

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بإعداد أدوات الدراسة، والتحقق من الخصائص السيكومترية لها. وقد تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مأخوذة من مجتمع الدراسة وفقاً لأسئلة ومتغيرات الدراسة.

كما تم استخدام الإحصاء الوصفي من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عند التحليل الوصفي للأدوات، كذلك تم استخدام اختبار "ت" (T-test) للعينات المستقلة لتحديد الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير القطاع الذي ينتمي إليه رجال الأعمال، كما استخدم الباحثان أيضاً تحليل التباين الأحادي (One-Way-Anova) لتحديد الفروق بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، القسم العلمي الذي تخرج منه الطالب، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة امتلاك الخريجين للمهارات والكفايات التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل.

وقد خرجت الدراسة بتصور مقترح و مجموعة من التوصيات أبرزها:

- مشاركة رجال الإدارة ومدير الموارد البشرية في تحديد مواصفات المهن ووضع المناهج والمقررات التي تحقق مستويات المعارف والمهارات لكل مهنة طبقاً لمتطلبات سوق العمل.

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

الكلمات المفتاحية: درجة ملائمة، البرامج، الخريجون، المؤسسة العامة للتدريب

المهني، متطلبات سوق العمل.

Abstract

This study aims to measure the degree of suitability of the programs and graduates of the general vocational training institution in Saudi Arabia to the labor market needs. To achieve the objectives of the study, the researchers prepared the study tools and checked its psychometric traits. The tools of the study were applied to a simple random sample taken from the study community according to the questions and variables of the study.

The descriptive statistics were used to calculate the frequencies, percentages, statistical averages and standard deviations in the descriptive analysis of the instruments. The T-test of the independent samples will be used to determine the differences between the sample responses according to the sector variable. The two researchers also used the analysis of one-way-Anova to identify the differences between the responses of the study sample according to the variables of the academic qualification, the years of experience, the Academic department from which the student graduated, and years of experience.

The results of the study showed:

- There are no statistically significant differences between the statistical averages of the responses of the study sample members on the degree of suitability of the programs and graduates of the vocational training institutions in Saudi Arabia to the labor market needs, due to the variables (scientific qualification, years of experience, sector).
- There are no statistically significant differences between the statistical averages of the responses of the study sample members on the skills and competencies of the graduates of the technical education and vocational training programs in the Kingdom of Saudi Arabia that qualify them to enter the labor market due to the variables (Academic qualification and the sector). While there are statistically significant differences due to variable years of experience.
- The study was preceded by a set of recommendations and suggestions, most notably is:
- Development of programs and courses in vocational training institutions according to the needs of the labor market

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية
د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

- Participation of management and human resources managers in defining job descriptions and developing curricula and courses that achieve the levels of knowledge and skills for each profession to meet the labor market needs.

Key Words: degree of suitability, programs, graduates, general vocational training institution, labor market needs.

المقدمة

تلعب مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني دوراً مهماً في تحريك عملية التنمية، فقد اتجه اهتمام الكثير من الباحثين إلى قياس دور إنتاجية العمل في عملية التنمية التي شهدتها اقتصاديات الدول المتقدمة، حيث أشارت هذه الدراسات إلى أهمية عنصر العمل في عمليات التطوير والتدريب والتي تفوق إلى حد كبير مساهمة رأس المال.

وقد انتهت بعض الدراسات الحديثة من خلال الاحتكام إلى النظرة التاريخية المتعلقة بتقدير دور التعليم في مراحل التحديث، ودوره في التنمية الاقتصادية إلى الربط بين مرحلة التصنيع المبكرة في الغرب، وبين التعليم، وإلى أن أهمية التعليم تزداد باستمرار، وأن صقل المعارف، والمهارات أصبحت من صميم التنمية الاقتصادية.

وانطلاقاً من أهمية التعليم الفني والتدريب المهني اتجهت البلدان النامية نحو إنشاء المزيد من معاهد التعليم الفني والمهني، واعتماد مناهجها كوسيلة رئيسة؛ لتحقيق مطالب التنمية، فإذا كان رأس المال أحد العناصر الأساسية، فإن تنمية الطاقة البشرية المؤهلة عنصراً لا يقل عنها أهمية، حيث تشكل البيئة العلمية والمهارات المكتسبة للقوى العاملة قاعدة لاستمرار التنمية الاقتصادية وضماناً للحفاظ على هذه التنمية متوازنة، (الشمري، ٢٠١٠).

ونظراً لازدياد حاجة سوق العمل للكثير من المهن التي باتت تعتمد على المعرفة التقنية أكثر فأكثر، اهتمت الدول قاطبة ببرامج التدريب المهني إذ أصبح التدريب المهني جزءاً أساسياً من منظومة التعليم في ألمانيا والنمسا وفنلندا وسويسرا وبريطانيا وغيرها، ففي ألمانيا مثلاً شرع قانون في عام ١٩٦٩م لتنظيم برامج التدريب المهني، وتحديد مسؤوليات الحكومة، وغرفة التجارة والصناعة بتهيئة متطلبات ومستلزمات هذه

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

البرامج. وتشير بعض الإحصاءات إلى أن ثلثي الشباب الألمان دون سن الثانية والعشرين قد انخرطوا بهذه البرامج، وأن نسبة (٧٨%) منهم قد أكملوها بنجاح. إن مسؤولية تحقيق التوازن بين العرض الكلي من الوظائف والطلب عليها يرتبط بنوع المؤهلات العلمية للخريجين، ولا تزال المحاولات تبذل في كثير من دول العالم لإيجاد علاقة مستمرة ومباشرة بين المؤهل العلمي، وطبيعة التخصص المهني، فليس من الضروري أن جميع الراغبين في مواصلة تعليمهم يريدون نوع التعليم الذي تطلبه خطط التنمية، والذي يفترض في ضوء الظروف القائمة أنه النوع الذي يمكن أن يحقق أفضل خيار ممكن لمستقبل الطلبة، وأفضل نوع ممكن لمشاريع التنمية في الوقت نفسه.

كما تعتبر القوى العاملة أهم عنصر من عناصر الإنتاج، والدعم الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة، والتقدم والرفاهية الاجتماعية، وتوفير الحياة الكريمة للشعوب في أي مجتمع بغض النظر عن توجهاته السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية... وغير ذلك.

ويتميز الوطن العربي بثروة الموارد البشرية وبوجه خاص نسبة عالية من الشباب مقارنة مع الأقاليم الرئيسية في العالم، إذا ما تم تحويلهم من عبء ضاغط على الموارد إلى طاقة منتجة وذلك من خلال تنمية قدراتهم وكفاءاتهم الإنتاجية، وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة، (بابكر، ٢٠١٢).

بدأت تجربة المملكة العربية السعودية مع التعليم الفني والتدريب المهني ما بعد الثانوي في عام ١٤٠٣هـ، وذلك عندما أنشئت أول كلية تقنية متوسطة في مدينة الرياض. وفي عام ١٤٠٤هـ تم افتتاح ثلاث كليات تقنية متوسطة في كل من مدن جدة والدمام والقصيم، وفي عام ١٤١٠هـ، أفتتحت كليتان تقنيتان في كل من مدينتي أبها والإحساء، (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ١٤٢٥هـ، ص ١٤).

لذلك بدأت المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بالتوسع في افتتاح الكليات التقنية في المدن والمحافظات حتى بلغ عددها في عام ١٤٣٠هـ (٣٥) كلية تقنية.

وإدراكا من الحكومة السعودية لأهمية التعليم والتدريب التقني والمهني تم إنشاء مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة تتولى إعداد وتأهيل عمالة فنية ومهنية وطنية قادرة على التعامل مع التطورات المستمرة في مختلف المجالات ومواكبة مستجدات العصر. حيث تم دمج المعاهد الفنية التي كانت تشرف عليها وزارة المعارف مع مراكز التدريب المهني التي كانت تتبع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في مؤسسة واحدة أطلق عليها " المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني " .

كما صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦٨) وتاريخ ١٤/٨/١٤٢٨هـ بإعادة تنظيم المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بما في ذلك تعديل اسمها من المؤسسة ليصبح (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني). ونصت المادة الثانية التنظيم الجديد أن المؤسسة تتمتع بشخصية اعتبارية عامة مستقلة مالياً وإدارياً.

وقد أوضحت نتائج كثير من الدراسات الحديثة أنّ التدريب التقني والمهني الفعّال هو الذي يواكب التطورات العلمية والتقنية المحلية والعالمية، من خلال تقديم برامج تدريبية متطورة. وذلك على اعتبار أنّ البرامج التدريبية التقنية أحد أهم مدخلات العملية التدريبية التعليمية والتي تشمل البرامج التدريبية والمنتدرب والتجهيزات والمكان وإدارة الكليات. وإذا لم تطور وتحديث هذه البرامج بشكل مستمر في أهدافها ومحتواها وطرق تنفيذها فإنها بلا شك تصبح عاجزة عن تحقيق رسالتها، (حولي، ٢٠٠١م، ص٢٢).

وبالنسبة للكليات التقنية التي تحت إشراف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني فقد أكدت العديد من الدراسات على وجود فجوة بين ما تقدمه كليات التدريب

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

التقني من مخرجات وكوادر فنية وتقنية وبيان احتياجات سوق العمل في القطاع الخاص في المملكة.

فقد أشارت دراسة زيان والعبد المنعم (٢٠٠٨م) إلى انخفاض مستوى الفعالية للكليات التقنية، سواء ما يتعلق بالواقع العام المنظور الكلي، أو فيما يتعلق بالأبعاد المكونة له (الرؤية والمهام، الأهداف والاستراتيجيات، الهيكل التنظيمي، العمليات الإدارية، الجودة، القادة الإداريين، المستفيدين، العلاقات الإنسانية، العلاقات العامة والتسويق، الموارد البشرية والمادية)، كما حددت الدراسة أهم خمسة معوقات على المستوى التدريبي هي على الترتيب: ضعف المتدربين في اللغة الانجليزية، غياب بعض التخصصات، تدني مهارات استخدام وتوظيف الحاسب الآلي في الدراسة والتدريب، وغياب الإرشاد الأكاديمي بالكليات، ضعف عمليات تقويم البرامج التدريبية. وتشير بويطانة (٢٠٠١م، ص٣٨) أيضاً إلى أهمية وضرورة تتبع الخريجين في مجال أعمالهم، للتعرف على المشكلات التي تعوق أدائهم، بهدف إجراء التعديلات المطلوبة على برامج الإعداد أثناء التدريب بالكليات التقنية، مما يجعل الخريج أكثر توائماً مع المهنة التي يعمل بها، لأن المتطلبات الوظيفية المتعلقة بطبيعة عمل هؤلاء الخريجين هي الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه عند تطوير البرامج الدراسية بشكل عام ومناهج التدريب التقني والمهني بشكل خاص.

