



الجامعة الإسلامية - غزة  
عمادة الدراسات العليا  
كلية التجارة  
قسم إدارة الأعمال

## أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل

إعداد الباحث:

شادي محمد حلس

إشراف الدكتور:

سامي علي أبو الروس

قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

1432هـ - 2011م



## نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة عمادة الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ شادي محمد سالم حلس لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال - إدارة الموارد البشرية وموضوعها:

### أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الأربعاء 06 رجب 1432هـ، الموافق 2011/06/08م الساعة الثانية عشرة والنصف ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً ورئيساً	د. سامي علي أبو الروس
.....	مناقشاً داخلياً	أ.د. يوسف حسين عاشور
.....	مناقشاً داخلياً	د. يوسف عبد عطية بحر

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال - إدارة الموارد البشرية.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

عميد الدراسات العليا

د. زياد إبراهيم مقداد

**بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ**

**"قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ"**

**(البقرة : 32)**

## إهداء

إلى من لهما الفضل علي بعد الله .....

والدي الحبيبان

إلى من كانت معي بالجهد والدعاء .....

خالتي الحاجة لمياء

إلى من شاركوني في السراء والضراء .....

أخوتي وأخواتي الأعزاء

إلى من غابوا عني وأشعر بوجودهم .....

**أحبابي الشهداء :**

محمد سلامة حلس

تامر علي حلس

**أهدي إليهم جميعاً هذا الجهد العلمي، سائلاً المولى عز وجل أن**

**يتقبل منا إنه سميع الدعاء**

## شكر وتقدير

الحمد لله حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، وأشكره تعالى على فضله وجزيل نعمائه ،  
" رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ  
وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ " (النمل : 19)، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى  
آله وصحبه أجمعين، أما بعد..

يقول تعالى: " وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ " [لقمان : 12] ، ويقول صلى الله عليه وسلم: "من لا  
يشكر الناس لا يشكر الله"، فمن هذا المنطلق أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساهم في إتمام هذا  
العمل المتواضع، ولو كنت أعلم فوق الشكر منزلةً لأتيت بها لكن ثناء الناس على جميلهم عرفان،  
لذا أتقدم بجزيل الشكر والامتنان للدكتور/ سامي علي أبو الروس الذي قام بالإشراف على هذه  
الرسالة ولم يبخل علي بجهده وعلمه طوال الوقت، كما أتقدم بالشكر الجزيل للجنة المناقشة:  
الأستاذ الدكتور: يوسف عاشور، والدكتور: يوسف بحر، ولا يفوتني أن أشكر زملائي في وزارة  
العمل وخاصة العاملين في مراكز التدريب المهني وذلك لتعاونهم في إنجاز هذا العمل.  
والشكر موصول لكل من ساهم في إخراج هذا العمل الأكاديمي، فالمقام لا يتسع لذكرهم جميعاً،  
وأسأل الله أن تكون جهودهم في ميزان حسناتهم، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحث

شادي محمد حلس

## قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
1.	آية قرآنية	I
2.	الإهداء	II
3.	شكر وتقدير	III
4.	قائمة المحتويات	IV
5.	قائمة الجداول	IV
6.	قائمة الأشكال	X
7.	ملخص الدراسة باللغة العربية	XI
8.	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	XII
<b>الفصل الأول:</b> <b>الإطار العام للدراسة</b>		
1.	مقدمة	2
2.	مشكلة الدراسة	3
3.	فرضيات الدراسة	3
4.	متغيرات الدراسة	4
5.	أهداف الدراسة	4
6.	أهمية الدراسة	4
<b>الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة</b> <b>المبحث الأول : مفهوم تنمية الموارد البشرية</b>		
1.	مقدمة	8
2.	مفهوم تنمية الموارد البشرية	9
3.	مهام ومسئوليات إدارة الموارد البشرية	10
4.	العلاقة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية	11
<b>المبحث الثاني: التدريب</b>		
1.	مقدمة	14
2.	مفهوم التدريب	14
3.	أهمية التدريب	15
4.	أهداف التدريب	15

16	أنواع التدريب	.5
17	أساليب التدريب	.6
19	عناصر النظام التدريبي	.7
23	مراحل العملية التدريبية	.8
24	1.8 تحديد الاحتياجات التدريبية	
25	2.8 تخطيط وتصميم البرامج التدريبية	
27	3.8 تنفيذ التدريب	
27	4.8 تقييم التدريب	
<b>المبحث الثالث:التدريب المهني</b>		
30	مقدمة	.1
31	مفهوم التدريب المهني	.2
31	أهداف التدريب المهني	.3
32	أهمية التدريب المهني	.4
32	أنماط التدريب المهني	.5
33	أساليب التدريب المهني	.6
35	الموائمة بين مخرجات التدريب المهني وسوق العمل	.7
35	التحديات التي تواجه التدريب المهني في معظم الدول العربية وعلاقته بمتطلبات أسواق العمل	.8
<b>المبحث الرابع: واقع التدريب المهني في قطاع غزة</b>		
38	نشأة وتطور التدريب المهني في فلسطين	.1
38	المعطيات الإحصائية لسوق العمل في قطاع غزة	.2
39	الأهمية الاقتصادية للتدريب المهني في قطاع غزة	.3
42	الجهات المشرفة على التدريب المهني في قطاع غزة	.4
<b>الفصل الثالث: الدراسات السابقة</b>		
55	مقدمة	.1
55	الدراسات المحلية	.2
61	الدراسات العربية	.3
66	الدراسات الأجنبية	.4

70	المقارنة والتعليق	5.
<b>الفصل الرابع: الإطار العملي للبحث المبحث الأول: المنهجية والإجراءات</b>		
74	مقدمة	1.
74	منهجية الدراسة	2.
74	مجتمع وعينة الدراسة	3.
75	طرق جمع البيانات	4.
75	أداة الدراسة	5.
76	الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث	6.
77	إجراءات تطبيق الدراسة	7.
<b>المبحث الثاني: فحص صدق وثبات أداة الدراسة</b>		
79	مقدمة	1.
79	صدق الاستبانة	2.
79	1.2 صدق المحكمين	
79	2.2 صدق المقياس	
85	ثبات الاستبانة	3.
85	1.3 طريقة التجزئة النصفية	
86	2.3 طريقة ألفا كرونباخ	
<b>المبحث الثالث: تحليل البيانات</b>		
88	مقدمة	1.
88	تحليل خصائص العينة	2.
92	اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة	3.
93	تحليل فقرات الدراسة	4.
<b>المبحث الرابع اختبار الفرضيات</b>		
113	المقدمة	1.
113	اختبار فرضيات الدراسة	2.
113	1.2 اختبار الفرضية الأولى	
114	2.2 اختبار الفرضية الثانية	



114	3.2 اختبار الفرضية الثالثة	
115	4.2 اختبار الفرضية الرابعة	
116	5.2 اختبار الفرضية الخامسة	
<b>الفصل الخامس: النتائج والتوصيات</b>		
128	مقدمة	.1
128	نتائج الدراسة	.2
131	توصيات الدراسة	.3
133	الدراسات المقترحة	.4
<b>المراجع</b>		
135	المراجع العربية	.1
139	المراجع الأجنبية	.2
<b>الملاحق</b>		
141	قائمة بأسماء المحكمين	.1
142	الاستبانة	.2

## قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
<b>الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة</b>		
<b>المبحث الأول : إدارة وتنمية الموارد البشرية</b>		
1	مسئوليات تنمية الموارد البشرية وفقاً للمستويات الإدارية	10
<b>المبحث الرابع: واقع التدريب المهني في قطاع غزة</b>		
2	التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في قطاع غزة وأهم سمات القوى العاملة.	41
3	عدد الخريجين من كلية مجتمع تدريب غزة	43
4	التخصصات المهنية في كلية مجتمع تدريب غزة	44
5	مراكز التدريب المهني التابعة للمؤسسات والجمعيات غير الحكومية	45
6	مراكز التدريب المهني الريحية	45
7	مراكز التدريب المهني التابعة للشئون الاجتماعية وأماكن جودها	46
8	عدد الخريجين من مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشئون الاجتماعية	46
9	مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة وسنة التأسيس.	47
10	عدد الخريجين من مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل	48
11	أعداد العاملين بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة	50
12	كافة المعلومات الخاصة بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة	51
<b>الفصل الرابع: الإطار العملي للبحث</b>		
<b>المبحث الأول: المنهجية والإجراءات</b>		
13	مجتمع الدراسة	74
14	محاوير الدراسة	76
15	مقياس درجات ليكرت	76
<b>المبحث الثاني: فحص صدق وثبات أداة الدراسة</b>		
16	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور	80
17	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور	81
18	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور	82
19	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور	83
20	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور	84
21	معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة	85
22	معامل الثبات ( طريقة التجزئة النصفية)	86
23	طريقة ألفا كرونباخ	86
<b>المبحث الثالث : تحليل البيانات</b>		
24	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	88

89	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	25
89	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	26
90	توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة	27
90	توزيع عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل	28
91	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	29
91	توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل	30
92	اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)	31
93	نتائج تحليل فقرات المحور الأول: المدرب	32
97	نتائج تحليل فقرات المحور الثاني: المتدرب	33
100	نتائج تحليل فقرات المحور الثالث: المحتوى التدريبي	34
104	تحليل الفقرات المحور الرابع: بالبيئة التدريبية	35
107	تحليل الفقرات المحور الخامس: بمخرجات العملية التدريبية	36
110	تحليل محاور الدراسة	37
<b>المبحث الرابع: اختبار الفرضيات</b>		
113	معامل الارتباط بين المدرب و مخرجات العملية التدريبية	38
114	معامل الارتباط بين المتدرب و مخرجات العملية التدريبية	39
114	معامل الارتباط بين المحتوى التدريبي و مخرجات العملية التدريبية	40
115	معامل الارتباط بين البيئة التدريبية ومخرجات العملية التدريبية	41
116	نتائج اختبار t للفروق بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى للجنس	42
117	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات عناصر النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى العمر	43
118	نتائج اختبار t للفروق بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى الحالة الاجتماعية	44
120	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى المؤهل العلمي	45
121	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى سنوات الخدمة	46
122	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية لتدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة	47

	لوزارة العمل تعزى إلى طبيعة العمل	
124	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى مكان العمل	48
125	اختبار شفاهة للفروق المتعددة بين المتوسطات حسب متغير مكان العمل	49

### قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
<b>الفصل الأول:</b> <b>الإطار العام للدراسة</b>		
1	عناصر النظام التدريبي	3
2	متغيرات الدراسة	4
<b>المبحث الثاني : التدريب</b>		
3	التدريب كنظام متكامل	19
4	مدخلات النظام التدريبي	20
5	مخرجات النظام التدريبي	22
6	مراحل العملية التدريبية	23
<b>المبحث الرابع: واقع التدريب المهني في قطاع غزة</b>		
7	الإطار العام للقوى العاملة	39
8	مؤهلات القوى العاملة المطلوبة	42

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة، ومن ثم الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير مدخلات النظام التدريبي بما يسهم في رفع جودة مخرجات العملية التدريبية، وذلك من خلال دراسة محاور الدراسة (المدرّب، المتدرّب، المحتوى التدريبي، البيئة التدريبية) ومعرفة مدى تأثيرها على مخرجات العملية التدريبية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها، وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل بيانات الاستبانة، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة ولتكون النتائج أكثر دقة، قام الباحث باستخدام طريقة المسح الشامل لمجتمع الدراسة والذي يتكون من مدراء ومدربي ومدرسي مراكز التدريب المهني والبالغ عددهم 55 موظف، وبعد توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة، كانت عدد الاستبانات الصالحة للدراسة 50 استبانة وهي تمثل 91% من مجتمع الدراسة.

وأهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة أن مدخلات النظام التدريبي المتمثلة في (المدرّب، المتدرّب، المحتوى التدريبي، البيئة التدريبية) لها أثر مباشر على جودة مخرجات العملية التدريبية، كما أثبتت الدراسة أن هذه المدخلات في وضعها الحالي لها تأثير سلبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل بغزة.

ومن أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة الارتقاء بجودة مخرجات العملية التدريبية عن طريق معالجة نواحي القصور في مدخلات النظام التدريبي وذلك بعقد دورات تخصصية وتربوية للمدرّبين، والعمل الجاد على تحسين نظام الرواتب والحوافز الخاص بهم، أما على صعيد باقي مدخلات النظام التدريبي فأوصت الدراسة بتقديم خدمات توجيهية وإرشادية للمتدرّبين قبل وأثناء وبعد التدريب، بالإضافة إلى تشكيل لجنة متخصصة في إعداد وتطوير المناهج، وتوفير بيئة تدريبية مناسبة تحقق الأهداف المرجوة من التدريب.

## **Abstract**

This study aimed to identify the impact of the inputs of the training system on the outcomes of the training process in the vocational training centers affiliated to the Ministry of Labour in the Gaza Strip, and then come up with recommendations to improve and develop the inputs of the training system so as to contribute in raising the quality of the outputs of the training process, through the study of the themes inputs of the training system (trainer, trainee, training content, training environments ) and it's impact on the outcomes of the training process.

The researcher used the descriptive analytical approach, which relies on collecting data to describe, interpret and analyze the phenomenon. Questionnaire has been used to collect data, the study population consists of managers, trainers and teachers of vocational training centers which were 55 employees, and due to the small size of the population, the researcher has used a comprehensive survey, 50 questionnaire are the number of valid returned questionnaire which representing 91% of the study population. SPSS was used to analyze the data and come up with the results.

The most important finding of the study was that the inputs of the training system of (trainer, trainee, training content, training environment) have a direct impact on the quality of output of the training process, as the study proved that these inputs in its current status have a negative impact on the outcomes of the training process in the centers of vocational training of the Ministry of Labour in Gaza.

The main study recommendations were the need to improve and develop the quality of training process outcomes by treating weaknesses in inputs of vocational training system and this come by holding specialized courses for trainers , modifying the pay and incentives, (before, during and after training) advisory services providing to the trainees, Assigning of a specialized committee for the preparation and curriculum development, and providing appropriate environment for training that is able to achieve the desired objectives of the training.

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

1. مقدمة
2. مشكلة الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. متغيرات الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. أهمية الدراسة

## الفصل الأول الإطار العام للدراسة

### 1. مقدمة:

لا يخفى على أحد أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي لجميع نشاطات المنظمة ومصدر من المصادر المهمة لفاعليتها خاصةً عندما يتميز بنوعية مهارية ومعرفية وقدرات تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسها في المنظمة، وبحجم هذه الأهمية تصبح تنمية الموارد البشرية ضرورة حتمية لتصبح أكثر استعداداً لقبول متطلبات المهام الجديدة التي تتاطب بها، هذا وتتفق آراء المتخصصين في الموارد البشرية على أهمية التدريب للمنظمة ، ويتضح ذلك جلياً من خلال الأموال الهائلة المستثمرة في تدريب الموارد البشرية لغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم وتحديث أساليب أدائهم في العمل (الهيبي، 2003:225).

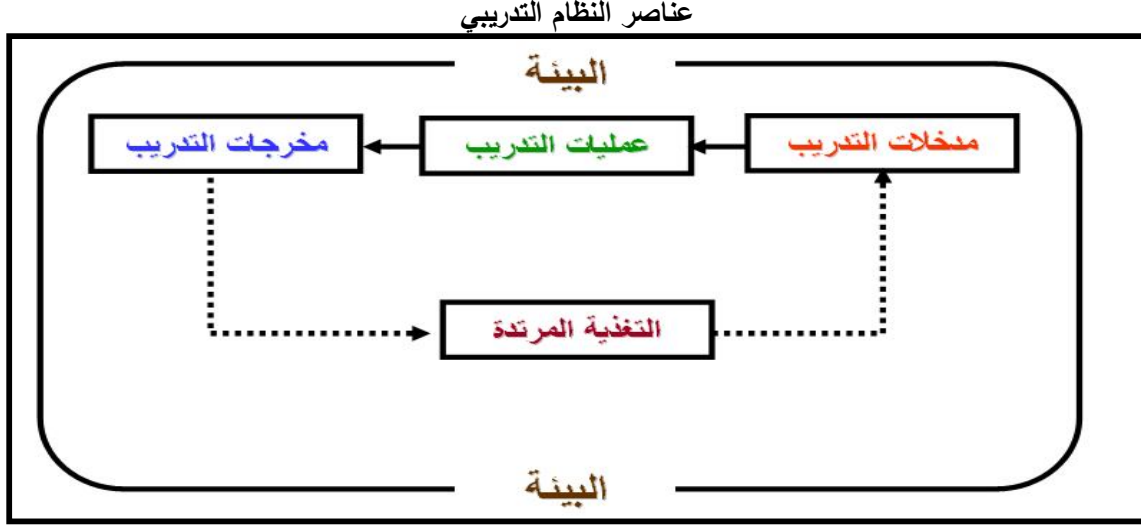
ويمثل التدريب المهني واحداً من أهم مفردات التنمية الشاملة، فهو يعكس صورة مباشرة عن تنمية الموارد البشرية، حيث يعتبر التدريب المهني منظومة متكاملة يتم عبرها توفير مخرجات فعالة ومناسبة من العمالة والحرفيين، وفي الآونة الأخيرة ازداد الاهتمام بالتدريب المهني وذلك عبر التركيز على نوعية البرامج التدريبية التي تلائم سوق العمل وتساهم في دفع عجلة التنمية، ويختلف نظام التدريب المهني في طبيعته وأهدافه عن نظام التعليم في كونه معنياً بالدرجة الأولى بتطوير مهارات الفرد وقدراته الذهنية اللازمة لتأدية مهام وظيفية حرفية محددة، بينما يتحمل التعليم دوراً شاملاً في التربية ونشر المعارف العامة للأفراد، وبالتالي يصبح التدريب المهني أكثر تخصصاً في تكوين المهارات المرتبطة بسوق العمل (سالم، 2006:2).

وتتعدد الجهات التي تقوم بالإشراف على التدريب المهني في قطاع غزة، فمنها الجهات الحكومية المتمثلة في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارتي العمل والشؤون الاجتماعية، ومنها الدولية مثل كلية تدريب غزة التابعة للأونروا، وأخرى خاصة مثل مراكز التدريب المهني المرخصة لغرض عقد دورات مهنية محددة، وبدورها تخرج هذه المراكز المئات من الأفراد بعد أن يكتسبوا المهارات اللازمة لأداء مهنة معينة، وبهذا تساهم مراكز التدريب المهني في إيجاد فرصة عمل للعديد من فئات المجتمع التي تجد صعوبة في الالتحاق بسوق العمل.



## 2. مشكلة الدراسة:

إن النظام التدريبي في مراكز التدريب المهني كأى نظام تدريبي يحتوي على مجموعة من العناصر الأساسية كما بالشكل التالي: شكل رقم (1)



المصدر: المدهون، محمد إبراهيم(2005)، "إدارة و تنمية الموارد البشرية"، غزة: إبداع للطباعة والنشر، ص80.

أى خلل في مدخلات النظام التدريبي المتمثلة في: (المدرّب، المتدرّب، المحتوى التدريبي، البيئة التدريبية) ينشأ عنه خلل في مخرجات العملية التدريبية، ومن خلال التعرف على واقع مدخلات النظام التدريبي سيتم التعرف على:

ما هو أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل بقطاع غزة ؟

## 3. فرضيات الدراسة:

قام الباحث بافتراض عدة فرضيات استندت عليها الدراسة وهي كالتالي:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المدرّب ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتدرّب ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحتوى التدريبي ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التدريبية ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  .

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخدمة، مكان العمل).

#### 4. متغيرات الدراسة:

وفقا للفرضيات السابقة اشتملت الدراسة على نوعين من المتغيرات وذلك على النحو التالي:

1. المتغير التابع:

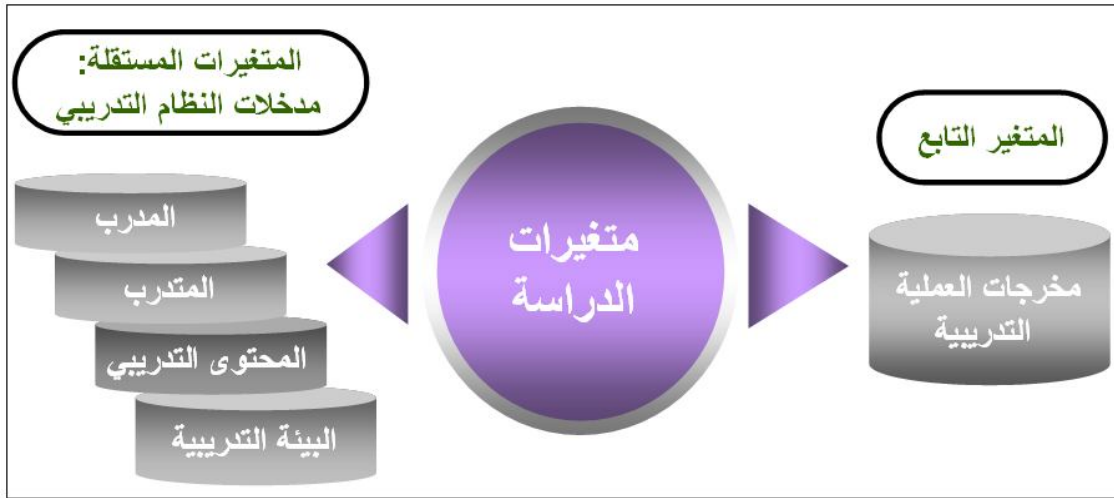
مخرجات العملية التدريبية .

2. المتغيرات المستقلة:

مدخلات النظام التدريبي: (المدرّب، المتدرّب، المحتوى التدريبي، البيئة التدريبية).

#### شكل رقم (2)

#### متغيرات الدراسة



المصدر: جرد بواسطة الباحث.

#### 5. أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

1. التعرف على نقاط القوة والضعف بالنسبة لمدخلات النظام التدريبي في مراكز التدريب المهني

التابعة لوزارة العمل.

2. معرفة أهمية كل عنصر من مدخلات النظام التدريبي بالنسبة لمخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل.
3. التعرف على أثر مدخلات النظام التدريبي على جودة مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل.
4. التوصل إلى النتائج ورفع التوصيات للمساهمة في تطوير مدخلات النظام التدريبي في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل .

## 6. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في التالي:

1. يتناول الباحث موضوعاً مهماً لتنمية الموارد البشرية ، حيث أن التدريب المهني يعتبر أحد الأدوات الرئيسية في تكوين الكوادر البشرية، وبالتالي يشكل التدريب المهني أحد أهم مدخلات النمو الاقتصادي ويؤثر بشكل كبير في متغيرات التشغيل والبطالة ودخل الفرد ومستوى المعيشة للمواطن .
2. ستتناول الدراسة مدخلات النظام التدريبي وهي أهم العوامل التي تؤثر في فعالية العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني ومن الضرورة بمكان تسليط الأضواء عليها.
3. إن ربط مدخلات النظام التدريبي بمخرجات العملية التدريبية هو من أساسيات التقييم السليم للعملية التدريبية، ولا بد التأكيد من هذا الترابط بشكل دوري.
4. إمكانية الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسة للمشاركة في تطوير مدخلات النظام التدريبي وجودة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة وبالتالي المساهمة في تطوير العملية التدريبية بشكل عام.
5. فتح آفاق جديدة للباحثين والمهتمين بالبحث العلمي في مجال التدريب التقني والمهني وذلك من خلال نتائج الدراسة والتوصيات لاستمرار البحث.

## الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول : مفهوم تنمية الموارد البشرية

المبحث الثاني : التدريب

المبحث الثالث: التدريب المهني

المبحث الرابع: واقع التدريب المهني في قطاع غزة

# المبحث الأول

## مفهوم تنمية الموارد البشرية

1. مقدمة
2. مفهوم تنمية الموارد البشرية
3. مهام ومسئوليات إدارة الموارد البشرية
4. العلاقة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية

## المبحث الأول

### مفهوم تنمية الموارد البشرية

#### 1. مقدمة:

يحظى موضوع تنمية الموارد البشرية بأهمية قصوى اليوم، نظراً لاعتبار هذا النوع من الموارد كأهم مورد يسهم في نجاح أية مؤسسة على المدى البعيد، كما يعتبر موضوع تنمية الموارد البشرية أحد المداخل الرئيسية والهامة -إن لم يكن الأهم- لتحقيق القدرة على التنافس، ومن ثم ضمان البقاء والاستمرارية، والمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في معظم البلدان، وكون الموارد البشرية هي العنصر الأهم والأكثر تأثيراً مقارنة بباقي الموارد التي تملكها المؤسسات وخاصة في البلدان الإسلامية، وفي ظل غياب الموارد الأخرى أحياناً، يعوض العنصر البشري النقص الواضح في هذه الموارد، فبإمكانه استحداث الموارد الأخرى وتطويرها، ومن هذا المنطلق أمسى العنصر البشري المدخل الرئيس للتنمية (الشيخ، 2008:9).

ولقد أخذت أهمية تنمية الموارد البشرية تتعاظم بدلالة تعاظم الدور الأساسي الذي أصبح يلعبه المورد البشري في تمكين المنظمة من مواجهة تحديات البيئة والوصول بها إلى تجسيد مشاريعها بما يحقق لها قدرة أكبر على التكيف مع البيئة والانتقال إلى مستوى التنافس، ولقد كان مفهوم التنمية منذ العشرينيات وحتى نهاية عقد الثمانينات من القرن الماضي قاصراً على كمية ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات مادية، ولكن مع تدشين مفهوم التنمية البشرية سنة 1990 عندما تبناه برنامج الأمم المتحدة للإتماء، أصبح الإنسان هو صانع التنمية وهدفها، ونظراً لأن البشر هم الثروة الحقيقية لأي أمة، لذا فإن قدرات أي أمة تكمن فيما تمتلكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفاعلية، وما تجربة دول جنوب شرق آسيا منا ببعيد، فتلك الأمم التي قطعت على نفسها التزامات هامة تجاه تجميع رأس المال البشري وتحويله إلى طاقة وميزة تنافسية عالية تم توجيهها إلى استثمارات عالية الإنتاجية؛ كان مبعثه إيمانها بأن سر نهضتها ونموها يكمن في عقول أبنائها وسواعدهم، وقد كان ثمار ذلك أن حققت اقتصاديات تلك البلدان معدلات متسارعة من النمو فاقت بها أكثر البلدان تقدماً حتى أطلق عليها النمور الآسيوية، وأصبحت مثلاً يحتذى به لكل من أراد أن يلحق بركب التقدم، وحتى عندما تعرضت تلك البلدان لأزمة مالية كبيرة خلال السنوات الأخيرة استطاعت أن تسترد عافيتها بسرعة فاقت التوقعات، وهو ما أرجعه الخبراء إلى الثروة البشرية التي تمتلكها تلك البلدان، وما تتمتع به من جودة وكفاءة عالية (عاشور وقويدر، 2008:2).

## 2. مفهوم تنمية الموارد البشرية:

يقصد بالموارد البشرية كل العمالة الدائمة والمؤقتة التي تعمل في المنظمة، وبمعنى آخر كافة المستويات التنظيمية البشرية التي تعمل بالمنظمة (زايد، 2003:33).

ويرى آخرون أن الموارد البشرية هي مجموع الأفراد والجماعات التي تعمل بالمؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث مهاراتهم، خبراتهم، سلوكهم، اتجاهاتهم، وطموحهم كما يختلفون في وظائفهم، ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية (حمداوي، 2004:25).

ومن هذا المنطلق فإن البنية الأساسية لأي منظمة هي العنصر البشري لذلك يجب على المنظمة أن تحرص أن يكون أفرادها يمتلكون المهارات والمعرفة اللازمة بالإضافة إلى استعدادهم لتنمية هذه القدرات حتى تحقق المنظمة أهدافها بما لا يتعارض مع تحقيق الموظفين لذاتهم ورضاهم الوظيفي، وبالتالي فإن مفهوم التنمية البشرية يتضمن إتاحة خيارات متعددة وجعلها في متناول الأفراد من خلال توفير العوامل المساعدة على تحقيق أهداف الأفراد؛ كما يهتم هذا المفهوم من جهة أخرى بتطوير القدرات البشرية من خلال تحسين مستويات المعرفة والصحة... الخ، وحسب برنامج الأمم المتحدة فإن تنمية الموارد البشرية هي "توسيع خيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس المال الاجتماعي، بحيث تتم تلبية احتياجات الجيل الحالي بأكبر قدر ممكن من العدالة دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة" (الشيخ، 2008:9).

وتعتبر إدارة الموارد البشرية حقل من حقول علم الإدارة وتطور مع التطور الذي مر به علم الإدارة، ولكنه كتخصص مستقل بدأ الاهتمام به في مختلف المنظمات مع بداية هذا القرن، ويرجع ذلك إلى كون العنصر البشري هو الأداة المحركة والموجهة لمختلف عناصر الإنتاج والموارد الأخرى (أبو شيخة، 2010:27)، ومن بين التعريفات لهذا المفهوم يعرف "SIKHULA" إدارة الموارد البشرية على أنها: "استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة، ويشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، التدريب والتنمية، التعويض والأجور، العلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين، وأخيراً بحوث الأفراد"، كما تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها: "مجموعة الممارسات والسياسات والقرارات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بحصول المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها للوصول إلى الأهداف المرجوة بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية" (الشيخ، 2008:10).

من التعريفات السابقة يمكن القول أن إدارة الموارد البشرية عبارة عن نظام متكامل يتضمن مجموعة من الأنشطة لإدارة وتوظيف وتنمية العناصر البشرية العاملة في المؤسسة بما يحقق أهداف المؤسسة والأفراد بالكفاءة المطلوبة.

### 3. مهام ومسئوليات إدارة الموارد البشرية:

إن إدارة الموارد البشرية في معناها الشمولي تعني أساساً اتخاذ القرارات في كل ما يتعلق بأنشطة العنصر البشري داخل المنظمة، وهي بالتالي تهتم بوضع وتنفيذ سياسات وبرامج تكفل بناء تنظيم تسوده العلاقات الإنسانية التي تثمر تعاوناً وثيقاً يحقق أهداف المنظمة، وتتوزع مهام إدارة الموارد البشرية في أربعة محاور هي:

#### 1. الحصول على الموارد البشرية، ويتضمن هذا المحور (أبوشيخة، 2010: 31):

- تحليل وتصميم الوظائف.
- تخطيط الموارد البشرية.
- الاختيار والانتقاء.

#### 2. مكافأة الموارد البشرية، ويشمل هذا المحور:

- نظام المكافآت والتعويض.
- نظام خدمات الموظفين.

#### 3. تنمية الموارد البشرية، ويشمل هذا المحور:

- تقييم الأداء.
- التدريب والتنمية.
- تخطيط وتطوير المسار الوظيفي.
- انضباط العاملين.

#### 4. العلاقات العمالية والسلامة المهنية.

والجدول التالي يوضح ملخصاً لمسئوليات تنمية الموارد البشرية وفقاً للمستويات الإدارية:

### جدول رقم (1)

#### مسئوليات تنمية الموارد البشرية وفقاً للمستويات الإدارية

المستوى الإداري	مسئوليات تنمية الموارد البشرية
الإدارة العليا	وجود رؤية مستقبلية واضحة عن مفهوم التنمية البشرية وضع الهيكل والسياسات والخطط طويلة الأجل توفير الموارد المالية اللازمة تحديد مواصفات وتكلفة الجودة المطلوبة



المستوى الإداري	مسئوليات تنمية الموارد البشرية
الإدارة الوسطى	التنظيم والتوجيه المشاركة والتدريب
الإدارة الإشرافية والقوى العاملة	المشاركة في وضع خطط وسياسات تنمية الموارد البشرية المشاركة في اختيار العنصر البشري الكشف عن الاحتياجات التدريبية متابعة الأداء الفعلي تحديد التكاليف المباشرة وغير المباشرة

المصدر: أحمد، محمد سمير (2009)، "الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية"، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص 80

#### 4. العلاقة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية:

تعتبر العملية التدريبية أساس تنمية الموارد البشرية في المنظمات، ولذا أصبحت محل اهتمام الباحثين والمخططين في مختلف المستويات الإدارية، فالموارد البشرية في أية منظمة تعتبر العنصر الحيوي في العملية الإنتاجية وتتأثر بها باقي عناصر الإنتاج، أضف إلى ذلك أنه ثبت أن معدلات النمو للمنظمات المختلفة تتغير حسب نوعية وحجم الموارد البشرية الموجودة بهذه المنظمات (أبوشيخة، 2010: 387).

وأصبح من المؤكد أن الموارد البشرية المتميزة لا تظهر فجأة أو عرضاً، كما أنه من النادر ما تتوفر قيادات إدارية عن طريق النمو التلقائي، وإنما كل هذا يحدث نتيجة للدور الكبير الذي يلعبه التدريب المخطط لتنمية هذه الموارد للاستفادة منها على النحو المطلوب (عبدالباقي، 2001: 209)، ولذلك تزايدت في الآونة الأخيرة وفي ظل المتغيرات العالمية الجديدة رغبة الإدارة في الكثير من المنشآت بأن يوجه المسئولون عن تنمية الموارد البشرية أنشطتهم وبرامجهم وكذا الاعتمادات المالية نحو التدريب لما وجدوه من أثر إيجابي، فمن طريق التدريب يمكن تحقيق نتائج وأهداف محددة يمكن قياس مردودها بشكل واضح (أحمد، 2009: 97).

ولقد انعكست هذه الحقائق في زيادة الإنفاق في التعليم والتدريب والتأهيل خاصة خلال العقود الأخيرة باعتبار ذلك عملية استثمارية منتجة ذات مردود عالي، يتم فيها تطوير العنصر البشري من خلال إكسابه المعارف والخبرات والمهارات في مختلف المجالات ويؤدي ذلك لتنمية قدرات رأس المال البشري في استيعاب التطورات العلمية والتقنية وتكنولوجيا المعلومات، واستخدام الأجهزة الحديثة بفعالية وكفاءة.

إن العالم الآن يشهد ثورة تدريبية تنظمها المؤسسات المختلفة، وهذا لم يأتي من فراغ، فالتدريب أصبح ضرورة حتمية ولازمة لتطوير قدرات العنصر البشري بما يتلاءم مع التقدم الحاصل في جميع المجالات.

ومما سبق يمكن تلخيص العلاقة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية في النقاط التالية (الشيخ:2008:12):

1. يعمل التدريب على تحسين مهارات ومعارف عناصر الموارد البشرية؛ الأمر الذي ينعكس في سرعة تنفيذ المهام والعمليات الموكلة إليهم، ومن ثم الحصول على الناتج المرغوب.
2. التدريب يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية، وهذا من خلال شعورهم بأهميتهم من طرف إدارة مؤسساتهم عندما يكونون محور البرامج التدريبية، مما يدفعهم إلى العمل بكامل قدراتهم.
3. يهدف التدريب إلى تأقلم العمال مع المستجدات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، والمتعلقة بالمهام والوظائف المنوطة بهم.
4. يقود التدريب إلى خلق القدرة لدى العمال المتدربين على تحمل المسؤولية والمبادرة.
5. يؤدي التدريب إلى ضمان سلامة العمال من خلال تقليل حوادث العمل، وهذا بفعل تأثير التدريب على استخدام الآلات والتحكم في استعمالها.

