتياجات التدريب" 88.95%.
11. المرتبة الحادية عشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم تقويم فعالية التقنيات المستخدمة بشكل مستمر" 88.65%.
12. المرتبة الثانية عشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يوجد تشابه بين الأجهزة والمعدات التي تستخدمها في عملك مع التي تدربت عليها في الكلية" 88.35%.
13. المرتبة الثالثة عشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "المعدات المتوافرة للتدريب كافية حسب مساحة المكان وعدد المتدربين" 88.01%.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 4.52 أي أن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 90.48 %، قيمة اختبار الإشارة 17.15 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " التقنيات والمستلزمات " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. تعزو الباحثة ذلك الى أن ادارة الكلية توفر الكثير من التقنيات والمستلزمات وتعمل دائماً على تطوير هذه التقنيات وتجديدها حيث تخصص ميزانية مناسبة لذلك، وخاصة في بعض الأقسام المتطورة جداً مثل الميكانيكا، حيث لدى الكلية القدرة والامكانيات لمواكبة التطور التكنولوجي.

ب- النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال التقنيات والمستلزمات.

جدول رقم (4.3.17)

النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال التقنيات والمستلزمات

| درجة الاستجابة | النسبة المئوية % |
|----------------|------------------|
| غير موافق بشدة | 0.5% |
| غير موافق | 3.3% |
| محايد | 7.8% |
| موافق | 19.9% |
| موافق بشدة | 68.5% |

يبين جدول (4.3.17) أن ما نسبته 88.4 % من أفراد العينة موافقون على أن التقنيات والمستلزمات تؤثر على خلق فرص عمل للمتدربين، وهم يمثلون أكثر من 4/5 من عينة الدراسة، في حين ما نسبته 3.8% من أفراد العينة غير موافقين، وهي نسبة ضئيلة.

وفيما يتعلق بنتيجة الدراسة حول تأثير التقنيات والمستلزمات نرى أنها تتفق مع نتائج دراسة "العصار، 1999" حيث توصلت الدراسة الى أهمية تطوير المعدات ووسائل التدريب وتحديثها، ودراسة "زيدان، 1983" حيث توصلت الى أن من العوامل المؤثرة في عملية الاعداد الأدوات والأجهزة، في حين اختلف مع دراسة "النيرب، 1998" حيث توصلت الى أن من أهم مشكلات التعليم التقني هي قدرة التجهيزات والوسائل المعينة المتاحة، ودراسة "المعياري، 1991" حيث توصلت الى أن من أبرز مشاكل التعليم المهني نقص في الأجهزة والأدوات.

3.3.5 تحليل فقرات المجال الخامس التدريب الميداني:

أ- المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التدريب الميداني:

جدول رقم (4.3.18)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التدريب الميداني.

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|----|--|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | التدريب الميداني يتلاءم والتخصص أثناء دراستك. | 4.61 | 92.17 | 16.47 | *0.000 | 1 |
| 2. | متاح لك الفرصة في اختيار مكان التدريب المناسب. | 4.47 | 89.50 | 16.29 | *0.000 | 4 |
| 3. | يتم اختيار مكان التدريب الميداني حسب معايير موضوعية. | 4.42 | 88.35 | 16.29 | *0.000 | 6 |
| 4. | الوقت المخصص للتدريب الميداني كاف أثناء دراستك. | 4.06 | 81.28 | 15.51 | *0.000 | 9 |
| 5. | طريقة تقييم التدريب الميداني طريقة فعالة. | 4.33 | 86.69 | 16.20 | *0.000 | 7 |
| 6. | ساهم التدريب الميداني في تزويدك المهارات اللازمة لاتقان العمل. | 4.49 | 89.83 | 16.65 | *0.000 | 3 |
| 7. | ممارستك للمهارات خلال التدريب الميداني زاد من ثقتك بنفسك. | 4.59 | 91.76 | 16.62 | *0.000 | 2 |
| 8. | المتابعة من قبل الجهة المدربة خلال فترة التدريب الميداني جيدة. | 4.46 | 89.16 | 16.35 | *0.000 | 5 |
| 9. | المتابعة من قبل مشرف الكلية خلال فترة التدريب الميداني جيدة. | 4.28 | 85.69 | 15.77 | *0.000 | 8 |
| 10 | ساهم التدريب الميداني في إتاحة فرصة عمل لك في نفس مكان التدريب أو خارجه. | 3.82 | 76.31 | 14.44 | *0.000 | 10 |
| | جميع فقرات المجال معاً | 4.35 | 87.06 | 16.86 | *0.000 | |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

تم استخدام اختبار الإشارة للعينة الواحدة والنتائج المبينة في جدول رقم (4.3.18) والذي يظهر آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المجال الخامس "التدريب الميداني" مرتبة بشكل تنازلي حسب الوزن النسبي الإيجابي وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على كل فقرة من هذه الفقرات كما يلي:

1. المرتبة الأولى الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "التدريب الميداني يتلاءم

- والتخصص أثناء الدراسة" 92.17%.
2. المرتبة الثانية الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "ممارستك للمهارات خلال التدريب الميداني زاد من ثقتك بنفسك" 91.76%.
 3. المرتبة الثالثة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "ساهم التدريب الميداني في تزويدك المهارات اللازمة لاتقان العمل" 89.83%.
 4. المرتبة الرابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "متاح لك الفرصة في اختيار مكان التدريب المناسب" 89.50%.
 5. المرتبة الخامسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "المتابعة من قبل الجهة المدربة خلال فترة التدريب الميداني جيدة" 89.16%.
 6. المرتبة السادسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم اختيار مكان التدريب الميداني حسب معايير موضوعية" 88.35%.
 7. المرتبة السابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "طريقة تقييم التدريب الميداني طريقة فعالة" 86.69%.
 8. المرتبة الثامنة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "المتابعة من قبل مشرف الكلية خلال فترة التدريب الميداني جيدة" 85.69%.
 9. المرتبة التاسعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "الوقت المخصص للتدريب الميداني كاف أثناء دراستك" 81.28%.
 10. المرتبة العاشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "ساهم التدريب الميداني في إتاحة فرصة عمل لك في نفس مكان التدريب أو خارجه" 76.31%.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 4.35 أي أن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 87.06%، قيمة اختبار الإشارة 16.86 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "التدريب الميداني" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. تعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام إدارة الكلية بالتدريب الميداني، حيث للتخصص التقني هناك 3 أسابيع من التدريب الميداني في الفصل الثاني، و5 أسابيع في الفصل الرابع، وهذا التدريب هو متطلب من متطلبات تخرج الطالب، فيختار الطالب المكان المناسب له حسب معايير معينة ثم يتم التنسيق بواسطة الكلية، وتكون هناك متابعة من الكلية وتقييم مستمر خلال هذه الفترة بالإضافة إلى تقييم صاحب العمل في نهاية الفترة، كل ذلك يشكل التقدير النهائي للطالب.

ب - النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال التدريب الميداني:

جدول رقم (4.3.19)

النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال التدريب الميداني

| النسبة المئوية % | درجة الاستجابة |
|------------------|----------------|
| 1.6% | غير موافق بشدة |
| 6.5% | غير موافق |
| 9.4% | محايد |
| 20.0% | موافق |
| 62.5% | موافق بشدة |

يبين جدول (4.3.19) أن ما نسبته 82.50 % من أفراد العينة موافقون على أن التدريب الميداني يؤثر على خلق فرص عمل للمتدربين، وهم يمثلون أكثر من 4/5 من عينة الدراسة، في حين ما نسبته 8.1% من أفراد العينة غير موافقين، وهي نسبة ضئيلة.

وفيما يتعلق بنتيجة الدراسة حول تأثير التدريب الميداني، اتفقت الدراسة ودراسة فريتاكون وروزيز، 2003 حيث توصلت الى أهمية التدريب في مواقع العمل من خلال برامج التلمذة الصناعية. في حين اختلفت الدراسة مع دراسة "الجندي، 1990" حيث توصلت الى أن أماكن التدريب الخارجية يقوم بها مدربون ضعاف المستوى، ودراسة "عبد الجليل، 1981" حيث توصلت الى أن هناك حاجة الى زيادة التدريب العملي للخريجين والمشرفين.

3.3.6 تحليل فقرات المجال السادس خدمات ما بعد التدريب:

أ- المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال خدمات ما بعد التدريب:

جدول رقم (4.3.20)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال خدمات ما بعد التدريب.

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|-----|--|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | يتم تحديد مشكلات الطلبة التدريبية والنفسية والاجتماعية. | 3.83 | 76.51 | 14.49 | *0.000 | 9 |
| 2. | تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للطلبة للمساعدة على التكيف مع التخصص الذي تم اختياره. | 4.10 | 82.02 | 15.19 | *0.000 | 4 |
| 3. | يتم تنظيم برامج توجيهية / إرشادية للمتدربين خلال التدريب في الكلية لتحضيرهم لخوض سوق العمل الفعلي. | 4.04 | 80.87 | 15.40 | *0.000 | 6 |
| 4. | يتم توجيه مهنيًا قبل البدء بالتدريب الميداني. | 4.23 | 84.63 | 15.41 | *0.000 | 2 |
| 5. | يتم متابعة الخريجين وتقديم برامج إرشادية لهم إذا لزم الأمر. | 3.93 | 78.52 | 14.37 | *0.000 | 8 |
| 6. | يتم تعريف المؤسسات الموجودة في سوق العمل في مجال تخصصي. | 3.98 | 79.59 | 15.14 | *0.000 | 7 |
| 7. | يتم توجيه حول مهارات الاتصال والتواصل اللازمة مع أصحاب العمل. | 4.07 | 81.41 | 15.49 | *0.000 | 5 |
| 8. | يتم تعليمي الأسس اللازمة لممارسة عملي بالاعتماد على نفسي. | 4.28 | 85.66 | 15.93 | *0.000 | 1 |
| 9. | يتم توجيهي كيف أسوق نفسي بعد التخرج. | 4.10 | 82.08 | 15.45 | *0.000 | 3 |
| 10. | ساهمت خدمات ما بعد التدريب في توفير فرصة عمل لك. | 3.71 | 74.19 | 13.44 | *0.000 | 10 |
| | جميع فقرات المجال معاً | 4.03 | 80.56 | 16.07 | *0.000 | |

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

تم استخدام اختبار الإشارة للعينة الواحدة والنتائج المبينة في جدول رقم (4.3.20) والذي يظهر آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المجال السادس "خدمات ما بعد التدريب" مرتبة بشكل تنازلي حسب الوزن النسبي الإيجابي وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على كل فقرة من هذه الفقرات كما يلي:

1. المرتبة الأولى الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم تعليمي الأسس اللازمة للممارسة عملي بالاعتماد على نفسي" 85.66%.
2. المرتبة الثانية الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم توجيهي مهنيًا قبل البدء بالتدريب الميداني" 84.63%.
3. المرتبة الثالثة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم توجيهي كيف أسوق نفسي بعد التخرج" 82.08%.
4. المرتبة الرابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "تقدم خدمات توجيهية وارشادية للطلبة للمساعدة على التكيف مع التخصص الذي تم اختياره" 82.02%.
5. المرتبة الخامسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم توجيهي حول مهارات الاتصال والتواصل اللازمة مع أصحاب العمل" 81.41%.
6. المرتبة السادسة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم تنظيم برامج توجيهية/ارشادية للمتدربين خلال التدريب في الكلية لتحضيرهم لخوض سوق العمل الفعلي" 80.87%.
7. المرتبة السابعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم تعريفني بالمؤسسات الموجودة في سوق العمل في مجال تخصصي" 79.59%.
8. المرتبة الثامنة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم متابعة الخريجين وتقديم برامج ارشادية لهم اذا لزم الأمر" 78.52%.
9. المرتبة التاسعة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "يتم تحديد مشكلات الطلبة التدريبية والنفسية والاجتماعية" 76.51%.
10. المرتبة العاشرة الوزن النسبي لآراء أفراد العينة في الفقرة "ساهمت خدمات ما بعد التدريب في توفير فرصة عمل لك" 74.19%.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي 4.03 أي أن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 80.56%، قيمة اختبار الإشارة 16.07 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "خدمات ما بعد التدريب" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا المجال.

