

# الفصل السادس

## عرض ومناقشة النتائج

1- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالإستبيان الموجه للمكون

2- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالإختبار التحصيلي

3- مناقشة فرضيات البحث

4- خاتمة

5- قائمة المراجع

-الملاحق

عرض ومناقشة النتائج :

1- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالإستبيان الموجه للمكون:

البعد الأول: مستوى التكوين وفائدة البرامج التكوينية:

السؤال 01: البرامج التكوينية المقدمة هادفة ومفيدة

جدول رقم (23) يوضح إستجابات المبحوثين حول أن البرامج المقدمة هادفة ومفيدة

الخيارات	التكرار	النسبة النسبية المنوية	كا <sup>2</sup>
نعم	17	20.23	كا <sup>2</sup> =3.42 دالة إحصائيا كا <sup>2</sup> الجدولية=5.99 عند مستوى الدلالة 0.05
لا	37	44.04	
نوعا ما	30	35.71	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (22) نجد أن نسبة 44.04% من المكونين ترى أن البرامج المقدمة من طرف مراكز التكوين المهني ليست هادفة و غير مفيدة أي أنها لا تقدم ما هو من المفروض الوصول إليه من أهداف مسطرة لتعليم وإكتساب الخبرات والمعارف للتخصص الممارس وأجابت مانسبته 35.71% من المتكولين بـ"نوعا ما" بينما تعتقد ما نسبته 20.23% من المكونين أن هذه البرامج تقدم فائدة كبيرة للمتكولين بحيث أنها تحقق الأهداف المسطرة وتساهم في إكتساب معارف مفيدة وأداء فعال بالنسبة للتخصص المتعلم. وهذا يخالف إعتقاد الفئة الأولى .

وتشير قيمة كا<sup>2</sup> والمقدرة بـ 3.42 على وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين

إستجابات المكونين لصالح الفئة المعبرة بـ"لا".

ففي دراسة قام بها خالد بن سليمان الرباح (1998) حول تقويم البرامج التدريبية للغرفة التجارية بجامعة الملك سعود قد توصل إلى أن غالبية عينة الدراسة من المتدربين أكدوا على أن الدورة التي إلتحقوا بها تمكنت من تحقيق أهدافها ، كما أكدوا فائدة التدريب وأهميته في النمو والتقدم في المجتمع.

## السؤال 02 : كفاية التكوين للعمل دون صعوبات

جدول رقم (24) يوضح إستجابات المبحوثين حول كفاية التكوين للعمل دون صعوبات

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	14	16.66	كا <sup>2</sup> = 28.78 دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05
لا	51	60.71	
نوعا ما	19	22.61	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (24) والذي يوضح رأي المكونين فيما يخص كفاية التكوين للعمل دون صعوبات حيث أن نسبة المكونين التي تساند هذا الرأي بلغت فقط 14 % بينما عبرت الفئة الأخرى بـ "نوعا ما" بنسبة 22.61 % بينما تعارض بنسبة الغالبة من المكونين هذا الرأي بنسبة 60.71 % والتي ترى أن هذه البرامج لا تساعد كفاية التكوين للعمل دون صعوبات المتكونين. وتشير قيمة كا<sup>2</sup> التي دلت على وجود فروق في إستجابات المكونين لصالح المتكونين المعبرين بـ"لا" .

حيث لا بد من إعطاء الفرصة المتكررة للمتدربين في ممارسة أنشطتهم بالطريقة المتوقع أن يمارسوا بها مهامهم بعد إنتهاء برنامج التدريب ، فالمتدرب الذي يتدرب على تشغيل آلة معينة يجب إعطائه الفرصة للممارسة العملية عليها ، وحتى إذا تضمن التدريب نواحي نظرية ، فإن مشاركة المتدرب

في المناقشة تساعده على إستيعاب المواد<sup>(1)</sup>

وفي دراسة سابقة تم تأكيد أن نسبة 50 % من المتربصين في التكوين وأن توجيههم لهذا التخصص

كان على أسس متينة تتماشى ومستواهم التعليمي وقدراتهم<sup>(2)</sup>.

وقد واجهت أغلبية المتكويين صعوبات كثيرة أثناء ممارستها للعمل ، أهمها الوسائل التي كانت تستعمل أثناء مرحلة التكوين وعدم مواكبتها للوسائل المتوفرة في سوق العمل الحالي ، إضافة إلى بعض المواضيع في البرنامج التي لا تواكب عصر التكنولوجيات المتطورة والمتجددة ، ولكن المتربص مازالت تصله البرامج القديمة التي لم يمسهما التحديث منذ زمن طويل ، لذا فهو عندما ينزل إلى سوق العمل يصطدم بهذه التطورات ، وما عليه إلا محاولة التأقلم وذلك بالتكوين مرة ثانية في مؤسسات خاصة . - هذا رأي المبحوثين أنفسهم- لأنهم يرون أنها أكثر مواكبة للتطورات ولو أنها مكلفة ، ولكن هذا ما يعارضه المدير العام لمديرية التكوين المهني فهو يرى أنهم يقومون بتكوين المتربصين تكويننا قاعديا ، وهو عليه إستكمال تكوينه بالبحث والتقصي ، بحجة أنه هناك تسارع في التطورات التكنولوجيا ولا يستطيع قطاع التكوين المهني مواكبتها بالمقارنة بحجم الميزانية وعدد المتربصين المتزايد .

".. وعلى الرغم من زيادة الطلب على التدريب ، فلا يوجد أي خيار فتحسين النوعية لا بد أن تكون له الأسبقية على برامج التوسع ، وكما حذر كل من – برهمان وبيردسل 1983 – Birhman&Birdcel بالقول : .. بسبب الفشل في السيطرة على النوعية ، فإن الإشادة بالتوسع دون إظهار الإهتمام بتحسين النوعية يعتبر أمرا مضللا ، فالعائد الحقيقي من توسيع نوعية التعليم المدرسي بمستويات النوعية الحالية سيكون أقل بكثير مما يتوقع.. فالطلاب لا يستطيعون الحصول على أعمال أو البقاء فيها لأن لديهم القليل لتقديره لأصحاب العمل ، فمهاراتهم لا تختلف عما يمكن تعلمه بشكل عادي في الشارع أو ورشة

1- جمال الدين محمد المرسي: نفس المرجع السابق، سنة 2003، ص 352.

2- أحمد خليل قرعان، التعليم والتدريب المهني، ط1، دار حمورابي للنشر والتوزيع، دمشق، سنة 2009، ص 18.

عمل، وتوسيع النفقات فإن مستويات تحصيل الطالب يجب أن تكون ذلت كفاءة عالية لتعويض تكاليف البرنامج نوالا فسيكون الإستثمار عديم الجدوى.<sup>(1)</sup>

### السؤال 03 : توافق البرامج مع الإحتياجات التدريبية

جدول رقم (25) يوضح إستجابات المبحوثين حول توافق البرامج مع الإحتياجات التدريبية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	30	35.71	0.49=كا <sup>2</sup> غير دالة إحصائيا
لا	25	29.76	
نوعا ما	29	34.52	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (25) نجد أن نسبة المكونين الذين أجابوا " بنوعا ما" و "لا" و "نعم" متساوية حيث عبروا بـ 34.52 % ، 29.76 % ، 35.71 % على التوالي بخصوص توافق البرامج مع الإحتياجات التدريبية وقد دلت قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة 0.49 عن عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين المكونين. حيث أن التطورات التكنولوجية المتسارعة تلح على إعادة النظر في البرامج التدريبية الحالية وقد توصلت الدراسة السابقة لخالد بن سليمان الرباح على ضرورة تحديد أهم الإحتياجات التدريبية للمتدربين.

(1)- مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة: نفس المرجع السابق، ص 47، ص 48

السؤال 04: درجة إستفادة المتكون من البرامج المقدمة

جدول رقم(26) يوضح إستجابات المتكونين حول إستفادة المتكون من البرامج المقدمة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	36	47.61	كا <sup>2</sup> =21.70 دالة إحصائيا
لا	40	42.85	
نوعا ما	8	9.52	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم(26) نجد أن نسبة المتكونين الذين يرون أن المتكون لا يستفيد من البرامج المقدمة بصفة جيدة بنسبة 47.61 % و نسبة 09.52 % المعبر عن رأيهم بـ "نوعا ما" بينما نجد نسبة 42.85 % من المتكونين الذين يعارضون على ذلك.

حيث يساعد التكوين التطبيقي على إستغلال التغذية الراجعة في التعلم ، إذ يمكن من ملاحظة أثر الأداء والتعرف على الأخطاء و تصحيحها ، كما يؤدي إلى إسهام أكبر عدد من الحواس في عملية التعلم خاصة اللمس والبصر ، وهذا ما يجعل المعلومات ترسخ في ذهن المتكون<sup>(1)</sup> كما أن التدريب يمكن المتدرب من التعرف إلى المفاهيم أو المعلومات النظرية العلمية والفنية المتعلقة بالعمل، وإكتساب وتنمية المهارات العملية الخاصة بأدائه.<sup>(2)</sup>

(1)- أحمد خليل قرعان،التعليم والتدريب المهني، ط1،دار حمورابي للنشر والتوزيع،دمشق،سنة 2009،ص 23.

(2)- علي محمد نصر الله، منظمة العمل العربية،المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين،أسس تخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب

المهني، سنة 1994،ص 11.

وقد بلغت قيمة  $\chi^2 = 21.70$  وهي دالة إحصائية على وجود فروق بين المكونين فيما يخص هذا الجانب.

السؤال 05 : إرتباط بين ما يتلقاه المتربص من معارف نظرية والجانب التطبيقي

جدول رقم(27) يوضح إستجابات المكونين حول إرتباط بين ما يتلقاه المتربص من معارف نظرية

والجانب التطبيقي

$\chi^2$	النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
$\chi^2 = 7.21$ دالة	39.58	19	نعم
	46.42	39	لا
	33.33	28	نوعا ما
	100	84	المجموع

لقد تبين من الجدول أن قيمة  $\chi^2$  دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وقد جاءت الدلالة لصالح الإختيار

"لا" و نجد أن نسبة 46.42 % من أفراد عينة البحث ترى بأنه لا توجد هناك إرتباط بين ما يتلقاه

المتربص من معارف نظرية والجانب التطبيقي وبلغت نسبة 33.33 % المعبرة بـ "نوعا ما".

"..و لقد أسفر عدم وجود مفهوم عام للتكوين ، على أن برامج التدريب في مراكز التدريب القائمة

غير فعالة .. مثلا مراكز التدريب لا تخرج كوادر مدربة تدريبيا جيدا سواء في الطباعة أو التصوير

أو الميكانيكا أو الكهرباء .. إلخ ، إن خرجيها لا يعرفون جيدا تخصصاتهم لأنهم لم يتدربوا على مكائن

حديثة ، المؤسسات الصحفية – على سبيل المثال- لديها مكائن متقدمة ولكن المراكز المهنية لديها مكائن

قديمة ، فكيف يستطيع المتخرج من مراكز التدريب المهني أن يفيد المؤسسات الصحفية؟ إن بعض مراكز

التدريب تهتم بالمظهر ولا تهتم بالجوهر.. " (1)

و في تأكيد آخر تشير دراسات سابقة في هذا المجال إلى أن ظروف التكوين الحالية غير مجدية إلى حد

(1)- أمين الساعاتي : مفهوم التدريب في الألفية الثالثة، مجلة التدريب والتقنية، العدد 10، سنة 1999، ص 02، ص 03

ما رغم أنها عادية ، وهذا كونها غير مشجعة على تكوين المتربص الكفاء مستقبلا وهذا لعدم تطور البرامج ، وعدم مسايرة العصرنة في جل التخصصات.(1)

.. ثمة موجة جديدة من تكنولوجيات المعلومات والاتصالات تعيد حاليا تشكيل طريقة عمل بعض الناس ومعيشتهم ، حيث تنشأ عنها مهن جديدة مبعثرة جغرافيا بينما تقضي على مهن أخرى ، ويتزايد إعتبارا المعرفة والتعلم المتواصل بمثابة الوسيلة الرئيسية المؤدية إلى النجاح في العمل" (2).

**السؤال 06: دور التربصات الميدانية في زيادة الكفاءة المهنية للمتكون أثناء فترة تكوينه.**  
**جدول رقم (28) يوضح إستجابات المبحوثين حول دور التربصات الميدانية في زيادة الكفاءة المهنية للمتكون أثناء فترة تكوينه.**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	26	30.95	كا <sup>2</sup> = 0.6 غير دالة إحصائيا عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	31	36.90	
نوعا ما	27	32.14	
المجموع	84	100	

يوضح الجدول رقم (28) أن 36.90 % من مجتمع البحث الذين عبروا بـ "لا" وقد عبرت بنسبة 32.14 % بـ "نوعا ما بينما وصلت النسبة إلى 30.95 % من المبحوثين الذين يرون أن التربصات الميدانية لا تؤدي الدور المنوط به في رفع الكفاءة المهنية للمتكون أثناء فترة تكوينه ، على أن التربصات الميدانية تساهم في رفع الكفاءة المهنية للمتربص أثناء فترة تكوينه ، لكن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن التربصات الميدانية في مؤسسات التكوين المهني تكاد تكون معدومة ، ما عدا فيما يخص المتكويين

1 - - أحمد خليل قرعان ، نفس المرجع السابق ، ص 3

2 - المكتب الإقليمي للدول العربية: "العمالة وسوق العمل"، منظمة العمل الدولية بيروت 20، بتاريخ جانفي 2003، ص 02.

في نمط التمهين أي أنهم يعملون كل الأسبوع ولديهم يوم واحد فقط يتلقون فيه التكوين النظري – أي أنهم يقومون بتكوين تطبيقي أكثر منه نظري ، أو فيما يخص بعض المتربصين المقبلين على التخرج فهم في بعض التخصصات يقومون بما يسمى بالتربص الميداني - stage pratique- في مؤسسات خارجية الخاصة والعامة .

