



المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل The Scientific Journal of King Faisal University

العلوم الإنسانية والإدارية
Humanities and Management Sciences



The Role of the TVTC in Improving the Level of Training in Private Female Training Higher Institutes from Female Trainers' Point of View in Riyadh

Kholoud Mohammed Naif Al Suheimy Al Qahtani

Technical and Vocational Training Corporation, Riyadh, Saudi Arabia

دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريب بالرياض

خلود محمد نايف السحبي القحطاني

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض، المملكة العربية السعودية

KEYWORDS الكلمات المفتاحية

Training committee, training environment, training programs
البرامج التدريبية، بيئة التدريب، هيئة التدريب

PUBLISHED النشر

25/03/2020



<https://doi.org/10.37575/hj/edu/1973>

ABSTRACT

The study aims to detect the role of technical and vocational training corporation (TVTC) in improving the level of training in the private higher institutes for females from the point of view of trainers in Riyadh. Descriptive survey method was used, and its tool was a questionnaire of four axis including 58 phrases. It was applied after testing for stability and validity on all female members (trainers- supervisors) in the private higher institutes in Riyadh (158 members). The study concluded that the role of the TVTC in improving the level of training is moderate. The study population accepted the suggestions that could improve the role of TVTC in developing the institutions level of training. The statistical differences (0.05) for the study's population were insignificant regarding the role of the TVTC in improving the level of the training programs, training committee members, and the training environment in the private higher institutes that are attributed to the variables of the study (scientific qualifications, job title, and number of experience years in training in private institutes). The Study's Recommends reconsidering the portfolios and equipment and upgrading them to conform to the needs of the labor market, activating the role of the institute's resident supervisor, improving communication between TVTC's supervisors and the institute's supervisor, holding workshops and training courses for the institution's supervisors, developing the mechanisms of TVTC's supervision, and applying the Learning Management Systems (LMS).

المخلص

جاءت هذه الدراسة للتعرف على دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية، وذلك من وجهة نظر عضوات هيئة التدريب بمعاهد الرياض. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداتها في استبانة مقسمة إلى أربعة محاور تضمنت (58) عبارة، تم تقنينها علمياً قبل استخدامها؛ وذلك بحساب صدقها وثباتها، ثم طبقت الدراسة على كامل المجتمع، وهن جميع عضوات هيئة التدريب (مدربات - مشرفات) في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض، البالغ عددهن (148). توصلت الدراسة إلى أن دور المؤسسة في رفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية النسائية متوسط، كما وافق مجتمع الدراسة على المقترحات المطروحة، التي قد تسهم في تطوير دور المؤسسة لرفع مستوى التدريب، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى (0.05). تُعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في التدريب بالمنشآت الأهلية) حول دور المؤسسة في رفع مستوى كل من: البرامج التدريبية، وعضوات هيئة التدريب، وبيئة التدريب في المعاهد العليا الأهلية. أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتقويم التدريب في المعاهد الأهلية، وإعادة النظر في الحقائق التدريبية وتحديثها بما يضمن مواءمتها لمتطلبات سوق العمل، وتفعيل دور المشرفة في المعهد، وأن يكون تواصل مشرفات المؤسسة بشكل دوري مع مشرفة المعهد للاطلاع على تقارير الأداء، وعقد ورش ودورات تدريبية لمشرفات المؤسسة عن الاتجاهات الحديثة في الإشراف، وتطوير آليات عمل المؤسسة المتعلقة بالإشراف على المعاهد الأهلية، والعمل على تطبيق مشروع نظام إدارة التعليم الإلكتروني ((LMS) والذي يُمكن من التدريب عن بعد تحت إشراف المؤسسة.

(651) منشأة رجالية مصنفة إلى (93) معهد تدريب عالٍ، و(198) معهد تدريب، و(360) مركز تدريب، في حين بلغ عدد المنشآت النسائية في العام نفسه (275) منشأة، بواقع (106) معهد تدريب عالٍ، و(108) معهد تدريب، و(61) مركز تدريب (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، بدون تاريخ)، وتخضع هذه المنشآت إلى اللوائح التنظيمية التي تُسنها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

وتتميز معاهد التدريب العليا الأهلية عن معاهد ومراكز التدريب الأهلية بتقدمها الدبلومات التدريبية التي تتراوح مدتها من سنتين إلى ثلاث سنوات بعد شهادة المرحلة الثانوية أو ما يعادلها، وكذلك البرامج التأهيلية التي تتراوح مدتها من سنة إلى أقل من سنتين، بالإضافة إلى إمكانية تقديمها للدورات التأهيلية والتطويرية (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2017).

2. مشكلة الدراسة

كشفت دراسة الشهري (2012) عن عدة عوامل مؤثرة في التدريب بمنشآت التدريب الأهلية بمنطقة الرياض، منها ما يتعلق بمدى توافر الإمكانيات

1. المقدمة

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم، اهتمت جميع البلدان المتقدمة والنامية بالتدريب بجميع أشكاله من أجل تنمية مهارات الأفراد لمواكبة هذه التطورات والتكيف مع احتياجات سوق العمل.

والتدريب التقني والمهني يشكل أحد أهم حلقات الوصل مع سوق العمل؛ فعلى الصعيد المحلي تسعى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني إلى تطوير البرامج التدريبية والتقنية والمهنية، وتقديمها، وترخيصها، حسب الطلب الكمي والنوعي لسوق العمل للذكور والإناث، وسنّ التَّنظُّيمات المختصة بجودتها وكفائتها والإشراف عليها، كما تهتم المؤسسة بخدمات التدريب في القطاع الخاص وتعمل على تشجيعه للاستثمار في التدريب بما يسهم في سد حاجة سوق العمل من القوى البشرية المؤهلة من خلال الترخيص للقطاع الخاص بافتتاح منشآت تدريب أهلية للبنين والبنات والإشراف على العملية التدريبية، وتطبيق الأنظمة لضمان جودة المخرجات (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني [TVTC]، 2017)؛ فقد بلغ إجمالي عدد منشآت التدريب الأهلية لعام 1439/1438هـ (926) منشأة، بواقع

5. أهمية الدراسة

5.1. الأهمية النظرية:

- تتبثق أهمية هذه الدراسة من أهمية تنمية الموارد البشرية؛ حيث إن التدريب التقني والمهني يعد من الأدوات الرئيسية في تكوين الكوادر البشرية، والذي يؤثر في النمو الاقتصادي.
- تتناول هذه الدراسة الركائز الأساسية للنظام التدريبي من خلال أبعادها المتمثلة في المدخلات وهي (البرامج التدريبية - المدربات - بيئة التدريب)؛ حيث إنها تشكل نقطة بداية كأسهام في دفع عجلة تنمية البلاد من خلال تحسين المدخلات بما يضمن جودة المخرجات لسوق العمل.

5.2. الأهمية التطبيقية:

- تحليل الواقع الفعلي لدور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى تدريب المعاهد الأهلية، من خلال مسؤوليتها في اعتماد مدخلات التدريب في المعاهد الأهلية والمتمثلة في (البرامج التدريبية - المدربات - بيئة التدريب)، ودورها الإشرافي في متابعتها.
- الكشف عن مواطن القوة والضعف في مدخلات التدريب المشار إليها أعلاه، وتقديم مقترحات وتوصيات للاستفادة منها في تطوير دور المؤسسة لرفع مستوى التدريب في المعاهد الأهلية.

6. حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى كلاً من (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب).
- الحدود المكانيّة: معاهد التدريب العليا الأهلية النسائية في مدينة الرياض.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل التدريبي الأول للعام (1439-1438هـ).

7. مصطلحات الدراسة

- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC): هي الجهة الحكومية المعنية بالتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، ويُرمز لها بـ (TVTC) وهي اختصار من Technical and Vocational Training Corporation.
- معاهد ومراكز التدريب الأهلية: هي معاهد / مراكز تدريب غير حكومية، يُشغها القطاع الخاص، بغرض تقديم برامج تدريبية تقنية ومهنية ربحية، ترخصها المؤسسة وتُشرف عليها (TVTC، 2012: 1).
- الدور (Role) (إجرائياً): هو جميع النشاطات والسلوكيات الإدارية والفنية المخططة التي تقوم بها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تجاه كل ما يخص العملية التدريبية من (البرامج التدريبية - المدربات - بيئة التدريب في المعاهد الأهلية النسائية - الأساليب التدريبية) من أجل رفع مستوى التدريب في تلك المعاهد.
- عضوات هيئة التدريب (إجرائياً): هنّ المدرّبات القائمات بإيصال المحتوى التدريبي للمتدربَات باتباع الأساليب التدريبية المختلفة، والمشرفات القائمات بمتابعة سير العملية التدريبية.

8. الإطار النظري

8.1. أهمية التدريب:

التدريب نظام متكامل له مدخلاته ومخرجاته، ويُعد حاجة ملحة لاكتساب الخبرات العملية لمواكبة التغيرات العالمية؛ فهو يساعد الأفراد على اكتساب مهارات جديدة، وتغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية نحو المهنة، كما يساعد المتدرب على الانفتاح على الآخرين.