تعزو الباحثة ذلك الى اهتمام ادارة الكلية بتكريس قسم خاص للارشاد والتوجيه للطلاب يقدم لهم بعض الخدمات بالاضافة الى اهتمام رؤساء الأقسام بطلابهم ومحاولة تقديم النصح والارشاد لهم سواء بشكل ممنهج أو بشكل عشوائي، ومن الملاحظ أن هذا المجال وهو خدمات ما بعد التدريب أوزانه النسبية هي الأقل بين باقي المجالات مما يشير الى أن هذا المجال في حاجة الى تطوير وتحسين.

ب- النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال خدمات ما بعد التدريب:

جدول رقم (4.2.21)

النسب المئوية لدرجات الاستجابة لمجال خدمات ما بعد التدريب

| النسبة المئوية % | درجة الاستجابة |
|------------------|----------------|
| 3.4% | غير موافق بشدة |
| 10.3% | غير موافق |
| 16.4% | محايد |
| 19.9% | موافق |
| 50.0% | موافق بشدة |

يبين جدول (4.3.21) أن ما نسبته 69.9% من أفراد العينة موافقون على أن خدمات ما بعد التدريب تؤثر على خلق فرص عمل، وهم يمثلون ما نسبته أكبر من 3/5 من عينة الدراسة، في حين ما نسبته 13.7% من أفراد العينة غير موافقين، أي أقل من 1/5 من عينة الدراسة.

وفيما يتعلق بنتيجة الدراسة حول تأثير خدمات ما بعد التدريب، اتفقت الدراسة مع دراسة "عليمات، 1990" حيث توصلت الدراسة الى أهمية الكفاية في مجال الارشاد والتوجيه، ودراسة "عبد الجليل، 1981" حيث توصلت الى أن هناك قصور في فهم البيئة المحيطة لدى الخريجين، ودراسة فريتاكون وروزيز، 2003" حيث توصلت الى أهمية تقديم عروض العمل لخريجي مدارس التعليم المهني.

3.3.7 نتائج تحليل جميع فقرات المجالات الستة للدراسة:

أ - المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات الاستبانة:

جدول (4.3.22)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات الاستبانة.

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) | الترتيب |
|----|---|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------|
| 1. | جميع فقرات مجال التخصصات المطروحة معاً | 4.42 | 88.34 | 17.12 | *0.000 | 4 |
| 2. | جميع فقرات مجال المنهاج معاً | 4.46 | 89.24 | 17.15 | *0.000 | 3 |
| 3. | جميع فقرات مجال المدربين معاً | 4.47 | 89.46 | 17.03 | *0.000 | 2 |
| 4. | جميع فقرات مجال التقنيات والمستلزمات معاً | 4.52 | 90.48 | 17.15 | *0.000 | 1 |
| 5. | جميع فقرات مجال التدريب الميداني معاً | 4.35 | 87.06 | 16.86 | *0.000 | 5 |
| 6. | جميع فقرات مجال خدمات ما بعد التدريب معاً | 4.03 | 80.56 | 16.07 | *0.000 | 6 |

ب - المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع مجالات الدراسة مجتمعة:

جدول (4.3.23)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات الاستبانة مجتمعة

| مجال الدراسة | المتوسط الحسابي | المتوسط الحسابي النسبي | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|----------------------|-----------------|------------------------|---------------|--------------------------|
| جميع فقرات الاستبانة | 4.39 | 87.86 | 17.15 | *0.000 |

من جدول (4.3.22) وجدول (4.3.23) يمكن استخلاص ما يلي:

وبشكل عام تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الاستبانة يساوي 4.39 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 87.86%، قيمة اختبار الإشارة 17.15 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر جميع فقرات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع فقرات الاستبانة قد زاد عن درجة الحياد وهي 3 وتعتبر

وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على جميع فقرات الاستبانة، أى هناك موافقة على أن التخصصات و المنهاج والمدرسين والتقنيات والمستلزمات و التدريب الميداني وخدمات ما بعد التدريب تؤثر على خلق فرص عمل للمتدربين.

" تؤثر العوامل (التخصصات و المنهاج والمدرسون والتقنيات والمستلزمات و التدريب الميداني وخدمات ما بعد التدريب) تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين "

ت - النسب المئوية لدرجات الاستجابة لجميع مجالات الدراسة:

جدول (4.3.24)

النسب المئوية لدرجات الاستجابة للعوامل المتعلقة بخلق فرص عمل للمتدربين

| النسبة المئوية % | درجة الاستجابة |
|------------------|----------------|
| 1.3% | غير موافق بشدة |
| 5.4% | غير موافق |
| 9.7% | محايد |
| 19.9% | موافق |
| 63.7% | موافق بشدة |

يبين جدول (4.3.24) أن ما نسبته 83.6% من أفراد العينة موافقون على أن التخصصات و المنهاج والمدرسين والتقنيات والمستلزمات و التدريب الميداني وخدمات ما بعد التدريب تؤثر على خلق فرص عمل للمتدربين، وهم يمثلون ما نسبته أكبر من 4/5 من عينة الدراسة، في حين ما نسبته 6.7% من أفراد العينة غير موافقين، وهى نسبة ضئيلة.

المبحث الرابع:
اختبار الفرضيات
Hypothesis Testing

4.1 المقدمة Introduction

4.1.1 الفرضية الصفرية Zero assumption

4.1.2 الفرضية البديلة Alternative hypothesis

4.2 فرضيات الدراسة Study hypotheses

4.2.1 الفرضية الرئيسة الأولى

4.2.2 الفرضية الرئيسة الثانية

4.2.3 الفرضية الرئيسة الثالثة

4.2.4 الفرضية الرئيسة الرابعة

4.2.5 الفرضية الرئيسة الخامسة

4.2.6 الفرضية الرئيسة السادسة

4.2.7 الفرضية الرئيسة السابعة

"هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة الباحثين للدراسة حول تأثير دور التدريب التقني والمهني في كلية تدريب غزة - الأونروا في خلق فرص عمل للخريجين من عام 2003-2006 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي للمتغيرات الشخصية التالية:

4.2.7.1 الجنس Gender

4.2.7.2 العمر Age

4.2.7.3 الحالة الاجتماعية Marital status

4.2.7.4 المجال الدراسي studying field

4.2.7.5 مكان العمل Place of work

4.2.7.6 طبيعة العمل nature of work

4.2.7.7 سنوات الخبرة experience years

4.2.7.8 حسب التخصص studying specialists

اختبار الفرضيات Hypothesis Testing

4.1 المقدمة:

ولاختبار فرضيات الدراسة سيتم استخدام دلالة معامل ارتباط سبيرمان وفي هذه الحالة سيتم اختبار الفرضية الإحصائية التالية:

4.1.1 الفرضية الصفرية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة موضع الاهتمام.

4.1.2 الفرضية البديلة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة موضع الاهتمام.

إذا كانت Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ (حسب نتائج برنامج SPSS) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة، أما إذا كانت Sig.(P-value) أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة.

4.2 اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

تؤثر (التخصصات، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب) تأثيراً ذا دلالة إحصائية وخلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا.

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :

4.2.1 الفرضية الرئيسة الأولى:

" تؤثر التخصصات المطروحة تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين " عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

جدول (4.4.1)

معامل الارتباط بين التخصصات المطروحة و خلق فرص عمل للمتدربين

| الدلالة الاحصائية | القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل سبيرمان للارتباط | المجال |
|-------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------|
| دال احصائيا | *0.000 | 0.686 | التخصصات المطروحة |

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

يبين جدول (4.4.1) أن معامل الارتباط بين التخصصات المطروحة و خلق فرص عمل للمتدربين يساوي 0.686، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصصات المطروحة و خلق فرص عمل للمتدربين.

وبهذا تكون نتيجة الفرضية الرئيسة الأولى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصصات المطروحة و خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا.

4.2.2 الفرضية الرئيسة الثانية:

" يؤثر منهج التدريب تأثيراً ذو دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين " عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

جدول رقم (4.4.2)

معامل الارتباط بين منهج التدريب و خلق فرص عمل للمتدربين

| الدلالة الاحصائية | القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل سبيرمان للارتباط | المجال |
|-------------------|--------------------------|---------------------------|---------|
| دال احصائيا | *0.000 | 0.837 | المنهاج |

يبين جدول (4.4.2) أن معامل الارتباط بين منهج التدريب و خلق فرص عمل للمتدربين يساوي 0.837، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة

$\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مناهج التدريب و خلق فرص عمل للمتدربين.

وبهذا تكون نتيجة الفرضية الرئيسية الثانية أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المنهاج و خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا.

4.2.3 الفرضية الرئيسية الثالثة:

" يؤثر المدربون تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين "

عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

جدول رقم (4.4.3)

معامل الارتباط بين المدربين و خلق فرص عمل للمتدربين

| الدلالة الإحصائية | القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل سبيرمان للارتباط | المجال |
|-------------------|--------------------------|---------------------------|----------|
| دال احصائياً | *0.000 | 0.812 | المدربون |

يبين جدول (4.4.3) أن معامل الارتباط بين المدربين و خلق فرص عمل للمتدربين يساوي 0.812 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المدربين و خلق فرص عمل للمتدربين. وبهذا تكون نتيجة الفرضية الرئيسية الثالثة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المدربين و خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا.

4.2.4 الفرضية الرئيسية الرابعة:

" تؤثر التقنيات والمستلزمات تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين "

عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

جدول رقم (4.4.4)

معامل الارتباط بين التقنيات والمستلزمات و خلق فرص عمل للمتدربين

| الدلالة الإحصائية | القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل سبيرمان للارتباط | المجال |
|-------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------|
| دال احصائياً | *0.000 | 0.778 | التقنيات والمستلزمات |

يبين جدول (4.4.4) أن معامل الارتباط بين المعدات و خلق فرص عمل للمتدربين يساوي 0.778، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعدات و خلق فرص عمل للمتدربين. وبهذا تكون نتيجة الفرضية الرئيسة الرابعة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التقنيات والمستلزمات و خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا.

4.2.5 الفرضية الرئيسة الخامسة:

" يؤثر التدريب الميداني تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين " عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

جدول رقم (4.4.5)

معامل الارتباط بين التدريب الميداني و خلق فرص عمل للمتدربين

| الدلالة الاحصائية | القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل سبيرمان للارتباط | المجال |
|-------------------|--------------------------|---------------------------|------------------|
| دال احصائيا | *0.000 | 0.777 | التدريب الميداني |

يبين جدول (4.4.4) أن معامل الارتباط بين التدريب الميداني و خلق فرص عمل للمتدربين يساوي 0.777، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الميداني و خلق فرص عمل للمتدربين.

وبهذا تكون نتيجة الفرضية الرئيسة الخامسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الميداني و خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا.