وتبرز أهمية الدور الذي تلعبه برامج التدريب المهني في المساهمة التي يمكن أن تقدمها في مجال التشغيل والحد من ظاهرة البطالة، ولضمان هذه المساهمة الفاعلة لا بد أن تتسم نواتج ومخرجات هذه البرامج بالجودة والموائمة مع احتياجات سوق العمل من النواحي الكمية والنوعية، (حمادة، ٢٠٠٩م).

إلا أن هناك بعض المشكلات التي تعترض توظيف خريجي التعليم التقني والفني والمهني في القطاع الخاص وقد يكون لهذه المشكلة عدة جوانب مختلفة منها نظرة

سوق العمل في القطاع الخاص لمستوى خريجي هذا النوع من التعليم ومستوى تأهيلهم رغم تزايد أعداد مخرجات التعليم التقني والمهني.

لذلك تناولت هذه الدراسة درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العام للتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل.

أهمية الدراسة

تتلخص أهمية البحث فيما يلي :

١. إبراز الدور التي تقوم به المؤسسة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية.

٢. الوقوف على واقع التدريب المهني في المملكة العربية السعودية.

٣. أهمية نتائج هذه الدراسة بالنسبة لصانعي القرارات في مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني في المملكة العربية السعودية للوقوف على جودة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل .

٤. تفيد في إعداد الخطط الإستراتيجية لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

٥. تفيد الدراسة صنّاع القرار من خلال الاستفادة من التصور المقترح؛ لتفعيل برامج و مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني في المملكة العربية السعودية.

٦. ستشكل الدراسة بإذن الله إضافة جديدة للمكتبة العلمية.

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية
د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تقصي وجهات نظر أرباب العمل و رجال الأعمال (الإدارة) ومديري الموارد البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين الأهلي، والحكومي حول درجة ملائمة البرامج، والخريجين التي تقدمها مؤسسات التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
2. تقصي وجهات نظر رجال الأعمال (الإدارة) ومديري الموارد البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين الأهلي والحكومي حول درجة امتلاك الخريجين للمهارات والكفايات التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل.
3. تقديم تصور مقترح لتفعيل برامج و مؤسسات التعليم الفني، و التدريب المهني في المملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة

السؤال الأول ويتكون من جزئين:

1. ما درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظرأرباب العمل، ورجال الإدارة، ومديري الموارد البشرية في شركات، ومؤسسات القطاعين الحكومي، والأهلي؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة المهني في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع)؟

السؤال الثانى ويتكون من جزأين:

١. ما درجة امتلاك خريجي برامج التعليم الفنى والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية للمهارات، والكفايات التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل من وجهة نظر رجال الأعمال، ومديري الموارد البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين الحكومي، والأهلي؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة امتلاك خريجي برامج التعليم الفنى والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية للمهارات والكفايات التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع)؟

٣. ما التصور المقترح لتفعيل برامج و مؤسسات التعليم الفنى و التدريب المهني في المملكة العربية السعودية؟

حدود الدراسة

أ- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تقويم برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني في منطقة الرياض.

ب- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المؤسسة العامة للتدريب المهني، ورجال الإدارة، ومديري الموارد البشرية، وأرباب العمل في منطقة الرياض.

١. ج- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ.

درجة مائة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

مصطلحات الدراسة

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني : مؤسسة حكومية ذات شخصية اعتبارية تتولى مهام التدريب للمواطنة السعوديين وقد تمّ إنشاؤها بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٣٠) بتاريخ ١٠/٨/١٤٠٠ هـ.

التدريب المهني : وهو عملية منظمة يتم من خلالها حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات محددة وجديدة أو تطوير ما لديه منها بهدف إحداث تغيير مطلوب في سلوكه وأدائه لتمكينه من القيام بمهام محددة ضمن إطار عمل متكامل أو مجموعة من الأعمال وبدرجة إتقان محددة، (القاضي، ٢٠١٢، ص١٣).

التعليم التقني : هو ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يشمل الأعداد العملي وإكساب المهارات والمعرفة التقنية بالإضافة إلى الإعداد النظري تؤديه مؤسسات تعليمية نظامية (الكليات التقنية) لمدة لا تقل عن سنتين بعد الثانوية ودون مستوى الدراسة الجامعية ويهدف إلى إعداد قوى عاملة يقع عليها مسؤولية الإنتاج والتشغيل والصيانة وتكون حلقة الوصل بين المخططين من ناحية والعمال الماهرين من ناحية أخرى ولها القدرة على ترجمة الخطط الإنتاجية وتنفيذها مع الأيدي العاملة الماهرة، (المشيقح، ٢٠٠٢، ص١١).

التعليم الفني : هو التعليم الذي يهدف إلى كفاية المملكة من العاملين الصالحين الذين يتم تأهيلهم في شتى المهن للعمل في مختلف قطاعات العمل، وكذلك توفير قوى بشرية من الفنيين الذين يتم إكسابهم المهارات الفنية التي تمكنهم من مواكبة التقدم التقني ، ويتفرع من هذا النوع من التعلّم التعليم الصناعي والتجاري وتعلّم المراقبين الفنيين، (القاضي، ٢٠١٢، ص٣٧).

سوق العمل : يشير مفهوم سوق العمل إلى ذلك المكان الذي تتوفر فيه فرص العمل للشخص الذي يبحث عن العمل ولصاحب العمل الذي يطلب العمالة، فسوق العمل يتكون من عنصرين مهمين، هما: الباحث عن العمل، وعروض العمل. **التدريب:** هو عملية تفاعل الشخص مع خبرات تعليمية تهدف إلى بناء، وتطوير خصائص وقدرات (مهارات ذهنية ومهارات أدائية ومهارات اتجاهية) مرغوبة تجعله قادراً على أداء مهام وواجبات محددة ضمن ظروف وتسهيلات معينة.

الإطار النظري

التدريب المهني

لقد أصبح التدريب مطلباً هاماً في المهن المختلفة؛ لذا فإن النظم التربوية في مختلف أنحاء العالم قد اجتهدت في إقامة المراكز والمعاهد التي توفر التدريب المهني وفق الأساليب الحديثة وبشكل مستمر، وذلك من خلال عقد المؤتمرات، والحلقات المتخصصة في هذا المجال؛ بهدف إكساب الفئات المستهدفة بالمهارات وتعريفهم بتجارب الآخرين؛ لإيجاد المزيد من الاقتراحات لحل المشكلات القائمة. ويمكن القول إن برنامج التدريب هو أي شيء قد يحدث للمتدرب أثناء التدريب، بحيث تسهم هذه الأشياء وبصورة مباشرة أو غير مباشرة في الطريقة التي يؤدي بها واجباته المهنية، ويتضمن هذا علاقة وطيدة بين التعلم والفعل مما يسهل معه قياس نتائجه، (شوق، ٢٠٠٥، ص ٢٢٩).

ويعرّف التدريب المهني على أنه عملية منظمة يتم من خلالها حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات محددة وجديدة، أو تطوير ما لديه منها بهدف إحداث تغيير مطلوب في سلوكه وأدائه؛ لتمكينه من القيام بمهام محددة ضمن إطار عمل متكامل، أو مجموعة من الأعمال وبدرجة إتقان محددة.

كما يعرف التدريب بأنه: الجهود المنظمة لتطوير معارف وخبرات المتدربين، ويعرّف أيضاً بأنه: تهيئة الفرد للعمل والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة.

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

ولا بد أن يكون مفهوم التدريب واضحاً ومحددًا بالنسبة للمسؤولين عن سياسة التدريب والمدربين وكذلك المتدربين، حتى يتمكن كل منهم من تأدية واجبه في العملية التدريبية وفقاً لهذا المفهوم الذي اتفق عليه الجميع، (القاضي، ٢٠١٢، ص ١٣)

أهمية التدريب المهني

يعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاياتهم، وتطوير أداء العمل وزيادة الإنتاج والإنتاجية؛ لذا يعد التدريب انفاقاً استثمارياً يحقق عائداً ملموساً يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي، والاجتماعي فضلاً عن كونه وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي، وتظهر أهمية التدريب المهني فيما يلي:

- رفع مستوى الأداء.
- زيادة الإنتاجية والإنجاز.
- تنمية المواهب والإبداعات.
- تعرف الاتجاهات، والأساليب الحديثة في العمل.
- إكساب المتدربين معارف ومهارات جديدة.
- تحقيق الرضا الوظيفي.

أهداف التدريب المهني

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

- إعداد العمال المهنيين، والمهنيين في كافة المجالات المهنية، وتزويدهم بالمهارات المتخصصة، والثقافية والعلمية في ضوء قدراتهم، وميولهم وتجاوباً مع حاجات المجتمع القائمة، والمتوقعة.
 - إكساب الطلبة المفاهيم، والمعلومات النظرية، والمهارات العملية تحقيقاً لمبدأ التكامل بين النظرية، والتطبيق وبين العلم، والعمل.
 - إكساب الطلبة على أداء المهارات، والواجبات العملية حسب الأصول والمعايير الفنية، وإعدادهم للتعامل مع التقنيات الحديثة.
 - كساب الطلبة العادات السلوكية الصحيحة كالدقة وتطبيق أسس الاقتصاد، والسلامة في العمل، والمحافظة على البيئة.
 - تنمية الاتجاهات والقيم السليمة لدى الطلبة من حيث احترام العمل، وتحمل المسؤولية، والعمل الجماعي، والإبداع الفردي.
 - رفع المستوى المهني للمهنيين، والحرفيين العاملين في القطاعات المختلفة من خلال توفير التدريب المستمر لهم؛ لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم.
 - إتاحة الفرصة للطلبة الذين تتوافر لديهم الرغبات، والقدرات المناسبة لاستكمال متطلبات الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.
- كما تهدف برامج التدريب إلى إكساب المتدربين المهارات اللازمة؛ لمواكبة المستجدات، وتوسيع آفاقهم وتنمية قدراتهم، ورفع مستوى أدائهم، وتنمية مقدراتهم على التطبيق والربط بين الجانب النظري، والعملية، وهذا جزء من منظومة شاملة لتطوير كافة عناصر العمل بغية التطوير والتجديد، (المشيح، ٢٠٠٢، ص ٣١).
- والتعليم التقني، والمهني هو جزء أساسي من النظام التعليمي مهمته تدريب وإعداد الأفراد في مجال العمل، وأهو ذلك النظام الذي يهدف إلى تقديم التعليم

درجة مائة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

والتدريب الخاص بالمهن التي سوف يعمل بها الفرد في حياته العملية (European training foundation,1998,p163).