ويرى Peel (1998) أن التدريب لم يعد أمراً يقوم به الفرد مرة واحدة في حياته، بل شيئاً لا بد من تكراره أو المداومة عليه مدى الحياة؛ وذلك لما يطرأ من تطورات؛ فينبغي على الفرد التأهيل باستمرار لمواكبة كل جديد ومفيد.

وأكد Seifeddin (2017) أن التدريب الفعال يتطلب أولاً تقييم الاحتياجات التدريبية لرسم الخطة التي سيقوم عليها التدريب، ومن ثم تصميم برامج التدريب وذلك بالتشاور مع الخبراء والمختصين في تصميم البرامج التدريبية، للوصول إلى برامج تلي تلك الاحتياجات.

المادية والبشرية لهذه المنشآت، وجوده البرامج التدريبية، والإجراءات التي تتبعها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وأوصت الدراسة بتوسيع نطاق الاستثمار في مجال التدريب الأهلي وتنظيمه بشكل أفضل، وقياس فاعلية أداء تلك المنشآت بشكل مستمر.

كما توصلت دراسة الحناوي (2016) إلى أن منشآت تنمية مهارات الحاسب الآلي في مدينة جدة تهدف إلى استثمار طاقات أفراد المجتمع وإيجاد فرص عمل مناسبة لهم، من خلال التأهيل المهني للأفراد، ولذلك أوصت بضرورة تطوير البرامج التدريبية بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل والقيام بمراجعة دورية لطرق وأساليب التدريب لغرض تطويرها.

ونظراً للتزايد المطرد في أعداد منشآت التدريب الأهلية في مختلف المناطق والمحافظات، زاد عدد المتدربين والمتدربات؛ حيث بلغ إجمالي أعداد الخريجين منها في عام 1438/1439هـ (2339) خريجاً، في حين بلغ عدد الخريجات في العام نفسه (4106) خريجة (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، بدون تاريخ ب).

لذا ظهرت الحاجة لتعرف دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب وقياس مستوى مُدخلاته في المعاهد الأهلية؛ حيث تولت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية مسؤولية ترخيص المنشآت الأهلية والإشراف عليها ومتابعتها من حيث تقييم نتائجها، والإشراف على اختياراتها، بناء على قرار مجلس القوى العاملة يجلسه السادسة عشرة بتاريخ 1404/7/7هـ (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، بدون تاريخ أ).

3. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: ما دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب من خلال (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب) بالمعاهد العليا الأهلية النسائية؟

وتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى البرامج التدريبية بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريب في معاهد الرياض؟
2. ما دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى عضوات هيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر مجتمع الدراسة؟
3. ما دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى بيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر مجتمع الدراسة؟
4. ما المقترحات التي قد تُسهم في تطوير دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لرفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر مجتمع الدراسة؟
5. ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين آراء مجتمع الدراسة حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى كلاً من (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب) والتي تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي - المسعى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في التدريب بالمنشآت الأهلية)؟

4. أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف على دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى كل من (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب) بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر مجتمع الدراسة.
2. تقديم مقترحات قد تُسهم في تطوير دور المؤسسة لرفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر مجتمع الدراسة.
3. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين آراء مجتمع الدراسة حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى كلاً من (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب)، والتي تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي - المسعى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في التدريب بالمنشآت الأهلية).

8.2. عناصر التدريب:

لخص محمود (2006) عناصر التدريب فيما يلي:

- الإشراف على التدريب: من خلال الزيارات للإشراف على سير عملية التدريب في المنشآت الأهلية والتأكد من أنها تؤدي رسالتها وفق الترخيص الذي منح لها.
- الإشراف على جودة التدريب والمخرجات: وذلك من خلال:
 - الترخيص: لا يتم الترخيص لأية منشأة تدريبية ما لم تستوف جميع الشروط اللازمة لكل من: الخطط والبرامج التدريبية، بيئة التدريب، الهيئة الإدارية والتدريبية.
 - الإشراف على قبول المتدربين بمنشآت التدريب الأهلية: والتأكد من انطباق شروط القبول عليهم.
 - عقد اختبارات للمتدربين والمتدرجات: وذلك للتأكد من جودة المخرجات.
 - مراجعة البرامج التدريبية وتحديثها: وذلك لمراجعة وتحديث البرامج التدريبية المقدمة بمنشآت التدريب الأهلية للتأكد من أن جميع البرامج تحقق احتياجات سوق العمل، وأن الحقائق التدريبية تتواءم مع البرامج، وتطوير البرامج التدريبية في منشآت التدريب الأهلية وفق الاحتياجات المستجدة في سوق العمل.
- تقديم الخدمات عن طريق الموقع الإلكتروني: حيث يتم نشر كل ما يتعلق بالتدريب الأهلي، مثل: اللوائح، التعاميم، الاستعلام عن المنشآت المرخصة وبرامجها المعتمدة.

9. الدراسات السابقة

هدفت دراسة العززي (2001) إلى تقويم المتدربين والمدرسين للبرامج التدريبية من حيث الأهداف والمحتوى التنظيمي والتسهيلات، وتقويم الأساليب، والوسائل المستخدمة في التدريب، والصعوبات التي تحد من الاستفادة المثلى من تلك البرامج، واستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي، واتخذ الاستبانة أداة لجمع البيانات من جميع المتدربين على برنامج مستشفى القوات المسلحة بالرياض والخرج، وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية المتدربين والمدرسين راضون عن البرامج التدريبية، وتمثلت أكثر الصعوبات في عدم تقديم معلومات مسبقة عن أهداف البرنامج للمتدربين، والنقص في تجهيزات البرامج التدريبية.

أما دراسة العبد والشويخ (2004) فهدفت إلى تعرف واقع التدريب العملي بنوعيه الداخلي والميداني في الكليات التقنية في فلسطين، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتم توزيع استبانة على مدربي وطلاب أربع كليات تقنية، حيث كانت العينة عشوائية تتكون من (53) مدرباً و(104) طلاب، وتوصلت الدراسة إلى وجود نقص في المختبرات والمشاغل وفي الأجهزة والمعدات والمواد الخام اللازمة للتطبيقات العملية؛ بسبب ضعف الإمكانيات المادية المخصصة للتدريب، وأن حجم المعلومات النظرية يغلب حجم الجانب التطبيقي، إضافة إلى وجود قصور في استخدام الوسائل التربوية في التدريب، وكانت أهم توصياتها: عقد دورات تربوية ومهنية للمدرسين لتزويدهم بالمعارف والأساليب اللازمة للتدريب، وتغليب الجانب التطبيقي على الجوانب النظرية، وإعداد المختبرات بالتجهيزات اللازمة للتطبيق العملي.

أما دراسة Nivorozhkin and Nivorozhkin (2005) فهدفت إلى معرفة تأثير برامج التدريب المهني التي تدعمها الحكومة على إيجاد فرص عمل للمتدربين بهذه البرامج، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأداة المقابلة الشخصية للمسجلين في مكتب التوظيف الحكومي في إحدى المدن الصناعية الروسية، والذين التحقوا سابقاً ببرامج التدريب المهني الحكومي والبالغ عددهم 1547، وتوصلت الدراسة إلى: أن هناك تأثيراً إيجابياً واضحاً في إيجاد فرص عمل للذين التحقوا ببرامج التدريب المهني مقارنة بالطبقات العاملة الأخرى، وأن الفئة التي التحقت ببرامج التدريب المهني تجد فرصة عمل في مدة أقصاها عام، وأوصت الدراسة بربط برامج التدريب المهني بمتطلبات سوق العمل.

وفي دراسة Polesel (2010) التي تمت في ملبورن استخدم الباحث المنهج الوصفي بتحليل أبحاث وإحصاءات رسمية عن التعليم والتدريب المهني في ملبورن، توصلت إلى أن نظرة فئة الشباب إلى التدريب المهني سلبية على عكس نظرتهم للتعليم الأكاديمي وأن أغلب الذين يلتحقون بالتدريب المهني من الشباب الفقراء أو أصحاب المعدلات المتدنية.

وقد أجرى حلس (2011) دراسة بهدف تعرف أثر مُدخلات النظام التدريبي

- استشاري التدريب: هو الذي يحدد السياسة العامة للتدريب وغالبًا ما يكون من خارج المنظمة.
- أخصائي التدريب: يقوم بتحليل النظام التدريبي وتصميم الخطط التدريبية، وطرائق التدريب.
- المدرب: موجه مؤهل أكاديمياً وفنياً يناط به تنفيذ العملية التدريبية، ويتمتع بكفايات شخصية.
- المتدرب: أحد المستفيدين مع العملية التدريبية.
- الحقبة التدريبية: تحتوي على تعليمات ودليل زمني، وأهداف عامة وتفصيلية، ومواد تدريبية وتمارين عملية، وأنشطة ووسائل تدريب، وأساليب تقويم.
- طرق التدريب: الطرق التي يسلكها المدرب لنقل المهارات إلى المتدربين وصولاً للأهداف.
- وسائل التدريب: الأدوات والأجهزة السمعية والمرئية التي يستعين بها المدرب في التدريب.
- أنشطة التدريب: أنشطة فردية وجماعية، وأوراق عمل كل ذلك وفق جدول زمني محدد.
- بيئة التدريب: الطبيعية والصناعية من تجهيزات ومستلزمات وترتيب مقاعد المتدربين، وقاعات العرض، والإنارة والهوية وكل ما يمكن أن يؤثر إيجاباً على عملية التدريب.
- اللوائح التنظيمية: القوانين والتعليمات التي تتبناها المنظمة من حيث الأهداف والموضوعات وفق خطة التدريب المقترحة وأساليب وأنشطة التدريب وأساليب التقويم، والعدد المناسب للمجموعة التدريبية، والجدول الزمني للبرنامج، والحضور والانصراف.

