

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من
وجهة نظر خريجي التدريب المهني في محافظة بيت لحم

يوسف ذياب محمود العجوري

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1432هـ / 2011م

واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من
وجهة نظر خريجي التدريب المهني في محافظة بيت لحم

اعداد

يوسف ذياب محمود العجوري

بكالوريوس علوم اجتماعية - جامعة القدس - فلسطين

المشرف: الدكتور عبد الوهاب الصباغ

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

1432هـ / 2011م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة - بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية

إجازة الرسالة

واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي
التدريب المهني في محافظة بيت لحم

اسم الطالب: يوسف ذياب محمود العجوري

الرقم الجامعي: 20714373

المشرف: د. عبد الوهاب الصباغ

نوقشت هذه الرسالة واجيزت بتاريخ 2011/06/19 من لجنة المناقشة المدرجة اسمائهم
وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. عبد الوهاب الصباغ التوقيع:.....
2. ممتحنا داخليا: د. عزمي الاطرش التوقيع:.....
3. ممتحنا خارجيا: د. ياسر شاهين التوقيع:.....

القدس - فلسطين

1432 هـ / 2011 م

الإهداء

إلى روح والدي العزيز

إلى امي واخواني واخواتي

إلى خريجي ومدراء مراكز ومعاهد التعليم والتدريب المهني

إلى من ضحوا من اجل فلسطين شهداء واسرى وجرحى ومبشرين

يوسف ذياب محمود العجوري

إقرار

أقر أنا مقدم الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس - معهد التنمية المستدامة، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، بإستثناء ما تم الإشارة إليه في الرسالة، كذلك أقر بأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة جامعية عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع:.....

يوسف ذياب محمود العجوري

التاريخ:.....

شكر وتقدير

انقدم بالشكر والامتنان لكل من ساهم وساعد في إخراج هذه الدراسة إلى حيز الوجود، وأخص بالشكر إدارة معهد التنمية المستدامة والدكتور عبد الوهاب الصباغ الذي تابع خطوات الدراسة خطوة خطوة من خلال إرشاداته وتوجيهاته.

كما انقدم بالشكر لمدراء ومشرفي مراكز ومعاهد التعليم والتدريب المهني في محافظة بيت لحم على تعاونهم

كما أشكر خريجي التدريب المهني في محافظة بيت لحم (مركز مهني بيت جالا ، ومدرسة السالزيان الصناعية) على تعاونهم في تنفيذ الدراسة.

يوسف ذياب محمود العجوري

مصطلحات الدراسة

- التدريب المهني : النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة. (قانون العمل الفلسطيني رقم 7، 2000)
- التنمية : التنمية تعني الزيادة أو النمو وقد أخذ مصطلح التنمية يظهر ويزداد استعماله في الاقتصاد حيث ان التنمية الاقتصادية تعني زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد (جامعة القدس، 2005)
- التوجيه المهني : النشاطات التي تهدف إلى توجيه الافراد لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم. (قانون العمل الفلسطيني رقم 7، 2000)
- التعليم التقني : التعليم الذي يهدف الى إعداد أطر تقنية تقع بين الاختصاصيين الجامعيين والعمال المهرة في هرم القوى العاملة ولا تقل مدة الدراسة فيه عن سنتين (مسودي.الفيق، 1990).
- التدريب : يعرف على أنه الوسيلة التي يتم من خلالها إكساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية للقيام بأعمالهم والقدرة على استخدام وسائل جديدة بطريقة فعالة أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر فاعلية وكفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد في التصرف نحو الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة. (عباس، علي، 2003).
- تنمية الموارد البشرية : زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بهدف رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن. (عقيلي، 2005).
- التنمية الاقتصادية : عملية معالجة لمشكلة التخلف الاقتصادي ومن ثم الاستخدام الأمثل والاكفأ للموارد الاقتصادية المتاحة وهي عملية تحسين مقصودة في نوعيه الحياة البشرية. (جامعة القدس، 2005)
- التنمية البشرية : توسيع خيارات الناس وتعزيز قدراتهم من أجل استخدام أفضل لهذه الخيارات. (تقرير التنمية البشرية، 2000)

ملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي التدريب المهني في محافظة بيت لحم .

وتكون مجتمع الدراسة من 1000 خريج/ة من مركز التدريب المهني بيت جالا ومدرسة السالزيان الصناعية وقد كانت العينة 250 خريج/ة ،وقد تم اجمال حدود الدراسة بالحدود الزمنية 2008-2004 والحدود المكانية محافظة بيت لحم ،اما بالنسبة للحدود البشرية فكانت خريجي مركز مهني بيت جالا ومدرسة السالزيان الصناعية .

وقد اشارت نتائج الدراسة التي اجابت على اسئلة الدراسة بالنسبة لواقع برامج التدريب المهني في المراكز تسوده درجة كبيرة من المعوقات والتحديات والاشكاليات المختلفة التي تحد من فعالية برامج التدريب المهني وكانت بمتوسط حسابي 3.594.

وبالنسبة لمساهمية برامج التدريب المهني في احداث عملية التنمية فهي ما تزال متوسطة ومحدودة حيث لم تصل الى مرحلة التأثير الحقيقي والفعال في عملية التنمية وكانت بمتوسط حسابي 3.110.

اما بالنسبة الى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل فكانت لا تتلاءم بالشكل الكافي والمطلوب حيث اظهرت النتائج عدم الملاءمة بين برامج التدريب المهني واحتياجات سوق العمل وكانت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي 3.591.

اما اليات التطوير فاطهرت نتائج الدراسة حاجة بدرجة كبيرة لوجود آليات واضحة وفعالة تعمل على تطوير برامج التدريب المهني حيث اظهرت النتائج ان الاليات المطروحة في الدراسة تساهم في تطوير برامج التدريب المهني وكانت درجة المطالبة بالآليات تطوير كبيرة وكانت بمتوسط حسابي 4.314.

ومن اهم توصيات الدراسة ان تستخدم مراكز التدريب المهني التكنولوجيا في عملية تدريب الطلاب ،وان يتم تفعيل التنسيق بين المراكز المهني وبين القطاع الخاص،وان يكون اهتمام من قبل المراكز المهني بعملية التدريب العملية للطلاب اضافة الى تطوير مناهج التدريب المهني وتحسين البيئة المادة وتنمية قدرات المدرسين

The Reality of the vocational training programmes as well as their roles in the development process and its techniques according to the vocational training graduates in the Bethlehem area

Abstract

This study aims at recognizing the reality of the vocational training programmes as well as their roles in the development process and its techniques according to the vocational training graduates in the Bethlehem area.

The field of the study consists of 1000 graduation from the vocational training center in Beit jala and Silesian school, the sample was 250 graduate starting from 2004 until 2008 in Bethlehem area.

In addition the study results which have responded to the study questioner related to the reality of the vocational training centers, the difficulties and obstacles limiting the efficiency of vocational training programmes with an arithmetic mean 3.594.

The anticipation of the vocational training programmes in creating an efficient and real process development is still weak and limited with an arithmetic mean 3.110

The study findings reveal that the vocational training programmes don't fit with needs of labor market with an arithmetic mean 3.591

In fact the study result with arithmetic mean 4.314 show the necessity of having effective and clear development techniques which help upgrade these vocational training programmes.

The first recommendation of the study encourages the vocational training centers to adopt technology in training the students furthermore there must be kind of coordination between the vocational centers and the private sector, the third recommendation is that the vocational centers should improve the practical courses of the workshops

الفصل الأول

موضوع الدراسة وخلفيتها

1.1 مقدمة

يمثل التدريب المهني واحداً من أهم مفردات العملية التنموية حيث يمثل منظومة متكاملة يتم عبرها توفير مخرجات فعالة ومناسبة من العمالة، كما أن التدريب المهني يساهم في دفع عجلة التنمية وتوفير فرص عمل للعاطلين عن العمل بما يتناسب وحاجات ومتطلبات سوق العمل، إضافة الى أن برامج التدريب المهني تعمل على إعطاء قيمة إضافية للمتدربين لتحقيق الأهداف التنموية وتوفير برامج عملية تساهم في خلق عمالة مدربة ومتخصصة، كما أن برامج التدريب المهني تقدم التاهيل للعديد من الفئات المهمشة والفئات التي تجد صعوبة في الدخول الى سوق العمل والمساهمة في عملية التنمية.

ويعتبر التدريب المهني ذو علاقة مع العملية التنموية بكل أبعادها البشرية والمادية حيث أن عملية التدريب المهني جزء متكامل مع عملية التنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ومن هنا يجب بذل الجهود من أجل تطوير التدريب المهني في فلسطين حتى يصبح أكثر انسجاماً وتوافقاً مع التحولات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وحتى يصبح التدريب المهني أكثر فاعلية في عملية التنمية.

إن تدريب القوى البشرية يعتبر عنصراً أساسياً من عناصر البناء والتنمية حيث إن راس المال البشري له دور حيوي في نهضة البلدان اقتصادياً، ولا يمكن تحقيق هذه الأهداف إلا من خلال رأس مال بشري عالي الكفاءة حيث إن التدريب المهني جاء من أجل تطوير وتنمية الموارد البشرية من أجل خدمة عملية التنمية الشاملة. ويعد التدريب المهني كغيره من أنواع التعليم ذو أهمية كبيرة،

وذلك كونه يسهم في إعداد الأفراد مهنيًا وأكاديميًا، وإكسابهم مهارات للإلتحاق بسوق العمل والمساهمة في عملية التنمية خاصة أولئك الذين لم يحالفهم الحظ في الإلتحاق بالكليات والجامعات لتدني معدلاتهم أو رسوبهم في إمتحان الثانوية العامة.

والتدريب المهني له دور في التقليل من الإختلال الموجود بين العرض المتمثل بسياسات التعليم والتدريب المهني والطلب المتمثل بمتطلبات سوق العمل، وبالتالي إسهامه في تخفيض نسبة البطالة في المجتمع وتنميته. (وزارة العمل الاردنية، 2006)

2.1 مشكلة الدراسة

يعد التدريب المهني من أهم ركائز العملية التنموية في فلسطين ،حيث ان مراكز التدريب المهني تخرج سنوياً مئات الكوادر المهنية ذات المهارات والقدرات ، ولا يقل دورها عن دور الجامعات والكليات لما يلعبه التدريب المهني في عملية التنمية ، ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي التدريب المهني في محافظة بيت لحم؟

3.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في:

- الأهمية العلمية: تبرز الأهمية العلمية فيما يأتي:
 - كونها توفر قاعدة معلومات عن واقع التدريب المهني ومادة نظرية عن التدريب المهني،
 - تحليل برامج التدريب المهني لمعرفة مدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل المحلي،
 - المحاولة لتقييم برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي التدريب المهني،
 - فتح أفاق لدراسات مستقبلية حول التدريب المهني.
 - في إضافة بعض التخصصات الى برامج التدريب المهني.
- الأهمية التطبيقية: تقديم اقتراحات مبنية على نتائج الدراسة تمكن أصحاب القرار من الاسترشاد بها في تطوير برامج التدريب المهني مستقبلاً.

4.1 مبررات الدراسة

تتمثل مبررات الدراسة فيما يأتي:

- مراكز التدريب المهني تعمل منذ عقود وهي تخرج سنويا ومن الالهية التعرف على دور المراكز في عملية التنمية.
- من وجهه نظر الباحث قلة وجود دراسات كافيه تناولت موضوع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية واليات تطويرها من وجهه نظر خريجي التدريب المهني في محافظة بيت لحم.
- التدريب المهني على قدر من الأهمية حيث يمثل جزءاً من منظومة متكاملة يتم عبرها توفير مخرجات فعالة ومناسبة من العمالة ومن هنا برزت أهمية الحاجة للدراسة.

5.1 أهداف الدراسة

تتمثل اهداف الدراسة، في هدف رئيس ومجموعة من الأهداف الفرعية، وهي كما يأتي:

- أهداف عامة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية واليات تطويرها من وجهة نظر خريجي التدريب المهني.
- أما الأهداف الفرعية فتتمثل فيما يأتي:
 - التعرف على واقع برامج التدريب المهني الموجودة في محافظة بيت لحم من وجهة نظر خريجي التدريب المهني .
 - التعرف على مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهه نظر خريجي التدريب المهني.
 - التعرف على مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية في محافظة بيت لحم من وجهة نظر خريجي التدريب المهني.
 - التعرف على اليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي التدريب المهني.
 - التعرف على مدى تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة.

6.1 أسئلة الدراسة

تهدف الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما هو واقع برامج التدريب المهني الموجودة في محافظة بيت لحم من وجهة نظر خريجي التدريب المهني؟
- ما مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية في محافظة بيت لحم من وجهة نظر خريجي التدريب المهني؟
- ما مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهه نظر خريجي التدريب المهني؟
- ما هي أهم آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي التدريب المهني؟
- هل تختلف وجهة نظر خريجو التدريب المهني نحو برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية باختلاف الجنس ، مكان السكن ، مركز التدريب ، التخصص ، المستوى الدراسي ، ...الخ.

7.1 فرضيات الدراسة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير مركز التدريب.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير التخصص.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير مكان السكن.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير درجة التقدير عند التخرج.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير الصف الذي انهأؤه الطالب قبل الالتحاق بالتدريب المهني.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير الحالة العملية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير العمل في مجال التخصص.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية تعزى لمتغير الدخل الشهري.

8.1 حدود الدراسة

لقد تم إجمال حدود الدراسة بالحدود الآتية:

- الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة على خريجي الفترة الواقعة 2004-2008 مـ
- الحدود المكانية : طبقت هذه الدراسة على محافظة بيت لحم
- الحدود البشرية: خريجو مراكز ومؤسسات التدريب المهني(مركز مهني بيت جالا ومدرسة السالزيان الصناعية) في محافظة بيت لحم مع افتراض تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

9.1 معيقات الدراسة

تمثلت اهم معيقات الدراسة فيما يأتي:

- صعوبة الوصول إلى بعض الخريجين من المراكز المهنية بسبب قدم البيانات عنهم لدى المراكز.
- ضعف الرغبة لدى بعض الخريجين في تعبئة الإستبانة أو زيارة المراكز من أجل تعبئة الإستبانة.
- ضعف القراءة والكتابة لدى بعض من الخريجين.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة

يتناول هذا الجزء مفهوم التدريب بشكل عام والتدريب المهني بشكل خاص بما يخدم هذه الدراسة إضافة إلى عرض للدراسات السابقة والتعليق عليها.

2.2 مفهوم التدريب

يقصد بالتدريب تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف التي تكسبهم مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد الحالية والمستقبلية (الهيبي، 2005).

كما يعرف التدريب "أنه الوسيلة التي يتم من خلالها إكساب الأفراد المعارف والأفكار الضرورية للقيام بأعمالهم والقدرة على استخدام وسائل جديدة بطريقة فعالة أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر فاعلية وكفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد في التصرف نحو الأفراد والمواقف بطرق جديدة" (عباس، علي، 2003). والتدريب نشاط هادف يسعى من أجل تهيئة الفرصة المناسبة للإنسان من أجل أن يكتسب ويزيد ويعدل ويطور ويغير ما لديه من معلومات وأفكار ومهارات واتجاهات بصورة مستمره وذلك من أجل الحفاظ على ما يتم تحقيقه من إنجازات ومن أجل الإنطلاق نحو الأمام وتحقيق المزيد من الإنجازات (هلال، 2003).

لا ويعرف التدريب بأنه عملية مستمرة ومحورها الفرد في مجمله تهدف الى إحداث تغييرات سلوكية ذهنية محددة لمقابله إحتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه. (الطعاني، 2007)

كما ويعرف قاموس أكسفورد التدريب بأنه نقل الشخص إلى مستوى أو معيار مرغوب من الكفاية سواء بالتعليم أو بالممارسة (الطعاني، 2007)

ويعرف (بيل، 1997) التدريب على انه اي نشاط مصمم لتحسين اداء شخص في مجال محدد.

كما يعرف التدريب بأنه عملية يقصد بها زيادة الفرد الإنتاجية وكذلك زيادة الكفاية الإنتاجية للمنظمة التي يعمل بها الفرد وذلك عن طريق معاونة كل فرد على أن يستغل إمكانياته الإنتاجية إلى أقصى حد ممكن (حربي، قريطم، 1962)

ويعرف التدريب بأنه تطوير سلوك الفرد أو تنميته بوسيله أو أكثر من وسائل التدريب أو وسائل نقل الخبرة في مجال المعرفة أو المهارة والإتجاهات بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه (جامعة القدس المفتوحة، 2009)

3.2 أهمية التدريب

يرى (حمود والخرشة، 2007) أن أهمية التدريب تكمن في إكساب الأفراد المهارات والمعلومات والمعارف الفكرية والعملية في ظل التطورات المتسارعة في المجتمع وإكساب الأفراد أنماط وإتجاهات جديدة تتسجم مع الحاجات التي يتطلبها المجتمع.

ويرى (الهيبي، 2005) أن أهمية التدريب بالنسبة للمجتمع في كون الأفراد أصحاب الكفاءة لا يظهرون فجأة أي لا يمكن أن يتوفر الأفراد المهنيون عن طريق النمو التلقائي وإنما نتيجة للدور والمساهمة الكبيرة للتدريب المخطط.

إن أهمية التدريب بالنسبة للأفراد في أن التدريب يساعد الأفراد في تحسين إستيعابهم لأدوارهم وتحسين قدراتهم وتوفير الفرصة أمام الأفراد للتطور والتميز ويساعد في التقليل من المشاكل الناجمة عن عدم المعرفة بالعمل أو قلة المهارات (عباس، علي، 2003).

وللتدريب أهمية في تطوير العلاقات الإنسانية حيث تؤدي برامج التدريب الفاعلة إلى عدد من النتائج فيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية حيث أن برامج التدريب تؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين وتؤدي إلى تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات وإلى تمتين العلاقة بين الأفراد وإلى تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي (عباس، علي، 2003).

وللتدريب أهمية في أنه كان دائما شيئا مهما وهو اليوم أكثر أهمية ولا يمكن لأحد اليوم أن يتعلم كل ما سوف يحتاج إليه في مجاله المهني في بداية ممارسته لهذه المهنة بغض النظر عما نمارسه اليوم من عمل، فإن هذا العمل يتغير مع الزمن وبيئة العمل متغيرة باستمرار وذلك بسبب التطور التقني والتكنولوجي وتغير أنظمة وإجراءات العمل والتغيرات في حاجات الزبائن وظهور مواد إنتاجية جديدة (بيل، 1997).

4.2 أهداف التدريب

إن للتدريب فوائد ملموسة فيمكن إدراكها من مضمون التدريب وشموله لمجموعة من العمليات الفرعية التي تهتم بزيادة طاقات وإمكانيات الأفراد في المساهمة في تحقيق الأهداف كما يهدف التدريب إلى رفع وتحسين مهارات وقدرات الأفراد والوصول للمعايير المطلوبة وذلك من خلال مد الأفراد بالمهارات الأساسية، والتدريب يساعد الأفراد على تطوير وتنمية قدراتهم في التكيف مع طرق العمل الحديثة وكيفية استخدام الآلات والمعدات ويهدف التدريب إلى تحسين الإنتاجية والأداء بالنسبة للأفراد إضافة إلى الارتقاء بمستوى الإنتاج وجعل الأفراد أقل تعرضا للأخطاء عند أداء المهام (ابو بكر، 2008).

ويرى (عقيلي، 2005) أن من أهداف التدريب معالجة جوانب الضعف في أداء الأفراد وذلك من خلال سد الثغرات في المهارات وتعليم الأفراد كيفية تنمية جوانب القوة في الأداء الحالي للاستفادة منها بشكل أكثر في المستقبل إضافة إلى إكساب الأفراد معارف وإتجاهات جديدة ومتنوعة لتمكينها من أداء أعمالها. ويرى (الطعاني، 2007) أن معظم برامج التدريب تهدف إلى زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع بيئة العمل ومعالجة المشكلات والتغلب عليها إضافة إلى التدريب على المهارات ويتم ذلك عن طريق رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات المعرفية والعملية المستحدثة أو يتم تطويرها، وتهدف برامج التدريب إلى تكوين الإتجاهات من خلال تنمية الإتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة العمل والأثار الاجتماعية المتصلة به.

5.2 التدريب عملية إستراتيجية

ينظر في الوقت الراهن إلى التدريب على أنه عملية إستراتيجية تأخذ شكل نظام مكون من أجزاء متكاملة وتتكون إستراتيجية التدريب من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية البشرية المستمرة والتي تهدف وتوسع إلى التطوير وتحسين الأداء.

ويمكن الحديث أن التدريب إستراتيجية حيث أن التدريب يسعى الى بناء نظام معرفي حديث لدى الأفراد وتطوير مهاراتهم الحالية وإكساب الأفراد خبرات ومهارات جديدة ومتنوعة وتعديل الاتجاهات السلوكية للأفضل بهدف الإستيعاب والتأقلم مع التغيرات التي تحدث في البيئة (عقيلي، 2005).

6.2 خطوات إعداد البرامج التدريبية

تتمثل اهم خطوات اعداد البرنامج التدريبي فيما يأتي:

- تحديد الحاجات: إن تحديد الحاجات تكون بدراسة حاجة الأفراد من خلال الكشف عن جوانب الضعف لدى الأفراد إضافة إلى تحديد جوانب الأداء لدى الأفراد التي يكتنفها القصور والنقص في المهارات.
- أهداف التدريب: عند تحديد الحاجات التدريبية يتم توضيح ومعرفة الأهداف المطلوب تعلمها ، ومن خلال تحديد الأهداف يتحدد السلوك المرغوب فيه والشروط الواجب توفرها لتحقيق هذا السلوك حيث ان هذه الخطوة تساعد المدرب والمتدرب على معرفة ما هو مطلوب منهم.
- تحديد محتوى البرنامج التدريبي: يتم تنظيم البرامج التدريبية بعد تحديد الحاجات وأهداف التدريب حيث يتضمن المحتوى ما يهدف إليه البرنامج من تغيير أو تطوير حيث انه من الممكن أن يتضمن المحتوى ما يهدف إليه البرنامج ،ومن الممكن أن ينظم المحتوى لتعليم مهارات متخصصة أو يضيف معارف معينة أو محاوله تغيير الإتجاهات ولا بد أن يراعى عند تحديد محتوى البرنامج مدى الرغبة والدافعية والاستعداد للأداء.
- مبادئ التعليم: ان كفاءة وفاعلية التعليم تعتمد على مدى تضمين مبادئ التعلم في البرنامج التدريبي حيث كما كانت هذه المبادئ مستخدمه بدرجة كبيرة كان التدريب اكثر فاعلية (عباس، علي، 2003).

7.2 مراحل وخطوات عملية التدريب الخمسة

• تحليل الإحتياجات التدريبية:

- حدد مهارات الأداء الوظيفي لتحسين الأداء والإنتاجية.
- تحليل من هم في حاجة للتدريب للتأكد من ملاءمة البرنامج لمستوى تعليمهم، وخبراتهم ، ومهاراتهم وتوجهاتهم.
- الإستعانة بالبحث العلمي لتطوير المعرفة القابلة للقياس وأهداف الأداء.

• تصميم معينات التدريب:

- جمع الأهداف الإرشادية والوسائل والوسائط ووصف وتسلسل المحتوى والأمثلة والتمارين والأنشطة ونظمه في منهج يدعم نظرية تعليم الكبار.
- التأكد من أن جميع الأدوات مثل صور فيديو والكتيبات تكمل بعضها بعض ومكتوبة بوضوح.
- معالجة جميع عناصر البرنامج بحرفيه وحرص سواء أكانت على ورق أو مصورة أو مسجلة لضمان الجودة والفعالية.

• اختبار مدى صحة محتوى البرنامج التدريبي:

- أدخل وتصحيح البرنامج قبل أو أمام أحد الحضور.
- تصمم مراجعات نهائية على أساس نتائج محددة لضمان فعالية البرنامج.

• تنفيذ البرنامج: عند التطبيق نمدح النجاح في ورشة عمل المتدربين التي تركز على المعرفة والمهارات ومحتوى التدريب.

• تقييم برنامج التدريب: يجب أن تتم عملية تقييم التدريب على أربعة مستويات هي :

- رد الفعل : يتم على هذا المستوى تقييم أداء المتدربين حول البرنامج التدريبي (المحتويات الأساليب ، الوسائل ، المكان) وذلك مباشرة بعد إنتهاء البرنامج التدريبي وغالباً ما يتم التقييم من خلال استمارة توزع على المتدربين .