والمشكل المطروح هنا هو أن المتربصين هم المسؤولون غالباً على الإتفاق مع المؤسسة التي سيجري فيها تربصه الميداني وهذه الأخيرة يتدخل فيها عامل الوساطة والنفوذ.. إضافة إلى أنهم يكلفون بأعمال ليست ضمن تخصصهم. في حين أنه" .. هناك بعض شركات التدريب التي تعتمد على التدريب خارج نطاق العمل في تدريب موظفيها بهدف إكسابهم التعامل بروح الفريق والتعاون فيما بينهم ، وكذا تدريبهم على الثقة المتبادلة وكيفية التغلب على ما قد يواجههم من معوقات مادية.. (1)

إن من أسس مناهج التعليم والتدريب المهني هو إكتساب المهارات العملية من خلال العمل ذي الأبعاد الإنتاجية النافعة ،سواء في مواقع العمل ، أو في المؤسسة التعليمية (2)

وقد توصلنا إلى قيمة  $\chi^2 = 0.6$  وهي غير دالة إحصائياً عن عدم وجود فروق بين المبحوثين.

**السؤال 07: دور التكوين النظري في إكتسابهم معارف نظرية حول التخصص الممارس**  
**جدول رقم (29) يوضح إستجابات المبحوثين حول دور التكوين النظري في إكتسابهم معارف نظرية حول التخصص الممارس**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	$\chi^2$
نعم	38	45.23	$\chi^2 = 8.85$ دالة إحصائياً عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	30	35.7	
نوعاً ما	16	19.04	
المجموع	84	100	

(1) - علي محمد نصر الله، نفس المرجع السابق، سنة 1994، ص 15

(2)- علي محمد نصر الله، نفس المرجع السابق، سنة 1994، ص 43.

يكشف الجدول رأي المبحوثين حول دور التكوين النظري في إكتسابهم المعارف النظرية حول تخصصهم الحالي ، فكانت نسبة المعبرين بـ "نعم" 45.23 % ونسبة المعبرين بـ "لا" هي 35.7 % ونوعا ما بنسبة 19.04 % من مجتمع البحث لم تبد أي تحفظ على هذا الطرح مما يبرز بوضوح أن التكوين النظري دور في إكتساب المتربصين معارف نظرية حول المهنة التي يمارسونها حاليا ، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 20 % من المبحوثين فتري عكس ذلك، وهي تعتقد أن التكوين النظري ليس مهما بالنسبة لديهم خاصة أن تخصصاتهم تتطلب التطبيق أكثر ويمكن التعرف على بعض المعارف النظرية حتى من خلال التعامل مع الآلات-أثناء التطبيق- وهي ترى أنه لا داعي للحصص النظرية بصفة مطلقة ، وفي نفس السياق أشار أساتذة مركز التكوين المهني بوادي رهيو 01 في مقابلاتي معهم " بأنه يمكن ملاحظة الحضور المكثف للمتربصين- المتكويين في الحصص التطبيقية مقارنة بالحصص النظرية- رغم أنه هناك صرامة في أخذ الغيابات بعين الإعتبار من طرف الإدارة تصل إلى حد الطرد ، ويرجع ذلك إلى أسباب أهمها الفروق الفردية لدى المتربصين أي قدرة إستيعابهم ، إضافة إلى أن هناك بعض المتربصين هم عمال في الأصل-أي يخضعون لتكوين ثان- لذا لا يعطون أهمية للتكوين النظري".<sup>(1)</sup>

وإلى قريب من ذلك أكدت دراسة سابقة بأن نسبة 43 % من إستجابات المبحوثين تؤكد على أن التكوين النظري ساعدهم على إكتساب معارف نظرية حول المهنة المتخصصة فيها..<sup>(2)</sup>

و إلى أنه رغم النقائص والصعوبات التي كان يتلقاها الأستاذ عند إلقاء دروسه من جهة وصعوبة الفهم من طرف المتربصين ، إلا أن نسبة تبدو متوسطة ترى بأن التكوين النظري كاف للتحكم إلى حد ما في معارف نظرية حول مهنة المستقبلية<sup>(3)</sup>

---

(1)- مقابلة مع أساتذة مركز التكوين المهني وادي رهيو 01 يوم 2010/12/15 على الساعة العاشرة صباحا.

(2)- أحمد خليل قرعان : نفس المرجع السابق، سنة 2009، ص 123.

(3)- أحمد خليل قرعان: نفس المرجع السابق، سنة 2009، ص 02

في حين تشير كا<sup>2</sup> المحسوبة عند درجة شك 0.05 والمقدرة بـ8.85 على عدم وجود فروق في إستجابات المبحوثين ، فقد جاءت آراء الغالبية العظمى بقبول الرأي الرامي إلى أن التكوين النظري ساعدهم في إكتساب معارف نظرية حول مهنتهم الحالية، وقيمة كا<sup>2</sup> تدل على ذلك .

**السؤال 08: دور التكوين التطبيقي- الميداني- في تمكينهم من التحكم في الآلة التي يعملون عليها**  
**جدول رقم (30) يوضح إستجابات المبحوثين حول دور التكوين التطبيقي- الميداني- في تمكينهم من التحكم في الآلة التي يعملون عليه**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	39	46.42	كا <sup>2</sup> =6.92 دالة إحصائيا عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	25	29.76	
نوعا ما	20	23.80	
المجموع	84	100	

1

تشير معطيات الجدول رقم (30) إلى آراء مجتمع البحث حول دور التكوين التطبيقي أو الميداني في تمكينهم من التحكم في الآلة التي يعملون عليها ، فنجد أن نسبة 46.42 % من المبحوثين موافقين تماما ونسبة 29.76 % يعارضون هذا الطرح و 23.80 % التي عبرت بـ "نوعا ما" والتي أعربت عن تأييدها لهذا الطرح ، وهو التصور الذي يعكس فعلا أهمية التكوين التطبيقي لدى المتربصين وذلك من خلال إكتسابهم الخبرة العملية.

"..لذا لا بد من إعطاء الفرصة المتكررة للمتدربين في ممارسة أنشطتهم بالطريقة المتوقعة أن يمارسوا أنشطتهم بالطريقة المتوقعة أن يمارسوا بها مهامهم بعد إنتهاء برنامج التدريب ، فالعامل الذي يتدرب على تشغيل آلة معينة يجب إعطائه الفرصة للممارسة العملية عليها.. وحتى إذا تضمن التدريب نواحي نظرية فإن مشاركة المتدرب في المناقشة تساعده على إستيعاب المواد (1)

(1)- جمال الدين محمد المرسي، نفس المرجع السابق، سنة 2003، ص 352

وهذا ما أكدته النتائج السابقة عرضها.

وفي دراسة سابقة تم تأكيد أن نسبة 50 % من المتربصين إعتبروا أن التكوين المهني مكنهم من التحكم في الآلة ، وهذا إنما يدل على رغبة هؤلاء المتربصين في التكوين وأن توجيههم لهذا التخصص كان على أسس متينة تتماشى ومستواهم التعليمي وقدراتهم.<sup>(1)</sup>

"... فقد تعقدت تقنيات الحياة العصرية وزادت حاجة تعلم هذه التقنيات إلى التطبيق والممارسة ، ويجب أن يكون التطبيق على عمليات مختلفة و متنوعة وخاصة تلك التي يمكن أن تصادف المتكون في حياته العملية..."<sup>(2)</sup>

أما كا<sup>2</sup> المحسوبة عند درجة شك 0.05 والمقدرة 6.92 على عدم وجود فروق واضحة في آراء الباحثين ، فقد جاءت آراء الأغلبية بالموافقة على أن للتكوين التطبيقي أو الميداني دور هام في تمكين المتخرجين من التحكم في الآلة التي يعملون عليها، وقيمة كا<sup>2</sup> خير دليل على ذلك.

السؤال 09: يوضح إستجابات الباحثين حول منافسة إنتاجهم للإنتاج المتواجد بالسوق

جدول رقم (31) يوضح إستجابات الباحثين حول منافسة إنتاجهم للإنتاج المتواجد بالسوق

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	14	29.16	كا <sup>2</sup> =21.03 دالة إحصائيا عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	46	54.76	
نوعا ما	20	23.80	
المجموع	84	100	

1- أحمد خليل قرعان، نفس المرجع السابق، سنة 2009، ص 133

2- بوقلجة غياث، نفس المرجع السابق، سنة 1985، ص 30، ص 31

من خلال قراءتنا للجدول رقم(31) والذي يوضح إستجابات المبحوثين حول منافسة إنتاج مؤسسة التكوين المهني المتواجد على مستوى السوق ، نجد ما نسبته 54.76 % من مجتمع البحث يؤكدون عكس ذلك أي أن ما ينتجه المتكونون في مراكز التكوين المهني ليس بالمستوى الإنتاج المتواجد بالسوق وهذا من الناحية النوعية والجودة وقد يرجع ذلك لعدة أسباب أهمها : نقص الوسائل الحديثة ، ونوعية المواد الخام ونقص المواد الأولية ، كما نجد نسبة 29.16 % الذين عبروا بـ "نعم" وبلغت نسبة 23.80 % الذين عبروا بـ"نوعا ما"، والذين يرون أن إنتاج مؤسسات التكوين المهني يمكن أن ينافس الإنتاج المتواجد بالسوق وذلك من خلال الإهتمام الأكثر بإشهار المنتجات عبر وسائل الإعلام المختلفة.

ومن بين التوصيات التي أصدرها المشاركون في الجلسة الختامية للقاء مسؤولي التعليم الفني بدول التعاون بدبي كذلك أن يقوم التكوين المهني بدور أكثر فاعلية بالإسهام في التعليم التقني والفني والتدريب المهني، وذلك بإنشاء معاهد متخصصة والمشاركة في وضع المناهج التي تتلاءم وإحتياجاتها الحالية والمستقبلية بما يتناسب ومواصفات الجودة العالمية (1)

**البعد الثاني: تكيف البرامج التكوينية مع متطلبات وإحتياجات المجتمع:**

**السؤال 10: مواكبة البرامج التكوينية التطور المعرفي والتكنولوجي.**

جدول رقم (32) يوضح إستجابات المبحوثين حول مواكبة البرامج التكوينية التي يتلقونها مع التطور

**المعرفي والتكنولوجي**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	ك <sup>2</sup>
نعم	6	7.1	ك <sup>2</sup> = 57.42 دالة إحصائيا
لا	60	71.42	
نوعا ما	18	21.42	
المجموع	84	100	

(1)-نادر مكناسي: نفس المرجع، سنة2001، ص 4

يعرض هذا الجدول رأي المبحوثين حول مدى مواكبة البرامج التدريبية التي تلقوها للتطورات حيث يوضح أن أغلبية النسبة من المكونين والمقدرة بـ 71.42 % لا تجد البرامج مواكبة مع التطور المعرفي والتكنولوجي وعبرت نسبة المكونين الذين يؤيدون أن البرامج تساير التطور التكنولوجي بـ 7.1 % فقط و 21.42 % نسبة المعبرين بـ "نوعا ما"

وقيمة كا<sup>2</sup> = 57.42 تعبر عن وجود فروق في الإستجابات بين المكونين.

وهذه النتائج جاءت مؤيدة للطرح السابق ذكره حيث أن هناك بعض البرامج التي درسوها لا تواكب التطورات التكنولوجية في جانبها النظري والتطبيقي .

"... فطالما أن عملية إعداد و تأهيل القوى العاملة هي عملية مشتركة بين المؤسسات التعليمية و مصادر التوظيف المتمثلة في سوق العمل ، لن يكتب لها النجاح لهذه النماذج أو غيرها إلا بالمشاركة الفعلية لأرباب العمل في العملية التعليمية والتدريبية بدءا من وضع المناهج الدراسية وإنتهاءا بتقويم المخرجات.. ذلك أن هذه المناهج تعد وتؤهل الخريج على مهنة معينة في سوق العمل حسب مواصفات محددة من جهات مختصة ، وعندما يلتحق الشاب بسوق العمل سيجد أن إحتياجات المهنة نفسها تختلف من مؤسسة لأخرى.."(1)

وقد أجرى كل من عبد الله السعادات ومبارك البريك وعمر شيخ الشباب(2005) دراسة بعنوان " الحاجات المحلية وسمات برامج اللغة الإنجليزية العامة المحلية " .وقد أكدت هذه الدراسة أن الحاجات المحلية لبرامج اللغة الإنجليزية المكثفة في المملكة العربية السعودية ليست محض مبالغة وتطرح هذه الورقة سمات هذه البرامج وأنها لا بد أن تتموضع بمعنى أن تتوجه نحو الإحتياجات بقدر مناسب ومكونات هذه البرامج لا بد أن تكون جيدة البناء بحيث يكون التعليم مؤطرا بمهنية وإدارة جودة محكمة وهذه الورقة تقترح إطارا قد يسهم في تأميم الاستراتيجيات التي يحتاجها الطلبة لاجتياز المستويات المختلفة

---

(1)- بوفلجة غياث : نفس المرجع السابق، سنة 1985، ص 30

ومكوناتها بحيث أن تغطي هذه المكونات يمهد للنجاح في المستويات الأعلى وهذا الإطار ممكن أن يستخدم كأساس لنموذج تعليمي محلي لتعليم اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.

السؤال 11: تلبى برامج التكوين للاحتياجات التدريبية

جدول رقم (33) يوضح إستجابات المكونين حول تلبية برامج التكوين للاحتياجات التدريبية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	31	36.90	كا <sup>2</sup> = 13.49 دالة إحصائية عند مستوى 0.05
لا	40	47.61	
نوعا ما	13	15.47	
المجموع	84	100	

من خلال الجدول نجد أن نسبة المعبرين بـ"لا" أي المعارضين للرأي القائل بأن برامج التكوين تلبى الاحتياجات التدريبية قد بلغت 47.61 % وتليها النسبة المعبرة بـ"نعم" بـ 36.90 % وبأقل نسبة بلغت 15.47 % الذين عبروا بـ"نوعا ما".