ومن هنا يمكن صياغة عملية التدريب الناجح في المعادلة التالية:

مدرب مؤهل علمياً وعملياً + متدرب له رغبة في التدريب + خطة تدريب علمية + أهداف تدريبية واضحة + وسائل تدريبية مناسبة + بيئة تدريبية مناسبة + دعم من الإدارة = تدريب ناجح.

8.3. نشأة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وتطورها

تعود بدايات التدريب التقني والمهني في المملكة لفترة زمنية مبكرة؛ إذ كان موزعاً بين ثلاث جهات حكومية: وزارة المعارف ويتبعها التعليم الثانوي الفني، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويتبعها التدريب المهني، ووزارة الشؤون البلدية والقروية ويتبعها معاهد المساعدين الفنيين (الحقيل، 2011).

ثم جاءت رؤية جمع مجالات التدريب التقني والمهني تحت مظلة واحدة، وصدر الأمر الملكي رقم 30/م وتاريخ 1400/8/10هـ، القاضي بإنشاء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، وضم المعاهد الفنية والمهنية تحت مظلتها (TVTC، 2012). وفي 14/08/1428هـ تم تعديل مسمى المؤسسة إلى "المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (وزارة التعليم العالي، 2012).

8.4. دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في ميدان التدريب الأهلي

يمكن تلخيص بعض من أدوار المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في ميدان التدريب الأهلي كالتالي: (TVTC، 2010) (TVTC، 2012) (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، 2015) (TVTC، 2017)

- تشجيع منشآت التدريب الأهلية: وذلك بزيادة التخصصات المرخصة وتنوعها وفق متطلبات سوق العمل؛ إذ بلغ عدد التخصصات المرخصة لمنشآت التدريب الأهلية الرجالية والنسائية (313) تخصصاً، كما يوضح ذلك الجدول (1)، كما تقوم بصرف إعانة سنوية للمنشآت المستحقة لها.

جدول (1): التخصصات المرخص بها منشآت التدريب الأهلية الرجالية والنسائية للعام التدريبي 1439/1438هـ

عدد التخصصات	مجال النشاط
86	الدورات التطويرية
135	الدورات التأهيلية
26	برامج تأهيلية
66	برامج الدبلوم
313	الإجمالي

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة حلس (2011) في المحاور المتمثلة في مدخلات التدريب مع اختلاف الهدف العام من كل دراسة، كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كل من الشهري (2012) والحنوي (2016) في تناول موضوع التدريب في المنشآت الأهلية، غير أن الدراسة الحالية تميزت في هدفها بتحديد دور المؤسسة (TVTC) في رفع مستوى مدخلات التدريب في المعاهد الأهلية.

أسفرت نتائج دراسة Nivorozhkin and Nivorozhkin (2005) عن مدى أهمية برامج التدريب المهني، وتوصلت دراسة الرادادي والسميري (2018) إلى أبرز صعوباته، في حين توصلت بعض الدراسات إلى أهم العوامل المؤثرة في التدريب كما في دراستي حلس (2011) والشهري (2012)، وكشفت بعض الدراسات عن واقع التدريب كما في دراسات العززي (2001) والعبد والشويخ (2004) والحنوي (2016) واستفادت الدراسة الحالية من جميع ما ذكر في: تحديد أهمية الدراسة، وفي الإطار النظري، وفي بناء أداة الدراسة، كما تم ربط النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة.

10. منهجية الدراسة وإجراءاتها

10.1. منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، لكونه يلائم موضوعها وأهدافها؛ حيث يهدف المنهج الوصفي إلى وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب (العساف، 2003)، لذا فهو المنهج الأنسب للدراسة.

10.2. مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريب (مدربات / مشرفات) في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض البالغ عددهن (185) بناء على نتيجة الحصر من موقع الإدارة العامة للتدريب الأهلي (الإدارة العامة للتدريب الأهلي، دت، ب)، حيث طبقت الدراسة على جميع مجتمع الدراسة وبلغ عددهن النهائي (148).

10.3. خصائص مجتمع الدراسة:

تشتمل هذه الدراسة على عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف مجتمع الدراسة، والتي تتمثل في: (المؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة في مجال التدريب بالمنشآت الأهلية)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة.

10.3.1. وصف متغير المؤهل العلمي: يوضح الجدول (2) توزيع عضوات هيئة التدريب طبقاً للمؤهل.

المؤهل العلمي	عدد العضوات	النسبة المئوية %
دبلوم	29	19.6
بكالوريوس	108	73
ماجستير	11	7.4
المجموع	148	

توضح نتائج الجدول (2) أن نسبة حملة البكالوريوس من عضوات هيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية بالرياض تُشكل (73%)، يلهن من كان مؤهلهن دبلوم؛ حيث بلغت نسبتهن (19.6%)، في حين بلغت نسبة حملة الماجستير (7.4%)، وقد يؤثر متغير المؤهل العلمي إيجابياً على نتائج الدراسة بسبب ارتفاع عدد عضوات هيئة التدريب ممن يحملن درجة البكالوريوس.

10.3.2. وصف متغير المسعى الوظيفي: يوضح الجدول (3) توزيع عضوات

هيئة التدريب طبقاً للمسعى الوظيفي.

المسعى الوظيفي	عدد العضوات	النسبة المئوية %
مدربة	135	91.2
مشرفة	13	8.8
المجموع	148	100

على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة، وذلك من خلال دراسة المحاور (المدرّب، المتدرب، المحتوى التدريبي، البيئة التدريبية)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسعي، وتم توزيع استبانة على مديري ومدربي مراكز التدريب المهني البالغ عددهم (55) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى: أن مدخلات النظام التدريبي لها أثر مباشر على جودة مخرجات العملية التدريبية، وأن المدخلات في وضعها الحالي لها تأثير سلبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05. تُعزى لكلي من متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وكانت أهم توصياتها: ضرورة الارتقاء بجودة مخرجات العملية التدريبية عن طريق معالجة نواحي القصور في مدخلات النظام التدريبي، وذلك بعقد دورات تخصصية وتربوية للمدرّبين، والعمل الجاد على تحسين نظام الرواتب والحوافز وتقديم خدمات توجيهية لهم.

وهدفت دراسة الشهري (2012) إلى معرفة أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية بالرياض ومعوقات هذا التدريب، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات من مسؤولي جميع معاهد ومراكز التدريب الأهلية بالرياض والبالغ عددها (353) منشأة، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم العوامل المؤثرة في التدريب تتعلق بمدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية، وجودة البرامج التدريبية وإجراءات المؤسسة، وأن هناك معوقات ذات علاقة بالأفراد وأخرى ذات علاقة بالجهة المشرفة على تلك المعاهد والمراكز بالإضافة إلى معوقات ذات علاقة بالمنشآت تتعلق بنوعية البرامج وجودتها وبيئة التدريب ومناهجه والقائمين عليه، وقد أوصت الدراسة بأهمية توسيع نطاق الاستثمار في مجال التدريب الأهلي وتنظيمه بشكل أفضل، وقياس فاعلية أداء تلك المنشآت التدريبية بشكل مستمر.

أما دراسة الحنوي (2016) فقد هدفت إلى تعرف مدى كفاءة المنشآت الأهلية لتنمية مهارات الحاسب الآلي بمدينة جدة، واستخدمت الدراسة المنهج المسعي التحليلي من خلال الرجوع إلى الانتاج الفكري العربي والأجنبي المنشور، والزبارة الميدانية لمنشآت التدريب الأهلية وإجراء المقابلات الشخصية مع المشرفين على تلك المنشآت واستبانة تم تصميمها وتوزيعها على المدرّبين والمستفيدين من منشآت التدريب الأهلية، وتوصلت الدراسة إلى أن منشآت تنمية مهارات الحاسب الآلي في مدينة جدة أجمعت بأنها تسعى لتحقيق الدعم لأفراد المجتمع واستثمار طاقاتهم وإيجاد فرص العمل المناسبة لهم من خلال تأهيلهم مهنيًا، وأن هناك برامج متنوعة في مجال الحاسب الآلي وتختلف في مدتها حسب نوع البرنامج، كما أن هناك تنوعاً في مؤهلات المدرّبين، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير البرامج التدريبية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، وتوفير الكوادر التدريبية المتخصصة والمؤهلة في التعامل مع الأساليب التدريبية المتقدمة.