4.2.6 الفرضية الرئيسة السادسة:

" تؤثر خدمات ما بعد التدريب تأثيراً ذا دلالة إحصائية على خلق فرص عمل للمتدربين " عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

جدول رقم (4.4.6)

معامل الارتباط بين خدمات ما بعد التدريب و خلق فرص عمل للمتدربين

| الدلالة الاحصائية | القيمة الاحتمالية (Sig.) | معامل سبيرمان للارتباط | المجال |
|-------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------|
| دال احصائيا | *0.000 | 0.818 | خدمات ما بعد التدريب |

يبين جدول (4.4.6) أن معامل الارتباط بين خدمات ما بعد التدريب و خلق فرص عمل للمتدربين يساوي 0.818، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خدمات ما بعد التدريب و خلق فرص عمل للمتدربين.

وبهذا تكون نتيجة الفرضية الرئيسة السادسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خدمات ما بعد التدريب و خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا.

4.2.7 الفرضية الرئيسة السابعة:

هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى الى

الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، التخصص عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزى للمتغيرات التالية:

- الجنس Gender
- العمر Age
- الحالة الاجتماعية Marital status
- المجال الدراسي studying field
- مكان العمل Place of work
- طبيعة العمل nature of work
- سنوات الخبرة experience years
- حسب التخصص studying specialists

تم استخدام اختبار "مان- وتي" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار غير معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار "كروسكال - والاس" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار اللامعلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

4.2.7.1 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى الجنس:

أ- نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى الجنس:
لاختبار الفرضية الفرعية السابقة تم استخدام اختبار "مان-وتني" للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزي إلى الجنس والنتائج مبينة كما يلي:

جدول رقم (4.4.7)

نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى الجنس.

| م | المجالات | قيمة الاختبار | القيمة الاحتمالية (Sig.) |
|----|-------------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. | التخصصات المطروحة | 5.90 | 0.000* |
| 2. | المنهاج | 3.20 | 0.001* |
| 3. | المدرسون | 2.02 | 0.022* |
| 4. | التقنيات والمستلزمات | 1.34 | 0.090 |
| 5. | التدريب الميداني | 4.00 | 0.000* |
| 6. | خدمات ما بعد التدريب | 3.37 | 0.000* |
| | مجالات عناصر خلق فرص عمل معاً | 4.02 | 0.000* |

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.4.7) أنه باستخدام اختبار "مان - وتني" تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لكل من مجالات "التخصصات المطروحة، المنهاج، المدرسون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب، وجميع مجالات الاستبانة معاً" كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى الجنس. أما بالنسبة لمجال التقنيات والمستلزمات تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى الجنس وذلك لمجال التقنيات والمستلزمات.

ويعزى ذلك إلى أن التخصصات المهنية لا يشغلها إلا الذكور فكان كل ما يتعلق بالتخصص من منهاج ومدربين وتدريب ميداني وخدمات ما بعد التدريب درجة الموافقة أكبر لدى الذكور من الإناث، بينما بالنسبة للتقنيات والمستلزمات فلا توجد فروق حيث أن التقنيات والمستلزمات متوفرة ومناسبة بالنسبة لكل حسب تخصصه سواء تقني أو مهني.

ب- متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب الجنس:

جدول رقم (4.4.8)

متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب الجنس.

| متوسط الرتبة | | | | المجالات |
|--------------|--------|---------|--------|-------------------------|
| الترتيب | إناث | الترتيب | ذكور | |
| 6 | 98.40 | 1 | 166.95 | 1. التخصصات المطروحة |
| 3 | 122.09 | 3 | 159.47 | 2. المنهاج |
| 2 | 132.67 | 5 | 156.13 | 3. المدربون |
| 1 | 138.62 | 6 | 154.25 | 4. التقنيات والمستلزمات |
| 5 | 114.29 | 2 | 161.12 | 5. التدريب الميداني |
| 4 | 119.90 | 4 | 159.37 | 6. خدمات ما بعد التدريب |
| | 114.70 | | 161.80 | جميع مجالات الاستبانة |

من خلال نتائج الاختبار الموضحة في جدول رقم (4.4.8) تبين أن متوسط الرتبة للمبحوثين الذكور كانت أكبر من آراء الإناث وذلك لجميع المجالات. هذا يعني أن درجة الموافقة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 كانت أكبر لدى الذكور.

من الواضح أن التخصصات كانت في المرتبة الأولى لدى الذكور كما ذكرنا سابقاً بسبب أن كل طلاب التخصصات المهنية (مثل الميكانيكا والحدادة وغيرها...) من الذكور، حيث أن ثقافة المجتمع تعتقد أن هذه التخصصات هي مناسبة للذكور فقط لحاجتها للقوة الجسدية وعوامل اجتماعية أخرى كالتعامل والاتصال بأشخاص ذوي طبيعة معينة خشنة.

4.2.7.2 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى العمر:

أ- نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى العمر:

لاختبار الفرضية الفرعية السابقة تم استخدام اختبار "كروسكال- والاس" للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزي إلى العمر والنتائج مبينة كما يلي:

جدول رقم (4.4.9)

نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى العمر.

| م | المجالات | قيمة الاختبار | درجات الحرية | القيمة الاحتمالية (.Sig) |
|----|-----------------------|---------------|--------------|--------------------------|
| 1. | التخصصات المطروحة | 4.600 | 2 | 0.100 |
| 2. | المنهاج | 10.045 | 2 | 0.007* |
| 3. | المدرسون | 9.415 | 2 | 0.009* |
| 4. | التقنيات والمستلزمات | 3.454 | 2 | 0.178 |
| 5. | التدريب الميداني | 17.815 | 2 | 0.000* |
| 6. | خدمات ما بعد التدريب | 9.137 | 2 | 0.010* |
| | جميع مجالات الاستبانة | 12.973 | 2 | 0.002* |

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.4.9) أنه باستخدام اختبار " كروسكال-والاس " تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لمجالات "المنهاج، المدربون، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب، وجميع مجالات الاستبانة معاً" كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى العمر.

أما بالنسبة لمجالي " التخصصات المطروحة و التقنيات والمستلزمات" تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى العمر.

ويعزى ذلك إلى أن الكلية كانت تطور وتحسن من خدماتها من ناحية المنهاج، المدربون، التدريب الميداني وخدمات ما بعد التدريب لذلك كان هناك فروقات بين آراء المبحوثين تبعاً للعمر، أما من ناحية التخصصات فخلال الأربعة أعوام من عام 2003 حتى عام 2006 لم يكن هناك خريجون من تخصصات إضافية أو جديدة أو لم يكون هناك تغيير جذري في التقنيات مما يفسر عدم وجود فروقات.

ب- متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب العمر:

جدول رقم (4.4.10)

متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب العمر.

| متوسطات الرتب | | | المجالات | |
|----------------|---------------|---------------|------------------------------|----|
| أكبر من 25 سنة | 25 - 22 سنة | 21 - 20 سنة | | |
| 140.06 | 140.22 | 176.21 | المنهاج | 1. |
| 128.97 | 143.55 | 173.95 | المدربون | 2. |
| 125.78 | 139.27 | 183.62 | التدريب الميداني | 3. |
| 137.03 | 140.81 | 174.32 | خدمات ما بعد التدريب | 4. |
| 129.37 | 141.23 | 179.23 | جميع مجالات الاستبانة | |

من خلال نتائج الاختبار الموضحة في جدول رقم (4.4.10) تبين أن متوسط الرتبة لإستجابات المبحوثين بالنسبة للفئة العمرية 20 حتى 21 سنة كان أكبر من فئات العمر الأخرى وذلك للمجالات الموضحة في جدول (4.4.9). هذا يعني أن درجة الموافقة آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 كانت أكبر لدى المبحوثين في الفئة العمرية 20 حتى 21 سنة.

من الواضح أن الخريجين الأصغر سنا كانت درجة موافقتهم أكبر ثم الفئة الوسطى والأقل هم الأكبر سنا مما يؤكد النتيجة السابقة وهي أن الكلية كانت تطور وتحسن من خدماتها على مدى تلك الأعوام.

4.2.7.3 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى المؤهل العلمي:

أ- نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى المؤهل العلمي

لاختبار الفرضية الفرعية السابقة تم استخدام اختبار "مان - وتي" للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزي إلى الحالة الاجتماعية، والنتائج مبينة كما يلي:

جدول رقم (4.4.11)

نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى الحالة الاجتماعية.

| القيمة الاحتمالية (Sig) | قيمة الاختبار | المجالات |
|-------------------------|---------------|------------------------------|
| 0.448 | 0.13 | 1. التخصصات المطروحة |
| 0.402 | 0.25 | 2. المنهاج |
| 0.147 | 1.05 | 3. المدربون |
| 0.076 | 1.43 | 4. التقنيات والمستلزمات |
| 0.006* | 2.50 | 5. التدريب الميداني |
| 0.073 | 1.45 | 6. خدمات ما بعد التدريب |
| 0.115 | 1.20 | جميع مجالات الاستبانة |

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.4.11) أنه باستخدام اختبار "مان - وتني" تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لمجال "التدريب الميداني" كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

أما بالنسبة لباقي المجالات تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

ويعزى ذلك إلى أن التدريب الميداني للمتزوجين يعتبر التزاماً شديداً في حين يكون هناك اهتمامات ومسئوليات أخرى لديهم بالنسبة للعازبين.

ب- متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (4.4.12)

متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

| متوسط الرتبة | | المجال |
|--------------|--------|------------------|
| أعزب | متزوج | |
| 154.22 | 127.65 | التدريب الميداني |

من خلال نتائج الاختبار الموضحة في جدول رقم (4.4.12) تبين أن متوسط الرتبة للمبحوثين الذين لم يسبق لهم الزواج "أعزب" كانت أكبر من آراء الذين سبق لهم الزواج (متزوج، أرمل، مطلق) وذلك لمجال التدريب الميداني. هذا يعني أن درجة الموافقة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 كانت أكبر لدى الذين لم يسبق لهم الزواج.

من الواضح أن النتائج تؤكد التحليل السابق حيث أن المتزوجين يكون لديهم مسؤوليات أخرى لذلك يعتبرون التدريب الميداني عبء وبذلك هو بالنسبة لهم شيئاً روتينياً ومجرد متطلب للتخرج.

4.2.7.4 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى المجال (تقني، مهني):

أ- نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى المجال (تقني، مهني):

لاختبار الفرضية الفرعية السابقة تم استخدام اختبار "مان - وتي" للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزي إلى المجال (تقني، مهني) والنتائج مبينة كما يلي:

جدول رقم (4.4.13)

نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزى إلى المجال (تقني، مهني).

| القيمة الاحتمالية (Sig.) | قيمة الاختبار | المجالات |
|--------------------------|---------------|------------------------------|
| 0.000* | 5.400 | 1. التخصصات المطروحة |
| 0.000* | 4.200 | 2. المنهاج |
| 0.002* | 2.968 | 3. المدربون |
| 0.001* | 3.106 | 4. التقنيات والمستلزمات |
| 0.000* | 4.843 | 5. التدريب الميداني |
| 0.000* | 5.030 | 6. خدمات ما بعد التدريب |
| 0.000* | 5.159 | جميع مجالات الاستبانة |

يوضح جدول (4.4.13) أنه باستخدام اختبار "مان - وتني" تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى المجال (تقني، مهني).