وقد عرفت منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) التعليم التقني على أنه "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن إضافة إلى المعارف العامة دراسة التكنولوجيا، والعلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العملية، والدرايات، والمواقف، والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، (مصطفى، ٢٠٠١، ص ٢٩)

فلسفة التعليم التقني والمهني وأهدافه

تتعدد فلسفات التعليم وأهدافه، وتتعدد وتتفاوت المجتمعات وما بها من نظم تعليمية، وذلك لاختلاف طبيعة وظروف كل منها سواء كانت ظروفًا اقتصادياً، أم اجتماعية، أم سياسية، أم كانت مرتبطة بعوامل مؤثرة أخرى كمستوى التقدم العلمي والتكنولوجي، ومدى القدرة على الاستفادة من الانجازات المختلفة في ذلك المجال، ومن هنا فإن كل هذه العوامل والمؤثرات سواء كانت بشكل فردي، أم مجتمعيه نتيجة لتفاعلها تؤدي إلى إظهار توليفة معينة من الظروف المجتمعية التي تؤثر بدورها في طبيعة كل مجتمع ووضعيته وشكل مؤسساته ونظمه وطريقة تفاعلاتها، وأشكال العلاقة بينها، إلا أنه بالرغم من هذا التفاوت والاختلاف فإنه توجد مبادئ أساسية مشتركة تركز عليها فلسفة وأهداف أي نظام تعليمي باعتباره نظاماً اجتماعياً له مداخلته المحددة ومجموعة أنشطته من العمليات الفنية التي تتم داخله، كما أن له مخرجاته، والتي تعتبر الأساس الذي من أجله أسست المجتمعات نظمها التعليمية، وعلى ذلك فإن النظم التعليمية في جميع المجتمعات قد تتفق في الشكل إلا أنها تختلف في المضمون وهو ما يقصد به الفلسفة والأهداف، (الحوطي، ١٤٢٧).

وباعتبار أن التعليم التقني حلقة الوصل بين النظام التعليمي، وسوق العمل مما يجعل هذا النمط من التعليم يتأثر بانعكاسات التقدم العلمي والتقني قبل غيره من أقسام، وأجزاء النظام التعليمي من أجل إيجاد موازنة بين مخرجات النظام، واحتياجات سوق العمل، وذلك ما يعطي خصوصية لهذا النمط من التعليم كونه يحتاج إلى عملية تطوير بشكل مستمر تجعله مواكباً للتغيرات السريعة في الحياة والمجتمع من جهة، وأن الدور الذي يلعبه هذا النمط من التعليم في تحقيق التغيير الاقتصادي، والاجتماعي، والعلمي، والتقني يجعل منه تعليماً مميزاً يمكن أن يسهم بشكل فاعل في تسريع عملية التنمية الشاملة في الدول النامية، ومنها البلاد العربية.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

أجرى آدم (٢٠١٣م) دراسة بعنوان: التعليم الفني والتقني وأثره على التنمية الاجتماعية والاقتصادية في ضوء الإستراتيجية القومية الشاملة حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التعليم الفني والتقني في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في ضوء الإستراتيجية القومية الشاملة في السودان. ولتحقيق أهداف البحث تم التعرف على دور التعليم الفني والتقني في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك استكشاف المشاكل التي واجهت هذا النوع من التعليم وجهود الدولة المبذولة للنهوض به يوضح إستراتيجية لتطوير التعليم الفني والتقني في السودان ووضع خطط مستقبلية له والاهتمام بالبنية التحتية والسعي لتوفير المعدات والآليات لتخريج الكوادر القادرة علي مواكبة التطور التكنولوجي المواكب للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وقد تم تطبيق هذه المعايير على مديري التعليم الفني وعمداء الكليات التقنية والعاملين في هذه المؤسسات والمستفيدين من مخرجات هذا النوع من التعليم، وقد أستخدم الباحث طريقة الاستبانة والمقابلة مع الخبراء والمسؤولين عن التعليم الفني والتقني في السودان وبعد تحليل البيانات إحصائياً كانت ابرز نتائج البحث :

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

١. لا تختلف تقديرات المفحوصين على ضرورة إنشاء مراكز لتدريب المعلمين الفنيين والتقنيين للارتقاء بالتعليم الفني والتقني والتي كانت تمثل ٩٠.٢% من المفحوصين يؤمنون على أهمية التدريب في هذه المجالات. ٢. أبرز مشكلات التعليم الفني والتقني في السودان، من وجه نظر المفحوصين كانت في الجوانب الإدارية والمالية وكانت التقديرات (فوق الوسط).
 ٢. توجد اتجاهات إيجابية لتطوير التعليم الفني والتقني في السودان مستقبلاً من وجهة نظر الخبراء والمسؤولين لهاذ النوع من التعليم.
 ٣. يؤمن المستهدفون بنسبة ٨٤.٨% من المفحوصين بأن إشراك المؤسسات والمصالح ذات الصلة لتتحمل جزء من التدريب في مجال التعليم الفني والتقني، يعد من الضرورة لتطويره.
 ٤. لا تختلف تقديرات المستهدفين بأن التعليم الفني والتقني يسهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في السودان وكانت تقديراتهم بنسبة ٨٣.٧% من المفحوصين.
- واستناداً على هذه النتائج توصل البحث إلى أهم التوصيات التالية :
١. إعادة النظر في مناهج التعليم الفني والتقني بمسارته بما يتوافق مع متطلبات التنمية.
 ٢. محاولة حل مشكلات التعليم الفني والتقني في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.
 ٣. تأهيل وتدريب المعلمين والعاملين في التعليم الفني والتقني لتحسين مخرجات هذا النوع من التعليم. ٤. تطوير التعليم الفني والتقني بما يتوافق مع متطلبات المجتمع وسوق العمل والمستجدات العالمية.

٤. العمل على تطوير المعدات والآليات لمعالجة قضايا التعليم الفنى،
والتقني.

كما قام بابكر (٢٠١٢) دراسة بعنوان تقويم برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ضوء متطلبات سوق العمل تهدف هذه الدراسة إلى تقويم برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ضوء مطلوبات سوق العمل دراسة تطبيقية على ولاية الخرطوم بهدف للتعرف على واقع برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ولاية الخرطوم والكفايات المهنية الواجب توافره الذي خريجي مراكز التدريب المهني ومدى ملاءمة برامج التدريب المهنية لاحتياجات سوق العمل. ولجمع بيانات الدراسة صمم الباحث استبانة موجهة للإداريين وأعضاء هيئة التدريب بالمراكز لمعرفة رأيهم حول برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية، كما صمم أسئلة مقابلة لخريجي التدريب المهني والتلمذة الصناعية حول مدى ملاءمة ما درسوه مع احتياجات سوق العمل، وأسئلة مقابلة لأصحاب العمل حول الكفاءة والمهارات المطلوبة من العمال المهرة الذين تحتاج إليهم الصناعة في المستقبل. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. يتم تحديث وتطوير برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية بحيث يواكب التطورات التقنية والصناعية.
٢. يتناسب محتوى وأهداف البرامج مع التطورات التقنية والصناعية ومتطلبات التنمية
٣. لا يتناسب مستوى الإعداد المهني الذي يتلقاه الدارس بمراكز التدريب المهني مع التطورات التقنية والصناعية.
٤. عدم توفر إمكانيات مادية وبشرية للمراكز لأداء دورها.

وفي دراسة أجراها القاضي (٢٠١٢م) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التعليم التقني والتقاني في توفير فرص عمل للمتدربين ومحاولة الخروج بتوصيات

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

تعمل على تحسين وتطوير التعليم التقني والتقاني وذلك من خلال دراسة محاوره وربط العوامل المؤثرة في هذه المحاور مثل : " أهداف المنهج، محتوى المنهج، المدرب، الأجهزة والأدوات المستخدمة، مستوى الإعداد المهني، التدريب الميداني أو العوامل المرتبطة بالسمات الشخصية للمتدرب مثل: النوع، العمر الكلية أو المدرسة، التخصص، المؤهلات العلمية، عدد سنوات الخبرة ". واعتمدت الباحثة المنهج الوصف التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات وتفسيرها، وتم استخدام الاستبانة لاستطلاع عينة الدراسة المكونة من معلمي التعليم التقني وعددهم (٤٠) معلماً، وأعضاء هيئة التدريس للتعليم التقني وعددهم (٤٠) معلماً، وطلاب التعليم التقني وعددهم(٥٢) طالباً وطلاب التعليم التقني وعددهم (٥٠)طالباً. وقد تم استخدام المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، مربع كاي لتحليل البيانات. وقد أظهرت نتائج الدراسة الآتي :

١. لمناهج التعليم التقني والتقني أهداف واضحة.
٢. تلبي مناهج التعليم التقني احتياجات سوق العمل.
٣. لا يساهم التدريب الميداني على توفير فرص عمل للمتدربين.
٤. لا تتوافق الأدوات والمعدات المستخدمة في الورش والمعامل مع ماهو مستخدم في سوق العمل في مجال التخصص.
٥. شروط القبول لا تخدم أهداف منهج التعليم التقني.
٦. تعترض المدارس التقنية والكليات التقنية العديد من الصعوبات منها قصور التجهيزات، والميزانيات، وافتقار الكادر التربوي المدرب، وافتقار المناهج للرؤية الواضحة والنظرة المجتمعية السلبية تجاه التعليم التقني والتقني، والاهتمام المفرط بالتعليم الأكاديمي. وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات التي من شأنها أن تحسن من التعليم التقني والتقني