## المبحث الثاني التدريب

1. مقدمة
2. مفهوم التدريب
3. أهمية التدريب
4. أهداف التدريب
5. أنواع التدريب
6. أساليب التدريب
7. عناصر النظام التدريبي
8. مراحل العملية التدريبية

## المبحث الثاني التدريب

### 1. مقدمة:

يعتقد البعض أن التدريب نوع من الرفاهية العلمية أو العملية، ويؤمن البعض بأن التدريب ضرورة حيوية لا بد منها، وفي ظل المتغيرات الدولية والانفتاح الاقتصادي والتطورات العلمية والتكنولوجية والتقنية التي يشهدها العالم، وما قد ينتج عنها من تغيرات سريعة في المفاهيم الاقتصادية والمهن ووسائل وفنون الإنتاج ، فقد استشعرت جميع البلدان المتقدمة والنامية الحاجة إلى ضرورة تزايد الاهتمام بالتدريب بكافة أشكاله، من أجل تنمية مهارات الأفراد في سبيل مواكبة التطورات السريعة والتكيف مع احتياجات سوق العمل.

وفي السنوات الأخيرة ازدادت الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات على صعيد الجودة والتكلفة والوقت وهذا ألقى بظلاله على هذه المؤسسات فأصبح مقياس التنافس على ما لديها من رأس مال بشري مما استلزم زيادة المخصصات التي تنفقها هذه المؤسسات على التدريب من أجل تنمية وتطوير الأفراد ليسهمون في تعزيز القدرة التنافسية لمؤسساتهم (مصطفى، 2008: 273) .

### 2. مفهوم التدريب:

تعدد مفاهيم التدريب، فقد تناولها الباحثون والمختصون من جوانب مختلفة حسب وجهات نظرهم، ولعل أبرز مفاهيم التدريب ما يلي (أبوشيخة، 2009: 388):

1. عملية منظمة مستمرة لإكساب الفرد معرفة أو مهارة أو قدرة لازمة لأداء مهمة معينة أو بلوغ هدف محدد.

2. عملية منظمة تهدف إلى الارتقاء بالفرد ومساره الوظيفي والمنظمة التي يعمل بها.

3. " النشاطات المصممة لتقدم للمتدرب المعرفة والمهارة التي يحتاجها لوظيفته الحالية".

(Mondy & Noe, 2005: 202).

4. هو الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات ومهارات واتجاهات المتدربين لجعلهم يؤدون أعمالهم بفاعلية وكفاءة (الطعاني، 2010: 15) .

5. مزيج من العمليات تهدف لتنمية قدرات الأفراد، تبدأ بتخطيط التدريب بمروراً بتصميم وتنفيذ التدريب وانتهاءً بتقييم التدريب (مصطفى، 2008: 270).

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن هناك الكثير من النقاط المشتركة في مفهوم التدريب ويمكن القول أن التدريب عملية مخططة تهدف إلى إكساب الأفراد المهارات والمعارف والاتجاهات بما يحقق أهداف المنظمة والأفراد.

### 3. أهمية التدريب:

يعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد وتنمية الكوادر البشرية، بواسطته يتحسن الأداء وتزيد الإنتاجية، لذلك أصبح التدريب استثماراً يحقق عوائد ملموسة للمنظمات.

وتزايدت أهمية التدريب في العصر الحديث، حيث أصبح ضرورة ملحة نظراً للتطور المتسارع في كافة المجالات والمهن، وهذا يضع الفرد والمنظمة أمام مسؤوليات وأعباء جديدة وللوفاء بهذه الالتزامات الجديدة لا بد من إعداد الأفراد للقيام بوظائفهم بفاعلية وكفاءة، لذلك يركز التدريب على تطوير وتجديد وإضافة المهارات بما يحقق أداء أفضل للأفراد والمنظمة (الطعاني، 2010: 21)، ويمكن أن تبرز أهمية التدريب من خلال النقاط التالية:

1. التطورات العلمية المتواصلة في طرق الإنتاج وما يتطلبه سوق العمل من اطلاع الأفراد على هذه التطورات.

2. التطورات التكنولوجية المتسارعة والتي أدت إلى استحداث تخصصات علمية ومهارات فنية مثل :

- أعمال البرمجة واستخدام الحاسوب والانترنت.
  - نظم المعلومات وتحليل البيانات.
  - أساليب اتخاذ القرارات باستخدام بحوث العمليات.
  - التطور التنظيمي وما يتصل به من خبرات في البحوث والتدريب.
3. التطور في هيكل القوى العاملة على جميع المستويات يجعل العملية التدريبية لازمة لمصاحبة هذه التغيرات.

4. تغير دوافع الأفراد واتجاهاتهم ، وتأثر الإنتاج بهذه التغيرات يجعل التدريب ذا أهمية لتعديل السلوك وتطوير المفاهيم .

ومما سبق من الواضح أنه إذا ما أرادت المنظمات في زمن تطور العلوم والتكنولوجيا مواكبة المتغيرات والتأقلم باستمرار لا بد من اعتماد نظام التدريب، فهو يعتبر أحد الوسائل المهمة لتزويد العنصر البشري بالمهارات الجديدة والطرق الحديثة والاستراتيجيات التي تؤهله للانخراط بسوق العمل ومواكبة الجديد من التقنيات(العزاوي، 2009: 20).

### 4. أهداف التدريب:

تتمثل الأهداف الرئيسية للتدريب في تزويد الفرد بالمعلومات والأساليب والمهارات التي تمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية، وإذا تم تحديد الهدف من التدريب فيعتبر ذلك تحقيقاً لخطوة مهمة نحو فهم الأساليب والوسائل التي من خلالها يمكن الوصول إلى مثل هذه الأهداف (سلطان، 2003: 23).

ويمكن إجمال أهداف التدريب في النقاط التالية (الكبيسي، 2005:233):

1. إكساب المتدربين المعرفة اللازمة للعمل الذي يمارسه.
  2. تنمية وتطوير مهارات والسلوكيات والأساليب الوظيفية للإسهام في زيادة الكفاءة للأفراد والمنظمة.
  3. إتاحة الفرص للابتكار والإبداع والتجديد لمواكبة التطور التكنولوجي في العمل.
  4. زيادة الاستقرار بالعمل عن طريق زيادة الخبرات وإتاحة الفرص للعاملين لشغل وظائف جديدة ورفع مستوياتهم.
- ويرى الباحث أن أهداف التدريب لا تنحصر في زيادة المعارف و تنمية المهارات لكي يؤدي الأفراد ووظائفهم بشكل جيد، بل هناك أبعاد أكثر عمقاً تتمثل في ربط التدريب بأهداف المنظمة الإستراتيجية لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والوصول إلى المنافسة.

#### 5. أنواع التدريب:

تختلف أنواع التدريب تبعاً للمعيار المتخذ في تصنيف التدريب، ويمكن اتخاذ المعايير التالية أساساً لتصنيف أنواع التدريب:

##### 1. التدريب وفقاً لوقت التنفيذ:

• التدريب قبل الخدمة: ويشمل مختلف أنواع التدريب التي يشارك فيها الفرد قبل تعيينه في الوظيفة، والهدف من هذا النوع من التدريب تهيئة الموظف لظروف العمل الجديدة (أبو شيخة، 2010: 395).

• التدريب بعد التعيين مباشرة: ويشمل التدريب أثناء فترة التجريب وما بعدها مباشرة والهدف من هذا النوع من التدريب التعريف بالمنظمة والأعمال التي يجب أن يقوم بها الموظف، وذلك لإيجاد التوافق اللازم بين الموظف والوظيفة (الخليفات، 2010:92).

• التدريب أثناء الخدمة: ويشمل كل أشكال التدريب التي يخضع لها الأفراد بعد تثبيتهم في العمل حتى انتهاء خدمتهم، ويهدف هذا النوع من التدريب إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمهارات اللازمة لأداء وظيفته بالشكل المطلوب، ثم يأخذ التدريب أشكالاً أخرى مثل التدريب لرفع المستوى وتنمية المهارات وذلك لمواكبة التغيرات والتقنيات الجديدة في العمل (الخليفات، 2010:93).

##### 2. التدريب وفقاً للمكان:

• التدريب داخل العمل: ويكون المدرب والمتدرب في نفس مكان و بيئة العمل العادية، ويتولى المدرب تصحيح أخطاء المتدرب وتدريبه على الأساليب والطرق المستخدمة في العمل، وعادة

ما يكون المدرب من مسؤولي المنظمة، ومن أشكال هذا التدريب التدوير الوظيفي (أبوشيخة، 2010: 394).

• التدريب خارج العمل: ويكون بخروج الموظف من مكان عمله، والتحاقه بدورة تدريبية خارج المنظمة ،وقد يكون التدريب خارج حدود الدولة (الخليفات، 2010: 93).

3. التدريب وفقاً لعدد المتدربين:

• التدريب الفردي: أي تدريب كل فرد على حدة ، والهدف منه إعداد الموظف أو تحسين أداءه وتستخدم فيه أساليب متنوعة من التدريب (أبوشيخة، 2010: 394).

• التدريب الجماعي: وهو عبارة عن مجموعة موظفين يتم تدريبهم في نفس الوقت وقد يكون في المنظمة أو في مركز تدريب خارج المنظمة ، ويعمل هذا النوع على إفادة المتدربين من خبرات بعضهم البعض ، نتيجة وجودهم في مكان واحد أثناء فترة التدريب (موسى، 25: 2007).

4. التدريب وفقاً للمجال:

• التدريب الفني والمهني: يهتم هذا النوع من التدريب بالمهارات اليدوية والميكانيكية ومن أمثلتها أعمال الكهرباء، والنجارة، والسمكرة، واللحام، والصيانة، وغيرها.

• التدريب التخصصي: ويتضمن التدريب على معارف ومهارات أعلى من الوظائف الفنية والمهنية وعادة تشمل الأعمال المحاسبية وهندسة الإنتاج والصيانة وغيرها من التخصصات.

• التدريب الإداري: ويهتم هذا التدريب بالمعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لشغل المناصب الإدارية بكافة المستويات (الدنيا والوسطى والعليا)، وتشمل المعارف عمليات التخطيط والتنظيم وحل المشاكل واتخاذ القرارات والرقابة والتوجيه (السكارنة، 2009: 132).

6. أساليب التدريب:

تتعدد الأساليب المستخدمة في التدريب، ويمكن للمنظمة اختيار أسلوب التدريب بما يخدم أهدافها، وفيما يلي نعرض بإيجاز عدداً من أساليب التدريب الأكثر شيوعاً:

1. المحاضرة: يعتبر أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب استخداماً في نقل المعارف والآراء من طرف واحد إلى مجموعة صغيرة أو كبيرة من المستمعين، وأهم ما يميز هذا الأسلوب الكم الكبير من المعلومات الذي يتم نقله في وقت قصير (Kroehnert, 2006: 75).

2. العصف الذهني: يقوم هذا الأسلوب على المناقشة الجماعية ويقوم المدرب بتشجيع أفراد المجموعة على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار حول قضية معينة خلال فترة قصيرة، وتجل هذه الأفكار ، وفي النهاية يتم تحليلها ومناقشتها ويساهم هذا الأسلوب في تطوير مهارات التفكير (أبوشيخة، 2010: 450).

3. مناقشة الخبراء: لقاء يتم بين عدد من الخبراء وبين المتدربين ويقوم فيه الخبراء بالإجابة عن الأسئلة التي يطرحها المتدربون والتي ترتبط بموضوعات هؤلاء الخبراء وتخصصاتهم ، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يلاءم التدريب على الاستراتيجيات المعرفية أو في تغيير الاتجاهات (موسى،2007:52).
4. المؤتمرات والندوات: المؤتمر عبارة عن لقاء يتم فيه تحديد لجنة لتحضير المؤتمر وموضوعه والمتدربون وتوجه دعوات للباحثين لإعداد بحوثهم وأوراقهم ،ويتولى المدرب تنظيم إلقاء الكلمات وتنسيق الأسئلة ووضع الاستنتاجات، أما الندوة عبارة عن مجموعات صغيرة من الأفراد يتم تقسيمها ،يسند لكل منها بحث جانب معين من المشكلة العامة ، وبعد وقت محدد تطرح كل مجموعة استنتاجاتها ، يلي ذلك مناقشة هذه الاستنتاجات من قبل المشاركين (نصرالله،2002 :236).
5. تمثيل الأدوار : طريقة تتمثل في تقديم حالة عملية للمتدربين، وبعد استيعاب المتدربين لهذه الحالة يقوموا بتمثيل ادوار الشخصيات التي تتبع من مواقف متعددة، وتنتهي الحالة بمجموعة من الأسئلة للمناقشة لإثراء جعبة المتدربين بالخبرة اللازمة (مصطفى،2008 :303)، ولضمان نجاح تمثيل الأدوار يتطلب ذلك وجود ثقة ومعرفة عند المتدربين بالأشخاص الذين سيتم التفاعل معهم، لذلك يفضل استخدام هذا الأسلوب في وقت متأخر من التدريب بعد أن يتم التعارف بين المشاركين (Dolasinski and others,2004:112).
6. ترميم السلوك: يعتمد هذا الأسلوب على نظرية التعلم بالملاحظة ،حيث يقوم المدرب بأداء عمل معين، ثم يطلب من المتدربين إعادة هذا العمل، وقد يصاحب هذا الأسلوب عرض فيديو أو معلومات مرئية، ويطلب من المتدربين تقليد ما يرونه.
7. تدريب الحساسية: وفق هذا الأسلوب يتم تقسيم المتدربين إلى مجموعات تتكون من (8-12 فرداً)، ويتم إيجاد الظروف المقاربة لأجواء العمل، ومن خلال تفاعل المتدربين في حل مشكلات العمل ،تتضح ردود أفعالهم وطريقة تواصلهم مع زملاءهم، مما يساعد المدرب على اخذ الملاحظات اللازمة لتعديل السلوكيات الخاطئة .
8. دراسة الحالة: وهذا الأسلوب عبارة عن تقديم مشكلة واقعية لمجموعة من المتدربين، وإعطاءهم المعلومات حول هذه المشكلة، ومن ثم يطلب منهم تقريراً يشمل تحليلاً للمشكلة بالإضافة إلى طريقة حلها،والهدف من هذا الأسلوب تنمية قدرات الأفراد على التحليل والتفكير البناء لاتخاذ القرارات المناسبة حسب الموقف.
9. التطبيق العملي: وفيه يقوم المدرب بأداء عمل معين أمام المتدربين ويقوم بشرح خطواته نظرياً وعملياً أثناء مراحل الأداء،دون مشاركة المتدربين في أداء العمل ولكن يسمح لهم المناقشة والاستفسار (الخليفات،2010:97-100).



10. المحاكاة: يتم التدريب في هذا الأسلوب على نموذج مشابه بدرجة كبيرة للأصل، وضمن ظروف مشابهة للعمل أيضاً، ويسمح هذا الأسلوب للمتدربين بتطبيق الجوانب العملية بشكل كبير.

11. المباريات الإدارية: يقوم هذا الأسلوب من التدريب بتقديم المعلومات الكافية عن مشكلة معينة لمجموعة من المتدربين ويطلب منهم الوصول للحل الصحيح، ويفوز المتدرب الذي يصل للحل الصحيح قبل غيره، ويثير هذا الأسلوب نوع من الحماسة والتنافس بين المتدربين (أبو شيخة، 2010: 450-452).

### 7. عناصر النظام التدريبي:

يعرف النظام على أنه مجموعة من الأجزاء المتناسقة والتي تتفاعل فيما بينها، ويكون نتيجة هذا التفاعل مخرجات أفضل من مخرجات الأجزاء المتناثرة (الطعاني، 2010: 131). ومن خلال تعريف النظام يتضح أن العملية التدريبية عبارة عن نظام متكامل يتكون من مجموعة من العناصر تتفاعل فيما بينها، وترتبط بعلاقات تؤثر على بعضها البعض، ويكون محصلة التفاعل مخرجات ذات قيمة، ويحتوي النظام التدريبي على المكونات التالية:

1. المدخلات

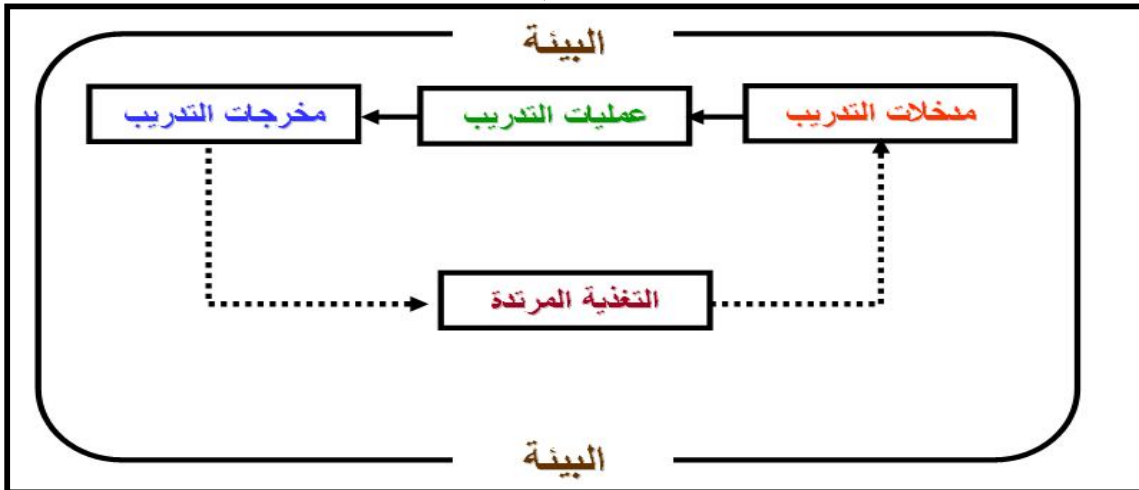
2. العمليات

3. المخرجات

4. التغذية الراجعة.

شكل رقم (3)

التدريب كنظام متكامل

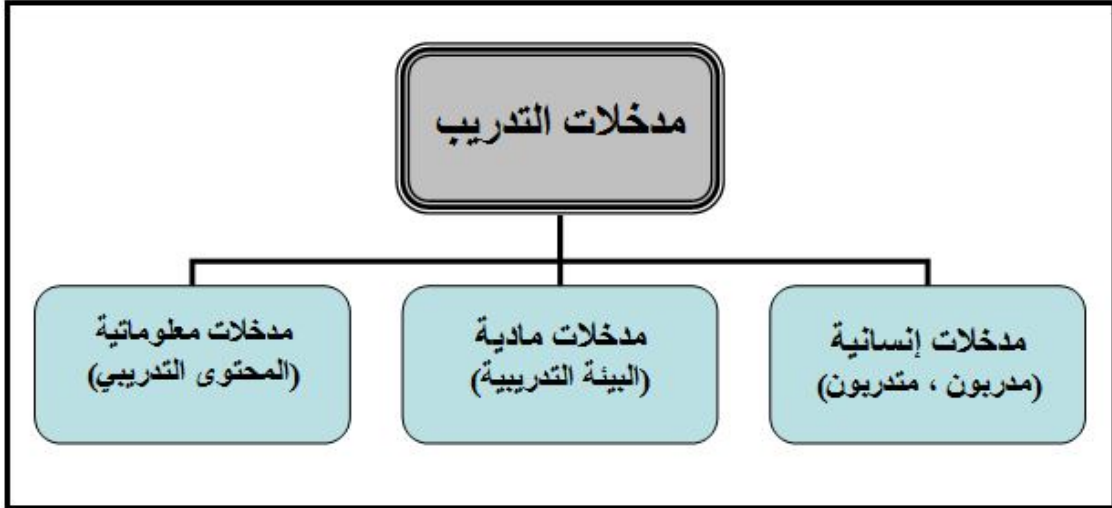


المصدر: المدهون، محمد إبراهيم (2005)، "إدارة و تنمية الموارد البشرية"، غزة: إبداع للطباعة والنشر، ص80.

## 1.7 المدخلات:

وهي تلك المفردات التي يراد إخضاعها لعمليات محددة وذلك لإضافة خصائص جديدة عليها، وهناك ثلاثة أنواع من المدخلات (العزاوي، 2009:66):

شكل رقم (4)  
مدخلات النظام التدريبي



المصدر: السكارنة، بلال خلف (2009)، "التدريب الإداري"، عمان: دار وائل للنشر، ص 62 .

1. المدخلات الإنسانية: وتتكون من كافة الأفراد المشاركين في العملية التدريبية، وتختلف مواصفات هؤلاء الأفراد باختلاف البرامج التدريبية، ويعتبر المدربون والمتدربون أهم المدخلات الإنسانية في النظام التدريبي.

• المدرب: إن فاعلية كثير من البرامج التدريبية تعتمد بشكل مباشر على كفاءة المدربين، على الرغم من وجود الكثير من العوامل التي تؤثر في التدريب، إلا أن المدرب يعتبر المحور الرئيسي في نجاح العملية التدريبية، لذلك لابد من العناية باختيار المدربين الأكفاء للمساهمة في سير البرنامج التدريبي وفق الخطة الموضوعية (أبوشاويش، 2005:234).  
والمدرب هو الشخص الذي يقوم بنقل المعلومات والخبرات والمهارات إلى المتدربين ، لذلك لابد التحقق من كفاية المدرب لضمان نجاحه في عمله، وكفاية المدرب هي إلمامه بجميع المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بمجاله بالإضافة لقدرته على أداء الوظائف المطلوبة منه في التدريب.

وفيما يلي بعض القدرات والمهارات اللازم توفرها في المدرب (الطعاني، 2010:103):  
أ. القدرة التعليمية والتدريبية: يقصد بها القدرة على نقل المعلومات والخبرات للآخرين،  
وبمعنى آخر أن يجيد فن الاتصال والتواصل مع المتدربين ،وهذا يتطلب فهمه الأساليب  
التدريبية الحديثة وطرق استخدامها.

ب. المهارات الاجتماعية: وهي قدرة المدرب على الاختلاط بالناس وتكوين علاقات إنسانية  
معهم والتي من خلالها يستطيع التعرف من المتدربين على المعوقات التي تواجههم أثناء  
عملية التدريب.

ج. المهارات القيادية: وهي قدرة المدرب على التخطيط والتنظيم والمتابعة ،بالإضافة إلى  
قدرته على ضبط الأمور داخل قاعة التدريب.

د. المرونة والقدرة على التفكير الإبداعي: ويقصد بالمرونة إحداث التغيير في السلوك بما  
يخدم الهدف التدريبي في الوقت المناسب، وأن لا يكون عقل المدرب أسير فكرة معينة بل  
يستطيع إيجاد أفكار جديدة قابلة للتطبيق.

• المتدرب: وهو الشخص الذي توجد لديه فجوة أو نقص في جانب معين ، ومن خلال التدريب  
يتم إكسابه المعلومات والمهارات التي يحتاجها في ذلك الجانب، ولضمان فاعلية ونجاح  
التدريب، يجب تحديد معايير موضوعية لترشيح واختيار المتدربين ومن هذه  
المعايير: المؤهل، السن، التخصص الوظيفي، مدة الخدمة، الحاجة الفعلية للتدريب  
(مصطفى، 2008:292).

2. المدخلات المادية: وهي عبارة عن البيئة التدريبية، وتتكون من المباني بما فيها ممن قاعات  
التدريب والخدمات، وأجهزة وأدوات التدريب، والأموال اللازمة للإنفاق على مراحل التدريب  
المختلفة.

3. المدخلات المعلوماتية: وهي البيانات المتعلقة بالمنظمة التي يأتي منها المتدربين وتشمل  
الأهداف والسياسات والمشكلات الخاصة بالمنظمة (العزاوي، 2009:66)، وأخرى خاصة  
بالتدريب وهي عبارة عن المحتوى التدريبي النظري والعملية ويشمل (درة والصباغ، 2008:321):

- المعلومات والمعارف المتعلقة بالعمل.
- المهارات والأساليب التي تسهم في تطوير الأداء.
- أنماط السلوك والاتجاهات المراد ترميتها.

## 2.7 العمليات:

يختص هذا الجانب بالمعالجة الفعلية للمتدربين، وفيه يتم تزويد المتدربين بالمعرفة والمهارة اللازمة، وذلك من خلال تنفيذ البرامج التدريبية المعدة ومتابعتها وتقويمها (الخليفات، 2010:47).

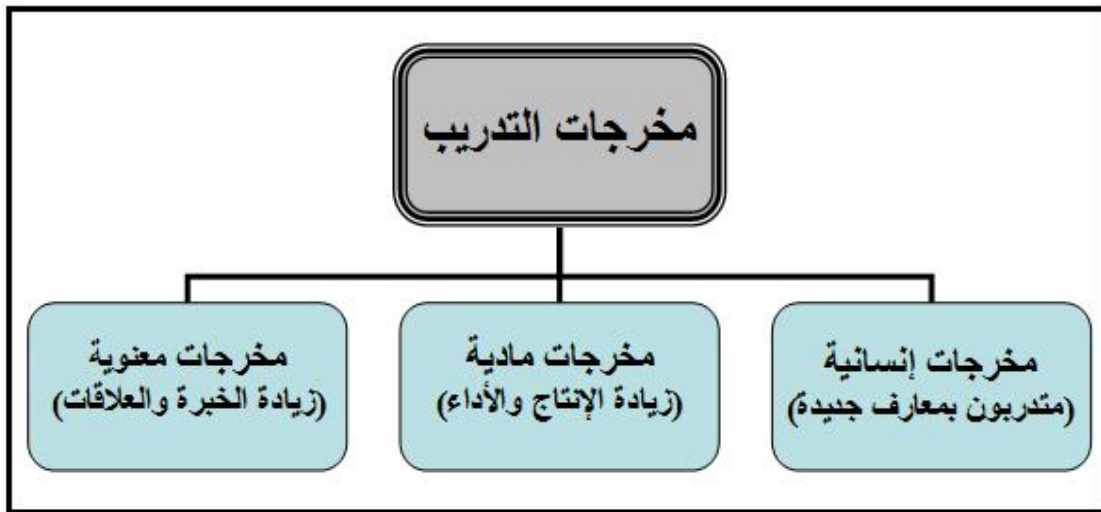
## 3.7 المخرجات:

وهي عبارة عن المدخلات التي خضعت لعمليات محددة فأصبحت مخرجات ذات قيمة أفضل وتتمثل في النتائج المتحققة من التدريب وعادة ما تكون على صورة اكتساب المتدربين معلومات ومهارات واتجاهات بما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية (الطعاني، 2010:140). ويمكن تقسيم المخرجات إلى ما يلي:

1. مخرجات إنسانية: وهي عبارة عن الأفراد بعد اكتسابهم مهارات ومعارف وخبرات جديدة وذلك نتيجة لإخضاعهم للتدريب.
2. مخرجات مادية: وتتمثل في تحسن الأداء وتخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية وتحقيق وفورات في الجهد والوقت نتيجة لما اكتسبه المتدربون من طرق وخبرات ومهارات جديدة.
3. مخرجات معنوية: وتتمثل في تغير الجانب النفسي والفكري لأفراد المنظمة نتيجة للتدريب، وذلك من خلال تحسين وجهة نظر الأفراد تجاه المنظمة وزيادة ولائهم لها وتعديل بعض السلوكيات والاتجاهات (الخليفات، 2010:48).

### شكل رقم (5)

#### مخرجات النظام التدريبي



المصدر: السكارنة، بلال خلف (2009)، "التدريب الإداري"، عمان: دار وائل للنشر، ص 62 .

#### 4.7 التغذية الراجعة:

وهي تلك المعلومات عن الأداء الفعلي والنتائج التي حققتها الأنشطة المختلفة للنظام التدريبي، ويتم مقارنة هذه النتائج بالأهداف الموضوعية للبرنامج ومعرفة مدى تحقيقها، ومن ثم معرفة نسبة نجاح البرنامج التدريبي، ومن خلال التغذية الراجعة يتم إدخال التعديلات اللازمة لتصحيح مسار البرنامج التدريبي حتى يحقق الأهداف المرجوة (الخليفات، 2010:52).

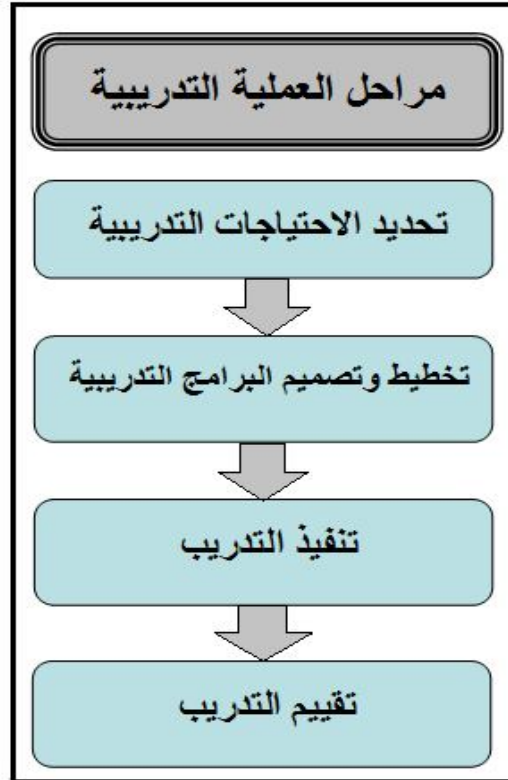
من خلال تعريف النظام التدريبي يرى الباحث أنه إذا نظرنا إلى العملية التدريبية كنظام متكامل فمن الطبيعي عند وجود أي خلل في مدخلات النظام التدريبي المتمثلة في ( المدرب والمتدرب والمحتوى التدريبي والبيئة التدريبية) فإن هذا الخلل سينعكس سلباً على مخرجات النظام التدريبي، وهذا ما تسعى هذه الدراسة لتوضيحه عملياً.

#### 8. مراحل العملية التدريبية:

إن التدريب كأى عملية منظمة، يمر وفق مراحل محددة يمكن توضيحها بالشكل التالي:

##### شكل رقم (6)

##### مراحل العملية التدريبية



المصدر: المدهون، محمد إبراهيم (2005)، "إدارة و تنمية الموارد البشرية"، غزة: إبداع للطباعة والنشر، ص 89.

## 1.8 تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن تحديد الاحتياجات التدريبية يعتبر من أهم المراحل في العملية التدريبية وذلك لكونه الخطوة الأولى في التدريب، وبناءً عليه سيتم تصميم البرنامج التدريبي، وإذا لم يتم تحديد الاحتياج الحقيقي للتدريب فإنه لن يصل إلى أهدافه المرجوة، وبالتالي ضياع الجهود والنفقات والوقت دون جدوى (أبوشاويش، 2005:234).

ويعرف الاحتياج التدريبي بأنه الفجوة بين المستوى الحالي لمعرفة ومهارة الفرد، والمستوى المطلوب لأداء وظيفته (الطعاني، 2010:103).

وبصفة عامة تركز مرحلة تحديد الاحتياجات على معرفة عدد ونوعية الأفراد الذين يحتاجون للتدريب، وكذلك المجالات المراد تدريبهم عليها، ويتم ذلك على ثلاثة مستويات أساسية وهي (الهيتمي، 2003:232):

1. مستوى الفرد: وتتمثل في تحديد ما يحتاجه الفرد من معارف ومهارات وقدرات.
2. مستوى الوظيفة: وتتمثل في تحديد المهارات والمعارف التي تتطلبها الوظيفة.
3. مستوى المنظمة: وتتمثل في معرفة الأقسام والإدارات التي تحتاج للتدريب.

وهناك عدة طرق لجمع المعلومات من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية وهي كالتالي:

1. المقابلة الشخصية: وهي عبارة عن توجيه أسئلة من قبل الخبير إلى المتدرب المحتمل لمعرفة ما يحتاجه من مجالات التدريب، ويعتبر من أنجح الوسائل لجمع المعلومات.
2. الاختبارات: وهي عبارة عن عقد اختبار لتقييم مدى معرفة ومهارة الأفراد للقيام بأعمال معينة، ويتم من خلالها معرفة نواحي القصور لدى الأفراد وإمكانية التعديل بالتدريب.
3. تحليل المشكلات وهي عبارة عن دراسة المشكلة مع الأفراد المعنيين بها واقتراح مجموعة من البدائل لحل هذه المشكلة ومن ثم اختيار الحل الأفضل من بينها والذي قد يكون التدريب.
4. دراسة السجلات والتقارير تظهر دراسة سجلات الأداء مواطن الضعف لدى الأفراد، وبالتالي فهي مصدر مهم من مصادر المعلومات لمسئولي التدريب، وعن طريقها يمكن تحديد نوع التدريب اللازم.
5. آراء العاملين: يرى تايلور أن الفرد هو الأقدر على تحديد نوع التدريب الذي يحتاج إليه لذلك أخذ رأي العامل في التدريب يجعل العامل أكثر اقبالاً على التدريب كما يؤثر ذلك على نجاح التدريب.

6. الاستشاريون:وهي لجوء المنظمة إلى جهات متخصصة في الاستشارات مثل المعاهد والجامعات والمراكز التدريبية المتخصصة وذلك للكشف عن الاحتياجات التدريبية في المنظمة (الخليفات،2010:69).

7. الملاحظة:وهي عبارة عن قيام مسئول التدريب بملاحظة أداء الموظف من أجل تحديد مواطن الضعف لديه والتي يمكن معالجتها عن طريق التدريب.

8. الاستبانة: وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة يتم وضعها من قبل مختصين ومن خلال إجابة الأفراد المستهدفين على هذه الأسئلة يتم التعرف على الاحتياج التدريبي لكل منهم وتعطي الاستبانة الفرصة للأفراد ليعبروا بصراحة عن احتياجاتهم التدريبية وذلك إذا توفرت السرية المطلوبة.

9. تقييم الأداء:وهي عملية مستمرة يخضع لها كل أفراد المنظمة ومن خلال تقييم أداء الأفراد يمكن الاستفادة من هذه المعلومات في تحديد الاحتياجات التدريبية وفي أمور أخرى كالمكافآت والترقيات وغير ذلك (الطعاني،2010:178).

والجدير بالذكر أن تحديد الاحتياجات التدريبية لا يقتصر على الطرق السابقة فقط، كما أن لكل طريقة ما يميزها عن الأخرى، وقد تلجأ المنظمات إلى استخدام أكثر من طريقة لتحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لما تقتضي الحاجة لذلك.

## 2.8 تخطيط وتصميم البرامج التدريبية:

تمر مرحلة تخطيط وتصميم البرامج التدريبية مجموعة من الخطوات يمكن إيجازها بما يلي:

1. تحديد أهداف البرنامج: يتم وضع أهداف البرنامج بناءً على الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها مسبقاً وبالتالي فإن الأهداف هي عبارة عن الغايات التي يؤمل تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي وبمعنى أدق هي ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم (أبوشاويش،2005:238).

2. وضع المنهاج التدريبي: ويقصد بالمنهاج التدريبي الموضوعات التي سيتم تدريب الأفراد عليها، ويتم وضع المنهاج التدريبي بما يتناسب مع الأهداف التدريبية مع مراعاة التسلسل المنطقي لهذه الموضوعات وواقعيتها ومواكبتها للمتغيرات الجديدة والأخذ بعين الاعتبار ملاءمتها لمستوى المتدربين (درة والصباغ،2008:321).

