

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا
قسم إدارة الأعمال

**دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في
محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني
والتقني**

إعداد

محمد فايز عوض

إشراف

د. زياد جويلس

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال
بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل

2014م

**دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في
محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني
والتقني**

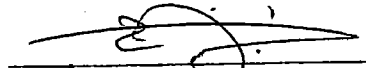

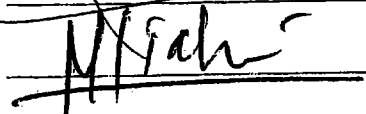
إعداد:

محمد فايز عوض

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت يوم الخميس بتاريخ 20-11-2014 من
قبل لجنة المناقشة التالية أسماؤهم:

التوقيع

أسماء أعضاء لجنة المناقشة وتوقيع كل منهم:

	(مشرفاً ورئيساً)	د. زياد جويلس
	(ممتحناً خارجياً)	د. صلاح الزرو التميمي
	(ممتحناً داخلياً)	د. محمد الجعبري

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(وقل أحملوا نصيري اللهم حملكم ورسوله والمؤمنين)

صلى الله العظيم

إلهي لا تطيب الليل إلا بشكرك ولا تطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا

بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برويتك

إلى من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمره ليرى ثماراً قد حان قطافها بعد

والدي الغالي

طول انتظار..

والدتي الحنونة

إلى من أرضعتني الحب والحنان إلى رمز الحب وبلسم الشفاء

إخوتي الأعزاء

أحبكم حبا لو مر على أرض قاحلة لتفجرت منها ينابيع المحبة

زوجتي الغالية

إلى توأم روعي ورفيق دربي

فايز تالا خالد

إلى أبنائي

أهدي هذا البحث

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه

إنه لمن دواعي سروري وقد تمكنت من إنجاز هذا البحث بعون وتوفيق من الله العلي القدير أن أسجل إجلالاً وعرفاناً بالفضل لأستاذي الجليل الدكتور زياد جويلس الذي تفضل بعلمه الوفير، وجهده الصادق المتواصل في العطاء بالإشراف على هذه الرسالة وتقديم التوجيهات الرشيدة والآراء السديدة في إثراء خبراتي العلمية والعملية، بارك الله له في علمه وسدد خطاه.

وأقدم شكري الجزيل لأساتذتي الأجلاء أعضاء لجنة المناقشة كل من الدكتور صلاح الزرو التميمي والدكتور محمد الجعبري الذين شرفوني بقبول مناقشة الرسالة، وإنني على يقين أنهم سيضيفون قبساً من نور علمهم ليزيدوا من قيمة هذه الدراسة من خلال خبراتهم وملاحظاتهم القيمة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور حكم حجة بكلية فلسطين التقنية العروب على ما قدمه لي من دعم وتشجيع ومساعدته.

وأود أن أشكر أيضاً كل من دفعني وشجعني في مسيرتي التعليمية حتى الآن، حتى استطعت أن أصل إلى أن أكتب هذا الشكر اليوم.

وجزى الله خيراً كل من كان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة.

فهرست المحتويات

الصفحة	العنوان	الترقيم
I	عنوان الرسالة	
II	قرار لجنة المناقشة	
III	الإهداء	
IV	شكر وتقدير	
V	فهرست المحتويات	
VII	فهرست الجداول	
IX	قائمة الملاحق	
X	ملخص	
XI	Abstract	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		1
2	المقدمة	1.1
3	مشكلة الدراسة	1.2
3	أسئلة الدراسة	1.3
3	أهداف الدراسة	1.4
4	أهمية الدراسة	1.5
5	حدود الدراسة	1.6
5	تصميم الدراسة	1.7
6	التعريفات الإجرائية	1.8
الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة		2
9	الأدب النظري	2.1
9	المقدمة	2.1.1
10	مفهوم التعليم المهني والتقني	2.1.2
11	أهداف التعليم المهني والتقني	2.1.3
12	أساليب التعليم المهني والتقني	2.1.4
14	التجارب الدولية في التعليم المهني والتقني	2.1.5
17	التجربة الفلسطينية في مجال التعليم المهني والتقني	2.1.6
19	تحديات التعليم المهني والتقني في فلسطين	2.1.7
21	هيكل نظام التعليم المهني والتقني في فلسطين	2.1.8
22	الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	2.1.9

الدراسات السابقة		2.2
25	المقدمة	2.2.1
25	الدراسات المحلية	2.2.2
28	الدراسات الإقليمية	2.2.3
30	الدراسات الأجنبية	2.2.4
الفصل الثالث: منهجية الدراسة وأدواتها		3
33	المقدمة	3.1
33	منهج الدراسة	3.2
33	مجتمع الدراسة	3.3
34	عينة الدراسة	3.4
34	الخصائص الديموغرافية لمجتمع البحث	3.5
35	أسلوب وأداة جمع البيانات	3.6
36	المعالجة الإحصائية للبيانات	3.7
الفصل الرابع: نتائج الدراسة		4
40	مقدمة	4.1
40	أسئلة الدراسة	4.2
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات		5
55	مناقشة نتائج الدراسة	5.1
61	التوصيات	5.2
المصادر والمراجع		
62	المراجع العربية	
67	المراجع الأجنبية	
68	الملاحق	

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
33	مجتمع الدراسة	جدول 3-1
34	الخصائص الديمغرافية لمجتمع البحث	جدول 3-2
37	نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة	جدول 3-3
38	مفتاح المتوسطات الحسابية	جدول 3-4
40	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين بأبعاده المختلفة	جدول 4-1
41	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور التخصصات المطروحة في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية	جدول 4-2
42	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور المنهاج في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية	جدول 4-3
43	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور التقنيات والمستلزمات في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية	جدول 4-4
44	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور التدريب الميداني في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية.	جدول 4-5
45	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور المدربين والفنيين في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية	جدول 4-6
46	نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير الجنس	جدول 4-7
47	نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	جدول 4-8
48	نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير مكان العمل	جدول 4-9
49	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول 4-10
50	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لدور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول 4-11

51	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة	جدول 4-12
52	نتائج اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة	جدول 4-13
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة	جدول 4-14

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
68	قائمة بأسماء المحكمين	1
69	كتاب تسهيل مهمة من مدرسة العروب الزراعية لوزارة التربية والتعليم	2
70	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم لعمداء كليات فلسطين التقنية و مدراء المدارس المهنية	3
71	طلب تحكيم الاستبيان	4
72	الاستبيان	5
76	نتائج التحليل العائلي (Factor Analysis) لفقرات مقياس الدراسة	6

ملخص

دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التعليم المهني والتقني وذلك من خلال دراسة محاور التعليم المهني والتقني، (التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني) في تعزيز إيجاد فرص عمل لهم.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من ست مؤسسات في محافظة الخليل، حيث تم توزيع (142) استبانة على المدربين في مؤسسات التعليم المهني والتقني، وتم استرداد (142) استبانة، ولم يتم استبعاد أي منها، للوقوف على دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين.

خلصت الدراسة إلى أن للتعليم المهني والتقني دوراً متوسطاً في تعزيز فرص عمل للخريجين، وأن العلاقة ما بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل من أجل تعزيز فرص عمل لخريجها هي علاقة متوسطة، وغير مستديمة، وأن مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة عند كل منهم.

وفي ضوء نتائج الدراسة، أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات والتي من شأنها تحسين وتطوير التعليم المهني والتقني للوصول إلى مستوى أعلى في تعزيز فرص عمل للخريجين من مؤسسات التعليم المهني والتقني، وإيجاد آليات تعاون مشترك تجمع مؤسسات التعليم المهني والتقني مع سوق العمل من أجل معرفة احتياجات كل طرف.

Abstract

The Role of Vocational and Technical Education in Creating Job Opportunities for Graduates

This study aimed at identifying the role of vocational and technical education(VET) in creating job opportunities for graduates from VET institutions in Hebron Governorate. It also tried to come up with recommendations to improve vocational and technical education, through studying its criteria ; such as, offered specializations, the curriculum, trainers, techniques and supplies, and field training.

To achieve these goals, the researcher used the descriptive analytical approach , and the method of mass survey. The population of the study consists of six vocational and technical institutions under the supervision of the Ministry of Education in Hebron Governorate. (142) questionnaires were distributed to trainers in the institutions of VET. All the questionnaires were collected; without excluding any of them, to assess and emphasize the role of VET in creating job opportunities for graduates.

The results of the study revealed that VET has a medium role in creating job opportunities for graduates. It also showed that there is a relationship between the institutions of VET and the labor market in creating job opportunities for its graduates. However the level of this relationship is average and not sustainable. It also showed that VET providers and employers do not take advantage of the possibilities available for each of them.

In the light of the results of this study, the researcher recommended a set of recommendations that aim to improve vocational and technical education in order to reach a higher level of creating job opportunities for its graduates. it also recommended creating proper mechanisms for cooperation between the institutions of vocational and technical education and the institutions of the labor market.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- تصميم الدراسة
- التعريفات الإجرائية

1.1 المقدمة

إن عملية الربط بين العرض والطلب من العناصر الأساسية لتطور اقتصاديات الدول عالمياً، حيث تقوم العديد من الدول بوضع السياسات من أجل تطوير الموارد البشرية لتتلاءم مع أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية فيها، لذا تقوم بعملية المراقبة المستمرة للاحتياجات الكمية والنوعية للقوى العاملة فيها، فمختلف الدول تولي أهمية خاصة للتعليم المهني لما له من دور في تحسين إنتاجية العاملين والحد من البطالة الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على التنمية (الحداد، 2009).

إن المعلومات والمهارات والخبرات المكتسبة التي يمتلكها رأس المال البشري من الركائز الأساسية للتنمية الشاملة، وعلى الرغم من الاعتراف بالأهمية الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية، إلا أنها لا تحتل مكانة متقدمة ضمن الأولويات الوطنية، سواء على المدى القصير أم على المدى البعيد من أجل تحقيق عائدات سريعة ومباشرة (الحداد، 2009).

يشكل التعليم المهني والتقني أحد المكونات الرئيسية لتنمية الموارد البشرية التي بدورها تؤدي إلى تحقيق التنمية في قطاعات الدولة المختلفة الاجتماعية والاقتصادية. والواقع أن العلاقة بين الطرفين (تنمية الموارد البشرية، والتعليم المهني والتقني) هي علاقة تبادلية، حيث أن النمو الاقتصادي ينمي طلب سوق العمل على العامل الماهر المدرب.

تسعى مؤسسات التعليم المهني والتقني العاملة في فلسطين إلى تخريج الكفاءات المهنية المدربة التي يحتاجها سوق العمل الحالي والمستقبلي، لتساهم في بناء اقتصاد وطني فلسطيني كمتطلب أساس وهام لبناء الدولة الفلسطينية. لذا تسعى الجهات ذات العلاقة والتعليم المهني والتقني الفلسطيني إلى مواءمة النظام ومخرجاته مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، وقد عبرت الإستراتيجية الوطنية للتعليم المهني والتقني الفلسطيني على ذلك من خلال الهدف العام للإستراتيجية الذي يتمثل بإنشاء نظام للتعليم المهني والتقني موحد ومرتبط بالأطراف ذات العلاقة. (وزارة التربية والتعليم العالي، BTC، 2011).

1.2 مشكلة الدراسة:

تتبع أهمية التعليم المهني والتقني من ارتباطه بأهم عنصر من عناصر الإنتاج وهو العامل، فالعامل المؤهل والمدرّب تكون إنتاجيته أعلى، ويصبح أقدر على التعامل مع تقنيات الإنتاج الحديثة، ويسهم بشكل أكبر في زيادة قدرة المنشأة على الإنتاج، ورفع مستوى تنافسيّتها (خليفة، 2010).

إن هناك سوءاً وتراجعاً في مستوى جودة مخرجات التعليم المهني والتقني عند الكثير من دول العالم، وذلك بسبب عدم تلاؤم معايير التدريب مع متطلبات سوق العمل (أرباهات، 2003).

كل هذا أفضى إلى مشكلة الدراسة والمتمثلة في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين.

1.3 أسئلة الدراسة:

إن السؤال الرئيس لهذه الدراسة هو:

ما هو دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين؟

وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما هي مؤشرات دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين (التخصصات

المطروحة، المنهاج، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، المدربون والفنيون)؟

2- هل هناك فروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من وجهة نظر المبحوثين وفقاً

لمتغيرات: الجنس، المسمى الوظيفي، مكان العمل، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

1.4 أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل لخريجي مؤسسات

التعليم المهني والتقني، والتعرف على دور التخصصات المطروحة، وطرائق التدريب، والمدربين، والتقنيات

ومستلزمات التدريب، والتدريب الميداني في تعزيز فرص عمل لخريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني.

كما تهدف الدراسة للخروج بمجموعه من التوصيات من أجل تطوير مستوى التعليم والتدريب المهني من خلال ربطه بسوق العمل وإتاحة الفرصة أمام الخريجين لتوفر فرص عمل لهم في المستقبل.

1.5 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الفائدة التي ستوفرها لعدد من الجهات ذات الصلة بالتعليم المهني والتقني ومنها:-

1 - مؤسسات التعليم المهني والتقني

وذلك من خلال رفق أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى إدارات مؤسسات التعليم المهني والتقني بالمعلومات، والمعطيات التي سوف تمكنهم من إدراك طبيعة العلاقة مع سوق العمل بصورة أكثر وضوحاً، وأكثر شمولية، الأمر الذي سوف يمكنهم من تطوير منظومة التعليم المهني والتقني بما يضمن تعزيز فرص عمل لخريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني.

2- مؤسسات سوق العمل

وذلك من خلال تمكينهم من الاطلاع على وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني، مما يزيد من فرصة التفاعل بين جانبي العرض والطلب والمتمثلة في مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل.

3- الداعمون لمؤسسات التعليم المهني والتقني

وذلك من أجل معرفة الجوانب التي يجب دعمها للمساهمة في رفع مستوى مخرجات التعليم المهني والتقني، الأمر الذي يساعد خريجي التعليم المهني في الحصول على عمل، هذا من جانب، ومن جانب آخر حصول سوق العمل على عاملين ذي كفاءة ومهارة عالية لأداء المهام الوظيفية.

4- الباحثون

وذلك من خلال فتح آفاق جديدة أمام الباحثين والمهتمين بالتعليم المهني والتقني وذلك من خلال متابعة نتائج وتوصيات الدراسة.

1.6 حدود الدراسة:

1.6.1 الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل والبالغ عددها (6) مؤسسات.

1.6.2 الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على رصد وجهات نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل فقط، ولم يتم رصد وجهات نظر الخريجين أنفسهم، وذلك بسبب محدودية الإمكانيات، والقيود الزمنية.

1.6.3 الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من وجهة نظر مقدمي هذه الخدمة في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل.

1.6.4 الحدود الزمانية: مقدمو خدمة التعليم المهني والتقني العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل بين عامي (2013-2012).

1.7 تصميم الدراسة:

تتكون الدراسة من خمسة فصول كما يأتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة: ويشمل مقدمه عامة، ومشكلة الدراسة، وأهدافها، وفرضياتها وأسئلتها وأهميتها، وحدودها ومحدداتها، بالإضافة إلى مفاهيم الدراسة وتعريفاتها الإجرائية.

