

دور مخرجات المعاهد التدريبية في تلبية احتياجات سوق العمل الليبي

*د. الطيب محمد القبي

**أ. عبد المجيد عمر حديدان

مستخلص الدراسة: إن إعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمتخصصة يحتاج إلى مؤسسات تعليمية تدريبية متخصصة ومتنوعة ذات إمكانيات عالية، وفي ذات الوقت تراعي حاجات ومتطلبات سوق العمل، فالعلاقة بين مخرجات التعليم الفني وحاجيات سوق العمل من أهم المحددات التي تؤثر في التنمية الاقتصادية، وفي نفس الوقت تُعتبر من أهم المشكلات التي تُواجه الدول النامية، ومنها ليبيا بالخصوص حيث يُلاحظُ عدم التوازن بين احتياجات سوق العمل وبين مخرجات المؤسسات التعليمية التدريبية ونُخص بالذكر هنا مخرجات التعليم الفني المتوسط.

وتكمن مشكلة الدراسة في دور مخرجات المعاهد التدريبية في تلبية احتياجات سوق العمل الليبي، وهدفت إلى معرفة مدى ملائمة المقررات والمناهج الدراسية والعملية التدريبية والتخصصات المعتمدة داخل المعاهد وتأثيرها على هذه المخرجات، بالمعاهد الفنية المتوسطة والبالغ عددها "7" معاهد بمدينة الخمس، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين بالمعاهد وعددهم (550) موظفاً، وتمثلت عينة الدراسة من المديرين والإداريين ورؤساء الاقسام ومدربين ومشرفي المعامل ومساعدي المديرين، حيث وزعت قرابة (226)، أُسترجع منها عدد(185) استبانة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود قصور في المقررات والمناهج التي تتعلق بمهارات الاتصال والتواصل الفعال. وكذلك وجود ضعف في المقررات والمناهج الدراسية التي تحتم بمهارات التفكير والإبداع. إضافة إلى أن آراء المديرين لا يُؤخذ بها عند وضع وتعديل المقررات والمناهج الدراسية. وعدم مشاركة القطاعات العامة، والخاصة في دعم وتمويل العملية التدريبية. كما أظهرت هذه الدراسة إلى أن سوق العمل بحاجة إلى تخصصات غير موجودة في المعاهد التدريبية. وكذلك الاعتماد أوالثقة في الموارد البشرية المغتربة في سوق العمل بدلاً من الوطنية.

المقدمة :

تعتبر العلاقة بين التعليم الفني وسوق العمل علاقة استراتيجية وثيقة، يحكمها مُتغيرا العرض والطلب في سوق العمل، ومن هنا يمكن القول بأن استراتيجيات وسياسات التعليم الفني، إذا ما تم ربطها بشكل مُنَّهَج مع الاقتصاد الوطني وتوجهات سوق العمل؛ فإن ذلك الربط سوف يعمل على جسر الهوة بين مخرجات التعليم الفني وهي الموارد البشرية المؤهلة فنياً من جهة، واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى، حيث يعتبر العنصر البشري هو وسيلة التنمية وغايتها، لذلك فإن النمو الاقتصادي والاجتماعي السليم مرهون إلى حد بعيد بفاعلية نظم وأعداد الكوادر البشرية، وبالتالي فإن وضع نظام للتدريب قادر على بلوغ الأهداف المنوطة به؛ يستوجب توفير مجموعة من الشروط تشكل المقومات الأساسية لنجاحه سواء تعلق الامر بالجوانب المادية، أوالتنظيمية، أوالتقنية، وتعتبر المؤسسة التعليمية التي يقع على عاتقها تنمية واكساب المهارات للعناصر البشرية من أهم عناصر العملية التدريبية، فهي البوتقة التي تنصهر فيها العناصر التدريبية، وتتفاعل من أجل خلق العنصر البشري المؤهل لإدارة وتشغيل وسائل الإنتاج وفق التقنيات الحديثة وما تشهده من تطور مستمر في هذا العصر (عبدالله، 2003، ص 11-13).

مشكلة الدراسة :

يرتبط توفير الموارد البشرية المؤهلة فنياً ارتباطاً وثيقاً بمستوى ما تقدمه المؤسسات التدريبية، والتعليمية كالمؤسسات المعنية بالتعليم الفني، ونخص بالذكر المعاهد التدريبية الفنية المتوسطة، حيث تتولى هذه المؤسسات مسؤولية سد احتياجات سوق العمل إلى حد ما من الموارد البشرية المؤهلة، والتي تتمثل في مخرجات التعليم الفني المتوسط ، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحثان إتضح بأن الموارد البشرية المؤهلة فنياً لا تحقق للمجتمع المستويات المطلوبة أو المفترضة للأهداف والنتائج المتوقعة، لذلك تسعى هذه الدراسة للتوصل إلى حلول مبنية على أسس علمية لتفادي هذه المشاكل من خلال تضيق الفجوة بين الموارد البشرية المؤهلة فنياً ومتطلبات سوق العمل.

ومن خلال ما سلف يمكن تحديد مشكلة الدراسة الرئيسة في الإجابة على التساؤل التالي:

ما هو دور مخرجات المعاهد التدريبية في تلبية احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة فنياً؟

وينشق من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل التخصصات المعتمدة بالمعاهد التدريبية، تفي بالحصول على موارد بشرية مؤهلة قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل؟
2. ما مدى كفاءة العملية التدريبية بالمعاهد التدريبية في تمكين الموارد البشرية المؤهلة بسوق العمل؟
3. هل المقررات والمناهج الدراسية المتبناة من قبل المعاهد التدريبية، تلي احتياجات الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات العمل؟

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية هذه الدراسة كونها تهتم بموضوع مخرجات المعاهد التدريبية، ودورها في تلبية احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة. ويمكن تناول أهمية هذه الدراسة من جانبين رئيسيين، هما الأهمية العلمية، والأهمية العملية: فالأهمية العلمية لهذه الدراسة تكمن في أن هذه الدراسة تقع في دائرة الاهتمام بالموارد البشرية، وسوق العمل وبالتالي تضيق وعززت هذه الدراسة فتح آفاق جديدة للمعاهد الفنية التي تؤهل هذه العناصر. إضافة إلى أن هذه الدراسة تساهم في دعم المكتبة العلمية الليبية بشكل خاص، والمكتبة العربية بشكل عام؛ وذلك لما لها من أهمية بالغة كونها تدرس مخرجات التعليم الفني وعلاقته بسوق العمل. أما الأهمية العملية لهذه الدراسة فتكمن في أهمية التعليم الفني في النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، وذلك من خلال صقل وبناء قدرات الموارد البشرية. وكذلك في أهمية بناء الشراكات المجتمعة، بين كل من المعاهد التدريبية وبين القطاع العام والخاص لربط الموارد البشرية المؤهلة بسوق العمل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى التعرف على دور مخرجات المعاهد التدريبية في تلبية احتياجات سوق العمل، ويتفرع عنها

الأهداف التالية:

1. التعرف على نوعية العلاقة بين مخرجات التعليم الفني، وبين احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المطلوبة.
2. الوقوف على مدى تماشي التخصصات المعتمدة، وانعكاساتها على الموارد البشرية المؤهلة فنياً من جهة، واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى .
3. معرفة مدى كفاءة العملية التدريبية المتاحة في قدرتها على صقل الموارد البشرية المؤهلة في تلبية احتياجات سوق العمل.
4. المساهمة في الدفع باتجاه ربط المقررات والمناهج الدراسية، بالمعاهد الفنية بمتطلبات سوق العمل للحصول على موارد بشرية مؤهلة ذات كفاءة عالية.

فرضيات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة والأهداف التي يسعى الباحثان الى تحقيقها، فأن الباحثان قام

بصياغة الفرضية الرئيسة التالية :

يوجد أثر ذو دلالة معنوية لمخرجات المعاهد التدريبية المؤهلة فنياً في تلبية احتياجات سوق العمل.

ومن هذه الفرضية تنبثق الفرضيات الفرعية الآتية:

1. الفرضية الفرعية الاولى: يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتخصصات المعتمدة في احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة فنياً.
2. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة معنوية للعملية التدريبية المتاحة بالمعاهد في احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة فنياً.
3. الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة معنوية للمقررات والمناهج الدراسية في احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة فنياً.

حدود الدراسة :

يمكن تقسيم حدود هذه الدراسة إلى:

1. **الحدود الزمانية:** الفترة التي أُنجزت فيها هذه الدراسة وهي المدة الممتدة من (شهر يناير إلى شهر إبريل 2016 م).
2. **الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة على المعاهد الفنية المتوسطة الواقعة في نطاق مدينة الخمس والبالغ عددها (7).
3. **الحدود البشرية:** وتمثل في: المديرين، الإداريين، ورؤساء الأقسام، ومشرفي المعامل، والمدرسين، ومساعدتي المدرسين بالمعاهد الفنية المتوسطة بمدينة الخمس.
4. **الحدود الموضوعية:** تتمثل في دور مخرجات المعاهد الفنية المتوسطة في سوق العمل الليبي.

منهج الدراسة:

أستخدم الباحثان المنهج الوصفي حيث يسعى في هذه المرحلة؛ لوصف الحالة الراهنة "المشكلة" أي مشكلة البحث موضوع الدراسة وذلك من خلال:

1. كتابة الإطار النظري للدراسة متخذ منه مرتكزات أساسية؛ لتناول متغيرات الدراسة والعوامل المؤثرة فيها.
2. تصميم وإعداد صحيفة استبيان محددة بأبعاد ومتغيرات الدراسة علمياً.
3. تحليل البيانات بأستخدام بعض الأساليب الإحصائية، وتطبيقها على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري للدراسة:

يقصد بالعملية التدريية تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي من خلالها يتم تزويد، وإكساب الفرد معارف، وقدرات، ومهارات جديدة، وتقوم هذه العملية بتغيير وجهات النظر والأفكار السابقة لدى الأفراد، بما تنسجم مع التغيرات التي تحدث في بيئة العمل، ومعنى هذا فان التدريب يهدف إلى تعميق المعرفة المتخصصة لدى المورد البشري؛ لإنجاز أي عمل معين أو أداء وظيفة ما (بوسنينة والفارسي، 2003، 201-202). ويبرز دور التدريب في تقديم المعارف الجديدة، والمهارات الحديثة، والاتجاهات المسايرة، والمواكبة للفرد مع كل جديد، وعلى هذا فإن التدريب يخدم الفرد في الدور الذي يلعبه في الرفع من كفاءته وفاعليته، فاذا ارتفعت الكفاءة للفرد ارتفعت معها كفاءة المنظمة ككل (حجازي، 2007، 307).