3. اختيار أسلوب التدريب: هناك العديد من الأساليب التدريبية التي تهدف إلى تزويد المتدرب بالمهارات والمعارف والخبرات، وتأخذ هذه الأساليب صوراً متعددة منها التدريب الفردي والجماعي وغير ذلك مما سبق ذكره عن أساليب التدريب، وتجدر الإشارة إلى عدم وجود

أسلوب مثالي للتدريب يصلح استخدامه بصفة عامة وإنما تختلف الأساليب المستخدمة وفقاً للظروف والمواقف والأهداف الخاصة بالمنظمة (الهيئي، 2003:238).

4. اختيار المدربين: إن نجاح البرنامج التدريبي يعتمد بشكل كبير على مدى كفاءة المدربين، فهم الركن الأساسي لفاعلية البرنامج التدريبي، فمهما كان محتوى البرنامج التدريبي ممتازاً، فإنه يموت بين يدي مدرب ضعيف لا يقدر على تنفيذه، والبرنامج التدريبي الضعيف يستطيع المدرب إن أحسن تدريبه أن يبيث فيه الحياة، ولذلك ينبغي مراعاة حسن اختيار المدربين ممن تتوفر فيهم الكفاءة و الخبرة والمهارة (نتيل، 2007:57).

5. تحديد مكان التدريب: قد يتم تنفيذ التدريب داخل المنظمة أو خارجها، ويرجع اختيار المكان المناسب للتدريب لمدى توفر إمكانيات التدريب من حيث: المدربين، وسائل التدريب، القاعات، الأدوات، الميزانية الكافية، فهذه العوامل تعتبر معياراً لتحديد مكان التدريب بالنسبة للمنظمة (الهيئي، 2003:240).

6. تحديد فترة التدريب واعداد الجدول الزمني للبرنامج التدريبي: لا يمكن القول أن هناك فترة زمنية نموذجية للتدريب، حيث تختلف المدة من برنامج لآخر تبعاً للمناهج التدريبي والأساليب المستخدمة والإمكانات المتاحة، وقد تقسم البرامج التدريبية من حيث الفترة الزمنية إلى:

- طويلة الأمد: وتكون عملية التدريب مستمرة ومخطط لها من قبل المنظمة لمواكبة التغيرات ومنافسة المنظمات الأخرى.

- قصيرة الأجل: وتكون لأهداف محددة، وتتمثل في تدريب عامل على آلة معينة أو تدريب الموظفين الجدد (أبو شاويش، 2005:247).

أما بالنسبة للجدول الزمني للبرنامج التدريبي فيجب أن ينظم كل الأنشطة بدءاً من وقت التدريب مروراً بفترة الاستراحة والنشاطات الترفيهية الأخرى، مع الأخذ بعين الاعتبار أن يكون الجدول مرناً، يقبل التعديل وفقاً للظروف والمستجدات.

7. توفير مستلزمات البرنامج التدريبي: من الأهمية بمكان قبل القيام بتنفيذ البرنامج التدريبي توفير كل الوسائل اللازمة للتدريب وتشمل (درة والصباغ، 2008:326):

- مكان التدريب والمرافق الأخرى .
  - الأدوات ووسائل العرض السمعية والبصرية اللازمة.
  - إعداد المطبوعات والنماذج اللازمة.
  - وسائل النقل إذا تطلب الأمر .
- وبالإضافة إلى الأمور السابقة لابد من تعيين منسق للإشراف على البرنامج التدريبي ومعالجة ما يظهر من مشكلات أثناء تنفيذ البرنامج.



### 3.8 تنفيذ التدريب:

في هذه المرحلة يتم إخراج البرنامج التدريبي الذي تم تصميمه إلى حيز الوجود، وعلى إدارة البرنامج أن تراعي بعض الأمور لضمان حسن تنفيذ البرنامج التدريبي منها (أبوشاويش، 2005:248):

1. الالتزام بتوقيت البرنامج والجدول الزمني له.
  2. التنسيق الجيد مع المدربين والمتدربين.
  3. توفير كافة التجهيزات في الوقت المناسب.
- إن هذه المرحلة مهمة وخطيرة في نفس الوقت، حيث يتبين من خلالها سلامة التخطيط والتصميم للبرنامج التدريبي، وينعكس نجاحها وفشلها إيجاباً وسلباً على عملية التقييم.

### 4.8 تقييم التدريب:

يعد تقييم التدريب أمراً ضرورياً للغاية، حيث أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بجميع مراحل العملية التدريبية بدءاً من تخطيط التدريب وصولاً إلى تنفيذ التدريب، وذلك للتعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية، ويعرف صادق تقييم التدريب بأنه الإجراءات المتبعة لقياس كفاءة وفعالية البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها والوقوف على مدى كفاءة المدربين والتغيير الحاصل للمتدربين (الخليفات، 2010:122)، ومن خلال التعريف السابق يمكن القول بأن تقييم التدريب يهدف إلى (نصرالله، 2002:238):

1. التحقق من سير التدريب وفق الخطة وذلك يشمل تقييم جميع مراحل البرنامج التدريبي.
  2. قياس كفاءة المدربين وقدراتهم على أداء مهامهم على أكمل وجه.
  3. تقييم النتائج المتمثلة بمدى إشباع الاحتياجات التدريبية، وذلك بقياس التغيير الحاصل في المعرفة والمهارة والسلوك لدى المتدربين.
  4. بيان نقاط الضعف والقوة في البرنامج التدريبي للاستفادة من ذلك في تطوير العملية التدريبية.
  5. التأكد من أن التكلفة تبرر النتائج التي تم الحصول عليها من تنفيذ البرنامج التدريبي
- ولقد طور كير باتريك نموذج لمستويات التقييم يعد الأكثر شيوعاً، وبناءً على تصنيف باتريك فإن مستويات تقييم التدريب هي (المدهون، 2005:124-122):

1. رد الفعل: حيث يتم قياس ردود فعل وانطباعات المشاركين تجاه البرنامج التدريبي من حيث المحتوى والمدربون والخدمات، ويمكن قياس رد فعل المشاركين عن طريق المقابلة أو الاستبيان أو الملاحظة.
2. التعلم: ويتم فيه قياس مستوى التغيير في المعلومات والحقائق والمهارات لدى المتدربين، ويمكن استخدام الاختبارات لمعرفة ذلك.

3. السلوك وفيه يتم تحديد التغيرات التي طرأت على اتجاه ونمط سلوك الأفراد نتيجة للتدريب، ويعتبر تقييم السلوك من أكثر المستويات صعوبة في التقييم، ويمكن معرفة التغير في السلوك من خلال تقييم أداء الفرد قبل التدريب وبعده.
4. النتائج: يهدف هذا المستوى إلى معرفة أثر التدريب على أداء الأفراد في موقع العمل، وانعكاس ذلك على تحسين الإنتاجية، وبالتالي معرفة أثر التدريب على المنظمة، ويتطلب هذا المستوى مراقبة الأداء لمدة كافية، إضافة لعزل العوامل المؤثرة الأخرى حتى تكون نتائج التقييم أكثر دقة.

## المبحث الثالث

### التدريب المهني

1. مقدمة
2. مفهوم التدريب المهني
3. أهداف التدريب المهني
4. أهمية التدريب المهني
5. أنماط التدريب المهني
6. أساليب التدريب المهني
7. الموازنة بين مخرجات التدريب المهني وسوق العمل
8. التحديات التي تواجه التدريب المهني في معظم الدول العربية وعلاقته بمتطلبات أسواق العمل

## المبحث الثالث التدريب المهني

### 1. مقدمة:

لقد ثبت بما لا يدع مجالاً للشك أن ثراء الأمم يعتمد بشكل رئيسي على كفاءة مواردها البشرية، وهذا ما يدل عليه تفوق أمم ذات موارد محدودة وأدمغة مرموقة، على أمم ذات موارد طبيعية وفيرة بما فيها مصافي البترول الكثيرة، لذلك عمدت كثير من الدول إلى الاستثمار في الموارد البشرية باعتباره الاستثمار الأعلى مردوداً والأكثر استدامة (عطوان، 2001:9).

ويتميز الوطن العربي بوفرة الموارد البشرية وبوجه خاص النسبة العالية من الشباب مقارنة مع الأقاليم الرئيسية في العالم، وإذا ما تم تحويل هذه الأعداد من عبئ ضاغط على الموارد الأخرى إلى طاقة منتجة وذلك من خلال تنمية القدرات والكفاءات الإنتاجية للأفراد، وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة، فسيكون ذلك له بالغ الأثر في لحاق الوطن العربي بركب الأمم المتقدمة (علي، 2009:2).

ويرى الكثيرين أن أحد الحلول العملية لاستثمار هذه الموارد البشرية يكمن في التعليم الفني والتدريب المهني حيث أن له دوراً مفصلياً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، باعتباره أحد الأدوات الرئيسية في تكوين الكوادر البشرية وأهم أسلحة مكافحة الفقر، فهو يؤثر بشكل كبير في متغيرات التشغيل والبطالة ودخل الفرد ومستوى المعيشة، والاهتمام بهذا النوع من التدريب بكافة أنواعه يشكل أحد المحركات الحقيقية التي تتمحور عليها ناتج عملية التنمية بمختلف أشكالها، كون التدرج بالمستويات من التعليم الأكاديمي وصولاً إلى التدريب المهني يتناسب وطبيعة فرص العمل التي تولدها القطاعات الاقتصادية والتي تتغير بتحول طبيعة العمل التي يفرزها الواقع الاقتصادي سريع التحولات وذلك بسبب الطفرات المصاحبة للتقنية وثورة المعلومات.

ويشكل التدريب المهني أحد أهم حلقات الوصل مع سوق العمل، فهو الذي يزود سوق العمل بالفنيين المهرة، وعليه فإن الاستثمار بالتدريب المهني يعد استثماراً من أجل المستقبل، وهذا الواقع يفرض على متخذي القرار أن يتعاطوا مع منظومة التدريب المهني بمثابة أحد العناصر المهمة لقيادة التغيير الذي يواكب احتياجات العمل، لذا لا بد من جهد دعوي وعمل متواصل مستند على رؤية إستراتيجية لتطوير التدريب المهني (مرشد، 2006:3).

## 2. مفهوم التدريب المهني:

يعتبر التدريب المهني بمثابة استثمار في الأفراد ضمن المفهوم العام للتدريب، ولكي يكون الاستثمار مجدداً ينبغي أن تكون العملية التدريبية هادفة وفعالة ، وهذا ما يسعى إليه التدريب المهني فهو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى إعداد القوى العاملة المؤهلة والمدربة ضمن المجالات المهنية والحرفية (منظمة العمل العربية، 2006:9).

وعرفت منظمة العمل الدولية التدريب المهني بأنه الإعداد الموجه للعمال في مستويات العمل الأساسية ، وهو غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة ، وقد يتم في مؤسسات خاصة بالتدريب أو في مواقع العمل أو بالمشاركة بينهما (مصطفى، 2001:31).

ويرى آخرون أن التدريب المهني عبارة عن تزويد الفرد بالمهارات والمعلومات والاتجاهات بالشكل الذي يصبح فيه قادراً على أداء عمل متكامل أو جزئي خاص بمهنة معينة، ومن ثم يصبح مؤهلاً لمزاولة تلك المهنة (عطوان، 2001:19).

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف التدريب المهني بأنه عملية إعداد أيدي عاملة ماهرة بتزويدهم بالمعلومات والمهارات اللازمة لأداء مهنة محددة.

## 3. أهداف التدريب المهني:

يمكن تصنيف أهداف التدريب المهني إلى أهداف عامة وأخرى خاصة كما يلي:

1. الأهداف العامة للتدريب المهني: يعتبر التدريب المهني عملية تنمية تخدم الفرد والمجتمع

على السواء ، لذلك يسعى التدريب المهني إلى تحقيق ما يلي:

- تلبية حاجات المجتمع من العمال المدربين.
- زيادة فرص اختيار المواطن لمهن الحياة.

وليس بالضرورة أن تكون هذه الأهداف العامة هي ما تسعى إليه كافة برامج التدريب المهني،

فهناك بعض القطاعات تسعى لتلبية احتياجات مهنية قصيرة الأمد (عطوان، 2001:19).

2. الأهداف الخاصة للتدريب المهني: تعتبر الأهداف الخاصة بمثابة الترجمة المباشرة لمفهوم

التدريب المهني، بمعنى أنه لا بد أن تكون مخرجات هذا النوع من التدريب قادرة على القيام

بواجبات المهن، ويمكن تلخيص الأهداف الخاصة للتدريب المهني في النقاط التالية:

- إعداد العمال المهنيين والمهنيين في كافة المجالات المهنية.
- إكساب الطلبة المعلومات النظرية والمهارات العملية لتحقيق مبدأ التكامل بين الناحية النظرية والعملية في المهن.
- إكساب الطلاب القدرة على أداء المهارات، وتنمية الاتجاهات السليمة لديهم كاحترام العمل وتحمل المسؤولية.

- رفع المستوى المهني للحرفيين والعمال في كافة القطاعات، لتحقيق مستويات أداء مرضية (جابر، 2001:29).

#### 4. أهمية التدريب المهني:

تكمن أهمية التدريب المهني فيما يلي (سالم، 2006:3):

1. يساهم التدريب المهني في دفع عجلة التنمية وتوفير فرص عمل للعاطلين بما يتناسب وحاجات سوق العمل.
2. إعطاء قيمة إضافية للمتدربين لتحقيق الأهداف التنموية في قطاع العمل.
3. يعتبر وسيلة هامة للتحويل نحو العمل، إذ يساعد التدريب المهني على إعطاء برنامج عملي ومتكامل يساهم في خلق عمالة متكاملة ومدربة.
4. تقديم الخطوات الأولى والمناسبة لسياسة الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.
5. تقديم التأهيل الملائم للعديد من الفئات المهمشة والفئات التي تجد صعوبة في الدخول إلى سوق العمل كالنساء والأشخاص من ذوي الحاجات الخاصة.

#### 5. أنماط التدريب المهني:

يتم تنفيذ التدريب المهني بشكل رئيس من قبل المؤسسة المعنية الأنماط التالية:

1. النمط المركب: يركز هذا النمط على المزاجية بين التدريب في مراكز التدريب المهني المتخصصة ومواقع العمل لمدة محددة يعقبها فترة من الممارسة تحت إشراف لتؤهل الملتحق للوصول إلى المستوى المهني المطلوب، ويسمى هذا النظام التلمذة المهنية.
2. النمط المؤسسي: يركز هذا النظام على التدريب في مركز التدريب المهني طيلة مدة التدريب، ولا تشمل متطلبات هذا النمط قضاء فترة من الممارسة في مواقع العمل ، وتتكون الخطة الدراسية من المكونات الرئيسية الآتية:  
أ. المحتوى النظري ويشمل:

- مواد ثقافية عامة مشتركة مع مسار التعليم المهني.

- مواد العلوم المهنية وتتكون من الرسم الهندسي وعلوم المهنة والسلامة المهنية والعلوم المنزلية للإناث.

ب. المحتوى العملي: ويشمل التدريب العملي على الأدوات والآلات الخاصة بالمهنة بالإضافة إلى تنمية المهارات المتعلقة بالأداء (جابر، 2001:26).

3. النمط الموقعي: وفيه يقضي الملتحق فترة التدريب بكاملها في موقع العمل، مع إمكانية التنقل في العمل نفسه لتلقي التدريب المناسب (مصطفى، 2001:32).

#### 6. أساليب التدريب المهني:

إن أساليب التدريب يجب أن تكون مناسبة لنوع التدريب ولإجراء التدريب ، ولكل أسلوب سلبيات وإيجابيات ،وليس ثمة أسلوب تدريب مثالي واحد يصلح لكل المتدربين والظروف والمواقف، لذلك تتوافر مجموعة متنوعة من أساليب التدريب، ويمكن اختيار أسلوب التدريب المناسب وفقاً للعوامل أو المعايير التالية(الهيئي، 2003: 230-238):

1. الهدف الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه.

2. المدربون المتاحون.

3. مستوى المتدربين.

4. عدد المتدربين.

5. المادة التدريبية.

6. فترة التدريب .

7. التكاليف.

ومن الأساليب الأكثر شيوعاً في التدريب المهني ما يلي:

1. المحاضرة: يمكن تعريف أسلوب المحاضرة بأنه حديث يقدمه فرد لمجموعة ما ، وقد يتبع هذا

الحديث نقاش ويستخدم هذا الأسلوب في التدريب المهني للأهداف التالية:

• تعريف المتدربين بالأساسيات النظرية ومصادر التعلم الخاصة بالموضوع.

• إعطاء توجيهات عن الإجراءات المستخدمة في الأنشطة اللاحقة.

• توضيح كيفية تطبيق القواعد أو المبادئ أو المفاهيم.

• المراجعة أو التوضيح أو التأكيد أو التلخيص.

2. التطبيق العملي: بموجب هذا الأسلوب يقوم المدرب بأداء عمل ما أمام مجموعة الأفراد

المتدربين مع شرح نظري وعملي لمراحل أداء العمل وإجراءاته، دون أن يشارك المتدربون في

أداء العمل، لكي يسمح لهم بالمناقشة والاستفسار، ثم بعد ذلك يقوم المتدربون بتطبيق ما

تعلموه، ويتميز هذا الأسلوب بسهولة وقلّة تكاليفه، وقدرته على استيعاب عدد كبير من

المتدربين، بالإضافة إلى أنه يتميز بتثبيت المعلومات والمهارات لدى المتدربين بدرجة أكبر من

الأساليب النظرية، وبشكل عام يستخدم هذا الأسلوب في تدريب العمال الحرفيين الصناعيين

الذين في العادة يحتاجون إلى مهارات يدوية أو استخدام الآلات والمعدات (أبوشاويش، 2005: 241).

3. المحاكاة: وفقاً لهذا الأسلوب يقوم المتدرب بالتدريب على الأدوات التي يتوقع أن يمارسها في عمله ، و يتم خلق أو محاكاة الظروف التي سوف يعمل في ظلها الفرد، وتتميز هذه الطريقة بإمكانية تحقيق المزايا المترتبة على التدريب أثناء العمل بالإضافة إلى تقليل المخاطر المترتبة على إمكانية الممارسة الفعلية لبعض المهن حيث يتم التدريب في غرف منفصلة مع وجود نفس المعدات التي سوف يستخدمها الفرد في وظيفته الفعلية بالتدريب، ويترتب على ذلك ما يلي (ديسلر، 2003: 275):

- زيادة درجة الأمان من خلال تجنب المخاطر التي قد تحدث بسبب أخطاء المتدربين وسط بيئة العمل الفعلية.
- صقل مهارة التعلم لدى المتدربين، من خلال إفساح المجال أمامهم للتعلم من أخطائهم دون التأثير على سير العمل.
- خفض النفقات في بعض الحالات، حيث لا تعدو تكلفة هذه الطريقة إلا أن تكون مبالغ قليلة مقابل تكاليف الصيانة وإصلاح المعدات التي قد تتلف بسبب أخطاء المتدربين.

4. التلمذة (المهنية والصناعية): تعبير يقصد به تعلم الشخص حرفة ما بالعمل تحت إشراف صانع ماهر أو مهني محترف، وعُرفت التلمذة المهنية التقليدية منذ أقدم العصور وهي عبارة عن شكل من أشكال التدريب الحرفي الميداني تنظمه العادات الاجتماعية والتقاليد حيث يتم عقد اتفاق مصلحة بين المدرب (صاحب العمل) والمتدرب (التلميذ)، وينتشر هذا النوع من التدريب بشكل غير رسمي في الدول النامية بما لا يقل عن 60% من قوة العمل في المدن. وقد طرأ تغيير كبير على مقومات التلمذة الصناعية في الفترة ما بين أواخر القرن الثامن عشر ومنتصف القرن التاسع عشر؛ إذ يسرت الآلات التي تعمل بالطاقة للعمالة غير الماهرة تأدية أعمال كانت تعتمد على المهارات اليدوية كالحياكة وصناعة النسيج، غير أن مجالات جديدة للتدريب بدأت في الظهور، خصوصاً في أوساط مشغلي الآلات، وفنيي الكهرباء، وخرطي المعادن، وصانعي قطع الغيار.

ولقد بلغ التطور في التلمذة المهنية والصناعية ذروته في دول أوروبا الوسطى كألمانيا والنمسا وسويسرا بما يعرف بالنظام الثنائي المزدوج حيث يجمع هذا النوع ما بين التدريب في مراكز تابعة للدولة وأخرى في مواقع العمل وذلك تحت إشراف الدولة ويدفع للمتدرب راتباً شهرياً وحسب الخطة فإن التلميذ أثناء فترة تدريبه يقوم بأعمال إنتاجية متقدمة.



وانتقل التقدم في مجالات التلمذة المهنية والصناعية إلى حقول جديدة مثل الالكترونيات والميكانيكا والأتمتة وغير ذلك من المجالات العملية الحديثة (كرزم، 2001: 16-18).

5. التقنيات السمعية والبصرية: وهي من الأساليب التدريبية المنتشرة في معظم معاهد التدريب في العالم، حيث تجمع المادة التدريبية في فيديو أو شريط أو توضع على شرائح أو شفافات، ثم تعرض للمتدربين، وينبغي أن تعد الأفلام والأشرطة إعداداً جيداً ومشوقاً ليثير انتباه المتدربين، وإلا فسوف تكون هذه الأساليب مملة لأن مشاركة المتدرب فيها محدودة (رضا، 2003: 137).

#### 7. الموائمة بين مخرجات التدريب المهني وسوق العمل:

يمثل سوق العمل حالة خاصة في كل دولة من دول العالم، حيث أن عرض العمل والطلب عليه يعتمد في معظم حالاته على مجموعة كبيرة من العوامل الداخلية والخارجية والتي تعطي لكل دولة من الدول خصوصيتها (سالم، 2006: 6).

وفي الآونة الأخيرة وابتداء من عام 2005 بدأت مجموعة من الدول العربية وتشمل لبنان وسوريا والأردن وفلسطين ومصر وتونس والجزائر وبدعم من مؤسسة التدريب الأوروبية ETF بالاهتمام بقضية مؤشرات التعليم والتدريب التقني والمهني وإنشاء مرصد لمعلومات سوق العمل. وعلى الرغم من ذلك تبقى منطقة الوطن العربي في عمومها محتفظة بأعلى معدلات البطالة بين مناطق العالم قاطبة إذ يتجاوز معدل البطالة العامة فيها 14% ، كما أنها ذات المعدلات الأعلى في البطالة بين الشباب إذ يتجاوز هذا المعدل 25%.

هذه المؤشرات تلقي بظلالها على ظاهرة البطالة بين خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني التي ما فتئت تظهر وتنتامي، مما حفز بعض الدول العربية إلى مراجعة منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني وتطوير استراتيجياته وسياساته بهدف التأثير على العرض من العمالة ، بما يتطلبه ذلك من برامج تدريب متنوعة المدة ومرتبطة بحاجات الإنتاج والشراكة مع المنشآت وبذل جهود لتطوير برامج التعليم والتدريب التقني والمهني لتكون مخرجاته أفضل من حيث المواءمة مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته (علي، 2009: 4).

#### 8. التحديات التي تواجه التدريب المهني في معظم الدول العربية وعلاقته بمتطلبات أسواق العمل:

يواجه التدريب المهني في معظم الدول العربية مجموعة من المشاكل والتحديات ويمكن تلخيصها في النقاط التالية (علي، 2009: 5):

1. عدم وجود رؤية عربية موحدة للتحديات التي تواجه أنظمة التعليم والتدريب المهني.

2. عدم وجود دراسات واقعية ومتكاملة لحالة ومتطلبات أسواق العمل العربية من العمالة المؤهلة والماهرة، سواء على المدى القريب أو البعيد.
  3. جهود تطوير التدريب المهني لا تزال مبعثرة، وتتفاوت نظمها وطاقاتها وتخصصاتها ومناهجها بين البلدان العربية.
  4. معظم جهود التدريب المهني مدفوعة بدوافع العرض وليس بدافع الطلب .
  5. ضعف مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين الحقيقيين من مخرجات التعليم والتدريب المهني في صياغة مواصفات المهن المختلفة والتوصيف للعاملين ووضع المناهج والبرامج الدراسية والتدريبية، والاشتراك في عمليات المتابعة والتقييم.
  6. النظرة المتدنية للتعليم والتدريب المهني ، وسعي غالبية الشباب للالتحاق بالدراسات الأكاديمية.
  7. سياسات الجهات المانحة والتي تركز على رؤية من جانب واحد لا تأخذ في الغالب المصالح الوطنية في الاعتبار.
  8. ضعف الميزانيات المخصصة لتجهيز المدارس الفنية ومراكز التدريب المهني بالمعامل والمعدات اللازمة التي تخدم المناهج والبرامج بما يحقق متطلبات سوق العمل ويساير التطوير التكنولوجي.
  9. عدم الاهتمام بتدريب المدرسين والمدربين والموجهين بشكل مستمر بما يحقق تطبيق وسائل وأساليب التعليم والتدريب الحديثة.
  10. عدم وجود مؤسسات مستقلة تقوم بجهة ضمان وتأكيد جودة التدريب المهني والاعتمادات ومنح الشهادات، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الثقة في مخرجات التعليم والتدريب المهني وعدم تربيته للاحتياجات الملحة لأسواق العمل.
  11. عزوف القطاع الخاص عن تقديم فرص تدريب كافية للدارسين للتدريب العملي في المصانع والشركات والقطاعات الاقتصادية المختلفة بما يمكنهم من اكتساب مهارات وخبرات فعلية على أرض الواقع وإكسابهم ثقافة العمل واحترامه.
- من أجل ذلك فإن الآمال معقودة على الجهود المخلصة التي تبذل من الجهات المعنية في الدول العربية ومنظمة العمل العربية، على الأقل لتلافي الملاحظات السابقة بقدر الإمكان وتوجيه دفة التعليم والتدريب المهني في الاتجاه الصحيح بما يحقق تضيق الفجوة المتسعة بين مخرجات الأنظمة المختلفة للتعليم والتدريب التقني والمهني ومتطلبات أسواق العمل، وذلك لخفض البطالة بين الشباب وتوفير سبل العيش الكريمة لهم، ويلبي احتياجات سوق العمل، ويجعل المؤسسات والشركات في غنى عن استقدام العمالة اللازمة من خارج المنطقة العربية.

## المبحث الرابع

### واقع التدريب المهني في قطاع غزة

1. نشأة وتطور التدريب المهني في فلسطين
2. المعطيات الإحصائية لسوق العمل في قطاع غزة
3. الأهمية الاقتصادية للتدريب المهني في قطاع غزة
4. الجهات المشرفة على التدريب المهني في قطاع غزة

## المبحث الرابع

### واقع التدريب المهني في قطاع غزة

#### 1. نشأة وتطور التدريب المهني في فلسطين:

كانت بداية التدريب المهني والتقني في فلسطين على شكل مشاريع بادرت إليها المنظمات التبشيرية والجمعيات الخيرية واستهدفت هذه في حينه الجماعات المحرومة كالمحتاجين والفقراء والأيتام وأبناء الشهداء ووجهت هذه المنظمات والجمعيات الخيرية خدماتها للذكور فقط في العائلات المستهدفة، باعتبارهم المسؤولين عن كسب رزق العائلة، حيث عملت على توفير بعض خدمات الإعالة العينية والبرامج التدريبية في مجال بعض الحرف كالنجارة والحدادة وأعمال الألومنيوم وصيانة السيارات والكهرباء، بهدف إكساب الذكور مهارات بسيطة تساعدهم في الحصول على عمل لكسب عيشهم وعيش عائلاتهم واعتمدت هذه المنظمات والجمعيات التوجه الخيري، مركزة على إزالة الفقر، وتحسين الأوضاع المعيشية للعائلات والوحدات المنزلية، والجدير ذكره أن التوجه الخيري هو أكثر الوسائل التي تستخدمها المنظمات التبشيرية لتحقيق أهدافها، إلا أنه لا يذكر أن هذه المنظمات حققت نجاحاً في أهدافها غير المعلنة في فلسطين (عطوان، 2001:80)، أدت هذه البداية لنظام التعليم والتدريب المهني إلى خلق نظرة اجتماعية سلبية نحوه، كونه استهدف الفئات المحرومة منذ البداية، وبالتالي خلق فجوات اجتماعية ونوعية في بنيته، ولقد تم إنشاء مدارس ومراكز صناعية ومهنية في الفترة ما بين (1860 - 1952) م استهدفت الفقراء والمحتاجين والأيتام من الذكور فقط، ومن ضمن هذه المدارس مدرسة "Schneller" للأيتام في القدس التي أسست سنة 1860م، ومدرسة "Celesian Brothers" الصناعية والتي أقيمت سنة 1863م (الرمحي والضعيفي، 2006:9).

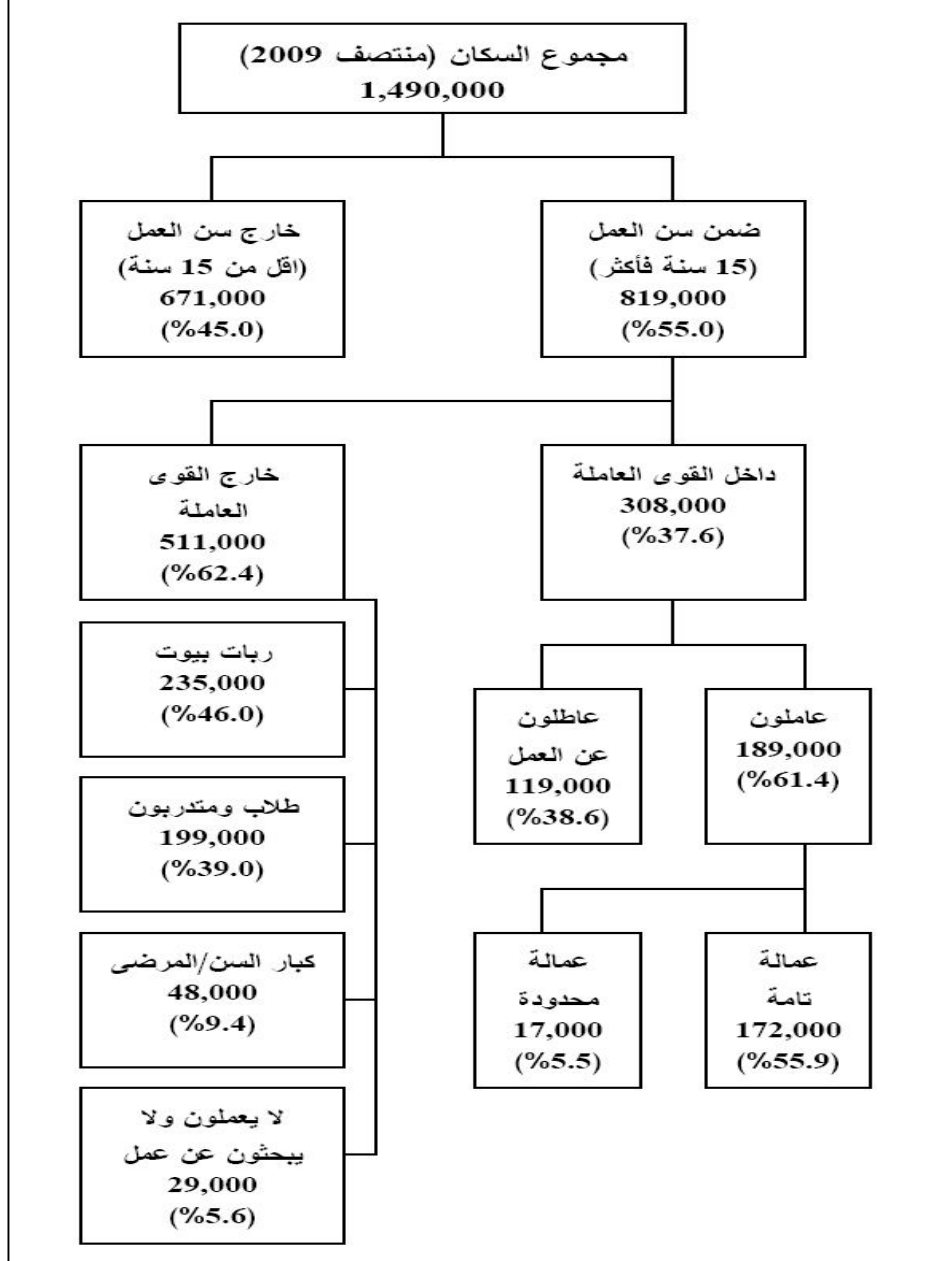
وفي عام (1953)م قامت وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين بتأسيس مركز للتدريب المهني في قطاع غزة لتأهيل وتدريب أبناء اللاجئين الفلسطينيين، وبعد احتلال الضفة الغربية والقدس وقطاع غزة عام (1967)م شرعت سلطات الاحتلال الإسرائيلي مباشرة بالسيطرة على جميع مرافق الحياة للشعب الفلسطيني، بما فيها موارده ومصادره وقطاعاته الاقتصادية المختلفة، وطال ذلك قطاع التعليم وكان غرضها من ذلك خدمة أهدافها السياسية والاقتصادية والتي من ضمنها خدمة السوق الإسرائيلية، وتلبية حاجاتها من المهارات والكوادر اللازمة لها، فأنشأت 13 مركزاً للتدريب المهني 9 منها في الضفة الغربية و4 في قطاع غزة ويعتبر الذكور هم الفئة الأساسية المستهدفة من هذه المراكز، ووفرت هذه المراكز عدداً من الدورات التدريبية القصيرة التي تراوحت مددها ما بين 5-11 شهراً (أبو نحلة، 1996: 9-12).

## 2. المعطيات الإحصائية لسوق العمل في قطاع غزة:

الشكل التالي يوضح الإطار العام للقوى العاملة وأهم مركبات القوة البشرية في قطاع غزة :

شكل رقم (7)

الإطار العام للقوى العاملة



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2010)، "التقرير السنوي لمسح القوى العاملة الفلسطينية لعام

2009"، ص 26 <http://www.pcbs.gov.ps>

وفيما يلي أهم المصطلحات والتعريفات التي اعتمدت في المسح الإحصائي والتي بناءً عليها تم جمع بيانات الشكل رقم (7) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010: 24) :

1. سن العمل: هم جميع الأفراد الذين أتموا 15 عامًا فأكثر، أي أنها مجموع السكان بعد استبعاد الأطفال حتى سن 14 عامًا.
2. القوى العاملة : تعني النشيطون اقتصاديًا، أي جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة.
3. نسبة القوى العاملة المشاركة : هي مجموع القوى العاملة إلى مجموع السكان في سن العمل.
4. الأفراد خارج القوى العاملة : هم جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل وغير مستعدين أيضًا ل لعمل، وتضم هذه الفئة : الطلبة المتفرغون المنتظمون في الدراسة، المتفرغون للأعمال المنزلية بدون أجر ذكورًا وإناثًا، الزاهدون في العمل، نزلاء السجون والمصحات ودور العجزة وما شابه، العاجزون عن العمل بسبب الإصابة أو الإعاقة، كبار السن.
5. العمل : هو الجهد المبذول في جميع الأنشطة الذي يمارسه الأفراد بهدف الربح أو الحصول على أجر معينة سواء براتب شهري أو أسبوعي أو مياومة أو على القطعة أو نسبة من الأرباح أو غيرها كما يدخل في هذا المفهوم العمل دون أجر أو عائد.
6. العمالة :وتشمل جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ويعملون وتضم هذه الفئة أصحاب العمل والمستخدمين بأجر، العاملين لحسابهم أي في مصالحهم الخاصة بالإضافة إلى أفراد الأسرة غير مدفوعي الأجر.
7. العمالة المحدودة : وهم جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ويعملون ساعات أقل من المعتاد ويرغبون في زيادة عدد هذه الساعات إلى العدد الطبيعي وهو 35 ساعة أسبوعية فأكثر.
8. البطالة حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية : تشمل جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا أبدًا خلال هذه الفترة في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، والتسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرق.
9. البطالة حسب التعريف الموسع : وتشمل من هم في سن العمل والباحثين عنه ولم يجدونه في فترة الإسناد مضافًا إليهم المحبطين عن العمل.