وهدفت دراسة الرادادي والسميري (2018) إلى تعرف اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية نحو العمل التقني والمهني، ودور مبادرة التأهيل التقني والمهني في تنمية هذه الاتجاهات نحو العمل التقني والمهني، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة تم توزيعها على (302) طالباً وطالبة من الصف الثالث ثانوي بالمدينة المنورة، وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز الصعوبات التي حدت من دور مبادرة التأهيل التقني والمهني: قلة وجود فرص العمل المناسبة، واتجاهات المجتمع السلبية نحو التعليم التقني والمهني مقارنة بدراسة التخصصات الأكاديمية، وقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تطبيق مبادرة التأهيل التقني والمهني لتشمل بقية صفوف المرحلة الثانوية، وعقد برامج تدريبية في الفترة المسائية للطلبة تتوافق مع حاجة سوق العمل.

9.1. التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، في حين أن دراسة Nivorozhkin and Polesel (2005) اعتمدت على المقابلة، ودراسة (2010) اعتمدت على تحليل الأبحاث والإحصاءات.

ذوي الخبرة في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الذين وصل عددهم إلى (33) محكماً. حيث طلب منهم تحديد مدى وضوح العبارات، وانتمائها للمحاور، وأهميتها، وإدخال ما يرونه من تعديل أو إضافة أو حذف بعض عبارات. وتم إجراء التعديلات بناءً على ملاحظات المحكمين.

2. صدق الاتساق الداخلي للأداة: باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) تم حساب معامل الارتباط بين إجابات كل عبارة من عبارات المحاور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ويوضح الجدول (6) نتائج صدق الاتساق الداخلي.

جدول (6): صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور أداة الدراسة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية النسائية

المحور الأول: (الدرجة الكلية للمحور = 0.70)		المحور الثاني: (الدرجة الكلية للمحور = 0.71)	
م	م	م	م
1	* 0.59	1	* 0.63
2	* 0.61	2	* 0.57
3	* 0.52	3	* 0.44
4	* 0.62	4	* 0.55
5	* 0.52	5	* 0.70
6	* 0.80	6	* 0.80
المحور الثالث: (الدرجة الكلية للمحور = 0.68)		المحور الرابع: (الدرجة الكلية للمحور = 0.74)	
1	* 0.60	1	* 0.57
2	* 0.67	2	* 0.65
3	* 0.62	3	* 0.60
4	* 0.64	4	* 0.56
5	* 0.43	5	* 0.62
6	* 0.55	6	* 0.70

* دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05.

توضح نتائج الجدول (6) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات كل محور والقيمة الكلية للمحور التابعة له الفقرة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، ويفسر ذلك وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائياً بين آراء مجتمع الدراسة على كل فقرة من فقرات كل محور، وإجمالي الإجابات عن جميع فقرات المحور التابعة له الفقرة، مما ذلك على صدق اتساق الفقرات مع محورها.

3.4.10. ثبات أداة الدراسة (Reliability)

باستخدام معادلة (Alpha Cronbach's)، تم حساب معامل الثبات لكل محور على انفراد، ثم حساب معامل ثبات الاستبانة ككل، وذلك عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS). وبين الجدول (7) نتائج ثبات كل محور على حدة، وللاستبانة ككل:

جدول (7): ثبات فقرات محاور أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا

المحاور	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى البرامج التدريبية في المعاهد الأهلية	16	* 0.70
دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى عضوات هيئة التدريب في المعاهد الأهلية	16	* 0.72
دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى بيئة التدريب في المعاهد الأهلية	15	* 0.69
مقترحات لتطوير دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لرفع مستوى التدريب بالمعاهد الأهلية	11	* 0.73
قيمة الثبات الكلي للاستبانة = 0.71		

* دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05.

توضح نتائج الجدول (7) أن معاملات الثبات لمحاور استبانة الدراسة تتراوح بين (0.69 - 0.73)، ومعامل الثبات الكلي للأداة بلغ (0.71). وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وأن الفقرات المكونة للاستبانة تعطي نتائج مستقرة وثابتة ولا تتغير في حال إعادة تطبيقها.

11. إجراءات تطبيق الدراسة

تم تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية بعد التأكد من صدقها وثباتها كالتالي:

الحصول على خطاب (تسهيل مهمة) والموافقة على تطبيق أداة الدراسة من الإدارات المختصة بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ومن ثم البدء بتوزيع الاستبانات ورقياً وإلكترونياً على عضوات هيئة التدريب (مدربات / مشرفات) في المعاهد العليا الأهلية النسائية بمدينة الرياض، البالغ عددهن

توضح نتائج الجدول (3) أن نسبة المدربات من مجتمع الدراسة بلغت (91.2%)، في حين كانت نسبة المشرفات (8.8%).

10.3.3. وصف متغير سنوات الخبرة في التدريب بالمنشآت الأهلية: يوضح

الجدول (4) توزيع عضوات هيئة التدريب طبقاً لسنوات الخبرة

في التدريب.

جدول (4): توزيع عضوات هيئة التدريب وفقاً لسنوات الخبرة في التدريب بالمنشآت الأهلية

سنوات الخبرة في مجال التدريب	عدد العضوات	النسبة المئوية %
أقل من سنة	38	25.7
من سنة لأقل من سنتين	36	24.3
من سنتين إلى ثلاث سنوات	21	14.2
أكثر من ثلاث سنوات	53	35.8
المجموع	148	100

توضح نتائج الجدول (4) أن نسبة مجتمع الدراسة ممن كانت خبرتهن في المنشآت الأهلية أكثر من ثلاث سنوات بلغت (35.8%)، يلهن من كانت خبرتهن أقل من سنة بنسبة (25.7%)، أما من تراوحت خبرتهن في المنشآت الأهلية بين سنة لأقل من سنتين فقد بلغت نسبة (24.3%)، يلهن من كانت خبرتهن من سنتين إلى 3 سنوات حيث بلغت نسبتهن (14.2%).

10.4. أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة ومنهجها.

10.4.1. بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة العربية والعالمية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وفي ضوء معطيات تساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة) تكونت من:

القسم الأول: يحتوي على المتغيرات المتعلقة بمجتمع الدراسة والمتمثلة في (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب بالمنشآت الأهلية).

القسم الثاني: ويحتوي على فقرات الاستبانة المكونة من 58 فقرة موزعة على أربعة محاور، حيث تمت صياغة فقرات كل محور، واستخدام مقياس ليكرت الخماسي في جميع المحاور؛ إذ يقابل كل فقرة المستويات المتدرجة التالية: (عالية جداً - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفضة جداً)، وتم إعطاء كل عبارة درجة لتتم معالجتها إحصائياً، وذلك على النحو التالي:

عالية جداً (5 درجات، عالية (4 درجات، متوسطة (3 درجات، منخفضة (2) درجة، منخفضة جداً (1) درجة. ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي تم حساب كلاً من:

أولاً: المدى = (أكبر درجة - أصغر درجة = 5 - 1 = 4).

ثانياً: طول الفئدة = (المدى / عدد الفئات = 5 / 4 = 0.80) ثم تُضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)، وذلك لتحديد الحد الأعلى للخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول (5).

جدول (5): طول الخلايا وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الاستبانة	الدرجة	طول الفئدة
منخفضة جداً	1	طول الفئدة = المدى / عدد الفئات = 4 / 5 = 0.80
منخفضة	2	طول الفئدة = المدى / عدد الفئات = 4 / 5 = 0.80
متوسطة	3	طول الفئدة = المدى / عدد الفئات = 4 / 5 = 0.80
عالية	4	طول الفئدة = المدى / عدد الفئات = 4 / 5 = 0.80
عالية جداً	5	طول الفئدة = المدى / عدد الفئات = 4 / 5 = 0.80

10.4.2. صدق أداة الدراسة (Validity)

تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

1. الصدق الظاهري للأداة: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في الإدارة والتخطيط ومناهج البحث والإحصاء، وذلك في عدد من الجامعات المحلية والعربية، بالإضافة إلى القيادات من

(185).

التواصل مع مديرات المعاهد ومتابعة عملية التوزيع والاسترداد بشكل دوري، وذلك عن طريق الهاتف أو البريد الإلكتروني، واستمرت عملية توزيع وجمع الاستبانات في الفترة من (1438/12/26هـ إلى 1439/01/15هـ).

استعادة الاستبانات البالغ عددها (163) استبانة، وتم تصنيفها إلى الاستبانات الموزعة، والعائدة، والمستبعدة، والصالحة للتحليل، كما هو موضح بالجدول (8):

جدول (8): عدد الاستبانات الموزعة، والعائدة، والمستبعدة، والصالحة للتحليل

الاستبانات الموزعة	الاستبانات العائدة	الاستبانات المستبعدة	الاستبانات الصالحة للتحليل
185	163	15	148

- إدخال البيانات عن طريق الحاسب الآلي، ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS).
- استخراج النتائج، وتحليلها، وتفسيرها، وتقديم التوصيات.

12. الأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الأساليب الإحصائية التالية من خلال برنامج (SPSS).