- التعلم : يتم تقييم الجوانب التي اكتسبها المتدرب بالفعل من عقد البرنامج التدريبي ، وذلك بعد انتهاء البرنامج التدريبي.
- السلوك : يتم تقييم التغيير الحاصل في أداء الموظف بعد عودته إلى المنشأة للحكم على مدى الفائدة التي انعكست على أدائه .
- النتائج : يتم تقييم أثر البرنامج التدريبي على مخرجات المنظمة ، ويعد هذا المستوى هو الأصعب لأن هناك العديد من المتغيرات (غير البرنامج التدريبي) تؤثر سلباً أو إيجاباً على الأداء الكلي للمنظمة (المخرجات) مثل الحوافز والظروف الخارجية (بشارات،2008)

8.2 أنواع التدريب

تختلف أنواع التدريب باختلاف المنظور الذي ينظر من خلاله إلى التدريب أو باختلاف المعيار الذي يتخذ أساساً لتصنيف تلك الأنواع:

- التدريب حسب عدد المتدربين: يصنف التدريب وفقاً لعدد المدربين إلى: التدريب الفردي وهو التدريب الذي يكون التركيز فيه على فرد بعينه ويكون المدرب في الغالب فرداً كذلك. والتدريب الجماعي وهو التدريب الذي يشارك فيه مجموعة من المتدربين ويكون إما في قاعة محاضرات أو قاعة تدريب أو ورشة عمل ومن الممكن أن يقسم المتدربين إلى فرق عمل ومجموعات صغيرة توكل إلى كل فرقة أو مجموعة مهام محددة.
- التدريب حسب المكان الذي يتم فيه التدريب: التدريب في موقع العمل حيث تقتضي بعض المهام مستويات عالية من المهارة ويتم تهيئة ظروف خارج موقع العمل مماثلة لظروف العمل وذلك من أجل إكساب المتدرب المهارة المطلوبة بأفضل طريقة وأقل تكلفة وأدنى درجة من الخطورة على سلامة المتدربين.
- التدريب حسب نوع فئة الأفراد المتدربة: التدريب الإداري ويختص بتدريب وتنمية مختلف المستويات الإدارية، والتدريب الصناعي ويختص بتدريب العمال الصناعيين لزيادة مهاراتهم وقدراتهم على العمل وفي بعض الأحيان إكسابهم مهارات جديدة.
- التدريب حسب المادة التدريبية: التدريب اللغوي ويختص بزيادة المهارة اللغوية لدى الأفراد إضافة إلى التدريب الفني حيث يهدف هذا النوع من التدريب إلى زيادة قدرات الأفراد على العمل الجيد، أما التدريب التخصصي فهو يهدف إلى تدريب الأفراد على ممارسة التخصص الذي يزاولونه وذلك من أجل رفع مستوى أدائهم، إضافة إلى التدريب على إتخاذ القرارات

ويهدف إلى زيادة قدرات الأفراد في عملية إتخاذ القرارات.(القدس المفتوحة،2000)

9.2 أسس ومقومات التدريب

عند وضع خطط التدريب يجب مراعاة مجموعة من الأسس:

- الارتباط بالسياسة العامة: ويعني ذلك أن ترتبط سياسة وأهداف واتجاهات التدريب رسمياً بالأهداف والسياسات العامة للدولة، والأهداف البعيدة والقريبة للسياسة التربوية والنظام التعليمي، وأن يكون مدعماً بسياسة إدارية وذلك من منطلق أن التدريب في جوهره عملية تعليمية لا بد أن ترتبط بأهداف المجتمع وحاجاته.
- أن يكون التدريب هادفاً: بحيث تتحدد أهداف التدريب سلفاً وتعلن للمتدربين على تحديد الهدف متفقاً عليه بين طرفي العملية التدريبية (المدربين والمتدربين) لكي تتحقق الفائدة المرجوة من التدريب.
- أن يكون التدريب متدرجاً وتراكيمياً ومستمراً: أي أن يتدرج من السهولة إلى الصعوبة ومتتابعاً خلال سنين الخدمة ومستمراً لا يقتصر على مدة معينة.
- أن يكون التدريب متطوراً: أي أن تتطور المادة التدريبية وأسلوب التدريب وطريقته بما يكفل استخدام معينات التدريب الحديثة ومعطيات التكنولوجيا المعاصرة.(بشارات،2008)

10.2 مبادئ التدريب

تخضع عملية التدريب الى عدة مبادئ هامة يجب مراعاتها في كل مرحلة من مراحلها المختلفة وتتلخص مبادئ التدريب في الهدف بحيث ان يكون محدداً وواضحاً طبقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلًا للتطبيق ومن حيث الاستمرارية يتحقق هذا المبدأ بأن يبدأ التدريب ببداية الحياة المهنية للفرد ويستمر معه خطوة بخطوة لتطويره وتنميته بما يتماشى مع متطلبات التطور الوظيفي للفرد.

ومن مبادئ التدريب الشمول حيث يجب أن يوجه التدريب الى كافة المستويات ويشمل جميع الفئات، أما من ناحية التدرج فيبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبة وهكذا حتى يصل الى معالجة أكثر المشكلات صعوبة وتعقيداً كما أنه يجب على التدريب أن يواكب التطور حتى يتم تزويد الأفراد بكل ما هو جديد وحديث في شتى مجالات العمل وبأحدث الأساليب

والتكنولوجيا(عليوه،2001). كما أن من مبادئ التدريب أن يكون لدى الأفراد إهتمام ورغبة في التعلم، وأن يتناسب التدريب مع الحاجات الفردية للمتدربين، وأن يتم التدريب بواسطة مدرب أو توجيهه، ويجب أن يتساوى معدل التدريب مع معدل ما يستطيع الفرد تعلمه ،كما يجب أن يكون التدريب مخططاً ومجدولاً ومنفذاً ومقيماً حسب منهج.(جامعة القدس المفتوحة،2009)

11.2 معوقات التدريب

إن عملية التدريب تواجه عدداً من المعوقات من حيث عدم وضوح الهدف من التدريب بالدرجة الأولى حيث إن وجود أهداف واضحة وخطة متكاملة للتدريب أمر في غاية الأهمية حيث إن عملية التدريب عملية منظمة، كما أن من المعوقات عدم ملائمة البرنامج التدريبي للمتدربين وعدم كفاءة المدربين أن التدريب عملية فنية وعلمية وضعف في إدارة التدريب حيث أن التدريب يحتاج إلى تخطيط وتنظيم ومتابعة(جامعة القدس المفتوحة،2009)

12.2 أساليب التدريب

يعتمد اختيار أساليب التدريب على عدة عوامل تتعلق بنمط تعلم المشاركين فالبعض يتعلم بشكل أفضل من خلال استخدام وسائل معينة مرئية أو سمعية في حين أن البعض الآخر يحقق ذلك عن طريق المناقشة والتحليل والوسائل الشفهية والبعض يراها من خلال التمارين التي تتضمن أعمالاً تطبيقية، ولهذا تعددت طرق التدريب بتعدد الأهداف الموضوعية وهذا لا يعني الفصل بين الأساليب المختلفة أو عدم جواز استخدام أكثر من أسلوب في نفس البرنامج التدريبي ومن هذه الطرق ما يلي:

- المحاضرات: هي حديث شبه رسمي يقوم فيه المدرب بتقديم سلسلة من الوقائع والحقائق والمفاهيم أو يقوم باستطلاع مشكلة وتقتصر مشاركة المتدربين على الاستماع، والهدف الرئيس من المحاضرة هو الإعلام ومن مزاياها أنها توفر الوقت وشروطها الإعداد المسبق، التدرج، إثارة الاهتمام، المناقشة، التقويم، المتابعة.
- المناقشة الموجهة: ويقوم فيها المدرب بمناقشة المتدربين في الموضوع الذي هم بصدد دراسته حيث هي الآراء والأفكار وتفاعلها بين مجموعة من الأشخاص بقصد الكشف عن جوانب موضوع يهتم بدراسته أعضاء الجماعة، وتصنف من حيث الزمن إلى ثلاثة أنماط، المناقشة الحرة، المناقشة المضبوطة جزئياً، المناقشة المضبوطة.

- التمارين التدريبية: يقوم المدرب بتكليف المتدربين بالقراءة في كتب أو يكلفهم بإعداد بحث، ومن مزاياها تغطية أكبر قدر من المادة التدريبية في وقت قصير، ومن عيوبها فشلها في حال لم يكن لدى المتدربين الدافعية.
- الزيارات الميدانية: وهي جولة مخطط لها بعناية لمكان خارج نطاق مكان التدريب الأساسي وتهدف لإتاحة الفرصة أمام المتدربين للمشاهدة الفعلية والمباشرة وخاصة في الحالات التي لا يمكن نقلها إلى مكان التدريب.
- التدريب المخبري: هو مستخدم على نطاق واسع وخاصة في المواد العلمية.
- نموذج من المناقشات الهادفة للمجموعات الصغيرة والتي يتم العمل فيها بشكل تعاوني من أجل إنجاز مشروع معين أو تجربة علمية.
- التقارير والبحوث: التقرير يشبه المقال الصحفي ويعتمد على الكلمة والصورة معا أو على الكلمة فقط، وهنا يكلف المتدرب بكتابة تقرير حول شيء معين ومن ثم يقيم المدرب ذلك العمل، أما البحث يكون لاستقصاء معلومات أو أشياء جديدة وفق إطار منظم دقيق وهدفه حل مشكلة معينة.
- لعب الأدوار: وهي طريقة للتدريب يقوم بواسطتها فردان أو أكثر بتمثيل تلقائي بتوجيه من المدرب ويقوم الآخرون بالملاحظة والمناقشة ومن عيوبها الحاجة إلى الوقت الطويل.
- المؤتمر: أساليب نقاش جماعية تهدف إلى الوصول لأهداف معينة.
- البيان العملي: حيث يقوم المدرب بعمل معين يتوقع بعدها من المدرب أن يكون قادرا على ممارسة نفس العمل، وتشبهها طريقة الأداء حيث يمارس المتدرب المهارات التي تعلمها لفترة أطول تحت ظروف العمل.
- التعليم المبرمج: طريقة للتعلم الذاتي تتكون من برنامج تدريبي يمر في عدة خطوات.
- العصف الذهني: سؤال أو مشكلة وتبيان كيفية التصرف فيها وما هي الحلول المناسبة لها.
- الندوة: يشترك فيها جانبان احدهما المختصون والآخر المستمعون وتقوم على المناقشة المعتمدة أي وجود مشكلة أو موضوع هي أساس ومحور النقاش. (الطعاني، 2007).

13.2 شروط اختيار المدربين

وهو نظام يعتمد على تعريف العمل بشكل أساسي، ويتم بواسطته اختيار الأشخاص الأكفاء للقيام بالتدريب، ويستخدم هذا النظام لتقييم معارف ومهارات المتقدمين، وتحديد خبراتهم وربطها بمهام الوظيفة التي سيشغلونها، ومن ثم اختيار الشخص المناسب للقيام بهذه المهمة بنجاح (الطعاني، 2007)

14.2 مواصفات هامة للمدربين في التدريب

حتى ينجح المدرب في التدريب يتوجب منه أن يمتلك خصائص وسلوكيات مثل:

- المعرفة الوظيفية الكافية، وتضم معرفة المدرب لنفسه ولمتدربيه ولمؤسسته ولموضوع تدريبيه (أي مبادئ وطرق وخطوات) التدريب.
- المعرفة المعمقة ببيئة العمل من حيث المكونات المادية والبشرية والأهداف والحاجات والمسؤوليات وكيفيات تحليلها جميعاً استعداداً لتصميم البرامج المناسبة للتدريب.
- القدرة البناءة على الاتصال والتفاعل المرن مع الآخرين.
- حسن الشخصية وتقبل الآخرين.
- القدرة على تخطيط التدريب.
- قبول التغذية الراجعة/ قبول النقد من البيئة والاستفادة منها في توجيه التدريب.
- تشجيع المتدربين للتحصيل دون إشعارهم بعدم قدرتهم.
- القدرة على استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم/ التدريب.
- القدرة على تقييم نتائج التدريب.(بشارات،2008)

15.2 التدريب والتنمية

إن كلمة التنمية مرتبطة بالتدريب ومصطلح التدريب والتنمية غالباً ما يستعمل لإعطاء معنى مزدوج لحالة واحدة. والتدريب هو أحد حالات حصول التطور والتنمية مع وجود الكثير من الحالات الأخرى وهذه الحالات أو التأثيرات الأخرى قد تكون أكثر قوة من التدريب، وليكون التدريب فعالاً يجب ان تستند مؤثرات أخرى تؤثر في نمونا وتطورنا وهذه تشمل أولوياتنا في العمل والحياة والطريقة التي تتم بها إدارة العمل(بيل،1997).

16.2 العلاقة بين التدريب والتعليم والتعلم

إن العلاقة الوثيقة التي تربط التعليم بالتدريب من الناحية الوظيفية والتي تجعل من عمليات الإعداد بأنواعها المختلفة التي يكتسبها الفرد خلال المرحلة التعليمية القاعدة العريضة التي يبنى عليها التدريب بشكل يجعله امتداداً له. وإن التعليم يركز على اكتساب مجموعة من المعارف العلمية العامة والثقافات والأفكار لمواجهة الحياة بمجمل البيئة التي يعيش فيها الفرد، كما أن التعليم يعد

القاعدة العريضة التي يستند عليها الفرد من معرفة الاشياء والظواهر والنظريات والمبادئ والقيم والتي تساعده على مواجهة المواقف المختلفة في حياته وأما التدريب فهو جزء من التعليم يستند عليه ويأخذ ما هو ضروري لوضعه في مجال التطبيق.

أما التعليم فيعتبر جوهر وناتج عملية التعليم والتدريب حيث أن التعلم هو تغير مرغوب ومخطط له يستهدف سلوك الأفراد وعملية التعلم تشمل عدداً من المبادئ ومن أهم هذه المبادئ أن عملية التعلم لا تحدث دون وجود دافع لدى الفرد وإشترك الفرد في التعلم يساعد على ثبات الخبرات (اللامي، النعيمي، 2003)

ويرى (بيل، 1997) أنه يوجد ارتباط بين التدريب والتعليم حيث إنه غالباً ما يتم استخدام كلمة تعليم في برامج التدريب ومدلول هذه العبارة هو أن التدريب والتربية ينجحان فقط إذا كان المتدرب مستعداً لأن يتعلم ويجب أن يقوم المدرب على توفير الفرصة والبيئة للتعليم ويعود إلى الفرد المتدرب تولي سائر مسؤولية التعليم.

17.2 التعليم والتدريب المهني

إن الغرض من التعليم والتدريب المهني هو تلقين المعرفة بالعلوم والتكنولوجيا في مجال واسع من المجالات المهنية وتنمية الكفاءات التقنية والمهنية المطلوبة ومهارات مهنية محددة ويعتبر التدريب المهني من أهم حلقات الوصل بين النظام التعليمي وعالم العمل والتنمية إذا أنها أداة التغيير الرئيسة والوسيلة لإعداد الأفراد وتأهيلهم للمهن والمهارات المطلوبة في سوق العمل.

إن التطورات السريعة في شتى مجالات الحياة جعلت هذا العصر عصراً للمعرفة والمعلومات والاتصالات والعقول والأيدي الماهرة بدلاً من رأس المال وقد عززت تلك التحولات من أهمية التعليم المهني (اللامي، النعيمي، 2003)

ويرى (حربي، قريطم، 1962) أن الفرق بين التدريب في المصانع والمؤسسات والشركات الإنتاجية والتعليم والتدريب المهني في المراكز والمؤسسات في أن التدريب في المصانع يعتبر العامل وسيلة من وسائل الانتاج ويعنى به باعتباره جزء من هذه العملية، أما التعليم والتدريب المهني فيعنى بتوجيه نمو طلابه في إطار المهنة ويتخذ المصانع الملحقة به وسيلة لتوجيه نمو الطلاب والمتدربين كما أن النواحي الإنسانية والاجتماعية التي يلقاها الأفراد في المصانع تهدف إلى زيادة الإنتاج

وتحسين حال العمل أما في المدارس ومراكز التدريب المهني فنظام العمل فيها إنساني يقوم على أساس توجيه النمو المهني لمجموعة من الطلاب في إطار العلاقات الإنسانية السليمة التي تساعد على النمو وفق القدرات.

إن المدارس والمراكز المهني ظهرت بعد أن أصبح للمهن والحرف والصناعات نظريات تدرس ومن هنا بدأت أهمية الربط بين المدارس والمراكز المهنية وبين العمل في المهنة واصبح من وظائف المدارس والمراكز المهنية أن تختار تلاميذها وأن توجههم إلى الحرف المختلفة وأصبحت المدارس والمراكز المهنية لا تكتفي بتعليم الطلاب والمتدربين اصول المهنة وبأن تعنى باعدادهم وتدريبهم على إتقانها(حربي،قريطم،1962).

18.2 أهداف التدريب المهني

إن نظام التدريب المهني يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على مستوى المجتمع وعلى مستوى الأفراد

- مستوى المجتمع : تهدف برامج التدريب المهني على مستوى المجتمع إلى تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة والمؤهلة ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة ومراقبة تأثيرها على القطاعات الاقتصادية ومواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل والناجمة عن التقلبات الاقتصادية وذلك من خلال برامج التدريب المهني الخاصة والتي تزيد من فرص الاشخاص في الحصول على عمل وزيادة انتاجية القوى العاملة من خلال رفع مستوى اداء ومؤهلات القوى العاملة باستمرار لمواكبة احتياجات سوق العمل.
- مستوى الافراد: تهدف برامج التدريب المهني على مستوى الافراد إلى إكساب الافراد المعرفة والمهارات التي يتطلبها تخصصهم المهني وفق الاسس المقبولة في سوق العمل وإعداد أفراد مؤهلين للانخراط في المجتمع ويتحلون بسلوكيات مهنية ويؤمنون بقيم إتقان العمل وإعداد الافراد وتاهيلهم لسوق العمل(ماس،2005)

ويرى(المصري،2003) أن للتدريب المهني عدداً من الأهداف العامه ومن أهم هذه الأهداف في مجال التنمية المجتمعية حيث أن برامج التدريب المهني تعمل على تحقيق التوافق والمواءمة بين القدرات والمهارات التي يحصل عليها الدارس عن طريق التدريب المهني وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي تحقيق التوافق بين التدريب المهني ومستوياته وبين الحاجات القائمة والمتوقعة لمجالات العمل من التخصصات والمستويات المهنية ، أما في

مجال التنمية الفردية فإن حصول المتدرب على المهارات التي تؤهله الى تحسين فرص العمل امامه كذلك المساهمة في تحقيق تنمية متوازنة لشخصية المتدرب وإعداده كعامل منتج.

أما بالنسبة للأهداف الخاصة فإن برامج التدريب المهني تهدف إلى إكساب المتدرب المهارات والمعلومات والاتجاهات التي تؤهله لممارسة عمل أو مجموعة من الأعمال في مهنة معينة وحصول المتدرب على قاعدة عريضة من المهارات في مجال المهنة وذلك من أجل توسيع آفاق العمل أمام المتدرب ومساعدة الفرد العامل على تحديث مهاراته وتجديدها في مجال الاعمال التي يمارسها وتمكينه من متابعة التطورات التي تطرأ في جوانب مهنته من تجهيزات وتقنيات حديثة(المصري،2003).

19.2 أنواع التدريب المهني

- برامج التدريب المهني التي تعد المتدرب لمزاولة العمل في أحد المجالات المهنية وفي مستوى مهني محدد وفي مثل هذه الحالة يكون الإعداد المهني على الأغلب موجه إلى صغار السن ممن لم يسبق لهم ممارسة عمل.
- برامج التدريب المهني في أثناء الخدمة وتهدف إلى رفع مستوى كفاءة الفرد في العمل وذلك ضمن اطار مفهوم التعليم المستمر والتدريب المتواصل وفي هذه الحالة يكون الاعتماد المهني موجه إلى كبار السن وذلك بهدف زيادة قدراتهم وتحسين مستوى الأداء لديهم وزيادة الانتاجية.
- برامج التدريب المهني التي تكون عنصر من عناصر التعليم العام ويكون الإعداد المهني في هذا النوع من البرامج موجه إلى طلبة المدارس لتزويدهم بثقافة مهنية عامه تشمل مهارات واتجاهات في مجالات مهنية متنوعة.(المصري،2003)

20.2 خصائص التدريب المهني

تتسم برامج التدريب المهني بعدد من الخصائص والصفات التي لا بد من توافرها لدى تصميم هذه البرامج ومن أهم هذه الخصائص أن تكون برامج التدريب وثيقة الصلة بالأهداف التربوية والتعليمية وبالاحتياجات التنموية ومتطلبات سوق العمل، وتكون البرامج متوافقة مع العملية التعليمية لتشكل عنصراً من عناصر التنمية كما يراعى في التخطيط لبرامج التدريب المهني وتنفيذها أن تكون منسجمة مع البيئة كما يراعى توفير متطلبات السلامة والأمن للمتدربين،ويجب

ان يراعى في تصميم برامج التدريب المهني الابعاد التمويلية لها والمتطلبات الاقتصادية في إدارتها وذلك من أجل ضمان أكبر مردود بأقل كلفة وبالتالي تعظيم عامل المنفعة والكلفة(المصري،2003).

21.2 فلسفة التدريب المهني

إن فلسفة التدريب المهني والتقني تستند إلى حتمية الإنسجام بين المجتمع المحلي واستدخال مدخلات النمو التكنولوجي وذلك من خلال أهمية رفع مستوى الإهتمام بالتدريب المهني وضرورة تضمين التعليم والتدريب المهني التكنولوجيا والتعريف بعالم العمل ويجب أن يقرب التعليم والتدريب المهني إلى الأذهان الجانب التكنولوجي ويرسخ في المتدربين قيم تقدير العمل الذي يتطلب مهارات عملية.

وفلسفة التدريب المهني تقوم على عدد من الامور من أهمها حاجات المجتمع المهنية والفنية اضافة الى ان التدريب المهني يعتبر حجر الاساس في التفاعل بين المجتمع والتطورات التكنولوجية والصناعية ويعتبر التدريب المهني حقاً اختيارياً لكلا الجنسين.(نمورة،2006)

22.2 التدريب المهني في فلسطين - لمحة تاريخية

بدأ تاريخ نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين عام 1856م وذلك عندما سمحت الحكومة العثمانية للسكان والطوائف بإنشاء المدارس(ماس،2005)

أما في عهد الاحتلال البريطاني فقد كان نظام التعليم والتدريب المهني على شكل مشاريع بادرت إليها المنظمات التبشيرية والجمعيات الخيرية واستهدفت في حينه الجماعات المحرومة كالمحتاجين والفقراء والأيتام وابناء الشهداء ووجهت هذه المنظمات والجمعيات الخيرية خدماتها للذكور فقط باعتبارهم المسؤولين عن كسب الرزق وقد عملت على توفير بعض خدمات الإعالة العينية والبرامج التدريبية في مجالات الحرف كالنجارة والحدادة وأعمال الألمنيوم وذلك بهدف إكساب الذكور مهارات بسيطة تساعدهم على الحصول على عمل لكسب عيشهم،وبين عامي 1860-1952 م تم تأسيس سبع مدارس صناعية ومؤسسات مهنية تستهدف الفقراء والأيتام للذكور فقط.

وفي سنة 1860م تم تأسيس عدد من المدارس في الأراضي الفلسطينية من قبل الجمعيات المسيحية والجمعيات الإسلامية ومن ضمن هذه المدارس مدرسة شنلر للأيتام في القدس وفي عام

1963م — تم تأسيس مدرسة السالزيان في بيت لحم وسنة 1922م — تم تأسيس دار الأيتام الإسلامية وسنه 1945م — تم تأسيس مدرسة اليتيم العربي وسنه 1961م — تم تأسيس مدرسة الأمل.

وكانت جميع هذه المدارس تديرها جمعيات وبعثات مسيحية أو إسلامية وتستند جميعها إلى التوجه الخيري وتستهدف الطلبة الذكور بإستثناء مدرسة الأمل والتي تعتبر مختلطة (ابو نحلة، 1996)

وقد لعبت وكالة الغوث الدولية دوراً مهماً في مجال التدريب والتعليم المهني في فلسطين على الرغم من أن الأنروا قد تأسست لتخدم فئة اللاجئين وكان هدف الأنروا تزويد اللاجئين بالتعليم الأساسي والمهارات لمساعدتهم على البقاء، وقد بدأت الأنروا التدريب في ثلاثة مستويات التدريب المهني وكليات المجتمع للمرحلة الثانوية والتدريب ما قبل الخدمة وإثاء خدمه وبين عامي 1953-1962م أطلقت الأنروا ثلاث مؤسسات تدريب مهني ومركز تدريب للمعلمين.

وفي بداية الخمسينيات تولت السلطات الأردنية الوصاية على الضفة الغربية وقد شرعت السلطات الأردنية بالتدخل في نظام التعليم وشرعت السلطات الأردنية بتأسيس المدارس ومراكز التعليم المهني على مستويين حيث قدمت برامج لتدريب الطلبة في المرحلة الثانوية وكذلك للطلاب الذين أنهوا المرحلة الثانوية وقامت السلطات الاردنية بإنشاء مركزين للتعليم والتدريب المهني وكان أحد المركزين في مدينة رام الله وتم تفعيل مركز خضوري في طولكرم وقامت السلطات الاردنية بين عامي 1960-1962م بتحويل مدرستين الى مدارس مهنية وصناعية واحدة في مدينة نابلس والاخرى في القدس وفي عام 1964م أنشأت مدرسة العروب الصناعية.

وكنتيجة للاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية والقدس وقطاع غزة عام 1967م سيطرت القوات الاسرائيلية على جميع الموارد والمصادر والقطاعات الاقتصادية بما فيها قطاع التعليم حيث قامت سلطات الاحتلال بإنشاء 13 مركزاً للتدريب المهني منها 9 في الضفة الغربية و 4 في قطاع غزة وذلك من أجل تلبية احتياجات سوق العمل الاسرائيلي.