الفصل الثاني: التعليم المهني والتقني في فلسطين: ويشمل نبذة تاريخية عن التعليم المهني والتقني في فلسطين، والتحويلات التي حصلت على التعليم المهني والتقني بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، بالإضافة إلى ملخص عن استراتيجية التعليم المهني والتقني، كما يتطرق الفصل الثاني إلى استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المحلية والأجنبية بموضوع هذه الدراسة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وأدواتها: يعرض منهجية الدراسة وأدوات جمع البيانات ومنهجية التحليل التي اتبعت في هذه الدراسة.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة: ويشمل تحليل خمسة محاور وهي التخصصات المطروحة، المنهاج، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، المدربون والفنيون.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات: ويلخص أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات بالإضافة إلى توصيات الدراسة.

1.8 التعريفات الإجرائية:

- **التعليم المهني:** "أحد مسارات التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي، بالإضافة إلى اكتساب المهارات التربوية والتوجيه السلوكي، بالإضافة إلى اكتساب المهارات اليدوية، والمقدرة الفنية التقنية، التي تقدمها مؤسسات تعليمية نظامية، لغرض إعداد قوى لعماله متخصصة، مؤهلة للمساهمة في عمليات التشغيل والإنتاج، من خلال توجيه الخطط الإنتاجية والعمل على تنفيذها " (فلاتة، 1994، ص24).

- **التعليم التقني:** هو التعليم المتضمن إعداداً تربوياً وتوجيهاً سلوكياً، والمصمم لإعداد المهارات الوسطى من العمال التقنيين في مؤسسات تعليمية بين سنتين وثلاث سنوات، بعد الدراسة الثانوية، ودون مستوى الدراسة الجامعية، ويتضمن منهج التعليم التقني، تعليماً عاماً ودراسة نظرية، وعملية وتقنية، والتدريب على المهارات ذات العلاقة في مجال تقني معين، وتتفاوت مكونات هذا النهج تبعاً لنوع العمالة والمستوى الذي تهيئه له تلك المناهج، ويصنف خريجو هذا التعليم في مستوى التقني أو الفني في هرم العمالة (سعدية، 2005).

- **المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية:** هي مؤسسات نظامية ومدارس تابعة لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية تعد الطلبة تربوياً وتوجههم سلوكياً وتكسبهم مهارات وقدرات مهنية في أحد برامج التعليم المهني الصناعي أو الزراعي أو الفندقية أو الاقتصاد المنزلي، بعد إنهاء الصف العاشر بنجاح (أبو عصب، 2005).

- **المنهاج:** مجموعة من العمليات التي يتم إتباعها في تحضير دورة تدريبية، وتشمل تحديد أهداف التدريب ومحتواه ووسائله بما في ذلك التقييم ومواده، بالإضافة إلى ترتيبات تدريب المعلمين والمدربين (Alzaroo et al, 2009)

- المدربون: المعلم التطبيقي أو الميداني أو العملي، وهو يتولى إكساب الطالب المهارات العملية في الورشة أو المعمل أو الحقل أو الميدان، ويحمل مؤهلاً لا يقل عن الثانوية العامة، لكنه يتمتع بكفاءة عملية عالية في مجال تخصصه (أبو عصبه، 2005).

- ارتباط التدريب مع سوق العمل: مدى تلبية مخرجات عملية التدريب للاحتياجات النوعية لسوق العمل، ومدى مواكبتها للتطورات والتغيرات التقنية (Alzaroo et al, 2009).

- سوق العمل: يتألف السوق من أصحاب العمل و الشركات ومصانع الإنتاج، التي تقدم الفرص الوظيفية والتشغيلية المتاحة لنواتج ومخرجات نظم إعداد وتنمية الموارد والكوادر البشرية، في القطاعين الحكومي والخاص والغرض منه في هذه الدراسة هو مطابقة الوظائف الشاغرة مع طالبي العمل. (International Labor Organization Thesaurus, 2012)

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

2.1 الأدب النظري

- المقدمة
- مفهوم التعليم المهني والتقني
- أهداف التعليم المهني والتقني
- أساليب التعليم المهني والتقني
- التعليم المهني والتقني عالمياً، وإقليمياً، ومحلياً
- تحديات التعليم المهني والتقني في فلسطين
- هيكل نظام التعليم المهني والتقني في فلسطين
- الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني

2.2 الدراسات السابقة

2.1 الأدب النظري

2.1.1 المقدمة

يشهد العالم يوماً بعد يوم تغيرات في المجالات العلمية والتقنية التي يتم توظيفها وتطبيقها في كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية للدول المختلفة، وخاصة في الدول الصناعية المتقدمة. وكما هو معروف، فإن أغلبية الدول العربية تعتمد إلى حد كبير على التكنولوجيا المتطورة المستوردة من الدول الصناعية المتقدمة. وهذا يفرض على الدول العربية بذل جهود كبيرة لاستيعاب هذه التكنولوجيا واستخدامها وإدامتها في خدمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول. ومما لا شك فيه أنه كلما زادت وتيرة التطور العلمي والتكنولوجي ازدادت أهمية التدريب المهني، والتحديات التي تواجه مخططات التعليم والتدريب المهني لتلبية احتياجات التدريب المتسارعه.

تعتمد التنمية بإطارها الشامل على مدى الخبرة المكتسبة وصناعة المعرفة والمهارة والتقنية التي يمتلكها رأس المال البشري من جهة، ومدى الحكمة والعقلانية في توظيف الموارد البشرية لتحقيق الغاية النهائية للتنمية المتمثلة في تحسين جودة الحياة، من جهة أخرى (الحداد، 2009).

وعلى ذلك، يمكن القول إن الموارد البشرية هي الوسيلة والهدف للتنمية والنمو، ويعتمد النمو الاجتماعي والاقتصادي والصحي للمجتمعات إلى حد كبير على فعالية أنظمة تنمية الموارد البشرية الخاصة بهذه المجتمعات، التي يشكل التدريب التقني والمهني أحد مكوناتها الرئيسية.

وتعتمد خطط التنمية إلى العمل على رفع مستوى أداء القوى العاملة البشرية وذلك بالإعداد والتوجيه والتدريب، وذلك لضمان استمرار التنمية على نحو متكامل، وعليه فإن برامج تدريب العاملين تشكل عنصراً هاماً في أية عملية إنمائية (المدهون، سعديه، 2008).

" ومع زيادة الاهتمام بدراسة مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي من الخريجين مع احتياجات سوق العمل، نتيجة لارتفاع معدلات البطالة بين مختلف فئات المجتمع بشكل عام، يصبح الوقوف على الأسباب وإيجاد سبل التغلب عليها أمراً لا مفر منه" (جويلس، 2011، ص2).

2.1.2 مفهوم التعليم المهني والتقني

يحتل التعليم المهني والتقني مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة لتزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة والمتعلقة بأعمالهم، وأساليب الأداء الأمثل لها، وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها، بما يمكنهم من استثمار الطاقات التي يختزنونها، ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي، بالإضافة إلى تعديل السلوك وتطور أساليب الأداء، التي تصدر عن الأفراد فعلا، من أجل إتاحة الفرص والمزيد من التحسين والتطوير في العمل الإنتاجي، وتأمين الوصول إلى الأهداف الإنتاجية المتصاعدة (مجاهدي، 2009).

مفهوم التعليم المهني والتقني المعتمد من قبل المؤتمر العام لليونسكو في دورته الخامسة والعشرين عام (1989) والمعتمد أيضا من قبل المنظمات العربية والدولية ومنها الاتحاد العربي للتعليم التقني هو " جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن فضلا عن المعارف العامة، دراسة التقنيات والعلوم النظرية والعملية المتصلة بها وإكساب المهارات العملية والدرايات والجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في شتى التخصصات، ويهدف إلى إعداد التقنيين ليكونوا حلقة وصل بين الاختصاصيين والعمال الماهرين، ما بعد مرحلة الدراسة الثانوية ولمدة (2-3) سنوات ويتم ذلك في معاهد التعليم المهني (الحداد، 2009).

كما يعرف التدريب بأنه تخطيط نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية مهاراتهم، ومعارفهم وآرائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم، مما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية (مجاهدي، 2009).

وقد عرف فلاتة (1994) التعليم المهني بأنه " أحد مسارات التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي، بالإضافة إلى اكتساب المهارات التربوية والتوجيه السلوكي، بالإضافة إلى اكتساب المهارات

اليديوية، والمقدرة الفنية التقنية، التي تقدمها مؤسسات تعليمية نظامية، لغرض إعداد قوى لعماله متخصصة، مؤهلة للمساهمة في عمليات التشغيل والإنتاج، من خلال توجيه الخطط الإنتاجية والعمل على تنفيذها " (جويلس، 2011، ص15).

ويلتحق في هذا المستوى من التعليم من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الثانوي، بفروعه ومساراته المختلفة، حيث يلتحق خريجو هذا المسار، إما بسوق العمل، بفتة مستوى الفني (التقني) Technician، بعد سنتين من الدراسة، أو بمستوى اختصاصي Specialist، بعد أربع سنوات من الدراسة.

وتجدر الإشارة هنا أنه وفقاً لتعريفات منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية أن التعليم المهني والتقني يعرف "تعليم" حيث يستخدم كمصطلح شامل، يشير إلى أوجه العملية التعليمية، ويشمل بالإضافة إلى التعليم العام، دراسة التقنيات والعلوم ذات الصلة، بالإضافة إلى المهارات العملية، والمواقف، والفهم والإدراك، والمعرفة المرتبطة بالمهن في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية. ووفقاً لتعريفات هذه المنظمات، فإن التعليم المهني يركز على المهارات العملية، في حين يركز التعليم التقني بشكل أكثر على التقنيات والعلوم ذات الصلة بالإضافة إلى أن التعليم التقني يقدم، بشكل عام، في مستوى التعليم العالي (جويلس، 2011).

2.1.3 أهداف التعليم المهني والتقني

يسعى التعليم والتدريب المهني إلى تعزيز قوى عاملة مؤهلة ومدربة ضمن مستويات العمل في المجالات المهنية والحرفية المختلفة، وإعداد الطلبة الذين تتوفر لديهم الرغبة والمقدرة المناسبة للدراسات التطبيقية والجامعية، وذلك من أجل تحقيق الأهداف التالية (جابر، 2001) :-

- إعداد العمال والطلبة المهارين في كافة المجالات المهنية، وتزويدهم بالمهارات المتخصصة والثقافية والعلمية في ضوء قدراتهم وميولهم، وتجاوباً مع حاجات المجتمع القائمة والمتوقعة.
- إكساب الطلبة المهارات والمفاهيم والمعلومات النظرية والعملية تحقيقاً لمبدأ التكامل بين النظرية والتطبيق، بين العلم والعمل.

- إكساب الطلبة القدرة على أداء المهارات والواجبات العلمية حسب الأصول والمعايير الفنية.
- إكساب الطلبة العادات السلوكية الصحيحة كالدقة وتطبيق أسس الاقتصاد والسلامة في العمل والحفاظ على البيئة.
- تنمية القيم والاتجاهات السليمة لدى الطلبة، من حيث احترام العمل وتحمل المسؤولية والعمل الجماعي والإبداع الفردي.
- رفع المستوى المهني للمهنيين والحرفيين والعاملين في القطاعات المختلفة من خلال توفير التدريب المستمر لهم لرفع كفاءتهم وتحسن مستوى أدائهم لأعمالهم.
- إتاحة الفرصة للطلبة الذين تتوافر لديهم الرغبات والقدرات المناسبة لاستكمال متطلبات الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.

2.1.4 أساليب التعليم المهني والتقني

إن الاختيار العلمي الصحيح للأساليب التدريبية المناسبة يعد أحد المعايير الأساسية التي تحكم في النهاية درجة فعالية البرنامج التدريبي، لا سيما أن الأساليب التدريبية قد شهدت في السنوات الأخيرة تنوعاً واضحاً أفسح المجال أمام خبراء التدريب لاختيار الأسلوب الذي يتناسب مع المتغيرات العديدة التي تحكم البرامج التدريبية المختلفة، وقد ترتب على التوسع الذي حدث في نظريات التعلم من ناحية، والدراسات العلمية للسلوك الإنساني من ناحية أخرى، حدوث تطور مماثل في أساليب التدريب، التي تنوعت أهدافها وتباينت مداخلها لتخدم أغراضاً مختلفة للتعليم وغايات متعددة من إكساب المعارف والمهارات والسلوكيات (جابر، 2011).

يتم تصنيف أساليب التدريب إلى طريقتين

- 1- التدريب خارج مكان العمل ويضم (المحاضرة، المناقشة، فرق الحوار، البيان العلمي، التدريب العملي، الواجبات الدراسية، التمارين، المشروعات التطبيقية، دراسة الحالة، تمثيل الأدوار، المحاكاة).
- 2- التدريب في مكان العمل ويضم (النلمذة الصناعية، التوجيه، التدريب العملي خلال الدراسة) (الحداد، 2009).

وفيما يلي تعريف لبعض المصطلحات ذات الصلة المباشرة بهذه الدراسة.

- المحاضرة

تعتبر أسلوب المحاضرة من أكثر الأساليب استخداماً، حيث إنها تمثل واحداً من أكثر الطرق استخداماً لنقل المعرفة من طرف واحد لمجموعه صغيرة أو كبيرة من المستمعين، ومن أهم مزايا هذه لطريقة أنها تمكن المدرب من توصيل كم كبير من المعلومات في وقت قصير (الحداد، 2009).

- التدريب العملي

تعتمد تقنية التدريب العملي على طريقة التعلم عن طريق الاكتشاف، التي تقوم على أن أكثر الطرق فعالية في التعلم عندما يكون على المتدرب أن يكتشف ويستوضح بنفسه، ويستلزم هذا النهج أن يكون هناك رؤية واضحة في المقام الأول بخصوص ما يحتاج المتدرب إلى معرفته حتى يتمكن من تنفيذ مسؤولياته بكفاءة، كما يستلزم تحديد المكان الذي ربما يتم الحصول على المعلومات فيه ثم بعد ذلك إعطاء المتدرب ملخصاً بالمعلومات اللازمة وربما تحديد المشروعات التي تعتمد على ذلك. وفي النهاية يتم رفع تقرير الشخص المسئول عن مراقبة التقدم وتوفير الإرشاد (الحداد، 2009).

- المشروعات التطبيقية

وهي تشبه التمارين ولكن يعطى فرصة أكبر لعرض الأفكار المبتكرة حيث يقوم المدرب بتحديد العمل أو المشروع المطلوب القيام به على أن تترك طريقة الوصول إلى الهدف للمتدرب (توفيق، 2007).

- التلمذة المهنية

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق التدريبية شائعة الاستخدام في أكثر الدول تقدماً صناعياً مثل ألمانيا، وهو أحد أنواع التدريب في مكان العمل، ويقصد بها "نظام التعليم المزدوج، الذي يزود الطالب في إطارها بالمعارف والمعلومات النظرية، في المدرسة المهنية، بواقع يومين في الأسبوع، ويلتحق بأحد أماكن العمل، كمتدرب ومنتعلم ومختسب للمهارات، بقية أيام الأسبوع" (جوليس، 2011).

- التوجيه

وهي طريقة التدريب تحت الملاحظة المستمرة للمتدرب من قبل المدرب، لضمان حصول المتدرب على المعرفة والمهارة والخبرة اللازمة، حيث يكون للمدرب دور إيجابي في تنظيم التدريب.

- التدريب العملي خلال الدراسة (التدريب الميداني)

حيث يقضي الطالب خلال دراسته في المؤسسة وقتاً في العمل في المرافق التابعة للمؤسسة، أو مؤسسة أخرى ويتاح للطالب دمج ما تعلمه نظرياً بالممارسة العملية في مرافق المؤسسة، حيث تقوم المؤسسة بتقديم تقرير عن أداء الطالب خلال الفترة الزمنية التي عمل بها ويكون هذا التقرير متطلباً من متطلبات التخرج (جويلس، 2011).