ومن خلال الشكل رقم(6) يتضح أن قطاع غزة يعاني من ارتفاع نسبة البطالة حيث بلغت 38.6%، ويعزى ذلك إلى سياسة الحصار الإسرائيلي على قطاع غزة والتي أثرت على العاملين بالقطاع الخاص من جراء فقدان الواردات والمدخولات التي كانت ترد من قطاع العمل في أراضي

48، علاوة على منع العمالة الغزية من العمل داخل الخط الأخضر، وبالتالي دخل سوق العمل الفلسطيني منذ أيلول 2000 أزمة حادة لغاية الآن.

فيما أكد جهاز الإحصاء المركزي أن نسبة البطالة بين الشباب 15-24 سنة هي الأعلى حيث بلغت 59.2% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010:30)، ويبين جدول رقم(2) سمات القوى العاملة ويتضح أن أعلى نسب للبطالة هي للفئات الأقل تعليماً، ويمكن الاستفادة من هذه المؤشرات في توجيه هذه الفئات إلى التدريب المهني نظراً لكون معظم شروط الالتحاق بهذا النوع من التدريب تنطبق عليهم، وبهذا سيسهم التدريب المهني في خلق فرص عمل للشباب الذين لم يحالفهم الحظ في التعليم، ولكن هذا يحتاج إلى خطط إستراتيجية من قبل المسؤولين عن التدريب المهني حتى يتم ترجمة هذه الرؤية إلى واقع ملموس الأمر الذي سيلقي بظلاله على خفض معدلات البطالة ودفع عجلة التنمية.

### جدول رقم(2)

التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في قطاع غزة للعام 2009 وأهم سمات القوى العاملة

Labour Force Status				العلاقة بقوة العمل			عدد السنوات الدراسية لكلا الجنسين
المجموع	خارج القوى العاملة	داخل القوى العاملة	المجموع	بطالة	عمالة محدودة	عمالة تامة	
100	92.8	7.2	100	36.5	6.3	57.2	0
100	57	43	100	48.7	8.2	43.1	6-1
100	66.3	33.7	100	43.7	6.5	49.8	9-7
100	70.6	29.4	100	39	5.8	55.2	12-10
100	43	57	100	33.1	3.9	63	+13
<b>100</b>	<b>62.4</b>	<b>37.6</b>	<b>100</b>	<b>38.6</b>	<b>5.5</b>	<b>55.9</b>	<b>المجموع</b>

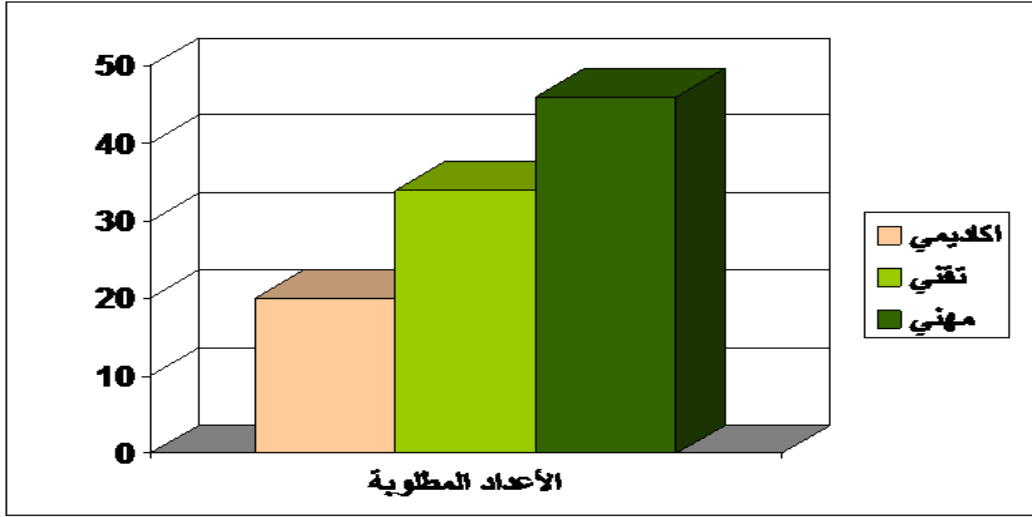
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2010)، "التقرير السنوي لمسح القوى العاملة الفلسطينية لعام 2009"، ص 60 <http://www.pcbs.gov.ps>

### 3. الأهمية الاقتصادية للتدريب المهني في قطاع غزة:

إن تحقيق التنمية الاقتصادية لم يعد يتوقف على ما يتوافر في البلدان من عناصر الإنتاج، بل يتوقف أيضاً على المستوى العلمي والمهاري للقوى العاملة التي تمكنها من استيعاب تطورات التقدم المتسارع في كافة المجالات ، فقد أثبتت تجارب الكثير من الدول المتقدمة أن جزءاً يسيراً من دخلها القومي يعود إلى التزايد الكمي في الموارد البشرية، أما الباقي فيعود إلى نوعية الموارد البشرية بشكل خاص، ومدى ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل (أحمد، 2006:4).

إن القوى العاملة الوطنية المتعلمة والمتدربة والمؤهلة باستطاعتها أن تؤدي دورها في مجال التنمية الإقتصادية في قطاع غزة ولكن يجب الأخذ بعين الاعتبار التغيرات التي تحدث في سوق العمل، فالدول المتقدمة أفرت منذ عام 1960 أن الطلب في وظائف سوق العمل سيتغير في السنوات المقبلة إلى صالح المهنيين كما هو موضح بالشكل رقم (8)، الأمر الذي لم تستطع تدراكه معظم الدول العربية، مما أدى إلى الزيادة في فئة الأكاديميين (الحاصلين على البكالوريوس) على حساب أصحاب المهارات الفنية المتوسطة (خريجي التدريب المهني والتقني) وهذا بدوره أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة والبطالة المقنعة والهجرة (التميمي، 2009:19).

شكل رقم (8)  
مؤهلات القوى العاملة المطلوبة



التميمي، علي خليل (2009)، "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل"، القاهرة، ص 20.

وفي قطاع غزة تظهر معاناة الخريجين الجامعيين كسمة رئيسة في المشهد الإقتصادي، وذلك ضمن مؤشرات البطالة المرتفعة خلال السنوات الأخيرة، حيث إنه من المتوقع أن تستمر هذه الظاهرة بالزيادة، وذلك بسبب زيادة أعداد الخريجين في فلسطين بشكل عام، وفي السنوات العشر القادمة يتوقع أن يصل عدد الخريجين الداخلين لسوق العمل سنوياً إلى 37 ألفاً بحلول العام 2019م (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009:80).

ويقترح الخبراء والمختصين للخروج من هذا النفق المظلم، وضع إستراتيجية جديدة تشمل الاهتمام بالتدريب المهني ونشر التوعية المهنية للأسباب الآتية (الرمحي والضعيفي، 2006:12-13):

1. يعمل التدريب المهني على تلبية حاجات سوق العمل المحلي في مجالات البناء والتشييد وفي المجالات الانتاجية والخدمية .



2. يحقق التدريب المهني التوازن في حاجة سوق العمل نظراً لتزايد مخرجات التعليم الأكاديمي.
3. التدريب المهني يوفر العمالة المؤهلة والماهرة والتي تسهم في تقليص كلفة الإنتاج وتحسين جودة المنتج والتقليل من المخاطر.
4. يسهم التدريب المهني في زيادة فرص العمل، حيث يستطيع خريجي التدريب المهني إنشاء مشاريعهم الخاصة بهم.
5. يسهم التدريب المهني في إتاحة الفرص لفئات محرومة في المجتمع مثل (الأسر الفقيرة، المعاقين، الذين لم يوفقوا في التعليم) للدخول في القوى العاملة من خلال إكسابهم مهنة أو حرفة.
6. فترة الإعداد المهني ليست طويلة وبالتالي يمكن المساهمة في مواكبة التغيرات التي تحدث في حاجة سوق العمل.

#### 4. الجهات المشرفة على التدريب المهني في قطاع غزة:

- يوجد في محافظات غزة العشرات من مراكز التدريب المهني، ويشرف على التدريب في هذه المراكز جهات متعددة تتمثل فيما يلي (عطوان، 2001:94):
1. مراكز التدريب المهني التابعة لووكالة الغوث الدولية.
  2. مراكز التدريب الخاصة.
  3. مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية.
  4. مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل.

#### 1.4 مراكز التدريب المهني التابعة لووكالة الغوث الدولية في قطاع غزة:

انبثاقاً من فلسفة وكالة الغوث الدولية لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين والتي تتمثل في مساعدة اللاجئين الفلسطينيين وتأهيلهم فقد ارتأت تأسيس مركز للتدريب المهني عام 1953 م، وأطلق عليه فيما بعد كلية مجتمع تدريب غزة، وأصبحت المهمة الرئيسة للكلية تتبلور في تحقيق رسالة مفادها إعداد وتنفيذ برامج مهنية متنوعة ومتخصصة تلبي حاجات سوق العمل المحلي والإقليمي من الأيدي العاملة، حيث يتخرج سنوياً مايقرب من 400 طالب والجدول رقم (3) يوضح أعداد الخريجين من الكلية (كلية مجتمع تدريب غزة، يونيو 2011).

#### جدول رقم (3)

عدد الخريجين من كلية مجتمع تدريب غزة

سنة التخرج	2004	2005	2006
أعداد الخريجين	391	420	423

المصدر: مقابلة مع أ.جميل حمد، مدير كلية مجتمع تدريب غزة، يونيو 2011

• التخصصات المهنية التي تقدمها كلية مجتمع تدريب غزة :

يوجد في الكلية 14 تخصصاً مهنياً موضحاً بالجدول رقم(4) ، 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 عبارة عن مواد خاصة بالمهنة وأخرى إثرائية كالرسم الهندسي واللغة الانجليزية. (كلية مجتمع تدريب غزة، يونيو 2011).

جدول رقم(4)

التخصصات المهنية في كلية مجتمع تدريب غزة

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

المصدر: كلية مجتمع تدريب غزة، يونيو 2011، <http://www.gtc.edu.ps/tradDepartments.aspx>

• الفئة المستهدفة وشروط الالتحاق بالدورات في كلية مجتمع تدريب غزة:

يسمح للطالب بالتقدم بطلب للالتحاق بأحد التخصصات المهنية إذا توفرت لديه الشروط التالية

(نشرة كلية مجتمع تدريب غزة، 2010):

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 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 تسعة عشر عاماً.

4. أن يجتاز المقابلة الشخصية.

## 2.4 مراكز التدريب الخاصة:

قام المجتمع الأهلي في قطاع غزة بتأدية دور مهم في مجال التدريب المهني من خلال عشرات المؤسسات التنموية والمنظمات غير الحكومية والتي وفرت العديد من فرص التدريب وبأشكال مختلفة، حيث وجهت برامج التدريب أساساً لفئات اجتماعية مهمشة مثل المرأة والمعاقين والفقراء، ويوجد في قطاع غزة ما يقرب من 100 منظمة ومؤسسة تقدم خدمات متنوعة ما بين التدريب المهني والاجتماعي ومن الصعوبة بمكان تصنيفها بأنها مراكز مهنية متخصصة بالتدريب المهني فقط (الرمحي والضعيفي، 2006:14)، والجدول التالي يوضح عدداً من هذه المراكز والخدمات التي

تقدمها:

### جدول رقم (5)

#### مراكز التدريب المهني التابعة للمؤسسات والجمعيات غير الحكومية

المركز	الدورات التي يقدمها المركز
إتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي - بني سهيلا	فن الخياطة والتفصيل
الجمعية الاسلامية-خانيونس	تنسيق زهور، تأهيل مربيات
إتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي-غزة	التريكو، التجميل، السيراميك
الجمعية الخيرية لرعاية الأسرة-خانيونس	الخياطة، النول، والتجميل
جمعية الأمل لرعاية الأطفال-خانيونس	رسم على الزجاج-فنون تشكيلية
جمعية المستقبل لرعاية المكفوفين	خيزران، تشكيل الورد الصناعي
جمعية المجد النسائية-النصيرات	التريكو، التجميل
جمعية شمس الحرية-دير البلح	صيانة الكمبيوتر، التصنيع الغذائي

المصدر: دليل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في قطاع غزة (1999).

والجدير ذكره أنه يوجد في قطاع غزة العديد من المؤسسات الربحية التي تعمل في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، معظمها تحت إطار المراكز الثقافية المرخصة من وزارة التربية والتعليم، وتقوم هذه المؤسسات بتوفير برامج تدريب لرفع الكفاءة وذلك حسب حاجة السوق المحلي (الرمحي والضعيفي، 2006:15)، والجدول التالي يوضح عدداً من هذه المراكز والخدمات التي تقدمها:

### جدول رقم (6)

#### مراكز التدريب المهني الربحية

المركز	الدورات التي يقدمها المركز
مركز القدس للدراسات المهنية والهندسية-غزة	صيانة الراديو والتلفزيون، صيانة الكمبيوتر
مركز الهندسة الالكترونية-غزة	صيانة الأجهزة السلكية واللاسلكية
مركز فينوس-غزة	قص وتصفيف الشعر
معهد الشرق الأوسط للتكنولوجيا	صيانة الكمبيوتر، تمديدات كهربية

المصدر: دليل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في قطاع غزة (1999).

#### 3.4 مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في قطاع غزة:

تهدف مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية إلى الاهتمام بالمتسربين من المدارس، وتعتبر دورات هذه المراكز جزء من العملية التربوية الهادفة إلى دمج هذه الفئة في المجتمع، ويوجد في قطاع غزة 5 مراكز للتدريب المهني تابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية (عطوان، 2001:98)، والجدول رقم (7) يوضح أسماء هذه المراكز وأماكن وجودها.

#### جدول رقم (7)

##### مراكز التدريب المهني التابعة للشؤون الاجتماعية وأماكن وجودها

العنوان	المركز
مقابل مديرية التربية والتعليم	مركز اجتماعي بيت لاهيا للتدريب المهني
التفاح	مركز اجتماعي غزة للتدريب المهني
وسط البلد قرب الاتصالات	مركز اجتماعي دير البلح للتدريب المهني
الحي النمساوي	مركز اجتماعي خانيونس للتدريب المهني
منطقة كير	مركز اجتماعي رفح للتدريب المهني

المصدر: مقابلة مع أ.جواد الجبير، وزارة الشؤون الاجتماعية، يونيو 2011.

• **التخصصات المهنية التي تقدمها مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية:**  
تقوم مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في قطاع غزة بعقد دورات تدريبية متخصصة في النجارة والخياطة والحدادة وسمكرة السيارات والسباكة، ومدة الدراسة فيها سنتان، يمنح بعدها المتدرب شهادة مصدقة من وزارة الشؤون الاجتماعية (عطوان، 2001:99)، ويتخرج من هذه المراكز ما يقرب من 250 متدرب سنوياً، والجدول رقم (8) يوضح أعداد الخريجين.

#### جدول رقم (8)

##### عدد الخريجين من مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية

سنة التخرج	2008	2009	2010
أعداد الخريجين	228	258	288

المصدر: مقابلة مع أ.جواد الجبير، وزارة الشؤون الاجتماعية، يونيو 2011.

• **شروط الالتحاق بدورات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية:**  
يشترط للالتحاق بهذه المراكز أن يكون عمر المتدرب بين 12-15 سنة، وأن يكون محولاً من قبل باحث السلوك في وزارة الشؤون الاجتماعية وأن يكون لائقاً صحياً (الرمحي والضعيفي، 2006:15).

#### 4.4 مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة:

تم تأسيس أربعة مراكز للتدريب المهني في قطاع غزة من قبل سلطات الاحتلال الإسرائيلي في أواخر الستينات، وبعد قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية، استلمت وزارة العمل الفلسطينية المسؤولية عن نظام التدريب المهني في قطاع غزة حيث أنشأت وزارة العمل الإدارة العامة للتدريب المهني لتكون مسئولة عن تطوير نظام تدريب مهني يتماشى والأهداف الرئيسية لتطوير الفرد والمجتمع الفلسطيني (عطوان، 2001:94). والجدول التالي يوضح أماكن هذه المراكز وسنة تأسيسها:

#### جدول رقم(9)

#### مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة وسنة التأسيس

سنة التأسيس	المركز
1967	مركز الإمام الشافعي - غزة
1969	مركز دير البلح
1969	مركز خان يونس
1969	مركز رفح

المصدر: دليل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في قطاع غزة(1999)، ص 31-37

- **مركز التدريب الإمام الشافعي:** أنشئ في عهد الإدارة المصرية سنة 1964م كمدرسة ثانوية صناعية، ثم تحول إلى مركز تدريب مهني سنة 1967م وأضيف له قسمان هما التجميل للإثاث والتبريد والتكييف للذكور، وفي عام 2005م أضيف له مختبر حاسوب، وفي عام 2010م تم تحويل قسم صيانة الراديو التلفزيون إلى قسم صيانة الحاسوب والالكترونيات.
- **مركز تدريب دير البلح:** أنشئ في عام 1969م، وأجري له ترميم عام 2004م، وتم نقل قسم الخياطة إلى الطابق العلوي، ويوجد مخططات لإنشاء أقسام جديدة في المركز.
- **مركز تدريب خانيونس:** أنشئ المركز سنة 1969م في عسان، ثم انتقل في سنة 1995م إلى جورة اللوت، وفي أكتوبر سنة 2000م انتقل إلى المقر الحالي في الحي النمساوي، وأضيفت له ثلاثة أقسام جديدة وهي: التبريد والتكييف، صيانة الأجهزة المكتبية، التمديدات الصحية، بالإضافة إلى مختبر الحاسوب.
- **مركز تدريب رفح:** أنشئ سنة 1969م، وفي سنة 1994م جرى له توسعة بإضافة مبنى للإدارة، كما أضيف له أقسام جديدة وهي: الألمونيوم، خياطة للرجال، وهو مزود الآن بمختبر للحاسوب (مقابلة مع النجار، مركز الشافعي، فبراير 2011).

## 1. الخدمات التي تقدمها مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة:

تقوم مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة بعقد دورات تدريبية متخصصة في مجالات العمل والمهن المختلفة ويقضى المتدربون في المركز 70% من وقتهم في التدريب العملي والباقي في دراسة المواد النظرية العامة المرتبطة بالمهنة، كما تقوم إدارة التدريب المهني بالتعاون مع المؤسسات والمصانع والورش المحلية لإتمام التدريب العملي عن طريق التدريب الميداني وذلك بإرسال الطلاب إلى تلك المؤسسات بعد استكمال مدة التدريب في المركز، وذلك لإكسابهم الخبرة العملية والتعامل مع زملاء المهنة عن قرب والتعرف على أحدث ما وصل إليه سوق العمل من تطور وتحديث (التدريب المهني، وزارة العمل، غزة، مارس 2011)، ويتخرج من مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة ما يقرب من 450 متدرب سنوياً، والجدول رقم (10) يوضح أعداد الخريجين.

### جدول رقم (10)

عدد الخريجين من مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل

سنة التخرج	2008	2009	2010
أعداد الخريجين	438	474	453

المصدر: مقابلة مع م. طلعت أبو معلق، الإدارة العامة للتدريب المهني، وزارة العمل، يونيو 2011.

## 2. الهدف من الخدمات التي تقدمها مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة:

يمكن اختصار أهداف البرامج والخدمات التي تقدمها مراكز التدريب المهني في ما يلي:

1. يهدف برنامج التدريب إلى إكساب الطالب المهارات العملية المتخصصة والمعلومات النظرية المتعلقة بالمهنة.
2. يساهم برنامج التدريب في عملية البناء للاقتصاد الوطني الفلسطيني وذلك بإعداد القوي العاملة المدربة.
3. يساهم برنامج التدريب في إكساب المتدربين المعارف والخبرات الأولية التي تساهم في تأمين مستقبلهم المهني والانتقال من حياة الدراسة إلى حياة سوق العمل. (التدريب المهني، وزارة العمل، غزة، مارس 2011).

## 3. الفئة المستهدفة وشروط الالتحاق بالدورات:

توجد مجموعة من الشروط والمعايير للانتساب في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل وهي كالتالي:

1. أن يكون المنتسب حاصلاً على شهادة التاسع على الأقل وبعض التخصصات على شهادة الثانوية العامة، وذلك لوجود مواد نظرية وامتحانات تتطلب معرفة القراءة والكتابة.
2. أن يكون عمر الراغب في الانتساب ما بين 16-25 سنة، وذلك لأن بعض المهن تحتاج لبنية جسدية وعقلية.
3. أن يكون لائقاً طبيياً.
4. أن يجتاز المقابلة الشخصية.
5. أن يوقع الطالب على نموذج يلتزم من خلاله بلوائح المركز.
6. أن يحضر الطالب الوثائق المطلوبة: (الشهادة الدراسية، إثبات شخصية، صورة شهادة ميلاد).

#### 4. مدة التدريب:

مدة التدريب في مراكز التدريب المهني هي عشرة شهور، ويعتبر الطالب مفصلاً من الدورة إذا تعدت نسبة غيابه 15% من أيام الدوام الرسمية، وهذه المدة تغطي الجانبين النظري والعملي للتخصصات المهنية، ويمنح بعدها الخريجون شهادة اجتياز دورة مصدقة من وزارة العمل.

#### 5. المحتوى التدريبي:

وهو المنهاج النظري والعملي للتخصصات التي تدرس لأقسام مراكز التدريب المهني، والمحتوى التدريبي عبارة عن مزيج من مناهج الدول المجاورة تم اختياره وفق رؤية المدربين المختصين.

#### 6. الأساليب المتبعة في التدريب:

يستخدم أسلوب المحاضرة لتغطية الجوانب النظرية للمحتوى التدريبي، بينما يستخدم أسلوب التطبيق العملي لتغطية الجوانب العملية للمحتوى التدريبي.

#### 7. البيئة التدريبية:

وهي عبارة عن مكان التدريب ومستلزماته من أدوات وآلات وغير ذلك، حيث يتوفر في مراكز التدريب المهني ما يلي:

1. أقسام للتدريب بمساحات جيدة مع مراعاة التهوية والإضاءة اللازمة.
2. أدوات التدريب والآلات والوسائل اللازمة لعملية التدريب.
3. وسائل السلامة اللازمة للأقسام. (مقابلة مع أحمد، وزارة العمل، نوفمبر 2010).

## 8. العاملين في مراكز التدريب المهني:

ينقسم العاملين في مراكز التدريب المهني إلى مجموعة من الفئات وهي كالتالي:

1. الإداريين: ومهمتهم إدارة ومتابعة شئون الموظفين والمتدربين وحاجة الأقسام وعادة ما يكون مدير المركز يحمل شهادة الهندسة وله خبرة في مجال التدريب المهني.
  2. المدربين: عادة ما يكونون من حملة الدبلوم المهني وذلك ليتناسب مع مهمتهم كمدربين مهنيين، وهناك مقدار كبير من الشفافية في اختيار المدربين حيث يتم توظيفهم عن طريق اختبارات ومقابلات يعقدها ديوان الموظفين.
  3. المدرسين: وهم عادة ما يكونون من حملة شهادة البكالوريوس ويقومون بتدريس الجوانب النظرية للمنهاج.
  4. الفنيين والمراسلين: وهي الفئة التي تقوم بأعمال الصيانة والخدمات المختلفة في المراكز المهنية (مقابلة مع أحمد، وزارة العمل، نوفمبر 2010).
- وفيما يلي عرض لأعداد العاملين بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة:

### جدول رقم (11)

أعداد العاملين بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة للعام 2010-2011

المجموع	عدد الفنيين والمراسلين	عدد الإداريين	عدد المدرسين	عدد المدربين	المركز
27	1	4	3	19	مركز الشافعي
12	2	2	2	6	مركز دير البلح
10	1	1	1	7	مركز خانيونس
11	1	2	3	5	مركز رفح
60	5	9	9	37	المجموع

المصدر: مقابلة مع مدراء مراكز التدريب المهني بوزارة العمل، قطاع غزة، نوفمبر 2010.

## 9. المعلومات الخاصة بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لعام (2010-2011):

الجدول التالي يوضح كافة المعلومات الخاصة بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة:



جدول رقم (12)

كافة المعلومات الخاصة بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لعام 2010-2011

المركز	التخصصات	شروط الالتحاق
مركز الشافعي غزة	قسم التبريد والتكييف.	شهادة الحادي عشر
	قسم الكهرباء العامة.	شهادة الحادي عشر
	قسم صيانة الالكترونيات والحاسوب.	شهادة الحادي عشر
	قسم صيانة الأجهزة المكتبية.	شهادة الحادي عشر
	قسم التمديدات الصحية.	شهادة التاسع
	قسم الخراطة والتسوية.	شهادة التاسع
	قسم النجارة العامة.	شهادة التاسع
	قسم سمكرة السيارات.	شهادة التاسع
	قسم ميكانيكا السيارات.	شهادة التاسع
	قسم البلاط والقصارة.	شهادة التاسع
	قسم الخياطة والتفصيل رجال.	شهادة التاسع
	قسم الحدادة واللحام	شهادة التاسع
	قسم الخياطة والتفصيل بنات.	شهادة التاسع
	قسم قص الشعر والتجميل بنات.	شهادة الحادي عشر
	قسم دورات الحاسوب القصيرة.	الثانوية العامة
مركز دير البلح	قسم الكهرباء العامة	شهادة الحادي عشر
	قسم ميكانيكا السيارات	شهادة التاسع
	قسم الخياطة رجال	شهادة التاسع
	قسم سمكرة السيارات	شهادة التاسع
	قسم البلاط والقصارة	شهادة التاسع
	دورات الحاسوب القصيرة.	الثانوية العامة
مركز خانيونس	قسم التبريد والتكييف.	شهادة الحادي عشر
	قسم صيانة الأجهزة المكتبية.	شهادة الحادي عشر
	قسم الكهرباء العامة.	شهادة الحادي عشر
	قسم التمديدات الصحية.	شهادة التاسع
	قسم الخياطة والتفصيل بنات.	شهادة التاسع
	قسم قص الشعر والتجميل بنات.	شهادة الحادي عشر
	قسم دورات الحاسوب القصيرة.	الثانوية العامة
	قسم التبريد والتكييف.	شهادة الحادي عشر
	قسم الكهرباء العامة.	شهادة الحادي عشر
	قسم ميكانيكا السيارات	شهادة التاسع

التخصصات	شروط الالتحاق	مركز رفح
قسم البلاط والقصارة.	شهادة التاسع	
قسم الحدادة واللحام	شهادة التاسع	
قسم أعمال الألومونيوم	شهادة التاسع	
قسم دورات الحاسوب القصيرة.	الثانوية العامة	

المصدر: مقابلة مع مدراء مراكز التدريب المهني بوزارة العمل، قطاع غزة، نوفمبر 2010.

## 10. تحليل الوضع الحالي لمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل:

بناءً على المعلومات التي تم استقائها من الإدارة العامة للتدريب المهني بوزارة العمل هناك

مجموعة من النقاط التي يجب تسليط الضوء عليها وهي كالتالي:

1. المراكز الموجودة غير كافية لتغطية حاجة قطاع غزة فهناك مناطق لا يوجد بها مراكز تدريب مهني مثل (النصيرات، المغازي، بيت لاهيا،.....)، كما أن بعض المناطق تحتاج إلى أكثر من مركز بسبب تزايد أعداد الراغبين في الانتساب.
2. يقتصر التدريب المهني على أربعة عشر تخصصاً فقط، بينما سوق العمل يحتاج إلى الكثير من التخصصات.
3. يمنح المتدرب شهادة دورة تدريبية مدتها عام معتمدة من وزارة العمل، إلا أن هذه الشهادة لا يعتد بها في وظائف القطاع الحكومي لأنها سنة تدريبية وليست دبلوم.
4. المدرب الحاصل على دبلوم مهني عادةً لا يحمل مؤهلات تربوية، وهذا يعني عدم معرفته الطرق التربوية السليمة في إدارة عملية التدريب.
5. لا توجد آلية واضحة لتطوير المدربين في تخصصاتهم لمواكبة التطور في الحاصل التدريب المهني.
6. تعتبر مباني مراكز التدريب المهني قديمة وتحتاج إلى الترميم والتطوير كما أن بعض المراكز توجد في أحياء سكنية تزجج السكان.
7. الكثير من التخصصات والمهن تطورت بشكل كبير ولا زالت بعض الأدوات والآلات المستخدمة في التدريب كما هي وتحتاج إلى تطوير.
8. تجميع المناهج من دول الجوار يتعارض مع الطرق العلمية في تصميم المحتوى التدريبي، كما أن لكل دولة احتياجاتها التدريبية الخاصة بها، ومن الطبيعي أن تكون الحاجات التدريبية لسوق العمل في قطاع غزة مختلفة نظراً لاختلاف الكثير من العوامل والظروف.
9. إن وضع المناهج من قبل المدربين فقط غير كافي نظراً لعدم إلمامهم بكثير من الجوانب الفنية والتربوية في تصميم المناهج.

10. اشتراط الحصول على شهادة التاسع يعمل على تهميش فئة لا بأس بها في المجتمع، وهم الذين تزيد عمارهم عن 16 سنة وغير حاصلين على شهادات.
11. شروط الالتحاق بمراكز التدريب المهني أدت إلى مزاحمة حملة الشهادات على فرص الفئات التي حرمت من التعليم.
12. لا يوجد إستراتيجية إعلامية خاصة بالتدريب المهني لرفع مستوى الثقافة المهنية للمجتمع، وهذا أدى أيضاً إلى غياب الدعم الخارجي والمساهمة من الجمعيات والبنوك للعملية التدريبية برمتها.
13. لا يوجد آلية واضحة لدى الوزارة للربط بين حاجة سوق العمل للعمال المهنيين وبين أعداد الخريجين.
14. لا توجد اتفاقيات شراكة بين التدريب المهني في الوزارة والدول المتقدمة للاستفادة من تجارب هذه الدول في مجال التدريب المهني.
15. الانقسام ألقى بظلاله على العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني ، حيث استتكتف نصف المدربين تقريباً عن العمل غير مبالين بمصير المتدربين، وبذلك فقد التدريب المهني المدربين ذوي الخبرة والكفاءة.

## الفصل الثالث الدراسات السابقة

1. مقدمة

2. الدراسات المحلية

3. الدراسات العربية

4. الدراسات الأجنبية

5. المقارنة والتعليق

## الدراسات السابقة

### 1. مقدمة:

يعتبر التدريب أحد الركائز الأساسية المؤثرة في تنمية القوى البشرية ، لذلك كثير من الباحثين تناولوا في دراساتهم مواضيع التدريب بجوانبه المختلفة، ولكن قلة من تطرق إلى التدريب المهني بمفهومه الحديث ، وفي هذا الفصل سيناقدش الباحث 23 دراسة سابقة تتعلق بالتدريب المهني والتقني، منها 9 دراسات محلية و7 دراسات عربية و7 دراسات أجنبية، كما سيتم استقصاء هذه الدراسات وتحديد أدواتها ومنهجيتها وأهم النتائج والتوصيات التي خرجت بها، وذلك للاستفادة من هذه الدراسات في دعم البحث بالجوانب العلمية، ثم يختتم الفصل بتعقيب على الدراسات السابقة موضحاً أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية من ناحية ومدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من ناحية أخرى.

### 2. الدراسات المحلية

#### 1.2 دراسة " الزرو، 2010 "

" مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية " الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف مدى مواءمة برامج التدريب المهني المقدمة في هذه المراكز لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني وذلك عن طريق دراسة تتبعية لخريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في الضفة الغربية خلال الفترة من 2004-2006 . اعتمد الباحث المنهج الكمي للوصول إلى نتائج الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقابلة هاتفية لكل خريج ، وتم الوصول إلى 3208 من الخريجين والخريجات وهم يشكلون 97% من المجتمع الكلي.

وقد خلصت الدراسة إلى:

أن أغلب خريجي وخريجات مراكز التدريب المهني إما متعطلون عن العمل أو يعملون في غير التخصصات والمهن التي تدريبوا عليها، وأن الذين يعملون في تخصصاتهم لا تتجاوز نسبتهم 21% من مجموع الخريجين والخريجات، مما قد يشير إلى ضعف الارتباط بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل، ويعني أن هذه المراكز لا تحقق حالياً الأهداف التي وجدت من أجلها بصورة فاعلة.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1. تطوير نظام معلومات سوق العمل وتفعيله من أجل تحديد احتياجات سوق العمل بشكل دقيق ومستمر .

2. توفير برامج توعية وإرشاد مهني للطلبة قبل التحاقهم بالبرامج التدريبية، وبعد تخرجهم منها.
3. مراجعة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني وإلغاء وتعديل وإضافة بعض التخصصات بما يتلاءم مع سوق العمل.

## 2.2 دراسة " الزير/الحداد، 2009 "

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

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في مركز تدريب غزة - الأونروا ومحاولة ربطه بسوق العمل المحلي، للخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني وكانت محاور الدراسة العوامل المؤثرة في التدريب التقني والمهني مثل" التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب."

واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للوصول لنتائج الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة لاستطلاع آراء 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%.

وأهم ما توصلت إليه الدراسة:

هناك مستوى عالٍ للرضا عن تأثير كل من (التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب) على خلق فرص عمل للمتدربين.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1. دراسة سوق العمل للموائمة بين متطلبات سوق العمل وأعداد الخريجين ومعرفة مدى حاجة سوق العمل لطرح تخصصات جديدة.
2. تطوير المنهاج وزيادة التنسيق بين المدرب النظري والعملي.
3. تحسين خدمات ما بعد التدريب ومساعدة الخريجين في إنشاء مشاريعهم الخاصة.

## 3.2 دراسة " المدهون، سعدية، 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.

واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة طُبقت على عينة عشوائية طبقية مقدارها (206) موظفاً وموظفةً بنسبة ( 50 % ) من مجتمع الدراسة المكون من العاملين في ست كليات تقنية للعام الدراسي 2005/2004، وكان عدد الاستبانات المستردة والصالحة (186) بنسبة (90%) من عينة الدراسة. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. هناك قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية، فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف، ونتائج تقييم أدائه، وإمكانية ترقيته 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.
- وقد أوصت الدراسة بما يلي:

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.