يعزى ذلك إلى أن التخصصات المهنية جميعها هي مطلوبة في السوق المحلي والخارجي بالإضافة إلى قلة الكليات المهنية لمثل هذه التخصصات فخرجوها ذوو مستوى مهارات عالية ومطلوبة بينما في بعض التخصصات التقنية تجد أن هناك منافسة شديدة من خريجين البكالوريوس الجامعيين لنفس التخصصات، وبالتالي تكون منافستهم كخريجي دبلوم صعبة مع خريجي البكالوريوس.

ب-متوسطات الرتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب المجال (تقني، مهني) :

جدول رقم(4.4.14)

متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب المجال (تقني، مهني).

| متوسطات الرتب | | المجالات |
|---------------|---------------|------------------------------|
| مهني | تقني | |
| 169.41 | 116.48 | 1. التخصصات المطروحة |
| 164.20 | 122.80 | 2. المنهاج |
| 158.66 | 129.53 | 3. المدربون |
| 159.29 | 128.77 | 4. التقنيات والمستلزمات |
| 166.60 | 118.95 | 5. التدريب الميداني |
| 167.47 | 117.90 | 6. خدمات ما بعد التدريب |
| 168.56 | 117.52 | جميع مجالات الاستبانة |

من خلال نتائج الاختبار الموضحة في جدول رقم (4.4.14) تبين أن متوسط الرتبة للمبحوثين الذين يعملون في المجال المهني كانت أكبر من آراء المبحوثين في المجال التقني وذلك لجميع المجالات الموضحة في جدول (4.4.13). هذا يعني أن درجة الموافقة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 كانت أكبر لدى المبحوثين الذين يعملون في المجال المهني.

من الواضح أن النتائج تؤكد التحليل السابق حيث أن المهنيين هم يجدون سهولة أكبر في إيجاد فرص عمل وبالتالي كانت موافقتهم أكبر من التقنيين.

4.2.7.5 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى مكان العمل:

أ- نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى مكان العمل:

لاختبار الفرضية الفرعية السابقة تم استخدام اختبار "كروسكال- والاس" للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزي إلى مكان العمل والنتائج مبينة كما يلي:

جدول رقم (4.4.15)

نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى مكان العمل.

| القيمة الاحتمالية (Sig) | درجات الحرية | قيمة الاختبار | المجالات |
|-------------------------|--------------|---------------|------------------------------|
| 0.000* | 5 | 42.823 | 1. التخصصات المطروحة |
| 0.000* | 5 | 22.754 | 2. المنهاج |
| 0.007* | 5 | 16.033 | 3. المدربون |
| 0.029* | 5 | 12.433 | 4. التقنيات والمستلزمات |
| 0.003* | 5 | 18.163 | 5. التدريب الميداني |
| 0.000* | 5 | 23.536 | 6. خدمات ما بعد التدريب |
| 0.000* | 5 | 24.714 | جميع مجالات الاستبانة |

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.4.15) أنه باستخدام اختبار "كروسكال- والاس" تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لكل مجال من مجالات الدراسة كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزي إلى مكان العمل.

ويعزى ذلك إلى أنه بطبيعة الحال طبيعة احتياجات كل قطاع من التخصصات مختلف من ناحية نوع وكم وبالتالي ستكون استجاباتهم أو موافقتهم حسب القطاع الذي يعملون به مختلفة تبعاً لأدراكهم لكم استخدامهم من المهارات التي اكتسبوها خلال دراستهم.

ب-متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب مكان العمل:
جدول رقم (4.4.16)

متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب مكان العمل

| متوسطات الرتب | | | | | | المجال |
|-----------------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|------------------------------|
| لم أعمل من حين التخرج | أخرى | مؤسسة غير ربحية | وكالة الغوث | قطاع خاص | قطاع حكومي | |
| 106.66 | 209.93 | 170.06 | 171.86 | 169.23 | 141.23 | 1. التخصصات المطروحة |
| 139.80 | 220.90 | 156.84 | 163.25 | 143.00 | 102.79 | 2. المنهاج |
| 143.63 | 223.60 | 163.78 | 149.76 | 145.46 | 118.98 | 3. المدربون |
| 131.84 | 206.50 | 150.56 | 160.13 | 146.19 | 145.20 | 4. التقنيات والمستلزمات |
| 129.09 | 219.67 | 157.34 | 159.49 | 149.89 | 132.70 | 5. التدريب الميداني |
| 125.14 | 167.77 | 183.50 | 176.64 | 144.93 | 118.29 | 6. خدمات ما بعد التدريب |
| 126.84 | 219.27 | 168.38 | 165.76 | 152.35 | 117.09 | جميع مجالات الاستبانة |

من خلال نتائج الاختبار الموضحة في جدول رقم (4.4.16) تبين أنه بالنسبة لمجالات "التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، وجميع مجالات الاستبانة معاً" كان متوسط الرتبة للمبحوثين الذين يعملون في مجالات عمل أخرى أكبر من متوسطات الرتب لباقي أماكن العمل الأخرى. هذا يعني أن درجة الموافقة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 كانت أكبر لدى الذين يعملون في مجالات عمل أخرى. أما بالنسبة لمجال خدمات ما بعد التدريب بالنسبة للمبحوثين الذين يعملون في مؤسسة غير ربحية كان متوسط الرتبة أكبر من متوسطات الرتب لباقي أماكن العمل الأخرى.

من الواضح أن الفئة ذات الرتبة الأكبر هي الأخرى وهي نتيجة منطقية حيث أن الأخرى هنا تشمل الكثير من التخصصات التقنية والمهنية بجميع أقسامها بينما على سبيل المثال في حال وكالة الغوث والمؤسسات غير الربحية كل العاملين بها من خريجي قسم التجارة بالكليات التقنية.

4.2.7.6 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى طبيعة العمل:

أ- نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى طبيعة العمل:

لاختبار الفرضية الفرعية السابقة تم استخدام اختبار "كروسكال- والاس" للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزي إلى طبيعة العمل والنتائج مبية كما يلي:

جدول رقم (4.4.17)

نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى طبيعة العمل

| القيمة الاحتمالية (.Sig) | درجات الحرية | قيمة الاختبار | المجالات |
|--------------------------|--------------|---------------|-------------------------|
| 0.036* | 2 | 6.628 | 1. التخصصات المطروحة |
| 0.904 | 2 | 0.202 | 2. المنهاج |
| 0.874 | 2 | 0.268 | 3. المدربون |
| 0.300 | 2 | 2.406 | 4. التقنيات والمستلزمات |
| 0.049* | 2 | 6.037 | 5. التدريب الميداني |
| 0.298 | 2 | 2.419 | 6. خدمات ما بعد التدريب |
| 0.330 | 2 | 0.330 | جميع مجالات الاستبانة |

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.4.17) أنه باستخدام اختبار "كروسكال-والاس" تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لمجالي التخصصات المطروحة و التدريب الميداني كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى طبيعة العمل.

أما بالنسبة لباقي مجالات الدراسة تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى طبيعة العمل.

ويعزى ذلك الى أن التخصص ودرجة الحاجة اليه في السوق هي التي تحدد فرصة العمل سواء كانت دائمة منتظمة أو متقطعة أو حتى عدم وجود فرصة، بالإضافة الى التدريب الميداني ودوره في انسجام الشخص لاحقاً عند ممارسة عمله مع بيئة العمل الحقيقية من حيث أشخاص وتقنيات وغيره مما يساعد في سرعة انخراطه في سوق العمل ونجاحه.

ب- متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب طبيعة العمل:
جدول رقم (4.4.18)

متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب طبيعة العمل.

| متوسطات الرتب | | | المجال |
|---------------|--------|--------|-------------------|
| ابحث عن عمل | متقطع | منتظم | |
| 132.30 | 152.52 | 160.33 | التخصصات المطروحة |
| 133.61 | 163.49 | 146.34 | التدريب الميداني |

من خلال نتائج الاختبار الموضحة في جدول (4.4.18) تبين أنه بالنسبة لمجال "التخصصات المطروحة" كان متوسط الرتبة للمبحوثين الذين طبيعة عملهم منتظمة أكبر من متوسطات الرتب لباقي طبيعة العمل الأخرى. هذا يعني أن درجة الموافقة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 كانت أكبر لدى الذين طبيعة عملهم منتظمة.

أما بالنسبة لمجال التدريب الميداني بالنسبة للمبوهين طبيعة عملهم متقطعة كان متوسط الرتبة أكبر من متوسطات الرتب لباقي طبيعة العمل الأخرى.

من الواضح أن الذين ما زالوا يبحثون عن عمل كانت استجاباتهم الأقل حيث أنهم لم يدركوا بعد أهمية التدريب الميداني وربما يجدون أن تخصصهم لم يساعدهم في إيجاد فرصة العمل التي يرغبون.

4.2.7.7 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبوهين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى الخبرة:

أ- نتائج استجابة المبوهين للدراسة تعزي إلى الخبرة:

لاختبار الفرضية الفرعية السابقة تم استخدام اختبار "كروسكال- والاس" للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزي إلى الخبرة والنتائج مبينة كما يلي:

جدول رقم (4.4.19)

نتائج استجابة المبوهين للدراسة تعزي إلى الخبرة

| القيمة الاحتمالية (.Sig) | درجات الحرية | قيمة الاختبار | المجالات |
|--------------------------|--------------|---------------|-------------------------|
| *0.000 | 3 | 24.166 | 1. التخصصات المطروحة |
| *0.004 | 3 | 13.236 | 2. المنهاج |
| *0.008 | 3 | 11.710 | 3. المدربون |
| *0.000 | 3 | 19.052 | 4. التقنيات والمستلزمات |
| *0.022 | 3 | 9.669 | 5. التدريب الميداني |
| 0.166 | 3 | 5.085 | 6. خدمات ما بعد التدريب |
| *0.001 | 3 | 16.521 | جميع مجالات الاستبانة |

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.4.19) أنه باستخدام اختبار "كروسكال-والاس" تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لمجالات "التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، وجميع مجالات الاستبانة معاً" كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى الخبرة.

أما بالنسبة لمجالات خدمات ما بعد التدريب تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزى إلى الخبرة.

ويعزى ذلك إلى أن كلما زادت سنوات الخبرة يستخدم الخريج كم أكبر من مهاراته التي اكتسبها خلال دراسته بالإضافة الى أنه يقارن نفسه مع خريجين آخرين ويكون على درجة أكبر من الوعي بمتطلبات السوق سواء من ناحية تخصصات أو منهاج أو نوعية مدربين أو حتى تقنيات وتدريب ميداني.

ب-متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب الخبرة:

جدول رقم (4.4.20)

متوسطات رتب الفرضية السابعة لإستجابة المبحوثين للدراسة حسب الخبرة.

| متوسطات الرتب | | | | المجال |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|------------------------------|
| أكثر من 4 سنوات | 2-4سنوات | أقل من سنتين | لايوجد | |
| 188.76 | 157.14 | 135.23 | 101.72 | التخصصات المطروحة |
| 183.32 | 150.65 | 139.36 | 114.91 | المنهاج |
| 183.12 | 151.64 | 133.97 | 125.12 | المدربون |
| 182.91 | 153.99 | 140.58 | 102.73 | التقنيات والمستلزمات |
| 171.09 | 153.02 | 138.29 | 116.79 | التدريب الميداني |
| 189.80 | 150.51 | 138.11 | 113.09 | جميع مجالات الاستبانة |

من خلال نتائج الاختبار الموضحة في جدول (4.4.20) تبين أنه بالنسبة لجميع المجالات الموضحة في جدول (4.4.19) كان متوسط الرتبة للمبحوثين الذين خبرتهم أكثر من 4 سنوات أكبر من متوسطات الرتب للمبحوثين الذين خبرتهم 4 سنوات فأقل. هذا يعني أن درجة الموافقة حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 كانت أكبر لدى الذين خبرتهم أكثر من 4 سنوات.