وفي عام 1976 اسست الإدارة المدنية التابعة لاحتلال مدرسة لتاهيل الممرضات والممرضين في غزة كما قامت سلطات الاحتلال في عامي 1976-1987 على تحويل مدرستين إعداديتين إلى مدرستين ثانويتين مهنيتين صناعيتين وكان الهدف خدمه السوق الاسرائيلية، ولأسباب مشابهة تم تأسيس مدارس صناعية للذكور في سيلة الظهر والخليل أعوام 1992-1993م. (ابو نحلة، 1996)

وبعد مجيء السلطة الوطنية الفلسطينية إلى الأراضي المحتلة بدأ العمل على ترتيب قطاع التعليم والتدريب المهني حيث عملت السلطة الوطنية الفلسطينية على تشكيل مجلس استشاري من مجموعة من المؤسسات مثل وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل وتم اعداد الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة ، وكذلك يوجد جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التدريب المهني(ماس،2005)

ومع بداية التسعينيات شرعت المنظمات غير الحكومية والتنمية القيام بنشاطات في مجال التدريب المهني ويقدر عدد المؤسسات العاملة على توفير برامج التدريب المهني بحوالي 30 مؤسسة(ابو نحلة،1996)

23.2 نظام التدريب المهني في فلسطين

إن منظومة التعليم والتدريب المهني في فلسطين تعاني من التشتت من عدة نواح خاصة من حيث أنواع المؤسسات وأهدافها وجهات الإشراف عليها حيث يوجد في فلسطين(الضفة الغربية وقطاع غزة) 230 مؤسسة تقوم بتقديم خدمات التدريب المهني قصيرة الأمد وطويلة الأمد وتضم هذه المؤسسات مدارس ثانوية ومراكز التدريب المهني. (ماس،2005)

24.2 الجهات المشرفة على مراكز ومؤسسات التدريب المهني في فلسطين

1.24.2 البرامج الحكومية:

تقسم البرامج الحكومية الى برامج رسمية وغير رسمية حيث تقدم البرامج الرسمية من خلال وزارة التربية والتعليم أما البرامج غير الرسمية تقدم من خلال وزارة العمل، والبرامج الرسمية تهدف إلى بناء قدرات الأفراد وإعداد القوى البشرية المدربة والمساهمة في تنمية المجتمع، أما برامج التدريب غير الرسمي وهي في العادة برامج تعليمية وتدريبية مقدمه من مؤسسات أو وزارات وتمتاز في أنها لا يوجد حد أدنى لمؤهلات المدربين ولها مدة زمنية.

كما يوجد برامج تدريب مهني تابعة لوزارة العمل وهي برامج التدريب الأساسي لصغار السن وبرامج إعادة التدريب للكبار وتهدف هذه البرامج إلى رفع كفاءة الأفراد بهدف تحسين إنتاجية القطاعات الاقتصادية وتحسين فرص الحصول على وظائف في سوق العمل أما عن برامج التدريب

المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية فهي تهدف إلى الاهتمام بذوي القضايا الاجتماعية وأصحاب الإعاقة والفئات الفقيرة والمهمشة وتهدف هذه البرامج إلى الدمج في المجتمع(ماس،2005)

2.24.2. برامج التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث الدولية-الأنروا:

بدأت وكالة الغوث الدولية تقديم خدماتها في قطاع التعليم والتدريب المهني في فلسطين مباشرة بعد أن تم إنشاء دولة إسرائيل على أرض فلسطين وتشريد الشعب الفلسطيني من وطنه وكان هدف وكالة الغوث منذ تأسيسها هو تقديم خدمات أولية وبرامج تدريب تستهدف الذكور وذلك من أجل مساعدتهم على اكتساب مهارات بسيطة تؤهلهم للحصول على فرص عمل وكسب الرزق(ابو نحلة،1996)

وتهدف برامج التدريب المهني في وكالة الغوث إلى إعداد القوى البشرية في مستوى العمالة الماهرة في مجالات الصناعة والخدمات لتلبية حاجات المجتمع والتنمية وبرامج التدريب المهني في وكالة الغوث موجهة حصراً لأبناء اللاجئين ويشترط في برامج التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث إنهاء الصف التاسع أو أن يكون المتدرب حاصلاً على شهادة الثانوية العامة(ماس،2005). وتعتبر مناهج المدارس المهنية التابعة لوكالة الغوث متقدمة كثيراً عن تلك المناهج في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل حيث أن مناهج وكالة الغوث ذات بنية سليمة ويتم مراجعتها وتحديثها بشكل منتظم وتعتبر الأنروا رائدة في حقل التدريب المهني حيث ان الانروا تبنت برامج التدريب المهني بإشراف منظمة اليونسكو(هماش،1999)

3.24.2. برامج التدريب المهني المقدمة من المؤسسات التنموية والمنظمات غير الحكومية:

إن الظروف التاريخية التي عاشها الشعب الفلسطيني وغياب الدور الحكومي الفاعل في التدريب المهني لفترات طويلة بسبب الاحتلال فقد قام المجتمع الاهلي في فلسطين بأداء دور مهم وأساسي في مجال التدريب المهني من خلال مؤسسات تنموية ومنظمات غير حكومية وفرت العديد من فرص التدريب بأشكال مختلفة وتشتمل البرامج التي تقدمها هذه المؤسسات على برامج تدريب أساسية وبرامج تدريب لبناء قدرات المتدربين وبرامج موجهة للفئات المهمشة كالمراه والفقراء وقد نجحت هذه المؤسسات في الربط بين مفهوم التدريب والتنمية حيث تعاملت هذه المؤسسات مع موضوع التدريب كعنصر مهم من عناصر التنمية بمفهومها الشمولي.

4.24.2. برامج التدريب المقدمة من مؤسسات التدريب الخاصة:

يوجد في فلسطين العديد من المؤسسات الربحية والتي تعمل وتقدم خدماتها في مجال التدريب المهني ومعظمها حاصل على ترخيص وزارة التربية والتعليم وتقوم هذه المؤسسات بتوفير برامج التدريب المهني لرفع الكفاءة وذلك حسب حاجة سوق العمل المحلي ونظرا للطبيعة الربحية لهذه المؤسسات فإن برامجها محصورة في عدد من المجالات (ماس، 2005)

25.2 سمات التدريب المهني في فلسطين

إن نظام التدريب المهني في فلسطين يواجه سلسلة من التحديات والمشاكل ومن أهم هذه التحديات والمشاكل صغر حجمه من ناحية عدد العاملين والعاملات في مؤسساته ومن ناحية أخرى الفئات التي يستهدفها من نساء ورجال إضافة إلى تشرذم وتشتت الجهات المسؤولة عن اتخاذ القرارات ووضع السياسات والتخطيط ومستوى ونوعية البرامج والخدمات المقدمة، ولفترات طويلة ونظام التدريب المهني في فلسطين يعاني من احتلاله منزلة ثانوية بالمقارنة مع منزلة التعليم الأكاديمي.

إن التطور التاريخي لنظام التدريب المهني يشير إلى أنه بدأ كعلاج للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وذلك من خلال تأسيس مؤسسات ومدارس تبشيرية ومؤسسات خيرية ومراكز تابعة لوكالة الغوث الدولية وقد تم تطوير نظام التدريب المهني للإدارة المدنية للاحتلال الاسرائيلي وذلك ليتماشى مع سياسات الاحتلال الاقتصادية والسياسية، ويستقبل نظام التدريب المهني عدداً قليلاً من الطلبة معظمهم من ذوي التحصيل الاكاديمي الضعيف (ابو نحلة، 1996).

26.2 تحديات التدريب المهني في فلسطين

لقد عانى نظام التدريب المهني في فلسطين كغيره من القطاعات من الاحتلال الاسرائيلي لفترات طويلة مما أفقده القدرة على التطور نحو سياسات وطنية لكسبه الكفاءة والارتباط بحاجات سوق العمل وخصوصا في ظل نقص الموارد المالية.

ويواجه نظام التدريب المهني في فلسطين العديد من التحديات ومن أهم التحديات الأعداد المتنامية من الطلاب والموازنات لا تنمو بنسب تتماشى مع هذا النمو وهذا يهدد جودة التدريب المقدم وتهديد قدرة النظام في توفير فرص تدريبية متكافئة ، كما يواجه التدريب المهني تحديات في قدرته على

تطوير مصادره البشرية والمناهج بما يتناسب مع التغييرات السريعة الحاصلة في العالم. من هنا يجب بناء إطار شمولي يسعى الى نظام تعليمي يتسم بالكفاءة والفعالية والارتباط باحتياجات سوق العمل ويجب ان يتسم النظام بامتلاكه الوعي الكامل.

ويكمن القصور والضعف في نظام التدريب المهني في افتقار الطلاب إلى الخبرة والمعرفة العملية الكافية الامر الذي يؤكد أن قصر فتره التدريب بمواقع العمل وعدم وجود نظام ينظم عملية التدريب.

كما يعاني نظام التدريب المهني في فلسطين في عدم اقتناع العديد من أصحاب المشاريع أو فقدانهم الثقة بمستوى التدريب والتدريب المهني، كما يعاني التدريب المهني من ان نسبة الطلاب الملتحقين متدنية حيث أن نسبة الطلاب في المراكز المهنية لم تتجاوز 5.3% من إجمالي طلاب المدارس.

إن تأهيل العمال المهرة والفنيين يشكل عاملاً أساسياً في دفع العملية التنموية إلى الأمام وأهمية التركيز على المهارات المتوافقة مع احتياجات سوق العمل كما أنه لابد من توافر الخبرات والكفاءات من أجل الارتقاء بالإنتاجية وجودة الإنتاج (ماس، 2005)

27.2 حاجات تطوير التدريب المهني في فلسطين

إن التغيير السريع والمتزايد الذي مر به العالم في السنوات الماضية وتطور التكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات غيرت مفاهيم الوقت والمسافة بحيث أصبح العالم كقرية صغيرة حيث أن رأس المال يدور بحرية وكذلك المصادر الطبيعية وتسيطر على العالم مجموعة من الشركات العملاقة والتي تختار وبمطلق الحرية مواقع الاستثمار، وقرار الاستثمار يؤثر فيه مجموعة من العوامل أهمها كفاءة قوه العمل المحلية والاستقرار السياسي والبيئة السياسية للاستثمار وبالتالي فإن أحد النتائج الهامة لمسألة عالمية رأس المال هي أن ثراء الأمة يعتمد إلى درجة غير مسبوقة على مؤهلات قوتها العاملة.

وقد ورثت السلطة الوطنية الفلسطينية نظام تدريب مهني ضعيف صمم لتدريب عمال بمستويات مهارة منخفضة لتلبية احتياجات سوق العمل الاسرائيلي وقد استخدم هذا النظام مناهج مضى على وضعها عشرات الاعوام ومعدات لاتصلح ومباني غير صالحة أما المدربون فلم يكن لديهم تدريباً فنياً كافياً.

وعليه فليس من أدنى شك بأن نظام التدريب المهني بحاجة إلى مأسسة عملية تطوير شاملة تمكنه من تدريب كفاءات فلسطينية تسهم في تطوير المجتمع الفلسطيني(وزارة العمل،1996)

28.2 سوق العمل

يقدر عدد السكان في الضفة الغربية وقطاع غزة بحوالي 3.8 مليون نسمة وذلك منتصف عام 2008 ويتميز المجتمع الفلسطيني بأنه مجتمع فتي فقد وصلت نسبة السكان الذين تقل اعمارهم عن 15 سنة 43.5% من مجمل السكان في الاراضي الفلسطينية وهذا له أثر على المستقبل التتموي في فلسطين. وتقدر نسبة البطالة في فلسطين 33.3% وذلك حسب تقديرات سنة 2010 وتركزت أعلى نسبة للبطالة بين الشباب في الفئة العمرية 20-24 سنة بنسبة 44.6% يليها الفئة العمرية 15-19 سنة بنسبة 37.5% ثم الفئة من 25-29 سنة بنسبة 33.2%. (الجهاز المركزي للإحصاء،2010)

وتبلغ نسبة العاملين في قطاع الخدمات 38.4% مقابل 20.2% يعملون في قطاع التجارة وأنشطة المطاعم والفنادق اما قطاع البناء والتشييد فقد بلغت نسبة العاملين فيه 10.9% وذلك حسب احصاءات سنة 2008. وتتوزع الأيدي العاملة الفلسطينية حسب منطقة العمل بواقع 62.3% في الضفة الغربية و نسبة 26.1% في قطاع غزة ونسبة 11.6% في إسرائيل والمستوطنات (الجهاز المركزي للإحصاء،2008).

وحسب الجهاز المركزي للإحصاء فإن محافظة بيت لحم يبلغ عدد سكانها في عام 2010 — 188.880 نسمة منهم 96.140 ذكور و 92.740 اناث، وتشير النتائج أن نسبة مشاركة القوى العاملة للافراد الذين اعمارهم 15 سنة فأكثر في محافظة بيت لحم بلغت 48.2% من إجمالي القوى البشرية وتعتبر نسبة مشاركة النساء القوى العاملة متدنية مقارنة مع الرجال حيث تساهم النساء بنسبة 23.7% من مجموع القوى العاملة أما الذكور 73.1% من مجموع القوى العاملة وقد وصلت نسبة العاملين من كلا الجنسين في محافظة بيت لحم 79.8% من إجمالي المشاركين في القوى العاملة (الجهاز المركزي للإحصاء،2010)

29.2 القوى العاملة وعملية التنمية

تعرف القوى العاملة على أنها تشمل جميع الأفراد الذين ينتجون في سن العمل وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة(الجهاز المركزي للإحصاء،2010)

والتنمية تعني توحيد جهود المواطنين مع السلطات العامة من أجل تحسين مستوى الحياة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد أخذ مصطلح التنمية يظهر ويزداد استعماله في الاقتصاد حيث ان التنمية الاقتصادية تعني زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد والتنمية الاجتماعية تعني زيادة الرفاه وتوفير الحياة الأفضل للإنسان من حيث التعليم والصحة والتنمية الاقتصادية هي عملية معالجة لمشكلة التخلف الاقتصادي ومن ثم الاستخدام الأمثل والأكفا للموارد الاقتصادية المتاحة وهي عملية تحسين مقصودة في نوعيه الحياة البشرية.(جامعة القدس،2005)

واقترضت جهود التنمية أن تولى عناية كبيرة لإعداد القوى العاملة المدربة إلا أن أعداد قوى عاملة مدربة لمواجهة متطلبات التنمية يتطلب وقتاً طويلاً، وما زالت عملية التنمية في فلسطين في بدايتها ويعود ذلك لإرتباط عملية التنمية بالحل السياسي للصراع الفلسطيني .

وبالنسبة للتنمية البشرية في فلسطين فقد ارتبطت بالظروف السياسية التي يمر بها الشعب الفلسطيني وبالتالي كانت التنمية البشرية غير مخطط لها بشكل منهجي ، وقد اقبل الشعب الفلسطيني على التعليم والتأهيل باعتباره الوسيلة الكفيلة لتوفير لقمة العيش والاعتماد على الذات.

وقد توسع الشعب الفلسطيني في الإقبال على التعليم والتأهيل بسبب الظروف التي يعيشها الشعب الفلسطيني وقله فرص العمل ولجات الكوادر الفلسطينية المؤهلة للعمل في الدول العربية والدول الإقليمية أما الكوادر المتعلمة والمؤهلة التي بقيت داخل فلسطين فقد اقتصر دورها على تأهيل الموارد البشرية من خلال العمل في المؤسسات التعليمية والتدريبية المحلية.

وقد عانى نظام التعليم من أزمة زيادة عدد الطلبة الراغبين في استكمال تحصيلهم الجامعي وتصاعد تكاليف التعليم ،وقد ادى هذا إلى الدعوة إلى التعليم والتدريب المهني بصفته الوسيلة التي تعد الفرد ليشغل وظائف معينة بإعتبار أن نوعية ومستوى التنمية الاقتصادية لها علاقة مباشرة بالنظم التعليمية التي تصاحبها حيث أن التنمية الاقتصادية بحاجة إلى توفر الأعداد الكافية من الاختصاصيين والحرفيين المؤهلين والخبراء الفنيين والعمال المهرة (الشامي،1994).

30.2 الدراسات السابقة

يعرض الباحث عدداً من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع التدريب المهني وفيما يلي عرض للدراسات السابقة:

1.30.2. دراسة هماش 1999:

وكانت بعنوان أثر إحتياجات السوق الفلسطينية على العمليات التدريبية في المؤسسات المهنية في الضفة الغربية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التدريب المهني في مؤسسات التدريب المهني وكشف معوقات والصعوبات التي تعترض العملية التدريبية وإيجاد الطرق المناسبة لرفع مستوى المدربين فنياً والتعرف على حجم السوق المحلية وقدرتها على إستيعاب المتدربين.

وتمثل مجتمع الدراسة من ست مدن هي جنين ونابلس ورام الله وبيت لحم والخليل وأريحا (والعيزرية) في الضفة الغربية، وقد تم تجزئة مجتمع الدراسة إلى ثلاثة أقسام وهي مؤسسات التدريب المهني(المدرّبون) وخريجو مؤسسات التدريب المهني وهم في نفس الوقت عاملون، إضافة إلى أصحاب المؤسسات الصناعية والورش.

وتمثلت عينة الدراسة بعينة عشوائية طبقية مكونة من 300 مبحوث ومبحوثة، استخدمت الإستبانة كأداة للدراسة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:-

ضرورة وأهمية التدريب الميداني للخريجين في السوق وعدم الإهتمام من قبل المسؤولين في مؤسسات التدريب المهني في تطوير المدربين فنياً، كما أنه لا يوجد أي نوع من التنسيق بين مؤسسات التدريب المهني والمؤسسات الصناعية، إضافة إلى إحتياج البرنامج التدريبي إلى إعادة تقييم وتعديل حسب إحتياج السوق كما تبين من نتائج الدراسة عدم وجود برامج تدريبية تخص قطاعي تصنيع الحجر والبلاستيك في مؤسسات التدريب المهني إضافة إلى أن عملية التطوير في المراكز المهنية تتم بشكل عشوائي.

2.30.2. دراسة نمورة 2006:

وكانت بعنوان تقييم الخدمات المقدمة من مركز تدريب مهني الخليل من وجهة نظر المستفيدين، وهدفت الدراسة إلى تقييم الخدمات المقدمة من مركز مهني الخليل والتعرف على ملاءمة الخدمات المقدمة لسوق العمل ومعرفة درجة الرضا عن الخدمات المقدمة من خلال المركز، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع المتدربين الخريجين من الدورات التدريبية الصباحية في مركز تدريب مهني الخليل والذين تخرجوا في العام التدريبي 2004 م وكان مجموع الخريجين 201 من كلا الجنسين، وقد تم اختيار عينة الدراسة من كامل مجتمع الدراسة وتم توزيع الإستبانة

على جميع الخريجين في الدورات الصباحية حيث قام بتعبئة الإستبانة 171 من أصل المجموع الكلي للخريجين من الجنسين.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تقييم الخدمات المقدمة من مركز تدريب مهني الخليل من وجهة نظر المستفيدين كانت متدنية وكانت النتائج بالنسبة للمشغل أيضا متدنية وكانت متدنية بالنسبة لجانب المدربين ومتدنية بالنسبة للتدريب.

3.30.2. دراسة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس 2005 :

وكانت بعنوان الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص. وتمثل مجتمع الدراسة في اختيار عينة عشوائية ممثلة لكل نوع من المؤسسات وذلك في كافة المناطق الجغرافية في الضفة الغربية وقطاع غزة ، وتم استهداف طالبتين من كل تخصص في كل مستوى في كل مؤسسة وخريجتين في كل تخصص في كل مستوى في كل مؤسسة إضافة إلى عينة الإدارة في كافة المؤسسات المستهدفة وتمثل مجتمع الدراسة بالنساء الفلسطينيات اللواتي تتراوح اعمارهن ما بين 15-30 سنة، حيث تم توزيع مجموعة من الإستبانات على طالبات الصف الثاني عشر، وطالبات التدريب المهني والتعليم التقني وخريجات التدريب والتعليم المهني والتقني، وطالبات الجامعات اللواتي لم يخترن التدريب والتعليم المهني والتقني بالإضافة إلى مدراء مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.

وتكونت الدراسة من عينة من المؤسسات 47 مؤسسة ومركز مهني أما عينة الطالبات الملتحقات ببرامج تعليم وتدريب مهني وتقني فكان عدد الطالبات 386 طالبة أما عينة الطالبات المتخرجات من برامج تعليم وتدريب مهني وتقني فكانت 386 طالبة أما عينة طالبات المدارس فقد تم اختيار أربع مدارس ثلاث في الضفة الغربية وواحدة في قطاع غزة وكان عدد الطالبات 120 طالبة وعينة طالبات الجامعات فكان 170 طالبة. وكان من أهم المواضيع والنتائج كما يلي:

بالنسبة لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني المتاحة للإناث لوحظ إنخفاض إمكانية إستفادة الإناث من البرامج المتوفرة في المدارس المهنية في الضفة الغربية وإرتفاعها في قطاع غزة بسبب إختلاف وتنوع البرامج المطروحة. أما بالنسبة للمشاكل الرئيسية التي تعيق توجه الإناث نحو التعليم والتدريب المهني والتقني فقد تبين أن من أهم معيقات توجه الإناث نحو التدريب المهني قلة عدد مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التي تطرح برامج تناسب الإناث إضافة إلى نظرة

المجتمع السطحية تجاه التعليم والتدريب المهني وتوجه عدد كبير من الإناث في الضفة الغربية وقطاع غزة نحو التعليم المفتوح في جامعة القدس المفتوحة.

أما بالنسبة للتخصصات المتاحة للإناث في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام فقد تبين أن برامج التعليم المهني المقدمة من القطاع العام والموجهة للإناث هي محدودة، أما بالنسبة للعرض والطلب على تخصصات التعليم والتدريب المهني والتقني الموجهة للإناث في سوق العمل تبين إرتفاع الطلب على التخصصات الزراعية في حين ينخفض إقبال الإناث على هذا النوع من التخصصات .

4.30.2. دراسة الجعفري / لافي 2006:

وكانت الدراسة بعنوان مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية. استخدمت هذه الدراسة أسلوب التحليل الكمي لتحديد مدى ودرجة مواءمة كفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة وتم استخدام التحليل في هذه الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة خمس استبانات في جمع البيانات الأولية وكانت إستبانة لخريجي الجامعات والمعاهد العاملين وإستبانة للمشغلين وإستبانة للخريجين العاطلين عن العمل وإستبانة للطلبة الملتحقين بالجامعات وإستبانة لعمداء الكليات وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، أما البيانات الثانوية فقد أعتمد عليها في تقدير العديد من المعادلات المتعلقة بالطلب على الخريجين والعرض للخريجين والعاطلين عن العمل.

ومن أهم نتائج الدراسة أن إختيار الطالب لتخصصه لا يعتمد على تخطيط مسبق وإنما يأتي لتحقيق طموح ورغبة شخصية كما أن للعوامل الاجتماعية الأثر الكبير في تحديد التخصص مقارنة بالعوامل الاقتصادية كما أظهرت الدراسة أن عدم توفر معلومات كافية وكامله عن الوظائف الشاغرة والقطاعات التي تعاني من نقص في الكوادر البشرية المدربة يمكن أن يكون لها دور في عدم توجيه الطلبة نحو التخصصات ذات العلاقة بسوق العمل، وكان لتأثير الدخل الشهري والمؤهل العلمي والمعدل التراكمي واسم الجامعة واجتياز امتحان القدرات وامتلاك مهارات الحاسوب والانترنت وإتقان اللغة الانجليزية دور واضح في تقليل فترة الانتظار للخريجين العاملين في مجال تخصصهم وفي غير مجال تخصصهم، ويفتقر الخريجون العاملون الى معظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل، ومن النتائج أن فرص العمل والتوظيف تعاني من تطبيق المعايير غير التنافسية.

5.30.2. دراسة سمامرة 2008:

وكانت بعنوان مدى توافق التدريب المهني والتقني في الأونروا مع سوق العمل المحلي (The Compatibility of TVET in UNRWA With the Domestic Labour Market) أجريت الدراسة في ثلاث مناطق وهي الاردن والضفة الغربية وقطاع غزة وأستخدم الباحث الإستبانة أداة للدراسة وقد إستخدم الباحث ثلاث استبانات الأولى لمدراء مراكز التدريب المهني والثانية للخريجين والثالثة للمشغلين وأصحاب ورش العمل وقد كانت العينة عشوائية للخريجين عام 2005-2006 وشملت العينة ثلاث مناطق لعمل الأونروا وهي الضفة الغربية وقطاع غزة والاردن وشملت العينة 60 خريجا و 7 مدربين و 9 معلمين و5 مدراء و25 صاحب عمل ومن أهم نتائج الدراسة أن أعلى نسبة بطالة بين الخريجين وجدت في الأردن أما في الضفة الغربية وجدت الدراسة أن الطلب أعلى على تخصص الإلكترونيات الصناعية ومسح الأراضي والبرمجة وقواعد البيانات ، في حين أن الطلب هو أدنى على تخصص إدارة الأعمال ، كما أظهرت الدراسة أنه يوجد مشكلة في الإتصال ما بين جانبي العرض والطلب في الربط بين برامج التدريب المهني والتقني وسوق العمل المحلي.

31.2 التعقيب على الدراسات السابقة

لقد تم استعراض خمس دراسات سابقة خلال الفترة من 1999 إلى 2008 — وجميع هذه الدراسات مرتبطة بموضوع الدراسة الحالية. ويتضح من خلال دراسة هماش أنها كشفت النقاب عن حقائق موجودة في برامج التدريب المهني مثل غياب أهمية التدريب الميداني للمتدربين وضعف التنسيق بين مراكز التدريب المهني ومؤسسات القطاع الخاص وأن عملية التطوير في المراكز تتم بشكل عشوائي.