#### 4.2 دراسة " الشويخ، 2007 "

##### " واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة "

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة ، من حيث تحديد طبيعة وكيفية تطبيق التخطيط الإستراتيجي في تلك المؤسسات. ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وقام بتصميم استبانة تم توزيعها على مجتمع الدراسة (المسح الشامل) المتمثل بعمداء ونواب ورؤساء الأقسام في الكليات التقنية في محافظات غزة ، والبالغ عددهم ( 86 ) عضوًا ، للفصل الدراسي 2007/2006 وقد استجابوا جميعهم.

وأهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. توجد علاقة بين التخطيط الإستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني ومدى التزام إدارة الكلية بالتخطيط الإستراتيجي.
2. يتأثر التخطيط الإستراتيجي بطبيعة وبناء الهيكل التنظيمي للكلية والمستويات الإدارية فيه.

3. توجد علاقة بين التخطيط الإستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني وكفاءة الموارد البشرية.

**ومن أهم ما أوصت به الدراسة:**

1. استخدام التخطيط الإستراتيجي كأسلوب إداري وضرورة التزام إدارات الكليات بتنفيذ جميع بنود الخطة الإستراتيجية.
2. ضرورة التقييم المستمر للإستراتيجيات الموضوعية ، واستبدال تلك التي لا تتلاءم مع الأهداف والغايات الموضوعية.
3. استمرار عقد دورات تدريبية متخصصة لكافة العاملين الذين تقع على عاتقهم مسؤولية التخطيط الإستراتيجي.

## 5.2 دراسة " عدوان، 2006 "

" واقع تقييم أداء العاملين في مراكز التدريب المهني في محافظات غزة من وجهة نظر العاملين " هدفت هذه الدراسة إلي التعرف إلى واقع استخدام تقييم الأداء في مراكز التدريب المهني في محافظات غزة من وجهة نظر العاملين.

ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية الطبقية من العاملين في مراكز التدريب المهني موضع الدراسة، حيث يبلغ عدد أفراد العينة (118) موظفاً وموظفة، بنسبة (60%) تقريباً من مجتمع الدراسة، والبالغ (200) موظفاً وموظفة، بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (97) استبانة بنسبة (82%) تقريباً من عينة الدراسة.

**وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:**

1. تعتمد المراكز في تقييم أداء موظفيها على طريقة واحدة فقط من طرق التقييم و مسؤولية عملية تقييم أداء الموظف تقع على عاتق الرئيس المباشر دون مشاركة أي طرف أخرى.
2. لا يوجد دور لنتائج التقييم في عمليات الترقية.

**ولقد أوصت الدراسة بما يلي:**

1. أن يكون الهدف من نظام تقييم الأداء تطويري وبنائي أكثر من كونه هدف يتم من خلاله محاسبة ومساءلة الموظف .
2. لابد من الاعتماد على جهات متعددة في عملية تقييم أداء الموظف.
3. المرونة عند وضع معايير تقييم الأداء بحيث يتم تعديلها أو تغييرها بما يتلاءم مع ظروف وطبيعة عمل هذه المراكز .



## 6.2 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) طالباً، اختيرت بطريقة عشوائية من أربع كليات تقنية، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات.

#### ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. 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.
3. حجم المعلومات النظرية يغلب حجم الجانب التطبيقي إضافة على وجود قصور في استخدام الوسائل التربوية في التدريب.

#### ومن أهم ما أوصت به الدراسة:

1. عقد دورات تربوية ومهنية للمدرسين لتزويدهم بالمعارف والأساليب اللازمة للعملية التدريبية.
2. تغليب الجانب العملي التطبيقي على الجوانب النظرية.
3. إعداد المشاغل والمختبرات بالتجهيزات اللازمة والكافية للتطبيق العملي حسب التخصصات.

## 7.2 دراسة " حمد، 2000 "

### " الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة "

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الكفاءة الخارجية بشقيها الكمية والكيفية للتعليم التقني في محافظات غزة، والتعرف على مساهمة خريجي الكليات التقنية في تحقيق متطلبات مراكز العمل المختلفة.

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة الدراسة على (205) من الخريجين تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، كما اشتملت على (35) مسؤلاً عن الخريجين من أصحاب العمل.

#### ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. نسبة البطالة بين الخريجين بلغت 35% تقريباً وهناك تخصصات لها فرص عمل كبيرة مثل صيانة التلفاز وأخرى فرص عمل متدنية كالتبريد والتكييف.

2. الخريجين يلتزمون بلوائح العمل في المؤسسات، بينما قدراتهم على حل المشاكل في العمل غير كافية.

وقد أوصت الدراسة:

1. بزيادة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس عن طريق عقد دورات تدريبية لهم بصفة دورية ، وإرسالهم في بعثات تدريبية للاطلاع على أحدث الوسائل في التدريب .
2. زيادة التركيز والاهتمام بالجانب العملي التطبيقي، ومواكبة التخصصات لحاجات سوق العمل.

## 8.2 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، والمشكلات التي تواجهها مراكز التدريب المهني في لواء غزة من وجهة نظر المدربين والطلبة، ومتطلبات 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) مدرساً. 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 بما يلي:

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.

## 9.2 دراسة " النيرب، 1998 "

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

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع منهاج التعليم التقني في محافظات غزة كما يدركه المعلمون وإجراء 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 والوسائل 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 ايجابية نحو ممارسة التعليم التقني مع تكامل في الأداء من النواحي النظرية والعملية.

**وقد أوصت الدراسة:**

1. بضرورة تحسين قدرة التجهيزات والوسائل المعينة لتواكب التطور التكنولوجي.
2. بتطوير المناهج بما يتوافق مع التقدم الحاصل في المجالات التقنية.

**3. الدراسات العربية:**

**1.3 دراسة " السرحاني، 2010 "**

**" واقع التدريب المهني ومعوقاته في المؤسسات الإصلاحية في الرياض "**

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب المهني في المؤسسات الإصلاحية ومعرفة المعوقات التي تواجه تلك المؤسسات.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، ومجتمع الدراسة عبارة عن نزلاء إصلاحية الحائر الملتحقين ببرامج التدريب المهني والبالغ عددهم (134) نزير، واستخدم الباحث طريقة المسح الشامل وحصل على (127) استبانة صالحة.

**ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:**

1. المدربون على كفاءة عالية وعددهم كافٍ لإتقان المهنة.
2. ورش التدريب مجهزة بالمعدات والأدوات المطلوبة للتدريب.
3. التدريب المهني غير الكثير من المفاهيم السلبية للنزلاء وعزز فرصهم في سوق العمل.

وقد أوصت الدراسة بما يلي:

1. توفير حوافز تشجيعية متنوعة لدفع النزلاء للالتحاق ببرامج التدريب المهني.
2. ربط برامج التدريب المهني بمتطلبات سوق العمل ومواكبة التطور الحاصل في المهن المختلفة.

### 2.3 دراسة " التيمي، 2009 "

" دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل "

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني على معدلات البطالة في الوطن العربي ودور القطاع الخاص في إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي.

واستخدم الباحث المنهج المتكامل من خلال دراسة كل من واقع التعليم والتدريب المهني والتقني ومميزاته بالمقارنة مع الدول المتقدمة ، ونماذج دولية للمشاركة بين التعليم والتدريب المهني والتقني والقطاع الخاص ، وآليات الشراكة في الدول العربية، وكيفية جذب القطاع الخاص للاستثمار والمشاركة مع التعليم والتدريب المهني والتقني والمساهمة بالتمويل، وغير ذلك من المحاور.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية وستظل معدلات البطالة العربية آخذة بالارتفاع ما لم تتم موائمة مستويات وجودة مخرجات التعليم والتدريب مع حاجة سوق العمل.
2. الأسباب الأساسية لضعف تطور التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية هي انعدام المنافسة للقطاع الحكومي بسبب غياب القطاع الخاص وعدم اعتماد نظام جودة لقياس موائمة المخرجات مع سوق العمل وضعف قدرات رأس المال البشري للمدربين والمشرفين.

وقد أوصت الدراسة بما يلي:

1. تكوين فريق عمل من الاختصاصيين الخبراء العرب لإعداد خطة عربية عاجلة لإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني.
2. دعوة الحكومات العربية للقطاع الخاص بالمشاركة الاستثمارية الإنتاجية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.
3. الاهتمام بالتدريب التحويلي لخفض معدلات البطالة العربية وتأهيل مخرجات التعليم والتدريب المختلفة لتتلاءم مع حاجة سوق العمل .

### 3.3 دراسة " القثمي، 2007 "

" برامج التدريب التحويلي المنفذة في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات وكليات التقنية السعودية وقدرتها على تحقيق الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل السعودي "

تهدف الدراسة على التعرف على قدرة برامج التدريب التحويلي المنفذة في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات وكليات التقنية السعودية على تحقيق الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل السعودي.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته وكان مجتمع الدراسة عبارة عن ثلاث فئات هم: أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات التقنية، ومسؤولي التوظيف بالقطاع الخاص، والدارسين في برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر في ثلاث مدن هي مكة وجدة والطائف.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. إشراك القطاع الخاص في إعداد البرامج التدريبية من أهم عوامل تحقيق الموازنة بين مخرجات التدريب ومتطلبات سوق العمل.

2. هناك نوعين من معوقات برامج التدريب وهما: معوقات تتعلق بالأنظمة واللوائح المعمول بها، ومعوقات مادية ومالية.

أوصت الدراسة بما يلي:

1. نشر الوعي الثقافي بالمجتمع عن ضرورة التدريب التحويلي لأوساط خريجي المؤسسات التعليمية.

2. تطبيق نظام التدريب والتعليم التعاوني بين الحكومة والقطاع الخاص لمواءمة مخرجات التدريب مع سوق العمل.

### 4.3 دراسة "أحمد، 2006"

"مستقبل التدريب التقني في ضوء انضمام المملكة العربية السعودية لمنظمة التجارة العالمية"

تهدف الدراسة إلى مناقشة مستقبل التدريب التقني في الكليات التقنية بالمملكة في ضوء الانضمام لمنظمة التجارة العالمية وذلك بتقديم خطة مقترحة للتدريب الثنائي بين الكليات التقنية وشركات القطاع الخاص الصناعي ، تقوم هذه الخطة على مبدأ الإشراف والتدريب الثنائي المشترك والذي ينتهي بتوظيف الخريجين في شركات القطاع الخاص.

واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي ، وأجرى استبيان على عينة من المتدربين (100 متدرب من مختلف الكليات) وذلك لمناقشة هذه الخطة ومعرفة رأي المتدربين فيها.

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

1. 77% من المتدربين موافقون على الالتحاق بهذا النوع من التدريب.
2. 92% سوف يكونوا ملتزمين وجادين في العمل في هذا النظام بحيث أن تكون المرتبات في حدود 4000-5000 سعودي
3. 72% من المتدربين يفضلون الدراسة باللغة الانجليزية لمواجهة متطلبات واحتياجات سوق العمل.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1. إنشاء لجنة لمناقشة ومتابعة مستقبل التدريب والعمل التقني في المملكة.
2. التوصية لدى المسؤولين بزيادة رواتب الفنيين خريجي الكليات التقنية في القطاع الخاص.
3. الموائمة بين التخصصات في الكليات التقنية واحتياجات سوق العمل الفعلي، وجعل الدراسة بالكليات التقنية باللغة الانجليزية.

### 5.3 دراسة "الأغبري، 2006"

#### "التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن بين الواقع والطموح"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن ومعرفة مدى اهتمام الحكومة في دعم وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني، ومن ثم الخروج ببعض المقترحات لتحسين التعليم الفني والتدريب المهني. واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى المنهج المتكامل وذلك من خلال الرجوع إلى بعض الدراسات والتقارير والإحصاءات التي تناولت التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة إلى ما يلي:

1. قلة المعاهد الفنية والمهنية وضعف طاقتها الاستيعابية، حيث أن نسبة الملتحقين بالمجال الفني والمهني 0.4% من مجموع الملتحقين بالنظام التعليمي.
2. تدني مستوى تأهيل المدرسين والمدرسين، إضافة إلى تدني الأجور والحوافز لهذه الفئات.
3. اختلال التوازن بين المخرجات ومتطلبات سوق العمل في التخصصات.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1. ضرورة إجراء دراسات ميدانية لمعرفة مدى كفاءة مخرجات التدريب الفني والمهني، ومعرفة حاجة سوق العمل الحقيقية للأعداد والتخصصات المطلوبة.
2. تحويل بعض المدارس والكليات إلى معاهد فنية ومهنية.
3. تطوير المناهج والبرامج التدريبية بما يواكب المتغيرات الجديدة.

### 6.3 دراسة " الشافعي، 2004 "

#### " التدريب المهني والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية "

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الأضواء على جوانب القصور في التدريب المهني والتعليم الفني في مصر وتقديم التوصيات اللازمة لمعالجة هذه الجوانب.

واستخدم الباحث المنهج المتكامل في دراسته واعتمد على دراسات متعددة منها: مسح المهارات الموجودة في سوق العمل وتحديد المهارات المطلوبة على ضوء خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الإحصائيات الصادرة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

#### وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

1. تعدد تبعية مؤسسات التعليم والتدريب لجهات مختلفة لكل منها سياستها ونظمها وأهدافها موجهة أساساً للعرض والكم فقط .
2. قصور المعلومات الحقيقية عن احتياجات سوق العمل لضعف أسلوب الاستقصاء ولعدم مصداقيتها وضعف مشاركة القطاع الخاص .
3. تواضع التمويل المتاح - الحكومي والخاص - لتطوير مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني الحكومية لكافة الأغراض أو لأنشطة تدريب ورفع مهارة العاملين بالشركات.

#### وأوصت الدراسة بما يلي:

1. إنشاء نظام للمؤهلات يدعم مبدأ التعليم المستمر .
2. إنشاء نظام تعليم وتدريب مهني موجه للطلب بسوق العمل .
3. إنشاء إطار قانوني ومؤسسي لأنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني .
4. وضع سياسة لسوق العمل تهدف إلى تدعيم حركة العمالة .

### 7.3 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.

#### 4. الدراسات الأجنبية:

##### 1.4 دراسة " بولسيل، 2010 polesel "

##### " التعليم والتدريب المهني لفئة الشباب-ملبورن استراليا"

هدف الدراسة معرفة الدور الذي يلعبه التعليم والتدريب المهني في منحى حياة فئة الشباب في ملبورن.

استخدم الباحث المنهج المتكامل حيث قام الباحث بتحليل أبحاث وإحصاءات رسمية عن التعليم والتدريب المهني في ملبورن.

وأهم ما توصلت إليه الدراسة:

1. أغلب الذين يلتحقون بالتدريب المهني من الشباب الفقراء أو أصحاب المعدلات المتدنية.

2. نظرة فئة الشباب إلى التدريب المهني سلبية على عكس نظرهم للتعليم الأكاديمي.

أهم التوصيات:

1. ينصح بأن تكون العلاقة بين التدريب المهني والأكاديمي تكاملية.

2. توجيه فئات الشباب المختلفة للتدريب المهني قبل وبعد تخرجهم من المدرسة.

##### 2.4 دراسة " ماسدوناتي وآخرون، 2010 Masdonati "

##### " التعليم والتدريب المهني التهرب والانتقال إلى العمل-لوزان سويسرا"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على صعوبات الانتقال من التعليم إلى التدريب المهني وأسباب التهرب من التدريب المهني.

استخدم الباحثون في دراستهم المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداة الدراسة المقابلات "semi-structured interviews" لعينة الدراسة البالغ عددها 46 طالب تهربوا من التدريب المهني في السنة الأولى حيث أشرف على المقابلات مستشارين مختصين في التدريب المهني.

أهم ما توصلت إليه الدراسة:

بينت نتائج الدراسة ان الذين تهربوا من التدريب المهني ممكن أن يعزى تهربهم لسببين هما:

1. صعوبات في التأقلم نتيجة الانتقال من التعليم على التدريب المهني.

2. مشاكل في التعلم أو في بيئة العمل.

أهم التوصيات:

1. نشر الوعي بين الطلبة عن طبيعة التدريب المهني من خلال الحصص المدرسية.



2. نقل الطلبة إلى التدريب المهني في حالة التأكد من استقرار حالة الطلبة نفسياً وتهيئتهم بالانخراط في مرحلة انتقالية.

#### 3.4 دراسة " نكيرنا، 2009 Nkirina "

" تحديات دمج التعليم الحر مع نظام التدريب المهني - تنزانيا "

تحاول هذه الدراسة التركيز على التحديات التي تواجه دمج التعليم الحر مع برامج التدريب المهني في تنزانيا.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداة الدراسة مقابلات عادية ومقابلات جماعية "focus group discussions" العينة الدراسة والتي قسمها الباحث للمجموعات التالية: مدراء مراكز ومدربين وطلاب من مراكز مختلفة.

وكانت النتائج كما يلي:

1. فترة التدريب في البرامج الحرة محدودة ولا تكفي لتعلم المهارات الضرورية.
2. المتدربون في البرامج الحرة متفاوتون في القدرات الفردية بشكل كبير.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1. زيادة التنسيق بين التدريب المهني الحكومي والمؤسسات الأخرى.
2. الاهتمام بتطوير بيئة التدريب المهني ومعايير الالتحاق ببرامج التدريب المختلفة.

#### 4.4 دراسة " كاجاري، 2007 kagaari "

" تقييم التأثيرات على اختيار الطلاب لتخصصاتهم المهنية والعملية "

إن الهدف من هذه الدراسة التعرف على العوامل التي تؤثر على اختيار الطلاب لتخصصاتهم المهنية والعملية في كلية التخصصات المهنية في جامعة كيامبوغو في أوغندا. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداة الدراسة الاستبانة، ووزعت على عينة الدراسة المكونة من 46 طالب في السنة الأخيرة من الدراسة، 90 طالب من الخريجين، 50 من مشرفي تدريب الطلاب.

وأهم ما توصلت إليه الدراسة ما يلي:

1. السياسات والأنظمة المعمول بها من قبل الدولة تقيد اختيار الطلاب لتخصصاتهم التي يرغبوا بالالتحاق بها.
2. يتأثر اختيار الطلاب بالأشخاص المقربين مثل الأهل والأصحاب، وقد يختار الطالب تخصصاً تقليدياً لشخصية معينة مثل الأب أو لوجود مكان عمل بعد التدريب.
3. بعض المواضيع التي تم دراستها في المنهاج تؤثر في اختيار الطلاب لتخصصاتهم.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1. تعديل أنظمة القبول في كلية التخصصات المهنية.
2. توجيه الطلاب مهنيًا وتزويدهم بالمعلومات الكافية قبل الالتحاق بالتخصصات .
3. تدعيم المناهج بالثقافة المهنية في السنوات التي تسبق الالتحاق بالكليات .

#### 5.4 دراسة " أنتون ويوجين نفوروزكين، 2003 Anton , and Eugene "Nivorozhkin,

"مدى مساهمة برامج التدريب المهني المدعومة من الحكومة في إيجاد فرص عمل للعاطلين" تهدف الدراسة لمعرفة تأثير برامج التدريب المهني التي تدعمها الحكومة على إيجاد فرص عمل للملتحقين بهذه البرامج.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداة الدراسة المقابلة الشخصية للمسجلين في مكتب التوظيف الحكومي في إحدى المدن الصناعية الروسية والذين التحقوا سابقاً ببرامج التدريب المهني الحكومي وكان عددهم 1547.

وكانت النتائج كالتالي:

1. هناك تأثير إيجابي واضح في إيجاد فرص عمل للذين التحقوا ببرامج التدريب المهني مقارنة بالطبقات العاملة الأخرى.

2. الفئة التي التحقت ببرامج التدريب المهني تجد فرصة عمل في مدة أقصاها عام .

التوصيات:

1. ربط برامج التدريب المهني بمتطلبات سوق العمل.
2. زيادة الاهتمام بنشر ثقافة التدريب والتوجيه المهني لفئات المجتمع المختلفة.

#### 6.4 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.

#### 7.4 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 1980 م بينما تم البدء بالتطوير الفعلي للتعليم العالي في نظام التعليم المهني منذ عام 1994 م .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 عام1999.
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 عام1999
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 لوضع آليات من شأنها تطوير التعليم المهني في الصين.

#### 5. المقارنة والتعليق:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح اختلاف الجوانب التي تناولها الباحثون والمتعلقة بالتدريب المهني إلا أنهم مجمعون في توصياتهم على ضرورة تطوير برامج التدريب المهني كل حسب رؤيته ، وبعد استقصاء هذه الدراسات يرى الباحث ما يلي:

1. نظراً لقلّة الدراسات المحلية المتعلقة بالتدريب المهني تم التطرق إلى دراسات تتعلق بواقع التدريب التقني مثل دراسة كل من: ( "حمد، 2000" - "حمدان والشويخ، 2004" - "المدهون و سعدية، 2008" - "الشويخ، 2007" - "النيرب، 1998" ).
2. ركزت دراسة ( "الزرو، 2010" - "الزير، 2009" - "التميمي، 2009" - "القثمي، 2007" - "عبد الصمد، 2000" - "أنتون ويوجين، 2003" ) على مواضيع مقارنة تصب في عملية الموازنة بين مخرجات التدريب المهني ومتطلبات سوق العمل.
3. تعتبر دراسة "أحمد، 2006" من الدراسات العربية الطموحة والواعدة، حيث اقترح خطة للتدريب الثنائي على غرار تجربة دول أوروبا الوسطى في التلمذة الصناعية.
4. بعض الدراسات جمعت بين التدريب المهني والتقني ( "الزير، 2009" - "القثمي، 2007" - "التميمي، 2009" ) ويرى الباحث أن لكل نوع من التدريب خصوصيته من حيث العوامل والعناصر المؤثرة فيه.
5. الدراسات الأجنبية الحديثة ( "بولسيل، 2010" - "ماسدوناتي وآخرون، 2010" - "كاجاري، 2007" ) تطرقت إلى مواضيع أكثر تخصصاً، وذلك لعلاج مشاكل محددة مثل: التهرب من التدريب المهني، تأثير التدريب المهني على فئة الشباب، العوامل المؤثرة في اختيار التخصصات المهنية.
6. استخدم معظم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي ، بينما استخدم آخرون (التميمي، 2009" - "الشافعي، 2004" - "بولسيل، 2010" ) المنهج المتكامل .
7. معظم الدراسات السابقة العربية والمحلية كانت أداة الدراسة فيها الاستبانة أما الأجنبية فمعظم الدراسات السابقة كانت أدواتها المقابلة.

8. زودت الدراسات السابقة الباحث بمعلومات هامة عن واقع التدريب المهني بشكل عام، ويرى الباحث أن الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة في كونها تناولت معظم مدخلات التدريب المهني في حين أن معظم الدراسات السابقة تناولت جزء من هذه المدخلات، بالإضافة لاختلاف مجتمع الدراسة أيضاً، حيث أجريت هذه الدراسة على مؤسسة تلعب دوراً هاماً في حياة المواطن وهي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة.
9. تتميز هذه الدراسة عن سابقتها بأنها تتناول التدريب المهني كنظام متكامل له مدخلات وعمليات ومخرجات، ومعرفة مواضع الخلل في المدخلات ومعالجتها، له الأثر الكبير في توفير الجهد والوقت، كما أن ربط مدخلات العملية التدريبية بمخرجات العملية التدريبية هو من أساسيات التقييم السليم للعملية التدريبية، ولا بد التأكيد من هذا الترابط بشكل دوري، وبهذا ستحاول أن تضيف هذه الدراسة فائدة إلى المكتبة الفلسطينية وتسهم في تطوير نظام التدريب المهني.

## الفصل الرابع الإطار العملي للبحث

المبحث الأول: المنهجية والإجراءات

المبحث الثاني: فحص صدق وثبات أداة الدراسة

المبحث الثالث: تحليل البيانات

المبحث الرابع: اختبار الفرضيات

## المبحث الأول المنهجية والإجراءات

1. مقدمة
2. منهجية الدراسة
3. مجتمع وعينة الدراسة
4. طرق جمع البيانات
5. أداة الدراسة
6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث
7. إجراءات تطبيق الدراسة

## المبحث الأول المنهجية والإجراءات

### 1. مقدمة:

يتناول هذا المبحث وصفاً لمنهج الدراسة ، ولأفراد مجتمع الدراسة وعينته ، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمد عليها في تحليل الدراسة.

### 2. منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في إنجاز الدراسة والذي يفيد في فهم أبعاد وجوانب الظاهرة موضع الدراسة بدقة، لكونه أنسب المناهج لمثل هذه الدراسة، حيث يصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفاً وكماً، ومن ثم استخلاص النتائج وتقييمها واختبار فرضيات الدراسة بهدف التوصل إلى توصيات واضحة وعملية لتطوير وتحسين مدخلات النظام التدريبي ومخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في غزة.

### 3. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مدراء ومدربي ومدرسي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في غزة والبالغ عددهم (55) موظف، مع العلم أنه تم استثناء الفئات التالية من مجتمع الدراسة وهي:

1. الموظفين على بند التشغيل المؤقت وذلك لكونهم لم ينخرطوا في العملية التدريبية لمدة كافية تؤهلهم لتقييم مدخلات النظام التدريبي.
2. الموظفين من فئات الفنيين والمراسلين كون طبيعة عملهم لا تتيح لهم فرصة الاطلاع على تفاصيل التدريب، بالإضافة لكونهم غير مؤهلين مهنيًا ولا أكاديمياً لتقييم العملية التدريبية.

#### جدول رقم (13)

#### مجتمع الدراسة

المجموع	الإداريين	المدرسين	المدربين	المركز
26	4	3	19	الشافعي-غزة
10	2	2	6	دير البلح
9	1	1	7	خانيونس
10	2	3	5	رفح
55	9	9	37	المجموع

المصدر: مقابلة مع مدراء مراكز التدريب المهني بوزارة العمل، قطاع غزة، نوفمبر 2010.



ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة ولتكون النتائج أكثر دقة، قام الباحث باستخدام طريقة المسح الشامل لمجتمع الدراسة، وقد تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة ، وتم استرداد 52 استبانة وبعد تفحص الاستبانات تم استبعاد استبانتيان لعدم استيفاء الإجابات فيها، وبذلك يكون عدد الاستبانات الصالحة للدراسة 50 استبانة وهي تمثل 91% من مجتمع الدراسة.

#### 4. طرق جمع البيانات:

تم الاعتماد على نوعين من البيانات:

1. البيانات الأولية: وتتمثل في البيانات الخاصة بمفردات عينة الدراسة وللوصول لهذه البيانات لجأ الباحث إلى الجانب الميداني وذلك عن طريق توزيع استبانات صممت خصيصاً لهذا الغرض، وتم حصر وتجميع البيانات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS (Statistical Package for Social Science) الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة .
2. البيانات الثانوية: اعتمد الباحث في معالجته للجانب النظري من الدراسة على البحث في مصادر البيانات الثانوية المتمثلة في مراجعة الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المتخصصة والمحكمة، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بالإضافة إلى الإطلاع والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة، ومن جهة أخرى قام الباحث بعمل جولة ميدانية لجمع البيانات الثانوية وذلك عن طريق المقابلات الشخصية مع ذوي الاختصاص، لإثراء الجوانب التحليلية لموضوع البحث.

#### 5. أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية وذلك لما لها من مميزات تتمثل بوضوح المعلومات وسهولة الحصول عليها، وتم تصميم أسئلة الاستبانة على هيئة النهايات المغلقة وذلك لسهولة وسرعة الإجابة عليها من قبل المبحوثين، إضافة لسهولة تحليلها احصائياً.

وتتكون الاستبانة من جزئين رئيسيين هما:

الجزء الأول : وهو عبارة عن البيانات الشخصية لعينة الدراسة ويتكون من 7 فقرات هي كالتالي: ( الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخدمة، مكان العمل).

**الجزء الثاني:** ويشتمل على (62) فقرة لمعرفة أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة، وتم تقسيمه إلى خمسة محاور كما بالجدول:

**جدول رقم (14)**  
محاور الدراسة

الرقم	المحور	عدد الفقرات
1	المدرّب	15
2	المتدرّب	10
3	المحتوى التدريبي	14
4	البيئة التدريبية	13
5	مخرجات العملية التدريبية	10
	مجموع الفقرات	62

وقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة وذلك حسب الجدول التالي:

**جدول (15)**

مقياس درجات ليكرت

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
الوزن النسبي	0-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%

وحسب الجدول فإن الوزن النسبي للدرجة يساوي 20% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

## 6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي : ويستخدم هذا الأسلوب بشكل أساسي لمعرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.

2. اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
3. معادلة سبيرمان براون لقياس الثبات.
4. معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات.
5. اختبار كولومجروف - سمرنوف (1- Sample K-S): لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
6. اختبار t لمتوسط عينة واحدة (One sample T test): لمعرفة الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط الحيادي "3".
7. اختبار (Independent samples t test): لمعرفة الفروق بين متوسطي عينتين.
8. اختبار (One Way ANOVA): لتحليل التباين الأحادي للفروق.
9. اختبار شفيه: للفروق المتعددة.

#### 7. إجراءات تطبيق الدراسة:

- قام الباحث بمجموعة من الخطوات قبل الشروع في تطبيق الدراسة وكانت كالتالي:
1. تم الحصول على موافقة الإدارة العامة للتدريب المهني بوزارة العمل بغزة لإجراء هذه الدراسة على أفراد مجتمع الدراسة وهم العاملين بمراكز التدريب المهني التابعة للوزارة والبالغ عددهم (55) موظف.
  2. قام الباحث بإعداد استبانة لدراسة أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة.
  3. تم عرض الاستبانة على المشرف لمعرفة مدى ملاءمتها لجمع البيانات.
  4. تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب رؤية المشرف.
  5. تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد لتعديل وحذف ما يلزم من فقرات الاستبانة.
  6. بعد تعديل الاستبانة تم توزيعها على العينة الاستطلاعية والمكونة من (27) فرد من مجتمع الدراسة وذلك لفحص صدق وثبات الإستبانة .
  7. تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة من خلال العينة الاستطلاعية، ونظراً لعدم حذف أو تعديل أي عبارة ولصغر مجتمع الدراسة، تم احتساب العينة الاستطلاعية في الدراسة، ومن ثم وزعت الاستبانة على من تبقى من أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (28) موظف، وتم استرداد (25) استبانة، وبعد تفحص الاستبانات تم استبعاد استبانتان لعدم استيفاء الإجابات فيها، وبذلك يكون عدد الاستبانات الصالحة للدراسة (50) استبانة وهي تمثل 91% من مجتمع الدراسة.

## المبحث الثاني

### فحص صدق وثبات أداة الدراسة

1. مقدمة

2. صدق الاستبانة

3. ثبات الاستبانة

## المبحث الثاني

### فحص صدق وثبات أداة الدراسة

#### 1. مقدمة:

يتناول هذا المبحث فحص صدق وثبات الأداة وتم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين هما صدق المحكمين، وصدق المقياس الذي يتضمن فحص صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي للإستبانة، كما تم التأكد من ثبات الإستبانة بطريقتين أيضاً هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

#### 2. صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين هما: صدق المحكمين، وصدق المقياس.

#### 1.2 صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (10) أعضاء من الهيئة التدريسية في كليتي التجارة بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر متخصصين في الإدارة والإحصاء، وآخرين من المتخصصين في التدريب المهني في وزارة العمل و الهيئة الادارية في كلية تدريب غزة - الأونروا ويوضح الملحق رقم (1) أسماء المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة، واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداهها المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة العبارات وحذف أو إضافة البعض الآخر منها، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية - كما هو موضح في الملحق رقم (2).

#### 2.2 صدق المقياس:

##### 1.2.2 صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (27) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي:

1. الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: المدرب

جدول رقم (16)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	الفقرة	مسلسل
0.000	0.667	المدربون حاصلون على المؤهلات المهنية الكافية لمتطلبات التدريب.	1
0.001	0.581	المدربون مطلعون على مستجدات التقنيات والأدوات الحديثة في مجال عملهم.	2
0.000	0.873	المدربون انخرطوا في سوق العمل ولديهم الخبرة الكافية في الجانب العملي.	3
0.000	0.647	يتم تطوير مهارات المدربين من خلال عقد دورات تخصصية كل حسب تخصصه.	4
0.000	0.719	المدربين حاصلين على المؤهلات التربوية الكافية لإدارة المواقف التدريبية المختلفة.	5
0.000	0.814	يعتمد المدربون وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي.	6
0.000	0.720	يتبع المدربون تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب.	7
0.000	0.627	المدربون لديهم القدرة على تحفيز المتدربين وجذب اهتمامهم.	8
0.000	0.642	المدربون لديهم القدرة على التواصل وتقديم المعلومات والأفكار بطريقة فعالة .	9
0.000	0.695	ينظر المتدربون إلى مدربيهم كمصدر للثقة والاحترام.	10
0.000	0.632	يعتبر نظام الرواتب والعلاوات محفز للمدربين.	11
0.020	0.445	يمتاز نظام تقييم أداء المدربين بالعدالة والموضوعية.	12
0.035	0.408	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين وفقاً لنتائج تقييم الأداء.	13
0.002	0.564	تقدم الوزارة مكافآت مالية للمدربين ذوي التقديرات العالية في نتائج تقييم الأداء.	14
0.004	0.535	يحصل المدرب على الثناء والتقدير عند حصوله على نتيجة مرتفعة في تقييم الأداء.	15

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "25" تساوي 0.381

جدول رقم (16) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول المتعلق بالمدرب والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)،

حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.381، وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

2. الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني : المتدرب

### جدول رقم (17)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	الفقرة	مسلسل
0.000	0.700	تعتبر معايير اختيار المتدربين منطقية وعادلة .	1
0.000	0.630	يتم اختيار المتدربين بطريقة شفافة وبدون تجاوزات .	2
0.002	0.575	القدرات العقلية والبدنية للفئة المستهدفة تتناسب مع طبيعة التدريب.	3
0.000	0.755	يزود المتدربين بالمعلومات الكافية عن التخصصات قبل التحاقهم بالتدريب.	4
0.000	0.797	يتاح للمتدرب الفرصة في اختيار المهنة التي تناسبه.	5
0.000	0.637	تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للمتدربين للمساعدة على التكيف مع التخصص الذي تم اختياره.	6
0.000	0.631	يتم تحديد المشكلات التدريبية والنفسية والاجتماعية للمتدربين ومعالجتها من قبل المختصين.	7
0.000	0.820	يتم تنظيم برامج توجيهية / إرشادية للمتدربين خلال التدريب لتحضيرهم للالتحاق بسوق العمل.	8
0.000	0.667	يتم تعريف المتدرب بالمؤسسات الموجودة في سوق العمل في مجال تخصصه.	9
0.002	0.578	يتم متابعة الخريجين وتقديم برامج إرشادية لهم إذا لزم الأمر .	10

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "25" تساوي 0.381

يبين جدول رقم (17) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني المتعلق بالمتدرب والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.381، وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

3. الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث: المحتوى التدريبي

جدول رقم (18)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور

مسلسل	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	أهداف المنهاج التدريبي واضحة ومحددة.	0.599	0.001
2	محتوى المنهاج التدريبي متوافق مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي.	0.808	0.000
3	يستلم المتدربون المنهاج في بداية العام.	0.553	0.003
4	المنهاج معد بشكل يساعد على فهم محتوياته.	0.856	0.000
5	يتناسب المنهاج التدريبي مع المستوى المعرفي للمتدربين.	0.699	0.000
6	يقوم بإعداد المناهج لجنة مختصة بحيث يكون المنهاج متكامل.	0.644	0.000
7	المنهاج يتناسب مع زمن وتفاصيل الخطة الفصلية/السنوية.	0.647	0.000
8	المنهاج النظري يغطي ما يحتاجه المتدرب من معلومات عن المهنة.	0.653	0.000
9	المنهاج العملي فيه من الأنشطة ما يتناسب مع المهارات المطلوبة.	0.666	0.000
10	يوجد تكامل بين الشق النظري والعملي للمنهاج.	0.727	0.000
11	يتضمن المنهاج التدريبي جوانب تتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني.	0.788	0.000
12	يلبي المنهاج حاجات المجتمع والسوق المحلي.	0.763	0.000
13	وسيلة التقييم في المنهاج مناسبة وفعالة.	0.651	0.000
14	يخضع المنهاج التدريبي للمراجعة والتطوير بشكل دوري.	0.474	0.012

قيمة  $r$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "25" تساوي 0.381

يبين جدول رقم (18) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني: المحتوى التدريبي والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة  $r$  المحسوبة اكبر من قسمة  $r$  الجدولية والتي تساوي 0.381، وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.



4. الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع: البيئة التدريبية

جدول رقم (19)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور

مسلسل	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تتوفر غرف للتدريب بمساحات مناسبة لعدد المتدربين.	0.718	0.000
2	الغرف مجهزة بالإضاءة والتهوية ووسائل الراحة الكافية.	0.855	0.000
3	يتوفر في الغرف وسائل السلامة والحماية اللازمة.	0.819	0.000
4	تتوفر الخدمات اللازمة للمتدربين من دورات مياه صالحة وأماكن جلوس وغير ذلك.	0.830	0.000
5	تتوفر في الأقسام الكراسي والطاولات والمكاتب اللازمة والخاصة بعملية التدريب.	0.585	0.001
6	في العملية التدريبية يؤخذ بعين الاعتبار (مواصفات المقاعد، شكل الجلوس، المسافات، اتصال النظر).	0.770	0.000
7	يتم توفير المعينات التدريبية بشكل كافٍ مثل (أجهزة العرض، الأقلام، اللوحات.. إلخ).	0.591	0.001
8	المعدات والآلات المستخدمة في التدريب كافية لتحقيق الأهداف المرجوة من التدريب.	0.588	0.001
9	التقنيات المستخدمة في التدريب تواكب التطور الحاصل في سوق العمل.	0.668	0.000
10	المعدات والأدوات المتوفرة للتدريب تتناسب مع عدد المتدربين.	0.686	0.000
11	يتم توفير المواد الخام اللازمة لعملية التدريب في الوقت المناسب وبالكميات المطلوبة.	0.625	0.000
12	هناك برامج صيانة دورية للأجهزة والمعدات في الورش والأقسام.	0.567	0.002
13	يتم ترميم وصيانة المباني والغرف بشكل دوري.	0.594	0.001

قيمة  $r$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "25" تساوي 0.381

يبين جدول رقم (19) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني المتعلق بالبيئة التدريبية والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05 وقيمة  $r$  المحسوبة أكبر من قسمة  $r$  الجدولية والتي تساوي 0.381، وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

5. الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس: مخرجات العملية التدريبية

جدول رقم (20)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور

مسلسل	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	الخريجون عندهم إلمام بالمعلومات والمعارف اللازمة عن المهنة.	0.636	0.000
2	المهارات الفنية التي تلقاها الخريجين في تخصصاتهم تؤهلهم للقيام بعملهم على أكمل وجه.	0.756	0.000
3	الخريجون يجيدون استخدام كافة العدد والآلات الموجودة في سوق العمل.	0.715	0.000
4	مستوى خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل جيد مقارنة بالمراكز الأخرى.	0.782	0.000
5	في الغالب يحصل الخريجون على فرصة عمل بسهولة .	0.623	0.001
6	لا يواجه الخريجين صعوبة في التكيف عند انتقالهم لمزاولة المهنة في سوق العمل.	0.694	0.000
7	هناك إقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي مراكز التدريب المهني.	0.742	0.000
8	انطباعات أصحاب العمل عن خريجي مراكز التدريب المهني جيدة .	0.740	0.000
9	أعداد الخريجين تتناسب مع حاجة سوق العمل.	0.732	0.000
10	يتم تلبية حاجة سوق العمل من التخصصات الجديدة.	0.453	0.018

قيمة  $r$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "25" تساوي 0.381

جدول رقم (20) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني: مخرجات العملية التدريبية والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة  $r$  المحسوبة اكبر من قسمة  $r$  الجدولية والتي تساوي 0.381، وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

### 2.2.2 الصدق البنائي لمحاور الاستبانة:

للتحقق من الصدق البنائي للمحاور، قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين كل محور من المحاور الرئيسية والدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، كما هو موضح في الجدول التالي:

### جدول رقم (21)

معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة

المحور	عنوان المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
الأول	المدرّب	0.722	0.000
الثاني	المتدرّب	0.850	0.000
الثالث	المحتوى التدريبي	0.884	0.000
الرابع	البيئة التدريبية	0.624	0.001
الخامس	مخرجات العملية التدريبية	0.787	0.000

قيمة  $r$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "25" تساوي 0.381

الجدول رقم (21) يبين أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، وبذلك تعتبر جميع محاور الإستبانة صادقه لما وضع لقياسه.

### 3. ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات أداة الدراسة التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة في ظل نفس الظروف، وقد أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

### 1.3 طريقة التجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل محور من محاور الاستبانة، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

$$\text{معامل الثبات} = \frac{r^2}{r+1} \quad \text{حيث } r \text{ معامل الارتباط.}$$

جدول رقم (22)  
معامل الثبات ( طريقة التجزئة النصفية)

التجزئة النصفية			عدد الفقرات	عنوان المحور	المحور
القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط المصحح(الثبات)	معامل الارتباط			
0.000	0.8043	0.6727	15	المدرّب	الأول
0.000	0.8242	0.7010	10	المتدرّب	الثاني
0.000	0.7914	0.6548	14	المحتوى التدريبي	الثالث
0.000	0.8183	0.6925	13	البيئة التدريبية	الرابع
0.000	0.8404	0.7248	10	مخرجات العملية التدريبية	الخامس
0.000	0.8161	0.6893	62	جميع المحاور	

قيمة  $r$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "25" تساوي 0.381

ويبين جدول رقم (22) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستبيان حيث تبلغ قيمة معامل الثبات الكلي (0.8161) مما يطمئن الباحث لاستخدام الاستبانة.

### 2.3 طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات.

جدول رقم (23)

معامل الثبات(ألفا كرونباخ)

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	المدرّب	15	0.8510
الثاني	المتدرّب	10	0.8750
الثالث	المحتوى التدريبي	14	0.8347
الرابع	البيئة التدريبية	13	0.8537
الخامس	مخرجات العملية التدريبية	10	0.8925
المعامل الكلي			0.8608

ويبين جدول رقم (23) أن معاملات الثبات مرتفعة حيث أن قيمة المعامل الكلي (0.8608) مما يطمئن الباحث على استخدام الاستبانة.

وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة في صورتها النهائية، وأنها صالحة للتطبيق على مجتمع الدراسة، مما يجعله مطمئناً على صحة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

## المبحث الثالث تحليل البيانات

1. مقدمة

2. تحليل خصائص العينة

3. اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة

4. تحليل فقرات الدراسة

## المبحث الثالث تحليل البيانات

### 1. مقدمة:

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.

### 2 . تحليل خصائص العينة:

شمل تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين، والتي تتعلق بالجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخدمة، مكان العمل وفيما يلي عرض لنتائج عينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية.

### 1.2 توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم (24)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
92.0	46	ذكر
8.0	4	أنثي
100.0	50	المجموع

يبين جدول رقم (24) أن 92.0% من عينة الدراسة من " الذكور "، و 8.0% من عينة الدراسة من "الإناث"، ويعزو الباحث عدد الموظفين القليل إلى طبيعة التخصصات الموجودة في مراكز التدريب المهني حيث يوجد 14 تخصص إثنان منهما فقط للإناث وهما التجميل والخياطة وباقي التخصصات للذكور (الحدادة، السمكرة، السباكة،.....)، والجدير ذكره أيضاً أن مركزين فقط من أصل أربعة يوجد بهما أقسام لتدريب الإناث وهما مركزي الشافعي وخانيونس، وبالتالي من الواضح حاجة المراكز إلى عدد أكبر من المدربين يتناسب مع عدد التخصصات الخاصة بالذكور، لذلك من الطبيعي أن تفوق نسبة الذكور نسبة الإناث في عينة الدراسة.

## 2.2 توزيع أفراد العينة حسب العمر:

جدول رقم (25)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
14.0	7	25 سنة فأقل
42.0	21	35-26 سنة
24.0	12	45-36 سنة
20.0	10	46 سنة فأكثر
100.0	50	المجموع

يبين جدول رقم (25) أن 14.0% من عينة الدراسة بلغت أعمارهم " 25 سنة فأقل " ، و 42.0% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم بين " 35-26 سنة " ، و 24.0% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم بين " 45-36 سنة " ، و 20.0% من عينة الدراسة بلغت أعمارهم بين " 46 سنة فأكثر " ، ومن الملاحظ وجود تنوع في فئات العمر في عينة الدراسة إلا أن غالبية عينة الدراسة أعمارها أقل من 35 سنة ويعزو الباحث ذلك إلى التعيينات الجديدة بعد استتلاف عدد كبير من المدربين والمدربات ذوي الخبرة بعد الانقسام الداخلي عام 2007 حيث استتلف عن العمل في المراكز 25 موظف وهو ما يشكل نصف مجتمع الدراسة تقريباً، ومن ثم كانت معظم التعيينات الجديدة للموظفين أعمارها أقل من 35 سنة.

## 3.2 توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (26)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
84.0	42	متزوج
16.0	8	أعزب
100.0	50	المجموع

يبين جدول رقم (26) أن 84.0% من عينة الدراسة " متزوجين " ، و 16.0% من عينة الدراسة " غير متزوجين " ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن 86% من عينة دراسة فنتهم العمرية فوق 26 سنة ويعتبر هذا سن الزواج في المجتمع الفلسطيني كونهم من الموظفين، حيث أشارت احصائية

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2009 أن 78% من الذين تزيد أعمارهم عن 25 سنة متزوجون.

#### 4.2 توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة:

##### جدول رقم (27)

##### توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخدمة
14.0	7	أقل من سنتين
52.0	26	2-6 سنوات
24.0	12	7-12 سنة
10.0	5	13 سنة فأكثر
<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>

يبين جدول رقم (27) أن 14.0% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخدمة لديهم "أقل من سنتين"، و52.0% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخدمة لديهم "2-6 سنوات"، و24.0% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخدمة لديهم "7-12 سنة"، و10.0% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخدمة لديهم "13 سنة فأكثر"، ومن الملاحظ أن أكثر من نصف أفراد العينة سنوات الخدمة لديهم "2-6 سنوات"، ويرجع ذلك إلى التعيينات الجديدة بعد استتفاف عدد كبير من المدرسين والمدربات بعد الانقسام الداخلي، حيث أن نصف مجتمع الدراسة تقريباً تم تعيينهم بعد عام 2007م لذلك فإن سنوات خدمتهم في التدريب المهني أقل من 6 سنوات.

#### 5.2 توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل:

##### جدول رقم (28)

##### توزيع عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
68.0	34	مدرب
18.0	9	مدرس
14.0	7	إداري
<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>



يبين جدول رقم (28) أن 68.0% من عينة الدراسة من " المدربين " ، و 18.0 % من عينة الدراسة من " المدرسين " ، و 14.0% من عينة الدراسة من "الإداريين"، ومن الملاحظ أن غالبية عينة الدراسة من المدربين وهذا يتناسب مع طبيعة العمل في مراكز التدريب المهني، حيث يعتبر المدرب المحور الرئيسي في العملية التدريبية.

## 6.2 توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

### جدول رقم (29)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
48.0	24	دبلوم مهني
14.0	7	دبلوم متوسط
38.0	19	بكالوريوس
<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>

يبين جدول رقم (29) أن 68.0% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي " دبلوم مهني " ، و 14.0% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي " دبلوم متوسط " ، و 38.0% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي " بكالوريوس " ، ويلاحظ أن غالبية مؤهلات عينة الدراسة من الدبلوم المهني وهذا يتناسب مع طبيعة العمل في مراكز التدريب المهني والتي تتطلب عدد كبير من المدربين المهنيين مهمتهم نقل المعرفة والمهارة إلى المتدربين، حيث يشترط لقبول المدربين في الوظيفة أن يكونوا من حملة الدبلوم المهني.

## 7.2 توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل:

### جدول رقم (30)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	مكان العمل
18.0	9	مركز تدريب دير البلح
48.0	24	مركز تدريب الإمام الشافعي-غزة
18.0	9	مركز تدريب رفح
16.0	8	مركز تدريب خانيونس
<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>المجموع</b>

يبين جدول رقم (30) أن 18.0% من عينة الدراسة يعملون في " مركز تدريب دير البلح " ، و 48.0% من عينة الدراسة يعملون في " مركز تدريب الإمام الشافعي-غزة " ، و 18.0% من عينة الدراسة يعملون في " مركز تدريب رفح " ، و 16.0% من عينة الدراسة يعملون في " مركز تدريب خانيونس " ، ومن الملاحظ أن النسبة الأعلى لأفراد العينة تعمل في مركز الشافعي، ويعزو الباحث ذلك لكون مركز الشافعي أكبر المراكز من حيث عدد التخصصات المتاحة، وبالتالي فإن عدد المتدربين في مركز الشافعي أكبر من باقي المراكز، لذلك يحتاج المركز إلى عدد أكبر من الموظفين لكي يقوموا بمتطلبات العملية التدريبية.

### 3. اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة:

قام الباحث باختبار التوزيع الطبيعي (كولمجروف- سمرنوف (1- Sample K-S)) لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

جدول رقم (31)

اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

القيمة الاحتمالية	قيمة Z	عدد الفقرات	عنوان المحور	المحور
0.825	0.628	15	المدرّب	الأول
0.679	0.719	10	المتدرّب	الثاني
0.711	0.700	14	المحتوى التدريبي	الثالث
0.704	0.704	13	البيئة التدريبية	الرابع
0.289	0.983	10	مخرجات العملية التدريبية	الخامس
0.623	0.753	62	جميع الفقرات	

ويوضح الجدول رقم (31) نتائج الاختبار حيث أن القيمة الاحتمالية لكل محور أكبر من 0.05 ( $\text{sig} > 0.05$ ) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

#### 4. تحليل فقرات الدراسة:

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة ، وتكون الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2.01(أو القيمة الاحتمالية اقل من 0.05 والوزن النسبي اكبر من 60 % )، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية والتي تساوي -2.01(أو القيمة الاحتمالية اقل من 0.05 والوزن النسبي اقل من 60 % )، وتكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كان مستوى الدلالة لها أكبر من 0.05.

#### 1.4 تحليل فقرات المحور الأول : المدرب

##### جدول رقم (32)

##### نتائج تحليل فقرات المحور الأول: المدرب

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	مسلسل
0.000	4.204	70.80	0.908	3.54	المدربون حاصلون على المؤهلات المهنية الكافية لمتطلبات التدريب.	1
0.700	-0.387	58.80	1.096	2.94	المدربون مطلعون على مستجدات التقنيات والأدوات الحديثة في مجال عملهم.	2
0.000	8.891	81.20	0.843	4.06	المدربون انخرطوا في سوق العمل ولديهم الخبرة الكافية في الجانب العملي.	3
0.000	-6.284	41.20	1.058	2.06	يتم تطوير مهارات المدربين من خلال عقد دورات تخصصية كل حسب تخصصه.	4
0.001	-3.438	51.02	0.914	2.55	المدربين حاصلين على المؤهلات التربوية الكافية لإدارة المواقف التدريبية المختلفة.	5
0.002	3.280	69.60	1.035	3.48	يعتمد المدربون وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي.	6
0.000	3.908	71.20	1.013	3.56	يتبع المدربون تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب.	7
0.000	6.743	75.20	0.797	3.76	المدربون لديهم القدرة على تحفيز المتدربين وجذب	8

مستل	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
	اهتمامهم.					
9	المدربون لديهم القدرة على التواصل وتقديم المعلومات والأفكار بطريقة فعالة .	3.72	0.809	74.40	6.292	0.000
10	ينظر المتدربون إلى مدربهم كمصدر للثقة والاحترام.	3.90	0.953	78.00	6.678	0.000
11	يعتبر نظام الرواتب والعلوات محفز للمدربين.	1.50	0.814	30.00	-13.024	0.000
12	يمتاز نظام تقييم أداء المدربين بالعدالة والموضوعية.	2.44	1.264	48.80	-3.132	0.003
13	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين وفقاً لنتائج تقييم الأداء.	2.28	1.031	45.60	-4.938	0.000
14	تقدم الوزارة مكافآت مالية للمدربين ذوي التقديرات العالية في نتائج تقييم الأداء.	1.28	0.497	25.60	-24.495	0.000
15	يحصل المدرب على الثناء والتقدير عند حصوله على نتيجة مرتفعة في تقييم الأداء.	1.70	0.974	34.00	-9.436	0.000
	<b>جميع الفقرات</b>	2.85	0.506	57.05	-2.060	0.045

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "49" تساوي 2.01

تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة والنتائج مبينه في جدول رقم (32) والذي يبين آراء أفراد عينه الدراسة في فقرات المحور الأول المتعلق بالمدرب، مرتبة تنازلياً حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

- الفقرة رقم "3" بلغ الوزن النسبي لها " 81.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " المدربون انخرطوا في سوق العمل ولديهم الخبرة الكافية في الجانب العملي " .
- الفقرة رقم "10" بلغ الوزن النسبي لها " 78.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " ينظر المتدربون إلى مدربهم كمصدر للثقة والاحترام " .
- الفقرة رقم "8" بلغ الوزن النسبي لها " 75.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " المدربون لديهم القدرة على تحفيز المتدربين وجذب اهتمامهم " .

4. الفقرة رقم "9" بلغ الوزن النسبي لها "74.40%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "المدرّبون لديهم القدرة على التواصل وتقديم المعلومات والأفكار بطريقة فعالة".
5. الفقرة رقم "7" بلغ الوزن النسبي لها "71.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "يتبع المدرّبون تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب".
6. الفقرة رقم "1" بلغ الوزن النسبي لها "70.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "المدرّبون حاصلون على المؤهلات المهنية الكافية لمتطلبات التدريب".
7. الفقرة رقم "6" بلغ الوزن النسبي لها "69.60%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.002" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "المدرّبون يعتمدون وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي".
8. الفقرة رقم 2 "المدرّبون مطلعون على مستجدات التقنيات والأدوات الحديثة في مجال عملهم." بلغ الوزن النسبي لها "58.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.700" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
9. الفقرة رقم "5" بلغ الوزن النسبي لها "51.02%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.001" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "المدرّبين غير حاصلين على المؤهلات التربوية الكافية لإدارة المواقف التدريبية المختلفة".
10. الفقرة رقم "12" بلغ الوزن النسبي لها "48.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.003" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه "لا يتم تطوير مهارات المدرّبين من خلال عقد دورات تخصصية كل حسب تخصصه".
11. الفقرة رقم "13" بلغ الوزن النسبي لها "45.60%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "نظام تقييم أداء المدرّبين لا يمتاز بالعدالة والموضوعية".
12. الفقرة رقم "4" بلغ الوزن النسبي لها "41.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه "لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرّبين وفقاً لنتائج تقييم الأداء".
13. الفقرة رقم "15" بلغ الوزن النسبي لها "34.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "المدرّب لا يحصل على الثناء والتقدير عند حصوله على نتيجة مرتفعة في تقييم الأداء".

14. الفقرة رقم " 11 " بلغ الوزن النسبي لها " 30.00% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " نظام الرواتب والعلاوات لا يعتبر محفز للمدربين " .

15. الفقرة رقم " 14 " بلغ الوزن النسبي لها " 25.60% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " لا تقدم الوزارة مكافآت مالية للمدربين ذوي التقديرات العالية في نتائج تقييم الأداء " .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول المتعلق بالمدرّب تساوي 2.85، و الوزن النسبي يساوي 57.05 % وهي أقل من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 2.060 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2.01 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.045 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن المدرّب في وضعه الحالي له أثر سلبي على مخرجات التدريب المهني عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  .

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى عدم اهتمام الإدارة العامة للتدريب المهني في الوزارة بتطوير قدرات المدربين عن طريق تحديد الاحتياجات التدريبية لهم بشكل علمي وعقد الدورات اللازمة، ومن جهة أخرى فإن أنظمة الرواتب والحوافز وتقييم الأداء لفئة المدربين فيها من عدم الموضوعية حسب وجهة نظر المبحوثين ما حدا باحتلالها الترتيب الأخير في الفقرات سلبية التأثير، حيث تعتبر رواتب المدربين حسب قانون الخدمة المدنية من أدنى فئات الرواتب في السلم الوظيفي، أضف إلى ذلك أنه لا يوجد تفعيل لنظام الحوافز المادية والمعنوية وعلاوة المخاطرة، ناهيك عن عدم وجود خطة للاستفادة من نتائج تقييم الأداء في نواحي التنمية والتطوير .

وتتفق نتائج الدراسة في هذا المحور مع دراسة " المدهون، سعدية، 2008 " حيث أكدت الدراسة أن هناك قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف، ولا نتائج تقييم أدائه، وإمكانية ترقّيته أو نقله لوظيفة جديدة، مما سينعكس سلباً على أدائه، كما اتفقت مع دراسة " الأغبري، 2006 " التي أشارت إلى تدني مستوى تأهيل المدرسين والمدربين، إضافة إلى تدني الأجور والحوافز لهذه الفئات، في حين أكدت دراسة " حمدان والشويخ، 2004 " ضرورة عقد دورات تربوية ومهنية للمدربين لتزويدهم بالمعارف والأساليب اللازمة للعملية التدريبية.

واتفقت أيضاً مع دراسة " عدوان، 2006 " بأنه لا يوجد دور لنتائج التقييم في عمليات الترقية والتطوير، وأكدت الدراسة أنه لا بد أن يكون الهدف من نظام تقييم الأداء تطويري وبنائي حتى يسهم في تحسين الأداء.

في حين اختلفت نتائج هذا المحور مع دراسة " الزير/الحداد، 2009 " ويعزو الباحث ذلك لاختلاف مجتمع الدراسة، حيث أن إدارة كلية التدريب في الأونروا تهتم بجوانب تطوير قدرات ومهارات المدربين وذلك عن طريق خطط مطبقة لتدريب ما لا يقل عن 10 % من المدربين سنوياً في الداخل والخارج، إضافة إلى ذلك هناك تدريب إلزامي في مجال التربية المهنية لكل المدربين، ناهيك عن الفروق الكبيرة في نظام الرواتب والحوافز، وهذا الفارق بين مدربي الحكومة والأنروا أشارت إليه أيضاً دراسة " المدهون، سعدية، 2008 ."

#### 2.4 تحليل فقرات المحور الثاني: المتدرب

##### جدول رقم (33)

##### نتائج تحليل فقرات المحور الثاني: المتدرب

مسلسل	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	تعتبر معايير اختيار المتدربين منطقية وعادلة .	3.00	1.137	60.00	0.000	1.000
2	يتم اختيار المتدربين بطريقة شفافة وبدون تجاوزات .	2.78	1.112	55.60	-1.399	0.168
3	القدرات العقلية والبدنية للفئة المستهدفة تتناسب مع طبيعة التدريب .	3.08	1.175	61.60	0.481	0.632
4	يزود المتدربين بالمعلومات الكافية عن التخصصات قبل التحاقهم بالتدريب .	2.86	1.178	57.20	-0.840	0.405
5	يتاح للمتدرب الفرصة في اختيار المهنة التي تناسبه .	3.24	1.061	64.80	1.600	0.116
6	تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للمتدربين للمساعدة على التكيف مع التخصص الذي تم اختياره .	2.90	1.093	58.00	-0.647	0.521
7	يتم تحديد المشكلات التدريبية والنفسية والاجتماعية للمتدربين ومعالجتها من قبل المختصين .	2.16	0.955	43.20	-6.217	0.000
8	يتم تنظيم برامج توجيهية / إرشادية للمتدربين خلال التدريب لتحضيرهم للالتحاق بسوق العمل .	2.76	1.117	55.20	-1.520	0.135
9	يتم تعريف المتدرب بالمؤسسات الموجودة في سوق	3.20	1.088	64.00	1.300	0.200

مستسل	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
	العمل في مجال تخصصه.					
10	يتم متابعة الخريجين وتقديم برامج إرشادية لهم إذا لزم الأمر.	2.36	1.025	47.20	-4.413	0.000
	جميع الفقرات	2.83	0.647	56.67	-1.823	0.074

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "49" تساوي 2.01

تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة والنتائج مبينه في جدول رقم (33) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الثاني المتعلق بالمتدرب، وهي مرتبة تنازلياً حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

1. في الفقرة رقم 5 " يتاح للمتدرب الفرصة في اختيار المهنة التي تناسبه " بلغ الوزن النسبي " 64.80% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.116 " وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
2. في الفقرة رقم 9 " يتم تعريف المتدرب بالمؤسسات الموجودة في سوق العمل في مجال تخصصه " بلغ الوزن النسبي " 64.00% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.200 " وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
3. في الفقرة رقم 3 " القدرات العقلية والبدنية للفئة المستهدفة تتناسب مع طبيعة التدريب " . بلغ الوزن النسبي " 61.60% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.632 " وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
4. في الفقرة رقم 1 " معايير اختيار المتدربين تعتبر منطقية وعادلة " بلغ الوزن النسبي " 60.00% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 1.000 " وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
5. في الفقرة رقم 6 " تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للمتدربين للمساعدة على التكيف مع التخصص الذي تم اختياره " بلغ الوزن النسبي " 58.00% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.521 " وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
6. في الفقرة رقم 4 " المتدربين يزودون بالمعلومات الكافية عن التخصصات قبل التحاقهم بالتدريب " . بلغ الوزن النسبي " 57.20% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.405 " وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.



7. في الفقرة رقم 2 " يتم اختيار المتدربين بطريقة شفافة وبدون تجاوزات " . بلغ الوزن النسبي " 55.60% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.168 " وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
8. في الفقرة رقم 8 " يتم تنظيم برامج توجيهية / إرشادية للمتدربين خلال التدريب لتحضيرهم للالتحاق بسوق العمل " بلغ الوزن النسبي " 55.20% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.135 " وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
9. في الفقرة رقم "10" بلغ الوزن النسبي " 47.20% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه " لا يتم متابعة الخريجين وتقديم برامج إرشادية لهم إذا لزم الأمر " .
10. في الفقرة رقم "7" بلغ الوزن النسبي " 43.20% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه " لا يتم تحديد المشكلات التدريبية والنفسية والاجتماعية للمتدربين ومعالجتها من قبل المختصين " .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني المتعلق بالمتدرب تساوي 2.83 ، والوزن النسبي يساوي 56.57 % وهي أقل من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 1.823 وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2.01 و القيمة الاحتمالية تساوي 0.074 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة بخصوص تأثير المتدرب على مخرجات التدريب المهني عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

يتضح من النتائج أن هناك عدم وضوح في رؤية المديرين بخصوص الفئة المستهدفة ويعزو الباحث ذلك إلى رغبة المديرين في تحسين معايير اختيار المتدربين إلا أن نوعية التدريب المهني والتخصصات المطروحة لا تتلائم مع رفع سقف الشروط والمعايير للفئة المستهدفة، لذلك فضل أفراد عينة الدراسة البقاء على الحياد، أما بالنسبة لخدمات التوجيه والإرشاد المهني فقد يوزع على الراغبين بالانتساب لمراكز التدريب المهني نشرة فيها التخصصات الموجودة في المراكز، كما يقوم المدرب بدور المرشد المهني أثناء التدريب، لكن من ناحية علمية هذا غير كافي، فقد يحتاج المتدربين خدمات توجيهية وإرشادية أكثر فاعلية قبل وأثناء وبعد عملية التدريب، وهذا ما حدا بأفراد عينة الدراسة إلى الميل نحو الحياد أيضاً، مع إشارتهم بشكل صريح إلى عدم متابعة الخريجين وتقديم برامج إرشادية لهم، كما أكدت النتائج أيضاً على وجود نقص في علاج المشكلات التدريبية والنفسية والاجتماعية للمتدربين، في حين أن هذه الفئة في أمس الحاجة لعلاج

مشاكلهم من قبل المختصين، نظراً لكونهم فشلوا في الدراسة أو لم يتمكنوا من متابعة تعليمهم ولديهم الكثير من المشاكل والمصاعب.

وانتقلت نتائج هذا المحور مع دراسة " الزرو، 2010 " التي أكدت وجود خلل في مخرجات التدريب المهني نتيجة عدم توفر برامج توعية وإرشاد مهني للطلبة قبل التحاقهم بالبرامج التدريبية، وبعد تخرجهم منها، في حين انتقلت مع دراسة " بولسيل، 2010 polesel " في أن هناك نظرة سلبية إلى التدريب المهني ويحتاج الطلبة إلى توجيه قبل وبعد تخرجهم من المدرسة، كما أكدت دراسة " ماسدوناتي وآخرون، 2010 Masdonati " أن هناك صعوبات في التأقلم نتيجة الانتقال من التعليم إلى التدريب المهني وهذا يحتاج إلى نشر الوعي بين الطلبة عن طبيعة التدريب المهني من خلال الحصص المدرسية، كما انتقلت نتائج هذا المحور أيضاً مع دراسة " كاجاري، kagaari 2007 " في أن السياسات والأنظمة المعمول بها من قبل الدولة تقيد اختيار الطلاب لتخصصاتهم التي يرغبوا بالالتحاق بها.

### 3.4 تحليل الفقرات المحور الثالث: المحتوى التدريبي

جدول رقم (34)

نتائج تحليل فقرات المحور الثالث: المحتوى التدريبي

مسلسل	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	أهداف المنهاج التدريبي واضحة ومحددة.	3.44	0.929	68.80	3.348	0.002
2	محتوى المنهاج التدريبي متوافق مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي.	3.66	0.848	73.20	5.505	0.000
3	يستلم المتدربون المنهاج في بداية العام.	1.86	1.030	37.20	-7.824	0.000
4	المنهاج معد بشكل يساعد على فهم محتوياته.	3.02	1.097	60.40	0.129	0.898
5	يتناسب المنهاج التدريبي مع المستوى المعرفي للمتدربين.	3.34	0.939	66.80	2.560	0.014
6	يقوم بإعداد المناهج لجنة مختصة بحيث يكون المنهاج متكامل.	2.36	1.139	47.20	-3.975	0.000
7	المنهاج يتناسب مع زمن وتفاصيل الخطة الفصلية / السنوية.	3.46	1.014	69.20	3.207	0.002

مستل	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
8	المنهاج النظري يغطي ما يحتاجه المتدرب من معلومات عن المهنة.	3.36	1.120	67.20	2.272	0.028
9	المنهاج العملي فيه من الأنشطة ما يتناسب مع المهارات المطلوبة.	3.68	0.978	73.60	4.916	0.000
10	يوجد تكامل بين الشق النظري والعملي للمنهاج.	3.64	1.083	72.80	4.177	0.000
11	يتضمن المنهاج التدريبي جوانب تتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني.	3.36	1.156	67.20	2.201	0.032
12	يلبي المنهاج حاجات المجتمع والسوق المحلي.	3.35	0.948	66.94	2.563	0.014
13	وسيلة التقييم في المنهاج مناسبة وفعالة.	2.98	0.956	59.58	-0.151	0.881
14	يخضع المنهاج التدريبي للمراجعة والتطوير بشكل دوري.	2.20	1.161	44.00	-4.874	0.000
	<b>جميع الفقرات</b>	3.12	0.661	62.44	1.305	0.198

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "49" تساوي 2.01

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (34) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الثالث المتعلق بالمحتوى التدريبي، وهي مرتبة تنازليا حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

1. في الفقرة رقم "9" بلغ الوزن النسبي "73.60%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " المنهاج العملي فيه من الأنشطة ما يتناسب مع المهارات المطلوبة " .
2. في الفقرة رقم "2" بلغ الوزن النسبي "73.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " محتوى المنهاج التدريبي متوافق مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي " .
3. في الفقرة رقم "10" بلغ الوزن النسبي "72.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " يوجد تكامل بين الشق النظري والعملي للمنهاج " .

4. في الفقرة رقم "7" بلغ الوزن النسبي "69.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.002" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " المنهاج يتناسب مع زمن وتفاصيل الخطة الفصلية / السنوية " .
5. في الفقرة رقم "1" بلغ الوزن النسبي "68.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.002" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " أهداف المنهاج التدريبي واضحة ومحددة " .
6. في الفقرة رقم "8" بلغ الوزن النسبي "67.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.028" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " المنهاج النظري يغطي ما يحتاجه المتدرب من معلومات عن المهنة " .
7. في الفقرة رقم "11" بلغ الوزن النسبي "67.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.032" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " يتضمن المنهاج التدريبي جوانب تتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني " .
8. في الفقرة رقم "12" بلغ الوزن النسبي "66.94%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.014" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " يلبي المنهاج حاجات المجتمع والسوق المحلي " .
9. في الفقرة رقم "5" بلغ الوزن النسبي "66.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.014" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " يتناسب المنهاج التدريبي مع المستوى المعرفي للمتدربين " .
10. في الفقرة رقم 4 " المنهاج معد بشكل يساعد على فهم محتوياته " . بلغ الوزن النسبي "60.40%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.898" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
11. في الفقرة رقم 13 " وسيلة التقييم في المنهاج مناسبة وفعالة " بلغ الوزن النسبي "59.58%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.881" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
12. في الفقرة رقم "6" بلغ الوزن النسبي "47.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه " لا يقوم بإعداد المناهج لجنة مختصة بحيث يكون المنهاج متكامل " .
13. في الفقرة رقم "14" بلغ الوزن النسبي "44.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " المنهاج التدريبي لا يخضع للمراجعة والتطوير بشكل دوري " .

14. في الفقرة رقم "3" بلغ الوزن النسبي " 37.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " المتدريون لا يستلمون المنهاج في بداية العام " .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث المتعلق بالمحتوى التدريبي تساوي 3.12 ، و الوزن النسبي يساوي 62.44 % وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 1.305 وهي اقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2.01 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.198 وهي اكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة بخصوص تأثير المحتوى التدريبي على مخرجات التدريب المهني عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  .

من خلال الاطلاع على نتائج المحور يلاحظ أن آراء أفراد عينة الدراسة محايدة، ويعزو الباحث هذه النتائج إلى عدم وجود نظام محدد وواضح لإعداد وتصميم المناهج التدريبية، بل يقوم بإعداد المناهج المدربين، وذلك عن طريق انتقاء المواضيع من مناهج الأونروا والدول المجاورة، والتي قد لا تتناسب في كثير من الأحيان مع المستوى المعرفي للمتدربين، وظهر ذلك في آراء أفراد العينة التي أكدت أن المناهج لا تعد بشكل علمي ومن قبل لجنة مختصة، وأن المحتوى التدريبي لا يتم تطويره بشكل دوري ليواكب التغيرات والتطورات المستجدة.

