



جامعة القدس
كلية الدراسات العليا

الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في المحافظات
الشمالية من فلسطين

طلال محمد محمود عاصي

رسالة ماجستير

القدس – فلسطين

1440هـ / 2018م

الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في المحافظات

الشمالية من فلسطين

إعداد الطالب: طلال محمد محمود عاصي

بكالوريوس علوم إدارية واقتصادية القدس المفتوحة - فلسطين

إشراف: د. نهى اسماعيل عطير

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإدارة التربوية من جامعة القدس

2018م/1440هـ



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
الإدارة التربوية/ دائرة التربية

إجازة الرسالة




الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في المحافظات الشمالية من فلسطين

اسم الطالب: طلال محمد محمود عاصي

الرقم الجامعي: 21511776

المشرف : د. نهى اسماعيل عطير

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 18 / 12 / 2018م من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

- | | | |
|--|--------------------|-----------------------|
| التوقيع:  | د. نهى عطير | 1- رئيس لجنة المناقشة |
| التوقيع:  | د. بعاد الخالص | 2- ممتحنا خارجيا |
| التوقيع:  | د. ابراهيم الصليبي | 3- ممتحنا داخليا |

القدس - فلسطين

1440هـ - 2018م

الإهداء

إلى :

أرواح شهداء فلسطين إجلالاً وإكباراً

إلى روح والداي برأ وإحساناً

أشقائي وشقيقاتي حباً وإخلاصاً

زوجتي وأولادي وفاءً وواجباً

أصدقائي الكثر تقديراً واحتراماً

الأساتذة في جامعة القدس والمشرفين شكراً وامتناناً

والى كل من أحبه، وأقدره الزملاء والزميلات والى كل من شجعني ودعمني معنوياً

للوصل للهدف المنشود أهدي هذا العمل المتواضع.

إقرار

أقر أنا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء

منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر

التوقيع: 

طلال محمد محمود عاصي

التاريخ: 2018/12/18م

شكر وتقدير

الشكر لله الواحد المعطي المنعم الذي أنعم علي بهذه النعمة الكبيرة ألا وهي العلم.
أتقدم بالشكر الجزيل لمن كان لهم فضل علينا في إخراج هذه الرسالة إلى النور
فالشكر للدكتورة نهى عطير التي ما بخلت بتوجيهاتها وارشاداتها وظلت على الدوام
حريصة على المتابعة والإهتمام، والشكر أيضاً لأساتذتي في جامعة القدس ،
والأستاذ الدكتور محمود أبو سمره، والأستاذ الدكتور عفيف زيدان والدكتور أشرف
أبو الخيران، والدكتور محمد شعيبات، والدكتور غسان سرحان، كما أتقدم بجزيل
شكري الى أعضاء لجنة المناقشة الدكتور ابراهيم الصليبي، والدكتورة بعاد الخالص
لما أبدوه من ملاحظات ودعم في تجويد هذه الرسالة.

الباحث: طلال عاصي

ملخص

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في المحافظات الشمالية من فلسطين من وجهة نظرهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات التعليم والتدريب المهني البالغ عددهم(31) مديراً ومديرة في المحافظات الشمالية من فلسطين في الفصل الثاني للعام الدراسي 2017/ 2018م، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لأغراض الدراسة ، وللإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث ببناء أداة لقياس درجة امتلاك مديري التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية التي استخلصها الباحث، وتكونت من (64) فقرة موزعة على سبعة مجالات(القيادة، والتخطيط في مجال التعليم المهني، والعلاقات الإنسانية، والنمو المهني للعاملين في مجال التعليم المهني، ومناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس، وبيئة العمل في التعليم المهني، والكفايات الإدارية والمالية)، وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها.

اظهرت النتائج الى ان الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني من وجهة نظرهم موجودة بدرجة عالية، وحصل مجال الكفايات الإدارية والمالية على أعلى متوسط حسابي وبدرجة عالية، وأظهرت النتائج وجود اختلاف بين متوسطات استجابات أفراد المجتمع في الدرجة الكلية لامتلاك الكفايات التربوية في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى لمتغير الجنس وكانت لصالح (الذكور)، ونوع المؤسسة لصالح (المدارس الصناعية)، ولسنوات الخبرة وكانت لصالح (أكثر من 10 سنوات) والتخصص لصالح تخصص (الزراعة)، والمؤهل العلمي لصالح (بكالوريوس) والمحافظات لصالح محافظة (جنين).

وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بضرورة إجراء دراسات جديدة حول الكفايات التربوية والفنية لمديري التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر مسؤوليهم، وعلى وزارتي التربية والتعليم العالي والعمل بناء برنامج تدريبي يتضمن التدريب على البحوث الإجرائية وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومجتمعات التعلم المهني.

The Educational And Technical Competencies Of The Directors Of Vocational Training And Teaching From Their perspectives.

Prepared by: Talal Mohammad Mahmoud Assi

Supervised by: Dr. Nuha Iter

Abstract:

This study aimed at exploring the educational and technical capacities of the directors of vocational training and teaching, from their perspective across the northern governorates of Palestine. The Study's population consisted of 31 directors from both genders across northern governorates, during the second semester of the academic year 2017/2018.

For achieving the purpose of the study, the researcher used the descriptive research approach. Furthermore, the researcher designed a questionnaire as a tool to address the research questions. The questionnaire consisted of three sections and aimed at measuring the level of the educational and technical capacities that directors of vocational training and teaching possess.

The validity and reliability of the instrument has been verified .

The results also indicated that educational and technical competences among directors of the vocational learning and training from their perspective are present in a high degree. The domain of financial and administrative skills scored the highest mean by a high degree.

The results of the study indicated that there are differences in the averages of the responses of the study population in the total degree of possessing educational competences across northern governorates of Palestine due to the variable of gender, in favor of males, and due to the variable of the institution type, in favor of industrial schools, also due to the variable of years of experience, in favor of 10 years and more. There are differences as well in the average of the responses due to the variable of specialization in favor of electric engineering, and due to the variable of academic qualification in favor of Bachelor degree also due to the variable of governorate in favor of Jenin Governorate. On the basis of the results, the study recommends the following, the need for conducting a study on the educational and technical capacities of the directors of the vocational training and teaching from perspectives of their officials, and the need for developing training program by the Ministry of Education and Higher Education and the Ministry of Labor, to train on conducting action research and employing ICT, in addition to employing vocational learning communities.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الاول

تمهيد

في هذا الفصل سيتم عرض مقدمة الدراسة ومشكلاتها وأسئلتها وأهميتها وأهدافها وحدود الدراسة ومصطلحاتها

1.1 المقدمة

لقد أصبحت الإدارة عملية هامة في المجتمعات والعصور الحديثة وازدادت أهميتها بزيادة النشاطات الإنسانية واتساعها وتنوعها وأهميتها. ويشير خصاونة(1986) الى ان المؤسسة التربوية هي ذراع المجتمع الفعال في عمليات التخطيط والبناء وإعداد الكوادر البشرية ذات التدريب النوعي المطلوب والمدرسة هي من أهم التنظيمات الرئيسية في المؤسسة التربوية التي تؤدي لتلك العوامل.

وبناءً عليه يؤكد الطويل(1999) أن المرحلة تتطلب إدارة فاعلة ومستوعبة لواقع العملية التربوية وآفاقها المستقبلية، كما تتطلب هذه المرحلة توفير إداريين ذوي صفات تتسجم مع ظروف ومتطلبات العصر وقادرين على تطبيق أفضل صيغ العلاقات الإدارية وهذه الصفات سواء الفطرية أو المكتسبة يلزم تطويرها من خلال الخبرات والتجارب والتدريب المفيد، مما يؤهلها لأن تكون كفايات تيسر مهنة المدير بأقل وقت وأيسر كلفة، ثم توظيفها بفاعلية لمساعدته على اتخاذ القرارات الرشيدة الموصلة لتحقيق الأهداف بأعلى درجة ممكنة من الكفاية بشكل يضمن نجاحها واستمرارها.

نظراً للتطور الإداري الحديث لم يعد الدور الذي يقوم به مدير المدرسة مقصوراً على الاعمال الإدارية الروتينية، بل تجاوز ذلك ليشمل المهام الأخرى التي ذكرها (الزهراني، 1995) كمساعدة للطلاب على النمو الشامل، والعمل على تطوير المناهج الدراسية والانشطة، وتحسين المستوى المهني للعاملين إضافة الى الامام بوظائف الادارة من تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، ومتابعة وتقويم .

ويشير الحبيب (1995) الى أن نجاح مدير المدرسة في أداء مسؤولياته التربوية وفق مستوى كفاياته اللازمة لنجاح مؤسسته التربوية، الأمر الذي يبرز أهمية الكفايات المهنية . ويذهب البرادعي (1988) الى القول أنه نظراً لما للإدارة المدرسية من أهمية واثراً بالغين في إنتاجية العملية التربوية في مختلف أوجهها وابعادها تخطيطاً، وتنظيماً، وتوجيهاً، وتقويماً، ونظراً لأن الإدارة المدرسية هي الحلقة الأهم في البنية الهيكلية في الإدارة التربوية، فإن مدير المدرسة هو الرأس الإداري التربوي وهو القائد الموجه والمقرر الذي تزداد أهميته ويبرز دوره في المرحلة الثانوية وذلك لما لها من خصائص اجتماعية ونفسية وعلمية واقتصادية. ولذلك يتزايد الاهتمام بمدير المدرسة الثانوية الذي يمارس أدواره ومسؤولياته القيادية بكفاياته التي تنعكس على إيجاباً على إنجازات مدرسته حيث يعد امتلاكه لتلك الكفايات وازدياد درجة ممارستها أساساً لنجاحه وتميزه مايسهل له تحقيق الأهداف التربوية المنشودة (العنزي، 2017).

ونظراً للدور المحوري الذي يقوم به مدير المدرسة والذي يعتبر من أهم المصادر التعليمية جاءت هذه الدراسة للتعرف على الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في المحافظات الشمالية من فلسطين لتحسين أداء المعلمين والطلبة. ولضمان تحقيق أهداف التعليم والتدريب المهني لا بد من وجود قيادة تربوية قادرة على تشغيل أفراد المجتمع، وتوظيف الإمكانيات المادية داخل مؤسسة التعليم والتدريب المهني بأعلى درجة من الفاعلية(عطير، 2009).

إن أساس تقدم الدول العظمى هو التطور والتقدم الصناعي من خلال الإهتمام بالتعليم والتدريب المهني والتقني، فكثير من الدول المتقدمة أولت التعليم والتدريب المهني جلَّ اهتمامها فانعكس ذلك على تقدمها وخير مثال على ذلك ألمانيا التي اهتمت به حتى أصبح أحد الأسباب الرئيسية التي قادت الى نهوضها بعد هزيمتها في الحرب العالمية الثانية وكذلك الحال هو بالنسبة للعديد من الدول الصناعية مثل اليابان والمملكة المتحدة والولايات المتحدة وغيرها (الباحث).

و في فلسطين أحوج ما يكون الشعب لزيادة الإهتمام والتدريب المهني وتوجيه الشباب نحوه من خلال تعاون القطاع العام والخاص وجهات أخرى كالإعلام والتربية وبشكل خاص الدور الهام لمدير التعليم المهني والتقني في الفترة التي تسبق مرحلة اتخاذ القرار في التوجه الدراسي لكي يتمكن من التغلب على التحديات والمعوقات التي تواجه التعليم المهني ومواجهة الظروف الخاصة التي تمر بها فلسطين (الباحث)

ومن الملاحظ أن التعليم المهني في المناطق المحتلة لا يحظى بالاهتمام اللازم من قبل المسؤولين (الغرف التجارية، والتربية والتعليم والتعليم العالي، والعمل) والباحثين الذين يكتبون في مجال التعليم المهني على حد سواء، لذلك شكل طلاب التعليم المهني في الضفة والقطاع نسبة ضئيلة جداً من مجموع طلاب المرحلة الثانوية هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يفتقر التعليم المهني في المناطق المحتلة الى الدراسات العلمية على الرغم من تعدد مشاكلة البحثية مثل المناهج ونظرة المجتمع الى التعليم المهني كانت نظرة دونية (الحشوة، 1998)

ومع قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، وبناء المؤسسات والحاجة الملحة للخبرات الفنية في المجالات المختلفة والتي بدت واضحة للجميع، فإن موضوع التعليم المهني في فلسطين يطرح نفسه وبشدة مرة أخرى؛ إذ أن التعليم المهني ما زال يحتل مكانة هامشية جداً منذ بدء التعليم الرسمي في فلسطين في أواخر القرن التاسع عشر ومروراً بفترة الإنتداب البريطاني، وحتى الوقت الحاضر، والسؤال الذي يثار في هذه المرحلة، ما هي التخصصات المطلوبة التي يمكن أن تلبي حاجات المجتمع الفلسطيني وتطوره المتوقع في المجالات الاقتصادية والاجتماعية؟ (الشخشير، 1998).

إن القضية الجوهرية الرئيسية التي تحول دون تحقيق نظام تعليم وتدريب مهني فاعل؛ تكمن في عدم وجود نظام حوكمة فعال. فقد فشلت هياكل الحكم والإدارة في توجيه التعليم والتدريب المهني لتحقيق الفعالية، والكفاءة، والمؤمنة، والإستدامة للنظام، وعليه يصبح إعادة تفعيل الهياكل الإدارية التي تقرر تشكيلها، وبالأخص المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني ومجلسه التنفيذي ومركز تطوير التعليم والتدريب المهني، والتي من دونها سيستمر النظام في التشتت والمراوحة وهدر الموارد المتاحة (كحيل، 2015).

ويتم تقليدياً العمل على تقديم التعليم والتدريب المهني بطريقة غير منظمة من قبل مجموعات مختلفة من مقدمي الخدمات في مستويات التأهيل المختلفة. وقد نجمت قلة التنظيم والتشتت في تقديم هذه الخدمات عن الإجراءات غير المنسقة بين الجهات الفاعلة المتعددة سواء الحكومية منها أو غيرها. تركز المؤسسات الحكومية المختصة بالتعليم والتدريب المهني والتقني والتابعة لقطاع التعليم على تخريج مستوى متوسط من العمال الفنيين (وزارة التربية والتعليم، 2010) لذلك على نظام التعليم والتدريب المهني أن يتماشى مع الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، ومع التوصيات الدولية، والاتفاقات والقوانين مع التأكيد على توفير التدريب الجيد الذي يعمل على رفع الوعي من أجل تعزيز ثقافة العمل الصحيح (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014).

حيث تمثل الهدف العام (للاستراتيجية، 2014) على خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة، بالكفاءة، بالقدرة، بالدافعية العالية، بالريادية، بالقدرة على التكيف، وبالإبداع والتميز للمساهمة في عملية الحد من الفقر، وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب مهني عالي الجودة مرتكزاً على الطلب ومرتبطة بجميع قطاعات الاقتصاد على جميع المستويات ولجميع الناس.

2.1 مشكلة الدراسة

لا يخفى على من يعيش في فلسطين قلة إقبال الطلبة المتميزين على التعليم والتدريب المهني، ووجود نقص الحرفيين في مجالات عدة بسبب توجهات الأهالي والثقافة السائدة حول تخصص الفروع المهنية، فمن خلال مراقبة الباحث للتعليم والتدريب المهني لاحظ وجود نظرة دونية الى طلبة التعليم والتدريب المهني وقلة التوجه الى هذا النوع من التعليم وتسرب العديد من الملتحقين لهذا النوع من التعليم، وأن مديري التعليم المهني قد يقومون بأداء عملهم بطريقة روتينية تقليدية خصوصاً وأن هؤلاء المديرين أعدوا لتدريس تخصص مهني، ولم يؤهلوا للعمل القيادي لمثل هذا النوع من الإدارة، يقودنا ما سبق الى الحاجة للتعرف على الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في المحافظات الشمالية من فلسطين .

3.1 أسئلة الدراسة :

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما الكفايات التربوية التي يجب أن يتمتع بها مديري التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر الخبراء؟

السؤال الثاني: ما درجة امتلاك الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني؟

السؤال الثالث: هل تختلف استجابات أفراد المجتمع باختلاف (الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المؤسسة، والمحافظة)؟

السؤال الرابع: ما الكفايات المقترحة من قبل أفراد مجتمع الدراسة؟

السؤال الخامس: ما هي اقتراحات أفراد مجتمع الدراسة لزيادة نسبة الإقبال على التعليم والتدريب المهني؟

4.1 أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في ندرة الدراسات التي تناولت الموضوع على حد علم الباحث في المناطق الفلسطينية والتي تبحث عن واقع التعليم المهني والتقني، كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال :

1- **الأهمية النظرية:** تتمثل بالتعريف بالكفايات التربوية والفنية اللازمة لمديري التعليم والتدريب المهني مما يؤدي التحسين أدائهم وزيادة فاعلية مدارسهم، كما تساهم هذه الدراسة في تطوير أداء مديري التعليم المهني ومراكز التدريب كأمتداد للجهود المبذولة في هذا المجال، كذلك تعريف المؤسسات المعنية بمجموعة الكفايات التربوية التي يتم اختبار وتطوير أداء المديرين في ضوءها، كما يتم مساءلة المسؤولين على وضع خطة لتطوير أداء العاملين في إدارات التعليم والتدريب المهني في ضوء الكفايات مثل الدورات والبرامج التدريبية قصيرة وطويلة الأمد. ويأمل الباحث أيضاً أن تساهم هذه الدراسة في تغيير النظرة الدونية الى التعليم المهني والتقني بإعتباره احد روافد اليد العاملة للمجتمع .

2- **الأهمية التطبيقية:** يأمل الباحث أن تساهم هذه الدراسة في تزويد المسؤولين وأصحاب القرار بالمعلومات التي تساعدهم في تحسين أداء وجودة إدارات التعليم المهني والتقني ومراكز التدريب وتطويرهما.

3- **الأهمية البحثية:** تساهم هذه الدراسة في رسم منهجية بحثية للباحثين الآخرين في صياغة أبحاثهم.

5.1 أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الاهداف الآتية :

1- الكشف عن الكفايات التربوية والفنية لدى مديري التعليم والتدريب المهني في المحافظات الشمالية من فلسطين.

2- الكشف عن الاختلافات في درجة امتلاك الكفايات التربوية والفنية باختلاف (الجنس، ونوع المؤسسة، والتخصص، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظة).

3- التعرف على كيفية زيادة نسبة الإقبال على هذا النوع من التعليم من وجهة نظر المديرين.

6.1 حدود الدراسة :

الحدود المكانية: مدارس التعليم والتدريب المهني في المحافظات الشمالية من فلسطين.
الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2018/2017م
الحدود البشرية: جميع مديري التعليم والتدريب المهني في المحافظات الشمالية من فلسطين وهي:

- 1- مدارس التعليم والتدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم
- 2- مراكز التدريب المهني في محافظات والتابعة لوزارة العمل .
- 3- مراكز التأهيل التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية.

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على مسح وجهات نظر إدارات التعليم والتدريب المهني حول الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني باستخدام استبانة أعدها الباحث لذلك.

7.1 مصطلحات الدراسة

الكفاية (إجرائياً): الممارسات التي يمارسها مدير التعليم والتدريب المهني على أداء أعماله المختلفة بمهارة وفعالية ، لتحقيق أهدافه بسرعة ودقة .

الكفايات التربوية (إجرائياً): جميع المعارف والخبرات والمهارات التي يمتلكها المدير والتي تنعكس على سلوكه وتصرفاته .

الكفايات الفنية (إجرائياً): هي الأساليب والطرق التي يلجأ إليها المدير في ممارسة مهامه.

التعليم والتدريب المهني (إصطلاحاً): المعارف والخبرات التي يتلقاها المتعلم أو هو ذلك النشاط المتسم بالصبغة العملية لإكساب المتدرب مهارات محددة في عملية من عمليات الإنتاج أو التشغيل أو الصيانة أو الإدارة وقد تخضع لمستوى تعليمي معين أو فئة عمرية محددة (فلاتة 1999) ، وتم اعتماده إجرائياً.

إدارات التعليم المهني (إجرائياً): هي أعلى سلطة داخل مؤسسة التعليم المهني، ومركز التدريب يتولى مسؤوليتها شخص معين وفق شروط محددة.

المدرسة المهنية (إصطلاحاً): اتمام احدى مراحل التعليم العام التي يلتحق بها الطلبة بعد اتمام مرحلة التعليم الاساسي ومدة الدراسة فيها سنتان ، ثم يمنح الطالب شهادة الثانوية العامة المهنية بهدف إعداد خريجون يلتحقون بسوق العمل أو يلتحقون بكليات تقنية جامعية (حماد، النخلة ، 2008)، وتم اعتماده إجرائياً

مراكز التدريب المهني (إجرائياً): مؤسسات حكومية فلسطينية تابعة لوزارة العمل تختص في إعداد قوى عاملة في تخصصات مهنية متنوعة .

المحافظات الشمالية: هي منطقة جغرافية في فلسطين محتلة منذ العام 1967م وتضم محافظة (رام الله، والخليل، ونابلس، وطولكرم، وقلقيلية، وسلفيت ، وجنين، وطوباس، وأريحا)

الفصل الثاني

الأدب التربوي والدراسات السابقة

الفصل الثاني

مقدمة

تناول هذا الفصل عرضاً للأدب التربوي الذي تمكن الباحث من الحصول عليه، والذي تناول الإدارة التربوية والكفايات التربوية الفنية لإدارة المدرسة المهنية ومراكز التدريب ثم بعد ذلك تم الحديث عن التعليم والتدريب المهني إضافة إلى عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة وفي نهاية الفصل تم التعقيب على الأدب التربوي والدراسات السابقة ووصف علاقتها بهذه الدراسة .

1-2 الإدارة التربوية

ينظر إلى الإدارة بأنها مجموعة الوظائف والأنشطة التي ترمي إلى تحقيق أهداف الطلبة والعاملين والمجتمع، وتشمل وضع إستراتيجيات وتخطيط مصادر مادية وبشرية وبناء قدرات، وتقييم أداء، وتحفيز الطلبة والعاملين، ومعالجة مشكلاتهم، كل ذلك ضمن سياق مؤسسي ومجتمعي معين (الصباغ، ودرة، 2010).

أصبحت الإدارة التربوية عملية هامة في المجتمعات المتقدمة وتزداد أهميتها باستمرار بزيادة النشاطات البشرية واتساعها من ناحية واتجاهها نحو التنوع والتخصص والتفرع من ناحية أخرى، إذ أن الإدارة بشكل عام علم من العلوم له مقوماته وأسسها وأصوله ونظرياته وله أن يتطور

ويتجدد حتى يتلاءم مع ظروف المجتمعات ويمكن المختصين به من التعايش مع المجتمعات ومع التفاعلات اليومية التي تجري بين العنصر البشري الموجود فيها وما تحدثه هذه التفاعلات من سلوكيات تؤثر في عمل المؤسسة التعليمية ومخرجاتها؛ الأمر الذي يتطلب معرفة نوعية السلوك لمدير هذه المؤسسة (البرادعي، 1988).

وأورد (strak، 2003) كما جاء في (عطير، 2009) أن اهتمام الأوساط التربوية قد زاد في تحديث الإدارة التربوية على اعتبار أنها عامل اساسي لكل تطوير تربوي تتم فيه تلبية حاجات المجتمع المتغيرة والمتجددة، حيث أن كل تطوير في المجتمع قوامه تطوير في إدارته، فمتطلبات التعليم قد زادت، وتنوعت ، وكبر حجمه وتضخمت وظيفته، مما يستلزم ادارة تربوية قادرة على تشغيل طاقاته واستثمار موارده، وتحديثه باستمرار بدءاً من القاعدة وانتهاءً بالقمة.

1.2.2 مفهوم الإدارة التربوية:

تعددت مفاهيم الإدارة وتنوعت تعريفاتها بغض النظر عن مستوى استخدامها، حيث يوجد العديد من التعريفات التي اختلفت باختلاف المجتمعات، وطبيعتها، واختلاف فكر وفلسفة المعرف لها، واختلاف مستوياتها، وميادينها، وأنواعها.

فقد عرفها هارولد سميدي (Harwaldsmede): بأنها نوع من العمل المهني المتميز الذي يتلخص في قيادة الأنشطة الإنسانية من التخطيط والتنظيم والتجميع والقياس (محامده، 2005) وعرفها فريدريك تايلور (F.Taylor): بأنها " المعرفة الصحيحة لما يراد من الأفراد أن يؤدوه بأحسن وأرخص طريقة (حسان، والعجمي، 2010).

ورود في (البستان، وعبد الجواد، 2003) تعريف شامل للإدارة أنها "مجموعة العمليات التي يقوم بها الجهاز المسؤول على المستوى القومي أو الإقليمي أو المحلي أو المؤسسي والتي تتضمن التخطيط واتخاذ القرارات المنظمة للعمل وتحديد جوانب الإنفاق وتوظيف أوجه النشاط وتوجيه المرؤوسين لتعبئة ما لديهم من إمكانيات وطاقات وتنسيقها في ظل رقابة واتصال ومتابعة وتقييم يسوده الود والعلاقات الإنسانية"

2.2.2 أهمية الإدارة

لا يمكن لأي منظمة مهما تعددت وتباينت أشكالها وظروفها أن تكون ناجحة إلا إذا توافرت لها إدارة فعالة فأهمية الإدارة متطلباً رئيسياً لقيام المنظمة بإستثمار ما لديها من موارد مادية وبشرية بغية تحقيق أهدافها فالإدارة هي التي تخلق الدافعية لدى الأفراد وتجعل الجهد الإنساني يتسم بالفاعلية ، كما تعمل الإدارة على توفير مناخ العمل الملائم الذي يحقق علاقات إنسانية تكفل استقرار العمل وزيادة الإنتاج وارتفاع مستوى الأداء (حسان، والعجمي، 2010)

3.2 الكفايات التربوية للإدارة:

1.3.2 الكفاية ومفاهيمها

يعتبر مصطلح الكفايات من المصطلحات الحديثة نسبياً في مجال التربية حيث يرجع استخدامه الى بداية النصف الثاني من القرن العشرين للميلاد عندما بدأ علماء التربية يركزون على ما يتمتع به الشخص من صفات، ومعارف، وقدرات تحدد أساليب السلوك والأداء في العمل (قطيشات ، 2006)

ورغم ذلك تزخر أدبيات الإدارة والتربية بالعديد من التعريفات والإشارات الى الكفايات وطبيعتها. ولمصطلح الكفاية مدلوله لغة واصطلاحاً ، ففي اللغة العربية يشتق لفظ الكفاية من المصدر كفاه

فقد ذكر ابن منظور(1979،ص225)أن أصل الكلمة من كفى يكفي كفاية: إذا قام بالأمر.

أما زيدان(1979،ص183) فقد عرفها "القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهنة من المهن،

أو أنها القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف"

والمعجم الوسيط ص823 يعرفها :بأنها الإستغناء عن غيره فهو كاف .