إن التدريب بمفهومه العام لا يختلف من حيث الأسس، والمبادئ التي يستند عليها ولا من حيث احتوائه على جانب نظري، وآخر عملي وكذلك من حيث هدفه العام عن التعليم أو التدريس، وتعنى جميعها الاتصال الجيد بين الأشخاص بغض النظر عن مستوى ونوع المواد وعن المكان الذي تعرض فيه (العافي والجميلي، 2000، 15). ويتضمن التدريب العمل على تنمية المعلومات، والمعرفة واكتساب المهارات والقدرات للمتدرب وغيرها (عبد الباقي، 2001، 185). ومن خلال ما سبق ذكره فإن المتغير الأهم والثروة الحقيقية في عملية التدريب هو العنصر البشري، ومن المحاور الرئيسية لتحسين هذا العنصر البشري هو التدريب المناسب والمستمر، حتى يصبح أكثر استعداداً ومعرفة وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بشكل المطلوب والمناسب وابتكار (أبو النصر، 2007، 14).

تعريف التدريب:

من المعروف بأن العملية التدريبية هي أساس تنمية الموارد البشرية في أي مؤسسة؛ لذلك تم الاهتمام بها، في مختلف المستويات؛ لأن العنصر البشري في أي مؤسسة يعتبر الأهم من باقي العناصر الأخرى، لذلك يجب التركيز على عملية التدريب لدى الأفراد، حتى يتم الوصول إلى الأهداف المرجوة بأقصى حد ممكن، وبأقل جهدٍ وتكلفة، ومن هنا يجب أن نستعرض تعريفات التدريب. يُعرف التدريب بأنه "العمل على زيادة معرفة ومهارة الفرد من أجل إتقان عمله المكلف به" (العافي والجميلي، 2000، 16). وعُرف التدريب أيضاً بأنه "عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم في ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة" (أبو النصر، 2007، 17). ويُعرف التدريب كذلك على أنه "عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات و اتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكسابهم الخبرة المنظمة، وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال توسيع معرفته وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التشجيع المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي" (العزاوي وجواد، 2010، 224). وعُرف التدريب بأنه "تغيير في سلوك الفرد لسد الفجوات: المعرفية، والمهارية، والاتجاهية، بين الأداء الحالي، والأداء على المستوى المطلوب" (حجازي، 2007، 310). كما عُرف بأنه "الجهد المخطط والمنظم من قبل المنظمة؛ لتزويد المعلمين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي وبناء" (أبو شندي، 2011، 36).

ومن خلال التعريفات السابقة للتدريب يمكن الاستنتاج بأن التدريب عبارة عن وسيلة مخططة مسبقاً تعمل على إكساب القدرات والمهارات للعنصر البشري، وتطويرها وتنمية القدرات البشرية بهدف تحقيق أهداف المنظمة، ويعد التدريب عنصراً هاماً يجب تطبيقه لمتابعة التطورات الفنية والتقنية من أجل الوصول إلى الأهداف الموضوعية بكفاءة وفاعلية عالية.

التعليم والتدريب المهني:

من الناحية العلمية يمكن التمييز بين التدريب والتعليم، من حيث أن الأخير يعتبر أوسع نطاقاً، ويتم من خلال المؤسسات الأكاديمية، مثل المدارس، والمعاهد، والكليات ويستهدف في النهاية توسيع مدارك الفرد ومجالات المعرفة لديه، والتدريب ضيقاً من حيث النطاق ويستهدف تنمية قدرات الفرد في مجال أو مجالات محددة للعمل (الموسي، 2003، 333). ويُعتبر التعليم والتدريب الفني نوعاً من أنواع التعليم والتدريب النظامي الذي يتضمن الأعداد التربوي، وإكساب المهارات، والمعارف المهنية، والذي تقوم به مؤسسات نظامية من أجل إعداد القوى العاملة المدربة في جميع التخصصات الصناعية، والزراعية، والتجارية، والصحية، لذلك تعمل هذه المؤسسات بالاهتمام بالموارد المهم، والأساسي لها وهو (المورد البشري) الذي يُعتبر المحرك الأساسي في عملية التنمية الاقتصادية.

مفهوم التعليم والتدريب المهني:

في السابق كان التدريب المهني مجرد إلحاق شخص يبحث عن عمل مع عاملٍ ماهرٍ ذي خبرة بأداء أعماله بحيث يتسنى أو يكسب هذا الشخص المعارف، والمهارات، والقيم الخاصة بهذا العمل بطريقة تلقائية، تعتمد في أساسها على الزمن، وقدرة العامل الجديد على الملاحظة، والالتقاط والتقليد، كما تعتمد على عنصر أساسي، وهو رغبة العامل الماهر في المساعدة، والعطاء، أما في الوقت الحاضر، وما نشاهده من تطور في التكنولوجيا الحديثة المتسارعة فقد أصبح التدريب المهني عملية مخططة، ومنظمة تركز بالوصول إلى المستوى المطلوب، في أقصر وقت وبأقل التكاليف، والحفاظ على سلامة العنصر البشري الذي يعتبر المورد الهام في العملية التدريبية آخذاً في الاعتبار التغيرات في أهداف التدريب من مجرد تلقين للمعارف وتعليم للمهارات إلى تربية المتدرب على الأسلوب الصحيح في التفكير، والابتكار، والتجديد ليكون متيقناً بعمله جيداً، ويؤديه بكفاءة عالية مع استيعاب التطورات الحديثة (الزويبي والجناي، 2003، 27). لا يختلف التدريب بمفهومه العام من حيث الأسس، والمبادئ التي يستند عليها، ولا من حيث محتوائه على جانب نظري وآخر عملي، ولا من حيث هدفه العام عن التعليم أو التدريس، فجميعها تعنى الاتصال الجيد بين الأشخاص بغض النظر عن المستوى، ونوع المواد وعن المكان الذي تعقد فيه (العافي والجميلي، 2000، 15).

تعريف التعليم والتدريب المهني:

عُرف التدريب المهني بأنه "مجموعة الإجراءات أو الخطوات التي من شأنها تهيئة ظروف مناسبة تُمكن المتدرب من التعرف إلى المفاهيم أو المعلومات النظرية العلمية، والفنية المتعلقة بالعمل واكتساب المهارات العلمية الخاصة بأدائه، واكتساب أيضا الاتجاهات الإيجابية، والقيم، والعادات، والسلوك التي يتطلبها أداء العمل بصورة صحيحة" (منظمة العمل العربية، 2006، 11). كما تم تعريف التدريب المهني، بأنه "عملية إحداث تغييرات محددة في المتدرب الذي هو محور العملية التدريبية، من خلال تغيرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية بغية الأداء الأفضل للعمل" (اللامبي والنعمي، 2003، 23). وكذلك عُرف التعليم والتدريب المهني، بأنه "عملية حصول الفرد على المهارات والمعلومات واتجاهات، أو تزويدها بها، أو تطويرها لديه، بشكل يؤدي إلى تغيير في سلوكه وأدائه ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل أو بعمل متكامل أو مجموعة من الأعمال" (المصري، 2006، 15). ويُعرف التدريب المهني أيضاً، بأنه "عملية منظمة تهدف إلى إكساب المتدرب مهارات ومعلومات واتجاهات تتعلق بأداء مهنة معينة في سوق العمل" (الريادي، 2008، 10). وعُرف التدريب أيضاً، بأنه "عملية مساعدة الأشخاص على اكتساب المهارات والاتجاهات والعادات التي تساعدهم على فهم ما يقومون به وتأديته بشكل كفوء" (العافي والجميل، 2000، 15). ويُعرف التدريب المهني "بأنه عملية منظمة يتم من خلالها حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات محددة وجديدة، أو تطوير ما لديه منها بهدف إحداث تغيير مطلوب في سلوكه وأدائه لتمكينه من القيام بمهام محددة ضمن إطار عمل متكامل، أو مجموعة من الأعمال وبدرجة إتقان محددة" (جابر، 2001، 21). ولقد تم تعريف التعليم المهني بأنه "عملية حصول الفرد على المهارات والمعلومات والاتجاهات، أو تزويده بها، أو تطويرها لديه، بشكل يؤدي إلى تغيير في سلوكه، وأدائه ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل أو بعمل متكامل أو مجموعة من الأعمال بشكل مناسب" (المصري، 1990، 15). ويُعرف التعليم المهني على أنه "التعليم الذي يكون محتواه التعليمي قادراً على تهيئة الأفراد؛ لأن يكونوا ناجحين في مهنتهم الحياتية. وهو الذي يعنى بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة على التعليم العام، دراسة العلوم التقنية، ومشابها، والحصول على المهارات العملية والاتجاهات، والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهنة في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة" (الحيلة، 1998، 22).

وخلاصة للتعريفات السابقة يعتبر التعليم المهني نوعاً من أنواع الدراسة في مستوى مرحلة الثانوية، يتضمن إعداداً تربوياً وإكساب المتدرب المعارف والمهارات والقدرات الفنية التي تؤهله للقيام بالأعمال المرجوة منه في سوق العمل بكفاءة عالية.

أهمية التعليم والتدريب المهني:

لقد زادت مختلف الدول النامية والمتقدمة الاهتمام بالتعليم والتدريب الفني، وذلك نظراً لما له من أهمية في التنمية والتقدم العلمي والتكنولوجي، ويتمثل هذا الاهتمام بالتوسع الكمي والتنوعي لهذا النمط من التعليم سواء في الدول الصناعية أو الدول النامية. وتتركز أهمية التدريب في أعداد القوى العاملة، ومن مختلف الفئات الضرورية للاقتصاد الوطني، بحيث تكون قادرة على القيام بواجباتها، وأداء مهامها بطريقة جماعية منظمة كما يجب أن ينطلق من تحليل احتياجات القوى العاملة التي يقتضيها سير الحياة الاقتصادية، وللتدريب أهمية مزدوجة من خلال أنه يؤمن المستقبل للعاملين، والثانية أنه يلي احتياجات المؤسسات الاقتصادية من القوى العاملة بما يؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاج (الزوبعي والجنابي، 2003، 28). ومن المعروف أن أي منظمة أو مؤسسة صغيرة كانت أم كبيرة، تتكون من مجموعة الأدوار المتداخلة، ومن يقوم بهذه الأدوار هم عدد من الأفراد ذوي الكفاءات والخبرات والمعلومات للوصول إلى هدف معين مثل إنتاج سلعة أو تقديم خدمة ومن خلال ما سبق ذكره نلاحظ وجود علاقة بين الفرد وعمله الذي يؤديه، يعني أن الفرد يعطي المهارة والخبرة ومعرفته للعمل، ومع الأداء المتواصل للعمل يكتسب الفرد المهارة والمعرفة الجديدة، إذاً هذه العلاقة تؤثر على الفرد وأفكاره ومستوى طموحه، ولكن إذا تركت هذه العلاقة فسوف تتقدم المعلومات بالنسبة للفرد، وهنا يبرز دور التدريب فهو يساعد الفرد على اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لإنجاز ما يسند إليه من أعمال على أكمل وجه وفي أقل وقت (العاني والجميلي، 2000، 16-17).