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لحساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، وكذلك معامل (Alpha Cronbach) لتحديد معامل ثبات الاستبانة.
- التكرارات والنسب المئوية لوصف البيانات الأولية لمجتمع الدراسة.
- المتوسط الحسابي لإصدار الحكم على درجة تحقق كل فقرة من فقرات الاستبانة.
- الانحرافات المعيارية لتحديد درجة تشتت استجابات الدراسة عن المتوسطات.
- اختبار (Mann-Whitney)، لدراسة دلالة الفروق بين آراء مجتمع الدراسة، والتي تُعزى لتغير (المسمى الوظيفي).
- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدراسة دلالة الفروق بين آراء مجتمع الدراسة، والتي تُعزى لتغيرات (المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة في التدريب بالمنشآت الأهلية).

13. عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

إجابة السؤال الأول: ما دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى البرامج التدريبية بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريب في معاهد الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال، يبين الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات موافقات مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى رتبة كل عبارة؛ حيث تمت إعادة ترتيب عبارات المحور وفقاً لرتبتها.

جدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة بشأن دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى البرامج التدريبية من حيث (الأهداف - المحتوى التدريبي)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	وضوح الأهداف العامة للبرامج التدريبية.	3.62	0.92	1	عالية
2	تشتت أهداف الحقائق التدريبية من الأهداف العامة للبرامج التدريبية.	3.60	0.93	2	عالية
3	تشتت أهداف الوحدات من أهداف الحقائق التدريبية.	3.59	0.94	3	عالية
4	تنوq أهداف الحقائق التدريبية مع الأهداف العامة للبرامج التدريبية.	3.55	0.96	4	عالية
6	تناسب مدة البرامج التدريبية مع أهدافها.	3.47	0.99	5	عالية
7	على توزيع ساعات البرنامج التدريبي المقررات متناسبة.	3.43	1.03	6	عالية
5	تناسب البرامج التدريبية مع الفئات المستهدفة من التدريب.	3.37	1.08	7	متوسطة
9	يصمم الجزء النظري من البرامج التدريبية وفقاً لاحتياجات المتدربة المهنية.	3.36	1.09	8	متوسطة
12	تتعلق جوانب التدريبية البرامج تتضمن والإرشاد المهني، بالتوجيه النظري الشيق بين تكامل يوجد للبرامج التدريبية، والعملية	3.30	1.11	9	متوسطة
11	تحتوي الحقائق التدريبية على توصيف لطرق وأساليب التدريب المناسبة، في التقييم الواردة طرق تناسب الحقائق التدريبية مع أنماط التدريب.	3.27	1.13	10	متوسطة
13		3.26	1.13	11	متوسطة
14		3.25	1.16	12	متوسطة

العلمي من البرامج يصمم الجزء التدريبية لإكساب المتدربة مهارات فنية.	3.24	1.14	13	متوسطة
تواكب وحدات الحقائق التدريبية المتغيرات المستجدة في التدريب.	3.20 <td>1.19 <td>14 <td>متوسطة</td> </td></td>	1.19 <td>14 <td>متوسطة</td> </td>	14 <td>متوسطة</td>	متوسطة
التدريبية تنوq محتويات البرامج سوق العمل، ومخرجاتها مع احتياجات تسلسل موضوعات الحقائق التدريبية منطقي.	3.08 <td>1.24 <td>15 <td>متوسطة</td> </td></td>	1.24 <td>15 <td>متوسطة</td> </td>	15 <td>متوسطة</td>	متوسطة
	3.02 <td>1.28 <td>16 <td>متوسطة</td> </td></td>	1.28 <td>16 <td>متوسطة</td> </td>	16 <td>متوسطة</td>	متوسطة
الدرجة الكلية	3.35	0.89		متوسطة

توضح نتائج الجدول (9) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة مجتمع الدراسة على دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى البرامج التدريبية من حيث الأهداف والمحتوى التدريبي بالمعاهد العليا الأهلية متحقق بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (3.35) من أصل (5).

كذلك تراوحت قيم الانحرافات المعيارية لدرجات الموافقة بين (0.92) إلى (1.28) ويدل ذلك على وجود اختلافات بسيطة بين وجهات النظر، بما يفسر اتفاق مجتمع الدراسة على نتيجة هذا المحور.

كما يتضح أن هناك تفاوتاً في درجات الموافقة على العبارات؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.02 - 3.62). فهناك (6) عبارات منتمية إلى فئة "عالية"، أي إنها حصلت على موافقة من الدرجة الرابعة، وهذا يعني أن مجتمع الدراسة موافقات بدرجة عالية على وضوح صياغة الأهداف العامة للبرامج التدريبية، وعلى اشتقاق أهداف الحقائق التدريبية ووحداتها من الأهداف العامة للبرامج، بالإضافة إلى توافق محتويات الحقائق التدريبية مع الأهداف العامة للبرامج، كما جاءت موافقتهم بدرجة عالية على كلٍ من مناسبة مدة البرامج التدريبية مع أهدافها وتوزيع ساعات البرنامج التدريبي على المقررات.

في حين أن بقية عبارات المحور والمتمثلة بـ (10) عبارات حصلت على موافقة بدرجة متوسطة، وهذا يعني أن مجتمع الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على مناسبة البرامج التدريبية للفئات المستهدفة، وعلى منطقية تسلسل الموضوعات، بالإضافة إلى تحقق التكامل بين البرامج التدريبية النظرية والعملية وتصميمها وفقاً لاحتياجات المتدربة وتضمينها لجوانب تتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني، كما جاءت موافقتهم بدرجة متوسطة على احتواء الحقائق التدريبية على توصيف لأساليب التدريب ومناسبة طرق التقييم الواردة فيها، بالإضافة إلى مواكبة وحدات الحقائق التدريبية للمتغيرات المستجدة وتلبية مخرجاتها لاحتياجات سوق العمل.

ويتضح أن ارتفاع متوسط العبارة الأولى أدى إلى ارتفاع متوسط كلٍ من العبارات (2 و 3 و 4)، وهو ارتفاع منطقي؛ إذ إنه لا يمكن أن تشتق أهداف كلٍ من الحقائق ووحداتها من الأهداف العامة ما لم تكن الأخيرة واضحة. كما حصلت كلٌ من العبارات (15 و 16) على أقل متوسط حسابي (الثاني والثالث)، وهو تتابع منطقي أيضاً؛ إذ لا يمكن أن تكون المخرجات تلي حاجة سوق العمل ما لم تكن البرامج التدريبية تواكب المتغيرات.

وعلى هذا يتبين أن دور المؤسسة مرتفع في تحديد أهداف البرامج التدريبية، ومتوسط في تصميم محتواها وتحديثها بما يواكب تطورات سوق العمل.

وقد تعزو الباحثة أن دور المؤسسة جاء متوسطاً فيما يتعلق بتصميم البرامج التدريبية وتحديثها بما يواكب التغيرات، لعدم قيام المؤسسة بتقييم البرامج التدريبية بشكل دوري، وذلك من خلال استفقاء الجهات المعنية بالعملية التدريبية والمتمثلة في (أصحاب المعاهد الأهلية- المديرات والمشرفات- المتدربات) لتحديد جوانب قوة وضعف كل برنامج تدريبي والعمل على تعزيزها أو معالجتها بما يضمن تحقيق جودة المخرجات، ويعزز ذلك الارتفاع العالي جداً لدرجة تأييد مجتمع الدراسة لأهمية رفع المعاهد الأهلية تقريراً عن جوانب قوة وضعف كل برنامج تدريبي، والواردة كمقترح في المحور الرابع من الدراسة الحالية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة العازي (2001) التي توصلت إلى أن غالبية المتدربين والمدرسين راضون عن البرامج التدريبية، ودراسة الشهري (2012) التي ذكرت أهم العوامل المؤثرة في التدريب ومنها جودة البرامج التدريبية وإجراءات المؤسسة، وكذلك توصيات دراسة كلٍ من Nivorozhkin and Nivorozhkin (2005) والحناوي (2016) بضرورة

الحاملات لمؤهل البكالوريوس تُشكلن (73%).

وقد تعزو الباحثة سبب ارتفاع متوسط كلٍّ من العبارتين (3 و 2) وحصولهما على أعلى متوسط حسابي (الأول والثاني) إلى اشتراط المؤسسة لعدد محدد من المدربات وبمؤهلات معينة لكل برنامج تدريبي، بالإضافة إلى أن عدم التزام المعهد بتوفير المدربات وفقاً لاحتياجه يُعد من المخالفات التي نصت عليها اللوائح التنفيذية، والتي تقتضي إيقاف المعهد عن الإعلان وتسجيل متدربات جدد حتى يتم تلافي المخالفة.