وللكفاية في التربية تعريفات عدة فمنها ما ذهب الى أن الكفايات ليست موهبة ولكنها قدرة

يستطيع الفرد تتميتها وتشتمل على القدرة على تنظيم الوقت والتركيز على النتائج والأهداف

والإفادة من الطاقة البشرية التي توجد في المدرسة الى أقصى حد ممكن وتحديد أولويات العمل ،

واتخاذ القرارات السليمة الناجحة (حجازي ، 1992)

وفي مجال التعليم يستخدم مصطلح الكفاية للدلالة على المخرجات كماً وكيفاً والتي يقدرها النظام

التعليمي (غنايم ، 1989)

ومن التعريفات أيضاً :

الكفاية : هي المقدرة على عمل شيء بكفاءة وفاعلية ومستوى معين من الأداء (مرعي ،

1983)

" جميع المعارف والمهارات والقدرات والإتجاهات المتعلقة بوظائف الإداري ، والتي يفترض أن

يؤديها لإتمام عمله على أحسن وجه " (الدليمي ، 1995)

" القدرة على تطبيق المبادئ والتقنيات لأداء عمل بكفاءة وفعالية في ضوء ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات واتجاهات (التميمي ، 2000)

فالكفاية في شكلها الكامن هي " قدرة تتضمن مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما أما في شكلها الظاهر فهي الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله وتفسيره وقياسه، أي أنها مدى ما يحققه الفرد من عمله " (الأزرق ، 2000)

وعبر (عابدين، 2001) عن رأيه في الكفايات بالآتي :

- 1- الكفاية هي القدرة على أداء عمل معين .
- 2- الكفاية ليست قدرة على المعرفة، أو مهارة ما، أو اتجاه ما بل إنها قدرة مركبة تتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات لذلك فهناك كفايات معرفية ، وكفايات أدائية ، وأخرى انفعالية .
- 3- ترتبط الكفاية بالقدرة على أداء المهمات المرتبطة بأداء المدرسة ورسالتها .
- 4- القدرة على اختيار الفضل البدائل وفق الإمكانيات المتاحة .

2.3.2 الكفايات اللازمة لمدير المدرسة

أصبحت الإدارة المدرسية من المجالات التي تحظى بعناية واهتمام العاملين في الميدان التربوي، باعتبار أن المدرسة هي المكان الذي تمارس فيه المسؤوليات وتتلاقى فيه الخبرات، وتتم فيه عملية تعليم الطلبة، والمتفحص للنظريات المتعلقة بالإدارة المدرسية يجد أن معظمها تضع مدير المدرسة في موقع استراتيجي لكل ما يدور في المدرسة، فهو المسؤول الأول عن نجاح

المدرسة في الوصول إلى أهدافها وتربية أبنائها، وهو المنظم لعلاقات كل العناصر التي ترتبط بالمدرسة كنظام، من موارد بشرية ومادية.

حيث ذكرت الفار (2013) لينجح مدير المدرسة في أداء المهام المكلف بها بدقة وإتقان، فإنه يحتاج إلى اكتساب كفايات تمكنه من ممارسة دوره التربوي، حددها المحامدة (٢٠٠٥) (بالآتي):
الإلمام بالطبيعة الإنسانية، وبالمرحل النمائية المختلفة للمتعلمين، وبخصائصها، والمعرفة العميقة بالعلوم الإجتماعية للتعامل مع المجتمع المدرسي كنظام اجتماعي، والقدرة على تحديد مواطن القوة والضعف في البرامج الدراسية والأنشطة التعليمية، وتمثل القيم الأخلاقية وقيادة العمليات التي تحققها بشكل مباشر مع هيئة التدريس والطلبة، وامتلاك معرفة ثقافية واجتماعية لفهم الأنظمة الإجتماعية المحلية، ومقدرة على العمل بروح الفريق بشكل تعاوني وقيادي.

ويرى الطويل (1999) أن تميز أي نظام يعود الى تميز مدخلاته البشرية التي تمكنها من معايشة حقوقها ومسؤولياتها بكفاءة وفعالية عن طريق حسن ادارتها .

والإدارة كما يذكرها الطيب (1999) هي العملية التي تقف خلف انجازات البشر كما يؤدي فقدانها والاختفاق فيها الى أفدح الخسائر وأوخم العواقب ومن جانب آخر فإن الانجازات التي سطرها العلم إنما سطرته الإدارة ذات الكفاية العالية .

ويشير الحبيب (1995) إلى أن نجاح مدير المدرسة على أداء مسؤولياته التربوية وفق مستوى كفاياته المهنية اللازمة لنجاح عمله الإداري وتحقيق أهداف مؤسسته التربوية؛ الأمر الذي يبرر أهمية الكفايات التربوية .

ويذهب البرادعي (1988) الى القول أنه نظراً لما للإدارة المدرسية من أهمية وأثر بالغين في إنتاجية العملية التربوية في مختلف أوجهها وأبعادها تخطيطاً وتنظيماً وتوجيهاً وتقويماً .ونظراً لأن الإدارة المدرسية هي الحلقة الأهم في البنية الهيكلية في الإدارة التربوية فإن مدير المدرسة هو الرأس التربوي وهو القائد الموجه والمقرر الذي تزداد أهميته ويبرز دوره في المرحلة الثانوية لما لها من خصائص نفسية واجتماعية. ومن هنا يرى الباحث الحاجة الملحة لأجراء هذه الدراسة حول درجة الكفايات التربوية والفنية لمديري التعليم المهني والتقني الذين يتوجب زيادة الإهتمام بهم لما لهذا النوع من التعليم من إنعكاساته الإيجابية في النواحي الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.

وتهتم الولايات المتحدة الأمريكية في برامج الإدارة المدرسية بإعداد قادة المدارس المحتملين لقضايا الإدارة ويتم تقديم عرض عملي للخبرات التي تركز على العلاقات ومخرجات التعليم على وجه التحديد، وتركز برامج إعداد القادة المحتملين على صنع القرار التعاوني، ووضع رؤية مشتركة والتوفيق بين طاقات مجموعات متنوعة من الأفراد، ودعم الترابط بين الأفراد في المدرسة وتوفير فرص التعليم المشتركة بين الموظفين (mulford, 2003)

وتشترط فرنسا في مدير المدرسة الثانوية الفنية أن يكون تربوياً ولديه القدرة على التكيف ويمتلك العديد من الكفايات والقدرات الإدارية التي تمكنه من التنظيم العام للمدرسة الثانوية حيث يحل بطريقة منتظمة الموقف (المناخ، الثقافة المدرسية، التشغيل) بالاتفاق مع مجلس الإدارة وبعد التشاور مع المديرين التنفيذيين يقدم التغييرات الضرورية ويشرف على الخدمات الإدارية وإدارة الميزانيات والموظفين ويهتم بالنشاط التربوي لدى المعلمين ويؤكد على التواصل بين الطلاب وأولياء الأمور والمعلمين وذلك في ضوء توجيهات السلطات العليا للتعليم (السعودي، 2017) .

وتركز سنغافورة على تطوير القادة في مجال التعليم من خلال تحديد ضوابط عالية الجودة . الى جانب حضور المرشحين برنامج تحضيرى لمدة ستة أشهر حيث تتاح لهم الفرص للتواصل وزيارة نظم التعليم في الخارج والانخراط في مشاريع الابتكار والتعرف على قيادة المنظمات في الخارج ويحتوي البرنامج على التوجه التنفيذي ' ويمثل كثافة الدورة التنفيذية في كليات إدارة الأعمال ولكن مع التركيز على التعلم . (singapore ministry of Education ,2010,p14)

تصنيف الكفايات التربوية

1. **الكفايات الإدراكية:** وتعني قدرة القائد(مدير المدرسة) علي رؤية التنظيم الذي يقوده، وفهمه للترابط بين أجزائه ونشاطاته، وأثر التغيرات التي قد تحدث في أي جزء منه علي بنية أجزائه، وقدرته علي تصور وفهم علاقات المعلم بالمدرسة، وعلاقات المدرسة بالمجتمع الذي يعمل به، وهي تشمل كفاءة مدير المدرسة في ابتكار الأفكار، والتنبؤ بالمشكلات ، وقدرته علي فهم أثر التغيير في أحد أجزاء المدرسة علي المدرسة ككل (العمامرة، 1999).
2. **الكفايات الإنسانية:** وتعني قدرة مدير المدرسة علي التعامل مع المعلمين والطلاب وأولياء الأمور ومؤسسات المجتمع المحلي، وتنسيق جهودهم، ويرتبط بهذه المهارة عدد من السمات، كالاستقامة والالتزان والأمانة والإخلاص والخلق الطيب، فالمهارات الإنسانية الجيدة تحترم شخصية الآخرين، وتدفعهم إلي العمل بحماس وقوة دون قهر أو إكراه(طافش،2004).
3. **الكفايات الفنية:** وهي التي تتعلق بالأساليب والطرق التي يلجأ إليها مدير المدرسة في ممارسة مهماته، وتتطلب القدرة علي التخطيط ورسم السياسات التعليمية في المدرسة وإعداد

الميزانية وتنظيم الاتصالات وعقد الاجتماعات وكتابة التقارير وتوزيع العمل وتطوير العملية التربوية في مجالاتها المختلفة (العنزي، 2017).

أما (الفار، 2008) فذكرت أن الكفايات الفنية تتمثل في المعرفة العلمية المتخصصة وما يرتبط بها من حقائق ومفاهيم وأسس متوفرة لدى مدير المدرسة تمكنه من القيام بمهامه ومسؤولياته ، ومن تحويل الأفكار النظرية الى ممارسات عملية .

كما وأورد (عابدين، 2001) مجموعة مواصفات يجب توفرها في مدير المدرسة منها :

- 1- تكون لديه خلفية قوية بالعلوم الإجتماعية لفهم المدرسة والمجتمع المدرسي مما يعينه على فهم المشكلات التي تواجهه .
- 2- يلم بشكل كامل بالبرامج التعليمية التي تقدمها المدرسة .
- 3- يكون قادراً على معرفة مواطن القوة والضعف في مختلف البرامج والأنشطة التعليمية
- 4- تكون لديه معرفة جيدة بالأساليب الفنية التي تحقق له إشراف فعلي على ما يدور داخل الفصول الدراسية بما يحقق تقدم العملية التعليمية .

3.3.2 كفايات التعليم والتدريب المهني

ان التعليم والتدريب المهني نوع من أنواع التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية من أجل إعداد أفراد مهرة في مختلف التخصصات الصناعية والتجارية والزراعية والصحية لتكون لديهم القدرة على التنفيذ والإنتاج.

وتشير الكفايات المهنية الى مجموعة من المعارف والمفاهيم والاتجاهات والمهارات التي توجه سلوك مدير مدرسة التعليم الثانوي الفني وتساعده على أداء مهامه بمستوى معين من التمكن ويمكن قياسها من خلال معايير ومؤشرات دقيقة وتوجد أسس أو مصادر لإشتقاق الكفايات تتمثل في الأسس الفلسفية المنبثقة من خصائص المجتمع، والأسس الواقعية المتمثلة في متغيرات العصر وتطوره وتشخيص الواقع والأسس الأدائية المتمثلة في تحديد الأدوار والمهام والواجبات التي يراد أن يحققها المدير والأسس التطبيقية (العنزي، 2017).

ترتبط الكفايات المهنية بما يمتلكه مدير المدرسة الثانوية الفنية من مهارات وسمات شخصية تؤهله للقيام بالمهام الموكلة إليه، وكذلك درجة أداء العمل وإنجازه بفاعلية كما أنها تعبر عن مدى تمكن مدير المدرسة من أداء سلوك فعلي محدد بجوانب إدارية وتربوية لتحسين العملية التعليمية بمدارس التعليم الثانوي الفني ، وهي بذلك تمثل جملة من الخبرات الضرورية للوفاء بمتطلبات مهنته القيادية (عيد، 2015).

فالكفايات المهنية تصل بمدير مدرسة التعليم الثانوي الفني الى درجة من الإحتراف المهني في مجال عمله، كما ان إلمام مدير مدرسة التعليم الفني بالقواعد التربوية والتطورات التقنية على صعيد الأداء التعليمي ، وإستراتيجيات التعليم سيجعل منه مديراً قادراً على التوجيه والإرشاد والتقويم لفريق العمل معه إضافة الى الطلاب (قطيشات، 2014).

ومن الجهود الفلسطينية المبذولة في تطوير إدارات التعليم المهني والتقني كما ورد في (وزارة التربية والتعليم ، 2010) :

1- ينبغي أن تتمتع مؤسسات التعليم والتدريب المهني بتفويض واضح يقوم على اتباع نهج لامركزية بحيث يقوم على اتباع نهج إدارة ديموقراطي تشاركي وتعاوني لتصبح هذه المؤسسات قادرة على اتخاذ قرارات بشأن قضايا رئيسية مثل تكيف المناهج، وإدارة الموارد المالية والبشرية.

2- تعزيز الموارد البشرية اللازمة للنظام بهدف توفير إدارة فعالة ومنفذة لنظام التعليم والتدريب المهني

4.3.2 كفايات مدير التعليم والتدريب المهني

مصطلح الكفايات هو من المصطلحات الحديثة في التربية والذي يرجع الى أواسط القرن الماضي عندما بدء علماء التربية يركزون على ما يتمتع به الفرد من صفات ومعارف ومهارات وقدرات كأساس للسلوك والأداء في عمله، سواء كان معلماً أو مديراً لمدرسة ، ومن هنا أخذ يطالعا في أدبيات التربية ما يعرف بكفايات مدير المدرسة، وعليه يعد تحديد الكفايات الأساسية لمدير المدرسة الثانوية الفنية أمراً واتجهاً حديثاً في التربية سعت اليه الدول المتقدمة والمهتمة بالتعليم المهني والتقني لاستخدامه في تقويم أداء إدارات التعليم المهني والتقني وتتمثل أبعاد هذه الكفايات كما أوردها (الجبريني 2008) :

1- البعد الأخلاقي : مثل التمتع بأخلاق مهنية عالية والبراعة والإتصاف بالمرونة والشجاعة والعدل والحماس وتقليص فرص التحيز لأدنى درجة .

2- البعد التربوي : يقترن البعد التربوي لكفايات مدير المدرسة الثانوية الفنية بالمقدرة على ممارسة الأساليب والاتجاهات الحديثة في الإدارة بسهولة ويسر وإتقان لتحقيق الأهداف التربوية .

3- البعد السلوكي : يتفق معظم المهتمين بالمجال التربوي على أن المدير الكفاء هو الذي يحدث التغييرات المطلوبة في المرؤوسين ويشتمل تعديل السلوك على التطبيق المنظم للأساليب التي انبثقت عن القوانين السلوكية وذلك بهدف إحداث تغيير جوهري ومفيد في السلوك الأكاديمي والإجتماعي وهذا العلم يشتمل على تقديم الأدلة التجريبية التي توضح مسؤولية الأساليب التي تم إستخدامها في إحداث التغيير الذي حدث في السلوك (الخطيب، 2011) .

5.3.2 أنواع الكفايات لمدير التعليم المهني:

تتعدد وتتنوع تلك الكفايات التي يمتلكها مدرء التعليم والتدريب المهني، ومن أهمها ما ذكرها (عيد، 2015):

1- التوجه الفعال النشط، بمعنى الإستعداد النشط لتولي الإدارة وتحمل المسؤولية.

2- الحساسية في التعامل مع الآخرين: يقصد بها القدرة على فهم وجهات نظر العاملين معه والإستجابة لها.

وهناك تصنيف آخر للكفايات المهنية يتضمن الأنواع التالية(العنزي، 2014):

1- الكفايات الإشرافية: تتصل بالقدرة على أداء المهارات التوجيهية بمستوى أداء يتسم بالكفاءة والفاعلية .

2- الكفايات المعرفية: تتعلق بالعمليات المعرفية والقدرات العقلية والمهارات الفكرية.

ومن الكفايات اللازمة لمدير المدرسة أيضاً:

1- كفاية التعامل مع المتغيرات : وهي كثيرة داخلية وخارجية تحدث تحولاً في ظروف العمل من تكنولوجيا متقدمة وثورة معلوماتية هائلة تحتاج الى كفاءات خاصة في التعامل

معها وعلى المدير أن يواجه المواقف بإحداث تغييرات في توجيهات العمل وأساليبه
(حسان، والعجمي، 2010)

2- الكفايات الفنية: وهي التي تتعلق بالأساليب والطرائق التي يستخدمها المدير في ممارسته
لعمله ومعالجته للمواقف التي يصادفها، وتتطلب المهارة الفنية توفر قدر ضروري من
المعلومات والأصول العلمية والفنية التي يتطلبها نجاح العمل الإداري، وهكذا ترتبط
المهارات الفنية بالجانب العلمي في الإدارة، وما تستند إليه من حقائق ومفاهيم وأصول
علمية (العمارة، 1999ص104).

مما سبق يتضح الدور المهم الذي يلعبه مدير المدرسة في رفع مستوى الكفاية للمرؤوسين من
خلال ما يتمتع به من كفايات تمكنه من القيام بمهام وأعباء وظيفته والبحث باستمرار عن تجديد
وتجويد أفكاره وتطوير ممارساته حتى يمكن للمؤسسة التي يقودها من إيجاد جيل من المبدعين
والفنيين.

6.3.2 تطوير كفايات إدارات التعليم والتدريب المهني

تتعدد وتتنوع أساليب تنمية الكفايات التربوية والفنية حيث يؤدي ذلك الى تعدد آثارها، وفي الغالب
يكون تطوير الكفايات لدى المدراء كما يأتي:

1- البرامج التدريبية:

"إن الاعتبار المتزايد للكفايات الواجب توفرها في المدراء قد أسهم في تزايد الإقتناع بالتدريب
المستمر أثناء الخدمة حيث يهدف التدريب الى تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والكفاءات
الأساسية اللازمة للأداء الفعال للمهام الحالية والتطوير الوظيفي للعاملين" (yawson, 2009).

2- التوجيه التربوي:

"يمثل التوجيه التربوي الجهد المقصود الذي يبذل في سبيل نمو الفرد من الناحية العقلية بالإضافة إليها تشمل فهم الفرد ليتعرف على مقدراته، ومن ثم فإن التوجيه التربوي يهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ومشاكله وأن يستغل إمكاناته الذاتية من قدرات واستعدادات وميول ويستغل إمكانات بيئته فيحدد أهدافا تتفق وإمكاناته من ناحية وإمكانات هذه البيئة من ناحية أخرى، ويختار الطرق المحققة لها بحكمة وتعقل فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلولا علمية تؤدي إلى تكيفه مع نفسه ومجتمعه فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في شخصيته" (عبد المولى، 2004، 15-16).

3- الاجتماعات العامة:

تعتبر الاجتماعات العامة وسيلة لتحسين العملية التربوية وتوفير الوقت أكثر من المسؤولية المشتركة والإيمان بقيمة العمل الجماعي وتبادل الآراء والاقتراحات حول بعض أساليب الإدارة والجديد فيها من خلال المحاضرات التربوية (زايد، 2013).

وتعد الاجتماعات العامة أسلوبا فعالاً في توصيل المعلومات والخبرات بين المديرين، كما أنها تعمل على توثيق التعاون والإتصال بينهم إلى جانب ما يترتب عليها من أفكار وآراء، وتعتبر مصادر أو مراجع بشرية مفيدة إلى حد كبير (عشبية، 2009).

4- الورش التربوية:

أصبحت الورش التربوية تشكل العمود الفقري لأي مجهودات تبذلها إدارات التعليم والتدريب المهني، الأمر الذي استوجب أن تكون هذه الورش ملائمة للإحتياجات المختلفة وكذلك لتزويد المديرين بالكفايات والمعارف التي تتطلبها طبيعة وظروف العمل الذي يقومون به وما يواكبه من تطورات وتجديدات (عبيدات، 2003).

وتقوم الورش على توزيع الموضوعات المراد التدريب عليها على مجموعات من المتدربين بقصد تحليلها وعرضها والنقاش فيها مع المشاركين في الورش التربوية، ومن ميزات هذا الأسلوب أنه قد يؤدي الى الإبداع واكتشاف مقدرات وتحسين اتجاهات المشاركين (تموز، 2007).

حيث إن تدريب القيادات المدرسية أحد أهم المقومات الأساسية التي يركز عليها برنامج الجودة لتمكين العاملين بشكل متميز ويقلل من الأخطاء وإهدار الأموال، كما تعد الورش من أفضل الوسائل المتاحة لإكساب العاملين المهارات والمعارف والسلوكيات اللازمة لأداء العمل بجودة وإتقان (خليل، 2015).

7.3.2 مجالات الكفايات التربوية:

ذكر (عطوي، 2008) أن المدير يجب أن يتمتع بالكفايات التالية

1- الكفايات العلمية والفكرية.

2- الكفايات الفنية.

3- الكفايات المتعلقة بالتنظيم المدرسي.

4- كفايات الأتصال والتفاعل.

5- كفايات التوجيه والإرشاد.

6- كفايات العلاقات العامة.

ويحدد العزيزي (1994م) بعض أساليب اشتقاق الكفايات منها ما يلي:

1- الإستفادة من البحوث ونتائجها.

2- أسلوب تخمين الكفايات، ويعتمد هذا الأسلوب على تصورات الخبراء والتربويين، والتي

تعتمد على خبراتهم، ومعرفتهم بهذا المجال.

3- أسلوب تحليل المهام والأدوار التي ينبغي على المدير القيام بها، وترجمتها الى كفايات.

كما أشار جامل (2001) الى ثلاثة مصادر لاشتقاق الكفايات وهي:

1- تحديد المقررات وترجمتها الى كفايات: ترجمة المحتوى وتحويل المحتوى المقرر، والتدرج

من الأهداف العامة الى الأهداف الخاصة مروراً بالكفايات.

2- قوائم تصنيف الكفايات، ويعتمد هذا المصدر على القوائم الجاهزة المتضمنة عددا كبيرا

من الكفايات مما يفسح المجال أمام امكانية الاختيار من بينها.

3- المدخلات المهنية حيث تتم الإستعانة بالعاملين في المهنة في عملية اشتقاق الكفايات .

وأضاف هلال (2000) مصدراً رابعاً وهو:

4- تحديد الإحتياجات ويتم من خلال طبيعة الميدان وما يراه المختصون والقائمون على

التخطيط وتعد هذه من أكثر الاساليب قبولاً لاشتقاق الكفايات.

كما استعرض (الحو، 2007) الكفايات الإشرافية التي يفترض بالمدير الإلمام بها:

- 1- كفايات الإدارة والتخطيط: وتتمثل في إدارة الأعمال والتوصيات المتعلقة بتعيينات المعلمين وتحديد احتياجاتهم، وإدارة البيئة المدرسية على أفضل وجه، بالإضافة الى مواكبة الحداثة والتطوير في عملية التخطيط .
- 2- الكفايات الفنية: وتتضمن في إستراتيجيات عملية التعلم والتعليم، وأساليب التوجيه والإشراف الحديث، بالإضافة الى المشاركة في تصميم البرامج التدريبية والنمو المهني للمعلمين.
- 3- كفايات البحث والدراسات: وتتضمن إجراء البحوث والدراسات الميدانية، وتوظيف النتائج لإجراء التغيير المستمر.
- 4- كفايات العلاقات والتفاعل: وتشمل القيادة والعلاقات الإنسانية مع المعلمين، وتوجيههم وإرشادهم، والعمل مع الأهالي والطلبة والمعلمين فرادى وجماعات.
- 5- كفايات تتعلق بالمناهج: من حيث التصميم والتجريب والاعناء والتطوير والتنفيذ.
- 6- كفايات التقويم: وتتمثل بالتقويم الذاتي، وتقويم أداء المعلمين والطلبة، بالإضافة الى تقويم البرامج التدريبية والمناهج.

وأوردت (عطير، 2009) الكفايات التي طورتها كوباكو (Capaco, 2003):

- **الإتصالات:** وتتضمن مجموعة من المؤشرات
- 1- يستخدم طرائق تواصل تعاونية مبتعداً عن استخدام اللوم.
- 2- يتأكد أن الإتصالات مفهومة.
- 3- يوفر مركزاً للمعلومات، يشكل العاملون جزءاً رئيساً فيه.
- 4- يحسن الإستماع بشكل يمكنه من تقديم واستقبال التغذية الراجعة الإيجابية البناءة.

5- يقنع الآخرين بالموافقة عن طيب خاطر.

- **العلاقات الإنسانية:** ويشمل مجموعة من المؤشرات منها:

- 1- يصدر الأوامر والتعليمات بطريقة تجعل الناس يرغبون في العمل.
- 2- يتنبه للأخطاء بطريق تجعل العاملين يصححون أعمالهم بإرتياح.
- 3- يتغاضى عن بعض نقاط الضعف الموجودة لدى المرؤوسين والعاملين.
- 4- يساعد الآخرين في تنمية قدراتهم الشخصية والمهنية.

- **عمل الفريق ونتاجاته:** وتدلل عليها مجموعة من المؤشرات الآتية:

- 1- يفضل العمل الجماعي على العمل الفردي
- 2- يظهر الإحترام لمشاعر الآخرين ومعتقداتهم.
- 3- يحقق الإحترام والتفاهم حتى في حالات الصراع.
- 4- يسمح للأفراد بالتعبير عن ذواتهم بحرية ودون اعتراض.
- 5- يتأكد ان كافة أعضاء الفريق يعرفون دورهم في الممارسات الجماعية.
- 6- يعطي توجيهات واضحة عند توزيع المهام وتقييمها لضمان النتائج المتوقعة.

- **الإبداع وحل المشكلات:** ويتكون من مجموعة المؤشرات الآتية:

- 1- يتبع طريقة منهجية في حل المشكلات
- 2- يعالج المشكلات والصراعات على أنها أمر طبيعي ويركز على الحل بدلاً من إلقاء اللوم

- **التعامل مع التغيير:** وتضم مجموعة من المؤشرات منها:

- 1- يميز سريعاً الحاجة الى التغيير ويتكيف بشكل يقلل التكيف.
- 2- يستمع بجديّة الى اقتراحات التغيير من أعضاء الفريق.

3- يوفر بيئة داعمة تشجع الآخرين لعمل الأمور على نحو مختلف.

- القيادة: وتدلل عليها مجموعة من المؤشرات الآتية:

1- لديه القدرة على حث الآخرين على العمل.

2- يزرع الحماسة والدافعية، ويشجع المشاركة في جميع مراحل العمل.

3- يعكس الرؤية والقيم عند ممارسة النشاطات.

4- يوفر بيئة عمل تجعل الآخرين يشعرون بتقديره وتميزه.

5- يلهم التابعين القيادة بدلاً من أن ينقادوا.

6- يعكس أمامهم التصور الشخصي الإيجابي للمشاريع وللآخرين.

- النمو المهني: ومن المؤشرات التي تساعد في قياسها:

1- يحكم بوعي على السلوكيات والأداءات غير المتوقعة.

2- يقدم التغذية الراجعة للعاملين بأمانة وموضوعية.