اما بالنسبة الى دراسة نمورة فقد أبرزت وجهه نظر خريجي مركز التدريب المهني والتي تعكس الواقع حيث أن تقييم الخريجين للخدمات المقدمة من المركز كانت متدنية إضافة إلى المشاغل والمدربين والتدريب،ومن وجهة نظر الباحث إن هذه الدراسة جيدة حيث أنها تلفت النظر إلى أهمية إيجاد آليات تطوير للمراكز المهنية.

أما دراسة ماس فهي ذات أهمية وموضوعية وتكشف النقاب عن مواضع الخلل في مراكز التدريب المهني حيث أن برامج التدريب المهني المقدمة للإناث محدودة،إضافة إلى المشكلة في إستيعاب

سوق العمل للخريجين والنظرة السطحية تجاه التدريب المهني.

وقد ركزت دراسة الجعفري على التعليم الأكاديمي وعكست الدراسة واقع التعليم الأكاديمي وعملية إختيار الطالب لتخصصة والذي يعتمد على العوامل الاجتماعية وهو ما يتفق مع وضع التعليم المهني حيث أن العوامل الاجتماعية لها دور في اختيار الطالب لتخصصة في التعليم المهني كما يرى الباحث أن الدراسة تكشف النقاب عن واقع سوق العمل المحلي وهي قريبة الى نتائج الدراسة الحالي.

أما دراسة سامرة شملت مدراء المراكز والخريجين وأصحاب الورش أي أن الدراسة شملت المحاور الثلاثة وهم القادرون على تقييم الوضع بشكل جيد للمراكز المهنية ومخرجاتها، كما أن من نتائج الدراسة أنه يوجد مشكلة في الإتصال ما بين جانبي العرض والطلب وفي الربط بين برامج التدريب المهني وسوق العمل وهذه النتائج قريبة إلى نتائج الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

منهجية وطريقة البحث

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتها، والاداة المستخدمة، وصدق الاداة

1.3 منهج الدراسة

تم استخدام الأسلوب الوصفي لمناسبته لغرض الدراسة وقد استخدمت الإستبانة كأداة بحث وتم توزيعها على أفراد العينة للتعرف على واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي التدريب المهني في محافظة بيت لحم

2.3 مصادر جمع المعلومات

لقد تم جمع المعلومات من خلال أداة الدراسة الإستبانة والكتب والمؤلفات ذات العلاقة بالموضوع، وشبكة الإنترنت.

3.3 مجتمع وعينه الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من خريجي مراكز التدريب المهني (مركز بيت جالا، مدرسة السالزيان الصناعية) في محافظة بيت لحم حيث بلغ (1000) خريج وخريجة، وتكونت عينة الدراسة من (250) خريج وخريجة كعينة طبقية منتظمة بناءً على المركز/ سنة التخرج من المركز.

4.3 خصائص العينة الديمغرافية :

جدول 1.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس

النسبة	العدد	الجنس
70.4%	176	ذكر
29.6%	74	أنثى
100%	250	المجموع

تشير نتائج الجدول (1.3) أن غالبية المبحوثين وبنسبة وصلت إلى 70.4% كانوا من الذكور ، بالمقابل ما نسبته 29.6% كانوا من الإناث. ويستدل من هذه النتيجة أن الذكور يتفوقون على الإناث في نسبة الالتحاق بمراكز التدريب المهني يعود ذلك إلى بعض المعوقات التي تقف أمام الإناث في التوجه لهذه المراكز من حيث أن التخصصات المتعلقة بالإناث في مراكز التدريب المهني تكون محدودة مقارنة بالتخصصات التي يلتحق بها الذكور.

جدول 2.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مكان السكن

النسبة	العدد	مكان السكن
30.0%	75	مدينة
38.4%	96	قرية
31.6%	79	مخيم
100%	250	المجموع

يوضح الجدول (2.3) من خلال معطياته أن غالبية المبحوثين وبنسبة وصلت إلى 38.4% كانوا من سكان القرى ، بالمقابل ما نسبته 31.6% كانوا من سكان المخيمات ، أما ما نسبته 30.0% فكانوا من سكان المدن.

ويستنتج من هذه النتيجة أن هناك تقارباً في أعداد الخريجين بين سكان المدن والقرى والمخيمات إلى أن هذه التوزيعات الجغرافية تمثل المجتمع الفلسطيني بشكل عام وبالتالي التشابه في الأسباب التي تدفع نحو الالتحاق بمراكز التدريب المهني.

جدول 3.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مركز التدريب

النسبة	العدد	مركز التدريب
48.8%	122	مركز تدريب مهني بيت جالا
51.2%	128	مدرسة الساليزيان الصناعية
100%	250	المجموع

تبين نتائج الجدول (3.3) أن غالبية أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة وبنسبة وصلت إلى 51.2% كانوا من خريجي مدرسة الساليزيان الصناعية ، بالمقابل ما نسبته 48.8% كانوا من خريجي مركز تدريب مهني بيت جالا. حيث ان هناك تقارباً بين أعداد الخريجين مركز التدريب مهني بيت جالا الحكومي وبين مدرسة الساليزيان الصناعية الخاصة ، ويعود هذا إلى التقارب في مستوى الأداء بينهما وعملهما ضمن إطار واحد هو وزارة العمل ، وبالتالي لا يوجد فروقات كبيرة وجوهوية تدفع بالطلبة للإلتحاق بأحدهما على حساب الآخر.

جدول 4.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير التخصص

النسبة	العدد	التخصص
52.8%	132	مهني
47.2%	118	تقني
100%	250	المجموع

تشير نتائج الجدول (4.3) أن غالبية المبحوثين وبنسبة وصلت إلى 52.8% كان تخصصهم مهني في برامج التدريب ، بالمقابل ما نسبته 47.2% كانوا من أصحاب التخصص التقني. التخصصات المهنية: كهرباء سيارات، ميكانيك سيارات، الحدادة، النجارة، اشغال الالمنيوم واللحام، الخياطة، كهرباء عامة، خراطة. التخصصات التقنية: الكترونيات، صيانة اجهزة طبية، صيانة حاسوب، صيانة الاجهزة المكتبية.

ويستدل من خلال هذه النتيجة ان هناك تقارباً واضحاً بين أعداد الخريجين من أصحاب التخصص المهني والتقني ، وهذا ناتج عن إختلاف الميول والرغبات بين الطلبة فمنهم من يفضل التدريب التقني ومنهم من يفضل التدريب المهني.

جدول 5.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير درجة التقدير عند التخرج

النسبة	العدد	درجة التقدير عند التخرج
6.8%	17	مقبول
14.8%	37	متوسط
26.4%	66	جيد
41.2%	103	جيد جداً
10.8%	27	ممتاز
100%	250	المجموع

تشير نتائج الجدول (5.3) أن غالبية المبحوثين وبنسبة وصلت إلى 41.2% كانت درجة تقديرهم عند التخصص جيد جداً ، بالمقابل ما نسبتة 26.4% كانت جيد ، وما نسبتة 14.8% كانت متوسط ، في حين ما نسبتة 10.8% كانت ممتاز ، وأما ما نسبتة 6.8% فكانت مقبول. وتشير هذه النتيجة أن أعداد الخريجين بتقدير ممتاز نسبتهم ضئيلة ، لأسباب قد تتعلق بالطلبة انفسهم وتدني تحصيلهم وأسباب اخرى تتعلق ببرامج التدريب المهني وآليات التقييم فيها.

جدول 6.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الصف الدراسي الذي تم إنجائه قبل الالتحاق بالتدريب المهني

النسبة	العدد	الصف الدراسي التي تم إنجائه قبل الالتحاق بالتدريب المهني
20.4%	51	العاشر
20.8%	52	الحادي عشر
58.8%	147	الثانوية العامة
100%	250	المجموع

توضح معطيات الجدول (6.3) أن غالبية المبحوثين وبنسبة وصلت الى 58.8% انهوا الثانوية العامة قبل التحاقهم بالتدريب المهني ، بالمقابل ما نسبتة 20.8% انهوا الصف الحادي عشر ، أما ما نسبتة 20.4% فقد انهوا الصف العاشر.

يستدل من هذه النتيجة إمتحان الثانوية العامة لا يزال المقياس والآلية التي تحدد مستقبل الطالب ، حيث أن الطالب يسعى للتقدم لإمتحان الثانوية العامة وعلى ضوء نتيجته يقرر الإلتحاق بالتعليم

الأكاديمي أو المهني وهذا يفسر أن غالبية خريجي مراكز التدريب المهني حاصلين على الثانوية العامة.

جدول 7.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني

سنة التخرج من مركز التدريب المهني	العدد	النسبة
سنة 2004	53	21.2%
سنة 2005	49	19.6%
سنة 2006	38	15.2%
سنة 2007	48	19.2%
سنة 2008	62	24.8%
المجموع	250	100%

تبين نتائج الجدول (7.3) أن غالبية أفراد العينة الذين شملهم الدراسة وبنسبة وصلت الى 24.8% قد تخرجوا من مركز التدريب المهني سنة 2008 ، بالمقابل ما نسبته 21.2% تخرجوا سنة 2004 ، في حين ما نسبته 19.6% تخرجوا سنة 2005 ، وما نسبته 19.2% تخرجوا سنة 2007 ، في حين أن ما نسبته 15.2% تخرجوا سنة 2006. وتعكس هذه النتيجة التقارب بين أعداد الخريجين في مختلف السنوات من عام 2004 الى عام 2008، وهذا يدل على مدى أهمية وجود مراكز التدريب المهني وحاجة الكثير من الطلبة للإلتحاق بها على مختلف السنوات.

جدول 8.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة العملية

الحالة العملية	العدد	النسبة
أعمل	122	48.8%
عاطل عن العمل	92	36.8%
متدرب	36	14.4%
المجموع	250	100%

*المتدربين:الطلبة الذين تخرجوا ويتدربوا ضمن تخصصهم

يشير الجدول (8.3) من خلال معطياته أن غالبية المبحوثين وبنسبة وصلت الى 48.8% هم من العاملين بالمقابل ما نسبته 36.8% هم عاطلون عن العمل ، في حين أن ما نسبته 14.4% كانوا متدربين.

نلاحظ من خلال هذه النتيجة أن نسبة لا يستهان بها من خريجي التدريب المهني هم عاطلين عن العمل أو متدربين وهذا يعكس واقع المجتمع الفلسطيني التي ترتفع فيه نسب البطالة بشكل ملحوظ، وتظهر مشكلة في إستيعاب سوق العمل لخريجي مراكز التدريب المهني

جدول 9.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمل في مجال التخصص (للمبحوثين العاملين)

النسبة	العدد	العمل في مجال التخصص
52.5%	64	نعم
47.5%	58	لا
100%	122	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول (9.3) أن غالبية المبحوثين العاملين وبنسبة 52.5% كانوا يعملون في مجال التخصص ، بالمقابل ما نسبته 47.5% من المبحوثين العاملين لا يعملون في مجال التخصص. وتشير هذه النتيجة أن نسبة حوالي نصف خريجي مراكز التدريب المهني الذين يحالفهم الحظ بالعمل فإنهم يعملون في مجالات غير تخصصاتهم ، حيث يعكس هذا واقع الخريج الفلسطيني بشكل عام حيث أن هناك الكثير من خريجي الجامعات والكليات والمعاهد والمراكز يعملون في مجالات غير تخصصاتهم.

جدول 10.3: توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة (للمبحوثين العاملين)

النسبة	العدد	الدخل الشهري بالشيكل
62.3%	76	1500 وأقل
25.4%	31	1501 – 2500
6.6%	8	2501 – 3500
5.7%	7	أكثر من 3500
100%	122	المجموع

يوضح الجدول (10.3) من خلال معطياته أن غالبية المبحوثين العاملين وبنسبة وصلت إلى 62.3% كان دخلهم الشهري 1500 وأقل ، بالمقابل ما نسبته 25.4% من المبحوثين العاملين كان دخلهم الشهري يتراوح ما بين 1501 – 2500 شيكل ، وما نسبته 6.6% يتراوح ما بين 2501 – 3500 ، في حين أن ما نسبته 5.7% من المبحوثين العاملين دخلهم أكثر من 3500 شيكل.

تعكس هذه النتيجة أن معظم خريجي مراكز التدريب المهني ينتمون لعائلات ذات دخل متدني (1500 شيكل و أقل) ، حيث يسعى الطلبة من هذه الأسر للإلتحاق في مراكز التدريب المهني في محاولة منهم لتعلم مهنة تمكنهم من العمل مستقبلاً والتالي المساعدة في إعالة أسرهم وتحسين وضعهم الاقتصادي، كما تعكس هذه النتيجة واقع تدني الاجور في سوق العمل المحلي.

5.3 أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من إستبانة تم توزيعها على أفراد العينة من خريجي وخريجات مراكز التدريب المهني في محافظة بيت لحم وقد قسمت الاستبانة إلى قسمين هي:

- القسم الأول : إشتمل هذا القسم على المعلومات العامة والأولية حيث ضمت متغيرات الدراسة المستقلة ، الجنس ، مكان السكن ، مركز التدريب ، التخصص ، درجة التقدير ، الصف الذي أنهاه المبحوث عند التخرج ، سنة التخرج ، الحالة العملية ، العمل في مجال التخصص، الدخل الشهري للمبحوث العامل.
- القسم الثاني : اشتمل هذا القسم على مقياس وجهة نظر خريجي التدريب المهني في بيت لحم نحو واقع برامج التدريب ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها ، والذي تكون من (42) فقرة جميعها من الفقرات المغلقة. حيث أن طريقة الإجابة عن أداة الدراسة تركزت في الاختيار من سلم خماسي على نمط ليكرت وذلك كما يأتي : موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق إطلاقاً. وقد تكون القسم الثاني من أربعة مجالات هي:

- المجال الأول : واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني، وقد تكون هذا المجال من (12) فقرة مغلقة.
- المجال الثاني: مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني وتكون من (10) فقرات.
- المجال الثالث : مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني ، وتكون من (10) فقرات.
- المجال الرابع : آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني، وتكون من (10) فقرات ، وقد تضمن هذا المجال أيضاً سؤالاً مفتوحاً تم الطلب فيه من المبحوثين ذكر أهم ثلاث آليات من شأنها تطوير برامج التدريب المهني.

6.3 صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين الذين أبدوا بعض الملاحظات حولها حيث تم الأخذ بهذه الملاحظات وبعد ذلك أُخرج مقياس الدراسة بشكله الحالي. وأيضاً تم التحقق من صدق المقياس بحساب مصفوفة ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وقد بينت النتائج أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس ، وأنها تشترك معا في وجهة نظر خريجي التدريب المهني في بيت لحم نحو برامج التدريب ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها كما هو واضح في الجدول (11.3) :

جدول 11.3-أ: نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط الدرجة الكلية مع فقرات أداة الدراسة واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها حسب وجهة نظر خريجي التدريب المهني في بيت لحم

الرقم	الفقرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
1.	افتقاد برامج التدريب المهني للأساليب التكنولوجية الحديثة في التعليم	0.281	0.00
2.	ضعف التطبيق العملي في برامج التدريب المهني لما يتم تعلمه نظرياً	0.384	0.00
3.	ضعف التنسيق بين القائمين على برامج التدريب المهني والقطاع الخاص فيما يتعلق بالتخصصات المطلوبة للعمل	0.516	0.00
4.	التخطيط المستقبلي لبرامج التدريب المهني من قبل الوزارة المختصة لا يزال ضعيفاً	0.502	0.00
5.	برامج التدريب المهني تشكو من قلة الميزانيات المخصصة للنهوض بها	0.349	0.00
6.	يفتقر المدربون في مراكز التدريب المهني الى استخدام الأسلوب التكنولوجي الحديث في إعطاء المادة التدريبية	0.448	0.00
7.	مناهج برامج التدريب المهني لا زالت تقوم على الأسلوب التقليدي البعيد عن الأسلوب الحديث في التعليم	0.452	0.00
8.	هناك فجوة بين التخصصات التي تدرس في برامج التدريب المهني لا تكفي لتلبية احتياجات الطلبة	0.395	0.00
9.	البيئة المادية) غرف ، مختبرات ،آلات (في مراكز التدريب المهني لا تكفي لتلبية احتياجات الطلبة	0.348	0.00

جدول 11.3-ب: نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط الدرجة الكلية مع فقرات أداة الدراسة وواقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها حسب وجهة نظر خريجي التدريب المهني في بيت لحم

الرقم	الفقرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
.10	هناك نظرة دونية من قبل أصحاب العمل لخريجي مراكز التدريب المهني	0.334	0.00
.11	تركز برامج التدريب المهني على المنهج الدراسي النظري أكثر من تركيزها على التدريب العملي	0.349	0.00
.12	الطلبة الذين لم يحالفهم الحظ في التحصيل الدراسي الأكاديمي غالباً ما يتوجهون الى برامج التدريب المهني	0.188	0.003
.13	الشهادة التي يحصل عليها خريجو مراكز التدريب المهني تساعدهم في الحصول على فرصة عمل مناسبة	0.239	0.00
.14	العاملون في سوق العمل من خريجي التدريب المهني يتمكنون من الحصول على دخل جيد	0.203	0.010
.15	خريجو التدريب المهني يكتسبون مهارات عالية تمكنهم من المنافسة للحصول على عمل	0.163	0.00
.16	خريجو التدريب المهني يساهمون في زيادة الإنتاجية في المجتمع وبالتالي زيادة النمو الاقتصادي	0.215	0.00
.17	انخراط خريجي التدريب المهني في العمل يساهم بشكل او بآخر في الحد من نسبة البطالة	0.227	0.00
.18	الكثير من خريجي التدريب المهني استطاعوا النهوض بأسرهم من حالة الفقر كنتيجة لعملهم بعد التخرج	0.316	0.00
.19	ترفع برامج التدريب المهني من مستوى القدرات المعرفية لخريجها والتي تمكنهم من التأثير الإيجابي في أماكن عملهم	0.273	0.00
.20	يساهم الجانب العملي لبرامج التدريب المهني في تخريج أفراد مدربين ومؤهلين جيداً لسوق العمل	0.234	0.00
.21	تشكل تخصصات خريجي التدريب المهني أداة استثمار لأنها مطلوبة لدى القطاع الخاص	0.113	0.04
.22	يصبح الكثير من خريجي التدريب المهني خلال عدة سنوات فاعلين اقتصادياً من خلال تأسيسهم لمشاريع خاصة بهم	0.255	0.00
.23	لا تؤهل نوعية برامج التدريب في مراكز التدريب للمنافسة في سوق العمل	0.381	0.00
.24	تعتبر التخصصات في برامج التدريب المهني غير مطلوبة في سوق العمل	0.327	0.00

جدول 11.3-ج: نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط الدرجة الكلية مع فقرات أداة الدراسة واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها حسب وجهة نظر خريجي التدريب المهني في بيت لحم

الرقم	الفقرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
.25	لا تكفي الفترة الزمنية للتدريب العملي في مراكز التدريب المهني لتأهيل كوادر قادرة على الدخول بقوة لسوق العمل	0.463	0.00
.26	لا تتلاءم نوعية التدريب العملي في مراكز التدريب المهني وطبيعة العمل التي غلب عليها الطابع التكنولوجي الحديث	0.363	0.00
.27	فرص العمل المحدودة في سوق العمل تساهم في زيادة البطالة في صفوف خريجي التدريب المهني	0.393	0.00
.28	تتركز احتياجات سوق العمل حالياً على خريجي التعليم الأكاديمي بشكل أكبر من خريجي التدريب المهني	0.469	0.00
.29	الكثير من خريجي التدريب المهني هم عاطلون عن العمل لعدم قناعة أرباب العمل بمستوى هؤلاء الخريجين	0.387	0.00
.30	يساهم التخطيط الحكومي لاحتياجات سوق العمل في تهميش دور خريجي التدريب المهني	0.355	0.00
.31	تغير احتياجات سوق العمل نحو التكنولوجيا الحديثة اضعف من فرص خريجي التدريب المهني في المنافسة على عمل	0.400	0.00
.32	سوق العمل يحتاج الى تخصصات غير متوفرة في مراكز التدريب المهني	0.355	0.00
.33	تطوير نوعية مناهج التدريب المهني للتناسب ومتطلبات الجديدة لسوق العمل	0.408	0.00
.34	إدخال الأساليب التكنولوجية الحديثة في برامج التدريب المهني لتواكب متطلبات العصر	0.338	0.00
.35	العمل على تغيير الفكرة السلبية لدى المجتمع عن برامج التدريب المهني من خلال خطة توعية يعدها المسؤولون	0.477	0.00
.36	وضع خطة إستراتيجية واضحة للمواءمة بين تخصصات خريجي التدريب المهني وبين احتياجات سوق العمل من قبل الوزارات المختصة	0.415	0.00
.37	تحسين البيئة المادية لمراكز التدريب المهني من حيث التجهيزات والمساحة	0.341	0.00
.38	توعية وإرشاد الطلبة الملتحقين بمراكز التدريب بمهنتهم المستقبلية ومتطلباتها في سوق العمل	0.444	0.00

جدول 11.3-د: نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط الدرجة الكلية مع فقرات أداة الدراسة وواقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها حسب وجهة نظر خريجي التدريب المهني في بيت لحم

الرقم	الفقرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
39.	التركيز على التدريب العملي لطلبة التدريب المهني لما لذلك من أهمية في تأهيلهم للاندماج في الحياة العملية	0.392	0.00
40.	إتاحة المجال من قبل الجهات المختصة لخريجي التدريب المهني لإكمال دراستهم الأكاديمية	0.338	0.00
41.	عقد ورشات عمل من قبل الجهات المختصة لطلبة المدارس لتوعيتهم حول أهمية التدريب المهني	0.426	0.00
42.	طرح تخصصات جديدة في مراكز التدريب المهني بالتناسب ومتطلبات العمل الحديثة للقطاع الخاص	0.410	0.00
الدرجة الكلية = 3.6497			

الدرجة الكلية هي مجموع المتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة مقسومة على عددها. حيث يتم عمل اختبار معامل الارتباط بيرسون احصائياً لفحص صدق أداة الدراسة وإذا كانت تقيس الهدف الذي صممت من أجله بين الدرجة الكلية للأداة وبين جميع فقرات الاستبانة.

اما (ر) فهي قيمة اختبار الارتباط في كل فقرة من فقرات أداة الدراسة ، ولمعرفة صدق الأداة ننظر إلى الدلالة الاحصائية وبما أن مستوى الدلالة الاحصائية في الاختبار أقل من 0.05 لجميع فقرات الاستبانة ، بالتالي تعتبر أداة الدراسة صادقة.

7.3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بفحص الاتساق الداخلي لفقرات كل مجال من مجالات الدراسة وهي:

- واقع برامج التدريب من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مدى مساهمة برامج التدريب المهني في احداث التنمية من وجهة نظر خريجي التدريب المهني.

- مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر مراكز التدريب المهني

وقد بلغت قيمة الثبات الكلية لأداة الدراسة (0.819) وذلك بحساب كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) ، وبذلك تكون أداة الدراسة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات . الجدول (12.3) يوضح قيمة الثبات لكل مجال من مجالات الدراسة الثلاث ، وقيمة الثبات الكلية:

جدول 12.3: قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لمجالات الدراسة وقيمة الثبات الكلية

قيمة الثبات	مجالات الدراسة
0.754	المجال الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
0.722	المجال الثاني: مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
0.711	المجال الثالث: مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
0.857	المجال الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
0.819	قيمة الثبات الكلية

8.3 المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة ومراجعتها تم إدخالها إلى جهاز الحاسوب وذلك بإعطائها أرقاماً معينة أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى أخرى رقمية وقد أعطيت الإجابات على مقياس ليكرت درجات معينة على النحو التالي:

- مجال الدراسة الأول : واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني: تكون هذا المجال من (12) فقرة وكانت جميعها فقرات سالبة ، وقد أعطيت الإجابة موافق بشدة 5 درجات ، موافق 4 درجات ، محايد 3 درجات ، غير موافق

درجتان ، غير موافق إطلاقاً درجة واحدة ، أي كلما زادت الدرجة ، زادت معها درجة الإشكاليات والمعوقات والسلبيات والتحديات في هذه البرامج حسب وجهة نظر المبحوثين ، والعكس صحيح أيضاً.

● مجال الدراسة الثاني: مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني: تكون هذا المجال من (10) فقرات وكانت جميعها من الفقرات ذات توجهات موجبة ، وقد أعطيت الإجابة موافق بشدة 5 درجات ، موافق 4 درجات ، محايد 3 درجات ، غير موافق درجتان ، غير موافق إطلاقاً درجة واحدة ، أي كلما زادت الدرجة ، زادت معها درجة المساهمة الايجابية في عملية التنمية والعكس صحيح.

● مجال الدراسة الثالث : مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني: تكون هذا المجال من (10) فقرات وكانت جميعها من الفقرات السالبة ، وقد أعطيت الإجابة موافق بشدة 5 درجات ، موافق 4 درجات ، محايد 3 درجات ، غير موافق درجتان ، غير موافق إطلاقاً درجة واحدة ، أي كلما زادت الدرجة ، زادت معها درجة عدم ملاءمة هذه البرامج لاحتياجات سوق العمل حسب وجهة نظر المبحوثين والعكس صحيح.