وتتفق نتائج هذا المحور مع دراسة " الزرو، 2010 " والتي أكدت الحاجة إلى مراجعة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني، كما اتفقت مع دراسة " حمدان والشويخ، 2004 " التي أشارت لوجود خلل في المنهاج وأوضحت الدراسة أن هذا الخلل يكمن في أن حجم المعلومات النظرية يغلب حجم الجانب التطبيقي، واتفقت الدراسة أيضاً مع دراسة "الأغبيري، 2006" في أن المناهج والبرامج التدريبية تحتاج إلى تطوير بما يواكب المتغيرات الجديدة. وعلى الرغم من الفارق الزمني الكبير بين نتائج هذه الدراسة ودراسة " النيرب، 1998 " إلا أنها اتفقت معها في الحاجة لتطوير المناهج بما يتوافق مع التقدم الحاصل في المجالات التقنية.

في حين اختلفت نتائج الدراسة في هذا المحور مع دراسة " الزير/الحداد، 2009 " التي أكدت أن المنهاج معد بشكل جيد، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إعداد المناهج في مركز تدريب غزة التابع للأونروا يقوم به خبراء ومتخصصين في المنهاج في الأردن، ثم يعتمد من قبل وزارة التربية والتعليم العالي.

#### 4.4 تحليل فقرات المحور الرابع : البيئة التدريبية

جدول رقم (35)

تحليل الفقرات المحور الرابع: بالبيئة التدريبية

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	مسل
0.002	-3.247	48.40	1.263	2.42	تتوفر غرف للتدريب بمساحات مناسبة لعدد المتدربين.	1
0.000	-5.267	43.60	1.101	2.18	الغرف مجهزة بالإضاءة والتهوية ووسائل الراحة الكافية.	2
0.001	-3.433	49.39	1.082	2.47	يتوفر في الغرف وسائل السلامة والحماية اللازمة.	3
0.000	-4.257	45.60	1.196	2.28	تتوفر الخدمات اللازمة للمتدربين من دورات مياه صالحة وأماكن جلوس وغير ذلك.	4
0.242	-1.183	56.00	1.195	2.80	تتوفر في الأقسام الكراسي والطاولات والمكاتب اللازمة والخاصة بعملية التدريب.	5
0.000	-5.495	42.80	1.107	2.14	في العملية التدريبية يؤخذ بعين الاعتبار (مواصفات المقاعد، شكل الجلوس، المسافات، اتصال النظر).	6
0.000	-6.678	42.00	0.953	2.10	يتم توفير المعينات التدريبية بشكل كاف مثل (أجهزة العرض، الأفلام، اللوحات.. إلخ).	7
0.229	-1.219	56.40	1.044	2.82	المعدات والآلات المستخدمة في التدريب كافية لتحقيق الأهداف المرجوة من التدريب.	8
0.025	-2.310	52.80	1.102	2.64	التقنيات المستخدمة في التدريب تواكب التطور الحاصل في سوق العمل.	9
0.000	-4.215	47.76	1.017	2.39	المعدات والأدوات المتوفرة للتدريب تتناسب مع عدد المتدربين.	10
0.000	-	34.80	0.633	1.74	يتم توفير المواد الخام اللازمة لعملية التدريب في الوقت المناسب وبالكميات المطلوبة.	11
0.000	-7.233	40.40	0.958	2.02	هناك برامج صيانة دورية للأجهزة والمعدات في الورش والأقسام.	12
0.000	-9.667	34.80	0.922	1.74	يتم ترميم وصيانة المباني والغرف بشكل دوري.	13
0.000	-7.239	45.75	0.696	2.29	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية '49' تساوي 2.01

تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة والنتائج مبينه في جدول رقم (35) والذي يبين آراء أفراد عينه الدراسة في فقرات المحور الرابع المتعلق بالبيئه التدريبيه، مرتبه تنازليا حسب الوزن النسبي لكل فقره كما يلي:

1. في الفقره رقم 8 " المعدات والآلات المستخدمه في التدريب كافيه لتحقيق الأهداف المرجوه من التدريب " بلغ الوزن النسبي " 56.40%" والقيمه الاحتماليه تساوي " 0.229" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينه محايدة.
2. في الفقره رقم 5 " تتوفر في الأقسام الكراسي والطاولات والمكاتب اللزومه والخاصه بعملية التدريب " بلغ الوزن النسبي " 56.00%" والقيمه الاحتماليه تساوي " 0.242" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينه محايدة.
3. في الفقره رقم "9" بلغ الوزن النسبي " 52.80%" والقيمه الاحتماليه تساوي " 0.025" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " التقنيات المستخدمه في التدريب لا تواكب التطور الحاصل في سوق العمل " .
4. في الفقره رقم "3" بلغ الوزن النسبي " 49.39%" والقيمه الاحتماليه تساوي " 0.001" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " لا يتوفر في الغرف وسائل السلامة والحمايه اللزومه " .
5. في الفقره رقم "1" بلغ الوزن النسبي " 48.40%" والقيمه الاحتماليه تساوي " 0.002" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " لا تتوفر غرف للتدريب بمساحات مناسبه لعدد المتدربين " .
6. في الفقره رقم "10" بلغ الوزن النسبي " 47.76%" والقيمه الاحتماليه تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " المعدات والأدوات المتوفره للتدريب لا تتناسب مع عدد المتدربين " .
7. في الفقره رقم "4" بلغ الوزن النسبي " 45.60%" والقيمه الاحتماليه تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " لا تتوفر الخدمات اللزومه للمتدربين من دورات مياه صالحه وأماكن جلوس وغير ذلك " .
8. في الفقره رقم "2" بلغ الوزن النسبي " 43.60%" والقيمه الاحتماليه تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " الغرف غير مجهزه بالإضاءة والتهويه ووسائل الراحة الكافيه " .
9. في الفقره رقم "6" بلغ الوزن النسبي " 42.80%" والقيمه الاحتماليه تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " في العمليه التدريبيه لا يؤخذ بعين الاعتبار (مواصفات المقاعد، شكل الجلوس، المسافات، اتصال النظر)."

10. في الفقرة رقم "7" بلغ الوزن النسبي " 42.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " لا يتم توفير المعينات التدريبية بشكل كاف مثل (أجهزة العرض، الأقلام، اللوحات..إلخ). " .
11. في الفقرة رقم "12" بلغ الوزن النسبي " 40.40%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " لا يوجد برامج صيانة دورية للأجهزة والمعدات في الورش والأقسام " .
12. في الفقرة رقم "11" بلغ الوزن النسبي " 34.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " لا يتم توفير المواد الخام اللازمة لعملية التدريب في الوقت المناسب وبالكميات المطلوبة " .
13. في الفقرة رقم "13" بلغ الوزن النسبي " 34.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000 " وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " لا يتم ترميم وصيانة المباني والغرف بشكل دوري " .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الرابع المتعلق بالبيئة التدريبية تساوي 2.29 ، و الوزن النسبي يساوي 45.75 % وهي اقل من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 7.239 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2.01 و والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 مما يدل على ان البيئة التدريبية في وضعها الحالي تؤثر سلباً على مخرجات التدريب المهني عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن معظم مباني مراكز التدريب المهني قديمة جداً حيث تأسست سنة 1967م ناهيك عن القصور في عمليات الترميم والتطوير، الأمر الذي يتنافى مع التقدم الحاصل في معايير البيئة التدريبية والذي يشمل مساحات الغرف والتهوية والإضاءة ووسائل الحماية وشكل الجلوس...إلخ، ومن جانب آخر يتضح أن هناك قصور في توفير الآلات والعدد بالكميات المطلوبة وبالوقت المناسب ويرجع ذلك إلى عدم توفر بعض العدد والآلات في السوق المحلي نتيجة الحصار، إضافة إلى ضعف التمويل المخصص للتدريب المهني.

وتتفق نتائج هذا المحور مع دراسة " حمدان والشويخ، 2004 " التي أكدت وجود نقص في المختبرات والمشاغل وفي الأجهزة والمعدات والمواد الخام اللازمة للتطبيقات العملية؛ بسبب ضعف الإمكانيات المادية المخصصة لبند التدريب، كما اتفقت مع دراستي " العصار، 1999 "



و "النيرب، 1998 " في الحاجة إلى تطبيق قواعد السلامة والاستغلال الأمثل للمباني والمعدات والتجهيزات وإجراء الصيانة الدورية لها. في حين اختلفت مع دراسة " السرحاني ، 2010 " في أن ورش التدريب مجهزة بالمعدات والأدوات المطلوبة للتدريب، ويعزو الباحث ذلك إلى الفرق الواضح في مختلف الإمكانيات بين غزة والرياض. بينما اختلفت نتائج هذا المحور مع دراسة " الزير/الحداد، 2009 " في أن الأقسام مجهزة بالعدد والآلات التدريبية اللازمة والمتطورة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأونروا تستطيع توفير الكثير من التقنيات والمستلزمات الجديدة نظراً لأنها تمتلك الميزانية الكافية لذلك، إضافة لتسهيل الاحتلال دخول بعض هذه المعدات للأونروا.

#### 5.4 تحليل فقرات المحور الخامس : مخرجات العملية التدريبية

جدول رقم (36)

تحليل الفقرات المحور الخامس: بمخرجات العملية التدريبية

مستسل	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	الخريجون عندهم إلمام بالمعلومات والمعارف اللازمة عن المهنة.	3.58	0.810	71.60	5.061	0.000
2	المهارات الفنية التي تلقاها الخريجين في تخصصاتهم تؤهلهم للقيام بعملهم على أكمل وجه.	2.94	0.998	58.80	-0.425	0.043
3	الخريجون يجيدون استخدام كافة العدد والآلات الموجودة في سوق العمل.	2.88	0.849	57.60	-1.000	0.322
4	مستوى خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل جيد مقارنة بالمراكز الأخرى.	3.34	1.022	66.80	2.351	0.023
5	في الغالب يحصل الخريجون على فرصة عمل بسهولة .	2.26	0.944	45.20	-5.546	0.000
6	لا يواجه الخريجين صعوبة في التكيف عند انتقالهم لمزاولة المهنة في سوق العمل.	3.24	0.894	64.80	1.899	0.673
7	هناك إقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي مراكز التدريب المهني.	3.00	0.990	60.00	0.000	1.000
8	انطباعات أصحاب العمل عن خريجي مراكز التدريب	3.12	0.940	62.40	0.903	0.371

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	مسلسل
					المهني جيدة .	
0.344	-0.955	56.80	1.184	2.84	أعداد الخريجين تتناسب مع حاجة سوق العمل.	9
0.000	-4.975	46.00	0.995	2.30	يتم تلبية حاجة سوق العمل من التخصصات الجديدة.	10
0.557	-0.591	59.00	0.598	2.95	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "49" تساوي 2.01

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (36) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الخامس المتعلق بمخرجات العملية التدريبية مرتبة تنازلياً حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

1. في الفقرة رقم "1" بلغ الوزن النسبي " 71.60%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " الخريجون عندهم إلمام بالمعلومات والمعارف اللازمة عن المهنة " .
2. في الفقرة رقم "4" بلغ الوزن النسبي " 66.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.023" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " مستوى خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل جيد مقارنة بالمراكز الأخرى " .
3. في الفقرة رقم 6 " يواجه الخريجين صعوبة في التكيف عند انتقالهم لمزاولة المهنة في سوق العمل " بلغ الوزن النسبي " 64.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.673" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
4. في الفقرة رقم 8 " انطباعات أصحاب العمل عن خريجي مراكز التدريب المهني جيدة " . بلغ الوزن النسبي " 62.40%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.371" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
5. في الفقرة رقم 7 " هناك إقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي مراكز التدريب المهني." بلغ الوزن النسبي " 60.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 1.000" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.

6. في الفقرة رقم "2" بلغ الوزن النسبي " 58.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.043" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن " المهارات الفنية التي تلقاها الخريجين في تخصصاتهم لا تؤهلهم للقيام بعملهم على أكمل وجه " .
7. في الفقرة رقم 3 " الخريجون يجيدون استخدام كافة العدد والآلات الموجودة في سوق العمل " بلغ الوزن النسبي " 57.60%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.322" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
8. في الفقرة رقم 9 " أعداد الخريجين لا تتناسب مع حاجة سوق العمل " بلغ الوزن النسبي " 56.80%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.344" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن آراء أفراد العينة محايدة.
9. في الفقرة رقم "10" بلغ الوزن النسبي " 46.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه "لا يتم تلبية حاجة سوق العمل من التخصصات الجديدة " .
10. في الفقرة رقم "5" بلغ الوزن النسبي " 45.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أنه " في الغالب لا يحصل الخريجون على فرصة عمل بسهولة " .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الخامس المتعلق بمخرجات العملية التدريبية تساوي 2.96، و الوزن النسبي يساوي 59.00 % وهي أقل من الوزن النسبي المحايد " 60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 0.591 وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2.01 و القيمة الاحتمالية تساوي 0.557 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لمحور مخرجات العملية التدريبية محايد عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  .

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى عدم وجود رؤية واضحة للمبجوثين حول وضع مخرجات العملية التدريبية في سوق العمل، لأن هذا يحتاج إلى دراسات وإحصائيات تعد بشكل بدوري في هذا المجال، الأمر الذي تفتقر إليه إدارة التدريب المهني، حيث لا توجد منهجية واضحة للمواءمة بين أعداد الخريجين وحاجة سوق العمل، في حين أكد أفراد عينة الدراسة على أن المهارات الفنية التي تلقاها الخريجين في تخصصاتهم لا تؤهلهم للقيام بعملهم على أكمل وجه، الأمر الذي يعزز النتائج

السابقة والتي تشير إلى أن تدني جودة بعض الجوانب في كل من المدرب والمتدرب والبيئة التدريبية والمحتوى التدريبي انعكس بدوره سلباً على جودة مخرجات العملية التدريبية.

وتتفق نتائج هذا المحور مع دراسة " الزرو، 2010 " والتي تشير إلى ضعف الارتباط بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل، كما تتفق مع دراسة " حمد، 2000 " التي أكدت أن قدرات الخريجين على حل المشاكل في العمل غير كافية، والتخصصات الموجودة لا تواكب حاجات سوق العمل.

ويبدو أن مشكلة مخرجات العملية التدريبية ليست محلية فدراسة "الأغبري، 2006" و دراسة " الشافعي، 2004 " ودراسة " عبد الصمد، 2000 " تشير إلى وجود اختلال في التوازن بين المخرجات ومتطلبات سوق العمل في التخصصات، كما تؤكد هذه الدراسات ضرورة إجراء دراسات ميدانية لمعرفة مدى كفاءة مخرجات التدريب الفني والمهني، ومعرفة حاجة سوق العمل الحقيقية للأعداد والتخصصات المطلوبة في ظل التغيرات الاقتصادية عالمياً وإقليمياً ومحلياً. وتتفق النتائج أيضاً مع دراسة" ليو، 2001، Liu" في أن مخرجات التعليم المهني لا تلبي احتياجات سوق العمل.

في حين اختلفت النتائج مع دراسة " الزير/الحداد، 2009 " التي تشير إلى جودة مخرجات التدريب المهني ووجود خدمات تقدمها الأونروا للخريجين تتنوع ما بين النصح والتوجيه وإيجاد فرص عمل، ويعزو الباحث ذلك إلى توفر الدعم الخارجي للأونروا واهتمام الإدارة بالخريجين، كما اختلفت أيضاً مع دراسة " فريتاكون وروزيز، 2003 " حيث أكدت الدراسة تقديم بعض مؤسسات الدولة والقطاع الخاص عروض العمل للخريجين ويعزو الباحث هذا الاختلاف إلى أن اليونان قطعت شوطاً جيداً في تطوير مخرجات التدريب المهني وربطه بسوق العمل.

#### 6.4 تحليل محاور الدراسة:

جدول رقم (37)

تحليل محاور الدراسة

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور	مسئله
0.045	-2.060	57.05	0.506	2.85	المدرب	الأول
0.074	-1.823	56.67	0.647	2.83	المتدرب	الثاني

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور	مسلسل
0.198	1.305	62.44	0.661	3.12	المحتوى التدريبي	الثالث
0.000	-7.239	45.75	0.696	2.29	البيئة التدريبية	الرابع
0.557	-0.591	59.00	0.598	2.95	مخرجات العملية التدريبية	الخامس
0.007	-2.831	56.16	0.480	2.81	جميع المحاور	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "49" تساوي

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم (37) والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في محاور الدراسة و يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع المحاور يساوي 2.81، و الوزن النسبي يساوي 56.16 % وهي اقل من الوزن النسبي المحايد " 60% " وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 2.831 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2.01 ، و القيمة الاحتمالية تساوي 0.007 وهي اقل من 0.05 مما يدل على أن مدخلات النظام التدريبي في وضعها الحالي لها أثر سلبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

ويعزو الباحث ذلك إلى النتائج التي أظهرت الكثير من نقاط الضعف والقصور في مدخلات النظام التدريبي، بدءاً من المدرب الذي لا يتم تطويره بناءً على تحديد احتياجاته، مروراً بالمحتوى التدريبي الذي لا يعد بشكل علمي، وصولاً إلى البيئة التدريبية التي لا تفي بمتطلبات التدريب، وهذا بدوره ألقى بظلاله على مخرجات العملية التدريبية.

## المبحث الرابع اختبار الفرضيات

### 1. مقدمة

### 2. اختبار فرضيات الدراسة

#### 1.2 اختبار الفرضية الأولى

#### 2.2 اختبار الفرضية الثانية

#### 3.2 اختبار الفرضية الثالثة

#### 4.2 اختبار الفرضية الرابعة

#### 5.2 اختبار الفرضية الخامسة

## المبحث الرابع اختبار الفرضيات

### 1. مقدمة:

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

- الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة موضع الاهتمام.
- الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين من مجالات الدراسة موضع الاهتمام، فإذا كانت Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالين، 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.

### 2. اختبار فرضيات الدراسة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدخلات النظام التدريبي (المدرّب، المتدرّب، المحتوى التدريبي، البيئة التدريبية) ومخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في غزة عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ .

### 1.2 اختبار الفرضية الأولى:

"هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المدرّب ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ ."

### جدول رقم (38)

معامل الارتباط بين المدرّب و مخرجات العملية التدريبية

المدرّب	الإحصاءات	المتغير التابع
0.501	معامل الارتباط	مخرجات العملية التدريبية
0.000	القيمة الاحتمالية	
50	حجم العينة	

قيمة  $r$  المحسوبة عند درجة حرية "48" ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.273

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين المدرّب ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  والنتائج مبينة في جدول رقم (38) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي

0.000 وهي اقل من 0.05 ، كما أن قيمة  $r$  المحسوبة تساوي 0.501 وهي اكبر من قيمة  $r$  الجدولية والتي تساوي 0.273 ، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة طردية عند مستوى دلالة إحصائية  $\alpha = 0.05$  بين المدرب ومخرجات العملية.

## 2.2 اختبار الفرضية الثاني:

"هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المدرب ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ ."

### جدول رقم (39)

معامل الارتباط بين المدرب و مخرجات العملية التدريبية

المتغير التابع	الإحصاءات	المتدرب
مخرجات العملية التدريبية	معامل الارتباط	0.594
	القيمة الاحتمالية	0.000
	حجم العينة	50

قيمة  $r$  المحسوبة عند درجة حرية "48" ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.273

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين المدرب ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  والنتائج مبينة في جدول رقم (39) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 ، كما أن قيمة  $r$  المحسوبة تساوي 0.594 وهي اكبر من قيمة  $r$  الجدولية والتي تساوي 0.273 ، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة طردية عند مستوى دلالة إحصائية  $\alpha = 0.05$  بين المدرب ومخرجات العملية التدريبية.

## 3.2 اختبار الفرضية الثالثة:

"هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحتوى التدريبي ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ ."

### جدول رقم (40)

معامل الارتباط بين المحتوى التدريبي و مخرجات العملية التدريبية

المتغير التابع	الإحصاءات	المحتوى التدريبي
مخرجات العملية التدريبية	معامل الارتباط	0.594
	القيمة الاحتمالية	0.000
	حجم العينة	50

قيمة  $r$  المحسوبة عند درجة حرية "48" ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.273



تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين المحتوى التدريبي و مخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  والنتائج مبينة في جدول رقم (40) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.588 وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.273 ، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة طردية عند مستوى دلالة إحصائية  $\alpha = 0.05$  بين المحتوى التدريبي ومخرجات العملية التدريبية.

#### 4.2 اختبار الفرضية الرابعة:

"هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التدريبية ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$ ."

#### جدول رقم (41)

معامل الارتباط بين البيئة التدريبية ومخرجات العملية التدريبية

البيئة التدريبية	الإحصاءات	المتغير التابع
0.302	معامل الارتباط	مخرجات العملية التدريبية
0.033	القيمة الاحتمالية	
50	حجم العينة	

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية " 48" ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.273

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين البيئة التدريبية ومخرجات العملية التدريبية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  والنتائج مبينة في جدول رقم (41) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.033 وهي اقل من 0.05 ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.302 وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.273 ، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة طردية عند مستوى دلالة إحصائية  $\alpha = 0.05$  بين البيئة التدريبية ومخرجات العملية التدريبية.

ويرى الباحث أن هذه النتائج تتفق مع الإطار النظري في كون التدريب المهني نظام متكامل تتأثر مخرجاته إيجاباً أو سلباً حسب جودة عناصر النظام المدخلة وهي (المدرّب، المتدرب، المحتوى التدريبي، البيئة التدريبية)، وقد أظهرت نتائج تحليل فقرات الدراسة وجود قصور واضح في مدخلات النظام التدريبي، وهذا بدوره أوجد علاقة ذات تأثير سلبي بين مدخلات النظام التدريبي ومخرجات العملية التدريبية.

## 5.2 اختبار الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في غزة تعزى إلى: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخدمة، مكان العمل).

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$  في استجابة عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى الجنس .

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t لاختبار الفروق بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والتي تعزى للجنس.

### جدول رقم (42)

نتائج اختبار t للفروق بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى للجنس

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	الجنس	المحور
0.146	-1.478	0.514	2.822	46	ذكر	المدرّب
		0.175	3.207	4	أنثى	
0.055	-1.963	0.647	2.782	46	ذكر	المتدرّب
		0.222	3.425	4	أنثى	
0.079	-1.796	0.662	3.074	46	ذكر	المحتوى التدريبي
		0.322	3.679	4	أنثى	
0.004	-3.057	0.639	2.205	46	ذكر	البيئة التدريبية
		0.708	3.231	4	أنثى	
0.098	-1.686	0.601	2.909	46	ذكر	مخرجات العملية التدريبية
		0.330	3.425	4	أنثى	
0.010	-2.684	0.464	2.757	46	ذكر	جميع المحاور
		0.182	3.390	4	أنثى	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية " 48 " تساوي 2.01

يتبين من النتائج في جدول رقم (42) أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.010 وهي أقل من 0.05 وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 2.684 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي

تساوي 2.01 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  في آراء أفراد العينة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى للجنس والفروق لصالح الإناث، ويعزو الباحث ذلك إلى أن قسمي الإناث في مركز الشافعي تم إعادة إنشائهم عام 2004م بتمويل من مؤسسات غير حكومية فالمباني والبيئة التدريبية جديدة ومتطورة مقارنة بباقي الأقسام، مما حدا بإجابات الإناث للميل للإيجاب قليلاً.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$  في استجابة عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى العمر.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والتي تعزى إلى العمر عند مستوى  $\alpha = 0.05$ .

#### جدول رقم (43)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى العمر

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
المدرّب	بين المجموعات	0.734	3	0.245	0.953	0.423
	داخل المجموعات	11.816	46	0.257		
	المجموع	12.550	49			
المتدرّب	بين المجموعات	0.460	3	0.153	0.352	0.788
	داخل المجموعات	20.023	46	0.435		
	المجموع	20.482	49			
المحتوى التدريبي	بين المجموعات	0.584	3	0.195	0.431	0.732
	داخل المجموعات	20.814	46	0.452		
	المجموع	21.398	49			
البيئة التدريبية	بين المجموعات	0.210	3	0.070	0.137	0.938
	داخل المجموعات	23.540	46	0.512		
	المجموع	23.750	49			
مخرجات العملية التدريبية	بين المجموعات	0.523	3	0.174	0.471	0.704
	داخل المجموعات	17.022	46	0.370		

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
	المجموع	17.545	49			
جميع المحاور	بين المجموعات	0.198	3	0.066	0.275	0.843
	داخل المجموعات	11.080	46	0.241		
	المجموع	11.278	49			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 46" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.81

ويبين من النتائج في جدول رقم (43) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 0.275 وهي اقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.81 ، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.843 وهي اكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى العمر عند مستوى  $\alpha = 0.05$  .  
ويعزو الباحث ذلك إلى أن كافة الفئات العمرية للموظفين في المراكز لديهم الوعي والإدراك الكافي لتقييم مدخلات النظام التدريبي فهم على احتكاك مباشر مع هذه المدخلات ولذلك جاءت إجاباتهم متقاربة إلى حد كبير .

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$  في استجابة عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى الحالة الاجتماعية.  
لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t لاختبار الفروق بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى الحالة الاجتماعية.

#### جدول رقم (44)

نتائج اختبار t للفروق بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى الحالة الاجتماعية

المحور	الحالة الاجتماعية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية
المدرّب	متزوج	42	2.864	0.529	0.368	0.714
	أعزب	8	2.792	0.388		

القيمة الاحتمالية	قيمة t	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	المحور
0.969	0.039	0.676	2.835	42	متزوج	المتدرب
		0.498	2.825	8	أعزب	
0.732	-0.345	0.702	3.108	42	متزوج	المحتوى التدريبي
		0.402	3.196	8	أعزب	
0.465	0.737	0.734	2.319	42	متزوج	البيئة التدريبية
		0.450	2.120	8	أعزب	
0.849	0.191	0.613	2.957	42	متزوج	مخرجات العملية التدريبية
		0.549	2.913	8	أعزب	
0.808	0.244	0.517	2.815	42	متزوج	جميع المحاور
		0.215	2.770	8	أعزب	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية "48" تساوي 2.01

ويتبين من النتائج في جدول رقم (44) أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.808 وهي أكبر من 0.05 وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 0.244 وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 2.01 مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  في آراء أفراد العينة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى الحالة الاجتماعية. ويعزو الباحث ذلك إلى أن كلاً من المتزوج والأعزب يعملان في نفس البيئة التدريبية ويواجهون نفس المشاكل التدريبية، مما أوجد لديهم نفس الشعور بوجود قصور في مدخلات النظام التدريبي، وبالتالي لم تظهر فروق في استجابات المبحوثين تعزى للحالة الاجتماعية.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$  في استجابة عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى المؤهل العلمي.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والتي تعزى إلى المؤهل العلمي عند مستوى  $\alpha = 0.05$ .

جدول رقم (45)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى المؤهل العلمي

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
المدرّب	بين المجموعات	0.408	2	0.204	0.790	0.460
	داخل المجموعات	12.142	47	0.258		
	المجموع	12.550	49			
المتدرّب	بين المجموعات	0.699	2	0.350	0.831	0.442
	داخل المجموعات	19.783	47	0.421		
	المجموع	20.482	49			
المحتوى التدريبي	بين المجموعات	0.379	2	0.189	0.423	0.657
	داخل المجموعات	21.020	47	0.447		
	المجموع	21.398	49			
البيئة التدريبية	بين المجموعات	2.172	2	1.086	2.366	0.105
	داخل المجموعات	21.578	47	0.459		
	المجموع	23.750	49			
مخرجات العملية التدريبية	بين المجموعات	0.054	2	0.027	0.072	0.930
	داخل المجموعات	17.491	47	0.372		
	المجموع	17.545	49			
جميع المحاور	بين المجموعات	0.203	2	0.102	0.431	0.653
	داخل المجموعات	11.075	47	0.236		
	المجموع	11.278	49			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 47" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.20

ويتبين من النتائج في جدول رقم (45) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 0.431 وهي اصغر من قيمة F الجدولية والتي تساوي 3.20 ، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.653 وهي اكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى المؤهل العلمي عند مستوى  $\alpha = 0.05$ . ويرى الباحث أن الفجوة العلمية بين مؤهلات عينة الدراسة لم يكن لها تأثير في إيجاد تباين في آراء الأفراد، بسبب الخلط الواضح في مدخلات النظام التدريبي والذي بإمكان الجميع تشخيصه بسهولة بغض النظر عن المؤهل العلمي.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$  في استجابة عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى سنوات الخدمة.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والتي تعزى إلى سنوات الخدمة عند مستوى  $\alpha = 0.05$ .

#### جدول رقم (46)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى سنوات الخدمة

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
المدرّب	بين المجموعات	0.981	3	0.327	1.301	0.286
	داخل المجموعات	11.569	46	0.251		
	المجموع	12.550	49			
المتدرّب	بين المجموعات	0.509	3	0.170	0.391	0.760
	داخل المجموعات	19.973	46	0.434		
	المجموع	20.482	49			
المحتوى التدريبي	بين المجموعات	1.187	3	0.396	0.900	0.448
	داخل المجموعات	20.211	46	0.439		
	المجموع	21.398	49			
البيئة التدريبية	بين المجموعات	0.452	3	0.151	0.297	0.827
	داخل المجموعات	23.299	46	0.506		
	المجموع	23.750	49			
مخرجات العملية التدريبية	بين المجموعات	0.492	3	0.164	0.443	0.724
	داخل المجموعات	17.053	46	0.371		
	المجموع	17.545	49			
جميع المحاور	بين المجموعات	0.459	3	0.153	0.651	0.587
	داخل المجموعات	10.819	46	0.235		
	المجموع	11.278	49			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 46" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.81

وتبين النتائج في جدول رقم (46) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 0.651 وهي اقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.81 ، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.587 وهي اكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول

أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى سنوات الخدمة عند مستوى  $\alpha = 0.05$ .

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الموظف لا يحتاج إلى وقت طويل للتعرف على مدخلات النظام التدريبي وتقييمها، لاسيما أن المدربين بمجرد التحاقهم بالعمل ينخرطوا مباشرة في البيئة التدريبية مع المتدربين والموظفين، وبالتالي فإن فترة العامين في الخدمة، وهي أقل نسبة في عينة الدراسة كافية لمعرفة مواطن القوة والضعف في النظام التدريبي، وبهذا تقلصت الفروق في هذا الجانب بين أصحاب سنوات الخدمة العالية والمنخفضة.

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$  في استجابة عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى طبيعة العمل.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى طبيعة العمل عند مستوى  $\alpha = 0.05$ .

#### جدول رقم (47)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى طبيعة العمل

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
المدرّب	بين المجموعات	1.113	2	0.556	2.286	0.113
	داخل المجموعات	11.438	47	0.243		
	المجموع	12.550	49			
المتدرّب	بين المجموعات	0.143	2	0.071	0.165	0.849
	داخل المجموعات	20.340	47	0.433		
	المجموع	20.482	49			
المحتوى التدريبي	بين المجموعات	0.481	2	0.240	0.540	0.586
	داخل المجموعات	20.917	47	0.445		
	المجموع	21.398	49			
البيئة التدريبية	بين المجموعات	0.284	2	0.142	0.284	0.754
	داخل المجموعات	23.466	47	0.499		
	المجموع	23.750	49			
مخرجات العملية التدريبية	بين المجموعات	0.887	2	0.444	1.251	0.295



عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
	داخل المجموعات	16.658	47	0.354		
	المجموع	17.545	49			
جميع المحاور	بين المجموعات	0.509	2	0.255	1.111	0.338
	داخل المجموعات	10.769	47	0.229		
	المجموع	11.278	49			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 47" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.20

وتبين النتائج في جدول رقم (47) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 1.111 وهي اقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 3.20 ، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.338 وهي اكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى طبيعة العمل عند مستوى  $\alpha = 0.05$ .

ويعزو الباحث ذلك إلى أن طبيعة العمل لجميع فئات عينة الدراسة تعایش نفس الواقع التدريبي، حيث يقوم المديرين والمدرسين برفع التقارير الخاصة بحاجات المتدربين والأقسام إلى الإدارة، وبالتالي فإن الإداريين مطلعين على احتياجات العملية التدريبية، ويعرفون مدى قدرة الوزارة على تلبية هذه الاحتياجات، ومن ثم هناك إدراك من كافة العاملين بالنسبة لنواحي القصور في منظومة التدريب، وأصبحوا يحملون رؤية مشتركة بالنسبة لمدخلات النظام التدريبي.

7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$  في استجابة عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى مكان العمل.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى مكان العمل عند مستوى  $\alpha = 0.05$ .

جدول رقم (48)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى مكان العمل

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	القيمة الاحتمالية
المدرّب	بين المجموعات	2.693	3	0.898	4.189	0.011
	داخل المجموعات	9.858	46	0.214		
	المجموع	12.550	49			
المتدرّب	بين المجموعات	6.341	3	2.114	6.876	0.001
	داخل المجموعات	14.141	46	0.307		
	المجموع	20.482	49			
المحتوى التدريبي	بين المجموعات	4.391	3	1.464	3.959	0.014
	داخل المجموعات	17.007	46	0.370		
	المجموع	21.398	49			
البيئة التدريبية	بين المجموعات	4.734	3	1.578	3.817	0.016
	داخل المجموعات	19.017	46	0.413		
	المجموع	23.750	49			
مخرجات العملية التدريبية	بين المجموعات	2.706	3	0.902	2.796	0.051
	داخل المجموعات	14.839	46	0.323		
	المجموع	17.545	49			
جميع المحاور	بين المجموعات	3.249	3	1.083	6.205	0.001
	داخل المجموعات	8.029	46	0.175		
	المجموع	11.278	49			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 46" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.81

وتبين النتائج في جدول رقم (48) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 6.205 وهي أكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.81 ، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي 0.001 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل تعزى إلى مكان العمل عند مستوى  $\alpha = 0.05$  .