2.1.5 التجارب الدولية في التعليم المهني والتقني.

يلقي هذا الجزء الضوء على تجارب بعض الدول في مجال التعليم المهني والتقني، وذلك بهدف الاستفادة من هذه التجارب في تطوير التعليم المهني والتقني في فلسطين، وتفعيل دوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (خليفة، 2010).

تهتم الدول المتقدمة ببرامج التعليم المهني والتقني لإعداد المهارات الفنية التي تتأثر نوعيتها وإعداد مخرجاتها وفقاً لمستوى التطورات التقنية في إنتاج السلع والخدمات وتأهيل العاملين لمهارات فنية جديدة، فالتغير في التقنيات المستخدمة في الصناعة يرافقه تغير في المهارات المطلوبة لإدارة هذه الصناعة، مما يتطلب إعادة تأهيلهم. وفيما يلي عدد من هذه التجارب، وخصوصاً في الولايات المتحدة الأمريكية، ألمانيا، اليابان، والسعودية وقد تم اختيار هذه الدول لأنها قامت بإجراءات فاعلة لتطوير منظومة التعليم المهني والتقني، وأسست لنظام شراكة فاعلة بين شركائها الاجتماعيين (جويلس، 2011).

- الولايات المتحدة الأمريكية (USA)

لعل ما يؤكد اهتمام الولايات المتحدة بقطاع التعليم المهني والتقني، ما ورد في رسالة بعثت بها جمعية التعليم والتدريب المهني والتقني الأمريكية إلى الرئيس الأمريكي الحالي باراك أوباما، عقب تنصيبه رئيساً على الولايات المتحدة، حيث قال رئيس الجمعية: " فكم تركز الآن على تحسين واستدامة اقتصاد الأمة، فإننا نرجو أن ننظر بعين الجدية إلى قيمة التعليم التقني والمهني، في مواجهة التحديات الاقتصادية التي تواجهها الأمة" (الوريكات وعده، 2009، ص 298).

إن أهم ما يميز مؤسسات القطاع الخاص في الولايات المتحدة الأمريكية، أنها تعمل على:

- توفير فرص تدريبية للتلاميذ والمتدربين، والمشاركة في المراقبة والإشراف على تدريبهم في مواقع العمل وتوجيههم وتقويم أدائهم.

- المشاركة في تمويل برامج التعليم، فضلاً عن المساهمة في إعداد وتنفيذ وتمويل معايير المهارات الوطنية لغرض تدريب وتأهيل التلاميذ ومدربي مراكز التعليم والتدريب المهني والتقني.

- المشاركة الواسعة في تخطيط وإعداد البرامج وصياغة المناهج الدراسية والبرامج التدريبية وتنفيذها (الوريكات وعده، 2009).

- ألمانيا (Germany)

تجلس ألمانيا على قمة الهرم العالمي في قطاع التعليم المهني والتقني، فهي متميزة من جهة أن فيها أعلى نسبة ملتحقين في هذا القطاع، ومن جهة أخرى إشراك القطاع الخاص في نظامها التعليمي والتدريب، وتشتهر بتقديم ما يسمى التعليم المزدوج (Dual System) (نظام التلمذة لمهنية)، ويمكن تلخيص واقع مشاركة القطاع الخاص في ألمانيا بالمميزات الآتية (جويلس، 2011).

- الشراكة في رسم سياسة التعليم والتدريب المهني والتقني وتخطيط برامجها وتنفيذها.

- قيام سوق العمل بتوفير المؤشرات التي بموجبها تحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الاحتياجات من جهة، والتعليم والتدريب المهني والتقني من جهة أخرى. كما أنّ متطلبات التشغيل في مؤسسات أصحاب العمل، هي ما يحدد الجانب النوعي لهذا التعليم والتدريب.

- يتولى القطاع الخاص من حيث المبدأ تمويل التدريب في مواقع العمل، وغالباً ما يتم التمويل من خلال " صندوق التمويل"، الذي تتعاون فيه الدولة مع القطاع الخاص.

- اليابان

تعمل الحكومة اليابانية على معالجة النظرة الدونية من قبل الناشئين نحو العمل في الصناعة خاصة الصناعات الإنتاجية، وتعمل على توفير أجهزة ومعدات لمدارس ومراكز التعليم والتدريب المهني، وتقديم خبرات سوق العمل لاستثمارها في تطوير المناهج والبرامج الدراسية والتدريبية والمساهمة في تنفيذها، وتوفير فرص التدريب الميداني للتلاميذ والمتدربين في مواقع العمل، كما تعمل على توفير حوافز اقتصادية للمتدربين من خلال اختيار المتميزين بإنجازاتهم وتوظيفهم، وتدريب وتطوير كفاءة أداء المعلمين والمدربين العاملين في مراكز التعليم والتدريب المهني، خاصة الذين يقومون بتعليم التقانات الحديثة (التميمي، 2009).

- السعودية

يتم تقديم خدمات التدريب المهني من خلال مؤسسة للتعليم الفني والتدريب المهني، وقد تم جمع كافة المراكز التابعة للوزارات كافة وأصبحت تبعيتها لهذه المؤسسة، وتقدم المؤسسة العديد من الخدمات تشمل التدريب المهني، وعمل دراسات وأبحاث عن التدريب المهني، وهناك مجلس إدارة مشكل من عدد من الوزارات يرأسه وزير العمل. وقد بلغ عدد المعاهد التي تقدم خدمات التدريب المهني من كافة الأطراف في العام (2006) نحو (676) معهداً سواء حكومياً أو أهلياً (خليفة، 2010).

ويشكل لهذه المؤسسة مجلس إدارة برئاسة وزير العمل، ونائبه يكون محافظ المؤسسة، وعضوية ممثلي وزارات آخرين وممثلي قطاعات العمل المختلفة الذين تصدر بهم موافقة مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل بالتشاور مع الغرف التجارية والصناعية.

أما من الناحية القانونية فيتم تنظيم التدريب المهني من خلال نظام العمل السعودي لسنة (2005). إذ أشار إلى تأهيل العاملين لدى صاحب العمل، وتدريب العاملين السعوديين، ويحق لوزير العمل أن يلزم المنشآت التي يحددها بقرارات منه بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الكليات والمعاهد والمراكز وخريجها، بهدف التدريب واستكمال الخبرة العملية، وفق الشروط والأوضاع، ومكافآت المتدربين التي يحددها اتفاق عقد بين الوزارات وإدارة المنشأة المعنية (Ministry of labor,2010).

إضافة إلى ذلك تم تشكيل (22) مجلساً للتعليم الفني والتدريب المهني، في المناطق والمحافظات، وتضم هذه المجالس في عضويتها مدراء الوحدات التدريبية، وممثلي وحدات التدريب المشترك والتدريب الأهلي، وخدمة المجتمع التابعة للمؤسسة بالمنطقة أو المحافظة. ويرأس المجلس عميد الكلية التقنية في المنطقة أو المحافظة وتهدف هذه المجالس إلى الإشراف العام والمتابعة لسير العملية التدريبية في الوحدات التدريبية الحكومية والأهلية الممثلة بالمجلس والاستغلال الأمثل لمنشآت التدريب (خليفة، 2010).

2.1.6 التجربة الفلسطينية في مجال التعليم المهني والتقني.

ظهر التعليم المهني والتقني في فلسطين منذ أن سمحت الحكومة العثمانية في عام (1856) م للطوائف والسكان بإنشاء المدارس التي تراها مناسبة لرعاياها، فقد اهتمت المنظمات التبشيرية، والجمعيات الخيرية بهذا الجانب، فأنشئت عام (1860) مدرسة دار الأيتام السورية الألمانية " مدرسة شنلر " كأول مدرسة أجنبية اهتمت بالتدريب المهني والحرفي، وكانت تهدف إلى تمكين الأيتام من إعالة أنفسهم عن طريق اكتساب مهنة ما، وفي عام (1863) أنشئت مدرسة السلزيان في بيت لحم كمدرسة مهنية لتحقيق الأهداف نفسها لمدرسة شنلر. وأنشئت

مدرسة خضوري الزراعية عام (1930) في طولكرم، لتدريب طلبة القرى العرب الذين أنهوا الدراسة الابتدائية على أسلوب الزراعة العامة لمدة سنتين دراسيتين، أصبحت ثلاث سنوات عام(1943) (الحداد، 2009).

وفي عام (1933) أنشئت أول مدرسة مهنية حكومية في حيفا، وأنشئ أول مركز تدريب في القدس عام (1948) عن طريق الاتحاد اللوثري (الحداد، 2009).

ثم كان لوكالة الغوث وتشغيل اللاجئين (الاونروا) بعد إنشائها (1948) م دوراً في التعليم المهني والتقني للفلسطينيين، حيث أنشأت مركزين أحدهما عام (1953) في قلنديا، والآخر عام (1954) في غزة، وهذان المركزان لمرحلة التعليم الثانوي (الحداد، 2012).

وبعد الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية (1967) م ، بادرت إسرائيل إلى إنشاء مراكز التدريب المهني لتخدم السوق الإسرائيلي، وتوفير ما يلزمه من الأيدي العاملة، وقد وصل عدد المراكز المهنية التي أنشأتها الإدارة الإسرائيلية إلى (13) مركزاً، أقيم منها (4) في قطاع غزة والباقي في الضفة الغربية، وكان الهدف الفعلي منها هو تهيئة العامل الفلسطيني للعمل في السوق الإسرائيلي.

ولا بد هنا إلى ضرورة الإشارة إلى الدور الذي لعبه القطاع الخاص في إنشاء العديد من المدارس والمؤسسات الصناعية والمهنية، ففي السبعينات والثمانينات تم إنشاء ثماني كليات مجتمع، كان خمس منها مملوكة ملكية خاصة، وثلاث منها تدار من قبل وزارة الأوقاف (الحداد، 2012).

ورثت السلطة الوطنية الفلسطينية عن الاحتلال الإسرائيلي نظاماً متقدماً للتدريب المهني والتعليم التقني، صُمم لتدريب عمال بمستويات مهارة منخفضة، لتلبية احتياجات سوق العمل الإسرائيلي. وبعد نشأة السلطة الوطنية الفلسطينية قامت بترتيب أوضاع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة، فأنشأت مجلس استشاري من مجموعة من المؤسسات الرسمية مثل وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل وممثلين عن الجامعات والمؤسسات الدولية والخاصة، حيث تم إعداد "الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة"، و"خطة التنفيذ للإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني

والتقني". كما يوجد الآن جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وهي ممثلة في وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني، هذا بالإضافة إلى وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية، لذا أولت السلطة الوطنية الفلسطينية ومنذ استلامها لمهام التعليم في الوطن، التعليم المهني والتقني الاهتمام والرعاية، إيماناً منها بأهمية هذا القطاع من التعليم، ودوره في الاقتصاد الوطني، فحرصت على إنشاء العديد من المدارس المهنية، ومنها مدارس مهنية للإناث، وطورت كليات المجتمع المتوسطة إلى كليات تقنية، استبدلت فيها التخصصات الأكاديمية على مستوى الدبلوم بتخصصات تقنية مختلفة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2005).

2.1.7 تحديات التعليم المهني والتقني في فلسطين:-

يعاني نظام التعليم المهني والتقني من عدة معوقات، تحول دون قيامه بدور فاعل في الاقتصاد الفلسطيني، ومن هذه المعوقات ما هو موروث عن الاحتلال الإسرائيلي، ومنها ما يتعلق بقدرة المؤسسات التدريبية على تقديم الخدمات المميزة للمنتسبين إليها، ويمكن إجمال المعوقات الخارجية بما يلي:-

1- تشتت النظام: هناك نحو (400) مؤسسة تدريبية، إضافة إلى أن هناك العديد من الجهات الإشرافية على هذه المؤسسات، مما يؤدي إلى الازدواجية بين جهات الإشراف، إضافة إلى غياب التنسيق بين الجهات المختلفة، مما يؤدي إلى عرقلة إيجاد سياسة وطنية للتدريب ترتبط بالسياسة الاقتصادية والتنمية (السلطان، 2006).

2- المواءمة ما بين مخرجات النظام وسوق العمل: أن هناك فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم المهني والتقني واحتياجات سوق العمل، وذلك بسبب الظروف المختلفة التي تمر بها فلسطين، كما أن هناك اختلال في سوق العمل نفسه، وهناك فجوة مستمرة بين عرض العمل والطلب عليه (وزارة التربية والتعليم العالي، BTC، 2011).

3- التشريعات والأنظمة: لا يوجد قانون لتنظيم العمل المهني، كما أن هناك أنظمة ولوائح داخلية غير مفعلة، ولا تأخذ دورها من الناحية العملية والتي تضبط العلاقة مع القطاع الخاص (خليفة، 2010).

4- تكلفة التعليم المهني والتقني: هناك ارتفاع في تكلفة التعليم المهني والتقني، وانخفاض في عدد المنتسبين للمراكز المهنية، ما يؤدي إلى ارتفاع تكلفة خريجي هذه المراكز (وزارة التربية والتعليم العالي، BTC، 2011).

أما المعوقات الداخلية التي تواجه نظام التعليم المهني والتقني في فلسطين

توجد جملة من المعوقات التي تواجه التعليم المهني والتقني في فلسطين، ويمكن حصر هذه المعوقات بضعف

البنية التحتية للتعليم و التدريب المهني والمتمثلة بالاتي:-

1- ضعف الأبنية والإنشاءات: معظم أبنية مراكز التعليم المهني والتقني قديمة، وتعاني من قلة الصيانة والترميم، كما أن بعضها غير ملائم من الناحية الصحية، ولا تتسجم مع المعايير العربية والدولية في هذا المجال.

2- ضعف نظام التوجيه والإرشاد المهني: لا يوجد نظام واضح للإرشاد. وتندرج الجهود التي تقوم بها وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي والجهات الأخرى في إطار المحاولات الدولية لبناء هذا النظام (السلطان، 2006).

3- تشتت المناهج: كل جهة من الجهات المقدمة للتدريب لها مناهجها الخاصة بها وهذا يؤدي إلى تعقيدات في عمليات الإشراف والتقييم والمتابعة ومعادلة الشهادات بمعنى عدم توفر مناهج موحد لدورة معينة تعقد في هذه الجهة أو تلك. كما أن المناهج التدريبية هي في غالبيتها قديمة وتحتاج إلى تحديث.

4- نظام تدريب المدربين والحوافز المقدمة لهم: يحصل المدربون في مؤسسات التدريب المختلفة على برامج تدريب تطويرية ولكن هذه البرامج تقتصر فقط على تلك التي تقدم من الجهات المانحة، وفي مجملها تكون هذه البرامج غير كافية نظراً للتطور في التكنولوجيا، والحاجة الملحة لمواكبة الأسواق المحلية والعالمية (جويلس، 2011).

5- قدم الأجهزة والمعدات: هناك تقادم في كثير من الأجهزة الموجودة في مؤسسات التعليم المهني والتقني وخاصة المراكز الحكومية منها، حيث تعود هذه الأجهزة إلى عشرات السنين، وهناك شح في الموازنات التي تقدم لهذه الغاية (وزارة التربية والتعليم العالي، BTC، 2011).

6- ضعف موازنات مؤسسات التعليم المهني والتقني: محدودية قدرة مؤسسات التعليم المهني والتقني على استيعاب الأعداد المتنامية من الطلاب، مما يهدد جودة التعليم المقدم من ناحية وقدرة النظام على الاستمرار لتوفير فرص تعليمية متكافئة من ناحية أخرى (وزارة التربية والتعليم العالي، BTC، 2011).