التوجيه والإرشاد المهني:

بعد أنتشار ظاهرة البطالة ولما لها من عواقب سلبية على التركيبة الشخصية للفرد، وتسببها في الانحرافات السلوكية والأمراض النفسية، سارعت العديد من الدول لتبني تركيب جديد قوامه تنشيط سوق العمل من خلال تطوير وظيفة التوجيه والإرشاد المهني، خاصة بعد أن برهنت النظريات التطبيقية في مجال علم الاجتماع، وعلوم التربية، ومجال علم النفس، أهمية هذه الوظيفة في مرافقة الشباب ومساعدته على اختيار مشاريع مهنية تتناسب مع ميوله وقدراته، ومع متطلبات سوق العمل (بلحسن، 2007، 11). يُعبر مصطلح التوجيه والإرشاد عن معنى مشترك فكل منهما يتضمن من حيث المعنى الحر في الترشيح والهداية والتوعية والمساعدة وتقديم الخدمة والتغيير السلوكي إلى الأفضل، ومع كل هذا الارتباط بين التوجيه والإرشاد اللذين يشيران لوجهين عملة واحدة وكل

يكمل الآخر، إلا أنه توجد فروق بين مصطلح التوجيه والإرشاد، يعني أن مصطلح التوجيه يعبر عن البُعد الاستراتيجي النظري التخطيطي الشمولي، بينما يمثل مصطلح الإرشاد العملية التكنيكية الوسيلة التي تترجم التوجيه إلى إجراء عملي وفق عمليات محددة. أن كلاً المصطلحين يمثل جزءاً مهماً في رسم إعداد وبرمجة عمليات تمكين الفرد من السيطرة على الواقع الذاتي وتحديده إدراكاً واتجاهاً نفسياً وبيئياً وتوجيهه إلى الطريق الأنسب في خيار المهنة المناسبة، ولهذا كان المصطلحان معاً (الدويبي والحوات، 2000، 12). ويُعد التوجيه والإرشاد من الخدمات الرئيسة والأولية في سلسلة تنمية الرياديين، ويهدف إلى مساعدة الريادي في اكتشاف نفسه، وخصائصه وقدراته الريادية الكامنة، وتقييم هذه الخصائص والقدرات، وإرشاده إلى المسار الذي يُناسب ميوله وقدراته. ويمكن أن تصمم برامج التوجيه والإرشاد، وتقدم خدماتها في مراحل التعليم الأساسي والثانوي في المدارس، وكذلك في بنية الخطة الدراسية في مراكز التدريب المهني والمدارس المهنية. (الريادي، 2008، 28).

تعريف التوجيه والإرشاد المهني:

توجد هناك العديد من العوامل التي تجعل كثيراً من اللذين قد يختارون مهنة المستقبل لهم، وتجعلهم يتجهون نحو المهنة دون تحليل أو تشخيص، ويمكن أن يلعب هنا عنصر الصدفة فينجحوا أو يفشلوا، ومن هنا يمكن تعريف التوجيه والإرشاد المهني بأنه "عملية تزويد المستهدفين بمعلومات عن أنفسهم وعن النظام التعليمي وسوق العمل لكي يكون بمقدورهم اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق باختياراتهم التعليمية والمهنية، وتنمية الجوانب الشخصية والاجتماعية والتعليمية والمهنية لهؤلاء المستهدفين بالتوجيه والإرشاد المهني" (السنوسي والدويبي، 2000، 9).

ويُعرف التوجيه والإرشاد المهني هو "عملية واعية ومستمرة ببناء ومخططة تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد؛ لكي يعرف نفسه ويفهم ذاته ويدرس شخصيته جسمياً وعقلياً وانفعالياً ويفهم خبراته ويحدد مشكلاته وحاجاته ويعرف الفرص المتاحة له وأنه يستخدم وينمي إمكاناته بذكاء إلى أقصى حد مستطاع، وأنه يحدد اختياراته ويتخذ قراراته، وكل مشكلاته في ضوء معرفته ورغباته بنفسه بالإضافة إلى التعليم والتدريب الخاص الذي يحصل عليه عن طريق المرشدين والمربين في مراكز التوجيه والإرشاد وفي المدارس وفي الأسرة لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهداف واضحة تكفل له تحقيق ذاته، وتحقيق الصحة النفسية والسعادة مع نفسه ومع الآخرين في المجتمع والتوفيق شخصياً وتربوياً ومهنياً وأسريراً وزواجياً" (الدويبي والحوات، 2000، 12-13). ولقد عُرف التوجيه بأنه "عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له، ويعد نفسه لها، ويلتحق بها، ويتقدم فيها" (الشيبياني، 1991، 15).

وتم تعريف التوجيه أيضاً على أنه "عملية تفاعل قيادية بين طرفين الموجه والموجه إليه، بهدف التعاون على استقصاء ظروف الموقف الذي يواجه العميل، وتعريف العميل بقدراته واستعداداته ليتمكن من إيجاد الحلول للمشكلات التي يواجهها" (عبد الكريم وميحاوي، 2001، 116).

وخلاصة للتعريفات يمكن القول ان التوجيه والإرشاد المهني يساعدان على اتخاذ القرار السليم المتعلق باختيار أي مهنة ، وايضاً باختيار نوع الدراسة والتدريب الذي يعده للمهنة التي تم اختيارها، استناداً على المعلومات الكافية التي تحصل عليها الفرد عن المهنة أو الحرفة وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول.

سوق العمل وقاعدة المعلومات المتعلقة به:

يُعرف سوق العمل بأنه "المنطقة الجغرافية (مدينة، اقليم..) التي تتواجد فيه الموارد البشرية المؤهلة؛ للقيام بالعمل في كل الأوقات، ويتكون من جانبين: العرض، وهو القوى العاملة المؤهلة والمستعدة للعمل، وجانب الطلب، وهي حاجات المؤسسات والاقتصاد لهذه القوى العاملة" (مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، 2011، 75). إن توافر المعلومات والبيانات المتعلقة بسوق العمل وخصائصه، من الأمور الهامة والضرورية لأغراض وضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة ببرامج التعليم الفني والتدريب المهني، التي تعني بطبيعتها بإعداد القوى العاملة المدربة لمجالات العمل المختلفة، بمتطلباتها الكمية والنوعية المختلفة.

الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل:

تهدف الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل؛ لتحقيق أهدافٍ عديدة منها (العاني وآخرون، 2003، 13):

1. تطوير الأنظمة التعليمية والتدريبية، وربط مخرجاتها بمتطلبات سوق العمل.
2. سد النقص الذي تعاني منه الأجهزة والمؤسسات التربوية والتدريبية.
3. توضيح أوجه القصور والخلل برصد الواقع وتحليله، واقتراح آليات لتجاوز هذا الواقع للوصول للتطور المنشود.
4. بيان التجارب الدولية المعاصرة ومحاوله الاستفادة منها، وتطويرها لملائمة واقع المنطقة العربية.
5. دراسة واقع ومستقبل تمويل مؤسسات التعليم التقني، والتدريب المهني ومحاوله بلورة تصور علمي وعملي مشترك يمكن من خلاله وضع استراتيجية عربية لتمويل التعليم والتدريب في الأقطار العربية.

ثانياً: الدراسات السابقة :

أجرى (إحفيظ، 2012) دراسة بعنوان "التعليم المهني المتوسط، والكفاءة الكمية، والنوعية من القوى العاملة في القطاعات الخدمية والانتاجية". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن جوانب القوة، والضعف في النظام التعليمي المهني في مؤسسات التعليم المهني المتوسط، وتحديد مدى مساهمة التعليم المهني المتوسط في سد احتياجات المجتمع من القوى العاملة ذات الكفاءة، وذلك بالكشف عن طبيعة العلاقة بين التعليم المهني المتوسط، والكفاءة الكمية والنوعية، من القوى العاملة بالقطاعات الخدمية والانتاجية، ووصف العلاقة الارتباطية بين الكفاية الكمية والنوعية، وبعض المتغيرات المستقلة ذات العلاقة كمتغيرات نظم الدراسة، والإعداد المهني في مؤسسات التعليم المهني المتوسط. وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك تبايناً في الكفاية الكمية، والنوعية بحسب النوع، ووجد أن درجة مستوى الكفاية المهنية لدى الذكور في عينة البحث أعلى من الإناث، كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك ارتباطاً عكسياً سالباً بين العمر والكفاية الكمية والنوعية، كما أظهرت النتائج أيضاً أن هناك ارتباطاً طردياً موجباً بين كفاءة التأهيل بالمعهد المهني المتوسط والكفاية الكمية والنوعية بمعنى أنه كلما زادت كفاءة التأهيل بالمعهد زادت الكفاية المهنية النوعية، فالأعلى تأهيلاً هي الأكثر كفاءة.

وقدم (حسن، 2012) دراسة بعنوان "دور التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم الفني والتقني في السودان". هدفت هذه الدراسة إلى بيان معنى، وأهمية التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني، والتقني، وتطويره، وتوضيح نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات التي يتمتع بها التعليم الفني والتقني، وإبراز التصور المقترح للخطة الاستراتيجية للتعليم الفني والتقني. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني والتقني مدخل بالغ الأهمية لتطويره من خلال الاستخدام، والتقبل الكبير للإفادة من التجارب التربوية العالمية، ومكاسب التخطيط الاستراتيجي دعوة لإعادة تنظيم التعليم الفني، والتقني بالتغيير التدريجي الشامل.