● مجال الدراسة الرابع : آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني: تكون هذا المجال من (10) فقرات وكانت جميعها من الفقرات الموجبة ، وقد أعطيت الإجابة موافق بشدة 5 درجات ، موافق 4 درجات ، محايد 3 درجات ، غير موافق درجتان ، غير موافق إطلاقاً درجة واحدة ، أي كلما زادت الدرجة ، زادت معها درجة المطالبة بضرورة وجود وتفعيل هذه الآليات لتطوير برامج التدريب المهني تنموياً والعكس صحيح.

ومن أجل تسهيل تفسير النتائج تم تقسيم مقياس ليكرت الخماسي إلى وحدات اصغر استناداً إلى قيم المتوسطات الحسابية للإجابات وفق التقسيم التالي:

$$1.00 - 2.49 = \text{درجة قليلة}$$

$$2.50 - 3.49 = \text{درجة متوسطة}$$

$$3.50 - 5.00 = \text{درجة كبيرة (جامعة بيت لحم، 2005)}$$

وقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية والمتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية ، و معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) ، ومعامل الارتباط بيرسون واختبار (t.test) للفروق ، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) واختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية الثنائية ، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتحليلها

1.4 نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة التي هدفت إلى التعرف على واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية واليات تطويرها من وجهة نظر خريجي التدريب المهني في بيت لحم

2.4 سؤال الدراسة الأول

للإجابة على هذا السؤال ما هو واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني؟ استخرجت الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لمجال الدراسة الأول، "واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني" الجدول (1.4). يوضح ذلك

جدول 1.4-أ: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني

الرقم	الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	افتقاد برامج التدريب المهني للأساليب التكنولوجية الحديثة في التعليم.	250	3.872	1.0018	كبيرة

جدول 1.4-ب: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني

الرقم	الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	الطلبة الذين لم يحالفهم الحظ في التحصيل الدراسي الأكاديمي غالباً ما يتوجهون إلى برامج التدريب المهني	250	3.760	1.2825	كبيرة
3	برامج التدريب المهني تشكو من قلة الميزانيات المخصصة للنهوض بها.	250	3.720	1.0947	كبيرة
4	ضعف التنسيق بين القائمين على برامج التدريب المهني والقطاع الخاص فيما يتعلق بالتخصصات المطلوبة للعمل.	250	3.692	1.0926	كبيرة
5	البيئة المادية (غرف ، مختبرات ،آلات .. الخ) في مراكز التدريب المهني لا تكفي لتلبية احتياجات الطلبة.	250	3.676	1.1490	كبيرة
6	التخطيط المستقبلي لبرامج التدريب المهني من قبل الوزارة المختصة لا يزال ضعيفاً	250	3.652	1.0842	كبيرة
7	هناك نظرة دونية من قبل أصحاب العمل لخريجي مراكز التدريب المهني.	250	3.624	1.1277	كبيرة
8	هناك فجوة بين التخصصات التي تدرس في برامج التدريب المهني لا تكفي لتلبية احتياجات الطلبة.	250	3.536	1.1197	كبيرة
9	مناهج برامج التدريب المهني لا زالت تقوم على الأسلوب التقليدي التلقيني البعيد عن الأسلوب الحديث في التعليم.	250	3.464	1.2060	متوسطة
10	ضعف التطبيق العملي في برامج التدريب المهني لما يتم تعلمه نظرياً.	250	3.440	1.1505	متوسطة
11	يفتقر المدربون في مراكز التدريب المهني الى استخدام الأسلوب التكنولوجي الحديث في إعطاء المادة التدريبية	250	3.384	1.2274	متوسطة
12	تركز برامج التدريب المهني على المنهج الدراسي النظري أكثر من تركيزها على التدريب العملي.	250	3.312	1.2889	متوسطة
					الدرجة الكلية
		250	3.594	0.5995	كبيرة

بالنظر إلى معطيات الجدول (1.4) نلاحظ أن هناك درجة كبيرة من المعوقات والسلبيات والإشكاليات لا تزال تكتنف واقع برامج التدريب المهني حسب وجهة نظر الباحثين. وهذا يتضح من خلال المتوسطات الحسابية للفقرات المرتبة من المتوسط الحسابي الأعلى إلى الأدنى بحيث كلما زاد المتوسط الحسابي للفقرة كان واقع برامج التدريب المهني يميل نحو السلبية من حيث

المعوقات والصعوبات والتحديات ، وذلك حسب وجهة نظر المبحوثين حيث كانت الدرجة كبيرة في (8) فقرات أي في غالبية فقرات هذا المجال وهي (1- 8) وكذلك الدرجة الكلية أيضا ، بينما كانت الدرجة متوسطة في (4) فقرات وهي (9- 12) .

هذا ويتبين من خلال نتائج الجدول (1) أن فقرة افتقاد برامج التدريب المهني للأساليب التكنولوجية الحديثة في التعليم جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.872) ، تبعا ثانياً فقرة الطلبة الذين لم يحالفهم الحظ في التحصيل الدراسي الأكاديمي غالباً ما يتوجهون إلى برامج التدريب المهني بمتوسط حسابي (3.760) ، وفي المرتبة الثالثة جاءت فقرة برامج التدريب المهني تشكو من قلة الميزانيات المخصصة للنهوض بها بمتوسط حسابي (3.720) ، أما رابعاً فجاءت فقرة ضعف التنسيق بين القائمين على برامج التدريب المهني والقطاع الخاص فيما يتعلق بالتخصصات المطلوبة للعمل ، بمتوسط حسابي (3.692) . أما المرتبة الخامسة كانت لفقرة البيئة المادية (غرف ، مختبرات ، آلات .. الخ) في مراكز التدريب المهني لا تكفي لتلبية احتياجات الطلبة بمتوسط حسابي (3.676) .

في حين جاء بالمرتبة السادسة فقرة التخطيط المستقبلي لبرامج التدريب المهني من قبل الوزارة المختصة لا يزال ضعيفاً بمتوسط حسابي (3.652) ، تبعا في سابعاً فقرة هناك نظرة دونية من قبل أصحاب العمل لخريجي مراكز التدريب المهني بمتوسط حسابي (3.624) ، وفي المرتبة الثامنة جاءت فقرة هناك فجوة بين التخصصات التي تدرس في برامج التدريب المهني لا تكفي لتلبية احتياجات الطلبة بمتوسط حسابي (3.536) .

وجاء الفقرة التاسعة فقرة مناهج برامج التدريب المهني لا زالت تقوم على الأسلوب التقليدي التلقيني البعيد عن الأسلوب الحديث في التعليم بمتوسط حسابي (3.464) ، وفي المرتبة العاشرة جاءت فقرة ضعف التطبيق العملي في برامج التدريب المهني لما يتم تعلمه نظرياً بمتوسط حسابي (3.440) ، تلاها في المرتبة الحادية عشرة فقرة يفتقر المدربون في مراكز التدريب المهني إلى استخدام الأسلوب التكنولوجي الحديث في إعطاء المادة التدريبية بمتوسط حسابي (3.384) .

وفي المرتبة الثانية عشرة والأخيرة جاءت فقرة تركز برامج التدريب المهني على المنهج الدراسي النظري أكثر من تركيزها على التدريب العملي بمتوسط حسابي (3.312) . أما الدرجة الكلية لمجال الدراسة الأول " واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني ، فقد كانت كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.594) .

ويعزو الباحث هذه النتيجة بأن واقع برامج التدريب في مراكز التدريب المهني لا يزال يكتنفه الكثير من الضعف ناجماً عن كثير من المعوقات والتحديات والسلبيات انعكست على اجابات المبحوثين من خريجي هذه المراكز والذين عايشوا هذا الواقع، أهمها عدم مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في أساليب التعليم ، إلى عدم توفر الميزانيات الكافية ، كما أن غالبية الطلبة الملتحقين بمراكز التدريب يكونون من الذين لم ينجحوا في التعليم الأكاديمي.

بالإضافة إلى ضعف التنسيق ما بين مراكز التدريب المهني والقطاع الخاص حول التخصصات المطلوبة في سوق العمل، وضعف سياسات التخطيط لهذه المراكز ، كما أن البيئة المادية في مراكز التدريب باتت قديمة ولا تلبى احتياجات الطلبة المتعددة، أضف إلى ذلك أن التخصصات المطروحة في المراكز لا تفي بمختلف احتياجات وتطلعات الطلبة. ومما يزيد الأمر تعقيداً هو النظرة الدونية لخريجي مراكز التدريب المهني من قبل أرباب العمل. وضمن نفس الإطار هناك بعض الأمور التي تشكل عائقاً إمام برامج التدريب المهني ولكن بدرجة اقل من الإشكاليات سابقة الذكر منها اعتماد برامج التدريب المهني على الأسلوب التقليدي ، وضعف التطبيق العملي للبرامج ، وافتقاد المدربين للأسلوب التكنولوجي الحديث في إعطاء المادة التدريسية ، وأيضاً تركيز برامج التدريب المهني على المنهج النظري اكبر من التدريب العملي للطلاب.

3.4 سؤال الدراسة الثاني

للإجابة على هذا السؤال ما هو مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني ؟ استخرجت الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لمجال الدراسة الثاني، " مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني". كما يتبين من خلال الجدول (2.4).

جدول 2.4-أ: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني

الرقم	الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	ترفع برامج التدريب المهني من مستوى القدرات المعرفية لخريجيتها والتي تمكنهم من التأثير الايجابي في أماكن عملهم.	250	3.372	1.0343	متوسطة

جدول 2.4-ب: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني

الرقم	الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	يساهم الجانب العملي لبرامج التدريب المهني في تخريج أفراد مدربين ومؤهلين جيداً لسوق العمل.	250	3.352	1.1176	متوسطة
3	خريجو التدريب المهني يساهمون في زيادة الإنتاجية في المجتمع وبالتالي زيادة النمو الاقتصادي.	250	3.256	1.1609	متوسطة
4	انخراط خريجي التدريب المهني في العمل يساهم بشكل أو بآخر في الحد من نسبة البطالة.	250	3.236	1.0959	متوسطة
5	الكثير من خريجي التدريب المهني استطاعوا النهوض بأسرهم من حالة الفقر كنتيجة لعملهم بعد التخرج	250	3.168	1.1353	متوسطة
6	خريجو التدريب المهني يكتسبون مهارات عالية تمكنهم من المنافسة للحصول على عمل.	250	3.048	1.2047	متوسطة
7	يصبح الكثير من خريجي التدريب المهني خلال عدة سنوات فاعلين اقتصادياً من خلال تأسيسهم لمشاريع خاصة بهم.	250	2.988	1.1906	متوسطة
8	الشهادة التي يحصل عليها خريجو مراكز التدريب المهني تساعدهم في الحصول على فرصة عمل مناسبة	250	2.948	1.2029	متوسطة
9	تشكل تخصصات خريجي التدريب المهني اداة استثمار لأنها مطلوبة لدى القطاع الخاص.	250	2.912	1.0941	متوسطة
10	العاملون في سوق العمل من خريجي التدريب المهني يتمكنون من الحصول على دخل جيد	250	2.820	1.2303	متوسطة
الدرجة الكلية					متوسطة
		250	3.110	0.5589	

بالنظر إلى معطيات الجدول (2) نلاحظ أن هناك درجة مساهمة متوسطة لبرامج التدريب المهني في إحداث عملية التنمية، وذلك حسب وجهة نظر المبحوثين من خريجي مراكز التدريب المهني. وهذا يتبين من خلال المتوسطات الحسابية للفقرات المرتبة من المتوسط الحسابي الأعلى إلى الأدنى بحيث كلما زاد المتوسط الحسابي للفقرة كان هناك مساهمة أكبر لبرامج التدريب المهني في إحداث عملية التنمية، وذلك حسب وجهة نظر المبحوثين حيث كانت درجة المساهمة متوسطة في جميع فقرات هذا المجال (1-10). وذلك الدرجة الكلية.

وتشير نتائج الجدول (2.4) ان فقرة ترفع برامج التدريب المهني من مستوى القدرات المعرفية لخريجها والتي تمكنهم من التأثير الايجابي في أماكن عملهم جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.372) ، تبعتها في المرتبة الثانية فقرة يساهم الجانب العملي لبرامج التدريب المهني في تخريج أفرادا مدربين ومؤهلين جيداً لسوق العمل ، بمتوسط حسابي (3.352) ، تلاها ثالثاً فقرة خريجي التدريب المهني يساهمون في زيادة الإنتاجية في المجتمع وبالتالي زيادة النمو الاقتصادي بمتوسط حسابي (3.256).

أما المرتبة الرابعة فكانت لفقرة إنخراط خريجي التدريب المهني في العمل يساهم بشكل أو بآخر في الحد من نسبة البطالة بمتوسط حسابي (3.236) ، وفي المرتبة الخامسة جاءت فقرة الكثير من خريجي التدريب المهني استطاعوا النهوض بأسرهم من حالة الفقر كنتيجة لعملهم بعد التخرج بمتوسط حسابي (3.168).

جاء بالمرتبة السادسة فقرة خريجي التدريب المهني يكتسبون مهارات عالية تمكنهم من المنافسة للحصول على عمل بمتوسط حسابي (3.048) ، تلاها سابعاً فقرة يصبح الكثير من خريجي التدريب المهني خلال عدة سنوات فاعلين اقتصادياً من خلال تأسيسهم لمشاريع خاصة بهم بمتوسط حسابي (2.988) ، وفي المرتبة الثامنة جاءت فقرة الشهادة التي يحصل عليها خريجي مراكز التدريب المهني تساعدهم في الحصول على فرصة عمل مناسبة بمتوسط حسابي (2.948).

وتبعها تاسعاً فقرة تشكل تخصصات خريجي التدريب المهني اداة استثمار لأنها مطلوبة لدى القطاع الخاص ، بمتوسط حسابي (2.912) ، وفي المرتبة العاشرة والأخيرة جاءت فقرة العاملين في سوق العمل من خريجي التدريب المهني يتمكنون من الحصول على دخل جيد بمتوسط حسابي (2.820). أما الدرجة الكلية لمجال الدراسة الثاني " مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني " ، فقد كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.110).

ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن واقع برامج التدريب المهني والذي يسوده الكثير من المعوقات والإشكاليات والتي عبر عنها المبحوثون في مجال الدراسة الأول تعمل بأن تكون مساهمة برامج التدريب المهني في عملية إحداث التنمية هي مساهمة محدودة ومتوسطة ولم تصل بعد إلى التأثير الفعال والكبير في عملية التنمية. حيث أن دور برامج التدريب المهني في عملية التنمية لا يزال متوسطاً سواء فيما يتعلق برفع مستوى القدرات المعرفية والمهارات ، ومدى مساهمة التدريب

العملي في تأهيل الأفراد لسوق العمل. وكذلك مدى مساهمة هؤلاء الخريجين في زيادة الإنتاجية والتقليل من نسبة البطالة والحد من مستوى الفقر ، أو تأسيس مشاريع خاصة ، والحصول على دخل جيد ، وان يكونوا هدفاً للاستثمار للقطاع الخاص.

4.4 سؤال الدراسة الثالث

للإجابة على هذا السؤال ما هو مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني. استخرجت الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لمجال الدراسة الثالث، " ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني. " كما تشير نتائج الجدول (3.4).

جدول 3.4-أ: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني

الرقم	الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	فرص العمل المحدودة في سوق العمل تساهم في زيادة البطالة في صفوف خريجي التدريب المهني.	250	3.780	1.1245	كبيرة
2	تتركز احتياجات سوق العمل حالياً على خريجي التعليم الأكاديمي بشكل أكبر من خريجي التدريب المهني.	250	3.716	1.1136	كبيرة
3	تغير احتياجات سوق العمل نحو التكنولوجيا الحديثة أضعف من فرص خريجي التدريب المهني في المنافسة على عمل.	250	3.680	1.0535	كبيرة
4	سوق العمل يحتاج إلى تخصصات غير متوفرة في مراكز التدريب المهني.	250	3.660	1.1548	كبيرة
5	لا تؤهل نوعية برامج التدريب في مراكز التدريب للمنافسة في سوق العمل.	250	3.616	1.1976	كبيرة
6	يساهم التخطيط الحكومي لاحتياجات سوق العمل في تهميش دور خريجي التدريب المهني.	250	3.608	1.0895	كبيرة
7	لا تكفي الفترة الزمنية للتدريب العملي في مراكز التدريب المهني لتأهيل كوادر قادرة على الدخول بقوة لسوق العمل.	250	3.576	1.2041	كبيرة

جدول 3.4-ب: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني

الرقم	الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
8	الكثير من خريجي التدريب المهني هم عاطلون عن العمل لعدم قناعة أرباب العمل بمستوى هؤلاء الخريجين	250	3.568	1.1360	كبيرة
9	لا تتلاءم نوعية التدريب العملي في مراكز التدريب المهني وطبيعة العمل التي غلب عليها الطابع التكنولوجي الحديث.	250	3.520	1.1020	كبيرة
10	تعتبر التخصصات المطروحة في برامج التدريب المهني غير مطلوبة في سوق العمل.	250	3.192	1.2463	متوسطة
					الدرجة الكلية
		250	3.591	0.6023	كبيرة

يتبين من خلال نتائج الجدول (3.4) أن هناك درجة كبيرة من عدم ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي وذلك حسب وجهة نظر المبحوثين من خريجي مراكز التدريب المهني. وهذا يتضح من خلال المتوسطات الحسابية للفقرات المرتبة من المتوسط الحسابي الأعلى إلى الأدنى بحيث كلما زاد المتوسط الحسابي للفقرة كانت هناك درجة أكبر لعدم ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي ، وذلك حسب وجهة نظر المبحوثين حيث كانت درجة عدم الملاءمة كبيرة في (9) فقرات هي (1 - 9). وذلك الدرجة الكلية. بينما كانت متوسطة في فقرة واحدة فقط هي الفقرة (10).

وتشير نتائج الجدول (15) أن فقرة فرص العمل المحدودة في سوق العمل تساهم في زيادة البطالة في صفوف خريجي التدريب المهني جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.780) ، تلاها في المرتبة الثانية فقرة تتركز احتياجات سوق العمل حالياً على خريجي التعليم الأكاديمي بشكل أكبر من خريجي التدريب المهني بمتوسط حسابي (3.716) ، تبعها ثالثاً فقرة تغير احتياجات سوق العمل نحو التكنولوجيا الحديثة اضعف من فرص خريجي التدريب المهني في المنافسة على عمل بمتوسط حسابي (3.680) ، وفي المرتبة الرابعة جاءت فقرة سوق العمل يحتاج إلى تخصصات غير متوفرة في مراكز التدريب المهني بمتوسط حسابي (3.660) ، أما المرتبة الخامسة فكانت لفقرة لا تؤهل نوعية برامج التدريب في مراكز التدريب للمنافسة في سوق العمل بمتوسط حسابي (3.616) .

في حين جاء بالمرتبة السادسة فقرة يساهم التخطيط الحكومي لاحتياجات سوق العمل في تهميش دور خريجي التدريب المهني. بمتوسط حسابي (3.608) ، وفي المرتبة السابعة جاءت فقرة لا تكفي الفترة الزمنية للتدريب العملي في مراكز التدريب المهني لتأهيل كوادر قادرة على الدخول بقوة لسوق العمل بمتوسط حسابي (3.576) تلاها ثامناً فقرة الكثير من خريجي التدريب المهني هم عاطلون عن العمل لعدم قناعة أرباب العمل بمستوى هؤلاء الخريجين بمتوسط حسابي (3.568) ، وجاءت تاسعاً فقرة لا تتلاءم نوعية التدريب العملي في مراكز التدريب المهني وطبيعة العمل التي غلب عليها الطابع التكنولوجي الحديث بمتوسط حسابي (3.520) ، وفي المرتبة العاشرة والأخيرة جاءت فقرة تعتبر التخصصات المطروحة في برامج التدريب المهني غير مطلوبة في سوق العمل بمتوسط حسابي (3.192).

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى وجود فجوة واضحة بين مراكز التدريب المهني وبين القائمين عليها من الجهات الحكومية من خلال ضعف التخطيط لاحتياجات سوق العمل المستقبلية هذا من جهة ، ومن جهة أخرى ضعف الاتصال والتواصل ما بين القطاع الخاص وما بين المسؤولين في الوزارات المعنية حول احتياجات سوق العمل الفلسطيني المحلي.

وقد عكست النتائج هذه الفجوة الكبيرة من خلال إجابات الخريجين المبحوثين ، حيث تتمثل عدم الملاءمة ما بين احتياجات العمل وبرامج التدريب المهني في فرص العمل المحدودة للخريجين ، وتفضيل سوق العمل للأكاديميين على المهنيين ، بالإضافة لنوعية برامج التدريب وضعف مواكبتها للتطورات الحديثة والتكنولوجية في التدريب وعدم استحداث تخصصات جديدة يحتاجها سوق العمل، وأيضاً توافر بعض التخصصات المطلوبة في مراكز التدريب.

أضف الى ذلك ضعف التخطيط الحكومي لاحتياجات سوق العمل، وعدم كفاية فترة التدريب العملي للطالب في مراكز التدريب، وعدم قناعة أرباب العمل في السوق بأهمية التدريب المهني. وضمن هذا الإطار يقول الباحث أن كل هذه العوامل سابقة الذكر تشكل أسباباً رئيسية في عدم تحقيق ملائمة فعالة وحيوية ما بين برامج التدريب المهني واحتياجات سوق العمل المحلي.

5.4 سؤال الدراسة الرابع:

للإجابة على هذا السؤال ما هي آليات تطوير برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني؟ استخرجت الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية

لمجال الدراسة الرابع، " آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني ". كما توضح نتائج الجدول (4.4).

جدول 4.4: الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.

الرقم	الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	إتاحة المجال من قبل الجهات المختصة لخريجي التدريب المهني لإكمال دراستهم الأكاديمية.	250	4.392	0.8586	كبيرة
2	تحسين البيئة المادية لمراكز التدريب المهني من حيث التجهيزات والمساحة.	250	4.372	0.8558	كبيرة
3	توعية وإرشاد الطلبة الملتحقين بمراكز التدريب بمهنتهم المستقبلية ومتطلباتها في سوق العمل.	250	4.348	0.9155	كبيرة
4	تطوير نوعية مناهج التدريب المهني للتناسب والمتطلبات الجديدة لسوق العمل.	250	4.348	0.8705	كبيرة
5	عقد ورشات عمل من قبل الجهات المختصة لطلبة المدارس لتوعيتهم حول أهمية التدريب المهني.	250	4.324	0.9330	كبيرة
6	إدخال الأساليب التكنولوجية الحديثة في برامج التدريب المهني لتواكب متطلبات العصر.	250	4.292	0.8955	كبيرة
7	طرح تخصصات جديدة في مراكز التدريب المهني للتناسب ومتطلبات العمل الحديثة للقطاع الخاص.	250	4.284	1.0467	كبيرة
8	العمل على تغيير الفكرة السلبية لدى المجتمع عن برامج التدريب المهني من خلال خطة توعية يعدها المسؤولون.	250	4.284	0.8891	كبيرة
9	وضع خطة إستراتيجية واضحة للمواءمة بين تخصصات خريجي التدريب المهني وبين احتياجات سوق العمل من قبل الوزارات المختصة.	250	4.276	0.9312	كبيرة
10	التركيز على التدريب العملي لطلبة التدريب المهني لما لذلك من أهمية في تأهيلهم للاندماج في الحياة العملية.	250	4.220	0.9545	كبيرة
	الدرجة الكلية	250	4.314	0.6061	كبيرة

نلاحظ أن الآليات الواردة في جدول (4.4) تساهم بدرجة كبيرة في تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي حسب وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.

وهذا يتبين من خلال المتوسطات الحسابية لل فقرات المرتبة من المتوسط الحسابي الأعلى إلى الأدنى ، بحيث كلما زاد المتوسط الحسابي للفقرة كانت هناك درجة أكبر من المطالبة بضرورة وجود هذه الآليات لتطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي ، وذلك حسب وجهة نظر المبحوثين حيث كانت درجة المطالبة كبيرة في جميع فقرات هذا المجال (1-10) ، وكذلك في الدرجة الكلية.

ويستدل من خلال نتائج الجدول (16) أن فقرة إتاحة المجال من قبل الجهات المختصة لخريجي التدريب المهني لإكمال دراستهم الأكاديمية جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.392) ، تلاها في المرتبة الثانية فقرة تحسين البيئة المادية لمراكز التدريب المهني من حيث التجهيزات والمساحة بمتوسط حسابي (4.372) ، وفي المرتبة الثالثة جاءت فقرة توعية وإرشاد الطلبة الملتحقين بمراكز التدريب بمهنتهم المستقبلية ومتطلباتها في سوق العمل بمتوسط حسابي (4.348) ، أما المرتبة الرابعة فكانت لفقرة تطوير نوعية مناهج التدريب المهني للتناسب والمتطلبات الجديدة لسوق العمل بمتوسط حسابي (4.348)، وفي المرتبة الخامسة جاءت فقرة عقد ورشات عمل من قبل الجهات المختصة لطلبة المدارس لتوعيتهم حول أهمية التدريب المهني بمتوسط حسابي (4.324) .

في حين جاء بالمرتبة السادسة فقرة إدخال الأساليب التكنولوجية الحديثة في برامج التدريب المهني لتواكب متطلبات العصر بمتوسط حسابي (4.292) ، تبعها سابغاً فقرة طرح تخصصات جديدة في مراكز التدريب المهني للتناسب ومتطلبات العمل الحديثة للقطاع الخاص بمتوسط حسابي (4.284) ، وفي المرتبة الثامنة جاءت فقرة العمل على تغيير الفكرة السلبية لدى المجتمع عن برامج التدريب المهني من خلال خطة توعية يعدها المسؤولون بمتوسط حسابي (4.284) .