وأورد (قطيشات، 2006) مجموعة من الكفايات كأساس لاختيار وتعيين مديري ومديرات المدارس وهي: كفايات التخطيط، العلاقات الإنسانية، والتوجيه والإرشاد، والكفايات الفنية والإشرافية، وكفايات التقويم.

وأضاف (محامده، 2005) بأنه لا بد من أن تتوفر لدى المدير قدرة التعرف على مشكلات الأفراد والجماعات داخل المجتمع المحلي، وأن تتوافر لديه المهارات التي تمكنه من إقامة العلاقات التي تربط المدرسة بالمجتمع المحلي.

ويشير أوكي وبراون (okay, brown, 1972) كما ورد في (بلقاسم، 2014) الى أربعة طرق لاشتقاق الكفايات وهي:

1- استطلاع آراء الأطراف المعنية بالعملية التعليمية.

2- الإقتباس من قوائم أخرى.

3- طريقة الملاحظة من ذوي الخبرة والاختصاص.

4- تحليل عملية التعليم.

ويرى هوستن (Houston, 1773) كما ورد في (بلقاسم، 2014) أن مصادر اشتقاق

الكفايات ست مصادر تتمثل فيما يلي:

1- ترجمة المقررات التعليمية الى كفايات أساسية ونوعية.

2- تحليل المهمة التي يقوم بها المدير.

3- دراسة حاجات الطلبة.

4- تقدير احتياجات المجتمع ومتطلبات الوظائف وترجمتها الى كفايات.

5- التصورات النظرية لأدوار المدير ومهامه.

6- تصنيف المجالات التعليمية الى عناقيد ذات موضوعات متشابهة.

وورد عن دور المدير في دليل الوزارة:

الوصف المختصر:

" يعمل منفرداً وضمن الصلاحية المخولة له ويقوم بالإشراف على سير العملية التعليمية والتربوية

بالمدرسة وتنفيذ التعليمات المعتمدة بهذا الخصوص ومتابعة الشؤون الإدارية والمالية الخاصة

بإدارة مرافق المدرسة، وإدارة المرؤوسين وتنمية مهاراتهم، وتطوير اجراءات وتأمين مستلزمات

السلامة والصحة المهنية والعامة ".

الوصف التفصيلي:

" نشر السياسة التربوية وأهدافها في البيئة الداخلية والخارجية للمدرسة، والإشراف على سير العمل في مختلف أقسام ومرافق المدرسة، وتوزيع جدول الدروس والحصص على المدرسين وفق النصاب المقرر، وتحديد احتياجات المدرسة من الهيئة التدريسية ومستلزمات التدريس ومراقبة حضور المدرسين والتلاميذ ومعالجة أي تقصير بهذا الشأن. متابعة سير الامتحانات والتأكد من انسجامها مع الأسس والخطط المقررة واعتماد نتائجها، ومتابعة التزام المدرسين بها وبالشكل الذي يحقق تكامل العملية التعليمية والتربوية والعمل على ادخال المفاهيم الحديثة في التعلم والتعليم، وتشجيع المشاركة التفاعلية ومجموعات العمل والابتعاد عن الأساليب التقليدية. متابعة شؤون الطلبة، والتعامل مع ملاحظاتهم واقتراحاتهم بما يوفر الاستقرار النفسي لهم وتعزيز مشاركتهم، واعداد جداول لقاءات الأهالي الدورية، ومتابعة تنفيذ أعمال الصيانة والنظافة لكافة مرافق وقاعات المدرسة الوقائية والدورية. اعداد موازنة المدرسة السنوية، ورفع تقارير دورية عن أعمال وأنشطة المدرسة الى الرئيس المباشر. الإشراف الفني والإداري على المرؤوسين وتقييم أدائهم وانجازاتهم واقتراح البرامج الكفيلة برفع مستوى معارفهم وتنمية قدراتهم. تطوير اجراءات ومستلزمات السلامة والصحة العامة ".

وفي مجال هذه الدراسة تناول الباحث الكفايات التربوية التالية: (القيادة، التخطيط، العلاقات الإنسانية، التعليم المهني للعاملين، مناهج التعليم المهني واستراتيجيا التدريس، بيئة العمل، والكفايات الإدارية والمالية) لملائمتها لموضوع الدراسة وأخذ موافقة أهل الخبرة والإختصاص عليها.

4.2 التعليم والتدريب المهني

يعرف التعليم والتدريب المهني من قبل اليونسكو بأنه "تلك الجوانب من العملية التعليمية التي تشمل بالإضافة الى التعليم العام، دراسة التقنيات والعلوم ذات الصلة، واكتساب المهارات العلمية، والسلوك والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهن في مختلف قطاعات الحياة الإقتصادية".

وبالتالي يعتبر التعليم والتدريب المهني الوسيلة التي تمكن المشاركين من اكتساب المهارات العلمية والإدارية وفهمها وتمكنهم من العمل في مهنة أو مجموعة من المهن المحددة حيث يتم توفير هذه المهارات العملية في مجموعة واسعة من الإعدادات من خلال مقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية المختلفة في كل من القطاعين العام والخاص (كحيل، 2015).

إن التعليم والتدريب المهني نوع من أنواع التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات، والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية من أجل إعداد مهرة في مختلف التخصصات الصناعية والزراعية والتجارية والصحية لتكون لديهم التنفيذ والإنتاج (الخطبي، 2012).

ولذلك يمكن القول أن التعليم والتدريب المهني يحتل مكانة مهمة كغيره من أنواع التعليم الأخرى وذلك لكونه يساهم في إعداد وتأهيل الأفراد وإكسابهم معارف ومهارات تؤهلهم للإلتحاق بسوق العمل .

وقد ازدادت أهمية التعليم والتدريب المهني كونه المستجيب للاحتياجات في توفير فرص التشغيل مع ارتفاع معدلات بطالة الشباب عالميا ووصولها الى مستويات غير مسبوقة خلال السنوات الماضية حيث ارتبط ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب بنقص الإرتباطية والملاءمة

بين الأنظمة التعليمية وسوق العمل إضافة الى واقع سوق العمل وسياسات التعليم والتشغيل وتحفيز النمو الاقتصادي (أبو شنب، 2015).

1.4.2 أهمية التعليم والتدريب المهني

للتعليم والتدريب المهني دور هام في بناء المجتمعات، فهو يعد كغيره من أنواع التعليم ذو أهمية كبيرة فهو رأس المال البشري والعمود الذي تقوم عليه ومن أجله سياسات التنمية الإقتصادية فقد ذكرت(ابو شنب، 2015) أنه:

- 1- يساهم في إعداد الأفراد وإكسابهم مهارات ومعارف تؤهلهم للإلتحاق بسوق العمل .
- 2- يقلل من الفجوة الموجودة بين العرض المتمثل بسياسات التعليم والتدريب المهني والطلب المتمثل باحتياجات السوق.
- 3- المستجيب للإحتياجات في توفير فرص التشغيل مع ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب.
- 4- تعزيز المواطنة والارتباطية بسوق العمل.

2.4.2 أهداف التعليم والتدريب المهني

تتعدد وتتنوع أهداف التعليم والتدريب المهني ، ومن هذه الأهداف كما أوردتها (أبو شنب، 2015).

- 1- تزويد المجتمع بالقوى العاملة المؤهلة القادرة والمكتسبة المهارات والمعارف، والتي تساهم في تطوير وصيانة البنى التحتية.

- 2- تبادل القوى العاملة المؤهلة مع سوق العمل في الدول المجاورة.
- 3- تأهيل الأفراد للحصول على فرص عمل وبالتالي مساهمته في تخفيض نسبة البطالة.
- 4- تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- 5- مواكبة التطور والتقدم التكنولوجي (الباحث)

3.4.2 الصعوبات والتحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني

إن ما يعترض التعليم المهني من صعوبات يشكل عقبة في انتشار هذا النوع من التعليم، ويؤدي كذلك الى عزوف الطلبة عن الالتحاق به، كما يؤدي في الغالب الى اضطراب الادارة التربوية وإكراه الطلبة على الإلتحاق به، مما يزيدهم إحباطاً إضافة الى فقدانهم حرية الإختيار. (عايش، 1990)

فقد أورد (كحيل، 2015) عن الصعوبات التي يواجهها نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين بما يلي:

- 1- ضعف حاكمية النظام الحالي وعدم فاعليتها؛ وذلك لعدم وجود آليات التنسيق المناسبة بين الجهات الرئيسية.
- 2- وجود نقص في القدرات القيادية على المستوى الوزاري لتوجيه عملية تنفيذ الإستراتيجية بمكوناتها المختلفة.
- 3- يدار النظام بشكل مركزي وينعكس على المؤسسات المقدمة لخدمات التعليم والتدريب المهني.
- 4- عدم وجود مخصصات كافية في الموازنة العامة واعتماد النظام اعتماد كبيراً على التمويل من الجهات المانحة.

وورد في الوزارة (2010، ص30) أن أهم المعوقات الخاصة على تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ؛ عدم توفر بيانات أو معلومات ذات الصلة حول مسائل تهم النظام مثل تكاليف التعليم والتدريب المهني والتقني، تطورات سوق العمل، توافر وتأثير مخرجات خطط نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ولا سيما تلك التي تقع خارج نظام التعليم والتدريب المهني والتقني العام، وتصورات الأطراف ذات العلاقة وما الى ذلك. مع ذلك من الضروري أن تؤدي تلك المعلومات لإنجاح عمليات التخطيط والرصد والإبداع في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. كما ينبغي تشجيع البحث والتطوير المتعلق بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني لضمان تطوير هذا النظام من خلال تمكين وحدات التطوير والبحث القائمة في الوزارتين، وتشجيع البحوث والدراسات المتصلة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني من جهة، والعمل على تفعيل دور الجامعات وغيرها من المؤسسات البحثية المعنية بهذا الموضوع من جهة أخرى.

كما أوجز (ابوجراد،94،ص55) مشكلات التعليم والتدريب المهني في:

1- ضعف المستوى الأكاديمي للطلبة حيث أن معظم مؤسسات التعليم تعاني من هذه المشكلة.

2- الإمكانيات : حيث أن العديد من مؤسسات التعليم المهني لا تستطيع تحديث الأجهزة والأدوات المتوفرة في مشاغلها.

3- المناهج: لا تتناسب المناهج مع حاجة المجتمع المحلي الفلسطيني.

4- التخصصات المهنية: وهي محدودة ولا بد من استحداث العديد من المهن الجديدة وفق ما تقتضيه حاجة المجتمع.

5.2 التعليم والتدريب المهني في الدول الأجنبية

تولي الدول الصناعية المتقدمة أهمية كبيرة بالتعليم المهني في جميع مراحله، ويلعب التعليم المهني دوره في إيجاد قوى بشرية ماهرة وقادرة على العطاء المتميز الأمر الذي يدعم القطاع الصناعي ويعزز مكانته الاقتصادية التنافسية في تلك الدول، إلا أن هناك تفاوتاً بين دولة وأخرى فيما يتعلق بفلسفة التعليم التقني وخصائصه وكذلك دور كل من الدولة والقطاع الخاص في رسم سياساته وتحديد أهدافه، وبالرغم من هذه الاختلافات التي تعود الى طبيعة كل دولة إلا ان الممارسات العملية اثبتت نجاح هذه الدول، وفي هذا القسم سنتناول بعض التجارب العالمية في التعليم المهني:

1- ألمانيا

تعتبر ألمانيا من الدول ذات التجارب الناجحة في مجال التعليم المهني ويعود ذلك الى التعاون الوثيق بين كل من الحكومة الفيدرالية وحكومات الولايات وأصحاب العمل والنقابات وتلعب الحكومة الاتحادية دوراً مهماً في البناء الإداري لهذا النوع من التعليم والذي يكون فيه للشركات وأصحاب العمل والنقابات المهنية دوراً محدوداً (كانتور، ترجمة الخطيب، 1995).

وهناك ثلاثة أنواع من المدارس في المرحلة بعد الابتدائية في نظام التعليم الالمانى

ذكرها مانشي (Munch, 1983) وهي:

1- المدارس الرئيسية (Hauptschule) ومدتها خمس سنوات وتقود مباشرة للالتحاق

بسوق العمل أو تؤهل الطالب للالتحاق بمدارس التدريب المهني .

2- المدارس المتخصصة (Realschule) ومدتها ست سنوات، و تعطي تعليماً أعلى في مستواه من التعليم الذي توفره المدارس الرئيسية، وتتمى القدرات الضرورية التي تتطلبها الدراسة والتطبيقات لمهن تحتاج الى معرفة متخصصة وصفات شخصية ومهارات اجتماعية معينة.

3- وهناك أيضاً الجمينيزيوم (Gymnasium) ومدتها تسع سنوات، وتعطي هذه المدارس تعليماً أكاديمياً عاماً يقود مباشرة للالتحاق بالكليات أو الجامعات، وتمنح هذه المدارس شهادة دراسية تسمى (Abitur).

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على اهتمام ألمانيا بالتعليم والتدريب المهني في سن مبكر (مرحلة التعليم العام) لكي يؤهل الخريجين على مهن قد لا تكون بحاجة الى تدريب متقدم كالمهن البسيطة على سبيل المثال.

وهناك تعاوناً بين أرباب العمل والجهات الحكومية في مجال التدريب في ألمانيا، ولقد تمثل هذا التعاون فيما يعرف بنظام التدريب المهني الثنائي في المرحلة الثانوية. ويؤدي مثل هذا التعاون الى نتائج طيبة حيث يكتسب الطلاب قدرات ذات مستوى عال الأمر الذي يضمن لهم وظائف دائمة بالصناعة ويقلل من نسبة البطالة بين الشباب مقارنة بالدول الصناعية الأخرى. (Mann, 1995)

ويرى سوسكياس (Soskice, 1994) أنه عندما تعمل مؤسسات سوق العمل في مؤسسات تنافسية دون مساندة من مؤسسات تدريبية فإنها تنظر الى التدريب كشيء مكلف ويجب وينبغي التقليل من تكلفته.

وقد اعترفت حكومة ألمانيا بهذا النوع من التعليم الثنائي في العام 1995م (Olson, 1998)

2- التعليم المهني في اليابان

يجري اعداد التقنيين في اليابان من خلال مسارين مختلفين إلا أنهما يؤديان الى مستوى واحد من التقنيين إذ أن كلا المسارين يبدأ بعد مرحلة التعليم الأساسي والتي تستمر لمدة تسع سنوات(عبد الوهاب، 1985)

في المسار الأول يتم الإلتحاق مباشرة بالكليات التقنية وفترة الدراسة بها خمس سنوات بعد المرحلة المتوسطة وفي المسار الثاني يلتحق الطلاب بكليات الراشدين أو الكليات الصغرى (junior colleges) وفترة الدراسة بها سنتان بعد مرحلة الدراسة الثانوية البالغة ثلاث سنوات، وهناك إمكانية للخريجين من الكليات التقنية أو كليات الراشدين للإلتحاق بالجامعات التقنية للحصول على المؤهل الجامعي في التقنية (الخطيب، 1995).

ومن أبرز الملامح التي يتسم بها التعليم والتدريب المهني في اليابان الأسلوب النظامي الذي يتبع في وضع الخطط، ويقتضي هذا الأسلوب القيام بمسح سنوي للمهارات التي لا تتوافر فيها أعداد كافية ويتطلب ذلك المسح اختيار وزارة العمل لعينة من المصانع ومراسلتها للتعرف على احتياجاتها. وما أن توضع الخطة الخمسية حتى تقوم كل محافظة من المحافظات السبع والاربعين في اليابان بوضع الخطط الخاصة بها عن طريق مجلس التدريب الفني التابع لها. وترتكز الدراسة بالكليات التقنية في اليابان على تطور المعارف الأساسية للطلاب وإكسابهم القدرة على الإستجابة بكفاءة وإبداعاً للتغيرات المتزايدة من العالم. بالإضافة الى ذلك تحافظ الكليات على مستواها التعليمي الرفيع عن طريق توفير الفرص الكافية للطلاب لإجراء التجارب وتلقي التدريب العملي في مجالات تخصصهم(هماش، 2009).

3- السويد Swaden

ذكر (جوبلس، 2011) أن جمعية أرباب العمل الوطنية والنقابات المهنية والحرفية في السويد، مرجعية أساسية في العلاقة ما بين التعليم والتشغيل، حيث أن لديها مجالس حرفية وطنية تهدف الى تطوير التعليم والتدريب المهني، وتتعاون في ذلك مع المؤسسات التعليمية والتدريبية المحلية، لتعزيز الإرتباط فيما بينها . ويشارك القطاع الخاص المؤسسات التعليمية والتدريبية في السويد بالنشاطات الآتية:

- أ- توفير مواقع تدريبية للمتعلمين والمتدربين.
- ب- تقديم تسهيلات لبرامج التعليم الإضافي للمعلمين والمدرسين لتوسيع معلوماتهم وتحديثها في مختلف الأمور ذات الصلة بالتقنيات الحديثة والإنتاج.
- ت- مشاركة العديد من الشركات الصناعية في إتاحة الفرص لجعل مواقع العمل ميادين عملية لمشاريع عمل التلاميذ والمتدربين.
- ث- تنظيم دورات تدريبية توجيهية صيفية للتلاميذ، لتشجيعهم على الإنخراط في التعليم والتدريب المهني في البرامج الفنية والمهنية التي سيلتحقون بها مستقبلاً.

4- التعليم والتدريب المهني في الأردن:

أشار تقرير البنك الدولي (world bank, 2008) الى أن أهم السلبات التي اتسمت بها جهود الإصلاح التربوي في الأردن هو ضعف قدرة أسواق العمل على الإستفادة من مخرجات النظم التعليمية (قوة العمل المتعلمة)، وذلك بسبب أن النسبة العظمى من مخرجات النظم التعليمية هي من أصحاب التخصصات الإنسانية؛ لذا فالحاجة تصبح أكثر إلحاحاً

للتوجه نحو التعليم والتدريب المهني مع الإهتمام برفع معدلات الإلتحاق بهذا المسار من التعليم وبما يلبي الإحتياجات الحقيقية لسوق العمل ومتطلبات التنمية.

وتشير نتائج العديد من الدراسات ومنها دراسة حالة السكان (2014) أن حاجة التنمية في الأردن أكثر إلحاحاً لخريجي التخصصات الإنسانية.

وأشار (الطويسي، 2011) الى أن أخطر ما يواجه التعليم والتدريب المهني في الأردن هو عزوف الطلبة وذويهم عن التوجه نحو التعليم والتدريب المهني؛ ولذا لا بد أن يركز النظام التربوي في الأردن على توسيع قاعدة التعليم والتدريب المهني والتقني والاهتمام بالمضامين المهنية التقنية في المناهج المدرسية، وان لا تنحصر أهداف التعليم في التدريب المؤدي للوظيفة بل تلك البرامج التعليمية التي تمكن الفرد من الابتكار وخلق فرص العمل.

6.2 التعليم والتدريب المهني في فلسطين

بدأ الإهتمام بالتعليم والتدريب المهني في فلسطين في زمن الحكومة العثمانية، عندما سمح للسكان والطوائف عام 1856م بإنشاء المدارس التي تراها مناسبة لرعاياها، فانتشرت المدارس العربية الخاصة والمدارس التبشيرية الأجنبية، فأنشأ شنلر (schneller) عام 1860م مدرسة دار الأيتام السورية (مدرسة شنلر) كأول مدرسة أجنبية اهتمت بالتدريب المهني والحرفي واليدوي، حيث تم انشاء عدد من المشاغل للتدريب كالخياطة، والنجارة، والحدادة، وتجليد الكتب، والطباعة، وصناعة الأحذية، والخراطة، وصناعة الفخار وكان الهدف الأساسي للمدرسة تمكين الأيتام من إعالة أنفسهم عن طريق اكتساب مهنة ما؛ ولتحقيق أهداف مدرسة شنلر أنشئت مدرسة الساليزان في بيت لحم كمدرسة مهنية عام 1863م (مركز المعلومات الفلسطيني، 2011).

وفي عهد الإنتداب البريطاني كان التعليم والتدريب المهني على شكل مشاريع بادرت اليها المنظمات التبشيرية والجمعيات الخيرية واستهدفت في حينه الجماعات المحرومة، كالمحتاجين والفقراء والأيتام وأبناء الشهداء. ووجهت هذه المنظمات والجمعيات الخيرية خدماتها للذكور فقط في العائلات المستهدفة باعتبارهم المسؤولين عن كسب رزق العائلة. حيث عملت على توفير بعض خدمات الإعالة العينية والبرامج التدريبية في مجال بعض الحرف كالنجارة والحدادة وأعمال الألمنيوم وصيانة السيارات والكهرباء بهدف اكساب الذكور مهارات بسيطة تساعدهم في الحصول على عمل لكسب عيشهم وعيش عائلاتهم واعتمدت هذه المنظمات والجمعيات التوجه الخيري مركزة على إزالة الفقر وتحسين الأوضاع المعيشية للعائلات والوحدات المنزلية. وبين عامي 1860 و 1952 تم تأسيس سبع مدارس صناعية ومؤسسات مهنية تستهدف الفقراء والأيتام الذكور فقط . وتم تأسيس 9 من أصل 12 مدرسة صناعية وعدد قليل من مؤسسات التدريب المهني المتقدم (مرحلة ما بعد الثانوية) العاملة حاليا في الأراضي الفلسطينية من قبل التبشيريين المسيحيين أو جمعيات إسلامية. ومن ضمن هذه المدارس الصناعة مدرسة "celesian brothers" للأيتام في القدس (سنة 1863) ومدرسة "schneller" (سنة 1860) ودار الايتام الاسلامية (سنة 1922) واليتم العربي (سنة 1945) ومدرسة الأمل التي تم تأسيسها أولاً من قبل المينونتيون (سنة 1961) ويتم تشغيلها حالياً من قبل الجمعية العربية ، وفيما عدا مدرسة الأمل والتي هي تعليمية مهنية مشتركة بين الاناث والذكور فإن جميع هذه المدارس مخصصة للذكور فقط.(الرمحي، 2005)

وقد أشارت (هلال، 2011) الى أن التعليم والتدريب المهني إرتبط تاريخيا بالوضع العام الفلسطيني فعلى أثر النكبة التي حلت بالفلسطينيين عام (1948)، تأسست العديد من

المراكز المهنية من قبل مؤسسات خيرية محلية ، وعالمية مستهدفة الفئات المهمشة لتحسين أوضاعهم المعيشية.

وقد لعبت الأونروا دوراً بارزاً في مجال التعليم والتدريب المهني من خلال تقديم التدريب في مستويات مختلفة وهي التدريب المهني وكليات المجتمع للمرحلة ما بعد الثانوية والتدريب ما قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة ، لكن أيضاً تم تعليم وتدريب الذكور على حساب الإناث لنفس الأسباب التي تم ذكرها سابقاً. (خليفة، وعبد العزيز، 2010).

وفي عهد الإحتلال الإسرائيلي تراجع قطاع التعليم والتدريب المهني إذ كان يفتقر الى الإدارة الموحدة من قبل المسؤولين إضافة الى إهمال الإحتلال لهذا النوع من التعليم بحيث تم إنشاء مراكز تدريب مهنية تقليدية تنظم دورات تقليدية قصيرة من 3 الى 8 أشهر بهدف خدمة الإقتصاد الإسرائيلي من خلال عمل الخريجين كعمال محدودي المهارات وباجور منخفضة وبالتالي تم استنزاف الموارد البشرية الفلسطينية وبأقل مردود للإقتصاد الفلسطيني. (الحداد، 2009)

لكن في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية حاز التعليم والتدريب المهني على اهتمام المؤسسات الرسمية، والأهلية بافتتاح العديد من المراكز وطرح العديد من التخصصات الجديدة التي تتلائم مع احتياجات سوق العمل الفلسطيني، كما أصبح هنالك جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني وهي متمثلة في وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية. (خليفة، وعبد العزيز، 2010).

وقد تم العمل على استراتيجية وطنية اعتبرت الأولى في المنطقة وتم تبنيها وطنياً (عام 1999)، وتم تحديثها (عام 2010)، ويتمثل الهدف العام للاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني

في العمل على خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة، وبالكفاءة، وبالقدرة، وبالداقية العالية، وبالريادة، والقدرة على التكيف والابداع ، والتميز للمساهمة في عملية الحد من الفقر وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية، والاقتصادية من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة مرتكز على الطلب، ومرتببط بجميع قطاعات الاقتصاد وعلى جميع المستويات ولجميع الناس (وزارة التربية والتعليم، 2010) .