من الواضح أنه كلما زادت سنوات الخبرة كانت الاستجابات أكبر وهي نتيجة منطقية كما ذكرت من قبل حيث أنه يدرك أهمية كل المحاور التي تم دراستها في جعله قادر على المنافسة والبقاء في سوق العمل.

4.2.7.8 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى التخصص:

أ- نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى التخصص:

لاختبار الفرضية الفرعية التاسعة تم استخدام "كروسكال- والاس" للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول مدى الرضا الوظيفي عن نظام التعويضات المالية الحكومية تعزي إلى الفئات الوظيفية لسلم الرواتب والنتائج مبينة كما يلي:

جدول رقم (4.4.21)

نتائج استجابة المبحوثين للدراسة تعزي إلى التخصص.

| القيمة الاحتمالية (Sig.) | درجات الحرية | قيمة الاختبار | المجالات |
|--------------------------|--------------|---------------|------------------------------|
| *0.000 | 9 | 44.209 | 1. التخصصات المطروحة |
| *0.000 | 9 | 43.396 | 2. المنهاج |
| *0.001 | 9 | 27.660 | 3. المدربون |
| *0.015 | 9 | 20.594 | 4. التقنيات والمستلزمات |
| *0.000 | 9 | 38.784 | 5. التدريب الميداني |
| *0.000 | 9 | 62.895 | 6. خدمات ما بعد التدريب |
| *0.000 | 9 | 53.853 | جميع مجالات الاستبانة |

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (4.4.21) أنه باستخدام اختبار "كروسكال-والاس" تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الاستبانة كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ومن ثم فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا من عام 2003 حتى 2006 تعزي إلى التخصص.

ويعزى ذلك إلى خصوصية كل تخصص من كم فرص العمل المطروحة في السوق أو حتى المكان تبعا لطبيعة العمل وحسب العوامل المحيطة من سياسية واقتصادية والتطور التكنولوجي السريع.

ب - متوسطات رتب لإستجابة المبحوثين للدراسة تعزى إلى التخصص:

جدول رقم (4.4.22)

متوسطات رتب لإستجابة المبحوثين للدراسة تعزى التخصص.

| التخصصات | ادارة | معلومات | تكنولوجيا | هندسة | الالكترونيات | أعمال | ميكانيكا | مهن طبية | مباني | كهربائيات | سيارات | ميكانيكا | جرافيك | لصميم |
|-----------------------|-------|---------|-----------|-------|--------------|-------|--------------|----------|--------------|-----------|--------|----------|--------|-------|
| التخصصات المطروحة | 130.7 | 92.6 | 112.7 | 95.1 | 170.9 | 115.8 | 187.4 | 162.7 | 178.1 | 81.8 | | | | |
| المنهاج | 117.4 | 142.1 | 104.7 | 100.0 | 179.2 | 155.4 | 174.8 | 164.6 | 179.0 | 94.3 | | | | |
| المدرّبون | 115.7 | 176.9 | 129.5 | 117.9 | 172.2 | 152.3 | 144.4 | 153.5 | 194.3 | 123.8 | | | | |
| التقنيات والمستلزمات | 121.6 | 127.7 | 127.6 | 118.6 | 153.6 | 172.5 | 165.4 | 148.9 | 190.1 | 138.3 | | | | |
| التدريب الميداني | 115.6 | 154.7 | 124.9 | 97.0 | 170.0 | 140.0 | 175.5 | 160.4 | 188.5 | 100.4 | | | | |
| خدمات ما بعد التدريب | 126.6 | 169.8 | 83.6 | 91.7 | 170.0 | 129.3 | 168.0 | 172.9 | 215.3 | 59.6 | | | | |
| جميع مجالات الاستبانة | 117.9 | 151.6 | 99.3 | 95.8 | 177.9 | 144.3 | 168.6 | 166.5 | 208.5 | 82.3 | | | | |

من خلال نتائج الاختبار الموضحة في جدول (4.4.22) تبين كل مما يلي:

- بالنسبة لمجال "التخصصات المطروحة" كان متوسط الرتبة للمبحوثين الذين تخصصهم "مباني" أكبر من متوسطات الرتب للتخصصات الأخرى. هذا يعني أن درجة الموافقة حول مجال "التخصصات المطروحة" كانت أكبر لدى الذين تخصصهم "مباني".
- بالنسبة لمجال "المنهاج" كان متوسط الرتبة للمبحوثين الذين تخصصهم "ميكانيكا أعمال" أكبر من متوسطات الرتب للتخصصات الأخرى. هذا يعني أن درجة الموافقة حول مجال "المنهاج" كانت أكبر لدى الذين تخصصهم "ميكانيكا أعمال".
- أما بالنسبة لمجالات الدراسة الأخرى "المدرّبون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب، و جميع مجالات الاستبانة معاً" كان متوسط الرتبة للمبحوثين الذين تخصصهم "ميكانيكا سيارات" أكبر من متوسطات الرتب للتخصصات الأخرى. هذا يعني أن درجة الموافقة حول المجالات المذكور كانت أكبر لدى الذين تخصصهم "ميكانيكا سيارات".

من الواضح أن خريجي التخصصات المهنية هي ذات المعدلات الأعلى في التشغيل، وهناك نقاط قوة في كل قسم من هذه الأقسام يختلف عن الآخر فمثلا في المباني، التخصص كتخصص يجد خريجه فرص عمل بسهولة، بينما أعمال الميكانيكا وجدوا أن المنهاج هي نقطة القوة في تخصصهم حيث المنهاج هو أكثر عامل مساعد لهم في عملهم، في حين أن ميكانيكا السيارات وجدوا أن باقي المحاور كانت مجتمعة عوامل مساعدة في خلق فرص عمل لهم.

الفصل الخامس:

النتائج والتوصيات

Conclusions & Recommendations

- 5.1 المقدمة Introduction
- 5.2 نتائج الدراسة The results of the study
- 5.3 توصيات الدراسة The recommendations of the study
- 5.4 الدراسات المقترحة Proposed studies

النتائج والتوصيات

Conclusions & Recommendations

5.1 المقدمة: Introduction

يتضمن هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، وأهم التوصيات المقترحة على ضوء النتائج والتي تساهم في تعزيز ودعم نقاط القوة أو معالجة وتصحيح نقاط الضعف من أجل تحقيق الأهداف المرجوة لتحسين وتطوير التدريب التقني والمهني لدى كلية تدريب غزة - الأونروا بحيث يكون الخريجين أكثر قدرة على إيجاد فرص عمل بما لديهم من مهارات ومعارف وسلوك.

5.2 نتائج الدراسة: The results of the study

أظهرت النتائج تأثير التدريب التقني والمهني على خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا "حالة دراسية"، والتي سيق تحليلها كالتالي:

1. بينت الدراسة تأثير التخصصات المطروحة على خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا بوزن نسبي 88.34%، وتدلل هذه النسبة على مدى أهمية توافر العوامل والعناصر التي تزيد تأثير التخصصات المطروحة على خلق فرص عمل، حيث أظهرت بالتفصيل:

أ- مستوىً عالياً للرضا عن التخصص المهني/التقني، والتخصص بناء على الرغبة، والمهارات الفنية التي يتلقاها في الكلية، ومهارات أداء العمل والواجبات المطلوبة.

ب- كما بينت الدراسة وجود مستوى مرتفع لانطباعات أصحاب العمل عن خريجي الكلية لجميع التخصصات، وتناسب العمل مع التخصص، ووجود اقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي التخصصات من كلية مجتمع تدريب/غزة.

ت- وأظهرت الدراسة كذلك وجود مستوى جيد في سهولة الحصول على فرص عمل في مجالات تخصصاتهم.

2. بينت الدراسة تأثير المنهاج على خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا بوزن نسبي 89.24%، وتدلل هذه النسبة على مدى أهمية توافر العوامل والعناصر التي تزيد من تأثير المنهاج على خلق فرص عمل، حيث أظهرت بالتفصيل:

أ- مستوىً عالياً لوضوح أهداف المنهاج التدريبي، ومساهمة المنهاج في كفاءة الأداء العملي، ومناسبة الأنشطة المنهجية للمهارات، وموافقة المنهاج للأهداف العامة

للبرنامج التدريبي، والاعداد الجيد للمنهاج التدريبي، وتكامل المهارات واتجاهات العمل الصحيحة للمنهاج .

ب- كما بينت الدراسة مستوى مرتفع من تناسب المنهاج مع المستوى العمري والمعرفي، والتكامل بين النظرية والتطبيق، واتاحة الفرص للالتحاق بمراحل تعليمية أعلى، وتلبيته لحاجة السوق المحلي، ومناسيته للأهداف المطلوبة ، وتضمنه لجوانب تتعلق بالتوجيه والارشاد المهني، وتطويره بشكل مستمر، وتناسب المواد النظرية مع الواقع العملي، وتناسب الزمن وتفاصيل الخطة معه.

3. بينت الدراسة تأثير المدربين على خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا بوزن نسبي 89.46%، وتدل هذه النسبة على مدى أهمية توافر العوامل والعناصر التي تزيد من تأثير المدربين على خلق فرص عمل، حيث أظهرت بالتفصيل:

أ- مستوى عالي لملاحظات المدرب خلال التدريب، واتباعه لقواعد الصحة والسلامة، واعتماده لوسائل تعليمية متنوعة وطرق التطبيق العملية، وعرضه للمادة بطريقة سهلة وواضحة، وتنميته لاتجاهات ايجابية في الانضباط الذاتي واعتماده للأساليب التفاعلية.

ب- بينت الدراسة مستوى مرتفعاً لحرص المدرب على مشاركة ومساعدة المتدربين، والعلاقة الجيدة بالمتدربين، واستخدام الاستراتيجيات الحديثة، واعتماد التدريب التعاوني، وتوظيف أساليب التعزيز، والتنسيق الجيد بين المدرب النظري والعملي، ومراعاة المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة.

4. بينت الدراسة تأثير التقنيات والمستلزمات على خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا بوزن نسبي 90.48%، وتدل هذه النسبة على مدى أهمية توافر العوامل والعناصر التي تزيد من تأثير التقنيات والمستلزمات على خلق فرص عمل، حيث أظهرت بالتفصيل:

أ- مستوى عالياً لفعالية التقنيات المستخدمة، وخدمتها للأهداف التدريبية، واختصارها لزمان التعلم، ودورية الصيانة، واجتذابها لانتباه المتدربين، ومواعمتها للمنهاج، وتسهيلها لعملية التدريب بما في ذلك الحاسوب، وموافقته لحاجات السوق، وتوفير وسائل الوقاية والسلامة.

ب- كما أظهرت الدراسة مستوى مرتفعاً لكفاية المواد الاستهلاكية للتدريب، والتقييم والتقييم المستمر لفعالية التقنيات المستخدمة، وتشابهاً مع التقنيات والمعدات في مواقع العمل الفعلية.