وفي دراسة أخرى ذهبت الباحثة إلى أنه رغم النقائص والصعوبات التي كان يتلقاها الأستاذ عند إلقاء دروسه من جهة وصعوبة الفهم من طرف المتربصين ، إلا أن نسبة تبدو متوسطة ترى بأن التكوين

النظري كاف للتحك إلى حد ما في معارف نظرية حول مهنته المستقبلية<sup>(1)</sup>

وقد بلغت نسبة كا<sup>2</sup> = 13.49 وهي دالة عند مستوى 0.05 أي يوجد فروق في الإستجابات بين المكونين.

(1)-علي محمد نصر الله: نفس المرجع السابق، سنة 1994، ص 11

السؤال 12: توافق مخرجات التكوين مع متطلبات سوق العمل

جدول رقم (34) يوضح إستجابات المكونين حول توافق مخرجات المركز مع متطلبات سوق العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	25	29.76	كا <sup>2</sup> =0.92 غير دالة إحصائيا عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	32	38.09	
نوعا ما	27	32.14	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (34) نجد أنه تتقارب النسب بين المؤيدين والمعارضين حول توافق مخرجات المركز مع متطلبات سوق العمل حيث كانت النسب على التوالي 29.76 %، 38.09 %، 32.14 % بالنسبة للإختيارات: نعم ، لا ، نوعا ما.

فلقد تعقدت تقنيات الحياة العصرية وزادت حاجة تعلم هذه التقنيات إلى التطبيق والممارسة ، ويجب أن يكون التطبيق على عمليات مختلفة ومتنوعة وخاصة تلك التي يمكن أن تصادف المتكون في حياته العملية<sup>(1)</sup>.

وبالتأكيد فإن التغيير التكنولوجي يغير وسائل الإنتاج بمعدل سريع وكما يقترح دوجيرتي 1989 فإن كلما كان التغيير أكثر قوة ساعد ذلك على قدوم نظام السوق الدولي والذي يتيح الفرصة أمام الإنتاج المحلي للمنافسة العالمية ، فهناك ضغط دولي ومركز لزيادة الإنتاجية وتحسين النوعية بينما تنخفض التكلفة في تلك القطاعات الإقتصادية المعرضة للمنافسة الدولية ..، إن الآثار الكاملة للتغيير التقني

1- بوفلجة غياث، نفس المرجع السابق ، سنة 1985، ص 30 ص 31

والمنافسة العالمية على التدريب والعمل ليست معروفة ، وإحدى النتائج هي الطلب المتزايد للعمال ذوي المهارة العالية والكفاءة في مهارات التنظيم والمراقبة والصيانة والبرمجة والخدمات الفنية ، فالتناوب بين نوعية التدريب المتوفر وعدد الذين تم تدريبهم حيث تتطلب النوعية أولوية أكبر مما تم عليه الإتفاق في الماضي .

كما جاءت قيمة  $\chi^2$  غير دالة مما تدل على عدم وجود فروق في الإستجابات بين المكونين. البعد الثالث رضى المكونين عن مستوى المكون و التكوين :

السؤال 13: رضى المكونين عما يقدمه المركز من أنشطة تكوينية

جدول رقم (35) يوضح رضى المبحوثين عما يقدمه المركز من أنشطة تكوينية

$\chi^2$	النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
$\chi^2 = 4.78$ غير دالة إحصائياً	41.66	35	نعم
	35.71	30	لا
	22.61	19	نوعاً ما
	100	84	المجموع

جدول رقم (35) يوضح أن ما نسبته 41.66 % من المتكويين يرون أن لهم الحرية التامة في أداء عمله بالطريقة التي يريدونها ويؤيده ما نسبته 22.61 % من المكونين ولكن ليست بالصفة المطلقة كما هي لدى الفئة الأولى بينما ترى الفئة الثالثة وهي الفئة المعارضة بنسبة 35.71 % أنهم ليست لديهم أية حرية في أداء العمل.

وتشير  $\chi^2$  والمقدرة بـ 4.78 أنها غير دالة إحصائياً معنى ذلك أنه لا توجد فروق بين المتكويين في هذا الجانب.

السؤال 14: يوضح رضى المكونين عن إلتحاقهم بالتخصص الممارس:

جدول رقم (35) يوضح رضى المتكونين إلتحاقهم بالتخصص الممارس

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	20	23.80	كا <sup>2</sup> =37.99 دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05
لا	54	64.28	
نوعا ما	10	11.90	
المجموع	84	100	

من خلال الجدول من خلال الجدول رقم (35) نجد أن عدم رضا المكون إلتحاقهم بالتخصص الممارس قد بلغ مانسبته 64.28 % وتقاسم النسبة المتبقية بين المؤيدين بصفة مطلقة وفئة المؤيدين بنسب 23.80 % و 11.90 % على التوالي .

ومن خلال حساب قيمة كا<sup>2</sup> والمقدرة بـ37.99 فإنها تعبر عن وجود فروق دالة إحصائيا بين المتكونين

السؤال 15 رضا المكون عن ظروف و متطلبات بيئة العمل

جدول رقم (36) يوضح رضا المكون عن ظروف و متطلبات بيئة العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	10	11.90	كا <sup>2</sup> =55.14 دالة إحصائيا
لا	60	71.42	
نوعا ما	14	16.66	
المجموع	84	100	

من خلال الجدول رقم (35) فإن أغلبية المكونين غير راضين عن ظروف و متطلبات بيئة العمل وهذا بنسبة 71.42% بينما لا تعارض هذا إلا نسبة ضئيلة تقدر 11.90% من المكونين إضافة إلى نسبة 16.66% من أبدو رضى متوسط عن هذه الظروف.

وتشير قيمة كا<sup>2</sup> والتي تساوي 3.3 وهي دالة إحصائيا عن وجود فروق بين المكونين .

وفي دراسة استطلاع رضا الموظفين في دائرة الأراضي والمساحة خلال النصف الأول من عام 2010 قسم الدراسات سنة 2010 بالأردن توصلت إلى النتائج التالية:

دلت النتائج أن أعلى درجات الرضا الوظيفي تمثلت في العناصر التالية:

- أشعر أن إساءة أي مراجع لأحد زملائي كأنها موجهة لي شخصياً، بمؤشر أداء بلغ (77.9).

- نظافة مكان العمل تعتمد على نظرة الزملاء لهذا المكان واهتمامهم به، بمؤشر أداء بلغ (70.9).

يتعامل زملائي مع المراجعين بلباقة وكياسة ، بمؤشر أداء بلغ (63.3).

وقد أظهرت المؤشرات أن درجات الرضا الوظيفي ضمن الأبعاد الرئيسية كانت كالتالي:

بُعد طبيعة التعامل مع العملاء حقق درجة رضا متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (4%).

الأبعاد: طبيعة و ظروف العمل ، نمط القيادة ، تقييم الأداء و الفرص المتاحة حققت درجة الرضا القليلة

بمتوسط حسابي بلغ (3.3%، 3.2%، 3.1% و 2.8%) على التوالي.

بعد الحوافز والمكافآت حقق درجة عدم الرضا بمتوسط حسابي بلغ (2.3%).

3- دلت النتائج أن عوائق رضا الموظفين تمثلت في:

- أن ظروف العمل المادية "هاتف، طاولة، مكتب، تدفئة، تكييف، مياه شرب ودورات مياه" غير مناسبة.

- أنه لا يتم تطبيق أسس الحوافز بعدالة وشفافية.

- أنه لا يتم تطبيق أسس منح بدل التنقلات والاقتناء وصعوبة العمل على جميع الموظفين وإنما لفئات

معينة فقط.

وقد خرجت الدراسة بالتوصيات التالية:

تحسين ظروف وبيئة العمل المحيطة بالموظف ، ومضاعفة الجهود في ذلك قدر المستطاع.  
 ضرورة العمل على رفع الروح المعنوية للموظفين الناتج عن عدم شعورهم بالعدل والمساواة في توزيع  
 المكافآت والحوافز ومنح العلاوات رغم أنهم يخضعون لنفس نظام العمل.  
 تحقيق العدل والمساواة في تطبيق أسس منح بدل التنقلات والاقتناء وصعوبة العمل على جميع الموظفين  
 حسب التعليمات والأنظمة المنصوص عليها.

السؤال 16 : مستوى التكوين النظري والتطبيقي والذي يسمح فعلا بأداء المهنة بكل راحة

جدول رقم (38) يوضح إستجابات المبحوثين حول مستوى التكوين النظري والتطبيقي والذي يسمح

فعلا بأداء المهنة بكل راحة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	31	36.90	كا <sup>2</sup> =0.49 غير دالة
لا	27	32.14	
نوعا ما	26	30.95	
المجموع	84	100	

نجد أن النسب متقاربة إلى حد ما بين الإختيارات الثلاث حيث جاءت النتائج 36.90 % ، 32.14 %  
 و 30.95 % بالنسبة للإختيارات " نعم" ، "لا" ، "نوعا ما" على التوالي.

وتشير قيمة كا<sup>2</sup> والمساوية لـ 0.49 عن عدم وجود فروق في إستجابات المكونين فيما يخص إحساسهم  
 بالرضى إتجاه تكوينهم النظري والتطبيقي والذي يسمح لهم فعلا بأداء المهنة بكل راحة.

وقد توصل في دراسة العيسى (1996م) حول واقع خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة  
ومؤسسات التعليم بدول الخليج العربي إلى نتائج عديدة من ضمنها أن الدورات التدريبية والتعليمية أحد  
أهم برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر ، وأن معظم المؤسسات التعليمية تخطط لبرامج خدمة المجتمع  
والتعليم عن طريق مشاركة أعضاء هيئة التدريس ، وقد تضمنت الدراسة عدة توصيات منها :  
- زيادة الحوافز المادية لأعضاء هيئة التدريس ، وجهات الإشراف الإداري والمدربين ضمن الدورات  
التدريبية.

البعد الرابع: عملية التخطيط للبرامج التكوينية وتطويرها للحفاظ على فعاليتها:

السؤال 17: وجود وحدة من المكونين تقوم بعملية التخطيط للبرامج التكوينية  
جدول رقم (39) يوضح إستجابات المكونين حول وجود وحدة من المكونين تقوم بعملية التخطيط  
للبرامج التكوينية

الخيارات	التكرار	النسبة المنوية	كا <sup>2</sup>
نعم	28	20.23	كا <sup>2</sup> =8.64 دالة إحصائياً
لا	17	46.42	
نوعاً ما	39	33.33	
المجموع	84	100	

من خلال الجدول رقم (39) نجد أن ما نسبته 33.33 % من المكونين يشاركون أحياناً في عملية تخطيط  
البرامج بينما يوافقونهم فئة أخرى بنسبة 20.23 % بينما يعارض بشدة حوالي 46.42 % عن وجود  
أية مساهمة للمكون في ذلك.

إن تخطيط وتقييم الأداء على أساس واقعي يهدف إلى تحقيق مستوى متقدم من الخبرة وربط نتائج هذا التقييم بنظام الحوافز والمكافآت ، من الأمور التي تكاد أن تكون معدومة في المؤسسات العربية أو موجودة بشكل لا يتناسب مع الأداء بينما تكون هي أحد الأعمدة الرئيسية في قياس مدى النجاح في الإعتماد على الموارد البشرية وتشجيعها على بذل المزيد من الجهد والإبداع<sup>(1)</sup> وتشير نسبة كا<sup>2</sup> والمقدرة بـ: 8.64 على وجود فروق بين المكونين فيما يخص مشاركة المكون في عملية التخطيط.

**السؤال 18:** إستجابات المكونين حول الدراسة العلمية لمستجدات العولمة لتعديل في خطط البرامج جدول رقم (40) يوضح إستجابات المكونين حول الدراسة العلمية لمستجدات العولمة لتعديل في خطط البرامج

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	11	13.09	كا <sup>2</sup> = 58.35 دالة إحصائياً
لا	61	72.61	
نوعاً ما	12	14.28	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (40) فإنه ما يقارب نسبة 72.61 % من المكونين يرون أنه قليلاً ما يؤخذ بعين الإعتبار خصوصيات العولمة والقيام بالتعديل في خطط البرامج، و لا يعارض هذا الجانب إلا نسبة قليلة وهي المقدرة بـ 13.09% بينما ترى مانسبته 14.28 % من المكونين أنه في بعض الأحيان يكون التعديل إنطلاقاً من بعض المستجدات التي تطرأ على السوق الإقتصادية. وتشير قيمة كا<sup>2</sup> والمقدرة بـ 3.8 عن وجود فروق في إستجابات المكونين.

(1)- وسام جميل الأمارة: نفس المرجع السابق، سنة 2002، ص 4

السؤال 19: وجود خطط مستقبلية يقوم بها المكون لمواكبة أهداف البرامج التدريبية لإحتياجات الفرد والمجتمع

جدول رقم (41) يوضح إستجابات المكونين حول وجود خطط مستقبلية يقوم بها المكون لمواكبة أهداف البرامج التدريبية لإحتياجات الفرد والمجتمع

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	51	60.17	كا <sup>2</sup> = 30.49 دالة إحصائيا
لا	22	26.19	
نوعا ما	11	13.09	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (41) نلاحظ أن نسبة كبيرة من المكونين والبالغة 60.17 % تعمل على إيجاد خطط مستقبلية يقوم بها المكون لمواكبة أهداف البرامج التدريبية لإحتياجات الفرد والمجتمع بينما تقرر نسبة ضئيلة من المكونين والمقدرة بـ 26.19 % عكس ذلك تماما وتؤيد فئة أخرى بنسبة 13.09 % ولكن بصفة نسبية. ونجد أن كا<sup>2</sup> = 30.49 وهي دالة إحصائيا عن وجود فروق بين المكونين في هذا الجانب.

البعد الرابع: تحكم المتكون في العملية التكوينية.

السؤال 20 : مدى تحكم المتكون للمواد المدرسة.