وبالنسبة لتاريخ تعليم وتدريب الاناث المهني فقد اقتصر لسنوات طويلة على المهن التقليدية، كالخياطة، والسكرتارية وحتى تم إدخال الفتيات على مهن الالكترونيات للمرة الأولى في مركز التدريب المهني التابع لجمعية الشبان المسيحية عام 1999، بعد ذلك تم ادخال تخصص جديد للإناث في مدرسة الخليل الثانوية عام 1998 ، وهو تخصص صيانة أجهزة الحاسوب، الشخصية حيث كان التخصص المهني الأول الخاص بالطالبات في تلك المدرسة، وفي عام 1999 افتتح قسم خاص للطالبات في مدرسة بيت حانون الزراعية في غزة، وفي عام 2000 افتتح قسم خاص للطالبات في مدرسة العروب الزراعية في الخليل، وبعد ثلاث سنوات تم افتتاح بعض المدارس المهنية للإناث كمدرسة غزة المهنية، ومدرسة دورا الثانوية المهنية وفي عام 2008 افتتح قسم خاص للطالبات في مدرسة طولكرم الثانوية الصناعية. (الجعبري، وعمرو، 2009)

1.6.2 واقع نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين

لا يختلف واقع التعليم المهني في فلسطين كثيراً عن واقع نظيره في الدول العربية إذ ان القوانين والانظمة المعمول بها في مؤسسات التعليم تتشابه الى حد بعيد مع مؤسسات التعليم في الدول العربية، كما أن التحديات التي يعاني منها قطاع التعليم بمختلف مستوياته في فلسطين تكاد

تكون التحديات نفسها التي يعاني منها التعليم في كثير من الدول العربية، يضاف الى ذلك تحديات خاصة ذات علاقة بالاحتلال الاسرائيلي وبالأوضاع السياسية التي يمر بها الوطن حالياً وما ينجم عنها من تحديات وصعوبات ومشكلات غير عادية تواجه مؤسسات التعليم الفلسطينية منها المصاعب التي يفرضها الإحتلال كإغلاق القسري للمؤسسات، والحواجر التي تمنع الطلبة وأعضاء هيئات التدريس والعاملين من الوصول الى مؤسساتهم والعزلة التي فرضتها قيود السفر من والى خارج الوطن، بالإضافة الى صعوبة العثور على هيئات تدريس مؤهلة واستقطابها والاحتفاظ بها، وتحد كل هذه الظروف وغيرها من قدرة نظام التعليم الفلسطيني العام والمهني والتقني والجامعي على تحقيق الأهداف المرجوة (جوبليس، 2011)

يلتحق العديد من الطلاب والطالبات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني بعد انهاءهم المرحلة الأساسية التي تنتهي بإتمام الصف العاشر الأساسي ، وعلى أثرها يتوزع الطلبة على مسارات التعليم والتدريب المختلفة، ومنهم من يخرج للمشاركة في سوق العمل أو يتسرب من النظام. كما يلتحق غالبية من أنهورا التعليم الثانوي بمسارات التعليم العالي من كليات تقنية أو مجتمعية أو جامعات أكاديمية. وقد بينت الاحصاءات الوطنية تدنياً في نسب الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مقارنة مع المسارات الأخرى للتعليم والتدريب وبالأخص مع التعليم الأكاديمي، وقد بينت العديد من الدراسات ارتباط القرارات والخيارات التعليمية والتدريبية بعدة عوامل أهمها رغبة الأهل. (هلال، 2011)

إن منظومة التعليم والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة مشتتة من حيث أنواع المؤسسات وأهدافها وجهات الاشراف عليها ، حيث يوجد 230 مؤسسة في الضفة الغربية وقطاع غزة توفر برامج تدريب قصيرة وطويلة الأمد. وتضم هذه المؤسسات مدارس ثانوية مهنية

ومؤسسات تدريب مهني بالإضافة الى ذلك هناك 26 كلية تقنية ومجتمع تقدم برامج تعليم مختلفة لخريجي الثانوية العامة وتشرف على هذه المؤسسات جهات متعددة تضم وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية ووكالة الغوث وجمعيات خيرية محلية وأجنبية ومنظمات غير حكومية ومؤسسات تنمية (الرمحي، والضعيفي، 2005)

2.6.2 الطلب على التعليم والتدريب المهني في فلسطين

بينت دراسة (هلال، 2011) أن النظرة المجتمعية هي السبب الرئيس لغياب الرغبة بالتحاق الطلبة في التعليم والتدريب المهني، بينما شكل ضعف فرص العمل وضعف التعليم والتدريب المهني الأسباب الرئيسة لعدم رغبة الأهل التحاق أبنائهم، وقد شكلت أيضاً محدودية المجالات في التعليم والتدريب المهني سبباً هاماً للجانبين، كما بينت الدراسة أسباباً أخرى منها عدم الرغبة بالتوجه الى المهني وتفضيل التعليم الاكاديمي، وذكرت فتيات أن التعليم المهني مقتصر على الذكور، كما ذكر العديد من الطلاب والطالبات قلة المدارس القريبة وضغط الأهل.

7.2 الدراسات السابقة:

1.7.2 الدراسات العربية :

1- دراسة مراس (2017)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى كفاءة المنظومة التعليمية في جمهورية مصر من حيث البرامج والتخصصات ونظم القبول ونوعية المدخلات والمعلمين والمبنى وتجهيزاته واللوائح المنظمة لهذا النوع من التعليم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بتطوير استبانة اشتملت على عدد من محاور تطوير نظام التعليم الثانوي الفني الصناعي النوعي وتمثل مجتمع الدراسة في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي النوعي، حيث تم أخذ عينة منهم. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: ارتفاع مستوى نجاح المشروعات القومية الجديدة ساهم في ارتفاع الطلب على التعليم الثانوي الفني الصناعي النوعي، والتخصصات المتوفرة في المدارس الثانوية الفنية الصناعية النوعية موزعة عشوائية بين المحافظات. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تبني وزارة التربية والتعليم تعميم المدارس الثانوية الفنية الصناعية النوعية لاستيعاب كافة الطلاب على مستوى جمهورية مصر العربية

دراسة (السعودي، 2017)

هدفت هذه الدراسة الى بناء تصور مقترح للكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية الفنية في مصر في ضوء خبرات بعض الدول، واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن في دراسة الكفايات في الوصف والتفسير والتحليل والتنبؤ، حيث تم اعتمد الباحث

المدارس الثانوية الفنية في الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا وسنغافورة، وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أبرزها: قلة إهتمام مديري المدارس الثانوية الفنية بحضور الدورات التدريبية أو الإطلاع على الأساليب الإدارية المعاصرة، ووجود مواطن ضعف في واقع الكفايات المهنية لمديري مدارس التعليم الثانوي الفني في مصر .
وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها أوصت الدراسة: بالتأكيد على تحديث أساليب الإدارة المدرسية ومسايرة مستجداتها والتربوية، والوعي بأهمية التدريب وتنمية المستويات المهنية من خلال برامج التدريب التي تستخدم التكنولوجيا المتطورة.

2-دراسة الجيتاوي(2016)

هدفت هذه الدراسة الى تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم و التدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة من خلال أدوات نوعية وكمية وهي المقابلة والاستبانة، وشمل مجتمع الدراسة جميع طلبة المدارس المهنية الحكومية ومراكز التدريب المهني والكليات التقنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة والبالغ عددهم 8206 للعام 2015 ، وبلغت عينة الدراسة (433) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية لمؤسسات التدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة ولأداة المقابلة تم اختيار عينة من خمسة عشر من مدراء وعمداء المؤسسات المهنية موزعين بين الضفة الغربية وقطاع غزة .ومن ابرز نتائجها أن مديري وعمداء المؤسسات المهنية يرون أن التخصصات والبرامج المطروحة للإناث مناسبة، وأن واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر

الطلبة لمجالات الدراسة كان بين المتوسط والكبير، وبناءً على النتائج التي توصلت إليها أوصت الدراسة بضرورة تطوير المناهج والبرامج التدريبية لتكون مناسبة للنوع الاجتماعي ولتغيير الصورة النمطية لعمل المرأة في المجالات المهنية.

دراسة جويلس(2011)

هدفت هذه الدراسة الى تطوير أنموذج لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة، ولتحقيق هدف الدراسة تم مسح الأدب النظري والدراسات ذات العلاقة، والاطلاع على بعض التجارب الصلة. كما تم تطوير استبانات لقياس واقع الشراكة القائم من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم المهني، والتقني من مديري المدارس المهنية وعمداء الكليات التقنية والمعلمين والمهندسين بالإضافة الى الفنيين وخريجي هذه المؤسسات وممثلي مؤسسات سوق العمل من مصانع وشركات ومرافق انتاج، ومن أبرز نتائجها ضعف علاقات الشراكة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل، كما كشفت الدراسة عن وجود معوقات تقف أمام تعزيز الشراكة، كما توصلت الدراسة الى بناء أنموذج للشراكة انبثق من الواقع والرؤية الفلسطينية متقاطع مع خبرات وتجارب عالمية لدول قطعت شوط في هذا المجال، وفي ضوء تلك النتائج أوصت الدراسة بضرورة سن التشريعات والأنظمة التي تحكم العلاقات بين مؤسسات التعليم والتشغيل .

دراسة هلال (2011)

تم تنفيذ هذه الدراسة كجزء من المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني في فلسطين. وهدفت هذه الدراسة بشكل عام الى تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة ضمن مستويات العمل الاساسية للقطاعات والمجالات قيد الدراسة وتشمل الكهرباء والالكترونيات ، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات، وإدارة المكاتب، بما يتلائم مع احتياجات سوق العمل وأولويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف والاستراتيجيات الوطنية .وهدفت المنهجية متعددة الادوات الوصول الى معلومات كمية ونوعية لتحقيق جميع أهداف الدراسة من خلال استمارات الطلبة والأهل، ومن خلال استمارات لمؤسسات التعليم والتدريب المهني واستمارات الخريجين واخرى لأصحاب العمل، وبعد تحليل النتائج تم عقد مجموعة بؤرية مع ممثلين من سوق العمل والخريجين، ومن ثم عقد ورشة نهائية لعرض النتائج وكتابة التقرير.وقد استندت النتائج الى 2298 إستمارة معبأة من الطلبة والأهالي والخريجين ومؤسسات التعليم والتدريب المهني ومنشآت اقتصادية تمثل سوق العمل .

وقد بينت نتائج الدراسة ارتفاع نسب رغبة الطلبة في إكمال تعليمهم وتدريبهم المهني ووجود تأثير مباشر للوالدين والأهل على الطلبة، كما بينت تعدد وسائل معرفة الطلاب والأهل بالتعليم والتدريب المهني تميز منها لدى الطرفين الأصدقاء والمعارف ووسائل الإعلام، كما بينت حاجة اصحاب العمل المرتفعة للعمالة المهنية المدربة. استناداً للنتائج تم تقديم الاقتراحات المنبثقة عن مواءمة الاحتياجات والتوقعات والواقع، وعرضها ضمن محاور أساسية احتوت اقتراحات لتطوير برامج تدريبية، وأخرى لخط برامج مختلفة لتطوير التعليم والتدريب المهني حتى يستطيع القيام

بدوره الوطني في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتوفير فرص التنمية البشرية وتطوير سوق العمل.

3-دراسة (العاجز، 2008)

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى المشكلات التي تواجه معلمي التعليم المهني والتقني بمحافظات غزة والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية للتقديرات المتوقعة للمشكلات التي تواجه معلمي التعليم المهني وفقاً لمتغير الجهة المشرفة وسنوات الخدمة، ومن ثم التوصل الى الى سبل التغلب على المشكلات الاكثر شيوعاً، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق اهداف الدراسة صمم الباحث استبانة مكونة من 48 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد تم توزيعها على 120 معلماً من كلية تدريب غزة وكلية فلسطين التقنية وبعد تحليل النتائج توصلت الدراسة الى قلة البرامج التشجيعية، وضعف المشاركة من قبل الطلبة في البرامج المقدمة جاءت من أهم المشكلات المتعلقة بالمنهج أما أكثر المشكلات المتعلقة بالطلبة فقد كانت بالضعف العام في المواد العلمية واللغة الإنجليزية وقلة توافر فرص العمل، وأما المشكلات الخاصة بالمعلمين فجاء غياب عامل التقدير المادي والمعنوي للمعلم، وقلة الدورات التدريبية التي تساعد على تجديد مهارات المعلم في المراتب الأولى كما بينت الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (الفا اكبر او يساوس 0.05) تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجهة المشرفة، وسنوات الخبرة) وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التعليم المهني والتقني في المجتمع الفلسطيني والاهتمام بالمعلمين وتعزيزهم والارتقاء بهم عن طريق دورات تدريبية.

4- أبو سمرة، والعسيلي، وأبو هليل(2007)

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى واقع الممارسات الإشرافية لمديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية والبالغ عددهم(1269) معلم ومعلمة، أما عينة الدراسة فتكونت من (228) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون ببناء استبانة مكونة من(45) فقرة موزعة على ستة مجالات: التخطيط، والمنهاج المدرسي، والنمو المهني والتدريب، والزيارات الصفية، والعلاقات الإنسانية، والتقييم، وتم التحقق من صدق الإستبانة وثباتها بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة. وخلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الممارسات الإشرافية للمديرين تعزى لمتغيرات:جنس المعلم، وتخصصه، ومؤهله العلمي.

5- دراسة العنزي(2003)

الكفايات المهنية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية في السعودية وقد هدفت الدراسة الى التعرف على درجة ممارسة الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الثانوية بالمنطقة وكذلك الكشف عن تصورات المديرين والمديرات وكذلك المعلمين والمعلمات حول ممارسة الكفايات المهنية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم أخذ عينة عشوائية من مديري ومديرات المدارس وكذلك المعلمين والمعلمات بالمنطقة الشمالية قوامها 112 مدير ومديرة ومعلم ومعلمة واتخذتالاستبانة كأداة لجمع البيانات ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن الكفاية المهنية ذات أهمية كبرى في شتى

المنظمات لا سيما المنظمات التعليمية بمختلف مستوياتها، وتعد إدارة الافراد والموارد المالية اهم كفايات مدير المدرسة.

6-دراسة قداح(2003):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية في الأردن في الربع الأول للقرن الواحد والعشرين. من خلال تطوير نموذج مقترح لتلك الكفايات، والوصول الى نموذج يمكن بناءه للكفايات المهنية المستقبلية من أجل توظيفها في ممارساتهم الأدائية. وعمد الباحث الى بناء استبانة للكفايات المستقبلية للمدير، والتي شملت الكفايات الآتية: التخطيط الإداري، إدارة الموارد البشرية، الإشراف الفني، المتابعة والتقييم، والعلاقة مع المجتمع المحلي. وبعد التأكد من صدالأداة وثباتها، تم توزيعها على عينة الدراسة المتمثلة بمديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة وعددهم (338) أي بنسبة 34% من مجتمع الدراسة. والمشرفين التربويين الذين يتابعون عمليات الإشراف الإداري وعددهم (152) مشرفاً ومشرفة أي بنسبة 26% من مجتمع الدراسة.

وخلصت الدراسة الى أنه ما زال هناك عمل حول أولويات إدارية بحتة على حساب الجوانب الفنية المرتبطة بجوهر عميلة التعليم.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل اليها، ضرورة إعطاء المدير دوراً محورياً في إدارة شؤون مدرسته إنطلاقاً من خصوصيتها البيئية وإمكاناتها المادية والبشرية

7-دراسة (مراد، 2002)

هدفت هذه الدراسة التعرف على مشكلات المدارس الثانوية الصناعية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين إضافة الى تحديد أثر متغيرات الجنس والعمر وموقع المدرسة، وسكن المعلم، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري، وتخصص المعلم على مشكلات المدارس الثانوية الصناعية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين .

لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على مجتمع الدراسة المكون من (164) معلما وتم إجراء التحليل الإحصائي على (120) معلما، وبهذا تصبح الاستبانة التي تم جمعها بمثابة عينة قصدية تمثل ما نسبته (73,2%) من مجتمع الدراسة الأصلي، وقد تم جمع البيانات باستخدام استبانة مكونة من (62) فقرة موزعة على ستة مجالات لقياس المشكلات المتوافرة وهي: (مجال التمويل، ومجال التنظيم والأنظمة (الإدارة)، ومجال المناهج، ومجال الأبنية والأجهزة، والمعلمين/المدرسين، والأهالي والطلاب) وبينت الدراسة ان الدرجة الكلية للمشكلات للمدارس الثانوية الصناعية كانت كبيرة وكانت مشكلات الأهالي والطلاب في المرتبة الأولى كما بينت الدراسة انه لا يوجد فروق في مشكلات المدارس الصناعية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات العمر ومكان السكن، ومجال التدريس، وسنوات الخبرة، وموقع المدرسة بينما كانت الفروق دالة احصائيا تبعا لمتغير المؤهل العلمي، والدخل الشهري، والتخصص، ومن أهم النتائج التي أوصت بها الدراسة: ضرورة الإهتمام بالمناهج بحيث تلائم متطلبات العصر التكنولوجي ومرحلة البناء في الدولة الفلسطينية.

2.2.2 الدراسات الأجنبية

دراسة غاندي (ghande, 2013)

هدفت هذه الدراسة الى تقديم استعراض حول التحديات والنتائج والوضع الحالي في برامج التعليم والتدريب المهني في بعض البلدان الآسيوية حيث أشارت الدراسة الى أن نظام التعليم والتدريب المهني لم يستجب بشكل جيد للغاية في منطقة جنوب آسيا، والتعليم والتدريب المهني عبارة عن تيار صغير جداً على الرغم من ان هناك طلباً متزايداً على العمالة الماهرة وسوق العمل . وأظهرت نتائج الدراسة أن نظام التعليم والتدريب المهني لم يكن ناجحاً رغم أن الحكومات في هذه البلدان دفعت للمزيد من الاهتمام بهذا القطاع في السنوات القليلة الماضية حيث كانت نسبة الالتحاق بمؤسسات التعليم المهني منخفضة وارتفاع التسرب وسوء نوعية المعلمين ووصول غير منصف للنساء وسكان الريف وأخيراً عدم كفاية الميزانية المخصصة لتلك المؤسسات وبعبارة أخرى التدريب المهني في جنوب آسيا لا يدعم معدل النمو الاقتصادي ولا يزيد من فرص العمل

دراسة (Pridjen,2005)

هدفت هذه الدراسة للتعرف الى العلاقة بين الكفاية الإدارية لمديري المدارس في الأرياف وأهداف ومخرجات التعليم في مقاطعة مورغان في ولاية كولورادو في الولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت 193 استمارة مديري المدارس الحكومية لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة البالغ (4273) مديراً ومديرة. وخلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات لتطوير أداء المدير منها: أن المديرين مطالبون بأخذ دور فاعل في ادارة التعليم والمنهاج وتقييم مدارسهم وإنه يجب على هؤلاء المديرين المشاركة في عملية التطوير المهني الحقيقي لضمان إدارة تعليمية أفضل، والتأكد من أن المعلمين يبدون مسؤولية من أجل تغيير فعاليات أنشطة التعليم، ورفع

توقعاتهم، ومستوى التحصيل كما أن هناك حاجة لمديري المدارس للتركيز على عملية تغيير النظام مع التركيز على زيادة التعاون مع أولياء الأمور، لرفع مستوى تحصيل الطلبة، وعلى المديرين تحديد الأعمال المطلوبة منهم وتيسير تحول مدارسهم الى مجتمع تعليمي محترف (مهني). وتضمنت نتائج الدراسة اقتراحا بابداء اهتماما كبيرا بالعلاقة بين كفاءة المديرين ومخرجات التعليم في ظل نظام مساعلة صارم.

دراسة David sohonal (2002)

"الكفاءة والتدريب لمديري المدارس الثانوية الفنية في كانبيرا"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير التدريب على أداء مديري المدارس الثانوية الفنية في أستراليا، وقد استخدمت إستبانة لقياس الكفاءة الإدارية لبعض مديري المدارس الثانوية الفنية في مقاطعة العاصمة الفيدرالية كانبيرا قبل وبعد التحاقهم في برنامج تنمية المهارات القيادية داخل المدرسة، وأظهرت نتائجها أن برنامج التدريب له كان له اثر على تنمية بعض المهارات القيادية، كما يحتاج البرنامج الى نوع من التطوير لتنمية نوعية معينة من المهارات.

دراسة أوربتا (Orbeta, 2002)

هدفت الدراسة النوعية إلى بناء إطار عمل يوضح التداخل والعلاقة ما بين التعليم وأسواق العمل في الفلبين، وقد خلصت الدراسة الى أن معدلات الحضور المدرسي مرتفعة جداً في الفلبين وهي بذلك تضاهي مستويات الحضور في الدول المتقدمة، وان هذا الإتجاه مستمر وفي تزايد مع وجود حالة من النمو البطيء ووفرة العمالة وبالتالي فإن الحد من ظاهرة الفقر تكون صعبة، ومن حيث مؤسسات التعليم العالي فإن سيادة القطاع الخاص تكون واضحة في هذا المجال، كما أن

الالتحاق في المؤسسات الدراسية التابعة للحكومة قد تضاعف في الفترة الاخيرة وذلك لقلّة التكاليف الدراسية إذا ما قورنت بالمؤسسات الدراسية في القطاع الخاص كما ازداد حجم المدارس بشكل ملحوظ لنفس السبب . كما أشارت الدراسة بأن نوعية المخرجات كان يعثرها نقص واضح من خلال انخفاض معدلات النجاح في اختبارات احدى اللجان التخصصية كما أفادت الدراسة بأن أسباب هذا الإنخفاض يعود الى النقص الملحوظ في المدخلات من حيث المختبرات الدراسية والمكتبات . أما فيما يتعلق بسوق العمل فقد خلصت الدراسة أن النمو البطيئ في توفير العمالة يعود التحسين النوعي في الأداء حيث كان انتقال العمال من قطاع الزراعة الى الخدمات وليس الى الانتاجية العالية في القطع الصناعي .

دراسة (Hopkins, 2000)

هدفت الدراسة الى استطلاع آراء عينة من مديري المدارس في ولاية كولورادو (Colorado) الأمريكية والتعرف على السمات الأساسية لقادة المدارس الناجحين من خلال استطلاع آراء عينة قوامها (43) مديراً وتوصل الباحث فيها الى عشر كفايات رئيسة اعتبرت أهم ما يمكن أن يتوافر لدى مدير المدرسة الناجح حتى يقود المدرسة بفاعلية، وجاءت مرتبة كما يأتي (الرؤية الواضحة، الثقة والمصادقية، والقدرة على تحديد الأهداف والتوقعات، والمساعدة في تطوير المهارات القيادية لدى أفراد مجتمع المدرسة، وتطوير استراتيجيات تعليمية فاعلة، والعمل بروح الفريق، والتعامل الديمقراطي مع الفريق العامل معه، والتخلي بروح الفكاهة والدعابة، وأن يكون أنموذجاً يحتذى به من قبل الطلبة، والعمل على تحقيق الاحتياجات الشخصية والمهنية والتعليمية لدى كل من المعلمين والطلبة.

3.7.2 التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة اتضح للباحث ما يلي:

أولاً: أوجه الإتفاق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

1- عرض واقع التعليم المهني ومشكلاته .

2- أوضحت معظم الدراسات سبل تطوير التعليم والتدريب المهني.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

1- هناك اختلاف في مجتمع الدراسة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

2- الدراسات السابقة اهتمت بجانب واحد في التعليم المهني مثل النوع الاجتماعي أو بناء شراكة

بينما الدراسة الحالية اهتمت بكفايات المدراء في تطوير جميع الجوانب

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

1- التعرف الى واقع التعليم المهني ومشكلاته.

2- معرفة أسباب عزوف الطلبة عن هذا النوع من التعليم.

3- بناء أداة الدراسة.

رابعاً: أوجه التميز في هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

1- بيان أوجه القصور والقوة في التعليم المهني من خلال مجالات الدراية

2- معرفة طرق زيادة نسبة الأقبال على هذا النوع من التعليم من وجهة نظر المدراء

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

الطريقة والاجراءات

تناول الباحث في هذا الفصل الطريقة والإجراءات التي اتبعتها في تنفيذ الدراسة، وقد اشتملت منهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتها، والأداة المستخدمة في الحصول على البيانات، والتأكد من صدقها وثباتها، والاجراءات التي تم اتباعها في الدراسة، وكذلك المعالجات الإحصائية المتبعة من أجل التحليل، والوصول الى النتائج.

1.3 منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهذا المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها، والتعبير عنها كمّاً وكيفاً، وهو المنهج الأنسب لطبيعة هذه الدراسة.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من (31) مديراً ومديرة من العاملين في المدارس الصناعية ومراكز التأهيل والتدريب والموجودة في المحافظات الشمالية من فلسطين والجدول (1.3) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب البيانات الشخصية للمبحوثين.

جدول (1.3) توزيع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الأساسية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية	
الجنس	ذكور	23	74.2	
	اناث	8	25.8	
	المجموع	31	100.0	
نوع المؤسسة	مدرسة صناعية	11	35.5	
	مركز تدريب	10	32.3	
	مركز تأهيل	10	32.3	
	المجموع	31	100.0	
التخصص	ادارة اعمال	3	9.7	
	تنمية مجتمع محلي	2	6.5	
	زراعة	1	3.2	
	علم اجتماع	5	16.1	
	علم نفس	2	6.5	
	مهني نجارة	1	3.2	
	هندسة اتصالات	3	9.7	
	هندسة الكترونية	3	9.7	
	هندسة حاسوب	1	3.2	
	هندسة كهربائية	3	9.7	
	هندسة معمارية	1	3.2	
	هندسة ميكانيك	6	19.4	
	المجموع	31	100	
	سنوات الخبرة في الادارة	اقل من 3 سنوات	2	6.5
		3-10 سنوات	10	32.3
اكثر من 10		19	61.3	
المجموع		31	100.0	
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	23	74.2	
	اعلمن بكالوريوس	8	25.8	
	المجموع	31	100.0	
المحافظة	الخليل	8	25.8	
	بيت لحم	1	3.2	
	جنين	5	16.1	
	رام الله	4	12.9	
	سلفيت	2	6.5	
	طولكرم	3	9.7	
	قلقيلية	3	9.7	
	نابلس	5	16.1	
	المجموع	31	100.0	

3.3 أداة الدراسة:

قام الباحث بالإطلاع على مجموعة من الدراسات التربوية المتخصصة، ومراجعة الأدب التربوي في دراسة الأدب التربوي المتصل بالتعليم المهني والكفايات مثل دراسة (عطوي، 2011) و)

العريزي، 1994) ودراسة (جامل، 2001) ودراسة (هلال، 2000) وأيضاً دراسة (الحلو، 2007) والكفايات التي طورتها (Copaco, 2003) كما وردت في (عطير، 2009) ومجموعة الكفايات التي أوردها (قطيشات، 2006) و(محامدة، 2005) وكما أشار إليه (Okay, Brown,1972) كما ورد في (بلقاسم، 2014)، ومصادر الكفايات التي يراها (Houston,1973)، وما ورد في(دليل وزارة التربية والتعليم، 2010)، حيث اعتمد الباحثون على عدد مختلف من مجالات الكفايات، مستنداً الى مجموعة الكفايات التربوية والفنية التي استخلصها من مراجعة الأدب التربوي وآراء الخبراء في مجال التعليم والتدريب المهني، قام الباحث ببناء إستبانة خاصة من أجل دراسة الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في المدارس المهنية ومراكز التدريب في المحافظات الشمالية من فلسطين.

4.3 وصف الأداة:

اشتملت أداة الدراسة على ثلاثة أقسام رئيسية هي:
أولاً: البيانات الشخصية التي تتعلق بالجنس، ونوع المؤسسة، وسنوات الخبرة في الإدارة، والمؤهل العلمي، والمحافظه.
ثانياً: مجالات الكفايات التربوية، وتكون هذا الجزء من (64) فقرة مقسمة الى سبعة مجالات بالاضافة الى سؤالين من الاسئلة المفتوحة تركت للمبحوث ليعبر عن رأيه دون قيود حيث كانت المجالات على النحو التالي.

جدول (2.3) توزيع فقرات الاستبانة على مجالات الدراسة

الرقم	المجال	الفقرات
1	القيادة	1,2,3,4,5,6,7,8
2	التخطيط في مجال التعليم المهني	9,10,11,12,13,14,15,16
3	العلاقات الانسانية	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26
4	المجال المهني للعاملين في التعليم المهني	27,28,29,30,31,32,33,34,35
5	مناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس	36,37,38,39,40,41,42,43
6	بيئة العمل في التعليم المهني	44,45,46,47,48,49,50,51,52,53
7	الكفايات الادارية والمالية	54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64

ثالثاً: الأسئلة المفتوحة.