للوصول إلى مستوى أعلى في توفير فرص عمل للمتدربين وذلك من خلال الآتي: تطور مناهج التعليم التقني والتقني بما يتوافق وسوق العمل، و إيجاد آليات لرفع مستوى التنسيق بين المدرب النظري والعملية، رفع مستوى مهارات العمل من خلال تطوير التدريب الميداني وهدفت دراسة دراسة الصقر (١٤٣٢ هـ) إلى تطوير البرامج الدراسية في الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال استعراضها لأهم التجارب العالمية في مجال التدريب التقني والمهني (ما بعد التعليم الثانوي)، وكذلك التعرف على واقع البرامج الدراسية التي تقدمها الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، وتقديم الحلول المقترحة ووضع تصور مقترح وعرض لعدد من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير البرامج الدراسية في الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية وذلك في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة الحالية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج، كما تم بناء أدوات للدراسة متمثلة في (استبانة لأعضاء هيئة التدريس والتدريب والخريجين على رأس العمل، واستبانة أخرى لأصحاب الأعمال المشرفين على الخريجين بسوق العمل)، حيث تم اختيار الكليات التقنية الخمس في كل من مدينة الرياض ومدينة جدة ومدينة الدمام ومدينة بريدة ومدينة أبها، حيث كان عدد الاستبانات المرسله إلى أعضاء هيئة التدريب والتدريب في هذه الكليات (٤٤٠) استبانة، وكان عدد الاستبانات المرسله إلى الخريجين على رأس العمل (٥٣٣) استبانة، وكان عدد الاستبانات المرسله إلى أصحاب الأعمال المشرفين على الخريجين على رأس العمل (٣٢٩) استبانة، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج التي كان من أهمها :

١. جوانب القوة في واقع البرامج الدراسية بكليات التقنية في المملكة العربية السعودية: أهداف الكليات التقنية واضحة، ورسالة الكليات التقنية واضحة لمجتمع سوق العمل، وتوفر الكليات التقنية المعامل والورش

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

اللازمة لعملية التدريب، وتهتم الكليات التقنية بتزويد قاعاتها التدريبية وتجهيزها بوسائل التدريب الحديثة، و لوائح نظام الدراسة في الكليات التقنية واضحة لطلابها، وتوفر الكليات التقنية البرامج التدريبية والتطويرية لأعضاء هيئة التدريس والتدريب، ومن السمات السلوكية والمهارية لخريجي كليات التقنية الأمانة والمحافظة على الممتلكات.

٢. جوانب القصور في البرامج الدراسية الحالية بكليات التقنية في المملكة العربية السعودية: رؤية الكليات التقنية المستقبلية غير واضحة، وأهداف الكليات التقنية لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات ومتطلبات سوق العمل، ومعظم المقررات الدراسية بالبرامج الدراسية غير مناسبة لاحتياجات سوق العمل، وتتصف طريق وأساليب التدريس والتدريب في الكليات التقنية بالتقليد وعدم التجديد والتركيز على الجوانب النظرية وأساليب التلقين، وعدم وجود نظام تجسير بين برامج كليات التقنية وبرامج الجامعات لتمكن الطلاب من مواصلة دراستهم، وغالبية قطاعات سوق العمل ليس لديها هياكل وظيفية توضح مستويات توظيف الخريجين وقطاعات سوق العمل ليس لها مشاركات في تحديد سياسات وبرامج الكليات التقنية وتطويرها، ووجود نقص كبير في الجهود الإعلامية لنشر الوعي بأهمية التدريب التقني والمهني، ولا توجد قواعد بيانات ومعلومات تحدد الطلب والعرض من التخصصات التقنية.

٣. المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير مستوى البرامج الدراسية الحالية: ربط أهداف الكليات التقنية بأهداف خطط التنمية ومتطلبات واحتياجات سوق العمل، والتعاون مع وسائل الإعلام لإظهار دور الكليات التقنية في خدمة المجتمع والتنمية الوطنية، ومشاركة قطاعات

سوق العمل في رسم خطط الكليات التقنية بما يحقق التوافق بينها، وتفعيل برامج الإرشاد الأكاديمي للمساهمة في تذليل العقبات التي تعترض مسيرة المتدربين، وإعادة النظر في تجهيز المعامل والورش بالأدوات والأجهزة اللازمة للتدريب لمواكبة احتياج القطاع الخاص، وإنشاء قواعد بيانات بالتعاون مع الكليات التقنية وقطاعات سوق العمل لتحديد الطلب والعرض من مخرجات الكليات التقنية وحاجات وسوق العمل، وبناء على نتائج الدراسة فقد توصل الباحث إلى تصور مقترح لتطوير البرامج الدراسية بكليات التقنية في المملكة العربية السعودية، وفقاً للعناصر التالية : الفلسفة التي يستند إليها التصور المقترح، الأهداف العامة للتصور المقترح، مبررات التصور المقترح، الأسس المعتمدة في بناء التصور .

كما قام آل مرعي (٢٠١١م) بدراسة عنوانها: الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية بين الأهداف والوظائف " دراسة تحليلية". وقد هدفت إلى محاولة تتبع واقع الوظائف الثلاث الأساسية: التعليم والتدريب، البحث العلمي، خدمة المجتمع في الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة تلك الكليات وأهدافها المعلنة للتأكد من مدى تأثيرها على تحقيق تلك الكليات لوظائفها وإبراز السلبيات والعوائق (إن وجدت) والتي قد تؤثر على مستوى المخرج، وتضعف في إسهام تلك الكليات في تنمية مجتمعها بغرض الوعي بها، وتقديم مقترحات لإصلاح هذا النوع من التعليم ليرقى إلى مستوى المنافسة عالمياً. وقد توصلت الدراسة إلى أنّ فلسفة الكليات التقنية في المملكة والتي تهدف إلى سدّ احتياج سوق العمل المحلي بالقوى البشرية المدربة قد أثرت سلبياً على مستوى الوظائف الثلاث الأساسية، وأنّ ذلك بدوره قد أثر على مستوى المخرج وأضعف دوره في المجتمع. ولذلك أوردت الدراسة بعض

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

المقترحات من أهمها: ضرورة ارتباط الكليات التقنية بأولويات التنمية وخططها بعيدة المدى بدلاً من الارتباط بسوق العمل المحلي.

الدراسات الأجنبية:

في دراسة مسحية أجراها (Goel, 2014) بعنوان التعليم المهني والتدريب في الهند، والتطور المستمر. حيث أشارت الدراسة إلى أن الهند لديها واحد من أكبر القوى العاملة الفنية في العالم بالمقارنة مع عدد السكان حيث تعد الهند من الدول الواعدة، والتي قام بالتركيز على التعليم المهني والتعليم العام، ونتيجة التقدم وإعداد الخريجين الكبير نتيجة التعليم الاعتيادي، فقد ظهرت البطالة بشكل كبير بين الخريجين، وأصبح التركيز منصباً على التعليم المهني، حيث عمد المخططون على البدء في التخطيط لفتح مراكز مهنية جديدة كذلك عمدت مختلف الوزارات والمؤسسات على القيام بعمليات التدريب والتأهيل، وإنشاء المراكز المهنية، لما لها اثر كبير على جودة حياة الناس والتقليل من البطالة في الهند.

وأجرت (oktockha.2009) دراسة بعنوان: اتجاهات الآباء نحو التعليم المهني، وتهدف الدراسة إلى: فحص أحد مظاهر الاتجاهات الاجتماعية نحو التربية المهنية، وهي اتجاهات الآباء نحو التعليم المهني، وتأثيرها على صناعة القرار المتعلق باختيار الأبناء برامج التعليم والتعليم المهني في دلتا النيجر. وقد توصلت الدراسة لنتائج منها: بالرغم من أن الآباء يدركون القيمة الكبيرة للتربية المهنية إلا أنهم مازالوا يعتبرون أن التربية المهنية، وما ارتبط بهامن إعداد تقني لا يؤدي إلى المهن والوظائف المرموقة اجتماعياً، وذلك للأسباب التالية: الاعتقاد بارتباط المتميزين، والموهوبين بمسار المدارس التقليدية، وعدم ارتباطهم بالمدارس المهنية، وعدم تقديم حوافز وميزات اقتصادية لخريجي المدارس المهنية، ضعف الارتباط بين برامج التربية، والحياة العملية، عدم فهم الأولويات والاحتياجات الوطنية لدى الكثير من الآباء.

وقام **John Stevenson** (٢٠٠٧م) بدراسة عنوانها إصلاحات التعليم التقني والإضافي مسمى الكليات التقنية في استراليا ، واستهدفت الدراسة الوصول إلى حلول لإصلاح التعليم التقني بكليات التقنية، من خلال تتبع مسار التعليم التقني والعوامل المؤثرة به. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التتبعي لفحص قضايا نظرية تتعلق بالتعليم والتدريب التقني في الأربعة عقود الماضية وهي المعرفة والمهارات والنشاط والمعنى كما تتبناه بياجيه ١٩٨٠ و فايقوتسكي ١٩٤٣ - ١٩٨٦ وأسفرت نتائج الدراسة عن: ١. إن الإصلاحات التي حدثت في الكليات التقنية ذات فعالية في إعداد الطلاب لحياتهم العملية .

٢. أن تطبيق هذه الأفكار يتطلب مزيداً من المعرفة المؤسسة على الأداء والخبرات في مكان العمل والطاقات العقلية اللازمة لربط النظرية بالممارسة .

٣. أهمية زيادة الارتباط بين مؤسسات التعليم التقني ومؤسسات الصناعة المستفيد الأول من المخرجات للرقى بمستوى تأهيلها.

كما قام **(Pavli,2003)** بدراسة هدفت إلى تحديد أثر التعليم التقني والفني على التطور الاقتصادي والاجتماعي لدولة ألبانيا، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ضرورة تطوير التعليم التقني والفني لمواجهة احتياجات سوق العمل، تدريب معلمي التعليم التقني والفني وتطوير قدراتهم ومهارات لرفع جودة برامج التعليم التقني والفني، والاهتمام بأوجه الإنفاق المتعلقة ببرامج التعليم التقني، والتأكيد على دور التعليم التقني في تطور المجتمع اقتصادياً واجتماعياً.