2.1.8 هيكل نظام التعليم المهني والتقني في فلسطين

إن منظومة التعليم المهني والتقني في فلسطين رغم صغر حجمها تعد منظومة مشتتة، من حيث أنواع المؤسسات وأهدافها وجهات الإشراف والمسؤولية، والإطار التاريخي الذي تشكلت فيه، فهناك عدد من التقسيمات للتعليم المهني والتقني في فلسطين، فمنها ما هو حسب المستوى، ومن ما هو حسب الجهة المشرفة عليه، ومنها ما هو حسب التعليم المقدم وفي أي المجالات، وفيما يلي استعراض نوعية التعليم في الضفة الغربية، وقطاع غزة. التعليم الرسمي: وهو التعليم الذي يعتبر جزء من نظام التعليم في فلسطين العام والخاص، وتناط مسؤولية هذا النوع بوزارة التربية و التعليم الفلسطينية ويقدم هذا النوع من التعليم من خلال.

أ- المدارس المهنية الثانوية.

ب- كليات المجتمع المتوسطة.

المدارس المهنية: وهو التعليم الذي تعطيه المدارس المهنية للطلبة الذي أنهوا دراسة الصف العاشر ويمتد لمدة سنتين دراسيتين وبعدها يقدم الطالب امتحان الثانوية العامة الفرع الزراعي، أو الصناعي، أو التجاري، أو الفندقي وينقسم المنهاج إلى قسمين قسم نظري وآخر عملي، ويمكن للطلاب بعدها الانتقال إما لسوق العمل أو أكمل دراسته الجامعية في المجال المهني الذي يناسبه (وزارة التربية والتعليم، 2010).

كليات المجتمع المتوسطة: وهي حلقة الوصل بين الأخصائيين و العمال المهرة إذ يجب على الطالب اجتياز المرحلة الثانوية بنجاح للانتحاق بها وتمتد الدراسة فيها مدة سنتين، ومنها ما هو الحكومي، ومنها ما هو الخاص، وبعدها يتقدم الطالب للامتحان الشامل، وبعدها يترك للطلاب حرية الانتقال إلى سوق العمل أو إكمال دراسته في إحدى الجامعات وفق شروط خاصة (وزارة التربية والتعليم، 2013).

2.1.9 الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني

وضعت الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في العام (1998) م على يد خبراء و أصحاب العلاقة من القطاعين العام والخاص، وتهدف هذه الاستراتيجية إلى إيجاد العمالة المدربة من اجل رفق سوق العمل بها والاستجابة لمتطلبات سوق العمل، بحيث تتميز هذه القوى بالمهارة، والكفاءة، والقدرة، والإبداع، والريادة، للمساهمة في الحد من البطالة، والمساهمة في العملية التنموية الاقتصادية من خلال تسهيل توفير التعليم والمهني عالي الجودة من خلال ربطة باحتياجات السوق (وزارة التربية والتعليم، 2010).

تم إطلاق العمل على تحديث إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني بتاريخ 25 آذار من 2009 كتاريخ لبدء عملية مراجعة إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني الحالية، حيث تم الحصول على موافقة سياسية من قبل كل من وزيرة التربية والتعليم العالي ووزير العمل للبدء بإعادة النظر في الإستراتيجية القائمة وفقاً للمقترحات المقدمة من مؤسسة GIZ.

تم تعديل أربع مجالات رئيسية في الإستراتيجية الجديدة لعام 2010، تطوير الهيكل التنظيمي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، تطوير الهيكل التنظيمي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، تطوير قطاع الموارد البشرية وتطوير نوعية التعليم والتدريب المهني والتقني.

تحدد الإستراتيجية المنقحة المبادئ الرئيسية لتطوير عملية التعليم والتدريب المهني والتقني المحددة للسنوات المقبلة. يقوم التوجه الرئيسي للإستراتيجية الجديدة على أساس أن تطوير عملية التعليم والتدريب المهني والتقني تعتمد على تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، والذي يمتاز بالمرونة والفعالية والكفاءة والاستدامة وسهولة الوصول إليه، حيث يعمل على الوفاء بالتزاماته العامة باعتباره جزءاً لا يتجزأ من النظام التعليمي الموجه للمجتمع الفلسطيني.

من ناحية أخرى، يساعد توفير إستراتيجية موحدة للتعليم والتدريب المهني والتقني على توفير تدريب موجه نحو احتياجات السوق لأي قوة عمل فلسطينية، وتزويدها بالقدرة الممنهجة على التكيف بسرعة مع الظروف

المتغيرة ومع احتياجات السوق. كما يساعد على تقديم تعليم عالي الجودة من خلال عملية تدريب شاملة ومستمرة للمعلمين وتطوير للمناهج الدراسية، كما يساعد على توفير نظام تعليم وتدريب مهني وتقني يمتاز بالاستقلالية وبتوفر الموارد المالية، حيث يعمل من الناحية المثالية، على تأمين المشاركة المتساوية للفئات المهمشة. (إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني، 2010)

2.2 الدراسات السابقة

- المقدمة
- الدراسات المحلية
- الدراسات الإقليمية
- الدراسات الأجنبية

2.2.1 المقدمة

سيتناول الباحث مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وذلك من خلال استقصاء هذه الدراسات وتحديد أدواتها ومنهجيتها والنتائج والتوصيات التي خرجت بها، كما يلي:

2.2.2 الدراسات المحلية.

دراسة (الحداد، 2012)

"تحسين أداء الكليات التقنية في ضوء إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني

دراسة حالة: كلية المهن التطبيقية- جامعة بوليتكنك فلسطين"

هدفت هذه الدراسة للخروج بآليات لتحسين أداء كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين في ضوء إستراتيجية الكلية لتتوافق والإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني للعام (2010)، حيث استخدمت الباحثة المنهج الكيفي في هذه الدراسة والمعتمد على المقابلات الفردية، والمقابلات الجماعية. وقد خلصت الدراسة إلى أن عملية التخطيط الاستراتيجي المستخدمة في الكلية تعاني من عدم وجود الدعم الكافي لها، وبالتالي ضعف عام في آليات التخطيط بشكل عام، بالإضافة إلى النظرة الدونية التي عاني منها الطلبة.

دراسة (جويلس، 2011)

"نموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة"

تعتبر دراسة جويلس أحدث الدراسات التي هدفت إلى تطوير أنموذج لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة. استخدم الباحث المنهج الوصفي

التحليلي، حيث طور ثلاث استبانات (الأولى: لخريجي مؤسسات التعليم المهني، والثانية لمدراء المدارس المهنية، وعمداء الكليات التقنية، أما الاستبانة الثالثة فكانت موجهة للمشغلين في القطاعات المختلفة).

وأظهرت نتائج الدراسة، ضعف علاقة الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني ومؤسسات الأعمال، ووجود معوقات لهذه الشراكة منها القوانين والتشريعات والتمويل، وضعف نظام بناء القدرات البشرية لكل من مؤسسات التعليم المهني والتقني. وقد طور جويلس أنموذجا مقترحا لتأصيل الشراكة بين نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، يؤكد على المنفعة المتبادلة بين أطراف المعادلة.

دراسة (وزارة التربية والتعليم العالي، BTC، 2011)

"دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية"

هدفت هذه الدراسة بشكل عام إلى تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة من مستويات العمل الأساسية للقطاعات والمجالات قيد الدراسة (الكهرباء، الإلكترونيات، الاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات) بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل وأولويات الفئة المستهدفة ضمن الأهداف الاستراتيجية الوطنية وواقع المحافظات المستهدفة، وقد اعتمدت المنهجية مبدأ المشاركة الفاعلة للشركاء المحليين (الغرف التجارية والصناعية في المحافظات الأربع).

وقد أظهرت الدراسة أن نسبة مساهمة خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني والتقني في القوى العاملة بلغت (70%) للخريجين و (61%) للخريجات، تتفاوت نسبة تشغيل الخريجين والخريجات في التخصص بحسب التخصص، وأظهرت العديد من الإشكالات التي يعاني منها الخريجون والخريجات عند دخول سوق العمل تعود للواسطة والمحسوبية وتدني الراتب.

دراسة (المدهون، وسعدية، 2008)

"تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين"

هدفت الدراسة إلى تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين، والتعرف إلى الفروق في دراسة تقييم برامج تدريب العاملين في الكليات التقنية وفقاً لمتغير: الجنس، والمؤهل العلمي، ومجال العمل، وسنوات الخبرة، والكلية. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في ست كليات تقنية، للعام الدراسي (2005/2004) وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة طُبقت على عينة عشوائية طبقية مقدارها (126) موظفاً.

وقد أظهرت الدراسة أن هناك قصوراً واضحاً في تحديد الاحتياجات التدريبية، فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف، ونتائج تقييم أدائه، وإمكانية ترقّيته أو نقله لوظيفة جديدة، تبدي إدارة الكليات التقنية اهتماماً ضعيفاً في تقييم العملية التدريبية، إذ لا يتوافر لديها خطة تقييم منتظمة قبل وأثناء وبعد التدريب، ولا تتبع إدارة الكليات التقنية سياسات تشجيعية وتحفيزية للمشاركة في العملية التدريبية.

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 وتقديم المقترحات للارتقاء بمستواه في تلك الكليات. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث اشتملت عينة الدراسة على (53) مدرساً/مدرّبا و(104) طالبا، اختيرت بطريقة عشوائية من أربع كليات تقنية، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات.

وقد أظهرت الدراسة أن أساليب التدريب العملي تسهم في إعداد كوادر تقنية قادرة على الإبداع والابتكار، ونقص في المختبرات والمشاغل وفي الأجهزة والمعدات والمواد الخام اللازمة للتطبيقات العملية، بسبب ضعف الإمكانيات المادية المخصصة لبند التدريب.

دراسة (حمد، 2000)

"الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الكفاءة الخارجية الكمية، والكيفية للتعليم التقني في محافظات غزة، والتعرف إلى مساهمة خريجي الكليات التقنية في تحقيق متطلبات مراكز العمل المختلفة. وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (2005) من الخريجين تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة تقوية الروابط بين المؤسسات التعليمية التقنية ومراكز العمل المختلفة بما يضمن فتح سوق العمل أمام الخريجين.

2.2.3 الدراسات الإقليمية:

دراسة (المولى، 2012)

"دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق"

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني على القطاع الخاص (سوق العمل)، وزيادة الوعي الاجتماعي بأهمية هذه المنظومة التعليمية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق النظرة السلبية لهذا النوع من التعليم، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للبيانات المتاحة وكذلك دراسة الحالة من خلال طبيعة المشكلة موضوع الدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن مخرجات التعليم هي أبعد ما تكون عن احتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى غياب التوجيه اللازم لخريجي التعليم والتدريب المهني والتقني وعدم توفير التمويل اللازم.

دراسة (الزوبعي، 2009)

الكلية التقنية المنتجة تجسيدا للشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني

هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم الكلية التقنية المنتجة في السودان، باعتبارها تجسيدا للشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصف التحليلي، من خلال تحديد معنى وأهداف الفعاليات الإنتاجية، في الجوانب العلمية والتربوية والإدارية والمالية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة على الجانب العلمي، هي أن الخريج اكتسب الثقة العلمية والمعرفية نتيجة التعاون ما بين مؤسسة تعليمه، ومرافق تشغيله. إذ أصبح لا يتردد بالمبادرة وقبول الفكرة الجديدة، وبالتعامل مع أية مشكلة فنية بيسر واقتدار، كما أبرزت الدراسة جانباً مالياً في أن الكليات التقنية بحاجة إلى الداعم المالي اللازم من أجل امتلاك التقنيات والمعدات اللازمة لتنفيذ مواضيع المناهج المقررة لديها.

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 المسحي الميداني.

وقد أظهرت الدراسة أن التعليم الفني يعاني من عدد من المشاكل ومنها، عدم الاتساق مع متطلبات سوق العمل، ووجود عدد من المهن المستحدثة التي لا تجد من يشغلها، وعدم وجود خطة حالية أو مستقبلية يعول عليها مخططو التعليم في تحديد ما هو مطلوب من مهن وتخصصات في سوق العمل.

2.2.4 الدراسات الأجنبية:

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 من 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 دون توجيه مهني.

الثاني :- مدارس مهنية وتقنية.

وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- أعدت مدارس خصيصاً للتعليم المهني والتقني.
- التدريب في مواقع العمل من خلال برامج التلمذة الصناعية.
- يتاح للمتحقين بالسنة الأولى بالتعليم المهني تغطية مالية كاملة من قبل هذه المؤسسات.
- تقدم بعض مؤسسات الدولة والقطاع الخاص عروض العمل لخريجي هذه المدارس.

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. وقد أظهرت الدراسة عدم رغبة القطاع الخاص في التعاون مع نظام التعليم المهني، ومخرجات التعليم المهني لا تلبي احتياجات سوق العمل، وهيكلية نظام التعليم المهني غير محكمة التشكيل.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وأدواتها

3.1 مقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وأدوات الدراسة، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، وطريقة المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.

3.2 منهج الدراسة

استناداً إلى طبيعة الدراسة وأهدافها استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة، من حيث رصد وتحليل واقع مشكلة الدراسة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع من خلال وصفها، وتفسيرها، والتنبؤ بها، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

3.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء والإداريين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل، و البالغ عددهم (335) موظف للعام (2013/2014)، في حين أن عينة الدراسة بلغ عددهم (142) موظفاً ممن تنطبق عليهم إجراءات الدراسة وهدفها حيث تم إجراء المسح الشامل لهم.

جدول رقم (3-1) مجتمع الدراسة

ويوضح الجدول رقم (3-1) الخصائص الديموغرافية لمجتمع البحث.

الرقم	المؤسسة	عدد العاملين
1	مدرسة العروب الثانوية الزراعية المختلطة	72
2	مدرسة الخليل الصناعية	58
3	مدرسة بنات دورا الصناعية	31
4	كلية العروب التقنية	77
5	كلية المهن التطبيقية / البوليتكنك	78
6	كلية التمريض / مستشفى الأهلي	19
	المجموع	335

3.4 عينة الدراسة

تم إجراء المسح الشامل لعينة الدراسة في مؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي في محافظة الخليل من مدربين وإداريين والبالغ عددهم 142 موظفاً.

3.5 الخصائص الديمغرافية لمجتمع البحث

يوضح الجدول رقم (2-3) خصائص مجتمع البحث الديمغرافية وفقاً لمتغيرات: الجنس، والمسمى الوظيفي، ومكان العمل، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وذلك كما يلي:

جدول (2-3) الخصائص الديمغرافية لمجتمع البحث

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	المتغيرات
-			الجنس
	71.8	102	ذكر
	28.2	40	أنثى
-			المسمى الوظيفي
	89.4	127	مدرب
	10.6	15	إداري
7			مكان العمل
	52.6	71	مدرسة مهنية
	47.4	64	كلية تقنية
-			المؤهل العلمي
	15.5	22	اقل من بكالوريوس
	57.7	82	بكالوريوس
	20.4	29	ماجستير
	6.3	9	دكتوراه
-			سنوات الخبرة
	3.5	5	-5
	34.5	49	5-10
	62.0	88	+10

3.6 أسلوب وأداة جمع البيانات

استخدمت الدراسة الحالية أسلوب المسح الشامل، والاستبانة أداة لجمع البيانات، فبالرجوع إلى الأدبيات السابقة لفحص دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين، تم تطوير استبانة تكونت من قسمين رئيسيين، اشتمل القسم الأول معلومات عامة عن المبحوثين من حيث: الجنس، والمسمى الوظيفي، ومكان العمل، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، في حين ضم القسم الثاني مقياس دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين الذي تكون من (51) فقرة (ملحق رقم 5)، علماً بأن طريقة الإجابة على أداة الدراسة تركزت في الاختيار من سلم خماسي، على نمط ليكرت (Likert Scale)، وذلك كما يأتي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، وغير موافق بشدة.