وتناول (المولى، 2011) دراسة بعنوان "دور مخرجات التدريب التقني، والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل". هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التعليم، والتدريب المهني، والتقني على القطاع الخاص (سوق العمل)، وزيادة الوعي الاجتماعي بأهمية هذه المنظومة التعليمية، ودورها في التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، وتعد هذه الدراسة ذات بُعد مستقبلي في وضع الخطط الرئيسية لمواضيع السياسة التموينية، وتشجيع القطاع الخاص، والاستفادة من هذه المخرجات، وكانت أهم النتائج هي تدني سوق

العمل المتمثل في القطاع الخاص في خلق فرص عمل جديدة، وتتسم هذه المخرجات بالعشوائية، وإنعدام الكفاءة المهنية، وغياب التوجيه، والإرشاد اللازم لخريجي التعليم والتدريب المهني، والتقني، والنظرة المتدنية للتعليم، والتدريب المهني، والتقني اجتماعياً. ومن أجل التعرف واقع التعليم المهني، والتقني ومشكلاته في الوطن العربي، أجرى (حلي، 2011) دراسة هدفت إلى تحديد مساهمة هذا النوع من التعليم، ومفهومه الحديث، وتحديد المشكلات والتحديات التي يواجهها التعليم المهني والتقني في الوطن العربي، والعلاقة التبادلية بين مخرجات التعليم المهني والتقني وسوق العمل بالجمهورية العربية السورية. وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي لا ينتسب معظم طلاب التعليم المهني والتقني إلى هذا النوع من التعليم عن رغبة وقناعة؛ لكونهم يشعرون بالحرج بسبب النظرة الدونية لهم من قبل المجتمع، وهناك جهل بمهية التعليم المهني، والتقني، ومفهومه ودوره في بناء المجتمع سواء من قبل الطلبة أنفسهم أو من قبل أفراد المجتمع، وذلك بسبب غياب التوجيه والإرشاد المهني، ولا يوجد ارتباط وثيق للمناهج الدراسية بالواقع العملي للمهنة، إضافة إلى عدم ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل. وبالجانب الآخر تطرق (كعبار، 2007) إلى دراسة تناوأت قياس جودة الأداء الإداري (الخدمة التعليمية) للتعليم الفني والمتوسط بليبيا، حيث سعت هذه الدراسة إلى حل المشكلة المتعلقة بمدى كفاءة، وفاعلية الأداء الإداري بمؤسسات التعليم الفني المتوسط في أعداد، وتأهيل، وتوفير مخرجات، وكوادر فنية متخصصة، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دراسة وتحليل مدخلات الأداء الإداري للتعليم الفني المتوسط، وكذلك دراسة، وتحليل مخرجات الأداء الإداري للتعليم الفني المتوسط، وتحديد مستوى الأداء الإداري للتعليم الفني المتوسط. وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي عدم الاهتمام من الإدارات الخاصة التي تتبع معاهد التعليم الفني المتوسط، ولا توجد شبكة اتصال مباشرة بين أمانة اللجنة الشعبية العامة للتعليم الفني، وأمانة التعليم بالمؤتمرات والتوجيه الفني، وإدارة المعاهد الفنية المتوسطة..

في حين قدم دراسة (خليفة، 2009) بعنوان "برامج التدريب المهني ودورها في إعداد كفاءة القوى العاملة". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تؤديه برامج التدريب المهني من أجل إعداد ورفع كفاءة العاملين، والتحقق من درجة كفاءة البرامج التدريبية، ودورها في تشكيل أنماط العلاقات الاجتماعية، وصياغة محاور التفاعل الاجتماعي بين العاملين بالمؤسسة، وكذلك التعرف على بعض الصعوبات، والمشاكل التي تحد من فاعلية دور البرامج التدريبية. وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي أن البرامج التدريبية تساهم في تحسين مهارات، وقدرات المتدربين في تغيير أنماط سلوكهم، كما أن نتائج هذه الدراسة أثبتت وجود بعض الصعوبات التي تواجه المتدربين أثناء اشتراكهم بالبرامج التدريبية منها؛ ضعف امكانية المدربين القائمين على تقديم

البرامج التدريبية وصعوبة نقل التكنولوجيا الحديثة وبطء عملية الإحلال والتجديد، وغياب إدارة مركزية تحصر، وتهمم وتشرف على سير تنفيذ البرامج التدريبية بالشركة. أما دراسة (بن طالب، 2004) فتناولت مدخلات التعليم المهني، واتجاهات الناس نحوه كما يدركها طلبة السنة الثالثة بمراكز التعليم المهني بشعبية المرقب. حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى إدراك أفراد العينة لنوعية مناهج التعليم المهني بمراكز التعليم المهني، ومعرفة مدى إدراك أفراد العينة لوجهة نظر المجتمع لمتسبي التعليم المهني، ومعرفة مدى إدراك العينة لتوافر التجهيزات المعملية بمراكز التعليم المهني، ومعرفة مدى كفاءة معلمي المراكز المهنية. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وجود علاقة بين قلة رضا الطالب عن الدراسة بالتعليم المهني، وبين حشو المنهج بمعلومات غير مفيدة، وقلة تعبيره عن حاجاته، وأن المجتمع لا يعرف قيمة التعليم المهني، ويُفضلُ حملة الشهادة الجامعية، وأن الناس تعتقد عدم حصول خريج التعليم المهني على عمل بعد تخرجه، وأن التعليم المهني لا يلقي دعم من المسؤولين، وأن الناس لا تحبذ التحاق أبنائهم بالتعليم المهني، وأتضح أن الطلاب غير الراضين عن دراستهم يلاحظون نقص الوسائل التعليمية التي تساعدهم على فهم الدروس، وتبين أيضاً ضعف إلمام المعلم الفني لتخصصه.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تبين من خلال الدراسات السابقة أنها تتفق في تناول موضوع التدريب، ومشكلات التعليم الفني، ولكنها تتفاوت فيما بينها، وبين الدراسة الحالية من ناحية نوع الدراسة، هناك دراسات تطبيقية تتفق مع هذه الدراسة، وبعضها كانت موزعة بين دراسة مقارنة، ودراسة حالة، ودراسة ميدانية، وتتفاوت أيضاً من ناحية الحدود المكانية، فبعض الدراسات كدراسة كعبار، ودراسة بن طالب، ودراسة البشتي، ودراسة الأحمر، ودراسة خليفة، ودراسة حفيظ، كانت مُعدة في مدن ليبيا، بينما هناك دراسات كانت مُعدة في دول عربية أخرى، وتتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة من حيث منهج الدراسة المستخدم، وهو المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات للدراسة الحالية والدراسات السابقة، ماعدا دراسة عبدالله فاعتمدت على المقابلة المفتوحة كأداة للدراسة، أما فيما يتعلق بمجتمع الدراسة تتفق دراسة عبدالله، ودراسة منتدي الرياض الاقتصادي مع الدراسة الحالية، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع بعض نتائج الدراسات السابقة في، النظرة المتدنية للتعليم الفني في المجتمع، ووجود قصور في دعم، وتمويل التدريب من القطاعين العام والخاص، وقصور إدارة التوجيه والإرشاد المهني، ولاشك أن الباحثان قد استفاد من الدراسات السابقة في التعرف على أهم محاور التدريب، والتعليم الفني، والإطلاع على جودة البرامج التدريبية الخاصة بهذا النوع من التعليم.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي من أجل إعطاء صورة واضحة لكل جانب من جوانب الدراسة وفق الواقع الحقيقي، كما اعتمدت على المنهج التحليلي الذي يساعد على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بشكل علمي وموضوعي، هذا بغية الوصول إلى نتائج منطقية محددة وفق الفرضيات المطروحة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمعاهد التدريسية الفنية المتوسطة بمدينة الخمس، والبالغ عددها (7) معاهد، وعدد مجتمع الدراسة (550) موظفاً، واعتمدت الدراسة على اختيار العينة الطبقية، وتمثلت عينة الدراسة من المديرين، والمشرفين، والمدرسين، ومساعدتي المديرين، والاداريين، ورؤساء الاقسام بالمعاهد قيد الدراسة، حيث تم توزيع عدد (226) استبانة أسترجع منها عدد (185) استبانة.

التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة:

بعد جمع بيانات الدراسة، قام الباحثان بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، وفي هذا الجزء أعطيت الإجابة " محايد " 3 درجات، 4 درجات للإجابة " موافق "، فيما أعطيت الإجابة " موافق جداً " 5 درجات، بحيث كلما زادت درجة الإجابة زادت درجة الموافقة عليها والعكس صحيح. وهذه الدرجات تمثل إجابات المشاركين في الدراسة (أفراد عينة الدراسة) على الأسئلة الواردة بقائمة الإستبانة مخرجات الدراسة الميدانية، وهي ذاتها تُعد مدخلات التحليل الإحصائي، والذي يهدف إلى إستخلاص النتائج من خلال تحليل هذه المدخلات، وقد تم إحصائياً احتساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ونسبة الإجابات لكل فقرة.

ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتائج لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات

خلال فترة زمنية معينة. وقد اتّبع الباحثان القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقتين هما: معامل ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية، وذلك كما يلي:

معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha Coefficient):

اتّبع الباحثان القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، طريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient)، وفيها يتم احتساب معامل ألفا كرونباخ عن طريق المعادلة التالية: (Anastasi Anne .1982)

$$R_{tt} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \times \left(\frac{SDt^2 - \sum (SD)^2}{SDt^2} \right)$$

حيث:

R_{tt} : تشير إلى معامل ارتباط ألفا.

n : تشير إلى عدد فقرات القياس.

SDt^2 : تشير إلى تباين الاختبار الكلي.

$\sum (SD)^2$: تشير إلى مجموع تباينات فقرات القياس.

وتكون الاستبانة ذات ثبات ضعيف إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أقل من 60%، ومقبولاً إذا كانت هذه القيمة ضمن الفترة (من 60% أو أقل من 70%)، وجيد إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ ضمن الفترة (من 70% أو أقل من 80%)، أما إذا كانت هذه القيمة أكبر من أو يساوي 80% يشير ذلك إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات ممتاز، وكلما اقترب المقياس من 100% تعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل.

أما فيما يتعلق بثبات أداة هذه الدراسة (الاستبانة)، فقد تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة ولبالغ عددها 40 فقرة، ويوضح الجدول (1) قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل متغير.