كما ترى الباحثة أن سبب انخفاض متوسط العبارة رقم (6) والمتمثلة في مناسبة عدد المشرفات في المعهد مع عدد المدربات جاء أيضاً متفقاً مع البيانات الأولية لمجتمع الدراسة؛ حيث يتضح من الجدول (3) الخلل في توازن عدد المشرفات إلى عدد المدربات، مما ترتب على ذلك ارتفاع متوسط العبارات المتعلقة بالمتابعة الإدارية، سواء من قبل مشرفة المعهد أو المؤسسة، وانخفاضها فيما يتعلق بالمتابعة الميدانية، ويعزز ذلك ارتفاع متوسط كلٍّ من العبارتين (7) و(8) و(9) على متوسط العبارات (11) و(12).

أما حصول العبارة (16) على أقل متوسط حسابي فقد يعود لعدم وجود نظام تواصل إلكتروني بين المؤسسة ومدربات المعاهد الأهلية يُتيح لهن التواصل مباشرة مع المشرفات في أي وقت ومن أي مكان.

ومن جهة أخرى ترى الباحثة أن انخفاض متوسط المتابعة بشكل عام قد يكون ناتجاً عن تسرب عضوات هيئة التدريب، وعدم استقرارهن في المعاهد الأهلية، ويعزز ذلك أن 50% من مجتمع الدراسة تقل خبرتهن عن سنتين في ميدان التدريب الأهلي، كما يتبين ذلك في الجدول رقم (4)، حيث إن (25.7) منهن تقل خبرتهن عن سنة، وهذا يُشكل عبئاً في متابعتهم دورياً بالطريقة الميدانية، مما يُبين أهمية تطبيق الإشراف الإلكتروني على المعاهد لتحقيق التواصل والمتابعة ورفع مستوى المدربات والتدريب.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة حلس (2011) التي أوصت بعقد دورات تخصصية وتربوية للمدربين، وتقديم خدمات توجيهية لهم، ودراسة الحناوي (2016) التي توصلت إلى أن هناك تنوعاً في مؤهلات المدربين بالمنشآت الأهلية.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الشهري (2012) التي ذكرت أن هناك معوقات ذات علاقة بالمنشآت التدريبية تتعلق بالقائمين عليها.

إجابة السؤال الثالث: ما دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى بيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر مجتمع الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال، يبين الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات موافقات مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى رتبة كل عبارة؛ حيث تمت إعادة ترتيب عبارات المحور وفقاً لرتبتها.

جدول (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة بشأن دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى بيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
13	الامن وسائل جميع يتوافر في المعهد اللازمة. والسلامة	3.14	0.96	1	متوسطة
15	مجهزة للمدربات مكاتب خاصة يوجد بالاحتياجات اللازمة لهن.	3.11	0.98	2	متوسطة
12	من اللازمة في المعهد المرافق يتوافر وغير مياه، ودورات مجهزة، استراحة ذلك.	3.10	0.99	3	متوسطة
11	في المناسبة والتجوية الإضاءة تتوفر ومعامل التدريب، قاعات	3.09	1.0	4	متوسطة
14	مجهزة للمشرفات مكاتب يوجد بالاحتياجات اللازمة لهن.	3.07	1.03	5	متوسطة
1	يتناسب عدد معامل التدريب مع عدد البرامج العملية في المعهد.	3.06	1.04	6	متوسطة
2	يتناسب عدد قاعات التدريب مع عدد البرامج النظرية في المعهد.	3.03	1.05	7	متوسطة
4	تتناسب مساحات قاعات التدريب النظرية مع عدد المتدربات.	3.02	1.05	8	متوسطة
3	تتناسب مساحات معامل التدريب مع عدد المتدربات.	3.01	1.06	9	متوسطة
6	في المعهد وفقاً لتنوع وسائل التدريب التدريبية، البرامج الطبيعية	2.98	1.07	10	متوسطة
5	التجهيزات والأدوات تتوافر جميع	2.85	1.09	11	متوسطة

تطوير برامج التدريب وربطها بمتطلبات سوق العمل، وتوصيات دراسة الراداي والسيميري (2018) بضرورة التوسع في تطبيق مبادرة التأهيل التقني والمهني وعقد برامج تدريبية في الفترة المسائية للطلبة تتوافق مع حاجة سوق العمل.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة العبد والشوخ (2004) التي أظهرت غلبة الجانب النظري على العملي، وضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي، ودراسة Polesel (2010) التي توصلت إلى أن نظرة فئة الشباب إلى التدريب المهني سلبية.

إجابة السؤال الثاني: ما دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى عضوات هيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر مجتمع الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال، يبين الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات موافقات مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى رتبة كل عبارة؛ حيث تمت إعادة ترتيب عبارات المحور وفقاً لرتبتها.

جدول (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة بشأن دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى عضوات هيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
3	تناسب المؤهلات العلمية للمدربات مع البرامج التدريبية في المعهد.	3.67	0.84	1	عالية
2	يتناسب عدد المدربات مع عدد البرامج التدريبية في المعهد.	3.41	0.90	2	عالية
1	تخضع المدربات لاختبارات ومقابلات المؤسسة قبل التعيين في المعهد.	3.29	0.94	3	متوسطة
7	التدريبية المعهد الخطة مشرفة تتابع للمدربات.	3.26	0.96	4	متوسطة
9	تعتمد مشرفة المؤسسة خطط المدربات قبل أو مع بداية الفصل التدريبي.	3.02	0.97	5	متوسطة
4	يوجد في المعهد مشرفة مختصة تُشرف على سير التدريب.	3.01	0.97	6	متوسطة
5	يتناسب عدد المشرفات في المعهد مع عدد البرامج التدريبية.	2.99	0.98	7	متوسطة
13	تقوم المؤسسة لآداء معايير تساعد في رفع مستوى التدريب. المدربات	2.95	0.99	8	متوسطة
8	المدربات في زيارة تقوم مشرفة المعهد المعامل وقاعات التدريب.	2.94	1.01	9	متوسطة
10	تقدم مشرفة المؤسسة الإرشادات خطط التدريب. اللازمة بعد الاطلاع على	2.93	1.01	10	متوسطة
14	أوراق العمل تقيم مشرفة المؤسسة وأسئلة اختبارات المدربات.	2.91	1.02	11	متوسطة
6	المشرفات في المعهد مع عدد يتناسب عدد المدربات.	2.90	1.03	12	متوسطة
12	للمدربات المؤسسة تقدم مشرفة لرفع مستوى اللازمة الإسرآتيجيات التدريب.	2.88	1.04	13	متوسطة
11	تقوم مشرفة المؤسسة بالحضور للمدربات بشكل دوري.	2.84	1.06	14	متوسطة
15	تتبع المؤسسة معايير واضحة في تقييم أسئلة اختبارات المدربات.	2.80	1.07	15	متوسطة
16	الاستشارات مع المؤسسة تتجاوب سريعاً وفعالاً. التدريبية	2.74	1.14	16	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.03	0.83		متوسطة

توضح نتائج الجدول (10) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة مجتمع الدراسة على دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى عضوات هيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية متحقق بدرجة متوسطة، حيث بلغ (3.03) من أصل (5).

كذلك تراوحت قيم الانحرافات المعيارية لدرجات الموافقة بين (0.84) إلى (1.14)، ويدل ذلك على وجود اختلافات بسيطة أو شبه اتفاق بين وجهات نظر مجتمع الدراسة على نتيجة هذا المحور.

كما يتضح من الجدول (10) أن أغلب العبارات حصلت على موافقة بدرجة متوسطة، باستثناء عبارتين فقط هما (3 و 2) حصلتا على موافقة من الدرجة الرابعة، حيث كانت متممة إلى فئة "عالية"، وهذا يعني أن مجتمع الدراسة موافقات بدرجة عالية على مناسبة كلٍّ من المؤهلات العلمية للمدربات، وعددهن مع البرامج التدريبية في المعاهد العليا الأهلية النسائية.

مما سبق يتبين أن تصدر العبارة رقم (3) وحصولها على أعلى متوسط حسابي جاء متوافقاً جداً مع البيانات الأولية لمجتمع الدراسة، فكما يتضح من الجدول (2) أن نسبة عضوات هيئة التدريب في المعاهد العليا الأهلية

رقم السؤال	الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	4.50	0.59	7	عالية جداً	عالية جداً
2	4.58	0.55	4	عالية جداً	عالية جداً
3	4.22	0.72	9	عالية جداً	عالية جداً
4	4.45	0.61	8	عالية جداً	عالية جداً
5	4.55	0.56	5	عالية جداً	عالية جداً
6	4.51	0.58	6	عالية جداً	عالية جداً
7	4.43	0.44	عالية جداً	عالية جداً	عالية جداً
8	4.64	0.53	2	عالية جداً	عالية جداً
9	4.10	0.78	10	عالية جداً	عالية جداً
10	3.92	0.92	11	عالية جداً	عالية جداً
11	4.43	0.44	عالية جداً	عالية جداً	عالية جداً

توضح نتائج الجدول (12) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة مجتمع الدراسة على دور المقترحات في رفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية عالي جداً، حيث بلغ (4.43) من أصل (5).

كذلك تراوحت قيم الانحرافات المعيارية لدرجات الموافقة بين (0.52) إلى (0.92)، ليدل ذلك على وجود اختلافات بسيطة بين وجهات نظر مجتمع الدراسة نحو المقترحات.