3.6.1 صدق أداة الدراسة

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (ثمانية) أكاديميين متخصصين في التعليم المهني والتقني والإدارة والتدقيق اللغوي (ملحق رقم 1)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة بعد مناقشة التعديلات مع المشرف، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية (ملحق رقم 5)، وتم التحقق من الصدق بحساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة، وذلك كما هو واضح في الملحق رقم (6).

تشير المعطيات الواردة في الملحق رقم (6) أن التحليل العاملي لأغلبية فقرات أداة الدراسة دال إحصائياً، وتتمتع بدرجة مقبولة من التشبع، وأنها تشترك معاً في قياس دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين، في ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

3.6.2 إجراءات تطبيق الدراسة :

إجراءات تطبيق الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، وقد تم إعداد الاستبانة

على النحو التالي:

1- الحصول على الموافقة من وزارة التربية والتعليم من أجل تطبيق الدراسة على مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل (ملحق رقم 3).

2- تم إعداد الاستبانة بشكلها الأولي وعرضها على المشرف من أجل إبداء الرأي.

3- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما رآه المشرف.

4- تم عرض الاستبانة على مجموعه من المحكمين الذين قاموا بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم (ملحق رقم 4).

5- تم الحصول على قوائم بأسماء العاملين في مؤسسات التعليم المهني في محافظة الخليل من وزارة التربية والتعليم.

6- تم توزيع الاستبانة على عينة صغيرة (Piloting)، وذلك من أجل فحص فقرات الاستبانة

7- تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة وجمعها بعد قيامهم بتعبئتها.

8- تم تحليل الاستبانة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

3.6.3 ثبات أداة الدراسة

تم حساب الثبات لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا

(Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول رقم (3-4).

جدول رقم (3-3). نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
1.	التخصصات المطروحة	8	0.84
2.	المنهاج	15	0.90
3.	التقنيات والمستلزمات	8	0.81
4.	التدريب الميداني	10	0.89
5.	المدرّبون والفنيون	10	0.93
6.	الدرجة الكلية	51	0.95

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (3-4) أن أداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات.

3.7 المعالجة الإحصائية للبيانات

بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وأدخلت إلى الحاسوب بإعطائها

أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة موافق بشدة (5) درجات، موافق (4)

درجات، محايد (3) درجات، غير موافق درجتين، وغير موافق بشدة درجة واحدة، بحيث كلما ازدادت الدرجة

ازداد دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين والعكس صحيح.

وتمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية،

والانحرافات المعيارية. وقد فحصت فرضيات الدراسة عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، عن طريق الاختبارات

الإحصائية الآتية: اختبار t .test، واختبار تحليل التباين الأحادي one way analysis of variance، اختبار

توكي tukey test، ومعامل الثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. ولفهم نتائج الدراسة يمكن الاستعانة بمفتاح المتوسطات الحسابية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (3-5).

جدول رقم (3-5). مفتاح المتوسطات الحسابية.

المتوسط الحسابي	دور التعليم والتدريب المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين
2.33-1	منخفض
3.67-2.34	متوسط
5-3.68	عالي

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

4.1 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، حول دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها والتحقق من صحة فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

4.2 أسئلة الدراسة

4.2.1 السؤال الرئيس

ما دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (1-4).

جدول رقم (1-4) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين بأبعاده المختلفة.

الدرجة	%	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	المتغير
متوسطة	67.0	0.69	3.35	التخصصات المطروحة
متوسطة	66.6	0.62	3.33	المنهاج
متوسطة	63.4	0.68	3.17	التقنيات والمستلزمات
متوسطة	64.4	0.74	3.22	التدريب الميداني
متوسطة	68.4	0.78	3.42	المدرّبون والفنيون
متوسطة	65.6	0.58	3.28	الدرجة الكلية

*المتوسط الحسابي من 5 درجات.

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (1-4) تأكيد الباحثين أن للتعليم المهني والتقني دوراً متوسطاً في تعزيز فرص عمل للخريجين، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا الدور على الدرجة الكلية للمقياس (3.28)، مع

إنحراف معياري (0.58)، وقد جاء في مقدمة هذه الأدوار: المدربون والفنيون، فالتخصصات المطروحة، فالمنهاج، فالتدريب الميداني، فالتقنيات والمستلزمات، وكما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

4.2.2 السؤال الثاني

ما مؤشرات دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمؤشرات دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4.2-4.6).

جدول رقم (2-4) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور التخصصات المطروحة في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية.

الدرجة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	دور التخصصات المطروحة في التعليم والتدريب المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين
عالية	0.91	3.77	يؤهل التعليم المهني والتقني الذي يحصل عليه الطالب في مؤسسات التعليم المهني والتقني للانخراط في سوق العمل
عالية	0.81	3.70	المهارات التي يتضمنها كل تخصص تنمي القدرة على أداء المهام الوظيفية في سوق العمل.
متوسطة	1.10	3.54	تصمم برامج مؤسسات التعليم المهني والتقني وفقاً لاحتياجات مرافق سوق العمل.
متوسطة	0.93	3.42	تحقق التخصصات المطروحة متطلبات سوق العمل.
متوسطة	1.15	3.32	يفضل أصحاب العمل تشغيل خريجي التعليم المهني والتقني أكثر من غيرهم.
متوسطة	0.98	3.31	هناك إقبال من أصحاب العمل على تشغيل الخريجين من نفس التخصص الذي تدريبه.
متوسطة	1.12	2.96	انطباعات أصحاب العمل عن خريجي التعليم المهني والتقني إيجابية
متوسطة	1.04	2.84	يجد خريجو التعليم المهني سهولة في الحصول على عمل في مجال تخصصهم.

*المتوسط الحسابي من 5 درجات.

يوضح الجدول رقم (2-4) دور التخصصات المطروحة في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية، وجاء في مقدمتها: تأكيد المبحوثين أن التعليم المهني والتقني الذي يحصل عليه الطالب في مؤسسات التعليم المهني والتقني يؤهله للانخراط في سوق العمل، تلاه المهارات التي يتضمنها كل تخصص والتي تنمي قدرات الخريجين على أداء المهام الوظيفية في سوق العمل، ثم برامج مؤسسات التعليم المهني والتقني، ثم التخصصات المطروحة وأخيراً تفضيل أصحاب سوق العمل على تشغيل خريجي التعليم المهني والتقني أكثر من غيرهم من خارج التخصص، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (3-4) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور المنهاج في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي *	دور المنهاج في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين
عالية	0.74	3.77	يساعد المنهاج التدريبي على تنمية المهارات التطبيقية
متوسطة	0.76	3.67	يساعد المنهاج التدريبي المعد على فهم محتوياته.
متوسطة	0.71	3.66	يؤهل المنهاج الطلبة للانتحاق بمراحل تعليمية أعلى.
متوسطة	0.82	3.65	يساعد المنهاج التدريب على تنمية اتجاهات العمل الصحيحة
متوسطة	0.93	3.54	تحقق المناهج التكامل بين الجانب النظري والجانب العملي التطبيقي
متوسطة	0.88	3.51	الأنشطة التي يتضمنها المنهاج تتناسب مع طبيعة العمل.
متوسطة	0.97	3.44	المنهاج التدريبي ينمي مهارات الطلبة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل
متوسطة	0.97	3.43	يساعد المنهاج في رفع مستوى الأداء للعمل من حيث السرعة والدقة في إنجاز للعمل.
متوسطة	0.96	3.39	تتناسب المواد النظرية التي يدرسها الطلبة في المؤسسة مع متطلبات سوق العمل.
متوسطة	0.99	3.34	تتلاءم مناهج التعليم المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل.
متوسطة	1.06	3.13	يلبي المنهاج متطلبات سوق العمل.
متوسطة	1.08	3.01	يتضمن المنهاج جوانب تتعلق بالتخطيط لمستقبل الخريج
متوسطة	1.14	2.92	يتم تطوير المناهج بناءً على التغييرات الحاصلة في سوق العمل

متوسطة	1.12	2.87	تخضع المواد التعليمية الخاصة بالمنهاج التدريبي لمراجعة وتطوير مستمرين
متوسطة	1.10	2.75	يشارك الخبراء في سوق العمل في تطوير المناهج والبرامج التدريبية

*المتوسط الحسابي من 5 درجات.

يوضح الجدول رقم (3-4) دور المنهاج في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد المبحوثين أن المنهاج التدريبي يساعد على تنمية المهارات التطبيقية، تلاه المنهاج التدريبي يساعد على فهم محتوياته، ثم أكد المبحوثون أن المنهاج التدريبي يؤهل الطلبة للالتحاق بمراحل أعلى، تلاه المنهاج التدريبي يساعد على تنمية اتجاهات العمل الصحيحة، ثم أشار المبحوثون أن المنهاج التدريبي يحقق التكامل بين الجانب النظري والجانب العملي، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (4-4) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور التقنيات والمستلزمات في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي *	دور التقنيات والمستلزمات في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين
0.87	3.61	تخدم التقنيات المستخدمة الأهداف التدريبية
0.91	3.58	تساهم التقنيات المستخدمة في شرح الموضوع بفعالية كبيرة.
0.89	3.49	تساهم التقنيات والمستلزمات المستخدمة في تقليص وقت التعليم المهني والتقني.
1.08	3.13	تتوفر أدوات ووسائل الوقاية والسلامة المهنية في المشاغل والمختبرات.
1.11	3.07	تتناسب التقنيات المستخدمة مع عدد المتدربين.
1.07	2.96	يتم تقويم فعالية التقنيات المستخدمة بشكل مستمر.
1.22	2.80	المواد الاستهلاكية المخصصة للتعليم المهني كافية لتلبية احتياجات التدريب
1.14	2.73	التقنيات المستخدمة في المدارس والكليات المهنية والتقنية أكثر تطوراً من التقنيات المستخدمة في سوق العمل.

*المتوسط الحسابي من 5 درجات.

يوضح الجدول رقم (4-4) دور التقنيات والمستلزمات في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد المبحوثين أن التقنيات المستخدمة تخدم الأهداف

التدريبية، ثم أشار المبحوثون أن التقنيات المستخدمة تساهم في شرح الموضوع بفاعلية، تلاه التقنيات والمستلزمات المستخدمة تساهم في تقليص وقت التعليم والتدريب الميداني، ثم بين المبحوثون أن أدوات ووسائل الوقاية توفر السلامة المهنية للطلبة في المشاغل، تلاه التقنيات المستخدمة تتناسب مع عدد المتدربين، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (4-5) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور التدريب الميداني في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي *	دور التدريب الميداني في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين
0.90	3.51	يتلائم التدريب الميداني مع التخصصات المطروحة في مؤسسات التعليم المهني والتقني
1.04	3.49	يساهم التدريب الميداني في تزويد الطلبة بالمهارات اللازمة لإتقان العمل.
0.97	3.30	الوقت المخصص للتدريب الميداني كافي أثناء الدراسة.
1.14	3.29	المتابعة من الجهة المدربة خلال فترة التدريب الميداني جيدة.
1.06	3.25	يتم اختيار مكان التدريب الميداني حسب معايير موضوعية.
1.10	3.19	يساعد التدريب الميداني في توفير فرصة عمل للمتدرب في نفس مكان التدريب
1.08	3.18	تعتبر مدة التدريب العملي داخل مؤسسات التعليم المهني والتقني كافية لتأهيل الخريج
1.16	3.08	المتابعة من مشرف المؤسسة خلال فترة التدريب الميداني جيدة.
1.04	3.01	طريقة تقييم التدريب الميداني طريقة فعالة.
1.07	2.96	توفر مؤسسات التعليم المهني والتقني إمكانية إعادة التدريب لخريجها العاملين في سوق العمل

*المتوسط الحسابي من 5 درجات.

يوضح الجدول رقم (4-5) دور التدريب الميداني في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد المبحوثين تلائم التدريب الميداني مع التخصصات المطروحة في مؤسسات التعليم المهني والتقني، تلاه التدريب الميداني يزود الطلبة بالمهارات اللازمة لإتقان العمل، ثم بين المبحوثون أن الوقت المخصص للتدريب الميداني كافٍ أثناء الدراسة، ثم المتابعة من الجهة المدربة خلال فترة

التدريب الميداني كانت جيدة، وأخيراً إن اختيار مكان التدريب كان يتم على أسس موضوعية، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (4-6) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدور المدربين والفنيين في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي *	دور المدربين والفنيين في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين
0.88	3.73	تساعد ملاحظات المدرب خلال التدريب العملي على تحسين الأداء
0.98	3.60	هناك تكامل بين التعليم النظري و التدريب العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج
0.91	3.59	يعرض المدرب المادة التعليمية بطريقة سهلة وواضحة
0.83	3.53	يراعي المدرب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية العامة أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب.
0.74	3.52	يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بالمهارات الكافية للتدريب.
1.05	3.40	يعتمد المدرب الأسلوب التفاعلي أثناء التدريب
1.04	3.33	علاقة المدرب بالمتدربين جيدة.
1.10	3.27	يحرص المدرب على تقديم النصح والإرشاد للمتدربين أثناء التطبيق العملي
1.12	3.13	يعمل المدرب على تنمية اتجاهات إيجابية في الانضباط الذاتي لدى المتدربين داخل ورش التدريب.
1.28	3.07	يعتمد المدرب طريقة التطبيق العملي و الأسلوب التشاركي

* المتوسط الحسابي من 5 درجات.

يوضح الجدول رقم (4-6) دور المدربين والفنيين في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد الباحثين أن ملاحظات المدرب خلال التدريب العملي تساعد على تحسين الأداء، تلاه أن هناك تكاملاً بين التعليم النظري و التدريب العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج، ثم إن المدرب كان يعرض المادة التعليمية بطريقة سهلة وواضحة، ثم إن المدرب كان يراعي تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية العامة أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب، ثم إن أعضاء الهيئة التدريسية كانوا يتمتعون بالمهارات الكافية للتدريب، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

4.2.3 السؤال الثاني

هل هناك فروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من وجهة نظر المبحوثين

وفقاً لمتغيرات: الجنس، المسمى الوظيفي، مكان العمل، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال وضع الباحث خمس فرضيات للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص

عمل للخريجين من وجهة نظر المبحوثين وفقاً لمتغيرات: الجنس، المسمى الوظيفي، مكان العمل، المؤهل العلمي،

وسنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجداول رقم (4.7-4.11).

الفرضية الأولى:- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في دور التعليم المهني

والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز

فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير الجنس، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4-7).

جدول رقم (4-7) نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل

للخريجين تعزى لمتغير الجنس.

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التخصصات المطروحة	ذكر	102	3.38	0.70	140	0.60	0.54
	أنثى	40	3.30	0.67			
المنهاج	ذكر	102	3.33	0.65	140	-0.10	0.91
	أنثى	40	3.34	0.55			
التقنيات والمستلزمات	ذكر	102	3.06	0.67	140	-2.86	0.005
	أنثى	40	3.42	0.65			
التدريب المهني	ذكر	102	3.22	0.75	140	0.06	0.95
	أنثى	40	3.22	0.72			

0.60	-0.51	140	0.60	3.26	102	ذكر	الدرجة
			0.54	3.32	40	أنثى	الكلية

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير الجنس. وكانت الفروق في التقنيات والمستلزمات لصالح المبحوثين الإناث، الذين أكدوا بدرجة أكبر على دور التقنيات والمستلزمات في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه، وبذلك تكون الفرضية الأولى قد رفضت.