منهج البحث

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي وهو " أسلوب في البحث يتم من خلال جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة ما أو حادثة ما أو واقع ما وذلك بقصد التعرف على الظاهرة التي نقوم بدراستها وتحديد الوضع الحالي لها، ويقوم هذا

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

المنهج على استفتاء جميع أفراد مجتمع البحث أو مجتمع منهم بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، (العساف، ٢٠١٠م، ص ١٩١). كما أنه يوفر للباحثين إمكانية الوصول إلى إجابات عن أسئلة الدراسة من خلال جمع البيانات وتحليلها للتوصل إلى إجابات عن أسئلة الدراسة الرئيسية.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع خريجي مؤسسات التدريب المهني في منطقة الرياض، وكذلك جميع مديري الموارد البشرية ورجال الأعمال، وأرباب العمل في منطقة الرياض.

عينة الدراسة

عينة الدراسة عينة طبقية مكونة من (مديري الموارد البشرية، أرباب العمل، رجال الأعمال، خريجي مؤسسات التدريب المهني) وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من كل طبقة بحيث تكون ممثلة للمجتمع الذي أخذت منه العينة. والجدول (١) يوضح حجم عينة الدراسة في كل طبقة :

جدول (١) توزيع عينة الدراسة تبعاً للفئة المستهدفة في الدراسة

الوصف	التكرار	النسبة المئوية
الخريجون	٢٣٢	٣٨.٨%
مديرو الموارد البشرية	١١٨	١٩.٧%
رجال الأعمال	١٠٦	١٧.٧%
ارباب العمل	١٤٢	٢٣.٨%
المجموع	٥٩٨	١٠٠%

أدوات الدراسة

قام الباحثان ببناء وتطوير أدوات الدراسة على النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة "ما وجهات نظر أرباب العمل ورجال الأعمال (الإدارة) ومديري الموارد البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين الأهلي والحكومي حول مدى ملائمة البرامج التي تقدمها مؤسسات التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل".
- تم إعداد استبانة موجه لأرباب العمل الأعمال ورجال الأعمال (الإدارة) ومديري الموارد البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين حول مدى ملائمة البرامج التي تقدمها مؤسسات التدريب المهني لمؤسسات سوق العمل.

وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين هي:

١. الجزء الأول: البيانات الأولية لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، القطاع، سنوات الخبرة).
٢. الجزء الثاني ويتكون من (١٥) فقرة من نوع الاختيار من متعدد.

صدق الأداة

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): (Face Validity)

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة وقد تم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظات وآراء المحكمين.

الصدق البنائي (الاتساق الداخلي) لأداة الدراسة: (Internal Consistency)

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٢٠) ورجال الأعمال (الإدارة) ومديري الموارد البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين من خارج عينة الدراسة، حيث تم حساب معامل الارتباط

درجة ملاممة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

بين درجة الفرد على كل فقرة وبين درجته الكلية على الاستبانة ككل، وقد أظهرت النتائج وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين درجة الفرد على كل فقرة ودرجته الكلية على الاستبانة.

ثبات الأداة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات حيث بلغت قيمة معامل الثبات على أداة الدراسة ككل (٨٥%) وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

١. ما درجة ملاممة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظرأرباب العمل ورجال الإدارة ومديري الموارد البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين الحكومي والأهلي؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ملاممة برامج وخريجي المؤسسة العامة المهني في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع)؟

النتائج المتعلقة بالسؤال ١ - ١

١. ما درجة ملاممة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظرأرباب العمل ورجال الإدارة ومديري الموارد البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين الحكومي والأهلي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة وعلى الأداة ككل. كما يظهر في الجدول (٢)

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة وعلى الأداة ككل

رقم العبارة	العبارة	التكرارات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا			
١	التدريب العملي للطلاب الذي يحاكي الواقع	ك	٥٥	٤٩	٢٩	١٦	٢	٣.٩٢	١.٠٥	١
		%	٣٦.٤	٣٢.٥	١٩.٢	١٠.٦	١.٣			
٢	المعرفة بالتطورات التكنولوجية التي تحدث في بداية العمل	ك	٥٢	٥٠	٢٨	١٦	٥	٣.٨	١.١١	٢
		%	٣٤.٤	٣٣.١	١٨.٥	١٠.٦	٣.٣			
٣	المعرفة والتدريب على برامج الحاسب الآلي	ك	٢٣	٦٢	٤٧	١٥	٤	٣.٥٦	٠.٩٦	٤
		%	١٥.٢	٤١.١	٣١.١	٩.٩	٢.٦			
٤	المعرفة باللغة الانجليزية تحدثاً وكتابةً متوفرة لديهم بدرجة	ك	٢٣	٥٣	٤٩	١٨	٨	٣.٤٣	١.٠٦	٧
		%	١٥.٢	٣٥.١	٣٢.٥	١١.٩	٥.٣			
٥	برامج الزيارات الميدانية تحقق الهدف منها بدرجة	ك	٣٥	٥٠	٤٠	١٦	١٠	٣.٥٦	١.١٥	٥
		%	٢٣.٢	٣٣.١	٢٦.٥	١٠.٦	٦.٦			

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

رقم العبارة	العبارة	التكررات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا			
٦	مدة التعليم في برامج مؤسسات التدريب المهني	ك	٣٤	٤٣	٣٧	٢٥	١٢	٣.٤١	١.٢٣	٩
		%	٢٢.٥	٢٨.٥	٢٤.٥	١٦.٦	٧.٩			
٧	الارتباط بين البرامج التعليمية النظرية والواقع العملي	ك	٢٤	٤٠	٤٩	٣٢	٦	٣.٢٩	١.٠٩	١
		%	١٥.٩	٢٦.٥	٣٢.٥	٢١.٢	٤			
٨	محتوى البرامج التي تقدمها المؤسسة يفي بمتطلبات سوق العمل	ك	٢٣	٤٥	٥٨	١٨	٧	٣.٣٩	١.٠٣	١
		%	١٥.٢	٢٩.٨	٣٨.٤	١١.٩	٤.٦			
٩	يتمتع الخريج في أداء العمل بكفاءة	ك	٢٢	٤٣	٤٧	٢٧	١٢	٣.٢٤	١.١٥	١
		%	١٤.٦	٢٨.٥	٣١.١	١٧.٩	٧.٩			
١٠	قدرة الخريج على تطوير مهاراته في أداء العمل	ك	٢٨	٥٣	٣٤	٢٣	١٣	٣.٤٠	١.٢٠	١
		%	١٨.٥	٣٥.١	٢٢.٥	١٥.٢	٨.٦			
١١	يتم التركيز في مؤسسات التدريب المهني على البرامج التطبيقية التي يحتاجها سوق العمل.	ك	٢٧	٦٠	٤٣	١٤	٧	٣.٥٧	١.٠٤	٣
		%	١٧.٩	٣٩.٧	٢٨.٥	٩.٣	٤.٦			
١٢	درجة التوافق بين برامج ومناهج مؤسسات التدريب المهني	ك	٣٠	٥٢	٤٦	١٧	٦	٣.٥٥	١.٠٦	٦
		%	١٩.٤	٣٤.٤	٣٠.٥	١١.٦	٤			

رقم العبارة	العبارة	التكرارات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا			
	احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية.		٩	٤	٥	٣				
١٣	توازن البرامج الدراسية لمؤسسات التدريب المهني بين الجوانب النظرية والعملية	ك	٢٣	٥٠	٥٢	١٨	٨	٣.٤١	١.٠٥	كبيرة
		%	١٥.	٣٣.	٣٤.	١١	٥.			
١٤	مقررات البرامج الدراسية لمؤسسات التدريب المهني تناسب احتياجات سوق العمل بدرجة	ك	٢٤	٥٠	٤١	٢٦	١٠	٣.٣٤	١.١٤	متوسطة
		%	١٥.	٣٣.	٢٧.	١٧	٦.			
١٥	تزود مقررات البرامج الدراسية لمؤسسات التدريب المهني الطلاب بمهارات حل المشكلات المهنية المختلفة	ك	١٩	٣٩	٦٤	١٧	١٢	٣.٢٤	١.٠٧	متوسطة
		%	١٢.	٢٥.	٤٢.	١١	٧.			
المتوسط الحسابي الكلي: ٣.٤٨			درجة الموافقة: كبيرة					الانحراف المعياري الكلي: ٠.٧٣		

يظهر من الجدول (٢) ما يلي:

حصلت الفقرة رقم (١) "التدريب العملي للطلاب الذي يحاكي الواقع" على أعلى متوسط حسابي حيث بلغت قيمته (٣.٩٢) بانحراف معياري (١.٠٥)، وجاءت الفقرة رقم (٢) "المعرفة بالتطورات التكنولوجية التي تحدث في بداية العمل" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٣.٨٥) وانحراف معياري (١.١١)، في حين جاءت الفقرة رقم (١١) "يتم التركيز في مؤسسات التدريب المهني على البرامج التطبيقية التي يحتاجها سوق العمل" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٥٧) وانحراف

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

معياري (١٠٠٤) ، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة رقم (١٥) " تزود مقررات البرامج الدراسية لمؤسسات التدريب المهني الطلاب بمهارات حل المشكلات المهنية المختلفة " بمتوسط حسابي (٣.٢٤) وانحراف معياري (١.٠٧)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (٩) " يتمتع الخريج في أداء العمل بكفاءة " بمتوسط حسابي (٣.٢٤) وانحراف معياري (١.١٥).

كذلك يتضح من الجدول (٦) أنّ قيمة المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة ككل (٣.٤٨) بانحراف معياري مقداره (٠.٧٣). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى تركيز المؤسسة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية على التدريب العملي للطلبة والذي يحاكي واقعهم، ويعود ذلك إلى إيلاء مؤسسات التدريب المهني الجانب التطبيقي والتدريب العملي في المؤسسة دوراً لا يقل أهمية عن الجانب النظري، كما يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنّ هناك قصوراً في المقررات من حيث عدم تركيزها على إكساب الطلبة المهارات اللازمة لحل المشكلات المهنية، وقد يعود ذلك لصور في المقرر نفسه أو ضعف عضو هيئة التدريس وعدم تمكنه من طرائق وإستراتيجيات التدريس اللازمة لنقل محتوى المقرر إلى الطلبة وإحداث التعلّم ذو المعنى وليس الاستظهار، بحيث يستطيع الطالب توظيف ما تمّ تعلمه.