كما يتضح من الجدول (12) أن أغلب العبارات حصلت على موافقة من الدرجة الخامسة، أي "عالية جداً"، باستثناء عبارتين فقط (9 و 10) حصلتا على موافقة من الدرجة الرابعة أي "عالية".

وترى الباحثة أن ارتفاع المتوسط الحسابي العام لهذا المحور ناتج عن الدور المتوسط للمؤسسة في رفع مستوى كلاً من البرامج التدريبية وعضوات هيئة التدريب، وبيئة التدريب، مما يُعزّز أهمية هذه المقترحات ودورها في رفع مستوى التدريب بالمعاهد الأهلية.

وتتفق نتائج أهمية مقترحات الدراسة الحالية مع توصيات العبد والشويخ (2004) بعقد دورات للمدرسين، وكذلك دراسة حلس (2011) التي أوصى فيها بمعالجة نواحي القصور في مدخلات النظام التدريبي؛ وذلك بعقد دورات للمدرسين وتحسين نظام الرواتب والحوافز وتقديم خدمات توجيهية لهم، ودراسة الشهري (2012) التي أوصت بأهمية قياس فاعلية أداء المنشآت التدريبية بشكل مستمر، وتوصيات دراسة الحناوي (2016) بضرورة توفير الكوادر التدريبية المتخصصة والمؤهلة في التعامل مع الأساليب التدريبية المتقدمة.

إجابة السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عضوات هيئة التدريب حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى كلاً من (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب)، والتي تُعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي - المسعى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في التدريب بالمنشآت الأهلية)؟

تم استخدام اختبار (Mann-Whitney) لتعرف دلالة الفروق بين مجتمع الدراسة حول دور المؤسسة في رفع مستوى كلاً من (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب)، والتي تُعزى لمتغير الدراسة (المسعى الوظيفي)، بينما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One ANOVA WAY)، لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي - وسنوات الخبرة)، وتتضح النتائج في الجداول من (13) إلى (15).

جدول (13): دلالة الفروق بين عضوات هيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية النسائية حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب) تبعاً لاختلاف المسعى الوظيفي

رقم السؤال	الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	2.92	1.19	14	منخفضة	منخفضة
2	2.40	1.21	15	منخفضة	منخفضة
3	2.74	1.11	12	متوسطة	متوسطة
4	2.66	1.16	13	متوسطة	متوسطة
5	0.89	0.89	متوسطة	متوسطة	متوسطة

توضح نتائج الجدول (11) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة مجتمع الدراسة على دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى بيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية متحقق بدرجة متوسطة، حيث بلغ (2.92) من أصل (5).

كذلك تراوحت قيم الانحرافات المعيارية لدرجات الموافقة بين (0.96) إلى (1.21)، ليدل ذلك على وجود اختلافات بسيطة أو شبه اتفاق بين وجهات نظر مجتمع الدراسة على نتيجة هذا المحور.

كما يتضح من الجدول (11) أن أغلب العبارات حصلت على موافقة بدرجة متوسطة، باستثناء عبارتين فقط هما (8 و 10) حصلتا على موافقة بدرجة ضعيفة، حيث كانتا متنتيتين إلى فئة "منخفضة".

وقد تعزو الباحثة أن حصول العبارة رقم (10) على أقل متوسط حسابي ناتج عن ضعف دور المؤسسة فيما يتعلق بالتوجيه والإرشاد لمدرسات ومشرفات المعاهد الأهلية عن كيفية استغلال المكتبة في التدريب من خلال توجيههن بتفعيل أساليب التدريب المتعددة، والتي يتطلب بعضها زيارة المتدربات للمكتبة والبحث في مراجعها الإلكترونية والورقية. ويعزز ذلك الارتفاع العالي جداً لدرجة تأييد مجتمع الدراسة للمقترح الوارد في المحور الرابع من الدراسة الحالية، والمتمثل في توفير برامج تهيئة إرشادية في مكتبة المعهد تُرشّد المستخدمين لمرافق المكتبة وخدماتها وكيفية بحث المعلومات.

أما حصول العبارة رقم (8) على أقل متوسط حسابي (الثاني) فقد يعود لعدم مواءمة البرامج التدريبية لتطورات سوق العمل، كما يتبين ذلك في نتائج المحور الأول، مما يدل على اتفاق رأي مجتمع الدراسة حول عدم ملاءمة البرامج التدريبية بما فيها من وحدات وأدوات للتطورات وتكنولوجيا المعلومات.

كما ترى الباحثة أن حصول العبارة رقم (13) على أعلى متوسط حسابي عائد إلى أن عدم تجديد شهادة صلاحية وسلامة المنشأة التدريبية من الدفاع المدني يعد من المخالفات الصريحة التي تقتضي إنذار المعهد كما نُصّ على ذلك في لوائح المؤسسة التنفيذية، بالإضافة إلى أن هذا يتفق مع ما تم التوصل إليه في نتائج المحور الثاني بأن عمل المؤسسة من ناحية متابعتها إدارياً مرتفع.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كلاً من دراسة العززي (2001)، ودراسة العبد والشويخ (2004) بأن هناك نقصاً في تجهيزات البرامج التدريبية وفي الأجهزة اللازمة للتطبيقات العملية، بالإضافة إلى دراسة حلس (2011) التي بينت أن بيئة التدريب غير مناسبة، ودراسة الشهري (2012) التي توصلت إلى أن أهم العوامل المؤثرة في التدريب تتعلق بمدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية، وأن هناك معوقات ذات علاقة بالمنشآت منها ما يتعلق ببيئة التدريب.

إجابة السؤال الرابع: ما المقترحات التي قد تُسهم في تطوير دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لرفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر مجتمع الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال، يبين الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات موافقات مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى رتبة كل عبارة؛ حيث تمت إعادة ترتيب عبارات المحور وفقاً لرتبتها.

جدول (12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد الدراسة بشأن المقترحات لتطوير دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لرفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
7	المتغيرات المؤسسة عن المبريات إعلان	4.65	0.52	1	عالية

1. جاء دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى البرامج التدريبية بالمعاهد الأهلية متوسطاً؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام (3.35) من أصل (5). وكانت أغلب العبارات حاصلة على تأييد بدرجة متوسطة، باستثناء العبارات التالية فقد حصلت على موافقة بدرجة عالية: وضوح صياغة الأهداف العامة للبرامج التدريبية، اشتقاق أهداف الحقائق التدريبية من الأهداف العامة للبرامج التدريبية، اشتقاق أهداف الوحدات من أهداف الحقائق التدريبية، توافق محتويات الحقائق التدريبية مع الأهداف العامة للبرامج التدريبية، تناسب مدة البرامج التدريبية مع أهدافها، تناسب توزيع ساعات البرنامج التدريبي على المقررات.

2. جاء دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى عضوات هيئة التدريب بالمعاهد الأهلية متوسطاً؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام (3.03) من أصل (5). وكانت أغلب العبارات حاصلة على تأييد بدرجة متوسطة، باستثناء عبارتين فقط حصلتا على موافقة بدرجة عالية، هما: مناسبة المؤهلات العلمية للمدربات مع البرامج التدريبية في المعهد، عدد المدربات مع عدد البرامج التدريبية في المعهد.

3. جاء دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى بيئة التدريب بالمعاهد الأهلية متوسطاً؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام (2.92) من أصل (5). وكانت أغلب العبارات حاصلة على تأييد بدرجة متوسطة، باستثناء عبارتين فقط حصلتا على موافقة بدرجة منخفضة، هما على النحو التالي: مواكبة المعدات وأدوات التدريب للتطورات وتكنولوجيا المعلومات، وجود مكتبة في المعهد تحتوي على مراجع ومصادر للتدريب.

4. جاء دور المقترحات في رفع مستوى التدريب بالمعاهد الأهلية مرتفعاً جداً؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (4.43) من أصل (5). وكانت أغلب العبارات حاصلة على تأييد بدرجة عالية جداً، باستثناء عبارتين فقط حصلتا على موافقة بدرجة عالية، هما: عقد لقاءات دورية مع المدربات من خلال نظام إلكتروني لتبادل الخبرات وتحديد الاحتياجات التدريبية، تطبيق نظام تدريب إلكتروني يُثبت حضور المتدربات ويحفظ جميع تدريباتهن ومشاريعهن أثناء البرنامج التدريبي.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مجتمع الدراسة حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى كلٍ من (البرامج التدريبية، وعضوات هيئة التدريب، وبيئة التدريب)، والتي تُعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي - المسعى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة في التدريب بالمنشآت الأهلية)، وبذلك على اتفاق في وجهات نظر مجتمع الدراسة حول دور المؤسسة المتوسطة في رفع مستوى مدخلات التدريب، ويبرر ذلك درجة الموافقة العالية جداً نحو المقترحات المقدمة، والتي تسهم في تطوير دور المؤسسة ورفع مستوى التدريب بالمعاهد الأهلية.