1- ما الكفايات المقترحة من أفراد مجتمع الدراسة والتي لم تذكر في القسم الثاني؟

2- كيف يمكن زيادة نسبة الإقبال على التعليم والتدريب المهني؟

3. 5 صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة، وبعد تصميم الاستبانة بصورتها الأولية ملحق رقم (1)، قام الباحث بتصميم الإستبانة بصورتها الأولية، ومن ثم التحقق من صدقها بعرضها على المشرف لمراجعتها، ومن ثم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الإختصاص والخبرة وعددهم (15) محكماً (ملحق رقم 2)، وكان الغرض من التحكيم التحقق من درجة مناسبة

صياغة الفقرات لغوياً، ومدى انتماء الفقرة الى المجال الذي وردت فيه، ومدى قياسها لذلك المجال الذي ينتمي اليه. وبعد استرجاع الاستبانة من المحكمين قام الباحث بتفريغ نتائج التحكيم، فتم تعديل الفقرات التي أجمع على تعديلها معظم المحكمين، كاستبعاد بعض الفقرات التي تقيس العنصر ذاته بأكثر من صيغة، وذلك للحد من البنود المتكررة، وكذلك إعادة صياغة بعض الفقرات ثم أخرجت الاستبانة بصورتها النهائية ملحق رقم (3).

صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه الفقرة بالإضافة إلى مدى اتساق كل مجال من مجالات الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان من خلال حساب معامل الارتباط لكل فقرة من الفقرات مع المجال الذي تنتمي إليه الفقرة بالإضافة إلى حساب معاملات الارتباط لكل مجال من المجالات مع الدرجة الكلية للمجال.

نتائج الاتساق الداخلي:

تبين ان معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال والتي جاءت مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة، والذي يدل على أن معاملات الارتباط المبينة ذو دلالة معنوية، وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع من أجله، وفيما يأتي عرضاً لصدق الاتساق الداخلي لكافو المجالات مع فقدها وللمجالات مع الدرجة الكلية، والجدول (3.3)، يوضح قيمة معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات محور القيادة

جدول (3.3) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات محور القيادة

الفقرة	المجال	المعلمعلا	تفويضص	حل	اتخاذالقررا	تقديم	مواكبةالتطور	توجيهجه	التسويق
		خرينلاتخا	لاحياتمحد	المشكلات	راتبععدرا	التسهيلات	راتالتكنولوجيا	ودالعامل	للافكار
		ذالقرارات	دقللعاملين	بأجواء	سمةعمقة	اللازمة	يةالتيستخدم	ينحاولا	الريادية
		فيالمؤسسة	بعيدة عن	للموقف	لتطبيق	المبادرات	لمؤسسة	نتاجية	تصل
			القلق		التربوية			بالعاملين	لدرجة
								تبنيتها	
القيادة	معامل الارتباط	.286	.370*	.539**	.712**	.356*	.688**	.455*	.549**

يتضح من نتائج جدول (3.3) انه يوجد ارتباط طردي بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال

حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط بين 0.286 - 0.712 وكانت جميعها ذات دلالة معنوية

ويوجد ارتباط طردي بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال باستثناء الفقرة الاولى فكان

الارتباط طردي ولكن غير دال معنويا .

جدول (4.3) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال التخطيط في مجال التعليم المهني والدرجة الكلية للمجال

الفقرة	صياغة	وضع	تحديد	طرح	وضع	اخذ	طرح برامج	تقويم
المجال	رؤية	اهداف	الاحتياجات	تخصصات	خطط	احتياجات	وتخصصات	الخطط
	للمؤسسة	للمؤسسة	المهنية	في التعليم	لصيانة	ذوي	تلائم الاناث	التعليمية
	تتسجم	تتسجم	لسوق	المهني	مختلف	الاعاقة	في ضوء	رؤية
	مع	مع رؤية	العمل	والتقني	انواع	بعين	المؤسسة	المؤسسة
	الرؤية	التعليم	المحلي	تلائم	المعدات	الاعتبار		
	الوطنية	والتدريب	والعالمي	احتياجات	والمرافق	عند		
	للتعليم	المهني	السوق	السوق	التخطيط			
التخطيطي	معامل							
مجال التعليم المهني	الارتباط	.605**	.717**	.608**	.434*	.670**	.502**	.592**
								.554**

يتضح من نتائج جدول (4.3) انه يوجد ارتباط طردي بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال

حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط 0.434 مما يعني انه يوجد ارتباط طردي ذو دلالة معنوية

بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال

جدول (5.3) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال العلاقات الانسانية والدرجة الكلية للمجال

الفقرة	المجال	المحافظة على علاقات ودية بين العاملين	تعزيز العلاقات بين العاملين والطلبة داخل المؤسسة	التواصل عسوقالعلملبطرفة فعالة	عقد لقاءات دورية للتوعية والتثقيف المهني والتقني	بناء شركات مع مؤسسات لها اهتمام مشترك في مجال التعليم والتدريب المهني	بناء قنوات متنوعة للتواصل مع المهتمين المحليين في مجالات التعليم والتدريب المهني	تقديم الخدمات لمؤسسات المجتمع المحلي ضمن مجالات التعليم والتدريب المهني	اشترك مؤسسات المجتمع والسوق المحلي عملية تطبيق التدريب الميداني	تنظيمالبرامج فقللافادةم نامكانيات سوقالعمل	توظيف التكنولوجيا يافي التواصل مع الاطراف ذوي العلاقة
العلاقات الانسانية	معامل الارتباط	.414*	.586*	.718*	.550	.712*	.712*	.673*	.680*	.751	.273

يتضح من نتائج جدول (5.3) انه يوجد ارتباط طردي بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط بين 0.273 - 0.712 مما يعنيه يوجد ارتباط طردي ذو دلالة معنوية بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال باستثناء الفقرة توظيف التكنولوجيا في التواصل مع الاطراف ذوي العلاقة حيث بلغ مستوى الدلالة لهذه الفقرة 0.137 وهذا يعني ان درجة الارتباط على هذه الفقرة ليس ذا دلالة معنوية.

جدول (6.3) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال النمو المهني للعاملين في والدرجة الكلية للمحور

الفقرة	توظيف نتائج تقييم العاملين في تطوير ادائهم المهني	تحديد الاحتياجات التطويرية للعاملين	تنسيب العاملين للدورات كل حسب احتياجا ته	اتاحة الفرصة للعاملين للاطلاع على التجديدات الفنية في مجال التخصص	بناء مجتمعات تعلم مهني داخل المؤسسة والتدريب المهني للعاملين	تنفيذ بحوث اجرائية لتحسين ممارسات التعليم والتدريب المهني للعاملين	تدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا في مجال عملهم	توظيف الشبكة العنكبوتية في تنمية اداء العاملين	بناء مجتمعات تعلم مهني عبر بيئات التواصل الالكتروني	
المجال المهني للعاملين في التعليم المهني	معامل الارتباط	.549**	.732**	.325	.726**	.438*	.642**	.774**	.699**	.656*

يتضح من نتائج جدول (6.3) انه يوجد ارتباط طردي بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال

حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط بين 0.325-0.774 مما انه يوجد ارتباط طردي ذو دلالة

معنوية بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال باستثناء الفقرة "تنسيب العاملين للدورات كل

حسب احتياجاته"

جدول (7.3) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس والدرجة الكلية للمجال

الفقرة	المجال	وجود معرفة بفلسفة مناهج التعليم والتدريب المهني	تحديد احتياجات مناهج التعليم والتدريب المهني من ادوات ومرافق وموارد	ادارة عملية اثراء محتوى التعليم والتدريب المهني في ضوء احتياجات سوق العمل	مراجعة مقررات التعليم والتدريب المهني في ضوء مستجدات سوقالعمل	متابعة فاعلية استراتيجيات التدريس المستخدمة من قبل العاملين	اعتماد تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات جزء لا يتجزأ من كافة تخصصات التعليم والتدريب المهني	الافادة من تجارب الاخرين في تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني	دراية بأساليب التقييم من اجل التعليم والتدريب المهني
مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس	معامل الارتباط	.695**	.782**	.560**	.797**	.705**	.730**	.354	.369*

يتضح من نتائج جدول (7.3) انه يوجد ارتباط طردي بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال حيث

تراوحت قيمة معامل الارتباط بين 0.354 - 0.797 مما يعني انه يوجد ارتباط طردي ذو دلالة معنوية

بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال على جميع الفقرات باستثناء الفقرة " الافادة من تجارب

الاخرين في تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني "

جدول (8.3) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال بيئة العمل في التعليم المهني والتقني والدرجة الكلية للمجال

الفقرة	المجال	توزيع الطلبة	تفعيل بيئة مؤسسة التعليم والتدريب المهني لتصبح جاذبة للطلبة	اعتماد برامج دورية للصيانة الوقائية والعلاجية على مدار العام	القيام بإجراءات حماية اللوازم والمعدات من الضياع	تحسين البيئة الفيزيائية للتعليم	الحد من مظاهر العنف في داخل المؤسسة	توفير متطلبات السلامة في البيئة التعليمية مرافق المؤسسة	ادخال التكنولوجيا الحديثة في البيئة التعليمية	تنظيم المختبرات والمشاعل بطريقة يسهل على العاملين تقييم سلوك جميع الطلاب	الاخذ بمقترحات المجتمع المحلي في تطوير المؤسسة
بيئة العمل في التعليم المهني والتقني	معامل الارتباط	.649**	.598*	.714*	.451*	.590*	.579*	.444*	.620**	.540**	.493**

يتضح من نتائج جدول (8.3) انه يوجد ارتباط طردي بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط بين 0.444-0.714 وكانت جميعها ذات دلالة معنوية حيث بلغ مستوى الدلالة لهذه الفقرات 0.000-0.012 مما يعني على مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ انه يوجد ارتباط طردي ذو دلالة معنوية بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال.

جدول (9.3) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال الكفايات الادارية والمالية والدرجة الكلية للمجال

الفقرة	المجال	تنظيم	اعداد	تنظيم	اتخاذ	اتخاذ	ادارة	تنظيمما	توظيف	استثمار	الاشراف	ادارة
سجلات مؤسسة التعليم والتدريب المهني	معلم	التقارير عن سير العمل في المؤسسة	الاجتماعات بين العاملين الذين داخل المؤسسة	القرارات المالية السليمة التي تخص ميزانية المدرسة	التدابير اللازمة لمنع وقوع الاخطاء داخل المؤسسة	انظمة المعلومات التكنولوجية التي يجمع البيانات والمعلومات	الموارد المالية لتحقيق الاهداف التربوية	الامكانيات المادية للمجتمع المحلي في دعم المؤسسة	على الصفحة الالكترونية للمؤسسة المتابعة والعملين والطلبة	عملية التقييم داخل المؤسسة	عملية التقييم داخل المؤسسة	ادارة عملية التقييم داخل المؤسسة
الكفايات	الارتباط	.62	.48	.74	.66	.716	.512	.259	.703	.705		
ت	الادارية	7**	7**	5**	2**	**	**	**	**	**		
والمالية												

يتضح من نتائج جدول (9.3) انه يوجد ارتباط طردي بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال حيث

تراوحت قيمة معامل الارتباط بين 0.259-0.754 وكانت جميعها ذات دلالة معنوية وانه يوجد ارتباط

طردي بين فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال باستثناء الفقرة "

استثمار الامكانيات المادية للمجتمع المحلي في دعم المؤسسة " حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين هذه الفقرة

والدرجة الكلية للمجال 0.259 وهذا الارتباط غير دال معنويا .

جدول (10.3) معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة والدرجة الكلية للدراسة

الفقرة	المجال	القيادة	التخطيط	العلاقات	التعليم	مناهج التعليم	بيئة	الكفايات
			في مجال التعليم	الانسانية	المهني	المهني	العمل في	الادارية
					للعاملين	والتقني	التعليم	والمالية
					في التعليم	واستراتيجيات	المهني	
					المهني	التدريس	والتقني	
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	.813**	.763**	.727**	.874**	.783**	.883**	.812**

يتضح من نتائج جدول (10.3) انه يوجد ارتباط طردي بين مجالات الدراسة والدرجة الكلية

لدراسة حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط بين 0.727-0.883 وكانت جميعها ذات دلالة

معنوية وأنه يوجد ارتباط طردي ذو دلالة معنوية بين مجالات الدراسة والدرجة الكلية للدراسة

6.3 ثبات الأداة:

يعرف الثبات بأنه الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على السمة التي يقيسها الاختبار وثبات

أداة الدراسة التي استخدمها الباحث هي حسب معامل الثبات على جميع فقرات الاستبانة

باستخدام معادلة كرونباخ ألفا فكان (0.944)، ع وهو مناسب للتحليل الإحصائي ولأغراض

الدراسة،

وهذه النتيجة تشير إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة ثبات عالية ومقبولة تربوياً وعلمياً وانها تفي

بأغراض الدراسة ، والجدول (11.3) يبين معامل الثبات لفقرات كل مجال من مجالات الدراسة

جدول 11.3 نتائج معامل الثبات لمجالات الدراسة

الرقم	المجال	عدد فقرات المجال	معامل الثبات
1	مجال القيادة	8	0.578
2	التخطيط في التعليم المهني	8	0.692
3	العلاقات الإنسانية	10	0.819
4	النمو المهني للعاملين في التعليم المهني	9	0.796
5	مناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس	8	0.796
6	بيئة العمل في التعليم المهني	10	0.772
7	الكفايات الإدارية والمالية	11	0.994
	المجال الكلي	64	0.944

7.3. إجراءات الدراسة:

قام الباحث بالإجراءات الآتية:

1- عمل مراجعة أدبية للأدب التربوي والدراسات السابقة والنماذج العالمية لإستخلاص الكفايات

التربوية والفنية ،،ضعها في مسودة لمراجعتها من قبل الخبراء في هذا المجال .

2- وزع الباحث المسودة على مجموعة من أهل الخبرة والاختصاص في هذا المجال، وتم

حوارهم ومقابلتهم حيث جرت نقاشات حول المجالات (نوعها، وعددها) وحول الكفايات

التربوية والفنية التي يجب أن يمتلكها المدير الكفوء العامل في مجال التعليم والتدريب

المهني، ويجب أن تدرج تحت كل مجال (نوعها، وعددها، وصياغتها).

3- تم التشاور مع المشرفة على الأطروحة، حول النقاشات، والملاحظات، والتوصيات من

الخبراء، واستخراج مجموعة الكفايات التربوية والفنية(64)، وتوزيعها في (7) مجالات.

1- اعداد الإستبانة، وتحكيمها والتأكد من صحتها وثباتها، ،إخراجها بصورتها النهائية.

2- تحديد أفراد مجتمع الدراسة.

3- توزيع الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة، والاجابة عليها اثناء تواجة الباحث معهم.

4- جمع الاستبانات الموزعة تم تفريغها في جداول خاصة من اجل معالجتها احصائيا.

5- اعتمد الباحث برنامج الرّزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ لتحليل البيانات، وتمكّن من الإجابة عن أسئلة الدراسة، وتفسير النتائج.

6- ناقش الباحث النتائج النهائية، وصاغ التوصيات واقتراحاتها بناءً على ذلك.

9.3 المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث برنامج الرّزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات التي حصل عليها من تحليلها للاستبانة، ثم قام بالإجابة عن أسئلة الدراسة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم اعتماد المقياس الوزني التالي لتقدير درجة امتلاك الكفايات التربوية والفنية:

جدول (12.3) المقياس الوزني لتقدير درجة امتلاك الكفايات التربوية والفنية

الرقم	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الدرجة
-1	1	2.33	منخفضة
-2	2.34	3.67	متوسطة
-3	3.68	5	عالية

الفصل الرابع نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تمهيد

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي توصل اليها الباحث عن موضوع الدراسة وبيان الاختلافات في تحديدها من خلال استجابة افراد المجتمع على أداة الدراسة وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها.

1.4 نتائج أسئلة الدراسة:

1.1.4: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما الكفايات التربوية والفنية التي يجب أن يمتلكها مديري التعليم والتدريب المهني؟

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال مراجعو الادب التدروي والدراسات السابقة واستشارة الخبراء في مجال التعليم المهني والتقني وفي مجال التربية للوقوف على الكفايات التي يجب أن يمتلكها مديري التعليم والتدريب المهني، حيث قام الباحث باعتماد 64 تم ترتيبها في سبعة مجالات كما يأتي:

المجال الأول: القيادة، والمدير الكفوء يجب أن يكون قادراً على:

- العمل مع الآخرين لاتخاذ القرارات
- تفويض صلاحيات محددة للعاملين في المؤسسة
- حل المشكلات بأجواء بعيدة عن القلق
- اتخاذ القرارات بعد دراسة معمقة للموقف

- تقديم التسهيلات اللازمة لتطبيق المبادرات التربوية
- مواكبة التطورات التكنولوجية التي تخدم المؤسسة
- توجيه جهود العاملين نحو الإنتاجية
- التسويق للأفكار الريادية تصل بالعاملين لدرجة تبنيها

المجال الثاني: التخطيط في مجال لتعليم المهني، والمدير الكفوء في هذا المجال يجب ن

يكون قادراً على:

- صياغة رؤية للمؤسسة تتسجم مع الرؤية الوطنية للتعليم المهني
- وضع أهداف للمؤسسة تتسجم مع رؤية التعليم والتدريب المهني
- تحديد الاحتياجات المهنية لسوق العمل المحلي والعالمي
- طرح تخصصات في التعليم المهني والتقني تلائم احتياجات السوق
- وضع خطط لصيانة مختلف أنواع المعدات والمرافق
- أخذ احتياجات ذوي الإعاقة بعين الاعتبار عند التخطيط
- طرح برامج وتخصصات تلائم الاناث .
- تقويم الخطط التعليمية في ضوء رؤية المؤسسة.

المجال الثالث: العلاقات الإنسانية، والمدير الكفوء في هذا المجال يجب أن يكون قادراً على:

- المحافظة على علاقات ودية بين العاملين.
- تعزيز العلاقات بين العاملين والطلبة داخل المؤسسة.
- التواصل مع سوق العمل بطرق فعالة
- عقد لقاءات دورية للتوعية والتنقيف المهني والتقني

- بناء شراكات مع مؤسسات لها اهتمام مشترك (مدرسة، مركز تدريب، مصنع....)
- بناء قنوات متنوعة للتواصل مع المهتمين في مجال التعليم والتدريب المهني
- تقديم الخدمات لمؤسسات المجتمع المحلي ضمن مجالات التعليم والتدريب المهني
- اشراك مؤسسات المجتمع والسوق المحلي عملية تطبيق التدريب الميداني
- تنظيم البرامج الهادفة للإفادة من امكانيات سوق العمل
- توظيف التكنولوجيا في التواصل مع الاطراف ذوي العلاقة

المجال الرابع: النمو المهني للعاملين في التعليم المهني، والمدير الكفوء يجب ان يكون قادراً على:

- توظيف نتائج تقييم العاملين في تطوير أدائهم المهني
- تحديد الاحتياجات التطويرية للعاملين
- تنسيب العاملين للدورات كل حسب احتياجاته
- اتاحة الفرصة للعاملين للاطلاع على التجديدات الفنية في مجال التخصص
- بناء مجتمعات تعلم مهني داخل المؤسسة
- تنفيذ بحوث إجرائية لتحسين ممارسات التعليم والتدريب المهني للعاملين
- تدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا في مجال عملهم
- توظيف الشبكة العنكبوتية في تنمية أداء العاملين
- بناء مجتمعات تعلم مهني عبر بيئات التواصل الالكتروني

المجال الخامس: مناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس، والمدير الكفوء يجب ان يكون

قادراً على:

- وجود معرفة بفلسفة مناهج التعليم والتدريب المهني.
- تحديد احتياجات مناهج التعليم والتدريب المهني من أدوات ومرافق وموارد
- إدارة عملية إثراء محتوى التعليم والتدريب المهني في ضوء احتياجات سوق العمل
- مراجعة مقررات التعليم والتدريب المهني في ضوء مستجدات سوق العمل
- متابعة فاعلية استراتيجيات التدريس المستخدمة من قبل العاملين
- اعتماد تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات جزءاً لا يتجزأ من كافة تخصصات التعليم والتدريب المهني

- الافادة من تجارب الآخرين في تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني
- دراية بأساليب التقويم من أجل التعليم والتدريب المهني

المجال السادس: بيئة العمل في التعليم المهني، والمدير الكفوء في هذا المجال يكون قادراً

على:

- توزيع الطلبة على الشعب بما يراعي معايير الجودة
- تفعيل بيئة مؤسسة التعليم والتدريب المهني لتصبح جاذبة للطلبة
- اعتماد برامج دورية للصيانة الوقائية والعلاجية على مدار العام
- القيام بإجراءات حماية اللوازم والمعدات من الضياع
- تحسين البيئة الفيزيائية للتعليم (تهوية، إضاءة، مساحة،...)
- الحد من مظاهر العنف في داخل المؤسسة
- توفير متطلبات السلامة في جميع مرافق المؤسسة

- ادخال التكنولوجيا الحديثة في البيئة التعليمية (وسائل اتصال، مختبرات حاسوب، ...)
- تنظيم المختبرات والمشاغل بطريقة يسهل على العاملين تقييم سلوك جميع الطلاب
- الأخذ بمقترحات المجتمع المحلي في تطوير المؤسسة

المجال السابع: الكفايات الادارية والمالية، والمدير الكفوء في هذا المجال يجب ان يكون قادراً على:

- تنظيم سجلات مؤسسة التعليم والتدريب المهني
- إعداد التقارير عن سير العمل في المؤسسة
- تنظيم الاجتماعات بين العاملين داخل المؤسسة
- اتخاذ القرارات المالية السليمة التي تخص ميزانية المدرسة
- اتخاذ التدابير اللازمة لمنع وقوع الأخطاء داخل المؤسسة
- إدارة أنظمة المعلومات التكنولوجية في جمع البيانات والمعلومات
- تنظيم مالية المؤسسة في سجلات رسمية
- توظيف الموارد المالية لتحقيق الأهداف التربوية
- استثمار الامكانيات المادية للمجتمع المحلي في دعم المؤسسة
- الإشراف على الصفحة الإلكترونية للمؤسسة لمتابعة العاملين والطلبة
- إدارة عملية التقويم داخل المؤسسة بمختلف مستوياتها

2.1.4 نتائج اجابة السؤال الثاني للدراسة:

ما درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية حسب مجالات الدراسة والدرجة الكلية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات الدراسة

والدرجة الكلية والجدول (1.4) يوضح هذه النتائج :

جدول (1.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات

التربوية والفنية حسب مجالات الدراسة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الامتلاك
1	القيادة	4.22	0.32 1	84.51	عالية
2	التخطيط في مجال التعليم المهني	4.06	0.45 1	81.29	عالية
3	العلاقات الانسانية	4.15	0.46 2	83.16	عالية
4	التعليم المهني للعاملين في التعليم المهني	3.80	0.44 6	76.13	عالية
5	مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس	3.92	0.43 2	78.54	عالية
6	بيئة العمل في التعليم المهني والتقني	4.07	0.38 2	81.52	عالية
7	الكفايات الادارية والمالية	4.24	0.39 4	84.92	عالية
	الدرجة الكلية	4.07	0.33 2	81.44	عالية

تشير نتائج جدول (1.4) ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية

جاءت بدرجة عالية على جميع المجالات حيث حصل مجال الكفايات الإدارية والمالية على

أعلى نسبة بلغت (84.92)، بينما جاء مجال التعليم المهني والتقني أقل من باقي المجالات بنسبة (76.13).

وقد قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد درجة امتلاك الكفايات التربوية والفنية لفقرات كل مجال من مجالات الدراسة على النحو الآتي:

المجال الأول: القيادة: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في مجال القيادة في مناطق الضفة الغربية من وجهة نظرهم.

جدول (2.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات

التربوية والفنية حسب مجال القيادة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الامتلاك
1	العمل مع الاخرين لاتخاذ القرارات	4.32	.540	86.45	عالية
2	تفويض صلاحيات محددة للعاملين في المؤسسة	4.19	0.601	83.87	عالية
3	حل المشكلات بأجواء بعيدة عن القلق	4.12	0.618	82.58	عالية
4	اتخاذ القرارات بعد دراسة معمقة للموقف	4.32	0.599	86.45	عالية
5	تقديم التسهيلات اللازمة لتطبيق المبادرات التربوية	4.35	0.550	87.09	عالية
6	مواكبة التطورات التكنولوجية التي تخدم المؤسسة	4.06	0.853	81.29	عالية
7	توجيه جهود العاملين نحو الانتاجية	4.32	0.652	86.45	عالية
8	التسويق للافكار الريادية تصل بالعاملين لدرجة تبنيها	4.32	0.540	83.87	عالية
	الدرجة الكلية	4.22	0.321	84.51	عالية

تشير نتائج جدول (2.4) ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية كانت عالية على فقرات مجال القيادة، وكذلك على الدرجة الكلية للمجال، وحصلت الفقرة رقم(5)تقديم التسهيلات اللازمة لتطبيق المبادرات التربوية على أعلى متوسط حسابي (4.354)وحصلت الفقرة رقم(6) مواكبة التطورات التكنولوجية التي تخدم المؤسسة على أعلى متوسط (4.06).

المجال الثاني: مجال التخطيط في التعليم المهني: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن

الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في مجال التخطيط في التعليم المهني في مناطق الضفة الغربية من وجهة نظرهم.

جدول (3.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات

التربوية والفنية حسب مجال التخطيط في مجال التعليم المهني

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الامتلاك
1	صياغة رؤية للمؤسسة تتسجم مع الرؤية الوطنية للتعليم المهني	4.54	0.567	90.96	عالية
2	وضع اهداف للمؤسسة تتسجم مع رؤية التعليم والتدريب المهني	4.38	0.615	87.74	عالية
3	تحديد الاحتياجات المهنية لسوق العمل المحلي والعالمي	4.00	0.683	80	عالية
4	طرح تخصصات في التعليم المهني تلائم احتياجات السوق	4.38	0.760	87.74	عالية
5	وضع خطط لصيانة مختلف انواع المعدات والمرافق	3.83	0.820	76.77	عالية
6	اخذ احتياجات ذوي الاعاقة بعين الاعتبار عند التخطيط	3.64	0.838	72.90	متوسطة
7	طرح برامج وتخصصات تلائم الاناث	3.74	1.264	74.83	عالية
8	تقويم الخطط التعليمية في ضوء رؤية المؤسسة	3.96	0.657	79.35	عالية
	الدرجة الكلية	4.06	0.451	81.29	عالية

تشير نتائج جدول (3.4) ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية

كانت عالية على فقرات مجال التخطيط في مجال التعليم المهني وكذلك على الدرجة الكلية

للمجال، وحصلت الفقرة رقم (1) (صياغة رؤية للمؤسسة تتسجم مع الرؤية الوطنية للتعليم المهني) على أعلى متوسط حسابي (4.548)، بينما حصلت الفقرة رقم (6) (أخذ احتياجات ذوي الإعاقة بعين الاعتبار عند التخطيط على أقل متوسط (3.64)).