النتائج المتعلقة بالسؤال ١ - ٢

١. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية لمتطلبات سوق العمل تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع)؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمى (دكتوراه، ماجستير ، بكالوريوس)؟
 للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مستوى من مستويات متغير (المؤهل العلمى) كما يظهر فى الجدول (٣).
 جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل مستوى من مستويات متغير (المؤهل العلمى)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن (التكرار)	المؤهل العلمى	
٠.٦٤	٣.٤٨	٢٧	دكتوراه	الأداة ككل
٠.٧٨	٣.٤٩	٤٩	ماجستير	
٠.٧٣	٣.٤٧	٧٥	بكالوريوس	
٠.٧٣	٣.٤٨	١٥١	الكلى	

يظهر من الجدول (٣) ما يلى:

- المتوسط الحسابى لاستجابات أفراد عينة الدراسة "دكتوراه" يساوى (٣.٤٨) بانحراف معيارى مقداره (٠.٦٤).
- المتوسط الحسابى لاستجابات أفراد عينة الدراسة "ماجستير" يساوى (٣.٤٩) بانحراف معيارى مقداره (٠.٧٨).
- المتوسط الحسابى لاستجابات أفراد عينة الدراسة "بكالوريوس" يساوى (٣.٤٧) بانحراف معيارى مقداره (٠.٧٣).
- المتوسط الحسابى الكلى لاستجابات أفراد عينة الدراسة" على الأداة يساوى (٣.٤٨) بانحراف معيارى مقداره (٠.٧٣).

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

• كذلك تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One- Way-Anova)

للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً

لمتغير المؤهل العلمي. كما يظهر في الجدول (٤).

جدول (٤) نتائج تحليل التباين الأحادي (One -Way-Anova) للمقارنة بين

المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير

المؤهل العلمي.

الدالة * الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط مربعات الانحراف	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	مصدر التباين	
٠.٩٨٩	٠.٠١١	٠.٠٠٦	٢	٠.٠١٢	بين المجموعات	الأداة ككل
		٠.٥٣٦	١٤٨	٧٩.٣٤٠	داخل المجموعات	
			١٥٠	٧٩.٣٥٢	المجموع	

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد

عينة الدراسة على الأداة ككل تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، حيث بلغت قيمة (ف)

للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير المؤهل

العلمي (٠.٠١١) ، ومستوى الدلالة (٠.٩٨٩) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى

الدلالة ($\alpha=0.05$).

١-٢-٢ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من (٥-١٠) سنوات ، أكثر من ١٠ سنوات).

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مستوى من مستويات متغير (سنوات الخبرة)، كما يظهر في الجدول (٥).
جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل مستوى من مستويات متغير (سنوات الخبرة)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن (التكرار)	سنوات الخبرة	
٦٧.٠	٥٢.٣	٤١	أقل من ٢ (سنتين)	الأداة ككل
٧٠.٠	٥٧.٣	٧١	من (٢-٥) سنوات	
٨٢.٠	٢٧.٣	٣٩	أكثر من ٥ سنوات	
٠.٧٣	٣.٤٨	١٥١	الكلي	

يظهر من الجدول (٥) ما يلي:

- المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم "أقل من سنتين" على أداة الدراسة يساوي (٣.٥٢) بانحراف معياري مقداره (٠.٦٧).
- المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم "من (٢-٥) سنوات" على أداة الدراسة يساوي (٣.٥٧) بانحراف معياري مقداره (٠.٧٠).

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

• المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم "أكثر من ٥ سنوات" على أداة الدراسة يساوي (٣.٢٧) بانحراف معياري مقداره (٠.٨٢).

• وبلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة يساوي (٣.٤٨) بانحراف معياري مقداره (٠.٧٣).

• كذلك تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One- Way-Anova) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة . كما يظهر في الجدول (٦)

جدول (٦) نتائج تحليل التباين الأحادي (One -Way-Anova) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الدالة * الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط مربعات الانحراف	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	مصدر التباين	الأداة ككل
٠.١٠٥	٢.٢٨٧	١.١٩٠	٢	٢.٣٧٩	بين المجموعات	
		٠.٥٢٠	١٤٨	٧٦.٩٥٣	داخل المجموعات	
			١٥٠	٧٩.٣٥٢	المجموع	

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول (٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، حيث بلغت قيمة (ف) للفروق بين المتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (٢.٢٨٧) ، ومستوى الدلالة (٠.١٠٥) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

١-٢-٣ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تعزى لمتغير القطاع (حكومي ، أهلي) .

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مستوى من مستويات متغير القطاع ، كذلك تم استخدام اختبار "ت" (T-test) لعينتين مستقلتين للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير القطاع، كما يظهر في الجدول (٧).

جدول (٧) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير القطاع.

القطاع	ن (التكرار)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الحكومي	٨٣	٥١.٣	٦٨.٠	٠.٥٢١	٠.٦٠٣
الأهلي	٦٨	٤٤.٣	٧٩.٠		

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تعزى لمتغير القطاع ، حيث بلغت قيمة (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير القطاع (٠.٥٢١) ، ومستوى الدلالة (٠.٦٠٣) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى تجانس استجابات عينة الدراسة من مختلف المؤهلات العلمية، وسنوات الخبرة وفي القطاعين العام، والخاص على أداة الدراسة حيث المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة مقارنة رغم اختلاف المؤهل العلمي لأرباب العمل، ورجال الإدارة، ومديري الموارد البشرية، والسبب من وجهة نظر الباحثين يعود إلى عدم وجود إطار وطني للمؤهلات خاص بالتعليم التقني والتدريب المهني، يتضمن المعارف والمهارات التي ينبغي أن يمتلكها خريجو مؤسسات التدريب المهني بحيث يكون هذا الدليل في متناول الجميع بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، حيث يكون لديهم القدرة على تقويم البرامج التي تقدمها مؤسسات التدريب المهني ومدى ملائمتها لسوق العمل، وكذلك الحال بالنسبة للخريجين هل يمتلكون المعارف والمهارات الكافية التي تلئم متطلبات سوق العمل، وكذلك غياب السياسات العامة التي تربط بين مخرجات مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

٢. ١- ما درجة امتلاك خريجي برامج التعليم الفني والتدريب المهني

بالمملكة العربية السعودية للمهارات والكفايات التي تؤهلهم للانخراط

في سوق العمل من وجهة نظر رجال الأعمال ومديري الموارد

البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين الحكومي والأهلي؟

٢-٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة حول درجة امتلاك خريجي برامج التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية للمهارات والكفايات التي تؤهلهم للانخراط في سوق

العملتعزيزي لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع)؟

النتائج المتعلقة بالسؤال (٢-أ) :

٢-١- ما درجة امتلاك خريجي برامج التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة

العربية السعودية للمهارات والكفايات التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل من وجهة نظر رجال الأعمال ومديري الموارد البشرية في شركات ومؤسسات القطاعين الحكومي والأهلي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة وعلى الأداة ككل. كما يظهر في الجدول (٨).

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لإستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة وعلى الأداة ككل

رقم العبارة	العبارة	التكرارات والنسب	درجة الموافقة					متوسط الحسابي	انحراف المعياري	درجة الموافقة
			بيرة جداً	بيرة	توسط	ليلة	ليلة جداً			
٤.١	يعرف الرموز والمصطلحات الفنية باللغة العربية	٤	٦	٥	٢	٣	٩.٨	٢.١	٣	
٤.١		٤.١	٥.٠	٨.٢	٨.٠	٣.٠				

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

رقم العبارة	العبارة	التكررات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
			بيرة جداً	بيرة	توسط	ليلة	ليلة جداً			
م	يعرف الرموز والمصطلحات الفنية باللغة الانجليزية		٢	٠	٥	٧	٦	٠.٢٤	١	٨
			٢.٩	٣.٥	٨.٢	٥.٩				
م	يقوم بإعداد خطط العمل التشغيلية		٩	٢	٧	٢	٠	٠.١٢	١	٩
			١.٢	٢.٩	٩.٤	٤.٧	١.٨			
م	يمتلك القدرة على تشغيل الآلات والتجهيزات		٣	٤	١	٤	٨	٠.١٧	١	٥
			٣.٥	٠	٥.٩	٠	٠.٦			
م	يقوم بمتابعة عمل الأنظمة الرئيسية بكل جد وحيوية		٨	٠	٦	٤	٢	٠.١٧	١	٧
			٠.٦	٧.٦	٢.٩	٥.٩	٢.٩			
م	لدية القدرة على تطوير نفسه مهنياً		١	٠	١	٧	١	٠.١٨	١	٢
			٢.٤	٣	٥.٩	٥	٢			

رقم العبارة	العبارة	التكررات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
			بيرة جداً	بيرة	توسط	ليلة	ليلة جداً			
م	يهتم بالتغذية الراجعة للاستفادة منها في تعديل سلوكه		٩	٣	٥	٣	١٥	١	١٣	توسط
			١.٢	٣.٥	٥.٣	٦.٥				
م	يعرف الجوانب الإدارية في مجال عمله" التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة"		٧	٦	٧	٤	١٥	١	١٧	توسط
			٥.٩	١.٢	٣.٥	١.٢				
ك	يحس بالمسئولية والحماس في أداء عمله		٣	٦	٥	٥	١٣	٤	٧٣	بيرة
			٣.٥	٥.٣	٩.٤	٧.١				
م	يتميز بالأمانة والمحافظة على الممتلكات		١	٣	٨	٥	١٩	٣	٢٠	توسط
			٨.٢	٩.٤	٤.١	٩.٤				
م	يعرف مصادر المعلومات في مجال تخصصه		٥	٦	٥	٢	١٢	٣	١٦	توسط
			١.٨	٥.٣	٢.٤	٧.٦				

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

رقم العبارة	العبارة	التكررات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المواصفة
			بيبة جداً	بيبة	توسط	ليلة	ليلة جداً			
٢	يمتلك القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في العمل		٧	٥	١	٠	٧	٣	١	١٩
			٥.٩	٠.٦	٥.٩	٧.٠				
٣	يمتلك القدرة على تحمل ضغوط العمل		٥	٢	٢	٣	٨	٢	١	١٠
			٠.٨	٨.٨	٦.٥	٥.٣				
٤	يعرف القوانين واللوائح المنظمة للعمل بالمملكة العربية السعودية		٤	٠	٢	٧	٧	٣	١	١٧
			٤.١	٧.٦	٦.٥	١.٨				
٥	يطبق سياسات و أنظمة وإجراءات العمل بكل دقة		٤	٧	١	٢	٦	٣	١	١٦
			٤.١	٥.٩	٥.٩	٤.٧				
٦	يتقن استخدام الحاسب الآلي في مجال عمله		٤	٧	٦	٠		٢	١	١٩
			١.٨	١.٠	٥.٣	٠.٨				