جدول رقم (42) يوضح مدى تحكم المبحوثين للمواد المدرسة بصفة جيدة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	14	16.66	كا <sup>2</sup> = 58.78 دالة إحصائيا عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	09	10.71	
نوعا ما	61	72.61	
المجموع	84	100	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة  $\chi^2$  دالة عند مستوى 0.05 وقد جاءت الدلالة لصالح الاختيار "نوعا ما" حيث أكدت نسبة 72.61% من المبحوثين أن هناك تحكّم متوسط في المواد المدرسة و 16.66% ترى أن المكون متحكّم ونسبة 10.71% من أفراد العينة ترى أنه تحكّم ضعيف. وتشير  $\chi^2 = 8.85$  عن وجود دلالة إحصائية في وجود فروق بين إستجابات المكونين.

" وفي دراسة إهتمت بقياس فاعلية البرامج التدريبية سنة 1981 م ، طبقت على عينة من 40 عاملا ممن حصلوا على تدريب في كل من برنامج التلمذة الصناعية والتدريب السريع ورفع مستوى المهارة ، وقارنتهم بعينة أخرى مماثلة من العمال الذين لم يحصلوا على تدريب في أي من البرامج المذكورة بقصد قياس أثر التدريب على الإنتاجية كما وكيفا ، إنتهت إلى أن للتدريب أهميته بالنسبة للروح المعنوية للعاملين وقد أثر على انخفاض إصابات العمل نومعدل الإنضباط في العمل ، وإنعكس بدوره على كفاياتهم الإنتاجية..<sup>(1)</sup>

".. فللمشرف إسهامات أساسية في العلاقات الإنسانية داخل مؤسسة التكوين ، حيث يلعب دورا رئيسيا في رفع أو خفض الروح المعنوية للمتدرب.<sup>(2)</sup>

فالتدرب على أعمال صيانة السيارات مثلا لا يقتصر على معرفة تركيب الأجزاء ونظرية عملها وخصائصها ، أو القدرة على إجراء عمليات الفك والتركيب والإصلاح فقط ، وإنما يشمل إكتساب المتدرب إتجاهات ترتبط بالدقة أثناء العمل ، والتقييد بالموصفات.<sup>(3)</sup>

---

(1)- علي عبد الرازق جليبي: نفس المرجع السابق، سنة 1998، ص 436.

(2)- عبد الرحمان محمد عيسوي: علم النفس والإنتاج، الجزء الثاني، دار المعرف الجامعية، الإسكندرية، ص 2003، ص 315.

(3)- علي محمد نصر الله: نفس المرجع السابق، سنة 1994، ص 11.

السؤال 21: تحكم المكون في طرق التدريس والبيداغوجيا

جدول رقم (43) يوضح مدى تحكم المكون في طرق التدريس والبيداغوجيا

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	17	20.23	كا <sup>2</sup> = 12.92 دالة إحصائية عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	24	28.57	
نوعاً ما	43	51.19	
المجموع	84	100	

يبين الجدول السابق أن كا<sup>2</sup> دالة عند مستوى 0.05 مشيرة إلى وجود إتجاه حقيقي بين أفراد العينة حول اعتبار أن المكون يتحكم بصفة مقبولة في طرق التدريس و البيداغوجيا ، بنسبة 51.19 % من المبحوثين مقابل 20.23 % يرون أنه يتحكم في ذلك بصفة تامة ، بينما ترى مانسبته 28.57 من أفراد العينة أنه لا يتحكم في ذلك.

وتشير كا<sup>2</sup> = 12.92 عن وجود دلالة إحصائية في وجود فروق بين إستجابات المكونين

إن مستوى أداء الأستاذ المكون في التربية العملية سوف يكشف عن مدى الكفاءة في أداء الأعمال التي ستوكل أو تسند إليه مستقبلاً هو مستوى أدائه للتربية العملية بطريقة منظمة ، وبتفوق ونجاح كبيرين و لن يستطيع المعلم أن يكون ناجحاً حقيقياً ما لم يكن مسيطراً سيطرة تامة على الجانبين : الأكاديمي والتربوي لذا فإن التربية العملية هي الميدان الذي من خلاله يستطيع الطالب المعلم الكشف عن مدى تفوقه في المواد الأكاديمية سواء أكانت عملية أو أدبية ، والكشف عن توظيفه للمواد التربوية المختلفة بكفاءة في المواقف التدريسية . وهذا ماتوصل إليه سعيد المنوفي (2007).

السؤال 22: تحكم المكون في إستعمال الوسائل وتجهيزات:

جدول رقم (44) يوضح مدى تحكم المكون في الوسائل التعليمية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	20	23.80	كا <sup>2</sup> =21.7 دالة إحصائية عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	16	19.04	
نوعا ما	48	57.14	
المجموع	84	100	

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة كا<sup>2</sup>=21.7 وهي دالة عند مستوى 0.05 وقد جاءت هذه الدلالة لصالح الإختيار نوعا ما فقد أكدت ما نسبته 57.14 % من أفراد العينة أن هناك تحكم متوسط في إستعمال الوسائل التعليمية مقابل 23.80 % ترى أنه متحكم تماما منها ونسبة 19.04 % ترى أنه لا يتحكم في هذه الوسائل التعليمية بصفة مطلقة. فالمدرّب هو حجر الزاوية لتنفيذ البرنامج، لذى يجب أن

تكون لديه الكفايات اللازمة للقيام بالعمل ، ووفقا لتغيرات تقنيات وسائل التدريب<sup>(1)</sup>

وتشير كا<sup>2</sup> = 21.7 عن وجود دلالة إحصائية في وجود فروق بين إستجابات المكونين.

السؤال 23: تحكم المكون في أساليب التقويم

جدول رقم (45) يوضح مدى تحكم المكون في أساليب التقويم

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	14	16.66	كا <sup>2</sup> =13.03 دالة إحصائية عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	41	48.80	
نوعا ما	29	34.52	
المجموع	84	100	

(1)- علي محمد نصر الله: نفس المرجع السابق، سنة 1994، ص80

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة المكونين الذين يرون أنهم متحكمون في عملية التقويم بصورة جيدة هي نسبة ضئيلة بلغت 16.66% وتليها نسبة المعبرين بـ"نوعا ما" 34.52% بينما ترى النسبة الأكبر والبالغة 48.80% من المكونين أنها غير قادرة على التحكم في أساليب التقويم .

ويعتبر تقييم الأداء أحد المهارات الإشرافية الأساسية ، فالمشرف هو الذي يقيم الأداء الفعلي لمروسيه – المتدربين- والمشرف يجب أن يكون عادلا في عملية التقييم فلا يقيم مروسيه بمعدلات أداء أعلى أو أقل من اللازم لأنه في هذه الحالة يتجنى عليهم ، لذا فإنه يجب أن يؤدي هذه المهمة على الوجه الأكمل و لا يتحقق ذلك إلا من خلال الإلمام التام بأساليب و طرق تقييم الأداء والتعرف على مجموعة المشكلات التي قد تعترضه أثناء التقييم ومحاولة التغلب عليها.(1)

فالملاحظة أثناء العمل على درجة عالية من الأهمية إذ أنه يكمل الصورة التي يجمعها المشرف على إكتشاف الصعوبات العملية التي تواجه المشرف عليه والتي لا يستطيع أن يعبر عنها بوضوح .

وينتطلب من المشرف أن يكون دائم الحركة فلا يقتصر على الصيغة المكتتبية ، و لا يعني هذا التدخل في كل كبيرة و صغيرة من طرف المسرف المسؤول.(2)

يتضح من الجدول السابق أن كا<sup>2</sup> غير دالة مشيرة إلى أن إتجاه أفراد عينة الدراسة نحو تحكم المكون في أساليب التقويم غير واضح في تمييزه .

**البعد السادس توفر الشروط المادية للعملية التكوينية :**

**السؤال 24: ملائمة تصميم ورشات التكوين للعملية التكوينية**

---

(1)- جاري ديسلر: نفس المرجع السابق،سنة 2003، ص 323.

(2)- طارق عبد الحميد البدري: تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي،ط1،دار الفكر ،عمان،سنة 2001، ص 35.

جدول رقم (46) يوضح إستجابات المكونين حول مدى ملائمة تصميم ورشات التكوين للعملية التكوينية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	10	11.90	كا <sup>2</sup> = 48.85 دالة إحصائياً.
لا	58	69.04	
نوعاً ما	16	19.04	
المجموع	84	100	

من خلال الجدول رقم (46) نجد أن نسبة 69.04 % من المكونين لا يجدون تصميم ورشات التكوين ملائمة للعملية التكوينية ويعارضهم ما نسبته 11.90 % بالإجابة بـ"لا" بينما نسبة من أجابوا بـ"نوعاً ما" فقد قدرت بـ 19.04 % وتشير قيمة كا<sup>2</sup> = 48.85 عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المكونين.

السؤال 25: كفاية الوسائل المتوفرة داخل المؤسسة التكوينية لإنجاز بعض الأعمال التطبيقية

جدول رقم (47) يوضح إستجابات المبحوثين حول كفاية الوسائل المتوفرة داخل المؤسسة التكوينية

لإنجاز بعض الأعمال التطبيقية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	20	23.80	كا <sup>2</sup> = 10.56 دالة إحصائياً
لا	42	50	
نوعاً ما	22	26.19	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (47) نجد نصف النسبة أي 50 % من المكونين عبروا بـ "لا" فيما يخص توفر المراكز على الإمكانيات البشرية و المادية اللازمة لعملية التكوين بينما تقاسم كل من عبروا برفضهم أو تأييدهم بنسب متقاربة والمقدرة بـ 23.80 % ، 26.19 % لكل فئة العبرة بـ "نعم"، و "لا" على التوالي . وتشير قيمة كاس<sup>2</sup> والمقدرة بـ 10.56 عن وجود فروق دالة إحصائية في إستجابات المكونين عند مستوى الدلالة 0.05 فتدل على وجود إجماع المبحوثين على عدم كفاية الوسائل المتوفرة داخل مراكز التكوين المهني لإنجاز الأعمال التطبيقية ، أي أنه يوجد فروق دالة إحصائية في الإستجابات أي أنه قد إنقسموا إلى مجموعتين الأولى ترى أن الوسائل المتوفرة داخل المؤسسة كافية، والثانية ترى بأن الوسائل المتوفرة داخل المؤسسة التكوينية غير كافية وقد جاءت الفروق لصالح المجموعة الثانية.

وهذا يعني بأنه لا يوجد ما يكفي من الوسائل لإنجاز أعمالهم بالمواصفات المطلوبة وحتى تطابق مواصفات سوق العمل ، وهو ما قد يفسر عدم ملاءمة مخرجات التكوين المهني لسوق العمل ، فتوفر التجهيزات والإمكانيات والوسائل دور في العملية التكوينية خاصة إذا كانت مسايرة للتطورات التكنولوجية الحديثة.

".. ففي مصر ومع التوسع الكمي الكبير في التعليم الفني إستخدمت وزارة التربية والتعليم تخصصات يبلغ عددها 90 مهنة تتلاءم إحتياجاتها في سوق العمل ، ولكي تحقق غاياتها العملية قامت بربط التعليم الفني بمؤسسات الإنتاج والخدمات.. ومع ذلك فما تزال هذه المدارس متخلفة في مناهجها وتجهيزاتها العملية وأساليب صيانتها ، وبحوث تطويرها بما لا يتماشى مع تكنولوجيا العصر...<sup>(1)</sup>

---

(1)- حسين عبد الحميد رشوان: التربية والمجتمع- دراسة في علم إجتماع التربية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية 2002 ص 194

"... فعندما تتغير الآلات من معين فعندما تتغير الآلات من معين إلى آخر أكثر تطورا وإنتاجا فإن أساليب تشغيلها تتغير عما اعتاده أثناء التعامل مع الآلات القديمة ، ويسهم التدريب في المواءمة بين مهارات العامل ومتطلبات التشغيل.." (1)

**السؤال 26:** تتوفر الورشات على ظروف بيئة العمل المناسبة من إضاءة وتهوية وتكييف

**جدول رقم (48) يوضح توفر الورشات على ظروف بيئة العمل المناسبة من إضاءة وتهوية وتكييف**

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	23	27.38	كا <sup>2</sup> = 2.78 غير دالة إحصائيا
لا	35	41.66	
نوعا ما	26	30.95	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (48) والذي يبين أن النسب كانت متباينة بين المؤيد والمعارض بخصوص توفر المراكز التكوينية على الوسائل التعليمية التي تساعد على عملية التكوين حيث كانت الإستجابات كالتالي: نسبة 41.66 % من المتكويين يجدون أن الورشات لا تتوفر على ظروف بيئة العمل المناسبة من إضاءة وتهوية وتكييف بينما تجد نسبة من المتكويين بـ 27.38 % عكس ذلك وتؤيد ما نسبته بـ 27.38 % من المكويين على أن الورشات تتوفر على هذه الشروط ولكن ليست بالحجم الكافي. وبالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> = 2.78 فإنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين إستجابات المكويين.

(1)-علي محمد نصر الله: نفس المرجع السابق، سنة 1994 ،ص 15

البعد السابع: دور منحة التحفيز على دافعية المتربصين على الإنجاز

السؤال 27: منحة التحفيز قليلة بالمقارنة مع الجهد المبذول من طرف المتكون .

جدول رقم (49) يوضح إستجابات المبحوثين حول منحة التحفيز القليلة بالمقارنة مع الجهد المبذول من طرف المتكون .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	60	71.42	كا <sup>2</sup> = 55.14 وهي دالة إحصائيا عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	10	11.90	
نوعا ما	14	16.66	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (49) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين والمقدرة نسبتهم بـ71.42% أن منحة التحفيز قليلة بالمقارنة بالجهد الذي يبذله المتربص وتؤيد ذلك ما نسبته 16.66% أما بقية المتكونين والمقدرة بنسبة 11.90% تعارض ذلك وهي نسبة قليلة جدا .

إن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة والتي تساوي 55.14 وهي دالة إحصائيا على وجود فروق بين إستجابات المتكونين.