المجال الثالث: العلاقات الإنسانية: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في مجال العلاقات الإنسانية في مناطق الضفة الغربية من وجهة نظرهم جدول (4.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية حسب مجال العلاقات الانسانية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الامتلاك
1	المحافظة على علاقات ودية بين العاملين	4.45	0.623	89.03	عالية
2	تعزيز العلاقات بين العاملين والطلبة داخل المؤسسة	4.41	0.620	88.38	عالية
3	التواصل مع سوق العمل بطرق فعالة	4.16	0.934	83.22	عالية
4	عقد لقاءات دورية للتوعية والتثقيف المهني والتقني	4.16	0.734	83.22	عالية
5	بناء شراكات مع مؤسسات لها اهتمام مشترك	4.35	0.877	87.09	عالية
6	بناء قنوات متنوعة للتواصل مع المهتمين في مجال التعليم والتدريب المهني	4.09	0.700	81.93	عالية
7	تقديم الخدمات لمؤسسات المجتمع المحلي ضمن مجالات التعليم والتدريب المهني	3.90	0.789	78.06	عالية
8	اشراك مؤسسات المجتمع والسوق المحلي عملية تطبيق التدريب الميداني	4.06	0.771	81.29	عالية
9	تنظيم البرامج الهادفة للاستفادة من امكانيات سوق العمل	3.90	0.746	78.06	عالية
10	توظيف التكنولوجيا في التواصل مع الاطراف ذوي العلاقة	4.06	0.629	81.29	عالية
	الدرجة الكلية	4.15	0.462	83.16	عالية

تشير نتائج جدول (4.4) ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية كانت عالية على جميع فقرات مجال العلاقات الانسانية وكذلك الدرجة الكلية للمجال، وحصلت

الفقرة (1) (المحافظة على علاقات ودية مع المعلمين) على أعلى متوسط حسابي (4.451)، بينما حصلت الفقرتين رقم (7) تقديم الخدمات لمؤسسات المجتمع المحلي ضمن مجالات التعليم والتدريب المهني و(9) تنظيم البرامج الهادفة للاستفادة من امكانيات سوق العمل على أقل متوسط حسابي (3.90).

المجال الرابع: النمو المهني للعاملين في التعليم المهني: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في مجال النمو المهني للعاملين في التعليم المهني في مناطق الضفة الغربية من وجهة نظرهم

جدول (5.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية حسب مجال النمو المهني للعاملين في التعليم المهني

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الامتلاك
1	توظيف نتائج تقييم العاملين في تطوير ادائهم المهني	3.80	0.401	76.13	عالية
2	تحديد الاحتياجات التطويرية للعاملين	3.90	0.700	78.06	عالية
3	تنسيب العاملين للدورات كل حسب احتياجاته	4.03	0.657	80.64	عالية
4	اتاحة الفرصة للعاملين للاطلاع على التجديدات الفنية في مجال التخصص	4.09	0.700	81.93	عالية
5	بناء مجتمعات تعلم مهني داخل المؤسسة	3.96	0.706	79.35	عالية
6	تنفيذ بحوث اجرائية لتحسين ممارسات التعليم والتدريب المهني للعاملين	3.32	0.871	66.45	متوسطة
7	تدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا في مجال عملهم	3.74	0.815	74.83	عالية
8	توظيف الشبكة العنكبوتية في تنمية اداء العاملين	3.77	0.804	75.48	عالية
9	بناء مجتمعات تعلم مهني عبر بيئات التواصل الالكتروني	3.61	0.760	72.25	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.80	0.446	76.13	عالية

تشير نتائج جدول (5.4) ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني في المحافظات الشمالية للكفايات التربوية والفنية كانت عالية على معظم فقرات مجال النمو المهني للعاملين في التعليم المهني وكذلك الدرجة الكلية للمجال وحصلت الفقرة رقم (4) (اتاحة فرصة للعاملين للاطلاع على التجديدات الفنية في مجال التخصص على أعلى متوسط حسابي (4.096)، فيما جاءت الفقرتين (6) و(9) على درجة متوسطة، الفقرة رقم(6)(تنفيذ بحوث اجرائية لتحسين ممارسات التعليم والتدريب المهني للعاملين) متوسط حسابي (3,32)، والفقرة رقم (9) (بناء مجتمعات تعلم مهني عبر بيئات التواصل الالكتروني) متوسط حسابي (3.61).

المجال الخامس: مناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في مجال مناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس في مناطق الضفة الغربية من وجهة نظرهم.

جدول (6.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات

التربوية والفنية حسب مجال مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الامتلاك
1	وجود معرفة بفلسفة مناهج التعليم والتدريب المهني	3.96	0.795	79.35	عالية
2	تحديد احتياجات مناهج التعليم والتدريب المهني من ادوات ومرافق وموارد	4.12	0.718	82.58	عالية
3	ادارة عملية اثراء محتوى التعليم المهني في ضوء احتياجات سوق العمل	4.09	0.597	81.93	عالية
4	مراجعة مقررات التعليم والتدريب المهني في ضوء مستجدات سوق العمل	3.77	0.844	75.48	عالية
5	متابعة فاعلية استراتيجيات التدريس المستخدمة من قبل العاملين	3.80	0.703	76.13	عالية
6	اعتماد تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات جزءا لا يتجزأ من كافة تخصصات التعليم والتدريب المهني	3.67	0.701	73.54	متوسطة
7	الاقادة من تجارب الاخرين في تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني	3.93	0.512	78.71	عالية
8	دراية بأساليب التقويم من اجل التعليم والتدريب المهني	4.03	0.406	80.64	عالية
	الدرجة الكلية	3.92	0.432	78.54	عالية

تشير نتائج جدول (6.4) ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية

والفنية كانت عالية علىغالبية فقرات مجال مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس

وكذلك الدرجة الكلية للمجال حيث حصلت الفقرة رقم (2) (تحديد احتياجات مناهج التعليم

والتدريب المهني من أدوات ومرافق وموارد) على أعلى متوسط حسابي (4.129)، فيما حصلت

الفقرة رقم(6)(اعتماد تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات جزءا لا يتجزأ من كافة تخصصات التعليم

والتدريب المهني) على أدنى متوسط حسابي (3.67) بدرجة متوسطة.

المجال السادس: بيئة العمل: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن الكفايات التربوية والفنية

لإدارات التعليم والتدريب المهني في مجال بيئة العمل في مناطق الضفة الغربية من وجهة نظرهم

جدول (7.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات

التربوية والفنية حسب مجال بيئة العمل في التعليم المهني والتقني

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الامتلاك
1	توزيع الطلبة على الشعب بما يراعي معايير الجودة	3.93	0.679	78.71	عالية
2	تفعيل بيئة مؤسسة التعليم والتدريب المهني لتصبح جاذبة للطلبة	4.06	0.679	81.29	عالية
3	اعتماد برامج دورية للصيانة الوقائية والعلاجية على مدار العام	3.80	0.833	76.13	عالية
4	القيام باجراءات حماية اللوازم والمعدات من الضياع	4.38	0.667	87.74	عالية
5	تحسين البيئة الفيزيقية للتعليم	4.03	0.874	80.64	عالية
6	الحد من مظاهر العنف في داخل المؤسسة	4.41	0.672	88.38	عالية
7	توفير متطلبات السلامة في جميع مرافق المؤسسة	4.25	0.630	85.16	عالية
8	ادخال التكنولوجيا الحديثة في البيئة التعليمية	3.96	0.752	79.36	عالية
9	تنظيم المختبرات والمشغل بطريقة يسهل على العاملين تقييم سلوك جميع الطلاب	4.03	0.604	80.64	عالية
10	الاخذ بمقترحات المجتمع المحلي في تطوير المؤسسة	3.90	0.700	78.06	عالية
	الدرجة الكلية	4.07	0.382	81.52	عالية

تشير نتائج جدول (7.4) ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية

والفنية كانت عالية على جميع فقرات مجال بيئة العمل في التعليم المهني والتقني وكذلك الدرجة

الكلية للمجال حيث حصلت الفقرة رقم (6) (الحد من مظاهر العنف داخل المدرسة) على أعلى

متوسط حسابي (4.419)

المجال السابع: الكفايات الإدارية والمالية: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن الكفايات التربوية

والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في مجال الكفايات الإدارية والمالية في مناطق الضفة

الغربية من وجهة نظرهم

جدول (8.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات

التربوية والفنية حسب مجال الكفايات الادارية والمالية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الامتلاك
1	تنظيم سجلات مؤسسة التعليم والتدريب المهني	4.45	0.675	89.03	عالية
2	اعداد التقارير عن سير العمل في المؤسسة	4.51	0.625	90.32	عالية
3	تنظيم الاجتماعات بين العاملين داخل المؤسسة	4.45	0.567	89.03	عالية
4	اتخاذ القرارات المالية السليمة التي تخص ميزانية المدرسة	4.35	0.754	87.09	عالية
5	اتخاذ التدابير اللازمة لمنع وقوع الاخطاء داخل المؤسسة	4.32	0.475	86.45	عالية
6	ادارة انظمة المعلومات التكنولوجية في جمع البيانات والمعلومات	3.93	0.573	78.71	عالية
7	تنظيم مالية المؤسسة في سجلات رسمية	4.54	0.505	90.96	عالية
8	توظيف الموارد المالية لتحقيق الاهداف التربوية	4.25	0.575	85.16	عالية
9	استثمار الامكانيات المادية للمجتمع المحلي في دعم المؤسسة	3.58	0.807	71.61	متوسطة
10	الاشراف على الصفحة الالكترونية لمتابعة العاملين والطلبة	4.09	1.135	81.93	عالية
11	ادارة عملية التقييم داخل المؤسسة بمختلف مستوياتها	4.19	0.749	83.87	عالية
	الدرجة الكلية	4.24	0.394	84.29	عالية

تشير نتائج جدول (8.4) ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية كانت عالية على غالبية فقرات مجال الكفايات الادارية والماليه وكذلك الدرجة الكلية للمجال حيث حصلت الفقرة رقم(7) (تنظيم مالية المؤسسة في سجلات رسمية) على أعلى متوسط حسابي(4.548)، فيما حصلت الفقرة (9) (استثمار الامكانيات المادية للمجتمع المحلي في دعم المؤسسة) على متوسط (3.58) بدرجة متوسطة.

3.1.4 نتائج السؤال الثالث: هل تختلف تقديرات استجابات افراد المجتمع باختلاف المتغيرات

الديموغرافية؟

أولاً: الجنس: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة الكلية تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (9.4) يوضح النتائج.

جدول (9.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعا لمتغير الجنس

الرقم	المجال	ذكر ن=23		انثى ن=8	
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	القيادة	4.250	0.343	4.156	0.256
2	التخطيط في مجال التعليم المهني	4.097	0.447	3.968	0.480
3	العلاقات الانسانية	4.182	0.480	4.087	0.429
4	التعليم المهني للعاملين في التعليم المهني	3.811	0.495	3.791	0.287
5	مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس	3.967	0.468	3.812	0.306
6	بيئة العمل في التعليم المهني والتقني	4.094	0.407	4.022	0.313
7	الكفايات الادارية والمالية	4.260	0.440	4.204	0.231
	الدرجة الكلية	4.095	0.366	4.006	0.214

من خلال نتائج جدول (9.4) نجد ان هناك فروقا ظاهرية في المتوسطات على كافة مجالات الدراسة وكذلك المجال الكلي بين الذكور والاناث حول درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات الفنية والتربوية وكانت هذه الفروق لصالح الذكور على كافة مجالات الدراسة وكذلك على الدرجة الكلية ففي جميع الحالات كانت المتوسطات عند الذكور اعلى منها عند الاناث أي ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات الفنية والتربوية لدى الذكور اعلى منها عند الاناث مما يشير الى وجود اختلاف في تقديرات استجابات افراد المجتمع باختلاف الجنس، ولصالح الذكور.

ثانياً: نوع المؤسسة: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة الكلية تبعا لمتغير نوع المؤسسة، والجدول (10.4) يوضح النتائج.

جدول (10.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعاً لمتغير المؤسسة

الرقم	المجال	مدرسة صناعية ن=11		مركز تدريب ن=10		مركز تأهيل ن=10	
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
1	القيادة	0.346	4.36	0.214	4.18	0.355	4.11
2	التخطيط في مجال التعليم المهني	0.394	4.27	0.382	4.10	0.486	3.81
3	العلاقات الانسانية	0.650	4.21	0.650	4.29	0.330	3.96
4	التعليم المهني للعاملين في التعليم المهني	0.563	3.97	0.340	3.97	0.313	3.57
5	مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس	0.368	4.23	0.368	4.23	0.321	3.60
6	بيئة العمل في التعليم المهني والتقني	0.370	4.38	0.219	3.94	0.312	3.86
7	الكفايات الادارية والمالية	0.407	4.46	0.136	4.12	0.475	4.12
	الدرجة الكلية	0.400	4.27	0.134	4.05	0.271	3.86

من خلال نتائج جدول (10.4) نجد ان هناك فروقا ظاهرية في المتوسطات على كافة مجالات الدراسة وكذلك المجال الكلي بين العاملين في المدارس الصناعية والعاملين في مراكز التدريب وبين العاملين في مراكز التأهيل حول درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات الفنية والتربوية وكانت هذه الفروق لصالح العاملين في المدارس الصناعية على كافة مجالات الدراسة وكذلك على الدرجة الكلية ففي جميع الحالات كانت المتوسطات عند العاملين في

المدارس الصناعية اعلى منها عند العاملين في مراكز التدريب والعاملين في مراكز التاهيل باستثناء مجال العلاقات الانسانية حيث كان متوسط العاملين في مراكز التدريب اعلى منه لدى العاملين في المدارس الصناعية ومراكز التاهيل وكذلك كانت المتوسطات لدى العاملين في مراكز التدريب اعلى منها عند العاملين في مراكز التاهيل على كافة مجالات الدراسة وكذلك الدرجة الكلية أي ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات الفنية والتربوية لدى العاملين في المدارس الصناعية اعلى منها عند العاملين في مراكز التدريب او العاملين في مراكز التاهيل على كافة المجالات باستثناء مجال العلاقات الانسانية مما يشير الى وجود اختلاف في تقديرات استجابات افراد المجتمع باختلاف نوع المؤسسة، ولصالح المدارس الصناعية.

ثالثاً: سنوات الخبرة: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة، والجدول (11.4) يوضح النتائج.

جدول (11.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعا لمتغير سنوات الخبرة في الادارة

الرقم	المجال	اقل من 3 سنوات ن = 2		10-3 سنوات ن=10		اكثر من 10 سنوات ن=19	
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	القيادة	4.12	0.353	4.12	0.32	4.28	0.320
2	التخطيط في مجال التعليم المهني	4.50	0.353	4.06	0.54	4.01	0.400
3	العلاقات الانسانية	4.00	0.00	4.19	0.31	4.15	0.550
4	التعليم المهني للعاملين في التعليم المهني	3.88	0.00	3.74	0.43	3.83	0.484
5	مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس	3.87	0.00	3.92	0.52	3.93	0.419
6	بيئة العمل في التعليم المهني والتقني	3.90	0.257	4.03	0.46	4.11	0.353
7	الكفايات الادارية والمالية	4.22	0.192	4.16	0.54	4.29	0.324
	الدرجة الكلية	4.07	0.165	4.03	0.38	4.09	0.326

من خلال نتائج جدول (11.4) نجد ان هناك فروقا ظاهرية في المتوسطات على كافة مجالات الدراسة وكذلك المجال الكلي بين العاملين الذين لهم سنوات خبرة في الادارة اقل من 3 سنوات وبين الذين سنوات خبرتهم من 3-10 سنوات وكذلك بين العاملين الذين سنوات خبرتهم في الادارة اكثر من 10 سنوات حول درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية وكانت هذه الفروق لصالح العاملين الذين سنوات خبرتهم اكثر من 10 سنوات

وذلك على كل من مجال العلاقات الانسانية، مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس، بيئة العمل في التعليم المهني ومجال الكفايات الادارية والمالية وكذلك الدرجة الكلية في جميع الحالات كانت المتوسطات عند العاملين الذين سنوات خبرتهم اكثر من 10 سنوات اعلى منها عند العاملين ممن هم سنوات خبرتهم في الادارة من 3-10 سنوات او خبرتهم اقل من ثلاث سنوات وكذلك كانت المتوسطات لدى العاملين الذين سنوات خبرتهم في الادارة من 3-10 سنوات اعلى منها عند العاملين الذين سنوات خبرتهم في الادارة اقل من ثلاث سنوات وذلك على مجال العلاقات الانسانية ومجال بيئة العمل في التعليم المهني والتقني أي ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات والتربوية والفنية لدى العاملين الذين سنوات خبرتهم في الادارة اعلى منها عند العاملين الذين سنوات خبرتهم في الادارة من 3-10 سنوات او من الذين سنوات خبرتهم في الادارة اقل من ثلاث سنوات مما يشير الى وجود اختلاف في تقديرات استجابات افراد المجتمع باختلاف عدد سنوات الخبرة في الادارة، ولصالح العاملين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات.

رابعاً: **المؤهل العلمي:** قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة الكلية حسب المؤهل العلمي الذي يمتلكه المدير، والجدول (12.4) يوضح النتائج.

جدول (12.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعا لمتغير المؤهل العلمي

الرقم	المجال	بكالوريوس فما دون ن=22		اعلى من بكالوريوس ن=8	
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	القيادة	4.24	.288	4.17	.422
2	التخطيط في مجال التعليم المهني	4.02	.458	4.19	.442
3	العلاقات الانسانية	4.18	.507	4.08	.313
4	التعليم المهني للعاملين في التعليم المهني	3.82	.462	3.75	.418
5	مناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس	3.96	.471	3.81	.291
6	بيئة العمل في التعليم المهني والتقني	4.12	.390	3.94	.346
7	الكفايات الادارية والمالية	4.30	.390	4.06	.372
	الدرجة الكلية	4.09	.337	4.00	.329

من خلال نتائج جدول (12.4) نجد ان هناك فروقا في المتوسطات على كافة مجالات الدراسة وكذلك المجال الكلي بين العاملين الذين مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس فما دون وبين من هم مؤهلاتهم العلمية اعلى من بكالوريوس حول درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات الفنية والتربوية وكانت هذه الفروق لصالح من هم مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس فما دون وذلك على كافة مجالات الدراسة، وكذلك الدرجة الكلية ففي جميع الحالات كانت المتوسطات

عند العاملين الذين مؤهلاتهم بكالوريوس فما دون باستثناء مجال التخطيط في مجال التعليم المهني أي ان درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات الفنية والتربوية لدى العاملين الذين مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس فما دون اعلى منها عند العاملين الذين مؤهلاتهم العلميه بكالوريوس فاعلى مما يشير الى وجود اختلاف في تقديرات استجابات افراد المجتمع باختلاف المؤهل العلمي للمبحوث، ولصالح الذين مؤهلاتهم بكالوريوس فما دون.

خامساً: التخصص: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة الكلية حسب متغير التخصص، والجدول (13.4) يوضح النتائج.

جدول (13.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعا لمتغير التخصص

الدرجة الكلية	الكفايات الادارية والمالية	بيئة العمل في التعليم المهني والتقني	مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس	النمو المهني للعاملين في التعليم المهني	العلاقات الانسانية	التخطيط في مجال التعليم المهني	القيادة	المقياس الاحصائي	المجال التخصص
3.9583	3.9697	4.0606	4.0840	4.2500	4.0417	4.2333	4.0741	الوسط الحسابي	ادارة اعمال
0.19094	0.13887	0.05249	0.07468	0.25000	0.6884	0.15275	0.0641	الانحراف المعياري	ن=3
3.2500	3.5455	3.5455	3.6336	4.0000	3.500	4.1500	3.4444	الوسط الحسابي	تتمية مجتمع
0.53033	0.25713	0.38569	0.16535	0.17678	0.5303	0.21213	0.1571	الانحراف المعياري	ي ن=2
4.4555	4.63	4.72	4.5	4.00	4.2	4.75	4.375	الوسط الحسابي	زراعة
								الانحراف المعياري	ن=1
3.7250	4.0727	4.4182	4.0085	4.1750	3.9750	3.9600	3.7333	الوسط الحسابي	علم اجتماع
0.24044	0.23531	0.12197	0.18669	0.27386	0.5031	0.40373	0.3002	الانحراف المعياري	ن=5
3.6875	3.8636	4.3182	3.9883	4.4375	4.000	4.0000	3.6111	الوسط الحسابي	علم نفس
0.26517	0.06428	0.44998	0.06632	0.08839	0.3535	0.00000	0.07857	الانحراف المعياري	ن=2
3.5000	3.4545	3.4545	3.3620	3.3750	3.2500	3.5000	3.0000	الوسط الحسابي	مهني نجاره
								الانحراف المعياري	ن=1
3.9583	4.1515	4.2424	3.9666	4.0417	3.9167	3.9000	3.5556	الوسط الحسابي	هندسة
0.50518	0.64496	0.73481	0.72843	0.59073	0.4732	1.30000	0.96864	الانحراف المعياري	اتصالات ن=3
4.1667	4.3030	4.3636	4.2716	4.4583	4.2500	4.4333	3.9259	الوسط الحسابي	هندسة
0.19094	0.41989	0.36364	0.32837	0.19094	0.5000	0.40415	0.51320	الانحراف المعياري	الكثرونية ن=3
3.8750	3.7273	4.0909	3.9582	3.8750	4.2500	4.0000	3.8889	الوسط الحسابي	هندسة حاسوب
								الانحراف المعياري	ن=1
4.2917	4.3288	4.5152	4.3636	4.5000	4.250	4.2333	4.1481	الوسط الحسابي	هندسة كهربائية
0.38188	0.15746	0.27773	0.15373	0.19094	0.5000	0.40415	0.51320	الانحراف المعياري	ن=3
4.0000	3.8182	4.1818	4.0897	4.1250	4.1250	4.6000	3.7778	الوسط الحسابي	هندسة معمارية
								الانحراف المعياري	ن=1
4.2267	4.2597	4.3636	4.2267	4.3036	4.3036	4.3286	3.9206	الوسط الحسابي	هندسة ميكانيك
0.55635	0.24435	0.28748	0.38722	0.20229	0.3215	0.21381	0.39915	الانحراف المعياري	ن=6

من خلال نتائج جدول (13.4) نجد ان هناك فروقا في المتوسطات على مستوى المجال الواحد لكافة التخصصات التي توافرت في مجتمع الدراسة ففي مجال القيادة كان اعلى متوسط في تخصص الهندسة الكهربائية أي ان اعلى درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية ضمن مجال القيادة يتمتع بها تخصص الهندسة الكهربائية، كما يتضح من خلال النتائج على مجال التخطيط في مجال التعليم المهني هو تخصص الهندسة المعمارية في حين نجد على مجال العلاقات الانسانية ان اعلى درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية تتوافر لدى العاملين الذين تخصصهم هندسة الميكانيك يليهم العاملين من تخصصات الهندسة الالكترونية والكهربائية والحاسوب بشكل عام نجد ان اعلى درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية تتوافر لدى العاملين من تخصص الهندسة الكهربائية يتبعهم العاملين من تخصص هندسة الميكانيك

سادساً: مجال المحافظة: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة الكلية حسب متغير المحافظة، والجدول (14.4) يوضح النتائج.

جدول (14.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعاً لمتغير

المحافظة

الدرجة	الكفايات	بيئة العمل	مناهج التعليم	التعليم		التخطيط		المقياس الاحصائي	المجال
الكلية	الادارية والمالية	في التعليم المهني والتقني	المهني والتقني واستراتيجيات التدريس	المهني للعاملين في التعليم المهني	العلاقات الانسانية	في مجال التعليم المهني	القيادة		المحافظة
4.1223	4.1591	4.1818	4.0625	3.8056	4.2250	4.2500	4.1719	الوسط الحسابي	الخليل
0.3721	0.35956	0.46861	0.37201	0.41468	.406200	.486420	0.39493	الانحراف المعياري	ن=8
4.020	4.363	4.272	3.875	3.5556	4.200	4.000	3.8750	الوسط الحسابي	بيت لحم
								الانحراف المعياري	ن=1
4.240	4.454	4.290	4.025	3.955	4.360	4.200	4.4000	الوسط الحسابي	جنين
0.253	0.3520	0.4035	0.3992	0.3651	0.230	0.313	0.1854	الانحراف المعياري	ن=5
4.211	4.4091	4.1591	3.9063	4.1389	4.275	4.218	4.3750	الوسط الحسابي	رام الله
0.231	0.3105	0.3181	0.5241	0.3191	0.221	0.257	0.3385	الانحراف المعياري	ن=4
4.066	4.1364	4.0455	4.2500	3.7222	4.000	4.000	4.3125	الوسط الحسابي	سلفيت
0.240	0.1928	0.3214	0.1767	0.5499	0.000	0.353	0.0883	الانحراف المعياري	ن=2
3.575	4.0303	3.6364	3.3750	3.1111	3.500	3.541	3.8333	الوسط الحسابي	طولكرم
0.393	0.5479	0.1818	0.37500	0.5879	1.212	0.288	0.4389	الانحراف المعياري	ن=3
4.143	4.5455	4.0606	4.0833	4.00	4.233	3.750	4.3333	الوسط الحسابي	قلقيلية
0.216	0.4166	0.2287	0.1909	0.2939	0.321	0.500	0.1443	الانحراف المعياري	ن=3
3.979	4.0182	3.8727	3.7500	3.7778	4.160	4.050	4.2250	الوسط الحسابي	نابلس
0.326	0.4741	0.3315	0.5590	0.3768	0.151	0.609	0.2236	الانحراف المعياري	ن=5

من خلال نتائج جدول (14.4) نجد ان هناك فروقا في المتوسطات على مستوى المجال الواحد لكافة المحافظات التي شملها مجتمع الدراسة في مجال القيادة كان اعلى متوسط في محافظة رام الله أي ان اعلى درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية ضمن مجال القيادة يتمتع بها العاملون في محافظة رام الله كما بينت النتائج ان العاملين في محافظة طولكرم ضمن مجال القيادة يتمتعون باقل درجة في امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية، كما يتضح من خلال النتائج على مجال التخطيط في مجال التعليم المهني ان المتوسطات في كافة المحافظات التي شملها مجتمع الدراسة كانت متقاربة والفروق بسيطة باستثناء محافظتي طولكرم وقلقيلية فكان الفرق واضحا بين المتوسطات في هاتين المحافظتين وباقي المحافظات، أي على مجال التخطيط في مجال التعليم المهني يوجد تفاوت كبير بين المحافظات في درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية في حين نجد على مجال العلاقات الانسانية ان أعلى درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية تتوافر لدي العاملين في محافظة جنين يليهم العاملين من محافظة رام الله بشكل عام نجد أن أعلى درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية تتوافر في العاملين من محافظة جنين يتبعهم العاملين من محافظة رام الله، كما بينت النتائج بشكل عام ان اقل درجة امتلاك ادارات التعليم والتدريب المهني للكفايات التربوية والفنية موجودة لدى محافظة طولكرم ثم محافظة نابلس.