رقم العبارة	العبارة	التكررات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	لانحراف المعياري	درجة الموافقة
			بيرة جداً	بيرة	توسط	ليلة	ليلة جداً			
٧	يعرف طرق ووسائل الصيانة في مجال عمله	٢ ٧.٩	٧ ١.٨	٣ ٧.١	٣ ٩.٤	٥ ٠.٨	٣ ٠.١١	١ ٠.١٣	توسط	
٨	يقوم بأعمال الصيانة الوقائية للآلات والأنظمة	٩ ١.٢	٨ ٦.٥	٢ ٦.٥	٣ ٥.٣	٨ ٠.٦	٢ ٠.٩٢	١ ٠.١٤	توسط	
٩	يعرف طرق ووسائل السلامة في مجال عمله وإجراءاتها	٢ ٢.٩	٩ ٧.١	٢ ٢.٤	٣ ٩.٤	٤ ٠.٢	٣ ٠.٠٧	١ ٠.١٠	توسط	
١٠	يملك القدرة على إنجاز المطلوب من الأعمال في الوقت المناسب	٩ ١.٢	١ ٨.٢	٢ ٦.٥	٢ ٤.٧	٦ ٠.٤	٢ ٠.٩٧	١ ٠.١٢	توسط	
١١	يملك القدرة على تقييم الذات	٠ ١.٨	٢ ٨.٨	٦ ٨.٨	٦ ١.٢	٦ ٠.٤	٣ ٠.٠٢	١ ٠.١٢	توسط	
	يقوم بتصميم خطط العمل						٢	١		

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

رقم العبارة	العبارة	التكررات والنسب	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المواصفة
			بيرة جداً	بيرة	توسط	ليلة	ليلة جداً			
٢	في تخصصه بشكل مناسب		٦	٩	١	٣	١	٠.٩٨	٢	توسط
			٥.٣	٧.١	٠	٥.٣	٢.٤			
٣	يتقن استخدام اللغة الانجليزية في مجال عمله		٤	٨	٦		٢	٠.٨٢	١	توسط
			١.٨	١.٨	٥.٣	٠.٢				
٤	يملك القدرة على حفظ السرية بالعمل		٢	٧	٧	٦	٨	٠.٥٥	١	توسط
			٢.٩	١.٨	٣.٥	١.٢	٠.٦			
٥	يملك القدرة على الإبداع والمبادرة بالابتكار		٢	٨	٨	٧	٥	٠.٠٩	١	توسط
			٢.٩	٢.٤	٤.١	١.٨	٠.٨			
٦	يعرف أهمية التدريب ودوره في تطويره المهني		٦	٢	٦	٠	٦	٠.٠٧	١	توسط
			٥.٣	٨.٨	٢.٩	٣.٥	٠.٤			
	يملك القدرة على إقناع الغير								١	م

رقم العبارة	العبارة	التكررات والنسب	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
			بيرة جداً	بيرة	توسط	ليلة	ليلة جداً			
٧	و توعية مجتمعه بأهمية مهنته وعمله التقني		٤	٩	٦	٣	٨	٠.٩٩	٠.١٩	٠
			٤.١	٧.١	٢.٩	٥.٣	٠.٦			
٨	يمتاز بالقدرة على حسن التصرف في الأزمات		١	٥	٥	٥	٤	٠.٠٨	٠.١١	١
			٢.٤	٠.٦	٨.٢	٠.٦	٠.٢			
٩	يمتلك القدرة على إدارة الوقت وإنجاز المهام		٤	٨	٩	١	٨	٠.٩٨	٠.١٨	١
			٤.١	٦.٥	٤.٧	٤.١	٠.٦			
١٠	يمتلك القدرة على الاصغاء		٢	٥	٥	٢	٦	٠.٠٩	٠.١٣	١
			٢.٩	٠.٦	٨.٢	٨.٨	٠.٤			
١١	يتقبل التوجيهات من مسئوليه بصدق رطب		٥	٥	١	٤	٥	٠.١٤	٠.٧١	٠
			٤.٧	٠.٦	٥.٩	٠.٨	٠.٨			
المتوسط الحسابي الكلي: ٣.٠٩		الانحراف المعياري الكلي: ٠.٧٤								

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية
د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

يظهر من الجدول (٨) ما يلي:

حصلت الفقرة رقم (٣١) " يتقبل التوجيهات من مسؤوليه بصدر رحب " على
المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٤.١٤) وانحراف معياري (٠.٧١) ،
وجاءت الفقرة رقم (٩) " يحس بالمسؤولية والحماس في أداء عمله" بالمرتبة الثانية
بمتوسط حسابي مقداره (٤.١٣) وانحراف معياري (٠.٧٣) ، في حين جاءت الفقرة
رقم (١٠) " يتميز بالأمانة والمحافظة على الممتلكات " في المرتبة الثالثة بمتوسط
حسابي مقداره (٣.١٩) وانحراف معياري (١.٢٠) ، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت
الفقرة رقم (١٦) " يتقن استخدام الحاسب الآلي في مجال عمله" بمتوسط حسابي مقداره
(٢.٨٥) وانحراف معياري (١.١٩) وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (٢٣) " يتقن
استخدام اللغة الانجليزية في مجال عمله " بمتوسط حسابي (٢.٨٢) وانحراف معياري
(١.١٧). كذلك يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة المتوسط الحسابي الكلي
لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة ككل (٣.٠٩)، بانحراف معياري مقداره
(٠.٧٤).

٢-٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية
لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة امتلاك خريجي برامج التعليم الفني والتدريب
المهني بالمملكة العربية السعودية للمهارات والكفايات التي تؤهلهم للانخراط في سوق
العمل تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع)؟

٢-٢-١ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$
بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تعزى
لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس)؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لكل مستوى من مستويات متغير (المؤهل العلمي) كما يظهر في الجدول (٩).

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل مستوى من مستويات متغير (المؤهل العلمي)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن (التكرار)	المؤهل العلمي	
٠.٦٥	٣.٠٩	٣٩	دراسات عليا	الأداة ككل
٠.٧٧	٣.١٥	٨٨	بكالوريوس	
٠.٧٥	٢.٩٦	٤٣	أقل من بكالوريوس	
٠.٧٤	٣.٠٩	١٧٠	الكلية	

يظهر من الجدول (٩) ما يلي:

- المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة "دراسات عليا" يساوي (٣.٠٩) بانحراف معياري مقداره (٠.٦٥) .
- المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة "بكالوريوس يساوي (٣.١٥) بانحراف معياري مقداره (٠.٧٧) .
- المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة "أقل من بكالوريوس" يساوي (٢.٩٦) بانحراف معياري مقداره (٠.٧٥) .
- المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة " على الأداة يساوي (٣.٠٩) بانحراف معياري مقداره (٠.٧٤) .
- كذلك تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One- Way-Anova) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما يظهر في الجدول (١٠) .

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

جدول (١٠) نتائج تحليل التباين الأحادي (One –Way–Anova) للمقارنتيين

المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الدلالة * الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط مربعات الانحراف	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	مصدر التباين	
٠.٤٠٤	٠.٩١١	٠.٥٠٢	٢	١.٠٠٣	بين المجموعات	الأداة ككل
		٠.٥٤٤	١٦٧	٩٠.٨٦١	داخل المجموعات	
			١٦٩	٩١.٨٦٤	المجموع	

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، حيث بلغت قيمة (ف) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (٠.٩١١)، ومستوى الدلالة (٠.٤٠٤) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

٢- ٢- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تعزى

لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من (٥-١٠) سنوات ، أكثر من ١٠ سنوات).

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مستوى من مستويات متغير (سنوات الخبرة) كما يظهر في الجدول (١١).

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل مستوى من مستويات متغير (سنوات الخبرة)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن (التكرار)	سنوات الخبرة	
٠.٦٧	٢.٩٨	٦٦	أقل من ٥ سنوات	الأداة ككل
٠.٧٣	٣.٠٤	٧٠	من (٥-١٠) سنوات	
٠.٨٤	٣.٤١	٣٤	أكثر من ١٠ سنوات	
٠.٧٤	٣.٠٩	١٧٠	الكلية	

يظهر من الجدول (١١) ما يلي:

- المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم "أقل من ٥ سنوات " على أداة الدراسة يساوي (٢.٩٨) بانحراف معياري مقداره (٠.٦٧).
- المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم "من (٥-١٠) سنوات" على أداة الدراسة يساوي (٣.٠٤) بانحراف معياري مقداره (٠.٧٣).
- المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم "أكثر من ١٠ سنوات" على أداة الدراسة يساوي (٣.٤٠) بانحراف معياري مقداره (٠.٨٤).

درجة مائة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

• وبلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة يساوي (٣.٠٩) بانحراف معياري مقداره (٠.٧٤).

• كذلك تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One- Way-Anova) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة . كما يظهر في الجدول (١٢)

جدول (١٢) نتائج تحليل التباين الأحادي (One -Way-Anova) للمقارنتين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الدالة* الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط مربعات الانحراف	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحرافات	مصدر التباين	
٠.٠١٩	٤.٠٧٦	٢.١٦٣	٢	٤.٣٢٥	بين المجموعات	الأداة ككل
		٠.٥٢٤	١٦٧	٨٧.٥٣٩	داخل المجموعات	
			١٦٩	٩١.٨٦٤	المجموع	

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

• أظهرت النتائج الموضحة في الجدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، حيث بلغت قيمة (ف) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة

الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (٤.٠٧٦)، ومستوى الدلالة (٠.٠١٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
 • ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة قام الباحث باستخدام اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة بين مستويات متغير سنوات الخبرة الثلاثة (أقل من ٥ سنوات، من (٥-١٠) سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، والجدول (١٥) يبين اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة بين مستويات متغير سنوات الخبرة في السؤال السادس.
 جدول (١٣) اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة بين مستويات متغير سنوات الخبرة على الأداة ككل

المجال	سنوات الخدمة	سنوات الخدمة	مستوى الدلالة*	دال/ غير دال إحصائياً
	أقل من ٥ سنوات	من (٥-١٠) سنوات	٠,٨٩٥	غير دال إحصائياً
	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	٠,٠٢٤	دال إحصائياً
	من (٥-١٠) سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	٠,٠٥٨	غير دال إحصائياً

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يظهر من جدول المقارنات المتعددة ما يلي:

١. عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) واستجابات عينة الدراسة الذين سنوات خبرتهم (من (٥-١٠) سنوات).