جدول رقم (49)

اختبار شفوية للفروق المتعددة بين المتوسطات حسب متغير مكان العمل

المحور	الفروق بين المتوسطات	مركز تدريب دير البلح	مركز تدريب الشافعي-غزة	مركز تدريب رفح	مركز تدريب خانيونس
المدرّب	مركز تدريب دير البلح		-0.419	-0.704*	-0.640*
	مركز تدريب الإمام الشافعي-غزة	0.419		-0.284	-0.220
	مركز تدريب رفح	0.704*	0.284		0.064
	مركز تدريب خانيونس	0.640*	0.220	-0.064	
المتدرّب	مركز تدريب دير البلح		-0.813	-0.870*	-1.118*
	مركز تدريب الإمام الشافعي-غزة	0.813		-0.057	-0.304
	مركز تدريب رفح	0.870*	0.057		-0.247
	مركز تدريب خانيونس	1.118*	0.304	0.247	
المحتوى التدريبي	مركز تدريب دير البلح		-0.606	-0.905*	-0.803*
	مركز تدريب الإمام الشافعي-غزة	0.606		-0.299	-0.197
	مركز تدريب رفح	0.905*	0.299		0.102
	مركز تدريب خانيونس	0.803*	0.197	-0.102	
البيئة التدريبية	مركز تدريب دير البلح		-0.030	-0.316	-0.868*
	مركز تدريب الإمام الشافعي-غزة	0.030		-0.286	-0.837
	مركز تدريب رفح	0.316	0.286		-0.552
	مركز تدريب خانيونس	0.868*	0.837	0.552	
جميع المحاور	مركز تدريب دير البلح		-0.470	-0.684*	-0.796*
	مركز تدريب الإمام الشافعي-غزة	0.470		-0.214	-0.326
	مركز تدريب رفح	0.684*	0.214		-0.112
	مركز تدريب خانيونس	0.796*	0.326	0.112	

\* توجد فروق بين المتوسطات عند مستوى دلالة 0.05

ويبين اختبار شففيه جدول رقم (49) أن هناك فروق بين آراء الموظفين في " مركز تدريب رفح " و آراء الموظفين في " مركز تدريب دير البلح " و الفروق لصالح " مركز تدريب رفح " ، كما توجد فروق بين آراء الموظفين في " مركز تدريب خانينونس " و آراء الموظفين في " مركز تدريب دير البلح " و الفروق لصالح " مركز تدريب خانينونس " .

ويعزو الباحث ذلك إلى أن مركز دير البلح لم يحدث له ترميم منذ عام 1969 إلا مرة واحدة، بينما جرى لمركز رفح عام 1994م عملية ترميم وتوسعة بإضافة مبنى للإدارة، كما أضيف للمركز أقسام جديدة وهي(الألمونيوم، الخياطة، مختبر الحاسوب)، بينما يعتبر مركز خانينونس أفضل المراكز من ناحية البيئة التدريبية حيث انتقل في عام 2000م إلى مبنى جديد، وأضيف له 3 أقسام وهي( التبريد والتكيف، صيانة الأجهزة، التمديدات الصحية)، ويرى الباحث أن هذه التغييرات كان لها أثر ايجابي إلى حد ما في استجابة المبحوثين في مركزي رفح وخانينونس.

## الفصل الخامس النتائج والتوصيات

1. مقدمة

2. نتائج الدراسة

3. توصيات الدراسة

4. الدراسات المقترحة

## النتائج والتوصيات

### 1. مقدمة:

يتضمن هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، وكذلك التوصيات المقترحة على ضوء النتائج والتي ستساهم في تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف من أجل تحقيق الأهداف المرجوة لتحسين وتطوير العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة، بحيث تكون مخرجات التدريب أكثر جودة وقدرة على المنافسة في سوق العمل.

### 2. نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، وقد تم عرض وتفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة ذات العلاقة بشكل مفصل في الفصل الرابع، أما هذا الفصل سيتضمن استخلاص أهمها:

**1.2** بينت الدراسة أن كفاءة المدرب لها أثر مباشر على جودة مخرجات العملية التدريبية، وأثبتت الدراسة أن المدربين في وضعهم الحالي لهم تأثير سلبي على مخرجات العملية التدريبية، وكان واقع المدرب في المنظومة التدريبية كالتالي:

1. المدربون حاصلون على المؤهلات المهنية الكافية لمتطلبات التدريب كونهم من حملة الدبلوم المهني على الأقل، كما أنهم انخرطوا في سوق العمل لذلك لديهم الخبرة الكافية في الجانب العملي.
2. المدربون يحتاجون إلى دورات في التربية كونهم غير حاصلين على المؤهلات التربوية الكافية لإدارة المواقف التدريبية المختلفة.
3. المدربون غير مطلعون على مستجدات التقنيات والأدوات الحديثة في مجال عملهم، نظراً لعدم ابتعائهم للخارج منذ فترة طويلة، إضافة لعدم اهتمام الإدارة بتطوير قدراتهم في مجالات البحث العلمي وتطوير الذات.
4. يحتاج المدربون إلى تطوير مهاراتهم الفنية وذلك لأن معظم المدربين لم يلتحقوا بدورات تخصصية منذ تاريخ تعيينهم.
5. يفترق نظام تقييم أداء المدربين إلى العدالة والموضوعية، كونه يعتمد على أسلوب واحد في التقييم وهو تقييم المدير المباشر، كما أنه لا يتم تفعيل نتائج التقييم في تحديد الاحتياجات التدريبية.

6. هناك حالة من عدم الرضا الشديد على نظام الرواتب والعلاوات والحوافز المالية والمعنوية للمدربين، ويرجع ذلك إلى تدني الأجور والعلاوات وقلة الحوافز.

## 2.2 بينت الدراسة أن للمتدرب أثر مباشر على جودة مخرجات العملية التدريبية، وكان واقع المتدرب في المنظومة التدريبية كالتالي:

1. معايير اختيار المتدربين تحتاج إلى تعديل، حتى يتمكن المتدرب من اختيار التخصص الذي يرغب بالالتحاق به.
2. المتدربون لا يزودون بخدمات توجيهية وإرشادية كافية قبل وأثناء وبعد التدريب، وذلك بسبب عدم تفعيل قسم الإرشاد والتوجيه المهني في إدارة التدريب.
3. لا يتم معالجة المشكلات التدريبية والنفسية والاجتماعية للمتدربين، وذلك بسبب عدم وجود مختصين يقوموا بهذا الدور.

## 3.2 بينت الدراسة أن للمحتوى التدريبي أثر مباشر على جودة مخرجات العملية التدريبية، وكان واقع المحتوى التدريبي في المنظومة التدريبية كالتالي:

1. محتوى المنهاج التدريبي متوافق مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي، وذلك لأن المنهاج فيه من الأنشطة ما يتناسب مع المهارات المطلوبة.
2. المنهاج لا يعد من قبل لجنة متخصصة في إعداد وتصميم المناهج.
3. المتدربون لا يستلمون المنهاج في بداية العام، وذلك لعدم وجود مناهج رسمي ومعتمد.
4. وسيلة التقييم في المنهاج غير فعالة، كونها تعتمد على الامتحانات التقليدية فقط.
5. المحتوى التدريبي بحاجة إلى التطوير، كونه لا يخضع للمراجعة بشكل دوري.

## 4.2 بينت الدراسة أن للبيئة التدريبية أثر مباشر على جودة مخرجات العملية التدريبية، وأثبتت الدراسة أن البيئة التدريبية في وضعها الحالي تؤثر سلباً على مخرجات العملية التدريبية، وكان واقع البيئة التدريبية في المنظومة التدريبية كالتالي:

1. الغرف المعدة للتدريب لا تتوافق مع معايير البيئة التدريبية السليمة، وذلك لأنها لا تتناسب مع أعداد المتدربين كما أنها غير مجهزة بالإضاءة والتهوية ووسائل الراحة والسلامة الكافية.
2. في العملية التدريبية لا يؤخذ بعين الاعتبار (مواصفات المقاعد، شكل الجلوس، المسافات، اتصال النظر).
3. لا يتم توفير المعينات التدريبية بشكل كافٍ مثل (أجهزة العرض، الأقلام، اللوحات.. إلخ)، كما أن المعدات والألات المستخدمة في التدريب غير كافية لتحقيق الأهداف المرجوة من

التدريب، إضافة لكونها لا تواكب التطور الحاصل في سوق العمل، ناهيك عن عدم وجود برامج صيانة دورية للأجهزة والمعدات والورش، ويرجع السبب في ذلك إلى أن بعض المعدات وقطع الغيار غير متوفرة بالسوق المحلي بسبب الحصار، إضافة لضعف التمويل والاهتمام من قبل الإدارة العامة للتدريب المهني.

**5.2** بينت الدراسة أن جودة مخرجات العملية التدريبية غير مرضية، وأثبتت الدراسة أن مدخلات النظام التدريبي السابقة كان لها تأثير سلبي على مخرجات التدريب، وكان واقع مخرجات العملية التدريبية في المنظومة التدريبية كالتالي:

1. الخريجون عندهم إلمام بالمعلومات اللازمة عن المهنة، وذلك لأن المنهاج يزود المتدربين بالمعارف التي تغطي هذا الجانب.
2. مستوى خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل جيد إلى حد ما مقارنة بالمراكز الأخرى.
3. المهارات الفنية التي تلقاها الخريجين في تخصصاتهم لا تؤهلهم للقيام بعملهم على أكمل وجه، نظراً للقصور الواضح في مدخلات النظام التدريبي.
4. في الغالب لا يحصل الخريجون على فرصة عمل بسهولة، ويرجع ذلك إلى عدم وجود خدمات إرشاد وتوجيه للمتدربين بعد تخرجهم.
5. لا يتم تلبية حاجة سوق العمل من التخصصات الجديدة، وذلك بسبب عدم وجود دراسات وإحصاءات تحدد حاجات سوق العمل.

**6.2** بينت الدراسة أن المتغيرات التالية: (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخدمة) لم تكشف عن وجود فروق بين المتوسطات الحسابية بحيث يكون لها دلالة إحصائية في المجموع الكلي لمحاوير الدراسة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الموظفين في كل المراكز وبغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، أو طبيعة عملهم، لديهم الوعي الكافي لمعرفة نواحي القصور في مدخلات النظام التدريبي، لأنهم على احتكاك مباشر مع هذه المدخلات، ولذلك جاءت إجاباتهم متقاربة إلى حد كبير. في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (الجنس، مكان العمل) حيث كانت الفروق لصالح الإناث بالنسبة لمتغير الجنس، ويعزى ذلك لأن أقسام البنات في مركز الشافعي تم إعادة بناءها عام 2004م حيث كان للبيئة التدريبية أثر في ميل إجابات الإناث للحياد أكثر من الذكور، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح العاملين



في مركزي خانيونس ورفح نظراً لعمليات الترميم وإعادة البناء التي تمت في هذه المراكز والتي أدت أيضاً إلى ميل إجاباتهم إلى الحياد نوعاً ما.

### 3. توصيات الدراسة:

يتضمن هذا الجزء من البحث عرضاً لأهم التوصيات، والتي من شأنها تحسين مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني، وذلك عن طريق تعزيز نقاط القوة، ومعالجة نقاط الضعف التي توصلت إليها الدراسة، حيث تبين أن كلاً من المدرب والمتدرب والمحتوى التدريبي والبيئة التدريبية فيهم من الخلل ما أثر سلباً على مخرجات العملية التدريبية، ولذلك تم تقسيم التوصيات للارتقاء بمدخلات النظام التدريبي كما يلي:

#### 1.3 توصيات للارتقاء بمستوى المدرب:

1. تطوير مهارات وقدرات المدربين الفنية عن طريق عقد دورات تخصصية للمدربين، وابتعائهم للخارج للإطلاع على مستجدات التقنيات في مجال عملهم.
2. عقد دورات تدريبية تربية لتطوير وتحسين أداء المدربين في إدارة المواقف التدريبية المختلفة.
3. العمل الجاد على تعديل نظام رواتب المدربين وذلك بالتعاون مع ديوان الموظفين، والإسراع في إقرار علاوة المخاطرة الخاصة بالمدربين، لما في ذلك من أثر على زيادة الرضا الوظيفي للمدربين، والذي بدوره سينعكس على تحسن أدائهم.
4. إعادة النظر في النظام الحالي لتقييم أداء المدربين والعمل على اعتماد وسائل متعددة لتقييم الأداء حتى تكون العملية أكثر مصداقية ونزاهة.
5. العمل على أن يكون الهدف من نظام تقييم الأداء تطويري وبنائي أكثر من كونه هدف يتم من خلاله المحاسبة والمساءلة، وذلك من خلال استخدام نتائج تقييم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين.
6. تفعيل الحوافز المادية والمعنوية للمدربين وربطها بنتائج تقييم الأداء، لأن هذا الأمر يعتبر بمثابة حافز إيجابي لتحسين أداء المدربين.
7. إنشاء مركز تدريبي حكومي لتنمية وتطوير قدرات المدربين في كافة النواحي المهنية والمعرفية والتربوية والفنية.

#### 2.3 توصيات للارتقاء بمستوى المتدرب:

1. تعديل شروط ومعايير اختيار المتدربين حتى يتاح للمتدرب الفرصة في اختيار المهنة التي تناسبه.

2. تشكيل لجنة للإشراف على اختيار المتدربين، حتى تتم العملية بطريقة شفافة وبدون تجاوزات.
3. تقديم خدمات توجيهية وإرشادية للمتدربين قبل وأثناء وبعد التدريب، كون هذه الخدمات تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب.
4. تحديد المشكلات التدريبية والنفسية والاجتماعية للمتدربين ومعالجتها من قبل المختصين، حتى يتسنى لهم تركيز جهودهم في العملية التدريبية.

### 3.3 توصيات للارتقاء بجودة المحتوى التدريبي:

1. تشكيل لجنة متخصصة في إعداد المناهج، حتى تكون المناهج متوافقة مع الأهداف العامة للتدريب ومتناسبة مع المستوى المعرفي للمتدربين.
2. تغيير الوسائل التقليدية لتقييم المتدربين، وابتكار وسائل تقييم فعالة ومحفزة مثل المشاريع والأبحاث.
3. ضرورة تسليم المتدربين المنهاج التدريبي في بداية العام، حتى يتمكنوا من الاطلاع على محتويات المناهج ويشاركوا في التحضير.
4. مراجعة وتطوير المناهج بشكل دوري حتى يتلاءم محتوى المنهاج مع المستجدات في سوق العمل.

### 4.3 توصيات للارتقاء بجودة البيئة التدريبية:

1. تشكيل لجنة هندسية متخصصة لفحص ومعاينة مباني مراكز التدريب المهني ورفع التوصيات بخصوص ترميم أو توسيع أو نقل بعض المراكز، وذلك للوصول لمعايير البيئة التدريبية المعمول بها دولياً.
2. توفير غرف للتدريب بمساحات مناسبة لأعداد المتدربين ومجهزة بالإضاءة والتهوية ووسائل الراحة والحماية اللازمة والأخذ بعين الاعتبار (مواصفات المقاعد، شكل الجلوس، المسافات، اتصال النظر).
3. ضرورة توفير العدد والآلات والمواد الخام بالكميات المطلوبة والوقت المناسب، والقيام ببرامج صيانة دورية للأجهزة والمعدات في الورش والأقسام والتحقق من مدى مواكبتها للتطور التقني الحاصل في سوق العمل، حتى يحقق التدريب أهدافه المرجوة.

### 5.3 توصيات للارتقاء بجودة مخرجات العملية التدريبية:

1. وضع خطة متكاملة لإضافة قيمة لشهادة مراكز التدريب المهني نظراً لكونها تحمل مسمى دورة تدريبية وليس دبلوم مهني مما يقلل فرص العمل للخريجين.

2. دراسة سوق العمل للموائمة بين متطلبات سوق العمل وأعداد الخريجين ومعرفة مدى حاجة سوق العمل لطرح تخصصات جديدة.
3. إشراك القطاع الخاص في إعداد البرامج التدريبية لأن ذلك يساعد على تحقيق الموائمة بين مخرجات التدريب ومتطلبات سوق العمل.

### 6.3 توصيات عامة:

1. إنشاء مراكز جديدة للتدريب المهني نظراً لتزايد عدد الراغبين في الانتساب، إضافة لعدم وجود مراكز للتدريب المهني في كثير من المناطق مثل (النصيرات، المغازي، بيت لاهيا، بيت حانون.....).
2. عقد اتفاقيات شراكة بين التدريب المهني في الوزارة والدول المتقدمة للاستفادة من تجارب هذه الدول في مجال التدريب المهني.
3. وضع إستراتيجية إعلامية خاصة بالتدريب المهني لرفع مستوى الثقافة المهنية للمجتمع تشمل عمل منشورات تثقيفية ومعارض لمنتجات المراكز وغيرها من الأنشطة.
4. زيادة الدعم والتمويل اللازم للتدريب المهني، ودعوة المؤسسات والجمعيات والبنوك للمشاركة في هذا المجال حتى يساهموا في دفع عجلة التنمية في قطاع غزة.

### 4. الدراسات المقترحة:

- على ضوء ما سبق من نتائج وتوصيات يقترح الباحث الدراسات التالية:
1. دراسة مقارنة بين التدريب المهني التابع للأونروا والتدريب المهني التابع للحكومة بغزة.
  2. دراسة مقارنة بين واقع التدريب المهني في قطاع غزة والدول المجاورة.
  3. دراسة سبل تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات سوق العمل.
  4. دراسة اعتماد نظام الجودة لقياس جودة مخرجات التدريب المهني.
  5. دراسة طرق إعادة تأهيل مخرجات التدريب المهني لتتلاءم مع حاجة سوق العمل .
  6. دراسة إمكانية تطبيق نظام التدريب التعاوني بين الحكومة والقطاع الخاص.

## المراجع

1. المراجع العربية

2. المراجع الأجنبية

## المراجع

### 1. المراجع العربية:

#### أولاً: الكتب

- أبوشاويش، مصطفى(2005)، "إدارة الموارد البشرية"، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- أبو شيخة، نادر(2010)، "إدارة الموارد البشرية"، عمان: دار صفاء.
- أبو نحلة، لميس(1996)، " التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين: من منظور تخطيط ودمج النوع الاجتماعي"، بيرزيت.
- أحمد، محمد سمير(2009)، " الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية"، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- جابر ، سميح (2001)، " تدريب و اعداد مدربي التدريب المهني "، ليبيا: المركز العلمي للتدريب المهني و اعداد المدربين .
- الخيفات، عصام(2010)، "تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية"، عمان: دار الصفا للنشر.
- درة، عبد الباري والصباح، زهير(2008)، "إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين"، عمان: دار وائل للنشر.
- ديسلر ، جاري(2003)، ترجمة: عبد المتعال محمد، " ادارة الموارد البشرية " ، الرياض : دار المريخ للنشر .
- رضا ، أكرم(2003)، "برنامج تدريب المدربين "، القاهرة: دار التوزيع والنشر الإسلامية.
- زايد، عادل(2003)، "الأداء التنظيمي المتميز"، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- السكارنة، بلال(2009)، "التدريب الإداري"، عمان: دار وائل للنشر.
- سلطان، محمد(2003)، "إدارة الموارد البشرية"، الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- الطعاني، حسن(2010)، "التدريب الإداري المعاصر"، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبد الباقي، صلاح الدين(2001)، "قضايا ادارية معاصرة"، الاسكندرية: الدار الجامعية.
- العزاوي، نجم(2009)، " جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفات الدولية الأيزو"، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- عطوان، أحمد(2001)، " مدخل إلى التدريب المهني " ، رام الله: معهد تدريب المدربين.
- الكبيسي، صلاح الدين(2005)، "إدارة المعرفة"، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- كرز، جورج(2001)، "التدريب في موقع العمل في فلسطين واقع وآفاق"، رام الله: وزارة العمل.

- المدهون، محمد(2005)، "إدارة وتنمية الموارد البشرية"، غزة: إيداع للطباعة والنشر.
- مصطفى، أحمد(2001)، "مخرجات التدريب المهني و سوق العمل في الاقطار العربية"، ليبيا: المركز العربي للتدريب المهني و اعداد المدربين.
- مصطفى، أحمد سيد(2008)، "إدارة الموارد البشرية - رؤية إستراتيجية معاصرة"، القاهرة: مطابع الدار الهندسية.
- نصر الله، حنا(2002)، "إدارة الموارد البشرية"، عمان: دار زهران.
- الهيتي، خالد(2003)، "إدارة الموارد البشرية : رؤية إستراتيجية معاصرة"، عمان: دار وائل للنشر.

#### ثانياً:الدوريات العلمية

- حمدان، عبد الرحيم والشويخ، عاطف(2004)، "التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين"، مجلة الجامعة الإسلامية، غزة، مج (12)، ع(1).
- الزرو، صلاح(2010)، "مدى مواعنة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية"، مجلة جامعة النجاح، مج(24)، ع(2).
- الشيخ، الداوي(2008)، " تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية"، جامعة الجزائر، مجلة الباحث، ع(6).
- عاشور، كتوش و فورين، حاج قويدر(2008)، " التجربة الماليزية في مجال التنمية البشرية ومقومات نجاحها"، مركز الدراسات الإقليمية، مج(4)، ع(10).
- المدهون، محمد وسعدية، منصور(2008)، "تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين"، مجلة الجامعة الإسلامية، مج(16)، ع(1).

#### ثالثاً: رسائل الدكتوراة والماجستير

- حمد، مروان(2000)، "الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الزير/الحداد، علا(2009)، " دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين - حالة دراسية:كلية مجتمع غزة - الأونروا"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- السرحاني، صلاح(2010)، " واقع التدريب المهني ومعوقاته في المؤسسات الإصلاحية في الرياض"، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشويخ، عاطف(2007)، " واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

- عبد الصمد، عبد العزيز (2000)، "التعليم الفني ودوره في تحقيق متطلبات سوق العمل في جمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر.
- عدوان، عاطف (2006)، "واقع تقييم أداء العاملين في مراكز التدريب المهني في محافظات غزة من وجهة نظر العاملين"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العصار، زكري (1999)، "تطوير مراكز التدريب المهني في لواء غزة في ضوء بعض المتطلبات التنموية لدولة فلسطين"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- القثمي، أسامة (2007)، "برامج التدريب التحويلي المنفذة في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات وكليات التقنية السعودية وقدرتها على تحقيق الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل السعودي"، رسالة دكتوراة، جامعة أم القرى، السعودية.
- موسى، أسامة (2007)، "واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين - دراسة حالة بنك فلسطين في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ننتيل، جمال (2007)، "دور التدريب في تطوير كفايات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- النيرب، فريد (1998)، "واقع مناهج التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

#### رابعاً: التقارير والدراسات

- أحمد، كامل (2006)، "مستقبل التدريب التقني في ضوء انضمام المملكة العربية السعودية لمنظمة التجارة العالمية"، دراسة مقترحة، الكلية التقنية بمحافظة جدة.
- الأغبري، بدر (2006)، "التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن بين الواقع والطموح"، دراسة مقدمة للمؤتمر التقني السعودي.
- التميمي، علي (2009)، "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل"، دراسة مقدمة لمنظمة العمل العربية، القاهرة.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2010)، "التقرير السنوي لمسح القوى العاملة الفلسطينية لعام 2009"، <http://www.pcbs.gov.ps>

- الرمحي، أحمد والضعيفي، سليمان(2006)، "الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص"، رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية.
- سالم، غادة(2006)، "التدريب المهني بين الواقع والطموح"، مؤسسة التدريب المهني، الأردن.  
[www.mol.gov.jo/Portals/0/Studies/ghada2.pdf](http://www.mol.gov.jo/Portals/0/Studies/ghada2.pdf)
- الشافعي، محمد(2004)، "التدريب المهني والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية"، دراسة مقدمة للمؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب، عمان.
- طاقم الخبراء في التدريب المهني، "دليل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في قطاع غزة"، وزارة العمل: رام الله.
- علي، أحمد علي(2009)، " دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل"، منظمة العمل العربية، القاهرة.
- مرشد، عبدالله مرشد(2006)، "واقع التعليم الفني والتدريب المهني"، الأمانة العامة للمجلس الأعلى لتخطيط التعليم، الجمهورية اليمنية.
- منظمة العمل العربية، "دراسة حول سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية"، مكتب العمل العربي. [www.alolabor.org/nArabLabor/seyasat%20altadreeb.pdf](http://www.alolabor.org/nArabLabor/seyasat%20altadreeb.pdf)

#### خامساً: المقابلات

- م. أحمد النجار، مدير مركز الشافعي للتدريب المهني، وزارة العمل، غزة، فبراير 2011.
- أ.أكرم غبن، مدير مركز دير البلح للتدريب المهني، وزارة العمل، مارس 2011.
- أ.جميل حمد، مدير كلية تدريب غزة-الأونروا، فبراير 2011.
- أ.جواد الجبير، نائب مدير الرعاية الاجتماعية، وزارة الشؤون الاجتماعية يونيو 2011..
- أ.حسام أحمد، مدير دائرة التدريب المهني بوزارة العمل، قطاع غزة، نوفمبر 2010.
- م.طلعت أبويعلى، مدير دائرة المراكز بوزارة العمل، قطاع غزة، يونيو 2011.
- م.وائل عيسى، مدير مركز خانيونس للتدريب المهني، وزارة العمل، مارس 2011.

#### سادساً: مواقع الكترونية

- التدريب المهني، وزارة العمل، غزة <http://www.mol.ps/center-p.html> March 2011
- كلية تدريب مجتمع غزة، الأنوروا <http://www.gtc.edu.ps> June 2011



## 2. المراجع الأجنبية

### Books:

- Dolasinski, Mary and others(2004), **“Training the Trainer Performance - Based Training for Today’s Workplace”**, Person Education, Inc., New Jersey.
- Kroehnert, Gray (2000), **“Basic Training for Trainers”**, Third Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc., Australia.
- R.wayne Mondy, Robert M.Noel(2005), **"Human Resource Management"** ,Pearson Education International , Prentic Hall.

### Periodicals:

- Kagaari, James(2007),**" Evaluation of the effects of vocational choice and practical training on students"**,Kyambogo University, Kampala, Uganda, Journal of European Industrial Training, Vol. 31 No. 6, 2007
- Liu, Yufeg (2001), **“The Reform and development of the Vocational education system in china”**, The ERIC Database, ED 456290.
- Masdonati , Jonas & Et al(2010),**" Vocational education and training attrition and the school-to-work transition"**, Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training (SFIVET),Lausanne, Switzerland. <http://www.emeraldinsight.com/licensing/reprints.htm>.
- Nivorozhkin, Anton & Eugene(2003),**" Do Government Sponsored Vocational Training Programs Help the Unemployed Find Jobs"**, Applied Economics Letters, vol. 18.
- Nkirina, Severina(2009),**" The challenges of integrating entrepreneurship education in the vocational training system"**,Augustine University of Tanzania, Mwanza, Tanzania, Journal of European Industrial Training, Vol. 34, No. 2, 2010.
- Polesel , John(2010),**" Vocational education and training (VET) and young people"**, The University of Melbourne, Melbourne, Australia . [www.emeraldinsight.com/journals.htm](http://www.emeraldinsight.com/journals.htm).
- Vertakon, Vassileia & Rouseas, Panagiotis (2003), **“Vocational education and Training in Greece”**, The ERIC Database ED 475119.

# الملاحق

ملحق رقم (1)  
قائمة بأسماء المحكمين

ملحق رقم (2)  
الاستبانة

## ملحق رقم (1)

### قائمة بأسماء المحكمين

رقم	الاسم	مكان العمل
1.	د.محمد المدهون	الجامعة الإسلامية.
2.	د.يوسف بحر	الجامعة الإسلامية.
3.	د.رشدي وادي	الجامعة الإسلامية.
4.	د.نافذ بركات	الجامعة الإسلامية.
5.	د.نهاية التلباني	جامعة الأزهر.
6.	د.وفيق الأغا	جامعة الأزهر.
7.	د.زكري العصار	جامعة بوليتكنيك فلسطين.
8.	أ.جميل حمد	كلية تدريب غزة - الأونروا، غزة.
9.	أ.حسام أحمد	الإدارة العامة للتدريب المهني - وزارة العمل، غزة

## ملحق رقم (2)



الجامعة الإسلامية - غزة  
عمادة الدراسات العليا  
برنامج ماجستير إدارة الأعمال

### الإستبانة

أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية  
في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل.

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

في إطار بحث الماجستير تهدف هذه الاستبانة إلى معرفة أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، وذلك من خلال الاطلاع على مواطن القوة والضعف لمحاور الدراسة وهي: (المدرّب، المتدرّب، المحتوى التدريبي، البيئة التدريبية) وبالتالي ستسهم الدراسة في تطوير العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل.

لذا نأمل في تعاونكم بالإجابة على فقرات هذه الاستبانة بكل صدق وموضوعية ، شاكرين جهودكم وتكريس جزء من وقتكم لتشجيع البحث العلمي، ودعم مسيرة العلم، علماً بأن هذه البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم  
وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير

### الباحث

شادي محمد حلس

أولاً:المعلومات الأولية:

الرجاء وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تختارها:

1. الجنس :  ذكر  أنثى
2. الحالة الاجتماعية:  متزوج/ة  أعزب/عزباء  أرمل/ة  مطلق/ة
3. العمر:  25سنة فأقل  26-35 سنة  36-45 سنة  46 سنة فأكثر
4. سنوات الخدمة:  أقل من سنتين  2- 6 سنوات  7-12سنة  13 سنة فأكثر
5. طبيعة العمل:  مدرب  مدرس  إداري
6. المؤهل العلمي:  ثانوية عامة  دبلوم مهني  دبلوم متوسط
- بكالوريوس  دبلوم عالي  دراسات عليا
7. مكان العمل:  مركز تدريب دير البلح  مركز تدريب الإمام الشافعي-غزة
- مركز تدريب رفح  مركز تدريب خانيونس

ثانياً:أسئلة تتعلق بأثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات التدريب المهني

1. الرجاء تحديد مدى موافقتك/عدم موافقتك على العبارات التالية:

الرقم	العنصر				
	المدرّب				
1	المدرّبون حاصلون على المؤهلات المهنية الكافية لمتطلبات التدريب.				
2	المدرّبون مطلعون على مستجدات التقنيات والأدوات الحديثة في مجال عملهم.				
3	المدرّبون انخرطوا في سوق العمل ولديهم الخبرة الكافية في الجانب العملي.				

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					يتم تطوير مهارات المدربين من خلال عقد دورات تخصصية كل حسب تخصصه.	4
					المدربين حاصلين على المؤهلات التربوية الكافية لإدارة المواقف التدريبية المختلفة.	5
					يعتمد المدربون وسائل تعليمية متنوعة لتسهيل التطبيق العملي.	6
					يتبع المدربون تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب.	7
					المدربون لديهم القدرة على تحفيز المتدربين وجذب اهتمامهم.	8
					المدربون لديهم القدرة على التواصل وتقديم المعلومات والأفكار بطريقة فعالة .	9
					ينظر المتدربون إلى مدربهم كمصدر للثقة والاحترام.	10
					يعتبر نظام الرواتب والعلوات الحالي محفز للمدربين.	11
					يمتاز نظام تقييم أداء المدربين بالعدالة والموضوعية.	12
					تستخدم نتائج تقييم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين.	13
					تقدم الوزارة مكافآت مالية للمدربين ذوي التقديرات العالية في نتائج تقييم الأداء.	14
					يحصل المدرب على الثناء والتقدير عند حصوله على نتيجة مرتفعة في تقييم الأداء.	15
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المتدرب</b>	
					تعتبر معايير اختيار المتدربين منطقية وعادلة .	1
					يتم اختيار المتدربين بطريقة شفافة وبدون تجاوزات .	2

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					القدرات العقلية والبدنية للفئة المستهدفة تتناسب مع طبيعة التدريب.	3
					يزود المتدربين بالمعلومات الكافية عن التخصصات قبل التحاقهم بالتدريب.	4
					يتاح للمتدرب الفرصة في اختيار المهنة التي تناسبه.	5
					تقدم خدمات توجيهية وإرشادية للمتدربين للمساعدة على التكيف مع التخصص الذي تم اختياره.	6
					يتم تحديد المشكلات التدريبية والنفسية والاجتماعية للمتدربين ومعالجتها من قبل المختصين.	7
					يتم تنظيم برامج توجيهية / إرشادية للمتدربين خلال التدريب لتحضيرهم للالتحاق بسوق العمل.	8
					يتم تعريف المتدرب بالمؤسسات الموجودة في سوق العمل في مجال تخصصه.	9
					يتم متابعة الخريجين وتقديم برامج إرشادية لهم إذا لزم الأمر.	10
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>المحتوى التدريبي</b>	
					أهداف المنهاج التدريبي واضحة ومحددة.	1
					محتوى المنهاج التدريبي متوافق مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي.	2
					يستلم المتدربون المنهاج في بداية العام.	3
					المنهاج معد بشكل يساعد على فهم محتوياته.	4
					يتناسب المنهاج التدريبي مع المستوى المعرفي للمتدربين.	5
					يقوم بإعداد المناهج لجنة مختصة بحيث يكون المنهاج متكامل.	6
					المنهاج يتناسب مع زمن وتفاصيل الخطة الفصلية / السنوية.	7

					8	المنهاج النظري يغطي ما يحتاجه المتدرب من معلومات عن المهنة.
					9	المنهاج العملي فيه من الأنشطة ما يتناسب مع المهارات المطلوبة.
					10	يوجد تكامل بين الشق النظري والعملي للمنهاج.
					11	يتضمن المنهاج التدريبي جوانب تتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني.
					12	يلبي المنهاج حاجات المجتمع والسوق المحلي.
					13	وسيلة التقييم في المنهاج مناسبة وفعالة.
					14	يخضع المنهاج التدريبي للمراجعة والتطوير بشكل دوري.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>البيئة التدريبية</b>	
					1	تتوفر غرف للتدريب بمساحات مناسبة لعدد المتدربين.
					2	الغرف مجهزة بالإضاءة والتهوية ووسائل الراحة الكافية.
					3	يتوفر في الغرف وسائل السلامة والحماية اللازمة.
					4	تتوفر الخدمات اللازمة للمتدربين من دورات مياه صالحة وأماكن جلوس وغير ذلك.
					5	تتوفر في الأقسام الكراسي والطاولات والمكاتب اللازمة والخاصة بعملية التدريب.
					6	في العملية التدريبية يؤخذ بعين الاعتبار (مواصفات المقاعد، شكل الجلوس، المسافات، اتصال النظر).
					7	يتم توفير المعينات التدريبية بشكل كاف مثل (أجهزة العرض، الأقلام، اللوحات..إلخ).
					8	المعدات والآلات المستخدمة في التدريب كافية لتحقيق الأهداف المرجوة من التدريب.
					9	التقنيات المستخدمة في التدريب تواكب التطور الحاصل في سوق العمل.
					10	المعدات والأدوات المتوفرة للتدريب تتناسب مع عدد



					المتدربين.	
					11 يتم توفير المواد الخام اللازمة لعملية التدريب في الوقت المناسب وبالكميات المطلوبة.	
					12 هناك برامج صيانة دورية للأجهزة والمعدات في الورش والأقسام.	
					13 يتم ترميم وصيانة المباني والغرف بشكل دوري.	
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	<b>مخرجات العملية التدريبية</b>	
					1 الخريجون عندهم إلمام بالمعلومات والمعارف اللازمة عن المهنة.	
					2 المهارات الفنية التي تلقاها الخريجين في تخصصاتهم تؤهلهم للقيام بعملهم على أكمل وجه.	
					3 الخريجون يجيدون استخدام كافة العدد والآلات الموجودة في سوق العمل.	
					4 مستوى خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل جيد مقارنة بالمراكز الأخرى.	
					5 في الغالب يحصل الخريجون على فرصة عمل بسهولة .	
					6 لا يواجه الخريجين صعوبة في التكيف عند انتقالهم لمزاولة المهنة في سوق العمل.	
					7 هناك إقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي مراكز التدريب المهني.	
					8 انطباعات أصحاب العمل عن خريجي مراكز التدريب المهني جيدة .	
					9 أعداد الخريجين تتناسب مع حاجة سوق العمل.	
					10 يتم تلبية حاجة سوق العمل من التخصصات الجديدة.	

نشكر لكم حسن تعاونكم...