4.1.4 نتائج السؤال الرابع: ما الكفايات المقترحة من المبحوثين؟

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال المفتوح في الإستبانة والذي نصه: ما الكفايات التربوية والفنية الأخرى التي يجب أن يتمتع بها مديري التعليم والتدريب المهني من وجهة نظرهم؟

قام الباحث بتحليل استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول اقتراحاتهم للكفايات التربوية والفنية في

إدارة التعليم والتدريب المهني وحساب تكراراتها ونسبتها المئوية كما يبينه الجدول (15.4)

الجدول (15.4) الأعداد والنسب والتكرارات لاستجابات مجتمع الدراسة عن الكفايات المقترحة.

الرقم	الفقرة المقترحة	عدد الإجابات	النسبة
1	القيام بمشاركة العاملين والتواصل معهم في اتخاذ القرارات	4	%12.9
2	يقوم بمتابعة العلوم والدورات التي تساهم في رفع الكفاءة ورفع مستوى الحرف	3	%9.68
3	على مدير التعليم والتدريب المهني ان يكون ملما في المجال المهني وان يتمتع بالمرونة ولديه القدرة على تحمل ضغط العمل	2	%6.45
4	يقوم باطلاع الموظفين على كل المستجدات والتطورات الحديثة في مجال العمل	1	%3.22
5	ان يعمل في مجال التخصص	1	%3.22
6	ان يتم تدريب المدير على عمليات التواصل والتشبيك الالكتروني بطريقة علمية منظمة	1	%3.22
7	لديه القدرة والكفاية في تنظيم العمل الجماعي وتهيئة ظروف ملائمة للتدريب	1	%3.22
8	لديه الكفاية في تكييف برامج التدريب للظروف المتغيرة في المجتمع	1	%3.22
9	الامكانية والكفاية في تقدير مستوى اداء وكفاءة العاملين والمدربين للواجبات المختلفة	1	%3.22
10	القدرة على التشخيص المهني	1	%3.22
11	السفر والاطلاع على عمل المراكز في الدول التي تهتم بمراكز التدريب المهني	1	%3.22
12	المعرفة في نظام التلمذة المهنية (WBL)	1	%3.22
13	كتابة المشاريع اللازمة لتطوير الحرف	1	%3.22
14	كفاية الاتصال بالجهات العليا	1	%3.22

يلاحظ من الجدول أن الفقرة رقم(15.4) القيام بمشاركة العاملين والتواصل معهم في اتخاذ القرارات على أعلى نسبة من بين المقترحات الأخرى ولعل السبب في ذلك يعود الى أهمية اتخاذ القرارات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني.

5.1.4 نتائج السؤال الخامس:كيف يمكن رفع نسبة إقبال الطلبة على التعليم المهني؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال الإجابة عن السؤال المفتوح في الإستبانة والذي نصه:

كيف يمكن رفع نسبة إقبال الطلبة على التعليم المهني)؟

قام الباحث بتحليل استجابات أفراد المجتمع حول طرق رفع نسبة الإقبال على مثل هذا النوع من التعليم في المحافظات الشمالية من فلسطين وحساب التكرارات والنسب المئوية كما في

الجدول(16.4)

الجدول (16.4) يبين التكرارات والنسب المئوية حول الطرق المقترحة لزيادة نسبة الإقبال على التعليم المهني.

الرقم	الفقرة المقترحة	التكرار	النسبة
1	إضافة أقسام جديدة تلي رغبة الطالب المهنية وتلائم واحتياجات سوق العمل	10	32.26%
2	تشجيع الطلاب وذلك بإيجاد حوافز تشجعهم للالتحاق بالمركز	13	41.9%
3	عمل زيارات للمدارس والتعريف بمراكز التدريب المهني والحرف المتوافرة في هذه المراكز	9	29%
4	عمل شراكات مع سوق العمل لاستيعاب الخريجين من المراكز المهنية	4	12.9%
5	العمل على تشغيل الطلبة وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج ومن خلال توعية مجتمعية حول أهمية التعليم المهني واحداث تغيير على الثقافة لصالح التوجه المهني	3	9.68%
	توفير كادر متخصص واعتماد مساقات مهنية في التعليم الاكاديمي في مرحلة مبكرة	2	6.45%
6	زيادة عدد مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتشمل كافة المحافظات	2	6.45%
7	توفير مواصلات دائمة ومنظمة للطلاب	1	3.22%
8	توفير بيئة مناسبة	1	3.22%
9	دعم قطاع التعليم المهني والتقني في فلسطين	1	3.22%
10	ان تقوم الاسرة بدورها في توجيه الابناء نحو التعليم المهني والتقني	1	3.22%
11	الحد من ظاهرة التعليم الاكاديمي في الجامعات الغير مجدي	1	3.22%
12	عمل زيارات ميدانية لمراكز التدريب	1	3.22%
13	العمل على ادخال التكنولوجيا وحوسبة الحرف المهنية الموجودة في نظام التعليم المهني	1	3.22%
14	تعزيز الفكرة بان المجالات المهنية هي الطريق الاقصر لسوق العمل	1	3.22%
15	المرونة في التدريب وخاصة اوقات الدوام	1	3.22%
16	عرض احصائيات التوظيف الخاصة بالتعليم المهني والتقني والبطالة ومقارنتها بالتخصصات الاكاديمية وحاجة السوق	1	3.22%
17	رفع اجور الفنيين والعاملين المهنيين في المصانع والشركات والقطاع الخاص	1	3.22%
18	تطبيق نظام NQF - فتح المستويات المهنية	1	3.22%
19	وقف اجراءات الترخيص للمراكز الخاصة من قبل وزارة التربية والتعليم	1	3.22%
20	تطوير وتحسين البنية التحتية للمراكز	1	3.22%
21	تخصيص موازنات اكبر للمراكز - مراكز التدريب المهني	1	3.22%
22	انشاء المؤسسة العامة للتدريب والتعليم المهني والتقني	1	3.22%
23	اعتماد المهندس الحرفي كمدرّب في المدارس الصناعية	1	3.22%
24	وجود مركز HRD حقيقي وفعال	1	3.22%
25	توظيف خريج مدرسة صناعية كمساعد تدريب في كل مشغل	1	3.22%
26	مواكبة المعلم المهني من خلال دوامه يوما في الاسبوع في مركز HRD ويومين في الورشة ويومين في المشغل	1	3.22%
27	العودة الى نظام 3 سنوات بدل سنتين لتحقيق تربية حرفية وتواصل وانتماء افضل للحرفة اضافة الى المزيد من العمق التدريبي.	1	3.22%
28	دعم طلاب التعليم المهني من خلال فتح مشاريع خاصة بهم كل حسب تخصصه	1	3.22%

كانت نسبة الإجابة عن هذا السؤال من قبل المبحوثين عالية جداً وصلت الى (100%) وكما يلاحظ من الجدول أعلاه هناك العديد من المقترحات من قبل مجتمع الدراسة حول طرق زيادة نسبة الالتحاق بهذا النوع من التعليم حيث حصلت الفقرة رقم(2)(تشجيع الطلاب وذلك بايجاد حوافز تشجعهم للالتحاق بالمركز) على أعلى نسبة (41.9%) ، كما حصلت الفقرة رقم(1) (اضافة اقسام جديدة تلبي رغبة الطالب المهنية وتتلاءم مع واحتياجات سوق العمل) على نسبة 32%.

الفصل الخامس تفسير النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

تفسير النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج الي أسفرت عنها الدراسة في ضوء أسئلتها، وكذلك تقديم التوصيات والاقتراحات بناء على هذه النتائج:

1.5 مناقشة نتائج السؤال الأول:

ما الكفايات التي يجب أن يمتلكها مديري التعليم والتدريب المهني ؟

بعد استخراج مجموعة الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني من الأدب التربوي والدراسات السابقة والمستندة الى الإتجاهات الإدارية الحديثة وتلقيحها ومقارنتها بتلك الموجودة في بعض الدول الأخرى وأخذ رأي أهل الخبرة والاختصاص تم التوصل الى (64) كفاية تم توزيعها على سبعة مجالات هي: القيادة، والتخطيط، والعلاقات الإنسانية، والنمو المهني للعاملين، ومناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس، وبيئة العمل في التعليم المهني، والكفايات الإدارية والمالية، ويعتبر اشتقاق الكفايات الخطوة الأساسية في تحديد نقاط القوة والضعف لدى مديري التعليم والتدريب المهني، وفي بناء برامج تطوير وتدريب المديرين، ويعود سبب اعتبار عملية اشتقاق الكفايات التربوية والفنية على أنها خطوة أساسية؛ لأنها تستخدم كأساس لمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المتوقع، حيث قام الباحث باستخدامها في استبانته لقياس درجة امتلاك مديري التعليم المهني والتقني للكفايات التربوية والفنية، واتفقت هذه النتائج مع دراسة قداح(2003)، التي هدفت الى التعرف على الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية في الأردن في الربع الأول للقرن الواحد والعشرين، من خلال تطوير نموذج مقترح لتلك الكفايات، والوصول الى أنموذج يمكن بناؤه للكفايات المهنية المستقبلية من أجل توظيفها في ممارساتهم الأدائية، وعمد الباحث الى بناء استبانة للكفايات المستقبلية للمدير، والتي شملت الكفايات الآتية: التخطيط الإداري، إدارة الموارد البشرية، الإشراف الفني، المتابعة والتقييم، والعلاقة مع المجتمع

المحلي، واتفقت ايضاً مع دراسة السعودي (2017) التي هدفت إلى بناء تصور مقترح للكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية الفنية في مصر بضوء خبرات بعض الدول، وجاء التصور متضمناً العديد من المحاور أهمها مجموعة الكفايات التي يجب أن يتمتع بها مدير المدرسة الفنية موزعة في (8) مجالات هي: القيادة، واتخاذ القرار، والتخطيط المدرسي، والعمليات الإدارية والمالية، وبيئة المبنى المدرسي وتطويره، وعلاقة المدرسة بالمجتمع المحلي، والتقويم، وتطوير المدرسة.

2.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني:

ما درجة امتلاك الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في

مناطق الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

كانت درجة امتلاك الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني عالية في درجتها الكلية وعلى مختلف المجالات، ويعزو الباحث ذلك الي محاولة المبحوثين الي تجميل استجاباتهم واطهار امتلاكهم للكفايات التربوية واستدل الباحث بكلامه على ذلك عند زيارته لاحد مؤسسات التعليم المهني ومقابلتي المدير (ي. ش) قال له (لا أحد يقول عن زيتة عكر)، مما يدل على أنهم يعرفون ولا يطبقون ومع ذلك فإن النتائج تعطي مؤشراً بضرورة الإستفادة من وجود هذه الكفايات لدى إدارات التعليم والتدريب المهني، و حصل مجال الكفايات الإدارية والمالية على أعلى درجة امتلاك للكفايات يليها مجال القيادة ثم مجال العلاقات الإنسانية تلاه التخطيط في مجال التعليم والتدريب المهني فمناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس وأخيراً حصل مجال النمو المهني للعاملين في التعليم والتدريب المهني على أدنى درجة إمتلاك من بين جميع المجالات حيث حصل على متوسط (3,80) بنسبة مئوية (76,13)، ويعزو الباحث حصول مجال الكفايات الإدارية والمالية على أعلى درجة امتلاك كون الممارسات في هذا المجال تعتمد

على تعليمات تأتي من المستويات العليا لمدير المؤسسة دون الحاجة للاجتهاد بها ولا تحتمل العمل عليها بموجب كفايات شخصية فجميعهم يمارسونها بنفس الطريقة.

3.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث:

هل تختلف استجابات أفراد المجتمع باختلاف متغيرات الدراسة الديموغرافية (الجنس، ونوع المؤسسة، والتخصص، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمحافظة)؟

دلّت النتائج على وجود اختلاف لدى أفراد المجتمع تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة على الرغم من أن جميع المتوسطات لدرجة إمتلاك الكفايات التربوية والفنية كانت عالية حيث حصل متغير التخصص على اعلى درجة امتلاك وكانت لصالح تخصص الزراعة وربما يعود ذلك للدرجة العلمية التي يمتلكها المدير هناك، يليه تخصص هندسة كهربائية وهندسة ميكانيك ويعزو الباحث ذلك الى قرب هاذين التخصصين الى مثل هذا النوع من التعليم .

كما حصل متغير المحافظة على ثاني أعلى درجة امتلاك للكفايات التربوية والفنية وكانت لصالح محافظة جنين ، والسبب في ذلك هو اهتمام هذه المحافظة بمثل هذا النوع من التعليم ووجود أكبر عدد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني فيها مقارنة مع حجم هذه المحافظة بالنسبة للمحافظات الأخرى حيث يوجد فيها مدرستين صناعيتين ومركزين تأهيل ومركز تدريب مكون من مبنيين منفصلين وبدوام صباحي ومسائي ويشمل الذكور والإناث.

أما الدرجة الثالثة فكانت لمتغير نوع المؤسسة و لصالح المدارس الصناعية ، وربما يعود ذلك الى كون التعليم فيها نظامي أكثر وطبيعة الشهادة التي سيحصل عليها الطالب (الثانوية العامة) تتيح له فرصة الحصول على مؤهل عالي.

وفي الدرجة الرابعة كانت لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ويعزو الباحث هذه النتيجة كون عدد الذكور أكبر، يليه متغير سنوات الخبرة ولصالح 10 سنوات فأكثر والسبب في ذلك أهمية الخبرة والتدريب الذي يتلقاه المدير خلال سنوات الخدمة.

وأخيراً حصل متغير الموهل العلمي على أدنى درجة امتلاك للكفايات وكانت لصالح بكالوريوس فما دون وقد يعزى ذلك الى قلة الحاصلين على درجة أعلى من بكالوريوس، في حين جاءت تقديرات أفراد مجتمع الدراسة عالية على مجال التخطيط لصالح أعلى من بكالوريوس؛ وذلك لطبيعة هذا المجال يحتاج الى مؤهلات عليا.

4.5 مناقشة نتائج السؤال الرابع:

ما الكفايات المقترحة من أفراد مجتمع الدراسة؟

كانت نسبة الإجابة عن هذا السؤال متدنية والاقتراحات قليلة وربما يرجع ذلك الى تغطية أداة الدراسة لمعظم الكفايات التربوية والفنية التي يجب أن يمتلكها مديري التعليم والتدريب المهني، إلا أنه كان هناك بعض الاقتراحات من بعض افراد مجتمع الدراسة ، حيث أشار 13% من المبحوثين الى التواصل مع العاملين ومشاركتهم في صنع القرار والسبب في ذلك الى أهمية اتخاذ القرارات واصدارها، كما أشار 9,68% من المبحوثين الى ضرورة المشاركة في الدورات التي تساهم في رفع الكفاءة ويفسر الباحث ذلك الى أهمية الدورات في مواكبة التطورات، وأشار البعض الى أن يكون المدير ملماً بالمجال المهني، وأن يتم تدريب المدير على عمليات التواصل والتشبيك الإلكتروني، وكذلك السفر والإطلاع على مراكز الدول التي لديها اهتمام ، والقدرة على التشخيص المهني.

5.5 مناقشة نتائج السؤال الخامس:

ما هي اقتراحات أفراد مجتمع الدراسة لزيادة نسبة الإقبال على التعليم والتدريب المهني؟

كانت نسبة الإجابة عن هذا السؤال عالية جداً وصلت 100% حيث قام أفراد مجتمع الدراسة بالإجابة عن هذا السؤال ووضع العديد من المقترحات والحلول، ويعزو الباحث ذلك الى عدة أسباب منها أن الجهود المبذولة اتجاه هذا النوع من التعليم غير كافية، وأن هناك إمكانية وفرص لزيادة عدد الملتحقين بهذا النوع من التعليم، وكذلك إن من يعملون في الميدان يشعرون ويقرون بتدني الإقبال والإهتمام بهذا النوع من التعليم، حيث اشار 33% من المبحوثين الى ضرورة فتح أقسام جديدة تواكب التطور وتلبي رغبة الطلبة واحتياجات السوق ، كما أشار 41% من المبحوثين الى ضرورة تشجيع الطلاب وتقديم الحوافز والسبب في هذا المقترح يعود الى النقص الحاد في الحوافز المقدمة للطلبة كما كان هناك بعض المقترحات الهامة مثل توفير المواصلات، وعمل زيارات ميدانية، وإدخال التكنولوجيا ودعم طلاب التعليم المهني من خلال فتح مشاريع خاصة بهم.

التعليم المهني هو من أقصر الطرق وأفضلها في تحقيق طموح الفرد والحصول على وظيفة ودخل ومركز اجتماعي جيد، ونحن في فلسطين أحوج ما نكون الى مثل هذا النوع من التعليم؛ فهو أحد مقومات صمود الشعب الفلسطيني في مواجهة الإستيطان ومحاربة البطالة، إلا أن هذا الإقبال على هذا النوع من التخصصات يواجه تحديات أكاديمية ومجتمعية ساهمت في خفض الإهتمام ونقص الوعي بأهمية هذا النوع من التعليم للفرد والمجتمع، كما أن الجامعات الفلسطينية التي تمثل أكبر مركز ابحاث له تأثيره على أصحاب القرار وعلى المجتمع نادراً ما تشجع عمل بحوث في مجال المهن والتعليم المهني مما يؤثر على نوع وكم المعلومات حول هذا المجال والقطاع المهم، والمدارس التي يجب أن يكون لها الدور الهام في النصح والإرشاد للطلبة للتوجه والإلتحاق بهذا النوع من التعليم نجدها تعرقل وتعيق انتقال الطلبة الي التعليم المهني؛ لذلك لا بد من تضافر للجهود وتحمل للمسؤوليات .

6.5 التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة وضمن محدداتها يقترح الباحث مجموعة من التوصيات في المجالات الآتية:

أولاً: التدريب والتطوير المهني:

1- ضرورة تبني الوزارات المعنية برامج تدريبية تنمي وتطور الكفايات لدى مديري التعليم والتدريب المهني وذلك من خلال عقد لقاءات وورش للمديرين من قبل الإدارات على مستوى المديرية والوزارة حول الموضوعات الآتية :

- البحوث الإجرائية.
- مجتمعات التعلم المهني.
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- استثمار الموارد المتاحة.
- التخطيط القائم على الإحتياجات.

2- قيام الوزارات المعنية بفتح تخصصات جديدة تواكب التطور القائم وتلبي إحتياجات السوق

ثانياً: السياسات التربوية:

1- اقتراح سياسات تحفز مديري التعليم والتدريب للنمو المهني المستمر بما يتوافق مع متطلبات العصر.

2- وضع سياسات وأسس لتفعيل العلاقة التشاركية مع المجتمع المحلي.

3- مراجعة أسس ومعايير انتقال الطلبة الى التعليم المهني وتعديلها لتصبح اكثر فاعلية.

4- وضع سياسات تضمن دمج الإناث في نظام التعليم المهني.

ثالثاً: الدراسات المستقبلية:

- 1- دراسات حول الكفايات التربوية والفنية لمديري التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر مسؤوليهم والمعلمين والطلاب وأولياء الأمور.
- 2- دراسات حول كيفية الإهتمام بمثل هذا النوع من التعليم وزيادة الإقبال عليه .
- 3- دراسات حول كيفية تحسين مدخلات ومخرجات هذا النوع من التعليم.

قائمة المراجع

- أبو جراد، محمد(1994) **التعليم المهني والتقني في فلسطين واقع وطموحات**، رابطة الجامعيين الفلسطينيين، الخليل: فلسطين
- أبو سمرة، محمود، والعسيلي، رجاء، وأبو هليل، فوزي(2007) **واقع الممارسات الإشرافية لمديري المدارس الثانوية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين**، مجلة جامعة الخليل للبحوث، 3، 1، ص(161- 188)
- أبو شنب، سوسن(2015) **الربط بين منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل، ورقة عمل التجربة الفلسطينية**، شرم الشيخ.
- الأزرق، عبد الرحمن (2000) **علم النفس التربوي للمعلمين**، دار الكتب الوطنية، بنغازي.
- البرادعي، عرفان(1988) **مدير المدرسة الثانوية صفاته مهامه وأساليب إختياره وإعداده**، دار الفكر دمشق.
- البستان، احمد، وعبد الجواد، عبدالله(2003) **الإدارة والإشراف التربوي النظرية – والبحث – والممارسة**، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- بلقاسم، بن شويطة(2014) **الكفايات التعليمية وفق معايير جودة التدريس وعلاقتها بمفهوم الذات الأكاديمية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حسبية بن بو علي، الشلف، الجزائر.
- تموز، هشام(2007) **دراسات في الإدارة التربوية**، دار النهضة العربية، القاهرة.
- التميمي، عواد(2000) **كفايات أمين المكتبة المدرسية**، دار الحكمة للنشر، بغداد.
- جامل، عبد الرحمن(2001) **الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتسابها في التعليم الذاتي**، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الجبريني، انشراح(2008) **استراتيجية تنمية الكفايات اللازمة للمشرف الأكاديمي في جامعة القدس المفتوحة في ضوء معايير الجودة والإعتماد الأكاديمي**، مجلة مستقبل التربية والعربية، العدد 51 ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- جويلس، زياد(2011) **أنموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء التجارب العالمية المعاصرة**، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية.
- جيتاوي، هبة (2016) **تحليل واقع التعليم والتدريب المهني في فلسطين من وجهة نظر النوع الاجتماعي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

الحبيب، ابراهيم(1995) الكفايات المهنية اللازم توفرها لدي مديري المدارس كما يدركها المشرفون والمعلمون والمديرون انفسهم، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس القاهرة. حجازي، لوسيا(1997) الإدارة المدرسية، منشورات جامعة دمشق، مطبعة جامعة دمشق. الحداد، علا(2009) دور التدريب المهني والتقني في خلق فرص عمل للمتدربين دراسة حالة كلية مجتمع غزة- الأنوروا، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة. حسان، حسن، والعجمي، محمد(2010) الإدارة التربوية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع. الحشوة، ماهر(1998) التعليم والتدريب المهني في فلسطين، بير زيت فلسطين. حلبي، شادي(2012) واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات. حماد، خليل، والنخالة، سميرة(2008) مشكلات التعليم المهني في محافظات غزة كما يراها المعلمون، مؤتمر التعليم والتقني والمهني في فلسطين، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، غزة ، فلسطين.

حمدان، مراد(2002) مشكلات المدارس الثانوية الصناعية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، كلية.

خصاونة، سامي(1986) آراء وأفكار مديري المدارس الثانوية في الأردن نحو قضايا وممارسات ومهمات مختارة،المجلة الأردنية في العلوم التربوية، العدد(13) الجزء(4).

الخطيب، محمد شحات(1995)التعليم المهني والتدريب في الدول المتقدمة(مترجم)، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الخطيب، جمال(2011) تعديل السلوك الإنساني: دليل العاملين في المجالات التربوية والنفسية والاجتماعية، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

خليفة، محمد، وعبد العزيز، عبد الوهاب(2010) سياسات تطوير قدرة التعليم والتدريب المهني لتلبية الاحتياجات التدريبية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس.

خليل،نبيل(2015) مداخل حديثة الى إدارة المؤسسات التعليمية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.

درة، عبد الباري، والصباغ، ابراهيم(2010) إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين،سلسلة إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن.

الدليمي، احمد(1995) بناء برنامج لتدريب مديري المدارس الثانوية في ضوء كفاياتهم الادارية، بغداد، جامعة بغداد.

الرمحي، أحمد، والضعيفي، سليمان(2005) الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص، معهد أبحاث الدراسات الإقتصادية الفلسطينية- ماس .

زايد، فهد (2013) فن الإشراف والتوجيه الحديث، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الزهراني، علي عبد القادر(1995) تقويم أداء مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة.

زيدان، محمد مصطفى(1979)، معجم المصطلحات النفسية والتربوية، دار الشروق للنشر، جدة.

السعودي، رمضان(2017)، تصور مقترح لتطوير الكفايات المهنية لمدير المدرسة الفنية في مصر بضوء خبرات بعض الدول، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (17)، المجلد الرابع والعشرون، ص ص (157. 296) .

شخشير، خولة(1998) الحاجة الى التعليم المهني وتخصصاته في فلسطين، مجلة البحوث والدراسات الفلسطينية، المجلد الأول، العدد الثاني، كلية التربية جامعة بير زيت.
الطيب، احمد(1999) الإدارة التعليمية – أصولها وتطبيقاتها المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.

الطويسي، أحمد (2011) أساسيات التربية المهنية ط2، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الطويل، هاني عبد الرحمن (1999) الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

عابدين، محمد(2001) الإدارة المدرسية الحديثة، عمان: دار الشروق.

العاجز، فؤاد(2008) مشكلات معلمي التعليم المهني والتقني في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، مؤتمر التعليم المهني والتقني في فلسطين، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.

عبد المولى، عبد المطلب (2004) الإرشاد والتوجيه رؤية تأصيلية ، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

عبد الوهاب، محمد(1985) التعليم التقني في الوطن العربي: الواقع والاتجاهات، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، تونس.

العجمي، محمد (2008) القيادة التربوية، الإشراف التربوي الفعال والإدارة الحافزية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

العريزي، أحمد الرفاعي(1994) قصور الكفايات اللازمة للمعلم في حدود النظرة الإسلامية للتربية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق. الجزء الأول.

عشبية، درويش (2009) التنظيم الإداري في التعليم العام، أسسه - مجالاته - فعاليته، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة

عطوي، جودت(2008) الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان

عطير، نهى(2009) تطوير نظام لتقويم أداء مديري المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، كلية الدراسات التربوية والنفسية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا

عفونة، سائدة (2015) المسارات التخصصية الجديدة للفتيات من وجهة نظر مديري مدارس المحافظات الشمالية"دراسة ميدانية"، وحدة النوع الاجتماعي، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.

العميرة، محمد حسن(1999) مبادئ الإدارة المدرسية، دار المسيرة، عمان، الأردن.

العززي، عبيد(2017) ممارسة الكفايات المهنية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية لمنطقة الحدود الشمالية، مجلة العلوم التربوية، جامعة الحدود الشمالية، 2، 3، ص(484-529)، السعودية.

العززي، منصور(2014) فاعلية برنامج مقترح في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لمشرفي التقنيات التربوية في مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء احتياجاتهم، رسالة دكتوراه غير منشورة قسم المناهج وطرق التدريس معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

عيد، رمضان احمد(2015) الكفايات والأدوار المستقبلية للقائد المدرسي، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة، القاهرة.

الفار، سهاد(2008) الكفايات المهنية الحالية والمستقبلية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، القدس فلسطين.

الفار، شهناز(2013) توافر الكفايات الإدارية وكفايات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين، المعهد الوطني للتدريب التربوي، رام الله، فلسطين.

فلاته، مصطفى(1994) إعداد معلم التعليم المهني والتقني في دول الخليج العربي، مكتبة التربية العربية لدول الخليج، الرياض، السعودية.