وتستخدم الحوافز بأنواعها المادية والمعنوية في العمل لحث العامل على المزيد من الإنتاج ورفع روحه المعنوية ، وتحقيق حاجاته النفسية الأساسية كالتقدير والنجاح في العمل و تحقيق الذات بالإضافة إلى المكانة المرموقة بين زملائه في العمل بشرط أن تكون الأجور مناسبة مقابل إنجاز العامل لعمله فهذا الأخير يبذل جهده عندما يشعر بأنه متوقع منه ذلك وسيجازى عليه.<sup>(1)</sup>

1- الشيخ كامل محمد عويضة: علم النفس الصناعي، سلسلة علم النفس رقم 13، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، سنة 1996، ص 91 ص 92.

السؤال 28: مدى تحفيز المنحة على إتقان العمل.

جدول رقم (50) يوضح إستجابات المتكويين حول مدى تحفيز المنحة على إتقان العمل.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	38	45.23	كا <sup>2</sup> = 8.21 وهي دالة إحصائيا عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	25	29.76	
نوعا ما	21	25	
المجموع	84	100	

من خلال جدول رقم (50) نجد أن أغلبية المبحوثين والبالغة نسبة 45.23 % يرون أن منحة التحفيز تحفز المتربص على إتقان عمله وتؤيد ذلك نسبة 25 % من المتكويين بينما ترى نسبة 29.76 % عكس ذلك. وبالنظر إلى قيمة كا<sup>2</sup> والتي تساوي: 8.21 فإنه توجد فروق دالة إحصائيا بين المبحوثين.

السؤال 29: دور منحة التحفيز التي تقدم للمتكويين في دافعتهم لإنجاز الأعمال التطبيقية

جدول رقم (51) يوضح إستجابات المبحوثين حول دور منحة التحفيز التي تقدم للمتكويين في دافعتهم

لإنجاز الأعمال التطبيقية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup>
نعم	69	82.14	كا <sup>2</sup> = 90.49 دالة إحصائيا عند درجة حرية 2 ودرجة شك 0.05
لا	5	5.95	
نوعا ما	10	11.90	
المجموع			

من خلال هذا الجدول نجد ما نسبته 82.14% من الإستجابات قد أعربت عن دورمنحة التحفيز على دافعية المتكويين لإنجاز الأعمال التطبيقية وهو الأمر الذي يبينه هذه النتائج خلال الجدول و نجد نسبة بينما لم يعارض هذا إلا نسبة 5.95% من المبحوثين ، وقد عبرت فئة الثالثة بـ "نوعاً" ما بنسبة 11.90% قد أقرت بأن منحة التحفيز لا تساهم بأي شكل في تحفيز المتربص للقيام بهاته الأعمال بل ينظر إليها في شكلها المعنوي حيث تساهم في رفع الروح المعنوية للمتكون.

"..فالحوافز عبارة عن متغيرات أو عوامل تؤدي إلى تغيير إيجابي في السلوك ، وموضوع الحوافز له أبعاد وجذور إجتماعية ونفسية ، ولا يمكن فصل ذلك عن العلاقات والقيم والتقاليد السائدة في المجتمع.(1)

".. فمن المباديء الهامة التي تسهل عملية التعلم مبدأ المكافأة والتعزيز ، أي إستثارة المتعلم وتشجيعه نتيجة لجهوده الناجحة ، وقد يكون التعزيز في شكل مكافأة أو في شكل شعور بالنجاح ، أو في شكل زيادة إنتاج العامل ، وقد يكون التعزيز في شكل مكافأة مالية أو في شكل إعراف المؤسسة بالعامل، أو في شكل إحساسه بالنجاح في تحقيق أهدافه..(2)

" ويؤخذ نظام التحفيز إتجاهين- مسلكين- الأول: تحفيز المتدربين من خلال تقديم حوافز مادية لأوائل المتدربين كلما أمكن ذلك، ويفترض أن تكون قيمة الحافز معقولة بما يخلق دافعا قويا يساعد على تحقيق نجاح التدريب كما يستحسن أن يقدر الحافز فوراً عند إنتهاء البرنامج وتقييم المتدربين(3)..

"...أما المسلك الثاني فهو الإعتداد على نظم التحفيز الجماعية ، فالوظائف عادة ما يوجد بينها علاقات إرتباط متبادلة وذلك فهي تعتمد إلى حد كبير على فرق العمل والذي في ضوءه تجد أن مستوى أداء الفرد لا يعكس قط مقدار ما يبذله من جهد ولكن يتضمن في نفس الوقت جهد زملائه ، ومن هنا فإن نظام التحفيز الجماعي هو الأفضل في مثل هذه الحالات نظراً لما يترتب عليه من دعم العمليات والتخطيط وكذا المساهمة في حل مشكلات العمل وضمان تحقيق التعاون والإنسجام بين أعضاء الفريق(4).

(1)- الشيخ كامل محمد محمد عويضة: نفس المرجع السابق، سنة 1996، ص 09

(2)- عبد الرحمن محمد عيسوي: نفس المرجع السابق، سنة 2003، ص 76

(3)- أحمد سيد مصطفى: نفس المرجع السابق ، ص 305.

(4)- جاري ديسلر: نفس المرجع السابق ، سنة 2003، ص 426.

"لذا يجب أن تقوم مؤسسات الإعداد والتدريب في مجال التعليم المهني والتقني بالسعي لدى أجهزة الخدمة المدنية لتطوير تشريعاتها بما يضمن توفير الحوافز المادية والمعنوي لخريجي التعليم التقني والفني والتدريب المهني.<sup>(1)</sup>

"..ففي بريطانيا مثلا تواصل الحكومة تأكيدها على أن ثمة قصورا في القوى العاملة الفنية والعلمية ولعلاج هذا الأمر تجري تغييرات في المقررات الدراسية وفي الحوافز لدفع الطلاب إلى التخصص في تلك المواد..<sup>(2)</sup>

وتشير كاً<sup>2</sup> المحسوبة عند درجة 0.05 والبالغة 6.5 على الإتفاق القوي بين المبحوثين على أنه لا يمكن العمل دون حوافز مادية.

## 2- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالإختبار التحصيلي:

جدول رقم (52) يوضح حساب فروق في التحصيل بين المتكويين والمتخرجين في عالم الشغل

المجموع	درجات التحصيل المتكويين المتخرجين	درجات التحصيل المتكويين في نهاية التكوين	التخصص
541	301	240	إعلام آلي
871	466	405	ميكانيك تصليح السيارات
1412	767	645	المجموع

(1)- نادر مكاتسي: نفس المرجع السابق، سنة 2001، ص 03

(2)- حسن عبد الحميد رشوان، نفس المرجع السابق، سنة 2002، ص 190.

بالتعويض في القانون

$$0.50 = 0.20 + 0.12 + 0.17 + 0.10$$

$$0.50 = \text{إذن كا}^2 \text{ المحسوبة} =$$

$$1 = 1 - 2 \times 1 - 2 = \text{بما أن درجات الحرية} =$$

القيمة الجدولية عند درجات الحرية 1 وعند مستوى الدلالة 0.05=3.84

### النتيجة:

بما أن كا<sup>2</sup> المحسوبة أقل من كا<sup>2</sup> الجدولة فإننا لا نقبل بفرض البحث ونقبل بالفرض الصفري أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتكويين المقبلين على التخرج والمتكويين المتخرجين الذين يزاولون عملهم في مؤسسات العمل من حيث مستوى التحصيل النظري والتطبيقي.

وهكذا يصبح التعليم عملية هامة في إعداد وتكوين أفراد مؤهلين علميا وعمليا حتى يمكن لهم التكفل بكل المشاريع التنموية في المجتمع ، وعلى هذا الأساس تقوم الدوائر الرسمية في الدول الحديثة بمتابعة تطور النظم التعليمية محاولة وضع خطط تمكن من تجاوز كل إغوجاج وتفادي أي خلل من شأنه أن يعيق عملية تنمية رأس المال البشري.

إضافة إلى زيادة مردودها الداخلي –النظم التعليمية- لا بد من زيادة مردودها الخارجي من جهة ثانية أي تخريج الأشخاص المزودين فعلا بالمهارات والمعارف اللازمة لسوق العمل ولأغراض التنمية<sup>(1)</sup>

---

(1)- عبد الله عبد الدائم : التربية في البلاد العربية-حاضرها ومشكلاتها ومستقبلها، ط6، دار الملايين، بيروت، سنة 1998، ص 174

### 3-مناقشة فرضيات البحث:

#### لقد تم طرح الفرضيات التالية:

1- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري في تحقيق مراكز التكوين المهني مستوى التكوين الضروري للمتكونين من الجانبين النظري والتطبيقي وإستفادتهم من البرامج التكوينية المقدمة.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري فيما يخص فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري فيما يخص كفاءة التكوين وتحكم المكون في العملية التكوينية.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري في تلبية البرامج التكوينية لمتطلبات وإحتياجات المجتمع وتكييف التجهيزات بما يلائم تطورات العصر.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري للمكونين فيما يخص الإحساس بالرضى عن مستوى المكون والتكوين المهني.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري للمكونين فيما يخص التخطيط للأهداف التكوينية وتطويرها للحفاظ على تحقيق أهداف التكوين المهني.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري ( المجتمع ) في توفر الشروط المادية والبشرية اللازمة للتكوين والمواكلة للتطور التكنولوجي الحالي.

7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات المبحوثين فيما يخص التحفيز المادي للمتكونين لرفع من دافعيتهم للإنجاز .

أظهرت نتائج الدراسة على المبحوثين حول مدى فعالية التكوين المهني التي تتبناها مراكز التكوين المهني و ذلك من خلال الأبعاد التالية :

- البعد الأول : مستوى التكوين و فائدة البرامج التكوينية.
- البعد الثاني: تكييف التكوين مع متطلبات وإحتياجات المجتمع.
- البعد الثالث: رضا المكون عن التكوين في المركز المهني
- البعد الرابع: . تخطيط للأهداف والبرامج التكوينية
- البعد الخامس: كفاءة المكون وتحكمه في العملية التكوينية .
- البعد السادس: توفر الشروط المادية والبشرية للتكوين.
- البعد السابع : التحفيز المادي في الدافعية للإنجاز.

تظهر نتائج الجدول ما يلي : حساب فروق في إستجابات المبحوثين بالنسبة لكل بعد  
جدول رقم (53) يوضح حساب فروق في إستجابات المبحوثين بالنسبة لكل بعد

الأبعاد	نعم	لا	نوعا ما	كا <sup>2</sup>
البعد الأول	233	324	197	كا <sup>2</sup> = 34.08 دالة إحصائية
البعد الثاني	62	132	58	كا <sup>2</sup> = 41.22 دالة إحصائية
البعد الثالث	96	171	69	كا <sup>2</sup> = 49.86 دالة إحصائية
البعد الرابع	90	100	62	كا <sup>2</sup> = 9.22 دالة إحصائية
البعد الخامس	65	212	112	كا <sup>2</sup> = 86.98 دالة إحصائية
البعد السادس	53	135	64	كا <sup>2</sup> = 46.59 دالة إحصائية
البعد السابع	167	40	45	كا <sup>2</sup> = 123.15 دالة إحصائية

## البعد الأول مستوى التكوين و فائدة البرامج التدريبية:

أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد العينة نحو فائدة البرامج التدريبية كانت ضعيفة حيث أن النسب المؤية للاختيارات الثلاثة كانت متباينة وأظهرت الغالبية رفضها لعدم جدوى هذه البرامج. لقد تبين من خلال التحليل الإحصائي السابق أن البرامج المقدمة لم تكن بالمستوى الهادف والمفيد (كا<sup>2</sup>دالة عند مستوى 0.05) ويظهر هذا النقص في جدوى هذه البرامج من خلال الصعوبات التي يتلقونها خلال ممارسة مهنتهم (كا<sup>2</sup>دالة عند مستوى 0.05) والفجوة التي تظهر بين ما يتعلمه المتكون من الناحية النظرية والجانب التطبيقي حيث لا يجد المتكون علاقة بينهما في كثير من الأحيان إذ يطغى الجانب النظري في تكوينهم مما يؤدي إلى نقص في التحكم في الأجهزة والأدوات وهذا قد يرجع إلى نقص التربصات الميدانية التي يعاني منها المتكون في نهاية تخرجه (كا<sup>2</sup>دالة عند مستوى 0.05) وعليه فإنه توجد فروق في إستجابات المتكونين حول فائدة البرامج (النظري التطبيقي) في إكتساب المتكونين الكفاءة والمهارة اللازمة للمهنة الممارسة ، ومعنى هذا أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه الباحثان بوسنة وزاهي في بحثيهما السابق الذكر حول تكوين مشغلي المراقبة لمحطة كهربائية حيث توصلوا إلى أن إسهامات التكوين المتلقى توجد فقط على المستوى النظري. إن البرنامج التكويني الحالي في مراكز التكوين المهني تغلب عليه الجوانب النظرية والتي لا تؤدي بدورها إلا إلى إكتساب معارف عامة في التخصص الممارس كما أن نقص الأعمال التطبيقية وضيق فترة التربص الميداني المبرمجة في نهاية التكوين لا تمكن المتكون من إكتساب المهارات اللازمة للمهنة في نهاية التكوين ، كما أن المواد المدرسة في البرنامج والتي تعتبر بمثابة أدوار يلعبها المتكون في الميدان المهني تبقى غير فعالة.

إن البرنامج التكويني الحالي في مراكز التكوين المهني تغلب عليه الجوانب النظرية والتي لا تؤدي بدورها إلى إكتساب معلومات جديدة ودقيقة في التخصصين المعنيين بالدراسة.