٢. وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) واستجابات عينة الدراسة الذين سنوات خبرتهم (أكثر

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

(من ١٠ سنوات) ، وهذه الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم (من ١٠-٥ سنوات) (سنوات) الأكبر متوسط حسابي.

٣. عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة الذين سنوات خبرتهم (من ١٠-٥ سنوات) واستجابات عينة الدراسة الذين سنوات خبرتهم (أكثر من ١٠ سنوات) .

٢ - ٢ - ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تعزى لمتغير القطاع (حكومي، أهلي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مستوى من مستويات متغير القطاع ، كذلك تم استخدام اختبار "ت" (T-test) لعينتين مستقلتين للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير القطاع. كما يظهر في الجدول (١٤).

جدول (١٤) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير القطاع.

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	القطاع
٠.٤٨	٠.٧٠٤	٠.٧٨	٣.١٢	١١٠	الحكومي
٢		٠.٦٧	٣.٠٣	٦٠	الأهلي

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تعزى لمتغير القطاع ، حيث بلغت قيمة (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل تبعاً لمتغير القطاع (٠.٧٠٤) ، ومستوى الدلالة (٠.٤٨٢) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى تجانس أفراد عينة البحث.

السؤال الثالث: ما التصور المقترح لتفعيل برامج و مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني في المملكة العربية السعودية؟

بناءً على نتائج الدراسة الحالية تم الخروج بالتصور المقترح التالي لتفعيل برامج و مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني في المملكة العربية السعودية:

أولاً: المقدمة

يعتبر التصور المقترح اطار فكري عام يتبناه الباحثون في صورة افتراضات أساسية، أو قيم، أو مفاهيم، أو اهتمامات تتصل بالإنسان والكون والحياة والمجتمع، وبالعلاقات الجدلية القائمة بين الموضوعات جميعها من شأنها أن يوجه الباحثين إلى تفضيل نماذج ومناهج وطرائق معينة في البحث تتلاءم مع الصيغة التي يتبنونها وتتفق مع مكوناته.

وفي هذه الدراسة سيقوم الباحثان بتقديم التصور المقترح لتفعيل برامج و مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية من خلال ما توصلت إليه نتائج الدراسة.

وسيتكون التصور من أهداف، ومنطلقات، وعناصر تطبيق التصور.

درجة مائة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية
د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

ثانياً: أهداف التصور المقترح:

يهدف التصور إلى

- تفعيل برامج و مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني في المملكة العربية السعودية.
- استفادة وزارة التعليم من نتائج الدراسة، والتصور في إعادة النظر في برامج مؤسسات التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية.
- الاستثمار الأمثل للموارد البشرية السعودية من خلال انخراطها في البرامج المهنية لسوق العمل السعودي.
- تقديم حلول لمشكلة البطالة لدى الشباب السعودي.

ثالثاً: منطلقات التصور:

ينطلق التصور من عدة منطلقات لعل أبرزها ما يلي :

- المسح الأدبي من إطار نظري للدراسة، ودراسات سابقة للدراسة.
- نتائج الدراسة التي تمخضت عنها تحليل نتائج أدوات الدراسة.
- سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
- أهداف مؤسسات التعليم الفني و التدريب المهني في المملكة العربية السعودية.
- الأهداف الإستراتيجية لبرنامج التحول الوطني (٢٠٢٠ م).
- رؤية ٢٠٣٠م للمملكة العربية السعودية.
- خطة التنمية العاشرة في المملكة العربية السعودية.

رابعاً: عناصر تطبيق التصور:

- وضع سياسات عامة للربط بين مخرجات مؤسسات التدريب المهني والتعليم التقني، واحتياجات سوق العمل.

- مشاركة رجال الإدارة، ومديري الموارد البشرية في تحديد مواصفات المهن، والتوصيف الوظيفي، ووضع المناهج، والمقررات التي تحقق مستوى المعارف، والمهارات لكل مهنة طبعاً لمتطلبات سوق العمل.
- بناء شراكة بين مؤسسات التدريب المهني، ومؤسسات سوق العمل في القطاع الأهلي.
- وضع إطار وطني للمؤهلات خاص بالتعليم التقني والتدريب المهني ينسجم مع المواصفات العالمية.
- تطوير الإرشاد الأكاديمي المهني في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.
- إشراك رجال الأعمال المؤهلين أكاديمياً كأعضاء في اللجان الاستشارية لتطوير البرامج في مؤسسات التدريب المهني.
- إنشاء وحدة للخريجين في مؤسسات التدريب المهني لتكون حلقة وصل بين مؤسسات التدريب المهني وقطاعات سوق العمل.
- تطوير البرامج والمقررات الدراسية في مؤسسات التدريب المهني طبقاً لحاجات سوق العمل.
- التركيز على مهارات الاتصال والتواصل، والتعامل مع الآخرين، وتحمل المسؤولية، وحل المشكلات في البرامج التي تقدمها مؤسسات التدريب المهني؛ ليتمكن من الاندماج في سوق العمل.
- تطوير البنية التحتية الأساسية في مؤسسات التدريب المهني.
- الاستفادة من برنامج التحوّل الوطني ٢٠٢٠ من خلال تعزيز التعليم والتدريب في مؤسسات التدريب المهني لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل.

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

-
- الإفادة من رؤية ٢٠٣٠ من خلال تطوير البرامج التي تقدمها مؤسسات التدريب المهني لموائمة احتياجات سوق العمل.
 - الإفادة من خطة التنمية العاشرة في المملكة العربية السعودية من خلال:

١. تيسير تطبيق الاستبانات وجمع البيانات الإحصائية وضمان موثوقيتها وأنيقتها.
٢. الإفادة من مشروع نظام المعلومات (مشروع الربط الآلي).
٣. توظيف أحدث البرامج والتقنيات في عملية التحليل الإحصائي.

التوصيات والمقترحات

- الاستفادة من التصور المقترح للدراسة الحالية في تطوير برامج مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.
- تطوير الهياكل التنظيمية في مؤسسات التعليم الفني والتعليم الفني مما يتفق مع تحقيق متطلبات التصور المقترح..
- إجراء العديد من الدراسات لتقويم وتطوير مخرجات التعلم في البرامج التي تقدمها المؤسسة العامة للتدريب المهني في ضوء الأهداف الإستراتيجية لبرنامج التحول الوطني (٢٠٢٠م) ورؤية المملكة (٢٠٣٠م).

المراجع:

المراجع العربية

١. آدم، محمد عبد الله خير الله.(٢٠١٣) التعليم الفني والتقني وأثره على التنمية الاجتماعية والاقتصادية في ضوء الإستراتيجية القومية الشاملة، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
٢. آل مرعي، محمد عبد الله(٢٠١١م). الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية بين الأهداف والوظائف"دراسة تحليلية"مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد الثامن عشر.
٣. بابكر، سرالختم حسبو(٢٠١٢). تقويم برامج مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية في ضوء متطلبات سوق العمل دراسة تطبيقية علي ولاية الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
٤. بوظانة ، عبد الله (٢٠٠١م). تفعيل التعاون بين التعليم العالي وقطاع الأعمال، نماذج من التجارب العالمية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
٥. زيان، عبدالرازق محمد،و فهد بن محمد العبدالمعتم(٢٠٠٨م). دراسة تقويمية للفعالية التنظيمية للكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، مجلة معهد الادارة العامة، مج٤٨ ، ٣٤، ص ٣٦١ - ٤٣٢. الرياض.
٦. حمادة، سعيد خليل (٢٠٠٩): دور منظمات أصحاب العمل في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل ، مجلس إدارة جمعية الصناعيين اللبنانيين، القاهرة من ٨-١٠ نوفمبر.
٧. حولي، علي (٢٠٠١) نظام التعليم عن بعد يسهم في حل أزمات البطالة والفقر والهجرة، مجلة النور العدد ١٢٤.

درجة ملائمة برامج وخريجي المؤسسة العامة للتدريب المهني بالمملكة العربية

د. عبد الله غازي نايف الدعجاني العتيبي د. أحمد علي خلف أبو عبيد

٨. الحويطي، موسى، و إسماعيل، عبد العزيز (١٤٢٧ هـ). تحديات صناعة منظومة تطوير المدرب التقني بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (التحديات - المنظومة - محاور التطوير). الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية "جستن"، كلية التربية، جامعة الملك سعود، اللقاء السنوي الثالث عشر، ١٤٢٧هـ.
٩. الشمري، كريم، السعدي، منير (٢٠١٠). تقويم فاعلية برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل المنفذة في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني، مجلة الكلية التقنية. بغداد. ع ١٣، ص ١٥-٢٨.
١٠. الصقر، عبدالعزيز محمد (١٤٣٢هـ). تطوير البرامج الدراسية في الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية "تصور مقترح"، أطروحة دكتوراه، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
١١. القاضي، ميادة محمد أبوبكر (٢٠١٢). التعليم التقني في السودان ودوره في توفير فرص عمل للمتدربين، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
١٢. العساف، صالح (٢٠١٠)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض.
١٣. المشيقح، عبد الرحمن (٢٠٠٢م). رؤى في تاهيل معلم القرن الجديد، الرياض.
١٤. محمود شوق (٢٠٠٥). تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين، مكتبة العبيكان، ط١، الرياض.

١٥. مصطفى، أحمد (٢٠٠١). مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، منظمة العمل العربية، المركز العربي للتدريب وإعداد المدربين.
١٦. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (١٤٢٥هـ)، دليل تطوير المناهج والبرامج التدريبية، المملكة العربية السعودية، الرياض.

المراجع الإنجليزية

1. Goel, Vijay, (2014). Technical and Vocational Education and training (tv et) in india for sustainable development.
2. Oktockha, Maria Mrs.(2009), Parental Attitudes Towards Vocational Education,dl Edo Journal of Counseling, Vol.2, No.1, May, PP.81-83.
3. John Stevenson, Technical and Further Education Reforms, the Australian Educational Researcher, Vol. 34, No.3 , December 2007.
4. Pavli Mykerszi,The Potential contribution of Vocational technical education of the future Social – Econimic Development of Albania,unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and state university, April 2003.