5. بينت الدراسة تأثير التدريب الميداني على خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا بوزن نسبي 87.06%، وتدل هذه النسبة على مدى أهمية توافر العوامل والعناصر التي تزيد من تأثير التدريب الميداني على خلق فرص عمل، حيث أظهرت بالتفصيل:

- أ- مستوى عالياً لتلاؤم التدريب الميداني والتخصص، وزيادته لثقة المتدرب بنفسه.
- ب- كما أظهرت الدراسة مستوى مرتفعاً لمساهمة التدريب الميداني في تزويد المتدربين بالمهارات اللازمة لاتقان العمل، و إتاحة الفرصة لهم باختيار المكان المناسب للتدريب، وجودة المتابعة من قبل الجهة المدربة، واختيار التدريب حسب معايير موضوعية، وفعالية طريقة تقييم التدريب الميداني، المتابعة الجيدة من قبل مشرف الكلية، وكفاية الوقت المخصص للتدريب الميداني.
- ت- كما بينت الدراسة مستوى جيداً لمساهمة التدريب الميداني في إتاحة فرصة عمل للمتدرب في مكان التدريب الميداني أو خارجه.

6. بينت الدراسة تأثير خدمات ما بعد التدريب على خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا بوزن نسبي 80.56%، وتدل هذه النسبة على مدى أهمية توافر العوامل والعناصر التي تزيد من تأثير خدمات ما بعد التدريب على خلق فرص عمل، حيث أظهرت بالتفصيل:

- أ- مستوى عالياً لتعليم الأسس اللازمة لممارسة عمل المتدربين بالاعتماد على النفس، وتوجيههم مهنياً، توجيههم كيف يسوقون أنفسهم، تقديم خدمات ارشادية لكيفية التكيف مع تخصصهم، توجيههم حول مهارات الاتصال والتواصل، تقديم برامج لتحضيرهم لخوض سوق العمل.
- ب- كما أظهرت الدراسة مستوى جيداً لتعريفهم بالمؤسسات الموجودة في السوق، متابعتهم وتقديم برامج ارشادية، تحديد مشكلاتهم النفسية والاجتماعية، مساهمة خدمات ما بعد التدريب في توفير فرصة عمل.

7. أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من:

التخصصات المطروحة، و المنهاج، والمدرسين، والتقنيات والمستلزمات ، والتدريب الميداني، وخدمات ما بعد التدريب. وبين خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا، عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

8. أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول تأثير التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزى إلى "الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، وسنة التخرج، والمجال الدراسي، ومكان العمل، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة، والتخصص".

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "التخصصات المطروحة، والمنهاج، والمدرسين، والتدريب الميداني، وخدمات ما بعد التدريب، وجميع مجالات عناصر التدريب التقني والمهني معاً" عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزى إلى الجنس لصالح الذكور.

ولكن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "التقنيات والمستلزمات" عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزى إلى الجنس.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "المنهاج، والمدرسين، والتدريب الميداني، وخدمات ما بعد التدريب، وجميع مجالات عناصر التدريب التقني والمهني معاً" عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزى إلى العمر، لصالح الفئة العمرية 20 - 21 سنة.

ولكن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "التخصصات المطروحة، والتقنيات والمستلزمات" عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزى إلى العمر.

ت- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "التدريب الميداني، وجميع مجالات عناصر التدريب التقني والمهني معاً" عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزى إلى الحالة الاجتماعية لصالح العزاب.

ولكن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "التخصصات المطروحة، والمنهاج، والمدرسين، والتقنيات والمستلزمات، وخدمات ما بعد التدريب"، عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

ث- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول مجال "التخصصات المطروحة، والمنهاج، والمدرسين، والتقنيات والمستلزمات، والتدريب الميداني،

وخدمات مابعد التدريب، وجميع مجالات عناصر التدريب التقني والمهني معاً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى المجال تقني/مهني لصالح المهني.

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "التخصصات المطروحة، والمنهاج، والمدرسين، والتقنيات والمستلزمات، والتدريب الميداني، وخدمات مابعد التدريب، وجميع مجالات عناصر التدريب التقني والمهني معاً" عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى مكان العمل لصالح الأماكن الأخرى تليها المؤسسات غير الربحية ثم وكالة الغوث.

ح- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول مجال "التخصصات المطروحة، والتدريب الميداني، وجميع مجالات عناصر التدريب التقني والمهني معاً" عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى طبيعة العمل.

ولكن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "المنهاج، والمدرسين، والتقنيات والمستلزمات، وخدمات مابعد التدريب،" عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى طبيعة العمل.

خ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "التخصصات المطروحة، والمنهاج، والمدرسين، والتقنيات والمستلزمات، والتدريب الميداني، وجميع مجالات عناصر التدريب التقني والمهني معاً" عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى الخبرة لصالح الفئة أكثر من 4 سنوات.

ولكن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين للدراسة حول مجال "خدمات مابعد التدريب،" عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى الخبرة.

د- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول مجال "التخصصات المطروحة، والمنهاج، والمدرسون، والتقنيات والمستلزمات، والتدريب الميداني، وخدمات مابعد التدريب، وجميع مجالات عناصر التدريب التقني والمهني معاً" عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزي إلى التخصص.

5.3 توصيات الدراسة:

- بعد استعراض نتائج الدراسة لا بد أن نضع بعض التوصيات التي بموجبها يمكن معالجة نقاط الضعف ، وتعزيز نقاط القوة فيما يتعلق بالتدريب التقني والمهني، وذلك كما يلي:
1. دراسة التخصصات المطروحة، ودراسة السوق جيدا من حيث حاجته للأعداد من التخصصات، واعداد النظر ربما في تقليص عدد الأماكن المطروحة في تخصصات معينة والتوسع في أخرى وتطوير أقسام جديدة حسب الحاجة.
 2. رفع مستوى المنهاج بتطويره وخاصة الأمور الخاصة بالارشاد والتوجيه المهني للطلاب حسب مراحل تدرجهم في التدريب، ومتابعتهم حتى بعد التخرج من الكلية.
 3. العمل على تحسين أساليب التعزيز للمتدربين باستخدام أساليب التعزيز المعنوي بخاصة بالإضافة الى التعزيز المادي.
 4. ايجاد آليات لرفع مستوى التنسيق بين المدرب النظري والعملية كأن يتم تحديد اجتماعات ثابتة كل أسبوع للتواصل، واعداد أو التحضير للجلسات التدريبية بالمشاركة بينهم.
 5. العمل على رفع مستوى مهارات العمل من خلال تطوير التدريب الميداني بحيث يحصل كل متدرب على فرصة التدرب في مكان ذي كفاءة عالية ومجهز بالامكانيات المناسبة وطبيعة العمل التي تتيح له التعامل مع أكبر عدد من المواقف العملية.
 6. البحث عن آلية ما بين الكلية والمجتمع المحلي من خلال التدريب الميداني لاتاحة فرصة عمل للمتدرب، كعقد اتفاقيات لتزويد المؤسسات والشركات بأفضل خريجيها.
 7. تطوير وتحسين خدمات ما بعد التدريب من خلال متابعة المتدربين منذ لحظة تخرجهم وتزويدهم حسب حاجاتهم بمهارات اضافية أو مساعدتهم في الحصول على دعم مادي لانشاء مشاريعهم الخاصة، ودراسة احتياجات الطلاب من الخدمات.
 8. عمل مسوحات للمؤسسات الداخلية والخارجية في السوق وتطوير علاقات مع هذه المؤسسات.
 9. تعريف الطلاب بهذه المؤسسات والتنسيق لمساعدتهم على ايجاد فرص عمل
 10. متابعة الطلاب بعد التخرج بشكل منهجي واضح وتقديم برامج ارشادية لهم.
 11. الحصول على تغذية راجعة منهم بشكل ممنهج.
 12. عمل دراسات للسوق وتحديد الاحتياجات من التخصصات المهنية والتقنية سواء من ناحية تعداد الخريجين التي يحتاجها السوق من كل تخصص أو من تخصصات جديدة.
 13. تطوير تخصصات مهنية تبعا للدراسات مناسبة للإناث لاتاحة الفرصة للإناث كما هي متاحة للذكور.

5.4 الدراسات المقترحة:

بعد أن تم الانتهاء من هذه الدراسة، وعلى ضوء ما سبق من نتائج وتوصيات يمكن أن تقترح الباحثة الآتي:

1. دراسة كل من قسمي التقني والمهني على حدا من حيث علاقته بفرص العمل.
2. دراسة مقارنة بين كليات التدريب التقني والمهني في قطاع غزة.
3. دراسة مقارنة بين التدريب التقني والمهني في قطاع غزة والتجربة الألمانية.
4. دراسة آلية تطبيق نظام التدريب التقني والمهني المزدوج Modular System.
5. دراسة علاقة منهاج التدريب بسوق العمل.
6. دراسة التدريب المهني وربطه بالتوصيف الهرمي للخطة الوطنية.
7. دراسة آليات لمساعدة خريجي التدريب المهني لانتاج الدخل.

المراجع Supplements

- 1.1 الكتب العربية
- 1.2 English Books
- 1.3 أبحاث ورسائل ماجستير
- 1.4 Periodicals
- 1.5 الدوريات
- 1.6 تقارير
- 1.7 Brochures
- 1.8 مقابلات
- 1.9 مواقع انترنت

قائمة المراجع Supplements Lists

1.1 الكتب العربية:

- باري كشواى (2003)، "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، ترجمة تيب توب لخدمات التعريب والترجمة، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة: مصر.
- توفيق، عبد الرحمن (1995)، "كيف تصبح مدرباً فعالاً؟"، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة.
- جابر، سميح (2001)، "تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني"، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، ليبيا.
- جامعة القدس المفتوحة (1990)، المنهاج التربوي، ج1، برنامج التعليم المفتوح.
- جبران، وحيد (2006)، "دليل مرجعي في التدريب"، دائرة التربية والتعليم، وكالة الغوث الدولية، عمان.
- حشوة، مازن وآخرون (1996)، "في ملاقاته التحدي (التدريب المهني الوضع الحالي والرؤى المستقبلية)"، طاقم الخبراء في التدريب المهني، وزارة العمل، رام الله: فلسطين.
- حمدان، محمد (1990)، "تصميم وتنفيذ برامج التدريب"، دار التربية الحديثة، عمان.
- الزوبعي، أديب والجنابي، محفوظ (2003)، "تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني"، ط1، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ليبيا.
- سليمان، أديب و محفوظ، نبيل (2001)، "الأدوار والمهنية والتطور المهني"، معهد تدريب المدربين، رام الله: فلسطين.
- شاويش، مصطفى (2000)، "إدارة الموارد البشرية... إدارة الأفراد"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- شحادة، نظمي وآخرون (2000)، "إدارة الموارد البشرية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- شقبوعة، داود (2001)، "أنظمة إعداد المشرفين"، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، ليبيا.
- الطالب، هشام (1998)، "دليل التدريب القيادي"، دار المستقبل للتوزيع، فلسطين.
- عباس، سهيلة محمد (2003)، "إدارة الموارد البشرية"، مدخل استراتيجي، الطبعة الأولى، دار الأوتل للنشر، الأردن.
- عبد الشافي، صلاح (1993)، "الدور الاقتصادي والاجتماعي لمراكز التدريب المهني في القطاع"، دراسة ميدانية، الملتقى الفكري العربي، القدس: فلسطين.