لا جدال في أن التعليم والتكوين من بين جملة من المحددات لمستوى التكوين وشروطه، ومن ثم ينبغي أن تتم عملية التعليم والتعلم في ظروف مشابهة لمتطلبات العمل المنتج والمبدع و أجوائه من إثارة الدافعية وتوفير الوسائل المحققة للمقاصد ، والسرعة في العمل ، وتكوين عادات الجد والإتقان والمثابرة والتجريب، ويعني هذا أن يكون التكوين التربوي خلال فترة التكوين مجالاً للتعويد على بذل أقصى الجهد المتمثل في أعلى مستويات الكفاءة المهنية .

ف نجد فريقيا يرى أن سياسات التعليم وخططه ومخرجاته لا تتلاءم مع إحتياجات سوق العمل من القوى المؤهلة ، ومن ثم تتعالى صيحاته بضرورة الحد من توسع فرص التعليم والإقتصار على الأعداد والنوعيات التي يفرضها السوق .. كما يرى أن التركيز على الثورة التكنولوجية والإتصالية ينبغي أن يتجه إلى التعليم الفني والتكنولوجي ، وفي نظر هذا الفريق يعتبر التعليم هو المذنب، ويتمثل هذا الفريق في رجال الأعمال والمال، ...<sup>(1)</sup>

وقد توافقت مع الدراسة السابقة بعنوان : "معلم كفاء في كل فصل :تطوير كفايات المعلم والارتقاء بالمهنة" ( 2002 ) والتي تلح تدريب وتمكين معلمين من أداء أفضل لمهامهم.

#### **البعد الثاني : كفاءة المكون في العملية التكوينية:**

من خلال الجدول نجد بأنه يوجد نقص ملاحظ على مستوى التحكم في المواد المدرسة بمستوى الجيد (  $\chi^2$  دالة إحصائاً عند مستوى 0.05). وتشير كذلك إلى نقص في تحكم المبحوثين لطرق التدريس والبيداغوجيا و سوء إستعمال الوسائل وتجهيزات (  $\chi^2$  دالة إحصائاً عند مستوى 0.05) ، و نقص التحكم في أساليب التقويم (  $\chi^2$  دالة إحصائاً عند مستوى 0.05) ومعنى هذا أن عملية التحكم البيداغوجي للتكوين تبقى دون المستوى المطلوب بالرغم من أهميتها البالغة في التدريب.

---

(1)- حامد عمار: نفس المرجع السابق، سنة 1998، ص 114، ص 115.

أي يوجد فروق دالة إحصائية في إستجابات المكونين حول تحكم المكون في العملية التكوينية و معنى ذلك أن الفرضية الثانية قد تحققت.

وقد يفسر بنقص مستوى التكوين للمكون فهو غير كاف ويعد من العوامل الرئيسية المؤدية إلى عدم إكتساب المعارف الضرورية لدى المتكونين والتي تساعدهم على ممارسة المهنة المختارة على أكمل وجه.

وهناك من الدول من أعطت أهمية كبرى لتكوين المكونين وتحسين ظروفهم فقد بذلت تونس جهود كبرى في سبيل مراجعة مضمون البرامج المعتمدة وتكييفها وتكوين المكونين ورسكلتهم ، وفتح نظام التكوين في قطاع المؤسسة الخاصة ، وترمي عملية التفتح هذه إلى ضمان أوفر عوامل الجدوى و تأمين تلاؤم أفضل بين جهاز التكوين وحاجات جهاز الإنتاج ، وذلك بالتشريك الكامل للمهنيين في تصور وتقييم ومتابعة البرامج وإختيار الشعب والإختصاصات..<sup>(1)</sup>

إن التخطيط الشامل للتربية يفرض قيام التوازن اللازم بين التطور الكمي والتطور الكيفي النوعي للتعليم ويستلزم بالتالي عناية خاصة بتغيير محتوى التعليم ومضمونه في مراحل الدراسة المختلفة ، نعني المناهج وطرائق التعليم والوسائل التعليمية والإدارة التربوية و سواها،... إلخ ومن بين أهم أهداف تطوير محتوى التربية بحيث يلائم حاجات التنمية الإقتصادية والإجتماعية ، أولا : أن يهدف تطوير المناهج والطرائق التعليمية إلى الإستجابة لمتطلبات التنمية في البلدان السائرة في طريق النمو ، و إيجاد علاقة أوثق بين محتوى التدريب وحاجات القوى العاملة ، ثانيا: أن يستهدف التغيير في بنية المناهج والطرائق وفي شكل إعداد المعلمين وفي بنية الإدارة ووظائفها ، زيادة فعالية النظم التدريبية ، أي زيادة مردودها الداخلي من جهة أي زيادة أعداد المتدربين الذين يتكونون ويتخرجون عن طريق القضاء على الهدر عن طريق إتباع أساليب تعليمية أجدى تؤدي إلى تعليم عدد أكبر بجهد أقل ونفقات أقل ومعلمين أقل... إلخ<sup>(2)</sup>.

1- سامي الشريف صلاح الدين بوجاه، نفس المرجع السابق، 1999، ص 122

(2)- عبد الله عبد الدائم: نفس المرجع السابق، سنة 1998، ص 173 ص 174.

وقد توافقت هذه النتيجة مع الدراسة السابقة لـ بعنوان:"التقويم ذو المعنى للمعلمين وبرامج تربية

المعلمين" من إعداد براين ألون (Brain,Alan1999) والتي توصلت إلى:

1- بناء كفايات تعليمية ومنهجية للمدرسة أو برنامج إعداد المعلمين- 2.بناء نموذج لمنهج حول هذه الكفايات الأساسية3- دعم هذا النموذج بتصميم تنظيمي لبناء الأمور التي تدعم النمو للكليسة بهذه المجموعة من الكفايات الأساسية 4- استخدام التكنولوجيا لتمكين التطوير وترجمة العناصر الأساسية لأدوات عملية مساندة للمعلمين والطلبة وأولياء الأمور علي حد سواء .وأخيرا 5- تطبيق أسس الممارسة الفعالة لربط عمليتي التعليم والتعلم .

وقد توافقت أيضا هذه النتيجة مع دراسة الطويل ( 1990 ) دراسة بعنوان التجربة الخليجية في مجال التدريب المهني ومشكلاته.

حيث هدفت الدراسة إلى قياس مدى فعالية برامج التدريب المعمول بها في الخليج العربي ، وكشفت الدراسة عن أهم المشاكل التي يعاني منها التدريب في منطقة الخليج وهي تحديد الإحتياجات التدريبية وعدم وجود أطر بشرية كافية مؤهلة في مجال التدريب ، وعدم وجود إدارات تدريبية كافية ، وعدم فهم وإدراك أهمية التدريب لدى بعضهم. ومنه فإن عدم إكتساب الكفاءة للمهنة في نهاية التكوين قد يفسر على أنه يرجع إلى التكوين المنخفض للمكون.

وقد كان لإدراك حقيقة أهمية التعليم في نجاح عملية التكوين الأثر الإيجابي الذي مكن الكثير من الدول تطوير جهازها التعليمي والتكويني من تخطي بعض العوائق التي يمكن أن تقضي أو تحد من فعالية عملية التكوين لقد إتضح من التحليل الإحصائي السابق أن إستجابات المتكويين حول مستوى المكونين كانت تؤكد أن مستوى كفاءة المكونين غير كافية ويفسر ذلك بعدم إكتساب المعارف والكفاءات اللازمة في نهاية التكوين . وتشير قيمة كا<sup>2</sup> عن وجود فروق دالة إحصائيا في إستجابات المتكويين حول تحكم المكون في العملية التكوينية.

### البعد الثالث: تكيف البرامج التدريبية لإحتياجات الفرد والمجتمع :

من خلال جدول رقم (50) يتضح لنا أن النسبة الضئيلة من العينة أكدوا بأن هناك علاقة بين برامج التكوين المهني ومخرجات مؤسسات التكوين المهني وأغلبية أفراد العينة يجدون عكس ذلك حيث يتضح من خلال تأكيد معظمهم على أن هذه البرامج لا تواكب التطورات التكنولوجية والمعرفية (كا<sup>2</sup>دالة عند مستوى 0.05) ، و هي لا تتوافق مع متطلبات سوق العمل (كا<sup>2</sup>دالة عند مستوى 0.05) بالإضافة إلى أنها لا تلبى الإحتياجات التدريبية للمتكون (كا<sup>2</sup>دالة عند مستوى 0.05) ، وبناءا عليه فإنه توجد فروق في إستجابات المتكونين حول مواكبة البرامج التدريبية لإحتياجات الفرد و المجتمع ومعنى هذا أن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت. أي توجد فروق بين إستجابات الباحثين فيما يخص مواكبة البرامج التكوينية مع التطور المعرفي والتكنولوجي .

" فالإهتمام الرئيسي ينبغي أن يوجه لعناصر نظام التدريب التي تتطلب إستمرار الجودة التعليمية ، بما في ذلك المدرسين الذين يحصلون على تدريب وأجر كاف ، والموارد التعليمية الكافية ، ونظام التقييم وإصدار الشهادات وإدارة برامج قوية"<sup>(1)</sup>.

أما نسبة الباحثين الذين لم يوافقوا على ذلك فقد قدرت بنسبة عالية مقارنة بالفئات الأخرى حيث عبر المتكونون بعدم موافقتهم على هذا الرأي بنسبة 53.17% و هي النسبة التي تجد أن هذه البرامج لا تواكب التطورات التكنولوجية الحاصلة ولا متطلبات إقتصاد السوق كما أنها لا تلبى إحتياجات المتكونين التدريبية .

ففي دراسة قام بها ديسوزا D'souza عام 1991 عن "إدارة تنمية الموارد البشرية من خلال التدريب والتعليم في إطار المنظور المتغير" ، أوضح أن هناك تنظيمات صناعية هندية قد صممت برامج جديدة

(1)- نادر مكانسي: نفس المرجع السابق، سنة 2001، ص 3

لتنمية الموارد البشرية لتطابق التنمية السريعة في التكنولوجيا و الإقتصاد العالمي ، وسوف تكون هناك حاجة إلى التدريب في موقع العمل ليشمل مستويات المهارة والتعليم الفعلية للعاملين الذين يتوافر للكثير منهم مهارة تقليدية ، وتعليم أقل من المستوى..ولا يمكن لبرنامج التدريب أن يحل كل قضايا نوعية الحياة المناسبة للعمل ، وإنما ينبغي أن يتم تطوير برامج خاصة تتناسب والتغيرات في إتجاهات وقيم العمل وتنمية الإرتباط بالتنظيم ، وسوف تلعب فرق الإدارة الذاتية دورا متزايد الأهمية<sup>(1)</sup>

إن إلقاء نظرة سريعة على كيفية تحديد إحتياجات التدريب في الواقع العلمي ، يبين لنا أنه يختلف من مؤسسة لأخرى ، فقد أشارت نتائج الدراسة المتخصصة في هذا الصدد إلى أن تحديد إحتياجات التدريب يتم بناء على توصية من الإدارة العليا.<sup>(2)</sup>

ففي دراسة قام بها قوبلان وآخرون (Goblin et al, 1998) بحثت في إدارة الفعاليات التدريبية و تم التركيز في هذه الدراسة على الإهتمام بفعالية البرنامج من تخطيط و تصميم و تنفيذ و متابعة وتقييم وتمت مناقشة المعارف والمهارات وإتجاهات المتدربين و متطلبات العمل ومحتوى البرنامج وأوصت الدراسة بوضع معايير جديدة للتدريب تتوافق مع الظروف الإجتماعية والإقتصادية للمتدربين في مجتمع الدراسة وتنسيق الجهود المبذولة لتطوير الأساليب والسياسات المتبعة في مجال التدريب.

#### البعد الرابع: رضا المتكون عن البرامج التكوينية:

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة المتكونين غير راضين عن التكون المقدم حيث يجدون أن الأنشطة المقدمة في المركز هي غير كافية (  $\chi^2$  دالة إحصائيا عند مستوى 0.05) كما أنهم لا يشعرون بالرضى لممارستهم لمهنتهم (  $\chi^2$  دالة إحصائيا عند مستوى 0.05) وكذلك معاناتهم من نقص ظروف و متطلبات بيئة العمل (  $\chi^2$  دالة إحصائيا عند مستوى 0.05) مما قد ينعكس على مستوى التدريب.

(1)- علي عبد الرازق جليبي، نفس المرجع السابق، سنة 1998، ص 437.

(2)- جمال الدين محمد المرسي: نفس المرجع السابق ، سنة 2003، ص 342

وبناء على هذا فإنه توجد فروق دالة إحصائية في إستجابات المكونين حول عدم الشعور بالرضى عن البرامج التدريبية في مراكز التكوين المهني. ومعنى هذا أن الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت

ونظرا لأهمية التعليم في إحداث تغييرات إجتماعية وإقتصادية تساهم في نجاح عملية التنمية في المجتمع فقد إعتبر جون ديوي التعليم هو أداة تطوير المجتمع وإصلاحه من جميع الجوانب حيث يقول: " إنه لا بد أن يسعف الإنقلابات الإجتماعية والإقتصادية إنقلابا تربويا شاملا ، هذا الإنقلاب التربوي هو الذي يبث و يقوي هذه الإنقلابات الإجتماعية والإقتصادية إنقلابا تربويا شاملا وجعلها تستمر فتمثله في الأجيال المتتالية" (1)

إن الفرد الذي يرضى عن مهنته ويسعى إلى تطويرها ضمن حدود قدراته وواقعه فرد يقف من نفسه موقفا سليما يشعر بأهمية ذاته وأهمية مهنته مهما كانت وهذا يؤدي إلى الإستقرار والسعادة في الحياة(2). إن النجاح في مهنة ما وتكيف الفرد معها تكيفا إيجابيا ..هذا التكيف الذي يفترض أن يكون الرضا عن المهنة (3)

#### البعد الخامس: عملية التخطيط للبرامج التكوينية للحفاظ على إستمرارية فعالية التكوين المهني:

من خلال الجدول نلاحظ أنه يوجد نقص في عدد الوحدات والفرق المكونة من المكونين تقوم بعملية التخطيط للبرامج التكوينية(كا<sup>2</sup> دالة إحصائية عند مستوى 0.05) كما أنه تغيب في كثير من الأحيان الدراسة العلمية لمستجدات العولمة لتعديل في خطط البرامج (كا<sup>2</sup> دالة إحصائية عند مستوى 0.05)

---

(1)- نور الدين بن الشيخ ، علاقة التعليم بالتنمية في المجتمع، الباحث الإجتماعي، العدد 2، السنة الثانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، سنة 1999.ص16.