- قداح، محمد(2003) الكفايات المهنية المستقبلية لمديري المدارس الثانوية الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان: الأردن.
- قطيشات، ليلي(2006) إدارة الصراع في المؤسسات التربوية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان.
- قطيشات، ليلي (2014) الكفايات المهنية في المؤسسات التربوية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان.
- كحيل، هشام(2105) تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني، مركز الدراسات الفلسطينية الاقتصادية- ماس.
- المجلس الأعلى للسكان(2014) حالة سكان الأردن نظرة حول التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، التقرير الوطني الثاني، منشورات المجلس الأعلى للشباب.
- محامدة، ندى(2005) الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، عمان: دار الصفاء.
- مرعي، توفيق(1983) الكفايات التعليمية في ضوء النظم، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- مركز المعلومات الفلسطينية- وفا: (2011) تاريخ التعليم والتدريب المهني والتقني، رام الله هلال، رنده (2011) دراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين(دراسة منشورة، وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني، رام الله.
- هلال، علي(2000) الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي اللغة العربية في ضوء التقويم البديل وبناء برنامج تدريبي لتنميتها في دول البحرين، اطروحة دكتوراه غي منشورة، بغداد: جامعة بغداد.
- هماش، محمد(2009) نحو نموذج جديد لتطوير التدريب المهني والتقني للمؤسسات المهنية والتقنية في الضفة الغربية، دراسة ميدانية للسوق ومؤسسات التدريب في الضفة الغربية، القدس، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي(2010) استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني ، رام الله، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2014) الخطة الإستراتيجية للتعليم العام، رام الله، فلسطين.

- David, sohonol(2002) **Competency and training of principals in Technical Secondary School in Canberra**, Journal of Education,15 , 1,
- Hopkins, G(2000) **PricipalsIdintify Top Ten Leadership Trates**, Colarado state University, Education world
- Pridjen, B(2005). **The relationship between urban principal competence and educational goals and outcomes mougan state university(2001)**. Dissertation abstract international
- Mulford,Bill(2003) **school leader: chalienging roles and pact on Teacher and school effective**. OECD commission paper.
- Olson, l(1998) **The scool- to work Revolution** ,Perseus Books.
- Mann, Rudolf(1995) **The Dual system in post – secondary Education, ministerium fur wissenschaft UND forschung**
- Orbeta, Aniceto(2002) **Education, Labor Market, and Development: A Review of the Trends and Issues in the Philippines for the Past 25 Years**, Provided in Cooperation with: Philippine Institute for Development Studies (PIDS), Philippines
- Munch, Joachim (1983). **The Dual System; The Vocational Training System in the Federal Republic of Germany Published by Expert Verlag, Germany**
- Singapora Ministry of Education(2010) **Building a national Education System for the 21 st century: the Singapore Experience**, Sigapore.
- World Bank(2008) **The Road not Travelled Education Reform in middle East And North Africa**, Washington DC- V.
- Yawson, Frank(2009) **Excise and preventive (CEPS) in chana, A Thesis submitted to the institute of Distance learning, kawme**
- Nkrumah university of science and Technology in partial fulfillment of the requirements for the degree.
- United Nation Evaluation Group (2016). **Evaluation Competency Framework**. New York: UNEG. www.unevaluation.org/2016-Evaluation-Competency-Framework.25-11-2018

الملاحق

ملحق رقم (1)

قائمة المحكمين لأداة الدراسة

الرقم	الاسم	مكان العمل
-1	أ. د. عفيف زيدان	جامعة القدس أبو ديس
-2	أ. د. محمود أبو سمرة	جامعة القدس أبو ديس
-3	أ.د مجدي الزامل	جامعة القدس المفتوحة
-4	د. ابراهيم الصليبي	جامعة القدس أبو ديس
-5	د. ابراهيم عرمان	جامعة القدس أبو ديس
-6	د. ايهاب شكري	مركز الأبحاث والتطوير
-7	د. رجاء العسيلي	جامعة القدس المفتوحة /الخليل
-8	د. زياد جويلس	وزارة التربية والتعليم سابقاً
-9	د. علياء العسالي	جامعة النجاح الوطنية
-10	د. مراد عوض الله	جامعة فلسطين التقنية خضوري - كلية رام الله
-11	د. معمر شتيوي	وزارة التربية والتعليم
-12	م. جلال سلامية	جامعة البلوتيكنيك
-13	أ. سامر موسى	جامعة فلسطين التقنية خضوري - كلية رام الله
-14	م. سوسن أبو شنب	الإدارة العامة للتدريب المهني - وزارة العمل
-15	أ. مي أبو عيد	جامعة فلسطين التقنية خضوري - كلية رام الله

ملحق رقم (2) الاستبانة بعد التحكيم



جامعة القدس
كلية الدراسات العليا
الإدارة التربوية

إستبانة

يقوم الباحث بإجراء دراسته بعنوان "الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني في المدارس المهنية ومراكز التدريب في الضفة الغربية". يرجى قراءة فقرات الإستبانة والإجابة عنها وذلك بوضع إشارة (X) أمام كل فقرة وتحت الدرجة التي تراها مناسبة حسب تقديرك، والإجابة عن الأسئلة المفتوحة من وجهة نظرك الشخصية، إذ يأمل الباحث بتقديركم لهذه الأداة والتعامل معها بأمانة وموضوعية ويؤكد لكم بأن استجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، لذلك أنتم غير مضطرين لكتابة اسمكم الكريم أو اسم مؤسستكم على ورقة الاستبانة.

ملاحظة: يقصد بالعاملين في هذه الدراسة: كل من يمارس عملية التعليم والتدريب من معلمين ومدرسين و فنيين ومشرفي مختبرات.

مودتي وتقديري

الباحث: طلال

عاصي

وتتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام:

القسم الأول:

البيانات الشخصية:

1- الجنس: ذكر أنثى

2- نوع المؤسسة:

أ- مدرسة صناعية - مركز تدريب
أخرى.....(حدد)

3- التخصص:.....(حدد)

4- سنوات الخبرة في الإدارة :

أقل من 3 سنوات من 3- سنوات 10 أكثر من 10 سنوات

5- المؤهل العلمي :

□ - أقل من بكالوريوس ب- بكالوريوس ج- أعلى من بكالوريوس

6- المحافظة : (حدد)

القسم الثاني :

المجال	الرقم	الفقرة	عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
المجال الأول " مجال القيادة "	1.	العمل مع الآخرين لاتخاذ القرارات					
	2.	تفويض صلاحيات محددة للعاملين في المؤسسة					
	3.	حل المشكلات بأجواء بعيدة عن القلق					
	4.	اتخاذ القرارات بعد دراسة معمقة للموقف					
	5.	تقديم التسهيلات اللازمة لتطبيق المبادرات التربوية					
	6.	مواكبة التطورات التكنولوجية التي تخدم المؤسسة					
	7.	توجيه جهود العاملين نحو الإنتاجية					
	8.	التسويق للأفكار الريادية تصل بالعاملين لدرجة تبنيتها					
	9.	صياغة رؤية للمؤسسة تتسجم مع الرؤية الوطنية للتعليم المهني					
المجال الثاني "التخطيط في مجال لتعليم المهني"	10.	وضع أهداف للمؤسسة تتسجم مع رؤية التعليم والتدريب المهني					
	11.	تحديد الاحتياجات المهنية لسوق العمل المحلي والعالمى					
	12.	طرح تخصصات في التعليم المهني والتقني تلائم احتياجات السوق					
	13.	وضع خطط لصيانة مختلف أنواع المعدات والمرافق					
	14.	أخذ احتياجات ذوي الإعاقة بعين الاعتبار عند التخطيط					
	15.	طرح برامج وتخصصات تلائم الاناث					
المجال الثالث " العلاقات الإنسانية "	16.	تقويم الخطط التعليمية في ضوء رؤية المؤسسة					
	17.	المحافظة على علاقات ودية بين العاملين					
	18.	تعزيز العلاقات بين العاملين والطلبة داخل المؤسسة					
	19.	التواصل مع سوق العمل بطرق فعالة					
	20.	عقد لقاءات دورية للتوعية والتثقيف المهني والتقني					
	21.	بناء شراكات مع مؤسسات لها اهتمام مشترك (مدرسة، مركز تدريب، مصنع....)					
	22.	بناء قنوات متنوعة للتواصل مع المهتمين في مجال التعليم والتدريب المهني					
	23.	تقديم الخدمات لمؤسسات المجتمع المحلي ضمن مجالات التعليم والتدريب المهني					
	24.	اشراك مؤسسات المجتمع والسوق المحلي عملية تطبيق التدريب الميدانى					
	25.	تنظيم البرامج الهادفة للإفادة من امكانيات سوق					

					العمل	
					26. توظيف التكنولوجيا في التواصل مع الاطراف ذوي العلاقة	المجال الرابع "النمو المهني للعاملين في التعليم المهني والتفني"
					27. توظيف نتائج تقويم العاملين في تطوير أدائهم المهني	
					28. تحديد الاحتياجات التطويرية للعاملين	
					29. تتسيب العاملين للدورات كل حسب احتياجاته	
					30. اتاحه الفرصة للعاملين للاطلاع على التجديدات الفنية في مجال التخصص	
					31. بناء مجتمعات تعلم مهني داخل المؤسسة	
					32. تنفيذ بحوث إجرائية لتحسين ممارسات التعليم والتدريب المهني للعاملين	
					33. تدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا في مجال عملهم	
					34. توظيف الشبكة العنكبوتية في تنمية أداء العاملين	
					35. بناء مجتمعات تعلم مهني عبر بيئات التواصل الالكتروني	
					36. وجود معرفة بفلسفة مناهج التعليم والتدريب المهني	المجال الخامس "مناهج التعليم المهني والتفني واستراتيجيات التدريس"
					37. تحديد احتياجات مناهج التعليم والتدريب المهني من أدوات ومرافق وموارد	
					38. إدارة عملية إثراء محتوى التعليم والتدريب المهني في ضوء احتياجات سوق العمل	
					39. مراجعة مقررات التعليم والتدريب المهني في ضوء مستجدات سوق العمل	
					40. متابعة فاعلية استراتيجيات التدريس المستخدمة من قبل العاملين	
					41. اعتماد تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات جزءاً لا يتجزأ من كافة تخصصات التعليم والتدريب المهني	
					42. الافادة من تجارب الآخرين في تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني	
					43. دراية بأساليب التقويم من أجل التعليم والتدريب المهني	
					44. توزيع الطلبة على الشعب بما يراعى معايير الجودة	
					45. تفعيل بيئة مؤسسة التعليم والتدريب المهني لتصبح جاذبة للطلبة	
					46. اعتماد برامج دورية للصيانة الوقائية والعلاجية على مدار العام	المجال السادس "بيئة العمل في التعليم المهني والتفني"
					47. القيام بإجراءات حماية اللوازم والمعدات من الضياع	
					48. تحسين البيئة الفيزيائية للتعليم (تهوية، إضاءة، مساحة، ...)	
					49. الحد من مظاهر العنف في داخل المؤسسة	
					50. توفير متطلبات السلامة في جميع مرافق المؤسسة	

					51. ادخال التكنولوجيا الحديثة في البيئة التعليمية (وسائل اتصال، مختبرات حاسوب، ...)	
					52. تنظيم المختبرات والمشاعل بطريقة يسهل على العاملين تقييم سلوك جميع الطلاب	
					53. الأخذ بمقترحات المجتمع المحلي في تطوير المؤسسة	
					54. تنظيم سجلات مؤسسة التعليم والتدريب المهني	المجال السابع "الكفايات الإدارية والمالية"
					55. إعداد التقارير عن سير العمل في المؤسسة	
					56. تنظيم الاجتماعات بين العاملين داخل المؤسسة	
					57. اتخاذ القرارات المالية السليمة التي تخص ميزانية المدرسة	
					58. اتخاذ التدابير اللازمة لمنع وقوع الأخطاء داخل المؤسسة	
					59. إدارة أنظمة المعلومات التكنولوجية في جمع البيانات والمعلومات	
					60. تنظيم مالية المؤسسة في سجلات رسمية	
					61. توظيف الموارد المالية لتحقيق الأهداف التربوية	
					62. استثمار الامكانيات المادية للمجتمع المحلي في دعم المؤسسة	
					63. الإشراف على الصفحة الإلكترونية للمؤسسة لمتابعة العاملين والطلبة	
					64. إدارة عملية التقييم داخل المؤسسة بمختلف مستوياتها	

في هذا القسم يتناول الباحث مجموعة من الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم والتدريب المهني والموزعة الى سبعة مجالات:

القسم الثالث: الأسئلة المفتوحة

1- برأيك ما الكفايات الأخرى (لم تذكر في القسم الثاني) التي يجب أن يتمتع بها مدير التعليم والتدريب المهني؟

2- كيف يمكن رفع نسبة إقبال الطلبة على التعليم المهني والتقني؟

ملحق رقم (3)



جامعة القدس
كلية الدراسات العليا
الإدارة التربوية
حضرة الأستاذ الدكتور/

الدكتور:.....حفظه الله

جامعة/مؤسسة:.....

تحية طيبة وبعد :

أتقدم لحضرتكم بأحر التحيات، نظراً للخبرة التي تتمتعون بها، أرجو من حضرتكم التكرم بتحكيم الإمتحان المكونة من 3 أقسام(البيانات الشخصية، الكفايات التربوية والفنية ، الأسئلة المفتوحة) والتي سيتم استخدامها كأداة رئيسة للكشف عن الكفايات التربوية والفنية من خلال دراستي الحالية الموسومة بـ: " الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم المهني والتقني في المدارس المهنية ومراكز التدريب في الضفة الغربية من وجهة نظرهم " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في جامعة القدس أبو ديس/كلية الدراسات العليا /قسم الإدارة التربوية

معايير التحكيم :

- 1- مدى ملاءمة الفقرات من حيث الإيجاز والطول والوضوح والغموض .
- 2- مدى ملاءمة الفقرات للفئة المستهدفة.
- 3- مدى انتماء الفقرة للمجال الذي تقيسه.
- 4- من حيث احتمال الفقرة الواحدة لأكثر من معنى.
- 5- من حيث سلامة اللغة المستخدمة في الفقرات.
- 6- الفقرات التي ترون ضرورة إضافتها.
- 7- الفقرات المقترحة حذفها.
- 8- مقياس الإمتحان مقياس متصل من 1 إلى 5 حيث 1 تشير إلى امتلاك الكفاية بدرجة منخفضة جداً بينما تشير 5 إلى امتلاك الكفاية بدرجة عالية جداً

5	4	3	2	1
عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

مع خالص شكري وتقديري لجهودكم وتعاونكم

الباحث: طلال عاصي

القسم الأول: البيانات الشخصية

1. التخصص :(حدد)

2. عدد سنوات الخبرة في الإدارة :

أ. أقل من 5 سنوات ب. 5 - 10 س ج. أكثر من 10 س

3. نوع المؤسسة :

أ. مدرسة صناعية ب. مركز تدريب مهني

ج. أخرى.....(حدد)

القسم الثاني: الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم المهني والتقني
تشير الفقرات في هذا القسم الى "الكفايات التربوية والفنية لإدارات التعليم المهني والتقني، والتي جاءت في ثمان مجالات". يرجى التكرم حضرتكم بوضع اشارة (X) في المكان الذي يشير الى درجة إنتماء الفقرة للمجال ودرجة وضوحها اللغوي، واقتراحاتكم للتعديل.

التعديل المقترح	الوضوح		انتماء الفقرة		الرقم	المجال
	لا	نعم	لا	نعم		
					65.	المجال الأول " مجال القيادة "
					66.	
					67.	
					68.	
					69.	
					70.	
					71.	
					72.	
					73.	
					74.	
					75.	
					76.	
					77.	
					78.	
					79.	المجال الثاني "التخطيط في مجال التعليم المهني"
					80.	
					81.	
					82.	
					83.	
					84.	
					85.	المجال الثالث " العلاقات الإنسانية "
					86.	
					87.	
					88.	
					89.	

					90. بناء قنوات متنوعة للتواصل مع المهتمين في مجال التعليم المهني والتقني	المجال الرابع "النمو المهني للعاملين في التعليم المهني والتقني"
					91. تقديم الخدمات لمؤسسات المجتمع المحلي ضمن مجالات التعليم المهني والتقني	
					92. اشراك مؤسسات المجتمع والسوق المحلي في تطبيق التعليم القائم على خدمة المجتمع	
					93. تنظيم البرامج الهادفة للإفادة من امكانيات سوق العمل	
					94. توظيف التكنولوجيا في التواصل مع جميع الاطراف ذوي العلاقة	
					95. اشراك سوق العمل في تقويم خدمات مؤسسة التعليم المهني والتقني	
					96. توظيف نتائج تقويم العاملين في تطوير أدائهم المهني	
					97. تحديد الاحتياجات التطويرية للعاملين	
					98. تنسيب العاملين للدورات كل حسب احتياجاته	
					99. اتاحة الفرصة للمعلمين للاطلاع على التجديدات الفنية في مجال التخصص	
					100. عمل مجتمعات تعلم مهني داخل المدرسة	
					101. عمل بحوث إجرائية لتحسين ممارسات التعلم المهني والتقني	
					102. وضع توصيات إجرائية لزيادة اقبال الطلبة على مسار التعلم المهني	
					103. تدريب المعلمين على استخدام التكنولوجيا الحديثة	
					104. تنظيم زيارات تبادلية للمعلمين في المؤسسات المشابهة	
					105. توظيف الشبكة العنكبوتية في تنمية أداء المعلمين	
					106. تنظيم مجتمعات تعلم مهني عبر بيئات التواصل الالكتروني	
					107. وجود معرفة بفلسفة مناهج التعليم المهني والتقني	المجال الخامس "مناهج التعليم المهني والتقني واستراتيجيات التدريس"
					108. تحديد احتياجات مناهج التعليم المهني والتقني من أدوات ومرافق وموارد	
					109. إدارة عملية إثراء محتوى التعليم المهني والتقني ضوء احتياجات سوق العمل	
					110. مراجعة مقررات التعليم المهني والتقني في ضوء مستجدات سوق العمل	
					111. متابعة فاعلية استراتيجيات التدريس المستخدمة من قبل العاملين	
					112. اعتبار تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات جزء لا يتجزأ من كافة تخصصات التعليم المهني والتقني	
					113. الاستفادة من تجارب الآخرين في تطوير مناهج التعليم المهني والتقني	
					114. اعتماد منحى تكنولوجيا التعليم في التخطيط للتعليم المهني والتقني	
					115. معرفة بأساليب تناسب تقويم أداء الطلبة في مجال التعليم المهني والتقني	
					116. توزيع الشعب التعليمية بشكل يوائم بين عدد الطلبة ومساحة المشاغل	

					117. توزيع المرافق بشكل يناسب التخصصات في المؤسسة المهنية	المجال السابع "الإشراف الفني"
					118. اعتماد برامج الصيانة الوقائية والعلاجية على مدار العام	
					119. القيام بإجراءات حماية اللوازم والمعدات من الضياع	
					120. تفقد المختبرات بعد انتهاء دوام المدرسين	
					121. تحسين البيئة الفيزيائية للتعليم (تهوية، إضاءة ، مساحة، ...)	
					122. الحد من مظاهر العنف في البيئة التعليمية	
					123. الحرص على تنفيذ قواعد السلامة العامة من قبل جميع العاملين في المؤسسة	
					124. ادخال التكنولوجيا الحديثة في البيئة التعليمية (وسائل اتصال ، مختبرات حاسوب ، ...)	
					125. تنظيم المختبرات والمشاكل بطريقة يسهل على المعلم المشرف ملاحظة سلوك جميع الطلاب	
					126. متابعة تنفيذ اقتراحات المجتمع المحلي لتوسيع مساحة المدرسة	
					127. مناقشة المعلمين حول جوانب القوة والضعف في كافة مجالات العمل	
					128. تقديم إرشادات حول أداء الطلبة تسهم في تطوير أدائهم	
					129. وضع برامج لتحسين مستوى التحصيل مبنية على نتائج تقويم الطلبة	
					130. عرض التعليمات بطريقة تجعل أفراد مجتمع المؤسسة راغبين في التعامل معها	
					131. الإشراف على الصفحة الإلكترونية للمدرسة لمتابعة العاملين والطلبة	
					132. التقويم المستمر للتطورات الحاصلة بالمؤسسة في ضوء رؤية التعليم المهني والتقني	
					133. إدارة عملية التقييم بمختلف مستوياتها	المجال الثامن "الكفايات الإدارية والمالية"
					134. تنظيم سجلات مؤسسة التعليم المهني والتقني	
					135. إعداد التقارير عن سير العمل في المؤسسة	
					136. تنظيم الاجتماعات بين العاملين داخل المؤسسة	
					137. اتخاذ القرارات المالية السليمة التي تخص ميزانية المدرسة	
					138. اتخاذ التدابير اللازمة لمنع وقوع الأخطاء داخل المؤسسة	
					139. إدارة أنظمة المعلومات التكنولوجية في جمع البيانات والمعلومات	
					140. تنظيم مالية المدرسة في سجلات رسمية	
					141. توظيف الموارد المالية لتحقيق الأهداف التربوية	
					142. استثمار الامكانيات المادية للمجتمع المحلي في دعم المؤسسة	
					143. توفير كل ما يلزم المعلم من احتياجات تتعلق في مجاله المهني	
					144. الإشراف على عمليات ضبط الجودة في التعليم المهني والتقني	

القسم الثالث: الأسئلة المفتوحة

فيما يأتي سؤالان إجابتهما مفتوحة، يرجى التكرم بتحكيماها في الجدول المخصص من حيث الوضوح وأية اقتراحات للتعديل

2- برأيك ما الكفايات الأخرى (لم تذكر في القسم الثاني) التي يجب أن يتمتع بها مدير التعليم المهني والتقني؟

وضوح السؤال	التعديل المقترح

3- كيف يمكن رفع نسبة إقبال الطلبة على التعليم المهني والتقني؟

وضوح السؤال	التعديل المقترح

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوانه	الرقم الجدول
60	توزيع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الأساسية	3-1
62	توزيع فقرات الإستبانة على مجالات الدراسة	3-2
64	معامل ارتباط بيرسون بين فقرات محور القيادة	3-3
65	معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال التخطيط في مجال التعليم المهني	3-4
66	معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال العلاقات الإنسانية	3-5
67	معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال النمو المهني للعاملين	3-6
68	معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مناهج التعليم المهني واستراتيجيات التدريس	3-7
69	معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال بيئة العمل	3-8
70	معامل ارتباط بيرسون بين فقرات مجال الكفايات الإدارية والمالية	3-9
70	معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة والدرجة الكلية	3-10
71	نتائج معامل الثبات لمجالات الدراسة	11.3
73	المقياس الوزني لتقدير درجة امتلاك الكفايات التربوية والفنية	12.3
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم المهني للكفايات التربوية والفنية حسب مجالات الدراسة	4-1
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم المهني للكفايات التربوية والفنية حسب مجال القيادة	4-2
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم المهني للكفايات التربوية والفنية حسب مجال التخطيط	4-3
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم المهني للكفايات التربوية حسب مجال العلاقات الإنسانية	4-4
85	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم المهني للكفايات التربوية والفنية حسب مجال النمو المهني	4-5
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم المهني للكفايات التربوية حسب مجال مناهج التعليم المهني	4-6
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم المهني للكفايات التربوية والفنية حسب مجال بيئة العمل	4-7
89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك ادارات التعليم المهني للكفايات التربوية حسب مجال الكفايات الإدارية والمالية	4-8
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعاً لمتغير الجنس	4-9
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعاً لمتغير نوع المؤسسة	4-10

94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة	4-11
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعاً لمتغير الجنس	4-12
98	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعاً لمتغير التخصص	4-13
100	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمجال الكلي تبعاً لمتغير المحافظة	4-14
102	الأعداد والنسب والتكرارات لاستجابات مجتمع الدراسة عن الكفايات المقترحة	4-15
104	التكرارات والنسب المنوية حول الطرق المقترحة لزيادة نسبة الإقبال على التعليم المهني	4-16

فهرس الموضوعات

الرقم	المبحث	الصفحة
	إجازة الرسالة	
	الإهداء	
	الإقرار	أ
	الشكر والتقدير	ب
	الملخص بالعربية	ج
	الملخص بالإنجليزية	د
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها		
1.1	المقدمة	2
1.2	مشكلة الدراسة	6
1.3	أسئلة الدراسة	6
1.4	أهمية الدراسة	7
1.5	أهداف الدراسة	7
1.6	حدود الدراسة	8
1.7	مصطلحات الدراسة	8
الفصل الثاني: الأدب التربوي والدراسات السابقة		
2.1	الإدارة التربوية	11
2.2.1	مفهوم الإدارة التربوية	12
2.2.2	أهمية الإدارة	13
2.3	الكفايات التربوية للإدارة	13
2.3.1	الكفاية ومفهومها	13
2.3.2	الكفايات اللازمة لمدير المدرسة	15
2.3.3	كفايات التعليم والتدريب المهني	19

21	كفايات مدير التعليم والتدريب المهني	2.3.4
22	أنواع الكفايات لمدير التعليم المهني	2.3.5
23	تطوير كفايات ادارات التعليم المهني	2.3.6
25	مجالات الكفايات التربوية	2.3.7
32	التعليم والتدريب المهني	2.4
33	أهمية التعليم والتدريب المهني	2.4.1
33	أهداف التعليم والتدريب المهني	2.4.2
34	الصعوبات التي تواجه التعليم المهني	2.4.3
36	التعليم المهني في الدول الأجنبية	2.5
40	التعليم والتدريب المهني في فلسطين	2.6
43	واقع التعليم والتدريب المهني في فلسطين	2.6.1
45	الطلب على التعليم المهني في فلسطين	2.6.2
46	الدراسات السابقة	2.7
46	الدراسات العربية	2.7.1
53	الدراسات الأجنبية	2.7.2
57	التعقيب على الدراسات السابقة	2.7.3
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات		
59	منهج الدراسة	3.1
59	مجتمع الدراسة	3.2
60	أداة الدراسة	3.3
61	وصف الأداة	3.4
62	صدق الأداة	3.5

71	ثبات الأداة	6.3.
71	إجراءات الدراسة	3.7
الفصل الرابع: نتائج الدراسة		
75	نتائج أسئلة الدراسة	4.1
75	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	4.1.1
80	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	4.1.2
90	نتائج السؤال الثالث	4.1.3
101	نتائج السؤال الرابع	4.2.1
103	نتائج السؤال الخامس	4.2.2
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات		
107	مناقشة السؤال الأول	5.1
108	مناقشة السؤال الثاني	5.2
109	مناقشة السؤال الثالث	5.3
110	مناقشة السؤال الرابع	5.4
110	مناقشة السؤال الخامس	5.5
112	التوصيات	5.6
المراجع		
114	المراجع العربية	
119	المراجع الأجنبية	
120	الملاحق	
131	فهرس الجداول	
133	فهرس الموضوعات	