هذا وتبعها تاسعاً فقرة وضع خطة إستراتيجية واضحة للمواءمة بين تخصصات خريجي التدريب المهني وبين احتياجات سوق العمل من قبل الوزارات المختصة بمتوسط حسابي (4.276) . وفي المرتبة العاشرة والأخيرة جاءت فقرة التركيز على التدريب العملي لطلبة التدريب المهني لما لذلك من أهمية في تأهيلهم للاندماج في الحياة العملية بمتوسط حسابي (4.220)

ويعزو الباحث هذه النتيجة بالقول كثيرة معيقات برامج التدريب المهني ومحدودية مساهمتها في إحداث عملية التنمية وضعف ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل دفعت بالمبحوثين من خريجي التدريب المهني إلى تبني هذه الآليات والمطالبة بتحقيقها وتعزيزها وتفعيلها لتطوير برامج التدريب المهني .

نلاحظ أن المبحوثين شددوا على أهمية آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من إفساح المجال لهم لإكمال دراستهم الأكاديمية بعد التدريب ، وتحسين البيئة المادية للمراكز ، وتقديم التوعية والإرشاد للطلبة بمتطلبات سوق العمل ، والتطوير النوعي لمناهج التدريب المهني ، بالإضافة إلى استخدام الأساليب التكنولوجية في التدريب وطرح تخصصات جديدة ، والملائمة بين احتياجات سوق العمل وتخصصات مراكز التدريب والتركيز على التدريب المهني العملي. حيث أن هذه الآليات المطروحة شكلت أولوية وأهمية كبيرة لدى المبحوثين ويطالبون بإجادها بشكل كبير وضروري.

هذه النتائج في جدول (4.4) تتسجم وتتقاطع إلى حد كبير مع سؤال الاستبانة المفتوح والتي طلب فيه من المبحوثين ذكر أهم ثلاث آليات لتطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي ، وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول 5.4: أهم ثلاث آليات لتطوير برامج التدريب المهني تنموياً حسب وجهة نظر المبحوثين

الرقم	الإجابات	العدد	النسبة
1	إدخال الأساليب التكنولوجية الحديثة إلى مراكز التدريب وما يرافقها من معدات وأجهزة متطورة	103	41.2%
2	زيادة عدد تخصصات في برامج التدريب وتطويرها نوعياً ومنهجياً.	85	34.0%
3	توفير فرص عمل لخريجي مراكز التدريب المهني بالتعاون مع المؤسسات الحكومية والخاصة المختصة.	62	24.8%
المجموع		250	100%

يوضح الجدول (5.4) من خلال معطياته ان غالبية المبحوثين الذين شملتهم الدراسة وبنسبة وصلت إلى 41.2% قالوا انه اهم آلية لتطوير برامج التدريب المهني تنموياً هي إدخال الأساليب التكنولوجية الحديثة إلى مراكز التدريب وما يرافقها من معدات وأجهزة متطورة ، بالمقابل ما نسبته 34% من المبحوثين يرون زيادة عدد تخصصات في برامج التدريب وتطويرها نوعياً ومنهجياً تساهم في تطوير برامج التدريب المهني.

أما ما نسبته 24.8% من أفراد العينة المبحوثين قالوا توفير فرص عمل لخريجي مراكز التدريب المهني بالتعاون مع المؤسسات الحكومية والخاصة المختصة يعمل على تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.

6.4 سؤال الدراسة الخامس

للإجابة على هذا السؤال هل تؤثر متغيرات الجنس ، مكان السكن ، مركز التدريب ، التخصص ، درجة التقدير عند التخرج ، الصف الذي أنهاه المبحوث عند التخرج ، سنة التخرج ، الحالة العملية ، العمل في مجال التخصص ، الدخل الشهري على وجهه نظر خريجي مراكز التدريب المهني حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها. تم اختبار الفرضيات الرئيسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة المستقلة وهي:

1.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى :

للتحقق من صحة الفرضية الأولى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الجنس . تم استخدام اختبار (t.test) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الجنس ، بمجالات الدراسة الأربعة والدرجة الكلية وذلك كما يوضح الجدول (6.4):

جدول 6.4-أ: نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية	قيمة T	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	مجالات الدراسة
0.337	0.963	248	0.6414	3.615	176	ذكر	واقع برامج التدريب المهني.
			0.4859	3.543	74	أنثى	
0.075	1.788	248	0.5955	3.146	176	ذكر	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.
			0.4522	3.023	74	أنثى	
0.843	0.198	248	0.6425	3.596	176	ذكر	مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
			0.4978	3.581	74	أنثى	

جدول 6.4-ب: نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية	قيمة T	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	مجالات الدراسة
0.319	0.997	248	0.6334	4.289	176	ذكر	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي..
			0.5351	4.373	74	أنثى	
0.432	0.788	248	0.4226	3.659	176	ذكر	الدرجة الكلية
			0.2425	3.626	74	أنثى	

يوضح الجدول (6.4) من خلال معطياته عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات الباحثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير الجنس وذلك في جميع مجالات الدراسة الأربعة والدرجة الكلية:

- المجال الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- المجال الثاني: مدى مساهمة واقع التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- المجال الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- المجال الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.

وقد بلغ مستوى الدلالة الإحصائية في مجال الدراسة الأول (0.337) ، ومجال الدراسة الثاني (0.075) ، ومجال الدراسة الثالث (0.843) ، ومجال الدراسة الرابع (0.319) ، والدرجة الكلية (0.432). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائياً ، ولا يوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية قبلت في هذه جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية. فلم تختلف وجهة نظر الباحثين باختلاف جنسهم سواء ذكور أو إناث حول واقع الاختلافات الطفيفة ما بين المتوسطات الحسابية في الجدول (6.4).

ويعزو الباحث هذه النتيجة أن كل الموظفين سواء ذكور أو إناث من خريجي مراكز التدريب المهني قد تعلموا في هذه المراكز ضمن نفس الواقع والظروف والتحديات وتلقوا برامج تدريبية متشابهة ، ومن الطبيعي أن تتشابه وجهات نظرهم حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية.

2.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

للتحقق من صحة الفرضية الثانية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مركز التدريب . تم استخدام اختبار (t.test) لاستجابات الباحثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مركز التدريب ، بمجالات الدراسة الأربعة والدرجة الكلية وذلك كما يوضح الجدول (4.7):

جدول 7.4: نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مركز التدريب

الدلالة الإحصائية	قيمة T	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مركز التدريب	مجالات الدراسة
0.143	1.456	248	0.5479	3.537	122	بيت جالا	واقع برامج التدريب المهني.
			0.6424	3.648	128	الساليزيان	
0.004 *	2.923	248	0.5329	3.005	122	بيت جالا	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.
			0.5670	3.209	128	الساليزيان	
* 0.040	2.067	248	0.6268	3.668	122	بيت جالا	مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
			0.5701	3.511	128	الساليزيان	
0.985	0.019	248	0.6502	4.314	122	بيت جالا	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.
			0.5635	4.313	128	الساليزيان	
0.014 *	2.472	248	0.3681	3.589	122	بيت جالا	الدرجة الكلية
			0.3801	3.706	128	الساليزيان	

تشير نتائج الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير الجنس وذلك في :

مجال الدراسة الأول : واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني. ومجال الدراسة الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني. وقد بلغ مستوى الدلالة الإحصائية في مجال الدراسة الأول (0.143) ، ومجال الدراسة الرابع (0.985). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائياً ، ولا يوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية قبلت في هذه مجالات الدراسة الأول والرابع.

فلم تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف جنسهم سواء ذكور أو اناث حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات الطفيفة ما بين المتوسطات الحسابية في الجدول (7.4).

ويعزو الباحث هذه النتيجة أن مركز التدريب المهني في بيت جالا ومدرسة الساليزيان يشتركان في الإطار العام حيث يتبعان لوزارة التربية والتعليم ويتشابهان في طبيعة البرامج المهنية المقدمة ، وبما أن واقع برامج التدريب المهني الذي يعبر عن هموم وإشكاليات برامج التدريب المهنة ، وآليات تطوير برامج التدريب تنموياً والذي تعبر عن آمال وطموحات ، بالتالي فان هذه الموضوعات عامة ومشتركة بين مركز تدريب بيت جالا ومدرسة الساليزيان ومن الطبيعي أن لا تختلف وجهة نظر المبحوثين عليها. بالمقابل وبالنظر إلى نتائج جدول (7.4) نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير مركز التدريب وذلك في :

مجال الدراسة الثاني: مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.

ومجال الدراسة الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني ، والدرجة الكلية أيضاً.

وقد بلغ مستوى الدلالة الإحصائية في مجال الدراسة الثاني (0.004) ، وفي مجال الدراسة الثالث (0.040) ، وفي الدرجة الكلية (0.014) . حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً ، يوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية رفضت في مجالات الدراسة الثاني والثالث والدرجة الكلية.

ويتبين من خلال نتائج الجدول (7.4) أن الفروق كان لصالح المبحوثين من خريجي مدرسة الساليزيان الصناعية كون المتوسطات الحسابية لديهم أعلى من المبحوثين خريجي مركز التدريب المهني في بيت جالا.

بمعنى آخر أن المبحوثين من خريجي مدرسة الساليزيان الصناعية يرون دور برامج التدريب المهني في إحداث التنمية بشكل أكبر مما يراه خريجو مركز التدريب المهني بيت جالا. كما أن خريجي مدرسة الساليزيان الصناعية يرون عدم ملاءمة برامج التدريب لاحتياجات سوق العمل بشكل أقل مما يراه خريجو تدريب المركز المهني .

ويفسر الباحث هذه النتيجة بالقول بالرغم أن مدرسة الساليزيان الصناعية ومركز التدريب المهني بيت جالا يتبعان في الإطار العام من حيث السياسات والقوانين والأنظمة لجهة حكومية واحدة ، إلا أن مدرسة الساليزيان تعتبر مدرسة خاصة ولها تمويل خاص ، وبالتالي فإن مستوى الخدمات المقدمة للطلاب يكون أفضل نوعاً من حيث النوع والكم ، وهذا انعكس إيجاباً في رؤيتهم لمساهمة برامج التدريب في عملية التنمية ومدى ملاءمة هذه البرامج لاحتياجات لسوق العمل.

3.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير التخصص . تم استخدام اختبار (t.test) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مركز التخصص ، بمجالات الدراسة الأربعة وذلك كما يوضح الجدول (8.4):

• المجال الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.

- المجال الثاني: مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- المجال الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- المجال الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.

جدول 8.4: نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير التخصص

مجالات الدراسة	مركز التدريب	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
واقع برامج التدريب المهني.	مهني	132	3.441	0.6025	248	4.425	* 0.00
	تقني	118	3.765	0.5500			
مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.	مهني	132	3.096	0.5416	248	0.412	* 0.03
	تقني	118	3.125	0.5795			
مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.	مهني	132	3.434	0.6296	248	4.518	* 0.00
	تقني	118	3.766	0.5192			
آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.	مهني	132	4.084	0.6471	248	7.036	* 0.00
	تقني	118	4.570	0.4329			
الدرجة الكلية	مهني	132	3.510	0.3874	248	6.748	* 0.00
	تقني	118	3.805	0.3003			

يوضح الجدول (8.4) من خلال معطياته وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير التخصص وذلك في

- مجال الدراسة الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثاني :: مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.

- مجال الدراسة الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- ومجال الدراسة الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني والدرجة الكلية أيضا.

وقد بلغ مستوى الدلالة الإحصائية في كل من مجال الدراسة الأول والثالث والرابع والدرجة الكلية (0.00) وفي المجال الثاني (0.03). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية اقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً ، ويوجد فروقات عند هذا المستوى وبالتالي الفرضية الصفرية رفضت في جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية.

حيث اختلفت وجهة نظر المبحوثين باختلاف تخصصاتهم سواء تقنية أو فنية حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات ما بين المتوسطات الحسابية في الجدول (8.4) ، وقد كانت الفروق لصالح المبحوثين أصحاب التخصص التقني حيث كانت المتوسطات الحسابية لديهم أعلى من المبحوثين أصحاب التخصص المهني.

ويعزو الباحث هذه النتيجة أن الطلبة من ذوي التخصص التقنية (كمبيوتر ، صيانة أجهزة مكتبية ، أو أجهزة خلوية... الخ) هي تخصصات حديثة العهد نوعاً وفي إطار التطوير وتفتقد للكثير من المقومات ، بعكس التخصصات المهنية (كالحداثة ، النجارة ، الكهرباء ... الخ) فهي موجودة منذ نشأت مراكز التدريب المهني وأصبح هناك أسس واضحة لها وخبرة في تعليمها للطلبة . بالتالي من المنطقي أن يشعر المبحوثون من ذوي التخصص الفني بصعوبات اكبر تواجههم في واقع برامج التدريب المهني لعدم توفر المقومات الكافية لها بحكم حداثةها.

من ناحية ثانية بما أن هذه التخصصات الفنية جديدة بعض الشيء يرى الخريجون الفنيون إنها يمكن أن تساهم بشكل اكبر في عملية التنمية من التخصصات القديمة التقليدية نظراً للتطور التكنولوجي والتقني المتسارع في العالم ، والتي تشكل فلسطين جزءاً منه. وبحكم أن هؤلاء الخريجين المبحوثين والذي انخرط قسم منهم في سوق العمل ، باتوا يدركون أكثر من غيرهم أن هذه التخصصات الفنية التي تدرس في مراكز التدريب المهني لا تلائم سوق العمل بالشكل المطلوب بشكلها ومحتواها الحالي ، مثل نوعية مواد التدريب ومستواها وفترة التدريب العملي ، والنقص في التجهيزات التكنولوجية .

وبما أن المبحوثين التقنيين أدركوا إشكاليات تخصصاتهم في مراكز التدريب المهني ومدى التحديات في سوق العمل ، من المنطقي أن يكون مدى مطالبتهم بآليات تطوير هذه البرامج تنموياً أكبر من المبحوثين ذوي أصحاب التخصص المهني.

4.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة :

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مكان السكن . تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مركز مكان السكن ، بمجالات الدراسة الأربعة والدرجة الكلية وذلك كما يوضح الجدول (9):

جدول 9.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مكان السكن

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
0.129	2.065	0.736	2	1.472	بين المجموعات	واقع برامج التدريب المهني
		0.356	247	88.046	داخل المجموعات	
		-----	249	89.518	المجموع	
0.084	3.562	1.090	2	2.180	بين المجموعات	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.
		306.	247	75.605	داخل المجموعات	
		-----	249	77.785	المجموع	
0.137	2.001	0.720	2	1.441	بين المجموعات	مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
		0.360	247	88.912	داخل المجموعات	

جدول 9.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من نظر وجهة خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مكان السكن

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
0.072	6.090	2.150	2	4.299	بين المجموعات	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.
		0.353	247	87.182	داخل المجموعات	
		-----	249	91.481	المجموع	
0.097	3.006	0.423	2	0.846	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.141	247	34.765	داخل المجموعات	
		-----	249	35.611	المجموع	

جدول 10.4-أ: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مكان السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان السكن	مجالات الدراسة
0.6102	3.710	75	مدينة	واقع برامج التدريب المهني
0.5936	3.531	96	قرية	
0.5884	3.561	79	مخيم	
0.5995	3.594	250	المجموع	
0.5675	3.194	75	مدينة	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية
0.5799	3.155	96	قرية	
0.5039	2.974	79	مخيم	
0.5589	3.110	250	المجموع	
0.6307	3.697	75	مدينة	مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل
0.6047	3.512	96	قرية	
0.5630	3.587	79	مخيم	
0.6023	3.591	250	المجموع	

جدول 10.4-ب: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مكان السكن

مجلات الدراسة	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.	مدينة	75	4.324	0.5706
	قرية	96	4.167	0.6915
	مخيم	79	4.482	0.4757
	المجموع	250	4.314	0.6061
الدرجة الكلية	مدينة	75	3.730	0.3892
	قرية	96	3.588	0.4075
	مخيم	79	3.647	0.3157
	المجموع	250	3.649	0.3781

تشير نتائج الجدول (9.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مركز مكان السكن وذلك كل من:

- مجال الدراسة الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثاني: مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثالث: مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- ومجال الدراسة الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني والدرجة الكلية أيضا

وقد بلغ مستوى الدلالة في مجال الدراسة الأول (0.129) ، وفي المجال الثاني (0.084) والمجال الثالث (0.137) ، وفي المجال الرابع (0.072) ، والدرجة الكلية (0.097). حيث أن

مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائياً ، ولا يوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية قبلت في جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية. فلم تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف مكان سكنهم سواء قرية أو مدينة أو مخيم حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها ، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات الطفيفة ما بين المتوسطات الحسابية في الجدول (10.4). ويعزو الباحث هذه النتيجة أنه بالرغم من قدوم هؤلاء المبحوثين من مناطق مختلفة سواء قرى أو مدن أو مخيمات ، إلا أنهم يتشابهون في انخراطهم في مراكز التدريب المهني ، وعدم تمكنهم من الالتحاق بالتعليم الجامعي لسبب أو لآخر. وبالتالي من الطبيعي أن تلتقي أفكارهم وطموحاتهم وهمومهم وتوجهاتهم في مواضيع عدة ومن ضمنها برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآفاق تطويرها.

5.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

للتحقق من صحة الفرضية الخامسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير درجة التقدير عند التخرج. تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير درجة التقدير عند التخرج، بمجالات الدراسة الأربعة والدرجة الكلية (جدول 11.4)

جدول 11.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير درجة التقدير عند التخرج

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
* 0.001	5.017	1.694	4	6.777	بين المجموعات	واقع برامج التدريب المهني
		0.338	245	82.741	داخل المجموعات	
		-----	249	89.518	المجموع	

جدول 11.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير درجة التقدير عند التخرج

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
* 0.048	1.981	0.609	4	2.437	بين المجموعات	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.
		0.308	245	75.348	داخل المجموعات	
		-----	249	77.785	المجموع	
* 0.000	5.376	1.823	4	7.291	بين المجموعات	مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
		0.339	245	83.062	داخل المجموعات	
		-----	249	90.352	المجموع	
* 0.002	4.435	1.544	4	6.177	بين المجموعات	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.
		0.348	245	85.304	داخل المجموعات	
		-----	249	91.481	المجموع	
* 0.000	8.521	1.087	4	4.349	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.128	245	31.262	داخل المجموعات	
		-----	249	35.611	المجموع	

جدول 12.4-أ: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير درجة التقدير عند التخرج

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	درجة التقدير عند التخرج	مجالات الدراسة
0.5436	4.004	17	مقبول	واقع برامج التدريب المهني
0.5332	3.815	37	متوسط	
0.6031	3.587	66	جيد	
0.5915	3.511	103	جيد جدا	
0.5695	3.367	27	ممتاز	
0.5995	3.594	250	المجموع	

جدول 12.4-ب: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير درجة التقدير عند التخرج

مجالات الدراسة	درجة التقدير عند التخرج	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية	مقبول	17	3.329	0.6090
	متوسط	37	3.132	0.6218
	جيد	66	3.174	0.4595
	جيد جدا	103	3.003	0.5795
	ممتاز	27	3.188	0.5373
	المجموع	250	3.110	0.5589
مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل	مقبول	17	3.970	0.5934
	متوسط	37	3.859	0.4974
	جيد	66	3.593	0.5476
	جيد جدا	103	3.478	0.5932
	ممتاز	27	3.411	0.7105
	المجموع	250	3.591	0.6023
آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.	مقبول	17	4.629	0.3885
	متوسط	37	4.348	0.6922
	جيد	66	4.459	0.4293
	جيد جدا	103	4.143	0.6812
	ممتاز	27	4.363	0.4931
	المجموع	250	4.314	0.6061
الدرجة الكلية	مقبول	17	3.984	0.3615
	متوسط	37	3.790	0.3486
	جيد	66	3.698	0.3334
	جيد جدا	103	3.533	0.3853
	ممتاز	27	3.572	0.3051
	المجموع	250	3.649	0.3781

يتبين من خلال نتائج الجدول (11.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$

بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مركز درجة التقدير عند التخرج وذلك كل من :

- مجال الدراسة الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثاني : مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- ومجال الدراسة الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني والدرجة الكلية أيضا.

وقد بلغ مستوى الدلالة في مجال الدراسة الأول (0.001) ، وفي المجال الثاني (0.048) والمجال الثالث (0.00) ، وفي المجال الرابع (0.002) ، والدرجة الكلية (0.00). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية اقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً ، ويوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية رفضت في جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية. ولمعرفة مصادر هذه الفروقات حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها تم استخدام اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية ، كما هو موضح في الجدول (13.4) .

جدول 13.4: نتائج إختبار توكي (Tukey test) للمقارنات البعدية للفروق حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير مركز درجة التقدير عند التخرج

المقارنات	مقبول	متوسط	جيد	جيد جدا	ممتاز
مقبول	-----	-----	* 0.2865	* 0.4513	* 0.4122
متوسط	-----	-----	-----	-----	-----
جيد	-----	-----	-----	-----	-----
جيد جدا	-----	-----	-----	-----	-----
ممتاز	-----	-----	-----	-----	---

يوضح الجدول (13.4) نتائج اختبار (توكي) للمقارنات الثنائية البعدية والتي تشير أن الفروق حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير درجة التقدير عند التخرج كانت بين المبحوثين الذين تخرجوا بتقدير مقبول من جهة وبين كل من المبحوثين الذين تخرجوا بتقدير جيد ، وجيد جداً ، وممتاز من جهة أخرى ولصالح المبحوثين الذين تقديرهم مقبول حيث أن المتوسطات الحسابية لديهم أعلى كما يتبين في الجدول (12.4).

ويفسر الباحث هذه النتيجة أن المبحوثين الذين تخرجوا بتقدير مقبول لا يكونوا قد بذلوا جهداً كافياً في مركز التدريب ، ويميلوا أكثر لعدم الالتزام والسلبية ، ويكون لديهم شخصيتهم الخاصة بهم وتكون أفكارهم وتوجهاتهم تختلف بعض الشيء عن الطلبة من ذوي التقدير المتوسط ، أو الجيد ، أو الجيد جداً، أو الممتاز والذي عادة ما يكونون ملتزمين سواء في الدراسة النظرية والعملية في مركز التدريب.

وبالتالي تكون اتجاهاتهم متناغمة أكثر نحو واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها، أما المبحوثون من أصحاب التقدير المقبول انطلاقاً من شخصيتهم.

6.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة :

للتحقق من صحة الفرضية السادسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الصف الذي تم إنهاؤه قبل الالتحاق بالتدريب المهني.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الصف الذي تم إنهاؤه قبل الالتحاق بالتدريب المهني، بمجالات الدراسة الأربعة والدرجة الكلية وذلك كما يوضح الجدول (14.4):

جدول 14.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الصف الذي تم إنشاؤه قبل الالتحاق بالتدريب المهني

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
* 0.001	6.840	2.349	2	4.698	بين المجموعات	واقع برامج التدريب المهني
		0.343	247	84.821	داخل المجموعات	
		-----	249	89.518	المجموع	
* 0.019	1.640	0.510	2	1.019	بين المجموعات	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.
		0.311	247	76.766	داخل المجموعات	
		-----	249	77.785	المجموع	
* 0.038	3.320	1.183	2	2.365	بين المجموعات	مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
		0.356	247	87.987	داخل المجموعات	
		-----	249	90.352	المجموع	
* 0.002	6.510	2.291	2	4.581	بين المجموعات	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.
		0.352	247	86.900	داخل المجموعات	
		-----	249	91.481	المجموع	
* 0.000	10.506	1.396	2	2.792	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.133	247	32.819	داخل المجموعات	
		-----	249	35.611	المجموع	

جدول 15.4-أ: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الصف الذي تم إنشاؤه قبل الالتحاق بالتدريب المهني

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الصف الذي تم إنشاؤه قبل الالتحاق بالتدريب	مجالات الدراسة
0.6255	3.756	51	العاشر	واقع برامج التدريب المهني
0.5277	3.759	52	الحادي عشر	

جدول 15.4-ب: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات الباحثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الصف الذي تم إنهاؤه قبل الالتحاق بالتدريب المهني

مجال الدراسة	الصف الذي تم إنهاؤه قبل الالتحاق بالتدريب	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
واقع برامج التدريب المهني	الثانوية العامة (توجيهي)	147	3.479	0.5913
	المجموع	250	3.594	0.5995
مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية	العاشر	51	3.170	0.5597
	الحادي عشر	52	3.200	0.6151
	الثانوية العامة (التوجيهي)	147	3.057	0.5350
	المجموع	250	3.110	0.5589
مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل	العاشر	51	3.711	0.5450
	الحادي عشر	52	3.703	0.5715
	الثانوية العامة (التوجيهي)	147	3.510	0.6219
	المجموع	250	3.591	0.6023
آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.	العاشر	51	4.564	0.4444
	الحادي عشر	52	4.338	0.5615
	الثانوية العامة (التوجيهي)	147	4.218	0.6460
	المجموع	250	4.314	0.6061
الدرجة الكلية	العاشر	51	3.798	0.3616
	الحادي عشر	52	3.750	0.3428
	الثانوية العامة (التوجيهي)	147	3.562	0.3727
	المجموع	250	3.649	0.3781

بالنظر الى معطيات الجدول (14) نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات الباحثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير درجة الصف الذي تم إنهاؤه قبل الالتحاق بالتدريب المهني وذلك كل من :

- مجال الدراسة الأول: واقع برامج التدريب المهني بحسب خريجي مراكز التدريب المهني.