الجدول (1): قيم معامل الثبات (للاتساق الداخلي) لكل متغير من متغيرات الدراسة

ت	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات %
1	المقررات والمناهج الدراسية بالمعاهد التدريبية	10	90.30
2	العملية التدريبية في المعاهد التدريبية	10	94.67
3	التخصصات المعتمدة في المعاهد التدريبية	10	71.29
4	مخرجات المعاهد التدريبية	10	72.77
	الإجمالي	40	95.11

واتضح من النتائج الموضحة في الجدول (1) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لجميع المتغيرات حيث تتراوح بين

71.29% و 94.67%، وكذلك قيمة ألفا للكلي 95.11%، وهي قيم ثبات عالية جداً في العرف الإحصائي.

التجزئة النصفية (Split Half):

حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزئين (الأسئلة الفردية، والأسئلة الزوجية) ثم حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية فوجد أنه (0.926) وبعد ذلك تم تصحيح معامل

الإرتباط بمعادلة سبيرمان براون Spearman Brown حيث يعطى بالعلاقة التالية:

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

معامل الثبات :

بعد التعويض في معامل الثبات لسبيرمان وجد أن قيمة هذا المعامل تساوي 0.962 وتعتبر هذه القيمة عالية مقبولة. بالنظر إلى المعاملات السابقة، يلاحظ أن جميع قيم الإختبار مرتفعة وهي تمثل مؤشرات جيدة ومطمئنة لأغراض الدراسة، ويمكن الوثوق بها وتدل على ثبات أداة القياس بشكل جيد. وبذلك يكون الباحثان قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

يتبين من الجدول أعلاه أن ما نسبته "45.4%" من عينة الدراسة من حاملي شهادة (الدبلوم المتوسط)، في حين أن ما نسبته (36.2%) من عينة الدراسة من حاملي شهادة (الدبلوم العالي)، في حين أن ما نسبته (15.1%) من عينة الدراسة من حاملي شهادة (بكالوريوس)، في حين أن ما نسبته (3.2%) من عينة الدراسة من حاملي شهادة (الماجستير)، وعلى هذا يتبين لنا أن المعاهد تعتمد على حاملي شهادة الدبلوم المتوسط والدبلوم العالي للموظفين والمدرسين.

وتبين النتائج الواردة بالجدول (2) أن ما نسبته (1.6%) من عينة الدراسة تتراوح خدمتهم بالمعاهد أقل من خمسة سنوات، وأن ما نسبته (20.5%) من عينة الدراسة تتراوح خدمتهم بالمعاهد من خمسة إلى تسعة سنوات، وأن نسبة (31.9%) من عينة الدراسة تتراوح خدمتهم بالمعاهد من عشرة إلى أربعة عشر سنة، وحيث نسبة (33.0%) من عينة الدراسة تتراوح خدمتهم بالمعاهد من خمسة عشر إلى تسعة عشر سنة، وأن ما نسبته (13.0%) من عينة الدراسة تتراوح خدمتهم بالمعاهد من عشرين سنة فأكثر.

وتبين النتائج الواردة بالجدول (2) أن ما نسبته (3.8%) من عينة الدراسة يعملون بصفة مدير، وأن ما نسبته (17.8%) من عينة الدراسة هم رؤساء أقسام، بين ما نسبته (15.1%) من عينة الدراسة يعملون كإداريين، وأن ما نسبته (11.9%) من عينة الدراسة مشرفي معامل، وأن ما نسبته (42.7%) من عينة الدراسة يعملون كمدرسين، وأن ما نسبته (8.6%) من عينة الدراسة يعملون كمساعدين مدرسين.

الجدول (2): وصف البيانات الشخصية لعينة الدراسة

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
1	العمل	أقل من 5 سنوات	3	1.6%
		من 5 إلى أقل من 10 سنوات	38	20.5%
		من 10 إلى أقل من 15 سنة	59	31.9%
		من 15 إلى أقل من 20 سنة	61	33.0%
		من 20 سنة فأكثر	24	13.0%
	المجموع		185	100%
2	الجنس	ذكر	174	94.1%
		أنثى	11	5.9%
	المجموع		185	100%
4	المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	84	45.4%
		دبلوم عالي	67	36.2%
		بكالوريوس	28	15.1%
		ماجستير	6	3.2%
		دكتوراه	0	0%
	المجموع		185	100%
5	الوضع الوظيفي	مدير معهد	7	3.8%
		رئيس قسم	33	17.8%
		إداري	28	15.1%
		مشرف معمل	22	11.9%
		مدرّب	79	42.7%
		مساعد مدرّب	16	8.6%
	المجموع		185	100%

الوصف الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمحاور الدراسة:

المحور الأول: المقررات والمناهج الدراسية بالمعاهد التدريبية .

قام الباحثان بدراسة عناصر المحور الثاني كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال بيانات التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين الواردة بالجدول رقم (3) حول هذا المحور (المقررات والمناهج الدراسية بالمعاهد التدريبية)، بأن الفقرة "افتقار المقررات والمناهج الدراسية لمهارات الاتصال والتواصل الفعال" حصلت على أعلى نسبة إجابة "موافق"، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 4.20 بانحراف معياري 0.846، ويشير ترتيب هذه الفقرة هو الأول من حيث اتفاق المبحوثين، فيما كانت إحصاء الاختبار 19.300 بدلالة إحصائية 0.000. وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط المرجح أكبر من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة موافقين على محتوى هذه العبارة، أي موافقين على أن "افتقار المقررات والمناهج الدراسية لمهارات الاتصال والتواصل الفعال".

في حين حصلت الفقرة الخاصة "بتحديث المقررات والمناهج الدراسية بشكل دوري وفقاً لحاجات السوق المتغيرة" على أعلى نسبة إجابة "غير موافق". حيث يتضح من بيانات الجدول رقم (3)، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 1.96 بانحراف معياري 1.351، ويشير ترتيب هذه الفقرة هو العاشر (الأخير) من حيث اتفاق المبحوثين، فيما كانت إحصاء الاختبار - 10.506 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط المرجح أصغر من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة غير موافقين بشدة على محتوى هذه العبارة، أي غير موافقين بشدة على أن "يتم تحديث المقررات والمناهج الدراسية بشكل دوري وفقاً لحاجات السوق المتغيرة".

الجدول (3): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المقررات والمناهج الدراسية .

ت	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءه الاختبار	الدلالة الإحصائية	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية	الاتجاه السائد الإجابية
1	تزود قطاعات سوق العمل المعاهد التدريبية بالأفكار والمستجدات التي تساعد في تطوير المقررات والمناهج الدراسية.	2.24	1.277	-8.060	* 0.000	44.80	8	غير موافق
2	افتقار المقررات والمناهج الدراسية لمهارات الاتصال والتواصل الفعال.	4.20	0.846	19.300	* 0.000	84.00	1	موافق
3	تعتمد المقررات والمناهج الدراسية علي التدريب العملي والميداني أكثر من الجانب النظري.	2.60	0.979	-5.557	* 0.000	52.00	7	غير موافق
4	المقررات والمناهج الدراسية تتناسب مع القدرة الاستيعابية للمتدرب.	2.71	1.010	-3.857	* 0.000	54.20	6	غير موافق
5	يتم تحديث المقررات والمناهج الدراسية بشكل دوري وفقاً لحاجات السوق المتغيرة.	1.96	1.351	-10.506	* 0.000	39.20	10	غير موافق
6	آراء المدربين يؤخذ بها عند وضع وتعديل المقررات والمناهج الدراسية.	1.99	1.431	-9.554	* 0.000	39.80	9	غير موافق
7	يكفي الزمن المخصص لكل مقرر لإكساب المتدرب المهارات المطلوبة.	3.32	0.861	5.121	* 0.000	66.40	3	موافق
8	المقررات والمناهج الدراسية تعكس التطور العلمي والعملية للتكنولوجيا.	2.76	0.950	-3.483	* 0.001	55.20	5	غير موافق
9	ضعف المقررات والمناهج الدراسية التي تهتم بمهارات التفكير والإبداع.	4.06	0.951	15.156	* 0.000	81.20	2	موافق
10	مراعاة المقررات والمناهج الدراسية النواحي الفكرية والثقافية والمهنية للمتدرب.	2.77	1.124	-2.747	* 0.007	55.40	4	غير موافق

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

المحور الثاني: العملية التدريبية في المعاهد التدريبية.

قام الباحثان بدراسة عناصر المحور الثاني كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال بيانات التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين الواردة بالجدول رقم (4) حول هذا المحور (العملية التدريبية في المعاهد التدريبية)، بأن الفقرة "يوجد ربط بين المواد النظرية والتدريبات العملية" حصلت على أعلى نسبة إجابة " موافق " وأن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 3.22 بانحراف معياري 1.009، ويشير ترتيب هذه الفقرة وهو الأول من حيث اتفاق الباحثين، فيما كانت إحصاءه الاختبار 2.914 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث ان قيمة المتوسط المرجح أكبر من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة موافقين على محتوى هذه العبارة، أي موافقين على أن "يوجد ربط بين المواد النظرية والتدريبات العملية".

في حين حصلت الفقرة الخاصة " يتوفر لكل متدرب جهاز يستطيع التدريب عليه بشكل فردي " على أعلى نسبة إجابة " غير موافق " وأن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 1.91 بانحراف معياري 1.134، ويشير ترتيب هذه الفقرة وهو العاشر (الأخير) من حيث أتفاق المبحوثين، فيما كانت إحصاءه الاختبار -13.032 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث ان قيمة المتوسط المرجح أصغر من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة غير موافقين بشدة على محتوى هذه العبارة، أي غير موافقين بشدة على أن " يتوفر لكل متدرب جهاز يستطيع التدريب عليه بشكل فردي".

الجدول (4): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات العملية التدريبية.