الفرضية الثانية:- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4-8).

جدول رقم (4-8) نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

الأبعاد	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التخصصات المطروحة	مدرب	127	3.36	0.68	140	0.34	0.72
	إداري	15	3.30	0.81			
المنهاج	مدرب	127	3.35	0.62	140	1.10	0.28
	إداري	15	3.16	0.62			
التقنيات والمستلزمات	مدرب	127	3.18	0.69	140	0.91	0.36
	إداري	15	3.01	0.65			

0.10	1.61	140	0.72	3.26	127	مدرب	التدريب
			0.84	2.93	15	إداري	المهني
0.22	1.22	140	0.58	3.30	127	مدرب	الدرجة
			0.60	3.10	15	إداري	الكلية

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$

في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبذلك تكون الفرضية الثانية قد قبلت.

الفرضية الثالثة:- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير مكان العمل.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير مكان العمل، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (9-4).

جدول رقم (9-4) نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير مكان العمل.

الأبعاد	مكان العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التخصصات المطروحة	مهنية	71	3.41	0.65	133	0.70	0.48
	تقنية	64	3.33	0.72			
المنهاج	مهنية	71	3.34	0.59	133	-0.22	0.82
	تقنية	64	3.37	0.66			
التقنيات والمستلزمات	مهنية	71	3.11	0.61	133	-0.98	0.32
	تقنية	64	3.22	0.76			
التدريب المهني	مهنية	71	3.18	0.69	133	-0.99	0.32
	تقنية	64	3.31	0.78			

0.64	-0.45	133	0.52	3.27	71	مهنية	الدرجة
			0.65	3.32	64	تقنية	الكلية

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\geq \alpha$ (0.05) في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير مكان العمل، وبذلك تكون الفرضية الثالثة قد قبلت.

الفرضية الرابعة:- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4-10).

جدول رقم (4-10) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الإبعاد	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التخصصات المطروحة	بين المجموعات	3	0.657	0.219	0.45	0.71
	داخل المجموعات	138	67.120	0.486		
	المجموع	141	67.777	-----		
المنهاج	بين المجموعات	3	0.231	0.077	0.19	0.90
	داخل المجموعات	138	55.526	0.402		
	المجموع	141	55.757	-----		
التقنيات والمستلزمات	بين المجموعات	3	1.221	0.407	0.86	0.46
	داخل المجموعات	138	65.356	0.474		
	المجموع	141	66.577	-----		
التدريب الميداني	بين المجموعات	3	1.829	0.610		

0.35	1.10	0.554	76.505	138	داخل المجموعات	
		-----	78.334	141	المجموع	
0.72	0.44	0.156	0.468	3	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.349	48.154	138	داخل المجموعات	
		-----	48.622	141	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$

في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تكون الفرضية الرابعة قد قبلت.

جدول رقم (4-11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	الأبعاد
0.65	3.41	22	أقل من بكالوريوس	التخصصات المطروحة
0.68	3.39	82	بكالوريوس	
0.75	3.29	29	ماجستير	
0.73	3.15	9	دكتورة	
0.64	3.34	22	أقل من بكالوريوس	المنهاج
0.60	3.35	82	بكالوريوس	
0.69	3.33	29	ماجستير	
0.71	3.18	9	دكتوراه	
0.65	2.97	22	أقل من بكالوريوس	التقنيات والمستلزمات
0.62	3.23	82	بكالوريوس	
0.80	3.13	29	ماجستير	
0.91	3.20	9	دكتوراه	
0.70	3.03	22	أقل من بكالوريوس	التدريب
0.69	3.29	82	بكالوريوس	
0.81	3.24	29	ماجستير	

1.01	2.97	9	دكتوراه	الميداني
0.57	3.20	22	أقل من بكالوريوس	الدرجة الكلية
0.54	3.32	82	بكالوريوس	
0.66	3.26	29	ماجستير	
0.78	3.13	9	دكتورة	

الفرضية الخامسة:- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4-12).

جدول رقم (4-12) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الابتعاد	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التخصصات المطروحة	بين المجموعات	2	3.106	1.553	3.34	0.038
	داخل المجموعات	139	64.671	0.465		
	المجموع	141	67.777	-----		
المنهاج	بين المجموعات	2	1.876	0.938	2.42	0.093
	داخل المجموعات	139	53.881	0.388		
	المجموع	141	55.757	-----		
التقنيات والمستلزمات	بين المجموعات	2	1.333	0.666	1.42	0.245
	داخل المجموعات	139	65.245	0.469		
	المجموع	141	66.577	-----		

0.246	1.42	0.782	1.563	2	بين المجموعات	التدريب الميداني
		0.552	76.771	139	داخل المجموعات	
		-----	78.334	141	المجموع	
0.101	2.34	0.789	1.579	2	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.338	47.043	139	داخل المجموعات	
		-----	48.622	141	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وبذلك تكون الفرضية الخامسة قد رفضت. وكانت الفروق في بعد التخصصات المطروحة، ولإيجاد مصدر هذه الفروق تم استخدام اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4-13).

جدول رقم (4-13) نتائج اختبار توكي (tukey test) للفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

+10	10-5	-5	سنوات الخبرة
0.03551	0.34439		-5
-0.30888*			10-5
			+10

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول السابق أن الفروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة في بُعد التخصصات المطروحة كانت بين المبحوثين ذوي سنوات الخبرة (10-5) سنوات و(10) سنوات فما فوق، لصالح (10) سنوات فما فوق، الذين أكدوا بدرجة أكبر على دور التخصصات المطروحة في التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول رقم (4-14).

جدول رقم (4-14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخصصات المطروحة	-5	5	3.50	0.82
	10-5	49	3.15	0.76
	+10	88	3.46	0.62
المنهاج	-5	5	3.17	0.52
	10-5	49	3.19	0.65
	+10	88	3.42	0.60
التقنيات والمستلزمات	-5	5	3.12	0.98
	10-5	49	3.04	0.69
	+10	88	3.24	0.66
التدريب الميداني	-5	5	2.76	0.87
	10-5	49	3.16	0.81
	+10	88	3.28	0.69
الدرجة الكلية	-5	5	3.12	0.72
	10-5	49	3.14	0.65
	+10	88	3.36	0.52

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات Conclusions & Recommendations

5.1 مناقشة نتائج الدراسة

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على ما هو دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين".

تم بحث دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني، والوقوف على المجالات التي ترتبط بدور التعليم المهني والتقني، وتؤثر فيها وتتأثر بها، وقد أعتمد على النتائج الإحصائية في تقدير العوامل التي تؤثر على التعليم المهني والتقني من أجل تعزيز فرص عمل لخريجها، وذلك من خلال تحديد مسؤولية المدارس المهنية والكليات التقنية، كمؤسسات تعليمية، في تمكين الطلبة من امتلاك المهارات والكفايات والقدرات اللازمة لاندماجهم في سوق العمل.

لقد حققت معظم فقرات ومجالات أدوات الدراسة درجات موافقة متوسطة على الفقرات التي تحدد دور مؤسسات التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين، ويعزو الباحث ذلك إلى عدة أسباب، منها عدم قيام مؤسسات التعليم المهني والتقني بدراسة احتياجات سوق العمل، الأمر الذي إنعكس سلباً على التخصصات التي تطرحها مؤسسات التعليم المهني والتقني، وعدم وجود ربط (شراكة) بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل وبالتالي جهل كل من جانب العرض (مؤسسات التعليم المهني والتقني)، وجانب الطلب (سوق العمل) باحتياجات الآخر، كما يمكن الإشارة إلى واقع الاقتصاد الفلسطيني وخصوصاً في محافظة الخليل الذي يتكون بمعظمه من شركات عائلية صغيرة ومتوسطة الحجم نسبياً، تعكس قلة اهتمامها بتوظيف من هم من خارج العائلة، أو الدخول بشراكة أو تعاون، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة جويلس، (2011)، والتي درست بناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة، وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها ضعف علاقة الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني ومؤسسات الأعمال، ووجود معوقات لهذه الشراكة منها القوانين والتشريعات والتمويل، وضعف نظام بناء القدرات البشرية لكل من مؤسسات التعليم المهني والتقني.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي ينص على "ما هي مؤشرات (مجالات) دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين".

فيما يلي عرض لمناقشة النتائج الخاصة لكل مجال من مجالات دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل لخريجها، بعد استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة المستجيبين على الفقرات المرتبطة بهذه المجالات:

المجال الأول- دور التخصصات المطروحة في المؤسسات التعليمية في تعزيز فرص عمل لخريجها

بينت الدراسة تأثير التخصصات المطروحة على تعزيز فرص عمل للمتدربين في مؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة لوزارة التربية والتعليم بوزن نسبي (67%) (جدول رقم 1.4)، وتدل هذه النسبة أهمية توفر العوامل والعناصر التي تزيد من تأثير التخصصات المطروحة على تعزيز فرص عمل، حيث أظهرت بالتفصيل:

أ- أن التعليم المهني والتقني الذي يحصل عليه الطلبة في مؤسسات التعليم المهني يؤهلهم بدرجة متوسطة للانخراط في سوق العمل، كما أن المهارات التي يتضمنها كل تخصص تنمي القدرة على أداء المهام الوظيفية في سوق العمل، تلاها برامج التعليم المهني تصمم وفقاً لاحتياجات سوق العمل، ويرجع الباحث ذلك أن خريج التعليم المهني والتقني قد حصل على المهارات والإمكانيات التي تميزه عن غيره من خارج التخصص، الأمر الذي يؤهله لأداء العمل المطلوبة منه.

ب- كما بينت الدراسة وجود مستوى متوسط بأن التخصصات المطروحة تحقق متطلبات سوق العمل، حيث يفضل أصحاب سوق العمل تشغيل خريجي التعليم المهني والتقني أكثر من غيرهم من خارج مؤسسات التعليم المهني والتقني، ويعلل الباحث ذلك بأن خريجي التعليم المهني والتقني يمتلكون المهارات الأساسية اللازمة للعمل. وتختلف النتيجة لهذا المجال، وخاصة الفقرة المرتبطة بارتباط التخصصات مع احتياجات سوق العمل، مع نتائج دراسة عبد الصمد (2000)، حول التعليم الفني ودوره في تحقيق متطلبات سوق العمل في مصر التي توصلت إلى أن التعليم الفني يعاني من مشكلات عدم الاتساق مع متطلبات سوق العمل. ودراسة Alzaroo

(2009)، والتي أشارت إلى أن التعليم المهني الثانوي في فلسطين لا يستجيب لاحتياجات سوق العمل، ويعزو الباحث هذا الاختلاف إلى أن مؤسسات التعليم المهني والتقني تخلطها في السنوات الأخيرة الكثير من الإجراءات و التطورات التي حسنت من أداء مؤسسات التعليم المهني والتقني. ولكن هذه الدراسة تتفق معهم في أن العلاقة القائمة مع سوق العمل علاقة ضعيفة.

أشارت المعطيات الواردة في الجدول (12.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لمتغير سنوات الخبرة في بعد التخصصات المطروحة، ويعلل الباحث ذلك بأن الخبرة الواسعة التي يتمتع بها أصحاب سنوات الخبرة الكبير فوق (10) سنوات واطلاعهم على حاجات سوق العمل، واطلاعهم على محتوى التخصصات المطروحة هذا الأمر يمكنهم من الحكم على دور التخصصات المطروحة في تعزيز فرص عمل للخريجين من مؤسسات التعليم المهني والتقني.

المجال الثاني: دور المنهاج في المؤسسات التعليمية في تعزيز فرص عمل للخريجين

بينت الدراسة تأثير المنهاج على تعزيز فرص عمل للمتدربين في مؤسسات التعليم المهني والتقني للمؤسسات التابعة لوزارة التربية والتعليم بوزن نسبي (66.6%) (جدل رقم 1.4)، وتدل هذه النسبة على مدى أهمية توفر العوامل والعناصر التي تزيد من تأثير المنهاج على تعزيز فرص عمل، حيث اتفق المبحوثون بدرجة متوسطة على أن ما يتلقاه الطلبة من التعليم في مؤسساتهم، يؤهلهم للالتحاق بسوق العمل. بمعنى أن ما يتلقاه الطلبة في مؤسساتهم التعليمية، لا يقدم التأهيل الكافي واللازم لانخراطهم في سوق العمل، حيث أظهرت الدراسة بالتفصيل:

أ- رضى عالي من قبل المبحوثين بأن المنهاج التدريبي يساعد على تنمية المهارات التطبيقية، وان المنهاج التدريبي معد بطريقة تساعد على فهم محتوياته، الأمر الذي يؤهل الطلبة للالتحاق بمراحل تعليمية أعلى، وتنمية اتجاهات العمل الصحيحة للمتدربين. ويعلل الباحث ذلك بأن محاضري الجامعات من نفس التخصص المهني يشتركون في وضع المنهاج، وبالتالي يحصل ربط في الموضوعات التي يتلقاها الطالب في المدرسة المهنية والتي سوف يدرسها في الجامعة أو الكلية.

ب- كما بينت الدراسة بأن المناهج تحقق التكامل بين الجانب النظري والجانب العملي التطبيقي، من خلال الأنشطة التي يتضمنها المنهاج والتي تتناسب مع طبيعة العمل الذي سوف يمارسه المتدرب في المستقبل، حيث أن المنهاج التدريبي ينمي مهارات الطلبة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، والذي بدوره سوف يعمل على رفع مستوى الأداء للعمل من حيث السرعة، والدقة، وذلك لأن المدارس المهنية تعتمد بالأساس إلى ربط الجانب النظري بالجانب العملي التطبيقي من أجل ترسيخ المعلومة وتأهيل الطلبة لأداء العمل بشكل أفضل بسوق العمل.

المجال الثالث : دور التقنيات والمستلزمات في المؤسسات التعليمية في تعزيز فرص عمل لخريجها

بينت الدراسة تأثير التقنيات والمستلزمات على تعزيز فرص عمل للمتدربين في مؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة لوزارة التربية والتعليم بوزن نسبي (63.4%) (جدل رقم 1.4)، وتدل هذه النسبة على مدى أهمية توفر التقنيات والمستلزمات والتي تخدم سير العملية التعليمية للطلبة، بما يضمن توفير فرص عمل لهم بعد تخرجهم، حيث أظهرت الدراسة بالتفصيل:

أ- رضى عالي من قبل المبحوثين بأن، التقنيات المستخدمة في مؤسسات التعليم المهني والتقني تخدم الأهداف التدريبية وتساهم في شرح محتوى المنهاج بفاعلية.

ب- كما أظهرت الدراسة بأن التقنيات المستخدمة تساهم في تقليص وقت التدريب، وأن التقنيات المستخدمة آمنة على المتدربين بحيث توفر لهم السلامة المهنية داخل المشاغل، كما أظهرت الدراسة بأن التقنيات المستخدمة تتناسب مع المتدربين في المشاغل.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول مجال "التقنيات والمستلزمات" عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى إلى الجنس، حيث كانت الفروق في بُعد التقنيات والمستلزمات لصالح المبحوثين الإناث، ويعلل الباحث ذلك بأن التخصصات المهنية في الغالب لا يشغلها إلا الذكور ولكن في بعض التخصصات المهنية والتي هي مصممة خصيصاً للإناث تشكل التقنيات والمستلزمات شيئاً هاماً وضرورياً ولا يمكن سير العمل دون

وجود التقنيات والمستلزمات الحديثة (تخصص التجميل) وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (خليفة، 2010) و (وزارة التربية والتعليم العالي، BTC، 2011).