- مجال الدراسة الثاني : مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- ومجال الدراسة الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني والدرجة الكلية أيضا.

وقد بلغ مستوى الدلالة في مجال الدراسة الأول (0.001) ، وفي المجال الثاني (0.019) والمجال الثالث (0.038) ، وفي المجال الرابع (0.002) ، والدرجة الكلية (0.00). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية اقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً ، ويوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية رفضت في جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية. ولمعرفة مصادر هذه الفروقات حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها تم استخدام اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية ، كما هو موضح في الجدول (16) .

جدول 16.4: نتائج اختبار توكي (Tukey test) للمقارنات البعدية للفروق حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير للصف الذي تم إنهاؤه قبل الالتحاق بالتدريب المهني

المقارنات	العاشر	الحادي عشر	الثانوية العامة (التوجيهي)
العاشر	-----	-----	-----
الحادي عشر	-----	-----	-----
الثانوية العامة	* 0.23659	* 0.18872	-----

يبين الجدول (16.4) نتائج اختبار (توكي) للمقارنات الثنائية البعدية والتي تشير أن الفروق حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير الصف الذي تم إنهاؤه قبل الالتحاق بالتدريب المهني كانت بين المبحوثين الذين انهوا الثانوية العامة وبين المبحوثين الذين انهوا الصف العاشر من جهة ، و بين المبحوثين الذين انهوا الثانوية العامة والذين انهوا الصف الحادي عشر من جهة اخرى ، ولصالح المبحوثين الذين انهوا الصف العاشر ، حيث كانت المتوسطات الحسابية لديهم أعلى كما يبين الجدول (15.4).

ويعزو الباحث هذه النتيجة أن الطلبة الذين أنهوا الثانوية العامة يكونوا قد وصلوا إلى مرحلة تعليمية مهمة بالتالي فإن مخزونهم المعرفي والتعليمي والثقافي يزداد ويصبحون أكثر وعياً وفهماً وإدراكاً ، وهذا ينعكس على تقييمهم ونظرتهم للمواضيع ، الطلبة الذي انهوا الصف العاشر أو الحادي عشر فقط والذي لا يكونوا قد وصلوا إلى النضج المعرفي والتعليمي بالشكل الكافي ، بالتالي من الطبيعي أن تختلف وجهات نظرهم حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها.

7.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة :

للتحقق من صحة الفرضية السابعة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير سنة التخرج من التدريب مركز التدريب المهني. تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني ، بمجالات الدراسة الأربعة والدرجة الكلية وذلك كما يوضح الجدول (17.4):

جدول 17.4-أ: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
* 0.018	3.04	1.061	4	4.245	بين المجموعات	واقع برامج التدريب المهني
		0.348	245	85.273	داخل المجموعات	
		-----	249	89.518	المجموع	
0.035 *	0.934	0.292	4	1.168	بين المجموعات	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.
		0.313	245	76.617	داخل المجموعات	
		-----	249	77.785	المجموع	

جدول 17.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
0.024 *	2.858	1.007	4	4.028	بين المجموعات	مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
		0.352	245	86.324	داخل المجموعات	
		-----	249	90.352	المجموع	
* 0.000	5.605	1.917	4	7.670	بين المجموعات	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.
		0.342	245	83.811	داخل المجموعات	
		-----	249	91.481	المجموع	
* 0.002	4.478	0.607	4	2.426	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.135	245	33.184	داخل المجموعات	
		-----	249	35.611	المجموع	

جدول 18.4-أ: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنة التخرج	مجالات الدراسة
0.5461	3.628	53	سنة 2004	واقع برامج التدريب المهني
0.5802	3.811	49	سنة 2005	
0.6138	3.460	38	سنة 2006	
0.5049	3.618	48	سنة 2007	
0.6735	3.453	62	سنة 2008	
0.5995	3.594	250	المجموع	
0.5439	3.109	53	سنة 2004	مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث عملية التنمية
0.6421	3.163	49	سنة 2005	
0.6425	3.155	38	سنة 2006	

جدول 18.4-ب: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني

مجلات الدراسة	سنة التخرج	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية	سنة 2007	48	2.975	0.5025
	سنة 2008	62	3.145	0.4840
	المجموع	250	3.110	0.5589
مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل	سنة 2004	53	3.645	0.5753
	سنة 2005	49	3.789	0.5927
	سنة 2006	38	3.507	0.6593
	سنة 2007	48	3.608	0.5629
	سنة 2008	62	3.427	0.5904
	المجموع	250	3.591	0.6023
آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.	سنة 2004	53	4.113	0.6583
	سنة 2005	49	4.581	0.4484
	سنة 2006	38	4.165	0.6675
	سنة 2007	48	4.456	0.4212
	سنة 2008	62	4.254	0.6627
	المجموع	250	4.314	0.6061
الدرجة الكلية	سنة 2004	53	3.624	0.3671
	سنة 2005	49	3.835	0.3433
	سنة 2006	38	3.567	0.4375
	سنة 2007	48	3.662	0.2719
	سنة 2008	62	3.565	0.4039
	المجموع	250	3.649	0.3781

يتبين من خلال نتائج الجدول (17.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني وذلك كل من :

- مجال الدراسة الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثاني : مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- ومجال الدراسة الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني والدرجة الكلية أيضا.

وقد بلغ مستوى الدلالة في مجال الدراسة الأول (0.018) ، وفي المجال الثاني (0.035) والمجال الثالث (0.024) ، وفي المجال الرابع (0.00) ، والدرجة الكلية (0.002). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية اقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً ، ويوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية رفضت في جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية. ولمعرفة مصادر هذه الفروقات حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها تم استخدام اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية ، كما هو موضح في الجدول (19.4) .

جدول 19.4: نتائج إختبار توكي (Tukey test) للمقارنات البعدية للفروق حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني

المقارنات	سنة 2004	سنة 2005	سنة 2007	سنة 2007	سنة 2008
سنة 2004	-----	-----	-----	-----	-----
سنة 2005	-----	-----	-----	-----	-----
سنة 2006	-----	-----	-----	-----	-----
سنة 2007	-----	-----	-----	-----	-----
سنة 2008	-----	* 0.26961	-----	-----	---

يوضح الجدول (17.4) نتائج اختبار (توكي) للمقارنات الثنائية البعدية والتي تشير أن الفروق حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني كانت بين

المبحوثين الذين تخرجوا في سنة 2008 ، وبين المبحوثين الذين تخرجوا في سنة 2005 ولصالح المبحوثين الذين تخرجوا في سنة 2005 ، حيث أن المتوسطات الحسابية لديهم أعلى في الدرجة الكلية ما كما توضح نتائج الجدول (18.4).

ويفسر الباحث هذه النتيجة أن المبحوثين الذين تخرجوا في سنة 2008 هم خريجون جدد وبالتالي فان فترة انخراطهم في الحياة العملية وسوق العمل تبقى محدودة بعض الشيء ، وبالتالي تقييمهم لواقع برامج التدريب يكون متأثراً بهذه المدة الزمنية التي تخرجوا فيها من مركز التدريب المهني. أما المبحوثين الذي تخرجوا في سنة 2005 يكون قد مضى على تخرجهم ومنهم من دخل في الحياة العملية منذ سنوات ، بالتالي تقييمهم لبرامج التدريب ومدى مساهمتها في عملهم والآليات المستقبلية لتطويرها يكون اشمل وأكثر دقة بحكم الخبرة الحياتية والعملية.

8.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة :

للتحقق من صحة الفرضية الثامنة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة العملية. تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة العملية ، بمجالات الدراسة الأربعة والدرجة الكلية (جدول 20.4):

جدول 20.4- نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة العملية

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
* 0.022	1.223	0.439	2	0.877	بين المجموعات	واقع برامج التدريب المهني
		0.359	247	88.641	داخل المجموعات	
		-----	249	89.518	المجموع	

جدول 20.4-ب: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة العملية

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
* 0.037	0.946	0.296	2	0.591	بين المجموعات	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.
		0.313	247	77.194	داخل المجموعات	
		-----	249	77.785	المجموع	
* 0.044	3.174	1.132	2	2.264	بين المجموعات	مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
		0.357	247	88.088	داخل المجموعات	
		-----	249	90.352	المجموع	
* 0.042	2.695	0.977	2	1.954	بين المجموعات	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.
		0.362	247	89.527	داخل المجموعات	
		-----	249	91.481	المجموع	
* 0.029	2.679	0.378	2	0.756	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.141	247	34.855	داخل المجموعات	
		-----	249	35.611	المجموع	

جدول 21.4-أ: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة العملية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة العملية	مجالات الدراسة
0.6122	3.538	122	اعمل	واقع برامج التدريب المهني
0.5595	3.767	92	عاطل عن العمل	
0.6502	3.597	36	متدرب	
0.5995	3.594	250	المجموع	
0.5584	3.079	122	اعمل	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية
0.5803	3.105	92	عاطل عن العمل	

جدول 21.4-ب: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة العملية

مجلات الدراسة	الحالة العملية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية	متدرب	36	3.225	0.5016
	المجموع	250	3.110	0.5589
مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل	اعمل	122	3.519	0.6095
	عاطل عن العمل	92	3.716	0.5405
	متدرب	36	3.516	0.6876
	المجموع	250	3.591	0.6023
آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.	اعمل	122	4.295	0.6125
	عاطل عن العمل	92	4.407	0.5598
	متدرب	36	4.138	0.6677
	المجموع	250	4.314	0.6061
الدرجة الكلية	اعمل	122	3.604	0.3833
	عاطل عن العمل	92	3.721	0.3514
	متدرب	36	3.618	0.4083
	المجموع	250	3.649	0.3781

تشير نتائج الجدول (20) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة العملية وذلك كل من:

- مجال الدراسة الأول: واقع برامج التدريب المهني بحسب خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثاني : مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- ومجال الدراسة الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني والدرجة الكلية أيضا.

وقد بلغ مستوى الدلالة في مجال الدراسة الأول (0.022) ، وفي المجال الثاني (0.037) والمجال الثالث (0.044) ، وفي المجال الرابع (0.042) ، والدرجة الكلية (0.029). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية اقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً ، ويوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية رفضت في جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية. ولمعرفة مصادر هذه الفروقات حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها تم استخدام اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية ، كما هو موضح في الجدول (22.4) .

جدول 22.4: نتائج اختبار توكي (Tukey test) للمقارنات البعدية للفروق حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير الحالة العملية

المقارنات	اعمل	عاطل عن العمل	متدرب
اعمل	-----	----	-----
عاطل عن العمل	* 0.19663	-----	-----
متدرب	-----	-----	-----

يوضح الجدول (22.4) نتائج اختبار (توكي) للمقارنات الثنائية البعدية والتي تشير أن الفروق حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير الحالة العملية كانت بين المبحوثين العاملين وبين المبحوثين العاطلين عن العمل المبحوثين ولصالح المبحوثين العاطلين عن العمل حيث أن المتوسطات الحسابية لديهم أعلى في الدرجة الكلية كما تبين نتائج الجدول (21.4).

ويعزو الباحث هذه النتيجة أن المبحوثين العاملين هم بطبيعة الحال قد اندمجوا في سوق العمل وعمل كل منهم في مهنة معينة بالتالي فان نظرتهم وتقييمهم لبرامج التدريب قد تختلف بناءً على تجربتهم العملية وانخراطهم في سوق العمل وبالتالي أصبحوا يدركون بشكل أفضل ماهية برامج التدريب ومدى ملاءمتها لسوق العمل وكذلك دورها في عملية التنمية وآليات تطويرها. أما المبحوثون العاطلون عن العمل فان تجربتهم العملية تبقى محدودة كونهم لم يختبروا الحياة العملية نهائياً او اختبروها لفترة محدودة ، بالتالي فان توجهاتهم نحو برامج التدريب تبقى ضمن ما عاينوه في مراكز التدريب المهني ضمن فتره التعلم والتدريب فقط وبالتالي يفنقد هذا الرأي لعنصر اختبار ما تعلموه من برامج تدريب في الواقع العملي. من هنا من المنطقي ان تختلف آراء المبحوثين العاملين وغير العاملين حول هذا الموضوع.

9.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة :

للتحقق من صحة الفرضية التاسعة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير العمل في مجال التخصص. تم استخدام اختبار (t.test) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير العمل في مجال التخصص، بمجالات الدراسة الأربعة وذلك كما يوضح الجدول (23.4):

- المجال الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- المجال الثاني: مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- المجال الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- المجال الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.

جدول 23.4-أ: نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير العمل في مجال التخصص

الدلالة الإحصائية	قيمة T	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمل في التخصص	مجالات الدراسة
* 0.006	2.827	120	0.6298	3.393	64	نعم	واقع برامج التدريب المهني.
			0.5544	3.698	58	لا	
0.173	1.372	120	0.5597	3.145	64	نعم	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.
			0.5527	3.006	58	لا	

جدول 23.4-ب نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير العمل في مجال التخصص

الدلالة الإحصائية	قيمة T	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمل في التخصص	مجالات الدراسة
* 0.012	2.542	120	0.6650	3.3891	64	نعم	مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
			0.5094	3.663	58	لا	
0.164	1.401	120	0.5720	4.368	64	نعم	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.
			0.6495	4.213	58	لا	
0.235	1.192	120	0.3892	3.565	64	نعم	الدرجة الكلية
			0.3751	3.648	58	لا	

يوضح الجدول (23) من خلال معطياته عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير التخصص وذلك في:

- مجال الدراسة الثاني : مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- ومجال الدراسة الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني والدرجة الكلية أيضاً.

وقد بلغ مستوى الدلالة في مجال الدراسة الثاني (0.173) ، وفي المجال الرابع (0.164) والدرجة الكلية (0.235). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائياً ، ولا يوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية قبلت في مجالات الدراسة الثاني والرابع والدرجة الكلية. حيث لم تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف تخصصاتهم سواء تقنية أو فنية حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها في مجالي الدراسة الثاني والرابع والدرجة الكلية، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات الطفيفة ما بين المتوسطات الحسابية في الجدول (23.4)

بالمقابل تبين نتائج الجدول (23.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير التخصص وذلك في :

- مجال الدراسة الأول : واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- مجال الدراسة الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني

وقد بلغ مستوى الدلالة في مجال الدراسة الأول (0.006) والمجال الثالث (0.012). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية اقل من 0.05 وهي دالة إحصائية ، ويوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية رفضت في مجالات الدراسة الأول والثالث.

فقد اختلفت وجهة نظر المبحوثين باختلاف العمل في مجال التخصص من عدمه وذلك نحو برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها في مجالي الدراسة الأول والثالث الكلية، حيث كان الفروق لصالح المبحوثين غير العاملين في مجال التخصص حيث كان المتوسطات الحسابية لديهم أعلى ، كان تشير نتائج الجدول (23.4). أي أن المبحوثين غير العاملين في مجال التخصص يرون أن هناك معيقات أكثر في واقع برامج التدريب المهني ، ويرون أن برامج التدريب المهني لا تلئم احتياجات سوق العمل أكثر مما يراه المبحوثون العاملون.

ويعزو الباحث هذه النتيجة أن المبحوثين الذين لم يعملوا في مجال التخصص يشعرون بعدم استفادتهم من خلال دراستهم في مراكز التدريب المهني وان برامج التدريب المهني لا تلئم متطلبات فرص العمل المطلوبة ، بالتالي من المنطقي أن تكون نظرتهم أكثر سلبية نحو واقع برامج التدريب ومدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل ، من المبحوثين العاملين في مجال التخصص.

10.6.4. النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة :

للتحقق من صحة الفرضية العاشرة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ في المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في

عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الدخل الشهري للمبحوثين العاملين.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مركز مكان السكن ، بمجالات الدراسة الأربعة والدرجة الكلية وذلك كما يوضح الجدول (24.4):

جدول 24.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الدخل الشهري

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الدراسة
0.364	1.071	0.401	3	1.202	بين المجموعات	واقع برامج التدريب المهني
		0.374	118	44.147	داخل المجموعات	
		-----	121	45.349	المجموع	
0.802	0.332	0.105	3	0.316	بين المجموعات	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية.
		0.317	118	37.422	داخل المجموعات	
		----	121	37.739	المجموع	
0.068	3.229	1.137	3	3.410	بين المجموعات	مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل.
		0.352	118	41.543	داخل المجموعات	
		-----	121	44.953	المجموع	
0.280	1.294	0.482	3	1.446	بين المجموعات	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.
		0.372	118	43.951	داخل المجموعات	
		-----	121	45.397	المجموع	
0.129	1.928	0.277	3	0.830	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.144	118	16.947	داخل المجموعات	
		-----	121	17.777	المجموع	

جدول 25.4: الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الدخل الشهري

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدخل الشهري بالشيكول	مجالات الدراسة
0.5833	3.546	76	1500 وأقل	واقع برامج التدريب المهني
0.6200	3.637	31	2500 – 1501	
0.8659	3.281	8	3500 – 2501	
0.5542	3.309	7	أكثر من 3500	
0.6122	3.538	122	المجموع	
0.5173	3.065	76	1500 وأقل	مدى مساهمة برامج التدريب في إحداث عملية التنمية
0.6057	3.119	31	2500 – 1501	
0.6642	3.187	8	3500 – 2501	
0.7364	2.928	7	أكثر من 3500	
0.5584	3.079	122	المجموع	
0.5735	3.607	76	1500 وأقل	مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل
0.6071	3.506	31	2500 – 1501	
0.7982	3.200	8	3500 – 2501	
0.47409	2.985	7	أكثر من 3500	
0.6095	3.519	122	المجموع	
0.6253	4.301	76	1500 وأقل	آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي.
0.5532	4.371	31	2500 – 1501	
0.4899	3.900	8	3500 – 2501	
0.7913	4.342	7	أكثر من 3500	
0.6125	4.295	122	المجموع	
0.3761	3.626	76	1500 وأقل	الدرجة الكلية
0.3271	3.657	31	2500 – 1501	
0.5133	3.386	8	3500 – 2501	
0.4616	3.387	7	أكثر من 3500	

تبين نتائج الجدول (24.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من

وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الدخل الشهري وذلك كل من:

- مجال الدراسة الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثاني : مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.
- مجال الدراسة الثالث: مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني
- ومجال الدراسة الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني والدرجة الكلية أيضا

وقد بلغ مستوى الدلالة في مجال الدراسة الأول (0.364) ، وفي المجال الثاني (0.802) والمجال الثالث (0.068) ، وفي المجال الرابع (0.280) ، والدرجة الكلية (0.129). حيث أن مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائياً ، ولا يوجد فروقات عند هذا المستوى ، وبالتالي الفرضية الصفرية قبلت في جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية. فلم تختلف وجهة نظر المبحوثين باختلاف مستوى دخل المبحوثين العاملين الشهري حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها ، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاختلافات الطفيفة ما بين المتوسطات الحسابية في الجدول (25.4).

ويعزو الباحث هذه أن معظم المبحوثين العاملين كان دخلهم ما بين 1500 شيكل وقل وبنسبة وصلت 62.2% ، وقد تتشابه أفكارهم وتوجهاتهم ، وبما أن معظم الإجابات هي صادرة من أصحاب فئة الدخل هذه من المبحوثين ، بالتالي من المنطقي أن لا تختلف توجهات وآراء المبحوثين العاملين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها.

الفصل الخامس

نتائج، استنتاجات وتوصيات الدراسة

1.5 نتائج الدراسة

هدفت الدراسة التعرف على واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجو التدريب المهني. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية :

- واقع برامج التدريب المهني في مراكز المهني تسوده درجة كبيرة من المعوقات والسلبيات والاشكاليات والتحديات المختلفة التي تحد وتعيق من فعالية برامج التدريب. وقد بلغ المتوسط الحسابي لواقع برامج التدريب المهني (3.594) مع العلم ان جميع فقرات هذا المجال كانت سلبية. هذه النتيجة تتفق مع ما توصل اليه " هماش " في دراسته " اثر احتياجات السوق الفلسطينية على العمليات التدريبية في المؤسسات المهنية في الضفة الغربية " والتي اشارت الى عدم اهتمام من قبل المسؤولين في مؤسسات التدريب المهني في تطوير المدربين فنياً ، وانعدام التنسيق بين مؤسسات التدريب المهني والمؤسسات الصناعية ، وغياب اهمية التدريب الميداني للمتدربين وضعف التنسيق بين مؤسسات التدريب المهني والقطاع الخاص. وحاجة برامج التدريب الى اعادة تقييم وتعديل حسب احتياج السوق، اضافة الى ان عملية التطوير في المراكز المهنية تتم بشكل عشوائي. كما وتنسجم نتائج الدراسة الحالية في هذا المجال مع ما توصل اليه " نمورة" في دراسته " تقييم الخدمات المقدمة من مركز تدريب مهني الخليل من وجهة نظر المستفيدين " ، حيث بينت الدراسة ان تقييم الخدمات من مركز تدريب مهني الخليل من وجهة نظر المستفيدين كانت

متدنية وكانت النتائج بالنسبة للمشغل ايضا متدنية وكانت متدنية بالنسبة للمدربين والتدريب ايضاً. هذا وتتفق نتائج الدراسة الحالية ايضاً مع دراسة " الاناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة ، واقع وطموحات والتي قام بها " معهد اباحث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ماس ، حيث توصلت الدراسة ان برامج التدريب المهني المقدمة من القطاع العالم والموجهة للاناث هي محدودة وقلة عدد مؤسسات التدريب المهني والتقني التي تطرح برامج تناسب الاناث.

• درجة مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث عملية التنمية لا تزال متوسطة ومحدودة نوعاً ما من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني ، حيث لم تصل لمرحلة التأثير الحقيقي والفعال في العملية التنموية. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمدى مساهمة برامج التدريب المهني في احداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني (3.110). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه " الجعفري/لافي" في دراستهما " مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية" حيث بينت الدراسة افتقار الخريجون العاملون الى معظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل.

• برامج التدريب المهني في مراكز التدريب لا تتلاءم واحتياجات العمل بالشكل الكافي والمطلوب ، حيث أظهرت النتائج هناك درجة كبيرة من عدم الملائمة بين احتياجات سوق العمل الفلسطيني وبرامج التدريب المهني المطروحة ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لمدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني (3.591). هذه النتيجة تتفق مع ما توصل اليه " سامرة " في دراسته " مدى توافق التدريب المهني والتقني في الاونروا مع سوق العمل المحلي" والتي اظهرت وجود مشكلة في الاتصال ما بين جانبي العرض والطلب في الربط بين برامج التدريب المهني والتقني وسوق العمل المحلي.

• هناك حاجة بدرجة كبيرة لوجود آليات واضحة وفعالة تعمل على تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي ، حيث أظهرت النتائج أن الآليات المطروحة في الدراسة تساهم بشكل كبير في تطوير برامج التدريب المهني حسب وجهة نظر المبحوثين. وقد بلغ المتوسط الحسابي لآليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة

نظر خريجي مراكز التدريب المهني (4.314). هذه النتيجة تتفق مع ما توصل اليه " هماش " في دراسته " اثر احتياجات السوق الفلسطينية على العمليات التدريبية في المؤسسات المهنية في الضفة الغربية " والتي بينت حاجة برامج التدريب الى اعادة تقييم وتعديل حسب احتياجات السوق. كما وتتفق مع ما توصل اليه " هماش " في دراسته " اثر احتياجات السوق الفلسطينية على العمليات التدريبية في المؤسسات المهنية في الضفة الغربية" التي اظهرت اهمية التدريب المهني الميداني في السوق.

• لا يوجد فروق ذات دلالة عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغيرات الجنس مكان السكن والدخل الشهري في كل من مجال الدراسة الأول " واقع برامج التدريب المهني " ، ومجال الدراسة الثاني " مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية " ومجال الدراسة الثالث " مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي ، ومجال الدراسة الرابع " آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي " والدرجة الكلية .

• لا يوجد فروق ذات دلالة عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير مركز التدريب فيما يتعلق بمجال الدراسة الأول " واقع برامج التدريب المهني " ومجال الدراسة الرابع " آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي "

• لا يوجد فروق ذات دلالة عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير العمل في مجال التخصص فيما يتعلق بمجال الدراسة الثاني " مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية " ، ومجال الدراسة الرابع " آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي " ، والدرجة الكلية .

• يوجد فروق ذات دلالة عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغيرات التخصص ، درجة التقدير عن التخرج ، الصف الذي تم

انتهائه قبل الالتحاق بالتدريب المهني، سنة التخرج من مركز التدريب المهني ، الحالة العملية في كل من كل من مجال الدراسة الأول " واقع برامج التدريب المهني " ، ومجال الدراسة الثاني " مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية " ومجال الدراسة الثالث " مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي ، ومجال الدراسة الرابع " آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي " والدرجة الكلية .