- عطوان، أحمد (2001)، "مدخل إلى التدريب المهني"، معهد تدريب المدربين، رام الله: فلسطين.
- عليوة، السيد (2001)، "تحديد الاحتياجات التدريبية"، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ماهر، أحمد (1996)، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- المركز الفلسطيني للمساعدة في حل النزاعات المجتمعية (آب 2000)، "دليل المعلم والمرشد في التخطيط والتدريب لبرامج تدريبية"، فلسطين.
- مصطفى، أحمد (2001)، "مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية"، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.
- معياري، محمود (1991)، "التعليم المهني في الأراضي المحتلة"، مركز دراسة وتوثيق المجتمع الفلسطيني، جامعة بيرزيت، بيرزيت: فلسطين.
- المغربي، كامل وآخرون (1995)، "أساسيات في الإدارة"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- ياغي، محمد (1986)، "التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق"، مطابع جامعة الملك سعود، السعودية.

1.2 Books:

- Charney Cy, Conway Kathy, (2005), "The Trainer's Tool Kit", 2nd Edition, American Management Association, USA.
- Dolasinski, Mary and others, (2004) "Training the Trainer Performance-Based Training for Today's Workplace", Person Education, Inc., New Jersey.
- Goldstein, Irwin, Ford, J. (2002), "Training in Organizations", Fourth edition, WADSWORTH Thomas Learning, US.
- Kroehnert, Gray (2000), "Basic Training for Trainers", Third Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc., Australia.
- Mondy, Wayne & Noe, Robert (2005), "Human Resource Management", Ninth Edition, Prentice Hall, Person Education International.
- Miller Vincent, (1994), "The Guidebook for Global Trainers", Human Resources Development Press Inc., Massachusetts.
- The Practice of Business Statistics, 2003, Moore, D., McCabe, G., Duckworth, W., Sclove, S.

1.3 أبحاث ورسائل دكتوراه وماجستير:

- أبو لغد، إبراهيم، وحماد، حسين. (1997)، "التعليم الفلسطيني: تاريخياً واقعاً وضرورات المستقبل"، المؤتمر الدولي للدراسات الفلسطينية، جامعة بيرزيت، بيرزيت: فلسطين.
- الإدارة العامة للتعليم العام (2005)، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.
- الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني (2005)، منشورات وزارة التربية والتعليم، والتعليم العالي، فلسطين.
- الجندي، محمد سيد (1990)، "التدريب الفني في التعليم الفني الصناعي بمحافظة القاهرة"، دراسة تقويمية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة القاهرة، القاهرة: مصر.
- حمد، مروان (2000)، "الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة"، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حمدان، عبد الرحيم والشويخ، عاطف (2004)، "التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين"، مجلة الجامعة الإسلامية - غزة، المجلد 12، العدد الأول.
- زيدان، همام (1983)، "دراسة تقويمية لخريجي المدارس الفنية الصناعية - نظام الخمس سنوات"، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة: مصر.
- عبد الجليل، دسوقي (1981)، "الكفاية الخارجية للتعليم الفني الصناعي في مصر"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة: مصر.
- عبد الصمد، عبد العزيز (2000)، "التعليم الفني ودوره في تحقيق متطلبات سوق العمل في جمهورية مصر العربية"، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية: مصر.
- عبيدات، سليمان (1980)، "التعلم الصناعي وأثره على العائد الاقتصادي للفرد"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.
- العصار، زكري (1999)، "تطوير مراكز التدريب المهني في لواء غزة في ضوء بعض المتطلبات التنموية لدولة فلسطين"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة: مصر.
- معياري، محمود (1991)، "التعليم المهني في الأراضي المحتلة"، مركز دراسة وتوثيق المجتمع الفلسطيني، جامعة بيرزيت، بيرزيت: فلسطين.
- النيرب، فريد (1998)، "واقع منهاج التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين.

1.4 Periodicals:

- 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.
<http://highwire.stanford.edu>
- 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.
<http://www.sciencedirect.com>
- Liu, Yufeg (2001), "The Reform and development of the (VE) system in china", The ERIC Database, ED 456290
- National Center for vocational Educational Research (1998), "Australian vocational Education and Training statistics, school students undertaking VET At a Glance", The ERIC Database, ED 437549.
- Schmidt. H, T, (1998), "Technical and vocational education in the federal republic of Germany. Development and Improvement of Technical and Vocational Education" Born: BMBW.
- Vertakon, Vassileia, Rousseas, Panagiotis (2003), "Vocational education and Training in Greece", The ERIC Database ED 475119.

1.5 الدوريات:

- سلام، علي عبد العظيم (1996)، "الحاجات التدريبية (المهنية والأكاديمية) لمعلمي اللغة العربية و أثر كل من: المؤهل والخبرة والمرحلة التعليمية على احتياجاتهم إليها" مجلة مستقبل التربية العربية، ع (1) مج 2.
- شخير، خوله (1998)، "الحاجة إلى التعليم الفني في فلسطين وتخصصاته"، مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية، ع2، ص.ص: 42-60.
- عليّات، محمد مقبل (1990)، "الكفايات الضرورية لمعلمي التعليم المهني في المرحلة الثانوية في الأردن من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية ومدبريها"، مجلة جامعة دمشق، ع (2) مج 13، ص.ص: 85-100.
- المدهون، محمد وسعدية، منصور (2008) "تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين" مجلة الجامعة الإسلامية، ع (1) مج 16، ص.ص: 795-840، فلسطين.
- مسودي، تيسير، القيق، عبد الرحمن (1990)، "واقع التعليم التقني والمهني في الأراضي المحتلة"، سلسلة دراسات تربوية، رقم (5)، مركز الأبحاث في رابطة الجامعيين، الخليل:

فلسطين.

1.6 تقارير:

- بلقيس، أحمد (1989 أ)، "المبادئ الأساسية في التعليم والتدريب والإشراف وتطبيقها"، منشورات معهد التربية، الأونروا/ اليونسكو، عمان.
- بلقيس، أحمد (1989 ج)، "مفاهيم أساسية في التربية والتدريب المهني والتقني" منشورات معهد التربية، الأونروا/ اليونسكو، عمان.
- الخداوي، علي (1999)، "333 تقنية تدريب"، نقلا عن الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعثات، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية <http://www.moe.gov.sa/training/asalebaltdrib.html>
- القرني، سعيد (2008)، "التدريب ذراع التغيير والتطوير"، نقلا عن الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعثات، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية <http://www.moe.gov.sa/training/maqalat1.html>
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1972)، "مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي 8-17 تشرين أول 1972"، مطبعة التقدم، القاهرة.
- المؤسسة الأوربية للتدريب المهني (2007)، "تنمية الموارد البشرية وسوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة"، مكتب المطبوعات الرسمية للمجموعات الأوربية، لوكسمبورغ.

Brochure 1.7

- كلية تدريب غزة - الأونروا، 2006، غزة.

1.8 مقابلات:

- أ. جميل حمد، نائب مدير، كلية تدريب غزة - الأونروا، 27 ابريل 2009.
- أ. خيرى شعيب، مساعد التوظيف والارشاد المهني، كلية تدريب غزة - الأونروا، 21 أغسطس 2008.
- د. زكريا العصار، مدير كلية، مجتمع غزة - الأونروا، 27 ابريل 2009.
- أ. ماهر حلاوة، كبير مدربي قسم السيارات، كلية تدريب غزة - الأونروا، 28 ابريل 2009.

- م. محمد أبو زايدة، كبير مدربي الأقسام الهندسية، كلية تدريب غزة - الأونروا، 29 ابريل 2009.
- م. واثق الحثاوي، مدير، مدرسة جنين للتدريب المهني، 20 مايو 2009.
- أ. وجدي محيسن، كبير مدربي الأقسام التجارية، كلية تدريب غزة - الأونروا، 28 ابريل 2009.

1.9 مواقع انترنت:

- طريقة حساب العينة، ص62، سبتمبر 2008
<http://www.isixsigma.com/offsite.asp?A=Fr&Url=http://www.surveyguy.com/SGcalc.htm>
- نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة، ص21، أغسطس 2008،
http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/Documents/lab022.htm
- بعض المؤشرات الاحصائية الخاصة بالبطالة والقوى العاملة ومعدل الأجر وساعات العمل، ص19، أغسطس 2008،
http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/PressRelease/aido_a.pdf
- الوضع العام لسوق العمل والتعليم في قطاع غزة، ص18، أغسطس 2008
http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/PressRelease/Highedu_a.pdf
- نبذة مختصرة عن الأونروا، ص32، أغسطس 2008
<http://www.un.org/unrwa/arabic/index.htm>
- تأسيس الأونروا، ص32، أغسطس 2008
http://www.un.org/unrwa/arabic/overview/UN_Hist.htm
- التوزيع النسبي للعاملين و معدل الأجر اليومي بالشيكال للمستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية حسب القطاع والمنطقة 2000-2007، ص20، أغسطس 2008
www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/Documents/lab015.htm
- الخطة الوطنية للتدريب المهني في فلسطين، ص27، أغسطس 2008
www.tvet-pal.org/about/intro.html

الملاحق Appendexes

ملحق رقم (1)

- قائمة أسماء المحكمين

ملحق رقم (2)

- الاستبانة

ملحق رقم (3)

- موافقة وكالة الغوث على تطبيق الاستبانة

قائمة أسماء المحكمين

| رقم | الاسم | المسمى الوظيفي |
|-----|------------------|---|
| 1 | د. زكريا العصار | مدير كلية تدريب غزة - الأونروا، غزة. |
| 2 | أ. جميل حمد | نائب مدير كلية تدريب غزة - الأونروا، غزة. |
| 3 | أ. واثق الحثاوي | مدير مدرسة جنين للتدريب المهني، جنين. |
| 4 | د. زياد ثابت | نائب مدير التربية والتعليم، غزة. |
| 5 | د. ماجد الفرا | نائب رئيس الجامعة لشؤون التخطيط والتطوير - الجامعة الإسلامية - غزة. |
| 6 | د. رشدي وادي | أستاذ مشارك وعميد كلية التجارة - الجامعة الإسلامية - غزة. |
| 7 | د. يوسف بحر | أستاذ مساعد ورئيس قسم الإدارة - الجامعة الإسلامية - غزة. |
| 8 | د. سمير صافي | عميد خدمة المجتمع والتعليم المستمر - الجامعة الإسلامية - غزة. |
| 9 | د. هيفاء الأغا | مدير عام الإدارة العامة للتعليم العام في وزارة التربية والتعليم - غزة. |
| 10 | د. ثناء الخزندار | مدير عام الإدارة العامة لمكافحة الفقر والمساعدات - وزارة الشؤون الاجتماعية - غزة. |
| 11 | أ. ليلي الحداد | مدرسة لغة عربية سابقة - مدرسة بشير الريس الثانوية، غزة. |

الجامعة الإسلامية - غزة
كلية التجارة-الدارسات العليا
برنامج ماجستير الإدارة

الإستبـانـة

دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين
حالة دراسية على كلية مجتمع غزة - الأونروا

الأخ الكريم / الأخت الكريمة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

في إطار بحث الماجستير تقوم الباحثة بدراسة
"دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين"، للاطلاع على دور التدريب
التقني والمهني في كلية تدريب غزة - الأونروا في إيجاد فرص عمل لخريجي الكلية، وسبل
تحسينها وتطويرها، وذلك بهدف الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

أملين في تعاونكم بالإجابة على فقرات هذه الاستبانة الموجهة بكل صدق وموضوعية ومراعاة
الدقة قدر الإمكان، نظرا لأهمية أجابتكم على نتائج هذه الدراسة، شاكرين جهودكم وتكريس
جزء من وقتكم لتشجيع البحث العلمي، ودعم مسيرة العلم، علما بأن هذه البيانات ستستخدم
لأغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: سنزودكم بالنتائج التي ستتوصل إليها الدراسة إن رغبتم بذلك .