المجال الرابع: دور التدريب العملي في المؤسسات التعليمية في تعزيز فرص عمل لخريجها

بينت الدراسة تأثير التدريب الميداني على تعزيز فرص عمل للمتدربين في مؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة لوزارة التربية والتعليم بوزن نسبي (64.4%) (جدل رقم 1.4)، وتدل هذه النسبة على مدى أهمية التدريب الميداني للمتدربين، بما يضمن توفير فرص عمل لهم بعد تخرجهم، حيث كانت درجة الموافقة الكلية لهذا المجال متوسطة، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (سلطان، 2006)، التي أكدت أن من المعوقات الرئيسية أمام توظيف خريجي التعليم المهني والتقني، توفر الفني المؤهل في مرافق سوق العمل، ومن هنا كان توفير التأهيل اللازم لكوادر وفنيي سوق العمل، كمنشآت أساسية من أنشطة المؤسسات التعليمية، كما أكد المبحوثون على ضرورة أن يرتبط التدريب العملي داخل المؤسسة التعليمية بمتطلبات سوق العمل، حيث حصلت الفقرة " يرتبط التدريب العملي داخل المؤسسة التعليمية بمتطلبات سوق العمل" على درجة موافقة عالية، وهذا ما اتفق عليه ممثلو سوق العمل، ويرى الباحث أنه يمكن تفسير ذلك أن كل من مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني و ممثلي سوق العمل يعتبرون أن عملية التعليم المهني والتقني هدفها تخريج خريجين قادرين على مجاراة المهارات العملية المطلوبة لسوق العمل، وإعداد الطلبة إعداداً تربوياً وعقلياً ومعرفياً.

وفيما يتعلق بالفقرة الخاصة بتنفيذ آلية إعادة التدريب للخريجين " توفر مؤسسات التعليم المهني والتقني إمكانية إعادة التدريب لخريجها العاملين في مؤسسات سوق العمل" فقد دلت النتائج على إجماع عينات المبحوثين على عدم توفر هذه الآلية، مع التأكيد على ضرورة توفير إعادة التدريب للعاملين في سوق العمل من أجل رفدهم بالتطورات الحاصلة، وتمكينهم من أداء الأعمال بفاعلية أكبر.

حيث أظهرت الدراسة بالتفصيل:

أ- رضى المبحوثين عن مدى تلاؤم التدريب الميداني الذي يتلقوه في مؤسسات التعليم المهني والتقني والتخصصات المطروحة في تلك المؤسسات، حيث إن التدريب الميداني يساهم في تزويد الطلبة بالمهارات المطلوبة واللازمة لإتقان العمل مستقبلاً.

ب- كما أظهرت الدراسة بأن الوقت المخصص للتدريب الميداني كافٍ أثناء الدراسة، وأن المتابعة من قبل الجهة المدربة ومؤسسة التعليم على الطلبة خلال فترة التدريب كانت جيدة.

المجال الخامس: دور المدربين والفنيين في المؤسسات التعليمية في تعزيز فرص عمل لخريجها

بينت الدراسة تأثير المدربين والفنيين على تعزيز فرص عمل للمتدربين في مؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة لوزارة التربية والتعليم بوزن نسبي (68.4%) (جدل رقم 1.4)، وتدل هذه النسبة على مدى أهمية المدربين والفنيين، حيث حصل هذا المجال على درجة متوسطة حيث أن المدرب والفني بحاجة إلى رعاية واهتمام وتدريب مستمر، لمجارات العلوم والمعارف والمهارات الحديثة، وقد انفتحت هذه النتيجة إلى حد ما مع دراسة (المعياري، 1991)، التي خلصت إلى أن المدرسين في مؤسسات التعليم المهني والتقني غير مؤهلين، ومع دراسة (الجعفري ولافي، 2004)، التي أشارت إلى أن مؤسسات التعليم الفلسطينية تفتقد للعناصر البشرية المؤهلة. حيث أظهرت الدراسة أن:

أ- مستوى عالي لملاحظات المدرب خلال التدريب العملي على تحسين أداء المتدرب للمهارات، كما أن التكامل بين التعليم النظري والتدريب العملي في موضوعات المنهاج مكن المدربين من عرض المادة بشكل أسهل.

ب- إتباع المدربين لقواعد الصحة، والسلامة المهنية في مواقع التدريب، حيث يتمتع المدربون بالمهارات الكافية للتدريب وتشجيع الأسلوب التفاعلي أثناء التدريب والعلاقة الجيدة التي تربط المدرب بالمتدربين.

5.2 التوصيات

بعد استعراض نتائج الدراسة يمكن عرض بعض التوصيات التي بموجبها يمكن معالجة نقاط الضعف، وتعزيز نقاط القوة فيما يتعلق بالتعليم المهني والتقني وذلك كما يلي:

1- الموازنة بين التخصصات المطروحة، واحتياجات السوق. وإضافة وتغيير وتطوير التخصصات المطروحة في مؤسسات التعليم المهني والتقني انسجاماً مع واقع وحاجات سوق العمل.

2- العمل على رفع مستوى مهارات العمل من خلال تطوير التدريب الميداني بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، بحيث يتم توفير بيئات تدريبه تشابه الموجودة في سوق العمل.

3- إضافة المهارات المطلوبة من سوق العمل ضمن الوحدات التدريبية القائمة، أو من خلال إضافة وحدات تدريبية جديدة للتخصصات المطروحة.

4- وضع إستراتيجية خاصة بتأهيل الكوادر البشرية في مؤسسات التعليم المهني والتقني لمواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل، بما في ذلك تدريب المدربين في سوق العمل حتى يتم إطلاعهم على التكنولوجيا الحديثة والتطور الحاصل في سوق العمل ونقلها للطلبة.

5- تطوير وتحسين خدمات ما بعد التدريب من خلال متابعة المتدربين منذ لحظة تخرجهم، ومساعدتهم في الحصول على فرصة عمل من خلال ربطهم بسوق العمل، أو توفير دعم مالي لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

6- ضرورة تعريف سوق العمل بمؤسسات التعليم المهني والتقني وما تقدمه من خدمات من خلال نشرات تعريفية أو برامج ترويجية.

7- ضرورة متابعة التطورات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل والعمل على رفد مؤسسات التعليم المهني والتقني بها.

8- إيجاد آليات تعاون مشترك من خلال عقد ورش عمل دورية تجمع بين مؤسسات التعليم المهني والتقني ومؤسسات سوق العمل، وتبادل الخبرات ومعرفة احتياجات كل طرف.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- أبو عصبه، مي فتحي حسين (2005). "مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية، من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- التميمي، علي خليل إبراهيم (2009). "رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في مؤسسات التدريب العربية"، مقدم إلى منظمة العمل العربية في الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، (8-10) نوفمبر، القاهرة.
- الزوبعي، عبيد محمود محسن. (2009) "الكلية التقنية المنتجة لتجسيد للشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني". ندوة الشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني. الأمانة العامة للاتحاد العربي للتعليم التقني، 20-21 نيسان، الأردن.
- المولى، عبد الستار (2012). "دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلب سوق العمل في العراق"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، العدد الرابع.
- الوريكات، أسماء عبدالله؛ وعبد، خولة قاصد رفيق (2009). "دراسة حول التعليم التقني وأثره على سوق العمل" ندوة الشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني-الاتحاد- العربي للتعليم التقني، السلط- الأردن، 293-305.
- توفيق، عبد الرحمن (2007). "كيف تصبح مدرباً فعلاً؟"، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة، مصر.
- جابر، سميح (2001). "تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني"، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، ليبيا.

- حثاوي، واثق نجيب محمود (2009). " دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين "، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية بنابلس، فلسطين.
- الحداد، علا عمر الزير (2009). " دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين"، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الحداد، منال عبد الحفيظ (2012). " تحسين أداء الكليات التقنية في ضوء إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني "، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- الجعفري، محمود، ولافي، دارين (2004). " مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية "، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، آذار 2004، رام الله.
- الرمحي، أحمد، والضعيفي، سليمان (2006). " الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص "، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) (2006)، رام الله.
- السلطان، فهد بن سلطان (2006). " فعالية برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بمنطقة الرياض "، المجلة التربوية (79) يونيو 2006، الكويت: (68-13).
- حمد، مروان (2000). "الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة "، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حمدان، عبد الرحيم، والشويخ، عاطف (2004). " التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين "، مجلة الجامعة الإسلامية - غزة، المجلد 12، العدد الأول.
- الجندي، محمد سيد (1990). " التدريب الفني في التعليم الفني الصناعي بمحافظة القاهرة "، دراسة تقويمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2008). "سلسلة التقارير الإحصائية، مسح القوى العاملة والتعداد العام للسكان والمنشآت، الربع الأول 2008" رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009). "ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني" (كانون الأول/ديسمبر) رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2006). "مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني" (كانون الأول، 2005-كانون ثاني، 2006) رام الله، فلسطين.
- جويلس، زياد (2011). "نموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- خليفة، محمد و عبد العزيز، عبد الوهاب (2010). "سياسات تطوير قدرة التعليم والتدريب المهني لتلبية الاحتياجات التدريبية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية - رام الله.
- الرزاق، فوزي (2012). "تطوير التعليم والتدريب التقني والمهني لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب في سوق العمل"، ورقة عمل، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، قطاع التدريب، فبراير (2012).
- زيدان، همام (1983) "دراسة تقويمية لخريجي المدارس الفنية الصناعية- نظام الخمس سنوات"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- سعديه، منصور محمد علي (2005). "تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شخبير، خولة (1998). "الحاجة إلى التعليم الفني في فلسطين وتخصصاته"، مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية، ع2.
- فلانة، مصطفى (1994). "إعداد معلم التعليم التقني والمهني في دول الخليج العربية". "مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية.

- عبد الجليل، دسوقي (1981). " الكفاية الخارجية للتعليم الفني الصناعي في مصر "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- عبد الشافي، صلاح (1993). " الدور الاقتصادي والاجتماعي لمراكز التدريب المهني في القطاع "، دراسة ميدانية، الملتقى الفكري العربي، القدس، فلسطين.
- عبد الصمد، عبد العزيز (2000). " التعليم الفني ودوره في تحقيق متطلبات سوق العمل في جمهورية مصر العربية "، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، مصر.
- عبيدات، سليمان (1980). " التعلم الصناعي وأثره على العائد الاقتصادي للفرد "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- عزيز، صبحي (1985). "أصول وتقنيات التدريس والتدريب"، الطبعة الأولى، بغداد، مركز التعريب والنشر.
- العصار، زكري (1999). " تطوير مراكز التدريب المهني في لواء غزة في ضوء بعض المتطلبات التنموية لدولة فلسطين "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- عليمات، محمد مقل (1990). " الكفايات الضرورية لمعلمي التعليم المهني في المرحلة الثانوية في الأردن من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية "، مجلة جامعة دمشق، ع(2).
- مجاهدي، الطاهر (2009). " فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء "، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- المدهون، محمد و سعديه، منصور (2008). " تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين ". مجلة الجامعة الإسلامية، ع(1) مج 16، غزة، فلسطين.
- مسودي، تيسير، القيق، عبد الرحمن (1990) " واقع التعليم التقني والمهني في الأراضي المحتلة "، سلسلة دراسات تربوية، رقم(5) ، مركز الأبحاث في رابطة الجامعيين، الخليل، فلسطين.

- المعياري، محمود (1991). " التعليم المهني في الأراضي المحتلة "، مركز دراسة وتوثيق المجتمع الفلسطيني، جامعة بيرزيت، بيرزيت، فلسطين.
- النيرب، فريد (1998). " واقع مناهج التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظرة المعلمين "، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين - المعدلة - (2010)، من إصدارات وزارات، التربية والتعليم العالي، ووزارة العمل، ومؤسسة التعاون الفني الألمانية gtz، رام الله.
- وزارة التربية والتعليم العالي، BTC، (2011). " دراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية ". دراسة ضمن مشروع تطوير البرامج التدريبية للتعليم والتدريب المهني في فلسطين بتمويل من الحكومة البلجيكية وتنفيذ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني.
- وزارة العمل، الإدارة العامة للتدريب المهني (2013). " التقرير السنوي 2012 "، رام الله، فلسطين.

- Abrahart, Alan, Egypt (2003). **"Review of Technical and Vocational Education and Training"** . siteresources.worldbank.org.
- Alzaroo, Salah. (2009). **"The Compatibility of the Palestinian Vocational Secondary Education with the Labor Market"**, Journal of Annajah University For Humanities, Vol.23(4)1195-1222
- (BTC, 2006) Belgian Technical Cooperation.
- ILO,(2010)" **International Labor Organization**". <http://www.ilo.org.Lb>.
- International Labor Organization Thesaurus, (2012) <http://www.ilo.org/thesaurus>.
- Kukla, Marina & Bond, Gary (2009), **"The Working Alliance and Employment Outcomes for People with Severe Mental Illness Enrolled in Vocational Programs"**, Rehabilitation Psychology, Volume 54, Issue 2, Page 157-163.
- Liu, Yufeg (2001), **"The Reform and Development of the (VE) System in China"** The ERIC Database, ED 456290
- Ministry of labor (2010). **"TVET Strategy"**, Palestine. <http://www.tvet.gov.ps>
- National Center for Vocational Educational Research (1998), **"Australian Vocational Education and Training Statistics, School Students Undertaking VET At a Glance"**, The ERIC Database, ED 437549

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين:

الاسم	التخصص	العمل
إبراهيم السباتين	لغويات تطبيقية	محاضر / جامعة القدس المفتوحة
أحمد بحر	لغة عربية	مدرس/ مدرسة العروب الزراعية
جهاد عوض	لغة عربية	مدير/ مدرسة بيت أمر الثانوية
حكم حجة	فلسفة في المناهج وطرق التدريس	محاضر/ كلية العروب التقنية
راتب الجعبري	قانون	محاضر/ كلية التمويل والإدارة- جامعة الخليل
صلاح الزرو التميمي	تربية / التعليم والتدريب	وكيل مساعد / وزارة العمل الفلسطينية
محمد أبو حرب	محاسبة	محاضر/ كلية العروب التقنية
يحيى شاور التميمي	اقتصاد	محاضر/ كلية العروب التقنية

ملحق رقم (2) : كتاب تسهيل مهمة من مدرسة العروب الزراعية لوزارة التربية والتعليم

State of Palestine
Ministry of Education and Higher Education
Jerusalem - P.O. Box 15815



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مدرسة العروب الزراعية الثانوية

رقم المرجع: ١٠٠ / ١٩٧٧
التاريخ: ٢٠١١ / ١١ / ٢٠
الموقع: ١٥٨ جندو، الأولى، ١٩٧٥

معلمي أ. ش. علي زيدان، أبو زمرى، حفظه الله
وزارة التربية والتعليم العالي

لجنة طبية وبها

أهمية ضوابط : تسهيل مهمة

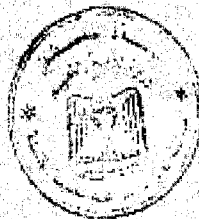
اسم المرسل : محمد خليل مصمود عويش

رقم الهوية : ٩١٥١٣٣٠١١٠

تهنئكم مدرسة العروب الزراعية الثانوية بالمنطقة الغربية التمهيدية لحيولكم على ما هو الموثق
المذكور أعلاه في طلب منحتم في جمعية الضيف خيرة التمويل والإدارة حيث يوم بالجزء دراسة
حول دور التعليم المهني والتقني في خلق فرص عمل ، حيث سبق الطائفة بتوزيع استبيانات على
مؤسسات التعليم والتدريب المهني المتبع نوراؤكم ، أحيين منكم التكرم بعمارة هي هذه الأمانة

مع تشكر واحترام

خالد المدرسة



جهة الاختصاص : الإدارة العامة للتعليم المهني

مدرسة العروب الزراعية الثانوية بالمنطقة

المعلمي العروب

مستشار رقم ١٥٢٢١٦٧٧

٢٠١١

٤٤٥٥٦٤٥٤٤٤

٤٤٥٥٦٤٥٤٤٤

٤٤٥٥٦٤٥٤٤٤

ملحق رقم (3) : كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم لعمداء كليات فلسطين التقنية و مدراء المدارس المهنية

State of Palestine
Ministry of Education, & Higher Education
Minister's Office



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مكتب الوزير

رقم: ٢٠١٤ / ٤ / ٧

تاريخ: ٧ / ٤ / ٢٠١٤

المرجع: ٧ / ٤ / ٢٠١٤

السادة عمداء كليات فلسطين التقنية المحترمون
السادة مدراء المدارس الثانوية التقنية المحترمون

تحية طيبة وبعد،

الموضوع: تسهيل مهمة

تحيةكم وزارة التربية والتعليم العالي أميرة تهابها وأعانكم بأن المخطط من سجدنا فهو خطوة جريئة من
لعمد الكلية للمصير في كلية العلوم والإدارة / جامعة النجاح ونقوم بواجبنا ونحن نأمل من
دور التعليم المهني والتكني من خلق فرص عمل
ولذلك يهدف المخطط على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة المذكورة ولبدء الخطوة الأولى للبحث
يتوزع الامتياز على مؤسسات التعليم المهني والتكني
يرجى التعاون ونسبيل، مهتم في تعبئة الامتياز المذكور، علماً بأن تلك الامتيازات ستستخدم لأغراض
البحث العلمي فقط.