(2)- أحمد خليل القرعان ، نفس المرجع السابق، سنة 2009، ص 21 .

(3)- أحمد خليل القرعان ، نفس المرجع السابق ، سنة 2009،ص 22

و بالتالي غياب الخطط المستقبلية يقوم بها المكون لمواكبة أهداف البرامج التدريبية لإحتياجات الفرد والمجتمع(كا<sup>2</sup> دالة إحصائيا عند مستوى 0.05).

وعليه فإنه توجد فروق في إستجابات المكونين حول مشاركتهم في عملية التخطيط للبرامج التكوينية في مراكز التكوين المهني ومعنى هذا أن الفرضية قد تحققت.

وقد توافقت النتيجة مع دراسة شيبان ( 1995 ) فقد هدفت إلى تحديد واقع التدريب المهني في الأجهزة الحكومية بسلطنة عمان وركزت في دراستها على فعاليات التدريب من تخطيط و تنفيذ و متابعة وتحديد الصعوبات التي تواجه هذه الفعاليات ، وأظهرت الدراسة أن تخطيط التدريب مازال دون المستوى المطلوب ، وأشارت الباحثة إلى أن مردود التدريب يرتبط بحددة المعوقات التي تواجه فعاليات التدريب.

فمستوى التعليم العام يكون أعلى مع حضور عدد أكبر من المتعلمين لبرامج التدريب ، وسيكون الارتباط أقوى مع وجود قطاع إقتصادي عام قوي يقوم بتوفير الأعمال ، ويتم التخطيط للتدريب كإستجابة لطلبات التوظيف ، والبرامج لديها قدرة أكبر في تعديل المتطلبات المتغيرة لسوق العمل. فالعوامل التي تشارك في جودة التدريب تتضمن تطوير المناهج وتنمية الموارد التعليمية وتدريب المدرسين والإدارة التعليمية-ففي غينيا الجديدة New Guine يعتبر المدرسون الأوائل (المدرسون المدربون) مسؤولين عن فحص خطط الدروس الخاصة بالمدرسين الجدد ، كما يقومون بزيارتهم في صفوفهم ، و إعطائهم دروسا نموذجية ويشجعونهم على المشاركة بأفكارهم ، وفي ماليزيا وسنغافورة تم إستخدام طرق مشابهة.

كما تشير الدراسات التي أجريت على 300 مؤسسة من المؤسسات التي حققت مستويات عالية من التحسن في مستويات الأداء أن برامج التدريب لها دور حيوي في تحقيق ذلك ، بالإضافة إلى أتباع الممارسات الإدارية الفعالة، والتي تستهدف بصفة أساسية الربط بين ما يقدم من برامج تدريبية وبين الإستراتيجية الموضوعية للمنظمة، ومحاولة إستخدام نظام المجموعات في التدريب والذي يسمح بالتفاعل

بين أكبر عدد من المتدربين من مواقع تدريبية مختلفة في آن واحد من خلال استخدام تسهيلات تكنولوجيا المعلومات ، هذا وبعد أن ينتهي المتدربون من التدريب فإنه من الواجب تقييم البرنامج للتعرف على مدى قدرته على تحقيق أهدافه<sup>(1)</sup>

#### البعد السادس: توفير الشروط المادية والتقنية للعملية التدريبية

من خلال الجدول رقم (50) نجد أن نسبة كبيرة من المكونين لا تتوفر لديها الشروط المادية والتقنية للعملية التدريبية (كا<sup>2</sup> دالة إحصائية عند مستوى 0.05) مما تبين النقص الكبير التي تعاني منه بعض مراكز التكوين المهني من هذه الناحية كما أن تصميم ورشات التكوين غير ملائم للعملية التكوينية (كا<sup>2</sup> دالة إحصائية عند مستوى 0.05) ويشتمل المكونون من عدم كفاية الوسائل المتوفرة داخل المؤسسة التكوينية لإنجاز بعض الأعمال التطبيقية (كا<sup>2</sup> دالة إحصائية عند مستوى 0.05) كما أكدوا على ظروف بيئة العمل غير مناسبة ونقص الإضاءة والتهوية والتكييف (كا<sup>2</sup> دالة إحصائية عند مستوى 0.05).

ومعنى هذا أنه توجد فروق دالة إحصائية في إستجابات المكونين حول توفر مراكز التكوين المهني على كل الشروط المادية والبشرية للتكوين ومعنى هذا أن الفرضية الجزئية الخامسة قد تحققت

وقد وافقت هذه النتيجة المتوصل إليها مع دراسة علي محيي الدين راشد (1990) بعنوان "واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين"

هدفت الدراسة للوقوف على أهم أسس وأساليب إعداد المعلمين أثناء الخدمة ، والكشف عن واقع إعداد المعلمين أثناء الخدمة في مصر من خلال آراء المعلمين بالإضافة إلى التعرف على أهم معوقات برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة.

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، مستخدماً استبانة من إعداده لاستطلاع رأي المعلمين والمعلمات في موضوع البحث وخلصت الدراسة إلى التوصيات التالية : يجب أن تعد برامج التدريب أثناء الخدمة

---

(1)- جاري ديسلر ، نفس المرجع السابق، سنة 2003، ص 290..

إعداداً شاملاً متكاملاً، توفير الإمكانيات المادية لتنفيذ مثل هذه البرامج التدريبية، تقويم كل دورة

تدريبية تقويماً شاملاً، توفير الحافز المادي المناسب للمعلم لحضور هذه الدورات التدريبية.

إن من بين التوصيات التي أصدرها المشاركون في الجلسة الختامية للقاء مسؤولي التعليم الفني بدول التعاون الخليجي بدبي في مجال تطوير المناهج في التعليم التقني والفني والتدريب المهني ، أن تقوم المعاهد التقنية ومؤسسات التعليم المهني والتقني بتطوير مناهجها لتكون مواكبة لسوق العمل وإحتياجاته مع إجراء دراسة تحدد هذه الإحتياجات وتستفيد منها مؤسسات الإعداد والتدريب في تطوير مناهجها وبرامجها ، مع إجراء مراجعة مستمرة للمناهج لضمان تطويرها لتتناسب المستجدات والتطورات في المجال المهني والتقني والمستويات والمواصفات العالمية وحاجات سوق العمل ، وإدخال التقنيات الحديثة لتحسين إعداد الطلاب في التعليم المهني والتقني حتى يتمكن الخريجون من التعامل الفعال مع معطيات التقنية المعاصرة تطويراً لأدائهم ورفعاً لكفاياتهم المهنية<sup>(1)</sup>.

#### البعد السابع : دور منحة التحفيز على زيادة دافعية المتكويين على الإنجاز

نجد من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن منحة التحفيز قليلة بالمقارنة مع الجهد المبذول من طرف المتكويين (كا<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى 0.05) وبالتالي فهي لا تحفز المتكويين على إتقان العمل مما يؤدي إلى نقص في دافعييتهم لإنجاز الأعمال التطبيقية (كا<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى 0.05).

أي توجد فروق دالة إحصائياً في إستجابات المتكويين حول منح التحفيز الحالية ودورها في زيادة دافعية الإنجاز. وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة أحمد إبراهيم السيد (1993م): والتي دعت إلى تحفيز الأبناء الدارسين لدراسة المواد المهنية كوسيلة من وسائل جذب الأبناء لهذه الدراسة. ودراسة

---

(1)- نادر مكاسي: نفس المرجع السابق، سنة 1998، ص 3.

سند عبد الله العجمي (1998م) الذي توصل توصل إلى أن من أسباب التسرب المدرسي لا توجد حوافز مالية مخصصة لطلبة التعليم الفني.

"..فالإهتمام الرئيسي ينبغي أن يوجه لعناصر نظام التدريب التي تتطلب إستمرار الجودة التعليمية ، بما في ذلك المدرسين الذين يحصلون على تدريبي وأجر كاف نوالموارد التعليمية الكافية ، ونظام التقييم وإصدار الشهادات وإدارة برامج قوية<sup>(1)</sup>

### الإجابة على التساؤل الثامن:

$$كا^2 \text{ المحسوبة} = 0.50$$

$$كا^2 \text{ القيمة الجدولية عند درجات الحرية } 1 \text{ وعند مستوى الدلالة } 0.05 = 3.84$$

بما أن كا<sup>2</sup> المحسوبة أقل من كا<sup>2</sup> الجدولة فإننا لا نقبل بفرض البحث ونقبل بالفرض الصفري أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتكويين المقبلين على التخرج والمتكويين المتخرجين الذين يزاولون عملهم في مؤسسات العمل من حيث مستوى التحصيل النظري والتطبيقي. بناء على ما سبق فإن الفرضية العامة قد تتحقق أي أن التكوين المهني لم يلعب الدور الفعال في تحقيق أهدافه .

### ربط الدراسة بالدراسات السابقة:

إن نتائج هذه الدراسة قد توافقت مع دراسة علي عبد الله قائد حيث أجرى د. علي عبد الله قائد دراسته على دور التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر.

---

(1)- مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة ،التعليم والتدريب في التسعينيات-متطلبات واستراتيجيات الدول النامية،ت: عبد الصمد قائد الأغبري،فريد آل مشرف،ط1،دار النهضة العربية،بيروت،سنة 1998،ص 53 ص 52

ركزت الدراسة في أن عدم الاهتمام بمخرجات التعليم التقني والتدريب المهني لتنمية الموارد البشرية في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر يضعف من دور هذا القطاع ومساهمته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسيظل دوره هامشياً.

استهدفت الدراسة معرفة مدى قدرة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية واحتياجات المنشآت الصغيرة من تلك الموارد.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عكست ضعف قدرة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية وعدم ملائمة مخرجاتها لاحتياجات المنشآت الصغيرة والأصغر من تلك الموارد، الأمر الذي تمخض عنه اتساع الفجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني وبين متطلبات واحتياجات منشآت قطاع الأعمال الصغيرة والأصغر ونشير إلى نتائج الدراسة فيما يتعلق بواقع التعليم التقني والتدريب المهني .

وفي عصر الصناعات المعتمدة على رأس المال البشري أو ما تسمى "صناعات العقل البشري" يتطلب أن يكون العمال ذوي مهارات عالية ومتجددة وهذه المهارات ليست عربون نجاح بمفردها بل لا بد أن تكون ضمن تنظيمات ناجحة تحسن استخدامها، وتعد طرق التدريب والذي يدرس المفاتيح لنظام تعليمي كفاء (1)

ولا بد من استمرار التدريب لفترة طويلة نسبياً ، فالمؤسسات التعليمية ذات التدريب الناجح تأخذ وقتاً لتنمو وتتطور ، ويجب القيام بتجارب كثيرة لمعرفة أفضل الأساليب ، بالإضافة إلى ذلك توجد حاجة ملحة

---

(1)- حمد بن سليمان البازعي، "إذا أردت إقتصاداً نامياً، فتش عن التعليم"، مجلة التدريب والتقنية، العدد 5، سنة 1999، ص 02

لبرامج تدريب نموذجية وفي كثير من الحالات ، يلاحظ أن موارد التدريب موزعة على نحو ضئيل جدا فنوعية التدريب منخفضة والفائدة التي تعود على أصحاب العمل هامشية<sup>(1)</sup>

ويكون ذلك وفقا للاختلافات الفردية حيث يتضمن هذا المبدأ ضرورة الأخذ في الاعتبار الاختلافات بين المتدربين من حيث مستويات ذكائهم واتجاهاتهم واهتماماتهم وميولهم عند إعداد برامج التدريب المختلفة ، فعلى ضوء هذه الفروق بين المتدربين تتحدد كمية وطبيعة التدريب المطلوبة ، وأيضا طرق التدريب الملائمة لتوصيل مواد التدريب<sup>(2)</sup>

وهكذا يصبح التعليم والتكوين عملية هامة في إعداد وتكوين أفراد مؤهلين علميا وعمليا حتى يمكن لهم ممارسة وإتقان مهنتهم في المجتمع ، وعلى هذا الأساس تقوم الدوائر الرسمية في الدول المتقدمة بمتابعة تطور نظم التعليم محاولة وضع خطط تمكن من تجاوز كل عوائق وتفادي أي خلل من شأنه أن يعيق عملية تنمية رأس المال البشري.

إضافة إلى زيادة مردودها الداخلي -النظم التعليمية- لا بد من زيادة مردودها الخارجي من جهة ثانية تخرج المتكويين المزودين فعلا بالمهارات والمعارف اللازمة لسوق العمل ولأغراض التنمية<sup>(3)</sup> أما الفريق الآخر المعني بقضايا التعليم ، فإنه يرى أن واجبه يفرض الدعوة إلى توسيع فرص التعليم إلى أقصى حد ممكن في ضوء إهتمامات المتعلمين ورغبتهم في التخصص، بما قد يعين على توزيع المتعلمين على مختلف المهن والأعمال ، وهم يشيرون دائما إلى أنه لا يوجد لديهم تخطيط للإحتياجات من القوى العاملة بما يمكن أن يكون هاديا لهم في المواءمة بين مخرجات التعليم المتخصص وإحتياجات سوق العمل ، كذلك يؤكد بعضهم على أن وظيفة التعليم هو الإعداد والتهيئة الفكرية والمعرفية والمهاراتية .

---

(1)- مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة: نفس المرجع السابق، سنة 1998، ص 52

(2)- جمال الدين محمد المرسي: نفس المرجع السابق، سنة 2003، ص 353.