ت	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية	الاتجاه السائد للإجابة
1	توفر شروط الصحة والسلامة المهنية داخل المعامل والورش.	2.31	1.302	-7.173	* 0.000	46.20	3	غير موافق
2	البرامج التدريبية تواكب التطورات العلمية والعملية للتكنولوجيا الحديثة.	1.99	1.327	-10.361	* 0.000	39.80	7	غير موافق
3	الورش والمعامل الفنية مزودة بأحدث الأدوات والمعدات المتطورة.	1.96	1.078	-13.168	* 0.000	39.20	9	غير موافق
4	وجود بيئة تدريب جيدة من حيث المساحة والتهوية والضوء وغيرها.	2.09	1.340	-9.269	* 0.000	41.80	6	غير موافق
5	يوجد ربط بين المواد النظرية والتدريبات العملية.	3.22	1.009	2.914	* 0.004	64.40	1	موافق
6	تسود روح الفريق والعمل الجماعي بين المتدربين خلال العملية التدريبية.	2.56	1.255	-4.805	* 0.000	51.20	2	غير موافق
7	يتم الاعتماد في وضع الخطة التدريبية علي التقارير الدورية التي يعدها المدربون والمشرفون وغيرهم من المسؤولين.	2.11	1.118	-10.854	* 0.000	42.20	5	غير موافق
8	دعم وتمويل برامج التدريب من القطاعين العام والخاص.	1.99	1.179	-11.656	* 0.000	39.80	8	غير موافق
9	يتوفر لكل متدرب جهاز يستطيع التدريب عليه بشكل فردي.	1.91	1.134	-13.032	* 0.000	38.20	10	غير موافق
10	توجد وفرة في المواد والمعدات التي يحتاجها التدريب.	2.15	1.098	-10.514	* 0.000	43.00	4	غير موافق

* دال إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05

المحور الثالث: التخصصات المعتمدة في المعاهد التدريبية.

قام الباحثان بدراسة عناصر المحور الثالث كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال بيانات التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين الواردة بالجدول رقم (5) حول هذا المحور (التخصصات المعتمدة في المعاهد التدريبية)، بأن الفقرة " ضعف إدارة التوجيه والإرشاد المهني فيما يتعلق باختيار التخصص من قبل المتدرب " حصلت على أعلى نسبة إجابة " موافق بشدة " وأن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 4.46 بانحراف معياري 1.032، ويشير ترتيب هذه الفقرة هو الأول من حيث اتفاق المبحوثين، فيما كانت إحصاء الاختبار 19.236 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط المرجح أكبر من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة موافقين بشدة على محتوى هذه العبارة، أي موافقين بشدة على أن " ضعف إدارة التوجيه والإرشاد المهني فيما يتعلق باختيار التخصص من قبل المتدرب.

في حين حصلت الفقرة الخاصة " تشارك قطاعات سوق العمل في التخطيط للتخصصات المطلوبة " على أعلى نسبة إجابة "غير موافق" وأن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 1.99 بانحراف معياري 1.170، ويشير ترتيب هذه الفقرة هو العاشر (الأخير) من حيث اتفاق المبحوثين، فيما كانت إحصاء الاختبار -11.749 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث أن قيمة المتوسط المرجح أصغر من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة غير موافقين على محتوى هذه العبارة، أي غير موافقين على أن " قطاعات سوق العمل تشارك في التخطيط للتخصصات المطلوبة".

الجدول (5): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات التخصصات المعتمدة.

ت	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية	النتيجة
1	ينظر الي التخصص من خلال العائد المادي في اختياره من قبل المتدرب.	4.22	1.063	15.631	* 0.000	84.40	4	موافق
2	يتم اختيار التخصصات حسب حاجات سوق العمل المتغيرة.	2.21	1.203	8.985-	* 0.000	44.20	9	غير موافق
3	تشارك قطاعات سوق العمل في التخطيط للتخصصات المطلوبة.	1.99	1.170	- 11.749	* 0.000	39.80	10	غير موافق
4	توجد تخصصات ليس لها مكان في سوق العمل.	4.26	1.000	17.203	* 0.000	85.20	3	موافق

5	سوق العمل بحاجة الى تخصصات غير موجودة في المعاهد التدريبية.	4.45	0.744	26.495	* 0.000	89.00	2	موافق
6	قطاعات سوق العمل تساعد المتدربين على ممارسة التدريبات العملية وفقاً لتخصصاتهم.	2.23	1.186	-8.799	* 0.000	44.60	8	غير موافق
7	تؤثر الحالة الاجتماعية للأسرة في اختيار المتدرب لتخصصه.	2.38	1.254	-6.740	* 0.000	47.60	7	غير موافق
8	ضعف إدارة التوجيه والإرشاد المهني فيما يتعلق باختيار التخصص من قبل المتدرب.	4.46	1.032	19.236	* 0.000	89.20	1	موافق
9	مراعاة الجوانب الصحية للمتدرب عند اختياره للتخصص.	2.52	0.978	-6.613	* 0.000	50.40	6	غير موافق
10	المتدربين يرغبون في تخصصات تؤهلهم لدخول لسوق العمل في الأعمال المكتبية الغير حرفية.	4.14	1.180	13.143	* 0.000	82.80	5	موافق
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05								

المحور الرابع: مخرجات المعاهد التدريبية.

قام الباحثان بدراسة عناصر المحور الرابع كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال بيانات التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين الواردة بالجدول رقم (6) حول هذا المحور (مخرجات المعاهد التدريبية)، بأن الفقرة " يفتقر سوق العمل إلى الموارد البشرية الوطنية في بعض الأعمال" حصلت على أعلى نسبة إجابة " موافق بشدة" وأن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 4.30 بانحراف معياري 0.791، ويشير ترتيب هذه الفقرة وهو الاول من حيث اتفاق الباحثين، فيما كانت إحصاء الاختبار 22.408 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث ان قيمة المتوسط المرجح أكبر من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة موافقين بشدة على محتوى هذه العبارة، أي موافقين بشدة على أن "يفتقر سوق العمل إلى الموارد البشرية الوطنية في بعض الأعمال". في حين حصلت الفقرة الخاصة "المخرجات مؤهلة فنياً وعلمياً وفق المعايير العالمية من حيث مهارات تقنية المعلومات وإيجاد اللغات الأجنبية" على أعلى نسبة إجابة "غير موافق" وأن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة 2.06 بانحراف معياري 0.981، ويشير ترتيب هذه الفقرة وهو العاشر (الأخير) من حيث اتفاق الباحثين، فيما كانت إحصاء الاختبار -12.960 بدلالة إحصائية 0.000 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن قيمة

المتوسط الحسابي المرجح دالة إحصائياً، وحيث ان قيمة المتوسط المرجح اصغر من 3، مما يشير إلى أن المشاركين في الدراسة غير موافقين على محتوى هذه العبارة ، أي غير موافقين على أن "المخرجات مؤهلة فنياً وعلمياً وفق المعايير العالمية من حيث مهارات تقنية المعلومات وإيجاد اللغات الأجنبية".

الجدول (6): المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات مخرجات المعاهد التدريبية.

ت	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية	الاتجاه السائد للإيجابية
1	الاعتماد على الموارد البشرية المغتربة بدلاً من الموارد البشرية الوطنية في سوق العمل.	4.21	0.881	18.696	* 0.000	84.20	2	موافق
2	عدد الموارد البشرية الوطنية المؤهلة أكثر من استيعاب سوق العمل لهم.	4.15	0.908	17.243	* 0.000	83.00	6	موافق
3	يفتقر سوق العمل إلي الموارد البشرية الوطنية في بعض الأعمال.	4.30	0.791	22.408	* 0.000	86.00	1	موافق
4	المخرجات مؤهلة فنياً وعلمياً وفق المعايير العالمية من حيث مهارات تقنية المعلومات وإيجاد اللغات الأجنبية.	2.06	0.981	12.960-	* 0.000	41.20	10	غير موافق
5	تتم مشاركة المتدربين قبل تخرجهم لسوق العمل حتي يكون الاحتكاك مرحلي.	2.19	1.295	8.519-	* 0.000	43.80	8	غير موافق
6	تتابع المعاهد التدريبية مستوي أداء مخرجاتها لتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم والعمل على معالجتها.	2.08	1.186	10.598-	* 0.000	41.60	9	غير موافق
7	قلة الثقة في الموارد البشرية الوطنية عند قطاعات سوق العمل وبالأخص القطاع الخاص.	4.16	1.008	15.674	* 0.000	83.20	3	موافق
8	تشكل الموارد البشرية المغتربة نسبة أعلى من الموارد البشرية الوطنية في سوق العمل.	4.16	0.861	18.270	* 0.000	83.20	4	موافق
9	نظرة المجتمع المتدنية للتعليم الفني تحول دون توجه العنصر البشري إليه " المدخلات".	4.16	0.987	16.020	* 0.000	83.20	5	موافق
10	وجود تواصل بين وزارة العمل والتأهيل والهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني لمنظومة مشتركة توضح نقاط القوة والضعف بكل من المخرجات وسوق العمل.	2.22	1.271	8.386-	* 0.000	44.40	7	غير موافق

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

اختبار فرضيات الدراسة:

تركز هذه الفقرة على قياس أثر المتغير المستقل الموارد البشرية (المقررات والمناهج الدراسية، العملية التدريسية، التخصصات المعتمدة) على المتغير التابع احتياجات سوق العمل، واستخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار البسيط لمعرفة معنوية الأثر وكذلك معرفة نسبة تفسير التباين في المتغير التابع من قبل المتغير المستقل. وينص الفرض الرئيسي على:

(يوجد أثر معنوي (دال إحصائياً) للموارد البشرية المؤهلة على احتياجات سوق العمل)

وقد قام الباحثان بتقسيم هذا الفرض إلى ثلاث فروض فرعية وذلك وفقاً لعناصر الموارد البشرية المؤهلة.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

"يوجد أثر معنوي (دال إحصائياً) للمقررات والمناهج الدراسية في احتياجات سوق العمل".

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression وذلك لمعرفة أثر المقررات والمناهج الدراسية (كمتغير مستقل) على احتياجات سوق العمل (كمتغير تابع)، ويتضح من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (7) اختبار لمعنوية معامل الانحدار حيث سجلت قيمة احصاء اختبار t تساوي 13.629 بمستوى دلالة 0.000 وهذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يعني وجود أثر معنوي "دال إحصائياً" للمقررات والمناهج الدراسية (كمتغير مستقل) على احتياجات سوق العمل (كمتغير تابع).

الجدول (7): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط لمحور المقررات والمناهج الدراسية.

القرار عند مستوى	مستوى الدلالة	قيمة T	معامل الانحدار B1	الحد المطلق B0	المتغير المستقل
0.05	* 0.000	13.629	(+) 0.492	1.962	المقررات والمناهج الدراسية

تبين من خلال الجدول السابق حيث أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة (+0.492) يشير ذلك إلى أن تأثير المقررات والمناهج الدراسية (كمتغير مستقل) في احتياجات سوق العمل (كمتغير تابع) إيجابي، أي كلما زاد الاهتمام قيم "المقررات والمناهج الدراسية" ارتفعت قيم "احتياجات سوق العمل".

بعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار المتغير التابع على المتغيرات المستقلة لمحور المقررات والمناهج الدراسية.

معامل ارتباط بيرسون (r)	معامل التحديد %	التباين الغير مفسر %	احصاءة ديرين واتسون Durbin-Watson
0.710	50.4	49.6	1.677

سجلت قيمة معامل التحديد ($R^2=50.4\%$) وهذا يعني أن التغيرات التي تحدث في المتغير المستقل (المقررات والمناهج

الدراسية) مسؤولة عن تفسير ما نسبته 50.4% من التغير في المتغير التابع (احتياجات سوق العمل)، وهناك ما نسبته 49.6%

من التغير في المتغير التابع يرجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي Random error.

ولاختبار وجود مشكلة الارتباط الذاتي للبقايا الناتجة من معادلة الانحدار Autocorrelation تم حساب قيمة احصاءة

ديرين واتسون Durbin-Watson والتي تساوي 1.677 وبالنظر للقيم بالجدول 43 نجد أن هذه القيمة تقع بين (Du

2)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي للبقايا الناتجة من معادلة الانحدار Auto correlation.

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الأولى:

قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على: وجود أثر معنوي (دال إحصائياً) للمقررات والمناهج الدراسية على احتياجات

سوق العمل

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر معنوي (دال إحصائياً) للبرامج العملية" التدريبية المتاحة في احتياجات سوق العمل.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression وذلك لمعرفة أثر

البرامج "العملية" التدريبية المتاحة (كمتغير مستقل) في احتياجات سوق العمل (كمتغير تابع)، ويتضح من خلال البيانات

الواردة بالجدول رقم (8) اختبار معنوية معامل الانحدار حيث سجلت قيمة احصاءة اختبار t تساوي 12.117 بمستوى دلالة

0.000 وهذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يعني وجود أثر معنوي "دال إحصائياً" للبرامج "العملية" التدريبية المتاحة

(كمتغير مستقل) في احتياجات سوق العمل (كمتغير تابع).

الجدول (8): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط لمحور العملية التدريبية.

المتغير المستقل	الحد المطلق B_0	معامل الانحدار B_1	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار عند مستوى 0.05
البرامج "العملية" التدريبية المتاحة	2.526	(+) 0.379	12.117	* 0.000	دال

تبين من خلال الجدول السابق حيث أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+0.379) يشير ذلك إلى أن تأثير البرامج "العملية" التدريبية المتاحة (كمتغير مستقل) على احتياجات سوق العمل (كمتغير تابع) ايجابي، أي كلما زاد الاهتمام قيم البرامج "العملية" التدريبية المتاحة ارتفعت قيم احتياجات سوق العمل".

بعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار المتغير التابع على المتغيرات المستقلة
لمحور العملية التدريبية.

معامل ارتباط بيرسون (r)	معامل التحديد %	التباين الغير مفسر %	احصاءة ديرين واتسون Durbin-Watson
0.667	44.2	55.8	1.527

سجلت قيمة معامل التحديد ($R^2=44.2\%$) وهذا يعني أن التغيرات التي تحدث في المتغير المستقل (البرامج "العملية" التدريبية المتاحة) مسئولة عن تفسير ما نسبته 44.2% من التغير في المتغير التابع (احتياجات سوق العمل)، وهناك ما نسبته 55.8% من التغير في المتغير التابع يرجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي Random error. ولاختبار وجود مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي الناتجة من معادلة الانحدار Autocorrelation تم حساب قيمة احصاءة ديرين واتسون Durbin-Watson والتي تساوي 1.527 وبالنظر للقيم الجدولية⁽¹⁾ نجد أن هذه القيمة تقع بين (Du 2)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي الناتجة من معادلة الانحدار Auto correlation.

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثانية:

قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على: وجود أثر معنوي (دال إحصائياً) للبرامج "العملية" التدريبية المتاحة على احتياجات سوق العمل.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر معنوي (دال إحصائياً) للتخصصات المعتمدة في احتياجات سوق العمل.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression وذلك لمعرفة أثر التخصصات المعتمدة (كمتغير مستقل) في احتياجات سوق العمل (كمتغير تابع)، ويتضح من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (9) اختبار معنوية معامل الانحدار حيث سجلت قيمة إحصاءه اختبار t تساوي 13.538 بمستوى دلالة 0.000 وهذه

(1) قيم جدولية مستخرجة من جداول DW : DU = 1.189 DL = 1.053

القيمة أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يعني وجود أثر معنوي "دال إحصائياً" للتخصصات المعتمدة (كمتغير مستقل) في احتياجات سوق العمل (كمتغير تابع).

الجدول (9): اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط لمحور التخصصات المعتمدة.

المتغير المستقل	الحد المطلق B_0	معامل الانحدار B_1	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار عند مستوى 0.05
التخصصات المعتمدة	1.131	(+) 0.681	13.538	* 0.000	دال

تبين من خلال الجدول السابق حيث أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+0.681) يشير ذلك إلى أن تأثير التخصصات المعتمدة (كمتغير مستقل) على احتياجات سوق العمل (كمتغير تابع) ايجابي، أي كلما زاد الاهتمام بـ "التخصصات المعتمدة" ارتفعت قيم "احتياجات سوق العمل".

بعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار المتغير التابع على المتغيرات المستقلة لمحور التخصصات المعتمدة.

معامل ارتباط بيرسون (r)	معامل التحديد %	التباين الغير مفسر %	احصاءة ديرين واتسون Durbin-Watson
0.707	50.0	50.0	1.272

سجلت قيمة معامل التحديد ($R^2=50.0\%$) وهذا يعني أن التغيرات التي تحدث في المتغير المستقل (التخصصات المعتمدة) مسؤولة عن تفسير ما نسبته 50.0% من التغير في المتغير التابع (احتياجات سوق العمل)، وهناك ما نسبته 50.0% من التغير في المتغير التابع يرجع إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي Random error. ولاختبار وجود مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي الناتجة من معادلة الانحدار Autocorrelation تم حساب قيمة احصاءة ديرين واتسون Durbin-Watson والتي تساوي 1.272 وبالنظر للقيم الجدولية⁽²⁾ نجد أن هذه القيمة تقع بين (2 Du)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي الناتجة من معادلة الانحدار Auto correlation.

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثالثة:

قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على: وجود أثر معنوي (دال إحصائياً) للتخصصات المعتمدة في احتياجات سوق العمل.

(2) قيم جدولية مستخرجة من جداول DW: $DU = 1.189$ $DL = 1.053$

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج.

من خلال تحليل البيانات المتعلقة بهذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. يوجد تأثير معنوي للمقررات والمناهج الدراسية ومخرجات المعاهد الفنية، حيث أن إشارة معامل الانحدار موجبة (0.492 "+") أي أن المقررات والمناهج الدراسية لها تأثير إيجابي في مخرجات المعاهد الفنية، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى التي تبنتها الدراسة، يوجد أثر معنوي للمقررات والمناهج الدراسية في مخرجات المعاهد الفنية.
2. يوجد تأثير معنوي للعمليات التدريبية ومخرجات المعاهد الفنية، حيث أن إشارة معامل الانحدار موجبة (0.379 "+") أي أن العمليات التدريبية لها تأثير إيجابي على مخرجات المعاهد الفنية، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية التي تبنتها الدراسة، يوجد أثر معنوي للعمليات التدريبية في مخرجات المعاهد الفنية.
3. يوجد تأثير معنوي للتخصصات المعتمدة ومخرجات المعاهد الفنية، حيث أن إشارة معامل الانحدار موجبة (0.681 "+") أي أن التخصصات المعتمدة لها تأثير إيجابي على مخرجات المعاهد الفنية، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الفرعية الثالثة التي تبنتها الدراسة، يوجد أثر معنوي للتخصصات المعتمدة على مخرجات المعاهد الفنية.
4. وجود قصور في المقررات والمناهج التي تتعلق بمهارات الاتصال والتواصل الفعال، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي المرجح 4.20 بانحراف معياري 0.846، وهذا يعني أن المشاركين في الدراسة موافقين على "افتقار المقررات والمناهج الدراسية لمهارات الاتصال والتواصل الفعال".
5. عدم مشاركة القطاعات العامة والخاصة في دعم و تمويل العملية التدريبية، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي المرجح 1.99 بانحراف معياري 1.179، وهذا يُشير إلى يعني أن المشاركين في الدراسة غير موافقين على أن "دعم و تمويل برامج التدريب في القطاعين العام والخاص".
6. سوق العمل بحاجة إلى تخصصات غير موجودة في المعاهد التدريبية، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي 4.45 بانحراف معياري 0.744، وهذا يُشير إلى أن المشاركين في الدراسة موافقين على أن "سوق العمل بحاجة إلى تخصصات غير موجودة في المعاهد التدريبية".

7. قصور ادارة التوجيه والإرشاد المهني في توجيه ومساعدة المتدرب لتخصصات معينة، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي المرجح 4.46 بانحراف معياري 1.032، وهذا يعني أن المشاركين في الدراسة موافقين على "ضعف إدارة التوجيه والارشاد المهني فيما يتعلق في اختيار التخصص من قبل المتدرب".
8. الاعتماد أو الثقة في الموارد البشرية المغتربة بدلاً من الوطنية في سوق العمل، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي المرجح 4.21 بانحراف معياري 0.881، وهذا يعني أن المشاركين في الدراسة موافقين على "الاعتماد على الموارد البشرية المغتربة بدلاً من الموارد البشرية الوطنية في سوق العمل".
9. النظرة المتدنية للمجتمع للتعليم التقني والفني الذي يعتبرونه خاص للطلبة الذين ليس لديهم القدرة للالتحاق بالتعليم العام، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي المرجح 4.16 بانحراف معياري 0.987 وهذا يعني أن المشاركين في الدراسة موافقين على "نظرة المجتمع المتدنية للتعليم الفني تحول دون توجه العنصر البشري اليه".