مع الاحترام،

أ. د. هاني زبدان أبو زهرى
وزير التربية والتعليم العالي



مسئول / السيد وكيل الوزارة المحترم
السيد مدير عام التعليم المهني المحترم

أشرف الحاج

ملحق رقم (4): طلب تحكيم الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

ماجستير إدارة أعمال

(استبيان رسالة ماجستير)

طلب تحكيم أداة جمع البيانات في صورتها الأولية

الدكتورالمحترم

تحية طيبة وبعد،

ينوي الباحث القيام بدراسة بعنوان " دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين " ، وذلك من أجل الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة واسعة، في هذا المجال فإنني أرجو منكم التكرم بتحكيم الاستبانة من حيث:

- مدى انتماء الفقرة للمجال الذي يتضمنها.
- مدى مناسبة الفقرة.
- أية تعديلات ترونها مناسبة.

وسيتم قياس درجة الموافقة على كل فقرة من الفقرات المنتمية لكل مجال، وذلك باعتماد مقياس ليكرت خماسي التدرج (أوافق بشدة، أوافق، لا أدري، أعارض، أعارض بشدة).

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحث: محمد عوض

2014

ملحق رقم (5): الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي
ماجستير إدارة أعمال

(استبانته رسالة ماجستير)

دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين

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

في إطار بحث الماجستير يقوم الباحث بدراسة " دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل " ، للاطلاع على دور التعليم المهني والتقني في مؤسسات التعليم المهني والتقني التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي، في إيجاد فرص عمل لخريجها، وسبل تحسينها وتطويرها، وذلك بهدف نيل درجة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال.

آملين تعاونكم بالإجابة على فقرات هذه الاستبانة الموجهة بكل صدق وموضوعية، ومراعاة الدقة قدر الإمكان، نظرا لأهمية أجاباتكم على نتائج هذه الدراسة.

شاكرين جهودكم وتكريس جزء من وقتكم لتشجيع البحث العلمي، ودعم مسيرة العلم، علما بأن هذه البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحث: محمد عوض

الجزء الأول: البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة (X) أمام الإجابة الصحيحة:

- 1- النوع الاجتماعي ذكر أنثى
- 2- مكان العمل مدرسة مهنية كلية تقنية
- 3- المستوى العلمي أقل من بكالوريوس بكالوريوس ماجستير دكتوراه
- 3- سنوات الخبرة أقل من خمس سنوات 5-10 سنوات 10 سنوات فأكثر
- 4- التخصص _____

الجزء الثاني:

فيما يلي مجموعة من الأسئلة تتعلق بدور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل.

يرجى وضع إشارة (X) أمام الإجابة المناسبة من وجهة نظرك معبراً/ة عن مدى اتفاقك مع البنود التالية، حيث (موافق بشدة تمثل أعلى درجات الموافقة، بينما غير موافق بشدة تمثل أدنى درجات الموافقة).

المجال الأول: التخصصات المطروحة

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	تصمم برامج مؤسسات التعليم المهني والتقني وفقاً لاحتياجات مرافق سوق العمل.					
2	يؤهل التعليم المهني والتقني الذي يحصل عليه الطلبة في مؤسسات التعليم المهني والتقني للانخراط في سوق العمل.					
3	تحقق التخصصات المطروحة متطلبات سوق العمل.					
4	المهارات التي يتضمنها كل تخصص تنمي القدرة على أداء المهام الوظيفية في سوق العمل.					
5	يفضل أصحاب العمل تشغيل خريجي التعليم المهني والتقني أكثر من غيرهم.					
6	هناك إقبال من أصحاب العمل على تشغيل الخريجين من نفس التخصص الذي تدرسه.					
7	يجد خريجو التعليم المهني والتقني سهولة في الحصول على عمل في مجال تخصصهم.					
8	انطباعات أصحاب العمل عن خريجي التعليم المهني والتقني ايجابية					

المجال الثاني: المناهج

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
9	تتلاءم مناهج التعليم المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل					
10	يشترك الخبراء في سوق العمل في تطوير المناهج والبرامج التدريبية					
11	يساعد المنهج التدريبي المعد على فهم محتوياته.					

					يساعد المنهاج التدريبي على تنمية المهارات التطبيقية	12
					يساعد المنهاج التدريبي على تنمية اتجاهات العمل الصحيحة	13
					المنهاج التدريبي ينمي مهارات الطلبة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل	14
					الأنشطة التي يتضمنها المنهاج تتناسب مع طبيعة العمل.	15
					تتناسب المواد النظرية التي يدرسها الطلبة في المؤسسة مع متطلبات سوق العمل.	16
					يتم تطوير المناهج بناءً على التغييرات الحاصلة في سوق العمل	17
					تحقق المناهج التكامل بين الجانب النظري والجانب العملي التطبيقي	18
					يساعد المنهاج في رفع مستوى الأداء للعمل من حيث السرعة والدقة في انجاز للعمل.	19
					يتضمن المنهاج جوانب تتعلق بالتخطيط لمستقبل الخريج	20
					تخضع المواد التعليمية الخاصة بالمنهاج التدريبي لمراجعة وتطوير مستمرين	21
					يلبي المنهاج متطلبات سوق العمل.	22
					يؤهل المنهاج الطلبة للانتحاق بمراحل تعليمية أعلى.	23

المجال الثالث: التقنيات والمستلزمات

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
24	تخدم التقنيات المستخدمة الأهداف التدريبية					
25	التقنيات المستخدمة في المدارس والكليات المهنية والتقنية أكثر تطوراً من التقنيات المستخدمة في سوق العمل.					
26	تساهم التقنيات المستخدمة في شرح الموضوع بفعالية كبيرة.					
27	تساهم التقنيات والمستلزمات المستخدمة في تقليص وقت التعليم المهني والتقني.					
28	يتم تقويم فعالية التقنيات المستخدمة بشكل مستمر.					
29	تتناسب التقنيات المستخدمة مع عدد المتدربين.					
30	تتوفر أدوات ووسائل الوقاية والسلامة المهنية في المشاغل والمختبرات.					
31	المواد الاستهلاكية المخصصة للتعليم المهني والتقني كافية لتلبية احتياجات التدريب					

المجال الرابع: التدريب الميداني

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
32	يتلاءم التدريب الميداني مع التخصصات المطروحة في مؤسسات التعليم المهني والتقني.					
33	يتم اختيار مكان التدريب الميداني حسب معايير موضوعية.					
34	الوقت المخصص للتدريب الميداني كافٍ أثناء الدراسة.					
35	طريقة تقييم التدريب الميداني طريقة فعالة.					

					تعتبر مدة التدريب العملي داخل مؤسسات التعليم المهني والتقني كافية لتأهيل الخريج	36
					يساهم التدريب الميداني في تزويد الطلبة بالمهارات اللازمة لإتقان العمل.	37
					توفر مؤسسات التعليم المهني والتقني إمكانية إعادة التدريب لخريجها العاملين في سوق العمل	38
					المتابعة من الجهة المدربة خلال فترة التدريب الميداني جيدة.	39
					المتابعة من مشرف المؤسسة خلال فترة التدريب الميداني جيدة.	40
					يساعد التدريب الميداني في توفير فرصة عمل للمتدرب في نفس مكان التدريب	41

هذا الجزء من الاستبانة سوف يجب عليه مدراء المؤسسات ونواب المدراء والمشرفون على المدربين

المجال الخامس المدربين والفنيون

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
42	يعتمد المدرب طريقة التطبيق العملي و الأسلوب التشاركي					
43	يعرض المدرب المادة التعليمية بطريقة سهلة وواضحة					
44	يحرص المدرب على تقديم النصح والإرشاد للمتدربين أثناء التطبيق العملي					
45	يعتمد المدرب الأسلوب التفاعلي أثناء التدريب					
46	علاقة المدرب بالمتدربين جيدة.					
47	تساعد ملاحظات المدرب خلال التدريب العملي على تحسين الأداء.					
48	يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بالمهارات الكافية للتدريب.					
49	هناك تكامل بين التعليم النظري و التدريب العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج					
50	يعمل المدرب على تنمية اتجاهات إيجابية في الانضباط الذاتي لدى المتدربين داخل ورش التدريب.					
51	يراعي المدرب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية العامة أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب.					

ملحق رقم (6). نتائج التحليل العامل (Factor Analysis) لفقرات مقياس الدراسة

الرقم	الفقرات	درجة التثبع Internal consistence
1.	تصمم برامج مؤسسات التعليم المهني والتقني وفقاً لاحتياجات مرافق سوق العمل	0.75
2.	يؤهل التعليم والتدريب الذي يحصل عليه الطلبة في مؤسسات التعليم المهني والتقني للانخراط في سوق العمل.	0.63
3.	تحقق التخصصات المطروحة متطلبات سوق العمل.	0.74
4.	المهارات التي يتضمنها كل تخصص تنمي القدرة على أداء المهام الوظيفية في سوق العمل.	0.65
5.	يفضل أصحاب العمل تشغيل خريجي التعليم المهني والتقني أكثر من غيرهم.	0.74
6.	هناك إقبال من أصحاب العمل على تشغيل الخريجين من نفس التخصص الذي تدرسه.	0.73
7.	يجد خريجو التعليم المهني والتقني سهولة في الحصول على عمل في مجال تخصصهم.	0.65
8.	انطباعات أصحاب العمل عن خريجي التعليم المهني والتقني إيجابية	0.70
9.	تتلاءم مناهج التعليم المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل	0.71
10.	يشارك الخبراء في سوق العمل في تطوير المناهج والبرامج التدريبية	0.66
11.	يساعد المنهاج التدريبي المعد على فهم محتوياته.	0.61
12.	يساعد المنهاج التدريبي على تنمية المهارات التطبيقية	0.75
13.	يساعد المنهاج التدريب على تنمية اتجاهات العمل الصحيحة	0.76
14.	المنهاج التدريبي ينمي مهارات الطلبة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل	0.76
15.	الأنشطة التي يتضمنها المنهاج تتناسب مع طبيعة العمل.	0.64
16.	تتناسب المواد النظرية التي يدرسها الطلبة في المؤسسة مع متطلبات سوق العمل.	0.65
17.	ينم تطوير المناهج بناءً على التغييرات الحاصلة في سوق العمل	0.67
18.	تحقق المناهج التكامل بين الجانب النظري والجانب العملي التطبيقي	0.68

0.68	يساعد المنهاج في رفع مستوى الأداء للعمل من حيث السرعة والدقة في انجاز للعمل.	19.
0.64	يتضمن المنهاج جوانب تتعلق بالتخطيط لمستقبل الخريج	20.
0.69	تخضع المواد التعليمية الخاصة بالمنهاج التدريبي لمراجعة وتطوير مستمرين	21.
0.67	يلبي المنهاج متطلبات سوق العمل.	22.
0.51	يؤهل المنهاج الطلبة للالتحاق بمراحل تعليمية أعلى.	23.
0.74	تخدم التقنيات المستخدمة الأهداف التدريبية	24.
0.76	التقنيات المستخدمة في المدارس والكليات المهنية والتقنية أكثر تطوراً من التقنيات المستخدمة في سوق العمل.	25.
0.74	تساهم التقنيات المستخدمة في شرح الموضوع بفعالية كبيرة.	26.
0.67	تساهم التقنيات والمستلزمات المستخدمة في تقليص وقت التعليم والتدريب المهني.	27.
0.69	يتم تقويم فعالية التقنيات المستخدمة بشكل مستمر.	28.
0.62	تتناسب التقنيات المستخدمة مع عدد المتدربين.	29.
0.56	تتوفر أدوات ووسائل الوقاية والسلامة المهنية في المشاغل والمختبرات.	30.
0.73	المواد الاستهلاكية المخصصة للتعليم المهني والتقني كافية لتلبية احتياجات التدريب.	31.
0.72	يتلاءم التدريب الميداني مع التخصصات المطروحة في مؤسسات التعليم المهني والتقني.	32.
0.69	يتم اختيار مكان التدريب الميداني حسب معايير موضوعية.	33.
0.59	الوقت المخصص للتدريب الميداني كافي أثناء الدراسة.	34.
0.63	طريقة تقييم التدريب الميداني طريقة فعالة.	35.
0.72	تعتبر مدة التدريب العملي داخل مؤسسات التعليم المهني والتقني كافية لتأهيل الخريج	36.
0.65	يساهم التدريب الميداني في تزويد الطلبة بالمهارات اللازمة لإتقان العمل.	37.
0.66	توفر مؤسسات التعليم المهني والتقني إمكانية إعادة التدريب لخريجها العاملين في سوق العمل	38.

0.72	39. المتابعة من الجهة المدربة خلال فترة التدريب الميداني جيدة.
0.78	40. المتابعة من مشرف المؤسسة خلال فترة التدريب الميداني جيدة.
0.68	41. يساعد التدريب الميداني في توفير فرصة عمل للمتدرب في نفس مكان التدريب
0.87	42. يعتمد المدرب طريقة التطبيق العملي و الأسلوب التشاركي
0.79	43. يعرض المدرب المادة التعليمية بطريقة سهلة وواضحة
0.67	44. يحرص المدرب على تقديم النصح والإرشاد للمتدربين أثناء التطبيق العملي
0.83	45. يعتمد المدرب الأسلوب التفاعلي أثناء التدريب
0.86	46. علاقة المدرب بالمتدربين جيدة.
0.84	47. تساعد ملاحظات المدرب خلال التدريب العملي على تحسين الأداء.
0.50	48. يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بالمهارات الكافية للتدريب.
0.91	49. هناك تكامل بين التعليم النظري و التدريب العملي في تنفيذ موضوعات المنهاج
0.66	50. يعمل المدرب على تنمية اتجاهات إيجابية في الانضباط الذاتي لدى المتدربين داخل ورش التدريب.
0.76	51. يراعي المدرب تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية العامة أثناء تواجد الطلبة في ورش التدريب.