- يوجد فروق ذات دلالة عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير العمل في مجال التخصص فيما يتعلق بمجال الدراسة الأول " واقع برامج التدريب المهني ومجال الدراسة الثالث " مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي "

- يوجد فروق ذات دلالة عند المستوى $\alpha = 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى مركز التدريب فيما يتعلق بمجال الدراسة الثاني " مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية " ومجال الدراسة الثالث " مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي " والدرجة الكلية.

2.5 استنتاجات الدراسة

يتناول هذا الجزء أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث من هذه الدراسة والتي يمكن تلخيصها بما يلي:

- هناك الكثير من المعوقات والسلبيات والإشكاليات والتحديات التي تشوب واقع برامج التدريب المهني وتحد من فاعليتها وادائها بالشكل المطلوب ، كضعف استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب وتواضع الميزانيات المخصصة لبرامج التدريب وضعف التنسيق بين المراكز والقطاع الخاص ، والتخصصات لا تواكب احتياجات الطلبة ، ومناهج التدريب تقليدية بعيدة عن التحديث ، بالإضافة الى افتقار المدربين لمراكز التدريب ، وعدم الاهتمام بالتدريب العملي ، وايضاً النظرة الدونية لخريجي التدريب المهني.

- لا تزال مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث عملية التنمية لا تزال محدودة نوعاً ، ولا زالت بعيدة عن التأثير الفعال والنشط في العملية التنموية ، ويعود ذلك الى الدور المتوسط والمتواضع لبرامج التدريب المهني في رفع مستوى القدرات المعرفية والعملية والمهارية لخريجي مراكز التدريب المهني. بالإضافة لضعف المساهمة الاقتصادية لهؤلاء الخريجين سواء من حيث الاستثمارات من قبل القطاع الخاص او العام ، او الانخراط الفعال في سوق العمل، وايضاً عدم تحقيق برامج التدريب المهني لطموحات الخريجين في الحصول على فرصة عمل جيدة ودخل مناسب يمكنهم من التأثير الايجابي في حياة اسرهم المعيشية والاقتصادية.

- فيما يتعلق بملاءمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل فلا تزال ضعيفة ، وهناك فجوة بين ما يحتاجه السوق المحلي وبين برامج وتخصصات مراكز التدريب المهني، ويعود عدم ملاءمة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل المحلي لعدة اسباب منها ان سوق العمل حالياً يهتم بخريجي التعليم الاكاديمي على حساب التدريب المهني ، وحاجة هذا السوق لتخصصات جديدة لا توفرها مراكز التدريب المهني يعتمد في معظمها على الخبرات العملية في مجال التكنولوجيا الحديثة ، وهذا الجانب يسوده ضعف واضح لدى خريجي مراكز التدريب. بالإضافة الى ضعف التخطيط الحكومي المواكب لبرامج التدريب المهني واحتياجات سوق العمل.

- اوردت الدراسة الحالية آليات تعمل على تطوير وتفعيل برامج التدريب المهني لتصل الى دور تنموي في المجتمع المحلي ، وقد عبر المبحوثين من خريجي مراكز التدريب المهني عن مطالبهم بتحقيق هذه الآليات كتطوير برامج التدريب المهني لتتناسب احتياجات سوق العمل الحديثة ، ووضع خطة استراتيجية واضحة وشاملة من قبل الوزارات المختصة للمواءمة بين تخصصات برامج التدريب المهني واحتياجات سوق العمل. وتحسين البيئة المادية لمراكز التدريب المهني وادخال الاساليب التكنولوجية الحديثة في التدريب والتركيز على التدريب العملي للطالب ، بالإضافة الى التوعية بأهمية دور برامج التدريب المهني والعمل على تغيير الصورة السلبية نحوها في المجتمع من قبل البعض.

3.5 التوصيات

- ان تستخدم مراكز التدريب المهني التكنولوجيا في عملية التدريب.

- تفعيل التنسيق ما بين المراكز المهنية والقطاع الخاص.
- الاهتمام من قبل المراكز المهنية بعملية التدريب العملي.
- التوعية بأهمية برامج التدريب المهني.
- تطوير مناهج التدريب المهني.
- تنمية قدرات المدربين.
- تحسين البيئة المادية لمراكز التدريب المهني وخاصة مركز مهني بيت جالا.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- ابو نحلة، لميس. (1996): التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور تخطيطي ودمج النوع الاجتماعي، دائرة دراسات المرأة، جامعة بيرزيت.
- ابوبكر، مصطفى. (2008): ادارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية.
- الاردن، وزارة العمل. (2006): التدريب المهني بين الواقع والطموح، قسم الدراسات.
- برنامج دراسات التنمية. (2000): فلسطين تقرير التنمية البشرية 1998-1999، جامعة بيرزيت، فلسطين.
- بشارت، عمر. (2009): واقع عملية تدريب المهندسين الزراعيين في وزارة الزراعة الفلسطينية في الضفة الغربية ومقترحات التطوير. جامعة القدس، فلسطين (رسالة ماجستير غير منشورة).
- بيل، مالكوم. (1997): التدريب الناجح للموظفين، ترجمة مركز التعريب والترجمة، الدار العربية للعلوم، بيروت.
- جامعة القدس المفتوحة (2000): ادارة القوى البشرية، الطبعة الأولى. جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- جامعة القدس المفتوحة (2009): ادارة المؤسسات الاجتماعية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- جامعة القدس. (2005): دراسات في التنمية، الطبعة الأولى. جامعة القدس، فلسطين.
- جامعة بيت لحم (2005): الاحصاء الاجتماعي، جامعة بيت لحم، فلسطين.
- الجعفري، محمود، لافي، دارين. (2006): مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني. (2008): فلسطين في ارقام 2008، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني. (2010): مسح القوى العاملة، رام الله، فلسطين.
- حربي، محمد.، قريظم، محمد. (1962): الأسس العامة للتدريب، دار المعرفة للنشر، القاهرة.
- حمود، خضير، الخرشة، ياسين. (2007): ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الميسرة للنشر، عمان.

- سامرة، سامي. (2005):مدى توافق التدريب المهني والتقني في وكالة الغوث مع سوق العمل المحلي. جامعة بيت لحم، فلسطين. (رساله ماجستير غير منشورة).
- الشامي، مفيد. (1994):مستوى تاهيل وتدريب القوى العاملة الفلسطينية، جامعة النجاح وجمعية الاقتصاديين العرب ومنظمة العمل الدولية، القدس.
- الطعاني، حسن. (2007):التدريب الاداري المعاصر، الطبعة الاولى. دار الميسرة للتوزيع والنشر، عمان
- عباس، سهيلة، علي، علي. (2003):ادارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة. دار وائل للنشر عمان.
- عقيلي، عمر. (2005):إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، الطبعة الأولى. دار وائل للنشر، عمان.
- عليوه، السيد. (2001):تحديد الاحتياجات التدريبية، ايتراك للطباعة والنشر، القاهرة.
- فلسطين، وزارة العمل. (1996):مشروع الاستراتيجية الوطنية المقترحة. طاقم الخبراء، وزارة العمل الفلسطينية، رام الله.
- فلسطين، وزارة العمل. (2000):قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.
- اللامي، غسان، سرمد، النعيمي. (2003):الاتجاهات العالمية في اعداد المدربين في التعليم المهني، الطبعة الاولى، دار الكتب الوطنية، بنغازي.
- مسودي، تيسير، القيق، عبد الرحمن. (1990):واقع التعليم التقني والمهني في الاراضي المحتلة، سلسلة دراسات تربوية رقم 5. رابطة الجامعيين، مركز الابحاث، الخليل.
- المصري، منذر. (2003):اقتصاديات التعليم والتدريب المهني، الطبعة الاولى. دار الكتب الوطنية، بنغازي.
- معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني-ماس (2005):الاناث في التعليم والتدريب المهني والتقني الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص. رام الله.
- نمورة، ناصر. (2006):تقييم الخدمات المقدمة من مركز تدريب مهني الخليل من وجهه نظر المستفيدين. جامعة القدس، فلسطين. (مشروع بحث غير منشور).
- هلال، محمد. (2003):التدريب اسس ومبادئ، الطبعة الثانية، مركز تطوير الاداء والتنمية، مصر الجديدة.
- هماش، محمد. (1999):اثر احتياجات السوق الفلسطينية على العمليات التدريبية في المؤسسات المهنية في الضفة الغربية. جامعة القدس، فلسطين (رسالة ماجستير غير منشورة).

- الهيتي،خالد.(2005):ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي،الطبعة الثانية.دار وائل للنشر،عمان

المراجع الاجنبية

- Samamreh، Sami(2008) The Compatibility of TVET in UNRWA With the Domestic Labour Market، Bethlehem University، Palestine.

مواقع الانترنت

- www.tvet-pal.org (التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين)
- www.mehani.ps (التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين)

ملحق 1.3: إستبانة البحث



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس
معهد التنمية المستدامة

أخي الكريم / أختي الكريمة

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف التعرف على:

واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من
وجهة نظر خريجي التدريب المهني في بيت لحم،

وقد وقع عليك الاختيار عشوائياً لتكون ضمن عينة الدراسة ، لذا يرجى منك
التعاون بتعبئة هذه الإستبانة بما يتوافق مع وجهة نظرك، علماً بأن بيانات
الدراسة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم الحفاظ على سريتها ولا
يطلب منك كتابة اسمك أو ما يشير إليك .

"شاكرين لكم حسن تعاونكم"

اشراف د. عبد الوهاب الصباغ
الباحث يوسف العجوري

القسم الأول المعلومات الأولية: الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك:

أولا : الجنس :

1- ذكر .
2- أنثى.

ثانياً: مكان السكن :

1- مدينة.
2- قرية.
3- مخيم.

ثالثاً: المركز الذي تخرجت منه:

1- مركز تدريب مهني بيت جالا
2- مدرسة السالزيان الصناعية

رابعاً : التخصص:

1 - مهني
2- تقني

خامساً: درجة التقدير عند التخرج :

1- مقبول
2- متوسط
3- جيد
4- جيد جدا
5- ممتاز

سادساً: الصف الدراسي الذي أنهيته قبل الالتحاق بالتدريب المهني :

1- العاشر
2- الحادي عشر
3- الثانوية العامة(توجيهي)
4- توجيهي فاعلى

سابعاً : سنة التخرج من مركز التدريب المهني:

1- سنة 2004
2- سنة 2005
3- سنة 2006
4- سنة 2007
5- سنة 2008

ثامناً: هل تعمل حالياً :

1 - اعمل
2- عاطل عن العمل
3- متدرب

تاسعاً : إذا كنت إجابتك في السؤال الثامن " (اعمل) ، فهل تعمل في المجال الذي تخصصت به في مركز التدريب

المهني:

1- نعم
2- لا

عاشراً : إذا كانت إجابتك على السؤال الثامن (أعمل) ، فما هو مستوى دخلك الشهري بالشيكل :

1- 1500 و اقل
2- 1501 - 2500
3- 2501 - 3500
4- أكثر من 3500

القسم الثاني: الرجاء وضع إشارة (x) في الفراغ المناسب الذي يتلاءم وإجابته حسب وجهة نظرك.
المجال الأول: واقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي التدريب المهني

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقاً
1	افتقاد برامج التدريب المهني للأساليب التكنولوجية الحديثة في التعليم.					
2	ضعف التطبيق العملي في برامج التدريب المهني لما يتم تعلمه نظرياً.					
3	ضعف التنسيق بين القائمين على برامج التدريب المهني والقطاع الخاص فيما يتعلق بالتخصصات المطلوبة للعمل					
4	التخطيط المستقبلي لبرامج التدريب المهني من قبل الوزارة المختصة لا يزال ضعيفاً.					
5	برامج التدريب المهني تشكو من قلة الميزانيات المخصصة للنهوض بها.					
6	يفتقر المدربون في مراكز التدريب المهني إلى استخدام الأسلوب التكنولوجي الحديث في إعطاء المادة التدريبية .					
7	مناهج برامج التدريب المهني لا زالت تقوم على الأسلوب التقليدي التقليدي البعيد عن الأسلوب الحديث في التعليم.					
8	هناك فجوة بين التخصصات التي تدرس في برامج التدريب وبين احتياجات سوق العمل.					
9	البيئة المادية (غرف ، مختبرات، آلات ... الخ) في مراكز التدريب المهني لا تكفي لتلبية احتياجات الطلبة.					
10	هناك نظرة دونية من قبل أصحاب العمل لخريجي مراكز التدريب المهني.					
11	تركز برامج التدريب المهني على المنهج الدراسي النظري أكثر من تركيزها على التدريب العملي.					
12	الطلبة الذين لم يحالفهم الحظ في التحصيل الدراسي الأكاديمي غالباً ما يتوجهون إلى برامج التدريب المهني					
المجال الثاني: مدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي التدريب المهني						
1	الشهادة التي يحصل عليها خريجو مراكز التدريب المهني تساعدهم					

					في الحصول على فرصة عمل مناسبة.
					2 العاملون في سوق العمل من خريجي التدريب المهني يتمكنون من الحصول على دخل جيد.
					3 خريجو التدريب المهني يكتسبون مهارات عالية تمكنهم من المنافسة للحصول على عمل.
					4 خريجو التدريب المهني يساهمون في زيادة الإنتاجية في المجتمع وبالتالي زيادة النمو الاقتصادي.
					5 انخراط خريجي التدريب المهني في العمل يساهم بشكل أو بآخر في الحد من نسبة البطالة .
					6 الكثير من خريجي التدريب المهني استطاعوا النهوض بأسرهم من حالة الفقر كنتيجة لعملهم بعد التخرج .
					7 ترفع برامج التدريب المهني من مستوى القدرات المعرفية لخريجها والتي تمكنهم من التأثير الايجابي في أماكن عملهم.
					8 يساهم الجانب العملي لبرامج التدريب المهني في تخريج أفراداً مدربين ومؤهلين جيداً لسوق العمل.
					9 تشكل تخصصات خريجي التدريب المهني اداة استثمار لأنها مطلوبة لدى القطاع الخاص
					10 يصبح الكثير من خريجي التدريب المهني خلال عدة سنوات فاعلين اقتصادياً من خلال تأسيسهم لمشاريع خاصة بهم
المجال الثالث: مدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر خريجي التدريب المهني .					
					1 لا تؤهل نوعية برامج التدريب في مراكز التدريب للمنافسة في سوق العمل.
					2 تعتبر التخصصات المطروحة في برامج التدريب المهني غير مطلوبة في سوق العمل.
					3 لا تكفي الفترة الزمنية للتدريب العملي في مراكز التدريب المهني لتأهيل كوادر قادرة على الدخول بقوة لسوق العمل.
					4 لا تتلاءم نوعية التدريب العملي في مراكز التدريب المهني وطبيعة العمل التي غلب عليها الطابع التكنولوجي الحديث .
					5 فرص العمل المحدودة في سوق العمل تساهم في زيادة البطالة في صفوف خريجي التدريب المهني.
					6 تتركز احتياجات سوق العمل حالياً على خريجي التعليم الأكاديمي

					بشكل أكبر من خريجي التدريب المهني.
					7 الكثير من خريجي التدريب المهني هم عاطلين عن العمل لعدم قناعة أرباب العمل بمستوى هؤلاء الخريجين.
					8 يساهم التخطيط الحكومي لاحتياجات سوق العمل في تهميش دور خريجي التدريب المهني.
					9 تغير احتياجات سوق العمل نحو التكنولوجيا الحديثة اضعف من فرص خريجي التدريب المهني في المنافسة على عمل.
					10 سوق العمل يحتاج الى تخصصات غير متوفرة في مراكز التدريب المهني.
المجال الرابع: آليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي التدريب المهني					
					1 تطوير نوعية مناهج برامج التدريب المهني لتناسب والمتطلبات الجديدة لسوق العمل .
					2 إدخال الأساليب التكنولوجية الحديثة في برامج التدريب المهني لتواكب متطلبات العصر.
					3 العمل على تغيير الفكرة السلبية لدى المجتمع عن برامج التدريب المهني من خلال خطة توعية يعدها المسؤولين.
					4 وضع خطة إستراتيجية واضحة للمواءمة بين تخصصات خريجي التدريب المهني وبين احتياجات سوق العمل من قبل الوزارات المختصة.
					5 تحسين البيئة المادية لمراكز التدريب المهني من حيث التجهيزات والمساحة ... والخ.
					6 توعية وإرشاد الطلبة الملتحقين بمراكز التدريب بمهنتهم المستقبلية ومتطلباتها في سوق العمل.
					7 التركيز على التدريب العملي لطلبة التدريب المهني لما لذلك من أهمية في تأهيلهم للاندماج في الحياة العملية.
					8 إتاحة المجال من قبل الجهات المختصة لخريجي التدريب المهني لإكمال دراستهم الاكاديمية .
					9 عقد ورشات عمل من قبل الجهات المختصة لطلبة المدارس لتوعيتهم حول أهمية التدريب المهني.
					10 طرح تخصصات جديدة في مراكز التدريب المهني لتناسب ومتطلبات العمل الحديثة للقطاع الخاص.

حسب وجهة نظرك ، اذكر أهم ثلاث آليات من شأنها تطوير برامج التدريب المهني.

1.
2.
3.

ملحق 2.3: اسماء المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
1.	أ.د.محمود الجعفري	عميد معهد الادارة والاقتصاد في جامعة القدس
2.	د.غسان سرحان	عميد كلية التربية في جامعة القدس
3.	د.محسن عدس	كلية الدراسات العليا-جامعة القدس
4.	د.ياسر شاهين	عميد كلية العلوم المالية والمصرفية في جامعة فلسطين
5.	د.فدوى اللبدي	جامعة القدس - معهد التنمية المستدامة
6.	د.عزمي الاطرش	جامعة القدس - معهد التنمية المستدامة
7.	أ.عماد سالم	محاضر في جامعة بيت لحم ومدير مركز مهني بيت جالا
8.	أ.جوزيف ابو عيطة	مدير مدرسة السالزيان الصناعية
9.	أ.خالد الزبون	مدقق لغة عربية
10.	أ.نيقولا زيت	محلل احصائي

فهرس ملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
100استبانة البحث	1.3
106اسماء المحكمين	2.3

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.....	34
2.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مكان السكن.....	34
3.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مركز التدريب.....	35
4.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير التخصص.....	35
5.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير درجة التقدير عند التخرج.....	36
6.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الصف الدراسي الذي تم إنجائه قبل الالتحاق بالتدريب المهني.....	36
7.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني..	37
8.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة العملية.....	37
9.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمل في مجال التخصص (للمبحوثين العاملين).....	38
10.3	توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة (للمبحوثين العاملين).....	38
11.3	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط الدرجة الكلية مع فقرات أداة الدراسة واقع برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها حسب وجهة نظر خريجي التدريب المهني في بيت لحم.....	40
12.3	قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لمجالات الدراسة وقيمة الثبات الكلية.....	44
1.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع برامج التدريب المهني من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.....	47
2.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى مساهمة برامج التدريب المهني في إحداث التنمية من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.....	50
3.4	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ملائمة برامج التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المحلي من وجهة نظر	53

55	4.4	خريجي مراكز التدريب المهني..... الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآليات تطوير برامج التدريب المهني على الصعيد التنموي من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني.....
58	5.4	أهم ثلاث آليات لتطوير برامج التدريب المهني تنموياً حسب وجهة نظر المبحوثين.....
59	6.4	نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الجنس.....
61	7.4	نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مركز التدريب.....
64	8.4	نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير التخصص.....
66	9.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من نظر وجهة خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مكان السكن.....
67	10.4	الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير مكان السكن.....
69	11.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير درجة التقدير عند

	التخرج.....	
70	الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبوهين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير درجة التقدير عند التخرج.....	12.4
72	نتائج إختبار توكي (Tukey test) للمقارنات البعدية للفروق حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير مركز درجة التقدير عند التخرج.....	13.4
74	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبوهين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الصف الذي تم إنهائه قبل الالتحاق بالتدريب المهني.....	14.4
74	الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبوهين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الصف الذي تم إنهائه.....	15.4
76	نتائج إختبار توكي (Tukey test) للمقارنات البعدية للفروق حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير للصف الذي تم إنهائه قبل الالتحاق بالتدريب المهني.....	16.4
77	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبوهين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني.....	17.4
78	الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبوهين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم	18.4

- 80 19.4 تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني..... نتائج إختبار توكي (Tukey test) للمقارنات البعدية للفروق حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير سنة التخرج من مركز التدريب المهني.....
- 81 20.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة العملية.....
- 82 21.4 الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الحالة العملية.....
- 84 22.4 نتائج إختبار توكي (Tukey test) للمقارنات البعدية للفروق حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني تعزى لمتغير الحالة العملية
- 85 23.4 نتائج اختبار (t.test) للفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير العمل في مجال التخصص.....
- 88 24.4 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهه نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الدخل الشهري.....
- 89 25.4 الأعداد ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول برامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات تطويرها من وجهة نظر خريجي مراكز التدريب المهني في بيت لحم تعزى لمتغير الدخل الشهري.....

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	اقرار
ب	شكر وتقدير
ج	مصطلحات الدراسة
د	ملخص الدراسة باللغة العربية
هـ	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
1	الفصل الأول: موضوع الدراسة وخلفيتها
1	1.1 مقدمة
2	2.1 مشكلة الدراسة
2	3.1 اهمية الدراسة
3	4.1 مبررات الدراسة
3	5.1 اهداف الدراسة
4	6.1 اسئلة الدراسة
4	7.1 فرضيات الدراسة
5	8.1 حدود الدراسة
5	9.1 معيقات الدراسة
7	الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة
7	1.2 مقدمة
7	2.2 مفهوم التدريب
8	3.2 اهمية التدريب
9	4.2 اهداف التدريب
10	5.2 التدريب عملية إستراتيجية

10	خطوات اعداد البرامج التدريبية.....	6.2
11	مراحل وخطوات عملية التدريب الخمسة.....	7.2
12	انواع التدريب	8.2
13	اسس ومقومات التدريب.....	9.2
13	مبادئ التدريب.....	10.2
14	معوقات التدريب	11.2
14	اساليب التدريب	12.2
15	شروط اختيار المدربين.....	13.2
16	مواصفات هامه للمدربين في التدريب.....	14.2
16	التدريب والتنمية.....	15.2
16	العلاقة بين التدريب والتعليم والتعلم.....	16.2
17	التعليم والتدريب المهني.....	17.2
18	اهداف التدريب المهني.....	18.2
19	انواع التدريب المهني.....	19.2
19	خصائص التدريب المهني.....	20.2
20	فلسفة التدريب المهني.....	21.2
20	التدريب المهني في فلسطين-لمحة تاريخية.....	22.2
22	نظام التدريب المهني في فلسطين.....	23.2
22	الجهات المشرفى على مراكز ومؤسسات التدريب المهني في فلسطين.....	24.2
22	البرامج الحكومية.....	.1.24.2
23	برامج التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث الدولية-الأنروا.....	.2.24.2
23	برامج التدريب المهني المقدمة من المؤسسات التنموية والمنظمات غير الحكومية.....	.3.24.2
24	برامج التدريب المقدمة من مؤسسات التدريب الخاصة.....	.4.24.2
24	سمات التدريب المهني في فلسطين.....	25.2
24	تحديات التدريب المهني في فلسطين.....	26.2
25	حاجة التدريب المهني في فلسطين الى التطوير.....	27.2
26	سوق العمل.....	28.2
26	القوى العاملة وعملية التنمية.....	29.2

27الدراسات السابقة.....	30.2
28دراسة هماش 1999.....	.1.30.2
28دراسة نمورة 2006.....	.2.30.2
29	دراسة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني - ماس 2005	.3.30.2
30دراسة الجعفري / لافي 2006.....	.4.30.2
31دراسة سامرة 2008.....	.5.30.2
31التعقيب على الدراسات السابقة.....	31.2

33 الفصل الثالث : منهجية وطريقة البحث.....

33منهج الدراسة.....	1.3
33مصادر جمع المعلومات.....	2.3
33مجتمع وعينة الدراسة.....	3.3
34خصائص العينة الديمغرافية.....	4.3
39اداه الدراسة.....	5.3
40صدق اداة الدراسة.....	6.3
43ثبات اداة الدراسة.....	7.3
44المعالجة الاحصائية.....	8.3

47 الفصل الرابع : عرض النتائج وتحليلها.....

47نتائج.....	1.4
47سؤال الدراسة الأول.....	2.4
50سؤال الدراسة الثاني.....	3.4
53سؤال الدراسة الثالث.....	4.4
55سؤال الدراسة الرابع.....	5.4
59سؤال الدراسة الخامس.....	6.4
59النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.....	.1.6.4
61النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.....	.2.6.4

63 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.....	.3.6.4
66 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.....	.4.6.4
69 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة.....	.5.6.4
73 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة.....	.6.6.4
77 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة.....	.7.6.4
81 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة.....	.8.6.4
85 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة.....	.9.6.4
87 النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة.....	.10.6.4

91 الفصل الخامس : نتائج واستنتاجات وتوصيات الدراسة.....

91 نتائج الدراسة.....	1.5
94 استنتاجات الدراسة.....	2.5
95 التوصيات.....	3.5

97 المصادر والمراجع.....

107 ملاحق الدراسة.....	
108 فهرس الجداول.....	
112 فهرس المحتويات	