(3)- عبد الله عبد الدائم: نفس المرجع السابق، سنة 1998، ص 174

للدخول إلى سوق العمل ، الذي يقوم بتدريبهم قبل ممارسة العمل ، أو بتدريبهم من خلال العمل ذاته حتى يمكنهم الممارسة الفعالة لمسؤوليات العمل ، وأن يكون هذا التدريب مستمرا مع التطور في المطالب المهنية والعملية لمواقع العمل إنتاجا وخدمات"<sup>(1)</sup>

و في عصر الصناعات المعتمدة على رأس المال البشري ، أو ما تسمى "صناعة العقل البشري" يتطلب أن يكون العمال ذوي مهارة عالية ومتجددة وهذه المهارات ليست عربون نجاح بمفردها بل لا بد أن تكون ضمن تنظيمات ناجحة تحسن إستخدامها ، وتعد طرق التدريس والذي يدرس المفتاح لنظام تعليمي كفاء <sup>(2)</sup>

ولا بد من إستمرار التدريب لفترة طويلة من الوقت نسبيا ، فالمؤسسات التعليمية ذات التدريب الناجح تأخذ وقتا لتنمو و تتطور، ويجب القيام بتجارب كثيرة لمعرفة أفضل الأساليب ، بالإضافة إلى ذلك توجد حاجة ملحة لبرامج تدريب نموذجية ، وفي كثير من الحالات ، يلاحظ أن موارد التدريب موزعة على نحو ضئيل جدا، فنوعية التدريب منخفضة والفائدة التي تعود على أصحاب العمل هامشية.<sup>(3)</sup>

ويكون ذلك وفقا للإختلافات الفردية ، حيث يتضمن هذا المبدأ ضرورة الأخذ بعين الإعتبار الإختلافات بين المتدربين من حيث مستويات ذكائهم وإتجاهاتهم وإهتماماتهم وميولهم عند إعداد البرامج التدريبية المختلفة، فعلى ضوء هذه الفروق بين المتدربين تتحدد كمية وطبيعة التدريب المطلوبة ، وأيضا طرق التدريب الملائمة لتوصيل مواد التدريب.<sup>(4)</sup>

---

1- حامد عمار :نفس المرجع السابق ،سنة 1998، ص 115.

2-حمد بن سليمان البازعي ، نفس المرجع السابق ،سنة 1999،ص 01

3- مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة :نفس المرجع السابق،سنة 1998، ص 52.

4- جمال الدين محمد المرسي :نفس المرجع السابق ،سنة 2003،ص 353.

## الختامة:

يركز قطاع التعليم بشمال إفريقيا على مساعدة البلدان في تكوين رأس مال بشري والإجتماعي اللازم للنمو الإقتصادي ، من خلال الدعم التحليلي ودعم المشروعات ، وعن طريق تقديم الخبرة الدولية والممارسة الجيدة على أساس كل دولة، ومهمة مجموعة التعليم في شمال إفريقيا هي مساعدة الدول على تحقيق (أ) الإستكمال الشامل للتعليم الإلجباري الجيد من الناحية النوعية،(ب) معايير أداء للتنافس دوليا تتعلق بالإنجاز التعليمي، (ج) فعالية النظام التعليمي في بناء رأس المال البشري وتحقيق التلاحم الإجتماعي لدعم تنمية المجتمعات التي تعتمد على المعرفة،(د) معلومات تتصف بالشفافية حول التعليم (هـ) أساس مالي مستدام للتعليم.

فلا يمكن الفصل بين نظام التعليم والتدريب المهني وخطط التنمية الإقتصادية وسوق العمل ، ولا بد من العمل على تحقيق الموازنة بينهما نظرا للدور الذي يلعبه التعليم والتدريب التقني والمهني في إعداد الموارد البشرية والمهنية والفنية التي يحتاجها المجتمع ولمواكبة التطورات التكنولوجية ذلك أن طبيعة المهن تتغير بصورة تفرض على التعليم والتدريب التجاوب مع متطلبات سوق العمل وإحتياجاته المتجددة إلى المهارات المختلفة.

ففي مجال التعليم ، وعلى الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها الجزائر في هذا المجال ، فإن السياسات التعليمية ظلت ضعيفة الإرتباط بمتطلبات السوق- غير فاعلة- وأصبح هناك فائض في بعض التخصصات وعجز في تخصصات أخرى، وفي مجال الحوافز والأجور كانت السياسات تلح على ضرورة ربط الأجور بالكفاءة وبحجم الإنجاز في العمل بدلا من ربطه بالمؤهل العلمي أو الوظيفة ، كما كانت السياسات تهدف إلى وضع نظام للحوافز من شأنه دفع العاملين إلى زيادة نوعية المنتج.

ويقصد بالفاعلية في مجال التعليم والتدريب المهني مدى موازنة مخرجات نظام التعليم والتدريب للأهداف التعليمية والتدريبية ، وتقاس فاعلية ومردودية نظام التدريب المهني والتقني في مدى قدرته على إدماج خريجه في عالم العمل ، ومساهمته في توفير موارد الرزق للمنتفعين بخدماته.

كما أن كفاءته تعتمد على مدى تلاؤم مدخلات منظومة التدريب مع مخرجات هذه المنظومة ، وتحقيق ذلك يتوقف على مدى جودة التنظيم لأجهزة التعليم والتدريب وقدرتها على التحكم في آليات البرمجة والتخطيط وطرق إعداد ومراجعة المناهج ، والتطوير المستمر والشامل للمدربين وتحديث التجهيزات والإستغلال الأمثل لمؤسسات التدريب القائمة وتنسيق أدوارها .

فقد تنوعت المناهج التدريبية في معاهد ومراكز التدريب بتنوع الجهات المانحة والداعمة لقطاع التعليم الفني والمهني ، ولم يراع عند إعداد هذه المناهج خصوصيات التدريب والتأهيل المتفق مع إحتياجات سوق العمل المحلية ، وما تزال المعاهد والمراكز المهنية تحتاج لوجود مناهج ملائمة لمتطلبات وحاجة سوق العمل المحلي، ولنظام المراجعة الدائمة للمناهج التدريبية لمواكبة الإحتياجات المتجددة والتطورات التكنولوجية المتسارعة.

فالكثير من المراكز التدريبية تفتقر لمستلزمات التعليم و التدريب اللازمة لإنجاح عملية التعليم والتدريب بالإضافة إلى أن طرق التعليم والتدريب المهني ما تزال تقليدية ، ولم تشهد التطور المناسب إذ ما يزال الجانب العملي والتطبيقي في الورشات والمعامل دون المستوى المطلوب، كما أن هناك غيابا للتعليم والتدريب الميداني في مواقع العمل والإنتاج وما زالت الحاجة قائمة لتطوير نظام حديث لتقويم المتدربين على طرق أفضل.

ولذلك فإنه من الواجب مايلي:

1- تخطيط التعليم وفقا لإحتياجات سوق العمل والتغيرات التكنولوجية المتسارعة. ومن هنا فإن الملجأ هو التخطيط التعليمي السليم الذي من شأنه ليس تخفيض حدة البطالة بين خريجي المعاهد التكوينية فحسب بل زيادة فرص التكوين المستمر أمام اليد العاملة الجديدة ،كما يؤدي إلى ترشيد النفقات الحكومية في كثير من التخصصات التكوينية غير مطلوبة ،وهو ما يعني ضرورة إجراء مراجعة شاملة ودراسة متكاملة لسياسة التعليم والتدريب المهني القائمة حاليا على ضوء الحاجة الفعلية لكل تخصص.

2- إختيار نوع التكنولوجيا المستخدمة في التدريب الملائمة يعتبر أمرا مهما لإقامة التوازن المطلوب بين مخرجات نظام التدريب ومتطلبات السوق الإقتصادية.

فمواجهة تحديات التنمية في الوطن العربي والحاجة الى حل الإختناقات الناتجة عن عدم توفر العمالة المتخصصة في بعض الدول العربية يستلزم إعادة نظر جذرية في سياسات التنمية ،خصوصا في جوانبها التي تتعلق بوضع المرأة العربية ، فالمرأة وهي نصف المجتمع لا تزال بعيدة عن واقع التحولات السياسية والإقتصادية ويقف أمام دورها في التنمية العديد من المعوقات التاريخية والإجتماعية والقيمية، كما أن مشاركتها في النشاط الإقتصادي وإسهامها في المستويات الإدارية القيادية يعتبر إسهاما محدودا.

وعلى هذا الأساس يصبح التكوين المهني أحد المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنموية ، بإعتباره إنتاجا إجتماعيا ، يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية ، وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية ، ويرتبط بالبناء الإقتصادي الذي يشكله من ناحية أخرى. ونظرا لأهمية التعليم في إحداث تغييرات إجتماعية وإقتصادية تساهم في نجاح عملية التنمية في المجتمع فقد اعتبر كثير من العلماء أن التعليم هو أداة تطویر المجتمع وإصلاح كافة جوانب الحياة العامة ( سياسية،إقتصادية ، ثقافية وغيرها) نوعليه يؤكد جون ديوي بقوله : " إنه لا بد أن يسعف الانقلابات الإجتماعية والغقتصادية إنقلابا تربويا شاملا، هذا الإنقلاب التربوي هو الذي يثبت ويقوي هذه الإنقلابات الإجتماعية والإقتصادية وجعلها تستمر فتمثله في الأجيال المتتالية ، وقد كان لإدراك حقيقة أهمية التعليم في نجاح عملية التنمية والإلتزام بها عند الممارسة الأثر الإيجابي الذي مكن الكثير من الدول تطوير إقتصادها .

### إقتراحات لتحسين فعالية التكوين المهني:

بعد عرض وتحليل وتفسير البيانات الواردة في الدراسة وبعد التوصل إلى مجموعة من النتائج والتي من خلالها لاحظنا وجود العديد من الإختلالات والنقائص يعاني منها التكوين الذي يتلقاه المتكونون في مراكز التكوين المهني وحتى يتمكن هذا الأخير من تحقيق أهدافه والمتمثلة خاصة في تدريب وإعداد المتكون القادر على القيام بمتطلبات منصبه من جهة والتكيف مع التغيير الذي يحدث في أماكن العمل بإستمرار من

جهة أخرى فضلا عن ذلك وفي بلد مثل الجزائر المفتوحة على التغييرات التكنولوجية العالمية بصورة مكثفة ، لذا يبدو من الضروري بل من المستعجل تطوير العمليات التي يمكن مسير المؤسسات من إتخاذ قراراتهم على أساس معطيات حقيقية عن العمل لذا نرى أنه لا بد من القيام بما يلي:

- 1- في مجال البرامج : إن برامج التكوين المهني الحالية وفي أغلب التخصصات وحسب رأي المكونين والمكونين أصبحت بعيدة عن متطلبات الواقع الإقتصادي فلا يعقل مثلا أن يتم تكوين المتكون على خراطة ذات التحكم اليدوي بينما تستعمل المؤسسات الإنتاجية حاليا الخراطة ذات التحكم الرقمي .
- 2- التركيز على التكوين العملي: بمعنى أن تتخلل مدة التكوين النظرية حصصا وأعمال تطبيقية و فترات تربصية بصورة كافية وهذا حتى يتمكن من تطبيق وربط المعارف النظرية بالواقع الميداني.
- 3- في مجال التأطير : لا بد من إعداد المكون إعدادا بيداغوجيا حيث نقترح في هذا الإطار أن يشتمل برنامج التكوين ما يلي:

- أسس التكوين المهني وفلسفته وأهدافه بأنواعها المختلفة.
- البرامج التكوينية وكيفية بنائها وكيفية ربطها بأهداف التكوين
- طرق التدريس وكيفية إستخدامها.
- كيفية التعامل مع المتكونين وطرق توجيههم وإرشادهم مهنيا.
- طرق متابعة المتكونين نفسيا وبيداغوجيا وهذا لتشخيص الصعوبات المعرفية التي تعرقل المتربص عن الفهم والإستيعاب.
- بالإضافة إلى ذلك ينبغي أن تكون فترات رسكلة والإتقان بصورة دورية وهذا لتحيين المعارف.
- المراجعة الدائمة لأهداف البرامج التدريبية والتقويم الدائم لمدى تحقق هذه الأهداف بالشكل المطلوب وإجراء التعديلات والتغيرات لمواكبة التطور في التعليم والتدريب المتزامن مع متطلبات وإحتياجات المجتمع.
- تحديث البرامج التدريبية مع متطلبات العولمة ، وإستقطاب المؤهلين في عالم التكنولوجيا لطرح كل ما هو جديد بشكل يزيد من فعالية البرامج التدريبية .

- أهمية التفاعل مع المتكويين الملحقين بمراكز التكوين المهني والإستماع إلى آرائهم ومقترحاتهم وبحث المشكلات التي يواجهونها أثناء التدريب ومحاولة حلها من خلال إدارة خاصة.
- التركيز على التعاون أكثر بين المراكز التكوينية ومؤسسات العمل للإستفادة من الخبرات وتوظيفها فيما يعود بالفائدة على التدريب الجيد لليد العاملة.
- أهمية متابعة عمل هذه المراكز التكوينية والإطلاع على جوانب القصور فيها منها: توفر الورشات والأجهزة والوسائل اللازمة للتدريب.
- أهمية الإطلاع على آراء المكونين والمشرفين على عملية التدريب عند التخطيط ووضع أهداف البرامج التدريبية والإستفادة من خبراتهم في ذلك المجال ومشاركتهم في التخطيط لكي تضمن المنظمة بقاءها وإستمرارها في المستقبل بكل كفاءة وفعالية
- إعادة النظر في الحوافز المادية التي يستفيد منها المتدرب بشكل يتناسب مع متطلبات التدريب ويمكنهم من الإستمرارية في التدريب.
- هناك بعض الإقتراحات للدراسات المستقبلية:
- دراسة مدى فعالية المراكز التكوينية العمومية و الخاصة في التنمية البشرية.
- دراسة مدى إستفادة القطاع الخاص من المراكز التدريبية.
- مقارنة المراكز التكوينية العمومية والخاصة في مجال التريب والتنمية البشرية.