1.1 توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:

- تطبيق المقترحات الواردة في المحور الرابع من الاستبانة، ولا سيما وأن تأييد مجتمع الدراسة عليها كان مرتفعاً جداً، مما يعكس أهميتها في رفع مستوى التدريب بالمعاهد الأهلية.
- ضرورة الاهتمام بتقويم التدريب في المعاهد الأهلية، وذلك بإنشاء نماذج تقييم إلكترونية على موقع المؤسسة تشمل على (البرنامج التدريبي - الكفاية العلمية والعملية للمدربات - بيئة / تقنيات التدريب)، والزامية المتدربات في نهاية كل مقرر من البرامج التدريبية بها، مما يُساعد على تحديد نقاط قوة وضعف مدخلات التدريب والعمل على تعزيزها أو معالجتها.
- إعادة النظر في حقائق تدريب المعاهد الأهلية وتجهيزاتها، وتحديثها بشكل دوري بما يضمن مواكبتها لمتطلبات سوق العمل وسد احتياجاته.
- تفعيل دور مشرفة المعهد وإيضاح مهامها التفصيلية، وتفعيل تواصلها مع مشرفات المؤسسة.
- عقد ورش ودورات تدريبية لمشرفات المؤسسة عن الاتجاهات الحديثة في الإشراف التربوي.
- تطوير اليات عمل المؤسسة؛ وبخاصة الآليات المتعلقة بالإشراف على المعاهد الأهلية، ونقلها بطريقة متدرجة إلى الإشراف الإلكتروني؛ لما يتمتع به من ميزات تُساعد على تاهيل المشرفات والمدربات ومتابعتهن بشكل دوري، بالإضافة إلى فتح المجال للحوار والنقاش وتبادل الخبرات.
- العمل على تطبيق مشروع نظام إدارة التعليم الإلكتروني (LMS) والذي يُمكن المعاهد والمراكز الأهلية بالتدريب عن بعد، وتحت إشراف المؤسسة؛ لما يتميز به من ميزات قد تسهم في رفع دور المؤسسة فيما يتعلق بالمتابعة والتطوير، ولا سيما أن المعاهد الأهلية منتشرة في جميع مناطق المملكة، مما يستدعي الحاجة إلى متابعتها إلكترونياً لضمان جودة التدريب فيها.

نبذة عن المؤلفين

خلود محمد نايف السحيمي القحطاني

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض، المملكة العربية

الدلالة	Z	W	U	المشرفات ن=13		المدربات ن=135		دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى البرامج التدريبية
				مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	
0.08	1.42	945.1	62.6	945.1	72.7	10287	76.2	عضوات هيئة التدريب
0.09	1.84	960.7	73.46	960.7	73.9	10098	74.8	عضوات هيئة التدريب
0.08	1.64	951.6	63.12	951.6	73.2	10179	75.4	بيئة التدريب

جدول (14): دلالة الفروق بين عضوات هيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية النسائية حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب) تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة
دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى البرامج التدريبية	بين المجموعات داخل المجموعات	0.742	2	0.371	2.378	0.12
	الكلي	22.670	145	0.156		
دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى عضوات هيئة التدريب	بين المجموعات داخل المجموعات	0.748	2	0.374	2.397	0.06
	الكلي	22.634	145	0.156		
دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى بيئة التدريب	بين المجموعات داخل المجموعات	0.755	2	0.378	2.423	0.07
	الكلي	22.648	145	0.156		

جدول (15): دلالة الفروق بين عضوات هيئة التدريب بالمعاهد العليا الأهلية النسائية حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب) تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة
دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى البرامج التدريبية	بين المجموعات داخل المجموعات	0.788	3	0.263	1.777	0.13
	الكلي	21.320	144	0.148		
دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى عضوات هيئة التدريب	بين المجموعات داخل المجموعات	0.786	3	0.262	1.770	0.14
	الكلي	21.316	144	0.148		
دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى بيئة التدريب	بين المجموعات داخل المجموعات	0.781	3	0.260	1.757	0.11
	الكلي	21.343	144	0.148		

- جاءت نتائج الجدول رقم (13) باستخدام اختبار (مان-ويتني)، لتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين آراء مجتمع الدراسة حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى كلٍ من (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب) والتي تُعزى لمتغير (المسعى الوظيفي)، وذلك لعدم دلالة قيمة الاختبار المستخدم وتقارب قيم متوسطات الرتب لمجموعتي الدراسة (المدربات والمشرفات).
- كما جاءت نتائج الجدولين (14) و (15) باستخدام أسلوب تحليل التباين لتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين آراء مجتمع الدراسة، والتي تُعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي - وسنوات الخبرة)، وذلك لعدم دلالة قيمة اختبار (F).

وعلى هذا يتبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين آراء مجتمع الدراسة حول دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى كلٍ من (البرامج التدريبية - عضوات هيئة التدريب - بيئة التدريب) تُعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي - المسعى الوظيفي - عدد سنوات الخبرة) في التدريب بالمنشآت الأهلية.

وقد تُعزى هذه النتائج للأسباب التالية:

- أغلب عضوات هيئة التدريب في المعاهد العليا الأهلية يحملن مؤهل البكالوريوس؛ حيث بلغت نسبتهن (73%) كما هو موضح في الجدول (2).
- أن جميع عضوات هيئة التدريب يتبعن خطة موحدة؛ حيث تشترط المؤسسة عدداً محدداً من المدربات وبمؤهلات معينة لكل برنامج تدريبي.
- أن اللوائح والأنظمة والخطط المنظمة للتدريب في المنشآت الأهلية مصدرها واحد، لذلك من الطبيعي ألا نجد فروقاً بين آراء مجتمع الدراسة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة حلس (2011) التي توصلت إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، تُعزى لكلٍ من متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

أبرز نتائج الدراسة

Alwazayif Alfaniah 'Evaluating of Training Programs about Train Trainees to Perform Technical Jobs'. Master's Dissertation, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia. [in Arabic]

السعودية، k.al-sohaimi@hotmail.com

القحطاني ماجستير الإدارة والتخطيط التربوي من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مشرفة في الإدارة العامة للتدريب الأهلي بالرياض، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

المراجع

- الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (2015). دليل تعليمات التدريب لمنشآت التدريب الأهلية. السعودية، الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (2017). القواعد والإجراءات التنفيذية للانتحة التدريب في منشآت التدريب الأهلية. السعودية، الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (بدون تاريخ أ). نبذة تعريفية. متوفر بموقع: <http://www.tvtc.gov.sa/Arabic/Departments/Departments/pt/AboutDepartment/Pages/about%20us.aspx> (تاريخ الاسترجاع: 2017/09/24).
- الإدارة العامة للتدريب الأهلي. (بدون تاريخ ب). عدد منشآت التدريب الأهلية. متوفر بموقع: <https://tadreeb.info/license/sta22.php?find2=1> (تاريخ الاسترجاع: 2017/09/10).
- الحقيل، سليمان. (2011). نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية. الطبعة السادسة عشر. السعودية، الرياض: مطابع الحمضي.
- حلس، شادي. (2011). أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الحنواي، منال صبحي. (2016). دور منشآت تنمية مهارات الحاسب الآلي في مواجهة متطلبات سوق العمل في عصر المعلوماتية: دراسة ميدانية لمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات، جامعة القاهرة، بدون رقم مجلد (16)، 331-383.
- الردادي، فهد عايد مناوور والسمريري، عمر عبد الله سلمان. (2018). دور مبادرة التأهيل التقني والمهني في تنمية اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية نحو العمل التقني والمهني. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود. بدون رقم مجلد (62)، 29-53.
- الشهري، عجلان محمد. (2012). أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، 38(145)، 97-118.
- العبد، عبد الرحيم حمدان والشويخ، عاطف عبد الحميد. (2004). التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين. مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، غزة، 12(1)، 77-103.
- العساف، صالح. (2003). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الطبعة الثالثة. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار الزهراء.
- العازي، منصور سعيد. (2001). تقييم البرامج التدريبية لتأهيل المتدربين لأداء الوظائف الفنية. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- محمود، حمدي شاكر. (2006). مهارات التدريب. حائل، المملكة العربية السعودية: دار الأندلس.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2010). التقرير السنوي. جدة، المملكة العربية السعودية: قسم الطباعة الآلية بالمعهد الصناعي الثانوي.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2017). التقرير السنوي. جدة، المملكة العربية السعودية: قسم الطباعة الآلية بالمعهد الصناعي الثانوي.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2012). التقرير السنوي. جدة، المملكة العربية السعودية: قسم الطباعة الآلية بالمعهد الصناعي الثانوي.
- وزارة التعليم العالي. (2012). السجل الوطني للتعليم العالي: صفحة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. 254-249، (2)، 1.
- Al Abd, A.H. and Al Shwaikh, A.A. (2004). Altadrib alaamali fi alkuliyyat alteqniah fi filastin 'Practical training in technical colleges in Palestine'. *Journal of the Islamic University, Series of Humanities, Gaza*. 12(1), 77-103. [in Arabic]
- Al Anzi, M.S. (2001). *Taqyim Albaramij Altadribiat Lit'ahil Almutadaribin Li'ada'*