شاكرين لكم حسن تعاونكم، وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: علا عمر الحداد

نوفمبر/2008

الجزء الأول: البيانات الشخصية

يرجي وضع إشارة (X) أمام الإجابة الصحيحة:

- 1 الجنس: ذكر أنثى
- 2 العمر: 20 - أقل 22-أقل من 25 25 سنة من 21 سنة سنة فأكثر
- 3 الحالة الاجتماعية: متزوج/ة أعزب/عزباء أرمل/ة مطلق/ة
- 4 سنة التخرج: 2006 2005 2004 2003
- 5 المجال: تقني مهني
- 6 مكان العمل: قطاع حكومي قطاع خاص وكالة الغوث مؤسسة غير ربحية أخرى () لم أعمل من حين التخرج
- 7 طبيعة العمل: منتظم متقطع ابحث عن عمل
- 8 سنوات الخبرة: لا يوجد أقل من سنتين 2- أقل من 4 أربع سنوات فأكثر سنوات أكثر
- 9 التخصص: -----

الجزء الثاني: أسئلة تتعلق بدور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل في كلية مجتمع غزة - الأونروا:

فيما يلي مجموعة من الأسئلة يرجى وضع إشارة (X) أمام الإجابة المناسبة من وجهة نظرك معبراً/ة عن مدى اتفاقك مع البنود التالية "بحيث موافق جداً تمثل أعلى درجات الموافقة، بينما غير موافق بشدة تمثل أدنى درجات الموافقة:

| رقم | البيان | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-----------------------------|---|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1. التخصصات المطروحة | | | | | | |
| 1 | التحقت بالتخصص بناء على رغبتك. | | | | | |
| 2 | أنت راض عن تخصصك المهني/التقني. | | | | | |
| 3 | يتناسب عملك مع تخصصك. | | | | | |
| 4 | تساعد المهارات الفنية التي تلقيتها في الكلية على القيام بالعمل الذي تمارسه في مجال تخصصك. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|----|--|
| | | | | | 5 | مهاراتك في أداء العمل والواجبات المطلوبة منك أعلى من زملائك في العمل من خريجي كليات أو مراكز أخرى. |
| | | | | | 6 | هناك اقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي تخصصك من كلية مجتمع/تدريب غزة. |
| | | | | | 7 | يجد الخريجون من نفس تخصصك سهولة في الحصول على فرص عمل في مجال تخصصهم. |
| | | | | | 8 | انطباعات أصحاب العمل عن خريجي الكلية جيدة في جميع التخصصات. |
| 2. المنهاج | | | | | | |
| | | | | | 9 | أهداف المنهاج التدريبي واضحة ومحددة. |
| | | | | | 10 | محتوى المنهاج التدريبي متوافق مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي. |
| | | | | | 11 | المنهاج / المقرر التدريبي معد بشكل يساعد على فهم محتوياته. |
| | | | | | 12 | المنهاج التدريبي متكامل من حيث المهارات المعرفية والتطبيقية واتجاهات العمل الصحيحة. |
| | | | | | 13 | الأنشطة التي يتضمنها المنهاج مناسبة للمهارات. |
| | | | | | 14 | المنهاج يتناسب مع زمن وتفاصيل الخطة الفصلية/ السنوية. |
| | | | | | 15 | تتناسب المواد النظرية التي درستها في المركز مع العمل الذي تمارسه. |
| | | | | | 16 | يتناسب المنهاج التدريبي والمستوى العمري والمعرفي للمتدربين. |
| | | | | | 17 | يحقق المنهاج التكامل بين النظرية والتطبيق. |
| | | | | | 18 | ساهم المنهاج في كفاءة أدائك للتطبيق العملي من حيث سرعة ودقة انجازك للعمل. |
| | | | | | 19 | يتضمن المنهاج التدريبي جوانب تتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني لتخطيط مستقبلك بنجاح. |
| | | | | | 20 | وسيلة التقويم في المنهاج مناسبة للأهداف المطلوبة. |
| | | | | | 21 | تخضع المواد التعليمية الخاصة بالمنهاج التدريبي لمراجعة وتطوير مستمرين . |
| | | | | | 22 | يلبي المنهاج حاجات المجتمع والسوق المحلي. |
| | | | | | 23 | يتيح المنهاج فرص الالتحاق بمراحل تعليمية أعلى. |
| 3. المدربون | | | | | | |
| | | | | | 24 | اعتمد المدرب وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي. |
| | | | | | 25 | استخدم المدرب الاستراتيجيات والطرائق الحديثة في التدريب/ التعليم تساعد على الفهم والاستيعاب. |
| | | | | | 26 | اعتمد المدرب طريقة التطبيق العملي و المشاركة الفعلية. |
| | | | | | 27 | طريقة عرض المدرب للمادة سهلة الفهم وواضحة. |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | حرص المدرب على مشاركة و مساعدة المتدربين حينما واجهوا صعوبات. | 28 |
| | | | | | اعتمد المدرب الأساليب التفاعلية في التدريب. | 29 |
| | | | | | علاقة المدرب بالمتدربين كانت جيدة. | 30 |
| | | | | | قام المدرب بتوظيف أساليب التعزيز المناسبة . | 31 |
| | | | | | اعتمد المدرب التدريب التعاوني (نظام المجموعات) في الورش. | 32 |
| | | | | | ملاحظات المدرب خلال التدريبات العملية كانت تساعد على تحسين الأداء. | 33 |
| | | | | | تم مراعاة المتدربين من ذوي الحاجات الخاصة. | 34 |
| | | | | | هناك تنسيق بين المدرب النظري والمدرب العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج . | 35 |
| | | | | | عمل المدرب على تنمية اتجاهات إيجابية في الانضباط الذاتي لدى المتدربين داخل ورش التدريب. | 36 |
| | | | | | تبع المدرب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية العامة أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب. | 37 |
| 4. التقنيات والمستلزمات | | | | | | |
| | | | | | تخدم التقنيات المستخدمة الأهداف التدريبية. | 38 |
| | | | | | تجذب التقنيات المستخدمة انتباه المتدربين. | 39 |
| | | | | | تمكن التقنيات المستخدمة من إيضاح الموضوع بفعالية كبيرة. | 40 |
| | | | | | تختصر التقنيات المستخدمة زمن التعلم والتدريب. | 41 |
| | | | | | يتم تقويم فعالية التقنيات المستخدمة بشكل مستمر. | 42 |
| | | | | | المعدات المتوافرة للتدريب كافية حسب مساحة المكان وعدد المتدربين. | 43 |
| | | | | | توفر أدوات ووسائل الوقاية والسلامة المهنية. | 44 |
| | | | | | يوجد تشابه بين الأجهزة والمعدات التي تستخدمها في عملك مع التي تدربت عليها في الكلية. | 45 |
| | | | | | المعدات التدريبية المتوافرة تتوافق ومتطلبات التطوير المهني وفق حاجات سوق العمل. | 46 |
| | | | | | يتم استخدام الأجهزة التقنية بما في ذلك الحاسوب لأغراض تسهيل وتيسير عملية التدريب. | 47 |
| | | | | | هناك برنامج صيانة دورية للأجهزة والمعدات في ورش الكلية. | 48 |
| | | | | | المواد الاستهلاكية المخصصة للدورة كافية لتلبية احتياجات التدريب . | 49 |
| | | | | | يتم تقييم مدى مواءمة الموارد المساندة المتوافرة للطلبة والمدرسين حسب المنهاج. | 50 |
| 5. التدريب الميداني | | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | التدريب الميداني يتلاءم والتخصص أثناء دراستك. | 51 |
| | | | | | متاح لك الفرصة في اختيار مكان التدريب المناسب. | 52 |
| | | | | | يتم اختيار مكان التدريب الميداني حسب معايير موضوعية. | 53 |
| | | | | | الوقت المخصص للتدريب الميداني كاف أثناء دراستك. | 54 |
| | | | | | طريقة تقييم التدريب الميداني طريقة فعالة. | 55 |
| | | | | | ساهم التدريب الميداني في تزويدك المهارات اللازمة لالتقان العمل. | 56 |
| | | | | | ممارستك للمهارات خلال التدريب الميداني زاد من ثقتك بنفسك. | 57 |
| | | | | | المتابعة من قبل الجهة المدربة خلال فترة التدريب الميداني جيدة. | 58 |
| | | | | | المتابعة من قبل مشرف الكلية خلال فترة التدريب الميداني جيدة. | 59 |
| | | | | | ساهم التدريب الميداني في إتاحة فرصة عمل لك في نفس مكان التدريب أو خارجه. | 60 |
| 6. خدمات ما بعد التدريب | | | | | | |
| | | | | | يتم تحديد مشكلات الطلبة التدريبية والنفسية والاجتماعية. | 61 |
| | | | | | تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للطلبة للمساعدة على التكيف مع التخصص الذي تم اختياره. | 62 |
| | | | | | يتم تنظيم برامج توجيهية / إرشادية للمتدربين خلال التدريب في الكلية لتحضيرهم لخوض سوق العمل الفعلي. | 63 |
| | | | | | يتم توجيهه مهنيًا قبل البدء بالتدريب الميداني. | 64 |
| | | | | | يتم متابعة الخريجين وتقديم برامج إرشادية لهم إذا لزم الأمر. | 65 |
| | | | | | يتم تعريفه بالمؤسسات الموجودة في سوق العمل في مجال تخصصه. | 66 |
| | | | | | يتم توجيهه حول مهارات الاتصال والتواصل اللازمة مع أصحاب العمل. | 67 |
| | | | | | يتم تعليمي الأسس اللازمة لممارسة عملي بالاعتماد على نفسي. | 68 |
| | | | | | يتم توجيهه كيف أسوق نفسي بعد التخرج. | 69 |
| | | | | | ساهمت خدمات ما بعد التدريب في توفير فرصة عمل لك. | 70 |

شكرا لتعاونكم،،،

UNITED NATIONS
RELIEF AND WORKS AGENCY FOR
PALESTINE REFUGEES IN THE NEAR EAST



NATIONS UNIES
OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX POUR LES
REFUGES DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT

Postal Address:

P.O. Box 61, Gaza City

Or

P.O. Box 781, Ashqelon, Israel

Web Site:

<http://www.unrwa.org>

وكالة الأمم المتحدة
لإغاثة وتنمية اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

UNRWA GAZA FIELD OFFICE

Tel: (+970-8) 288 7333

(+972-8) 677 7333

(+970-8) 282 4508

Fax: (+970-8) 288 7444

(+972-8) 677 7444

Private and official

Emp. No. 212154

March 9th, 2008

Dear Ms. El-Haddad,

I refer to your e-mail to me in which you are requesting approval to undertake a Master's thesis research on Relation Between Income Generation And Technical Vocational Training at Gaza Training Centre. Whereas the Agency does not in principle object to supporting staff that wish to undertake thesis project that touch on its practices, there are fundamental issues that staff, including you, are expected to adhere to.

These issues include:

- (a) That this being a private project and solely a partial fulfillment of your Master's studies, you undertake not to use the Agency name.
- (b) That should you choose to involve UNRWA staff as participants, you will maintain confidentiality of information obtained.
- (c) This being a private project, it will be undertaken outside UNRWA working hours and should not under any circumstance be carried out at the expense of your work with UNRWA.

Your request is approved on condition that you understand and undertake to adhere to these issues.

I wish you good luck in your academic endeavours.

Yours sincerely,

Scott Anderson

Field Administration Officer, Gaza

Ms. Ula El-Haddad,
Training Coordinator
Community Mental Health Programme

Thru: Acting, Coordinator CMHP