ثانياً: التوصيات

بناءً على ما جاء في العرض السابق للنتائج، فقد توصلت هذه الدراسة إلى التوصيات الآتية:

1. العمل على تطوير المقررات، والمناهج الدراسية المتعلقة بمهارات الاتصال والتواصل الفعال.
2. زيادة الاهتمام بالمقررات، والمناهج الدراسية الخاصة بمهارات التفكير والابداع.
3. التركيز من قبل إدارة المعاهد على التدريبات الميدانية للمتدربين.
4. ضرورة الاهتمام بأراء المديرين عند وضع، وتعديل المقررات والمناهج الدراسية، لإنهم حلقة الوصل بين الإدارة والمتدربين.
5. تسريع عملية إعادة النظر في فتح تخصصات جديدة، تتماشى مع متطلبات سوق العمل.
6. زيادة الإهتمام بإدارة التوجيه والإرشاد المهني، التي من خلالها يكون المتدرب على فهم ودراية تامة عن التعليم الفني.
7. يوصي الباحثان بأن تقوم إدارة المعاهد بمتابعة مستوى أداء مخرجاتها في سوق العمل، حتى يتسنى لها الوصول إلى تحديد ومعرفة جوانب الضعف للقضاء عليها وجوانب القوى لدعمها.
8. العمل على تفعيل منظومة مشتركة بين وزارة العمل، والتأهيل والهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

The Role of Training Colleges in Offering the Needs of the Libyan Workforce Market: Field Study in Medium Training Colleges -Alkomes Municipality

Abstract

The preparation of qualified and specialized cadres needs specific training educational institutions with high potentials and facilities taking into consideration the requirements of the labor market. The relationship between the outputs of technical education and the labor market needs is regarded to be the most important determinants that can influence the economic development in any country. It is also considered to be the most important problems facing the developing contraries including Libya in particular where it has been noted that there is a contradiction between the needs of labor market and the outputs of the training educational institutions.

This study tried to find out the role of training institutions to meet the needs of the Libyan labor market it also aimed to investigate the suitability of courses curriculum of the study practical training as well as the accredited specializations within these institutions and their influences on the outputs. The population of this research included the directorial and administrators as well as the department supervisors spread over seven training educational institutions in the city of Khomis - Libya and included a sample of about 185 respondents.

To achieve the objectives of this study a questionnaire was designed in order to identify the purpose of data collection. The collected data were analyzed by using the Statistical Package for Social Sciences Program (SPSS). In addition this study relied on the descriptive approach through the description of the current status of the subject under the study. The answers obtained were analyzed in order to know the views of the respondents. Moreover the researcher used various statistical methods. This study found that there is a shortcoming in study curriculum that relate to communication skills, and there is a weakness points in the courses and curriculum study regarding the thinking skills and creativity. In addition, the study showed that the opinions of supervisors are not taken into consideration when developing and modifying the courses and the curriculum study.

Key words: Training, Vocational Training, Workforce Market needs.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً الكُتب:

1. أبو النصر، مدحت محمد، (2007) مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية، الطبعة الأولى، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
2. أبو شندي، سعد عامر، (2011) إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
3. أبو شيخة، نادر أحمد، (2000) إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

4. برنوؤطي، سعاد نائف، (2001) إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
5. بلحسن، فؤاد، (2007) تقنيات التوجيه المهني للباحثين عن عمل، الطبعة الأولى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، بنغازي، ليبيا.
6. جابر، سميح أحمد، (2001) تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني، الطبعة الأولى، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين طرابلس، ليبيا.
7. الجنابي، عماد حازم والزويجي، عبيد محمود، (2003) تطوير مناهج التعليم التقني والتدريب المهني، الطبعة الأولى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية بنغازي، ليبيا.
8. حجازي، محمد حافظ، (2007)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر الاسكندرية، جمهورية مصر العربية .
9. حجازي، محمد حافظ، (2006)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر الاسكندرية، جمهورية مصر العربية .
10. الحيلة، محمد محمود، (1998)، التربية المهنية وأساليب تدريسها، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن.
11. العزاوي، نجم عبدالله، جواد، عباس حسين، (2010)، الوظائف الاستراتيجية في الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن.
12. الدوماني، محمد أحمد، (2012)، التدريب المهني والقوى العاملة في المجتمع، الطبعة الأولى، مطبعة دار الخمس للطباعة، الخمس، ليبيا.
13. الدويبي، عبدالسلام بشير والحوات ، علي الهادي، (2000)، المدخل إلى التوجيه والإرشاد المهني ، الطبعة الأولى ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، طرابلس، ليبيا.
14. الزبيدي، محمد جابر والبيدي، ناهل كمال، (2001)، الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة في التدريب المهني والتقني، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، طرابلس، ليبيا.

15. السكارنه، بلال خلف، (2013)، التدريب الإداري، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
16. السنوسي، رمضان والدويي، عبدالسلام بشير، (2000)، دليل الموجه والمرشد المهني، الطبعة الأولى، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، طرابلس، ليبيا.
17. الشافعي، محمد صبري، (2005)، قدرة متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية، واقع وافاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية (الأنترنت).
18. الشيباني، عمر محمد، (1991)، من أسس التوجيه المهني، مقدمة في علم النفس المهني، الطبعة الأولى، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، ليبيا.
19. الطعاني، حسن أحمد، (2013)، التدريب الإداري وفق رؤية تطويرية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
20. العاني، طارق علي والجميلي، أكرم جاسم، (2000)، طرائق التدريس والتدريب المهني، الطبعة الأولى، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، طرابلس، ليبيا.
21. العاني، طارق علي والسامرائي، نصير أحمد والتميمي، علي خليل، (2003)، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، الطبعة الأولى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، بنغازي، ليبيا.
22. عبد الكريم، أياد محمود والميحاوي، سعد زناد، (2001)، إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني، الطبعة الأولى، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، طرابلس، ليبيا.
23. عبد الباقي، صلاح الدين محمد، (2001)، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية طبع، نشر، توزيع.
24. عبدالله، أحمد مصطفى، (2003)، المتطلبات الفنية لإنشاء مراكز التدريب المهني العصرية، الطبعة الأولى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، بنغازي، ليبيا.
25. العزاوي، نجم عبد الله، (2006)، التدريب الإداري، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

26. بوسنيّة، الصديق منصور، الفارسي، سليمان، (2003)، الموارد البشرية، الطبعة الأولى، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، ليبيا.
27. اللامي، غسان قاسم والنعمي، سرمر فخري، (2003)، الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني، الطبعة الأولى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، بنغازي، ليبيا.
28. المرسي، جمال، (2003)، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدار الجامعية، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية.
29. المصري، مندر واصف، (2003)، إقتصاديات التعليم والتدريب المهني، الطبعة الأولى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، بنغازي، ليبيا.
30. المصري، مندر واصف، (2006)، التعليم والتدريب المهني، الطبعة الأولى، الاصدار الثاني، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس، ليبيا.
31. المصري، مندر واصف، (1992)، التعليم والتدريب المهني، الطبعة الأولى، المركز العربي لتنمية للتدريب المهني وإعداد المدربين، عمان، الأردن.
32. مصطفى، أحمد، (2001)، مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الاقطار العربية، الطبعة الأولى، منشورات المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، طرابلس، ليبيا.
33. الهيتي، خالد عبد الرحيم، (2005)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ثانياً المؤتمرات والمجلات:
- 1- الريادي "17"، (2008)، سياسات التشغيل وتخطيط القوى العاملة، وحدات تدريبية لتطوير مهارات مخططي التشغيل، الطبعة الأولى، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمركز العربي لتنمية الموارد البشرية، بنغازي، ليبيا.
- 2- الريادي "19"، (2008)، سياسات التشغيل وتخطيط القوى العاملة، وحدات تدريبية لتطوير مهارات مخططي التشغيل، الطبعة الأولى، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمركز العربي لتنمية الموارد البشرية، بنغازي، ليبيا.
- 3- مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (2011)، ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية "الاستراتيجية والسياسات والآليات"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المنامة، مملكة البحرين.

4- المنظمة العربية لجامعة الدول العربية، (2010)، ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المنامة، مملكة البحرين.

5- المنظمة العربية للتنمية الإدارية أعمال المؤتمرات، (2008)، مستقبل التعليم العام والتقني في الوطن العربي، أوراق عمل المؤتمر العربي الأول حول استشراف مستقبل التعليم، شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية.

6- منظمة العمل العربية، (2006)، أسس تخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهني، منشورات منظمة العمل العربية، طرابلس، ليبيا.

7- ورشة عمل حول التعليم والتدريب المهني في أقطار المشرق العربي، واقع وأفاق، (2001)، الطبعة الأولى، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، عمان، الاردن.

ثالثاً: رسائل الماجستير:

1- أبوعصبة، مي فتحي، (2005)، مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة، دراسة منشورة، بمدينة نابلس، فلسطين.

2- أحبيش، نجيب، (2012)، تأثير الموارد البشرية على الاستعداد للأزمات، والقدرة على مواجهتها، دراسة وصفية تحليلية على بعض المستشفيات بالمنطقة الوسطى، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية، طرابلس.

3- أحفيظ، محمد رمضان، (2012)، التعليم المنى المتوسط والكمية والنوعية من القوى العاملة في القطاعات الخدمية والانتاجية، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية، طرابلس.

4- الاحمر، محمد أبوبكر، (2006، 2005)، التدريب أثره في رفع كفاءة العمالة الوطنية وخفض نسبة العمالة المغتربة في قطاع النفط، دراسة ميدانية، بشركة الواحة وشركة الزويتينة للنفط، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية، طرابلس.

5- البشتي، عواطف عبدالغني، (2013)، كفايات المدرب الفني بمرحلة التعليم الفني المتوسط، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية، طرابلس.

- 6- بن طالب، فاطمة الهدار، (2004)، مدخلات التعليم المهني واتجاهات الناس نحوه كما يدركها طلبة السنة الثالثة بمراكز التعليم المهني ، دراسة أميريقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المرقب الخمس، ليبيا.
- 7- حسن، أميرة محمد، (2012)، دور التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم الفني والتقني، دراسة منشورة، مشاركة بمؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع الخاص، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 8- حلي، شادي، (2010)، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي، دراسة حالة منشورة، بمدينة ادلب، سوريا.
- 9- خليفة، عبدالحفيظ عمر، (2008،2009)، برامج التدريب المهني ودورها في إعداد ورفع كفاءة القوى العاملة، دراسة ميدانية على العاملين بشركة مصفاة الزاوية لتكرير النفط، رسالة ماجستير غير منشورة، الاكاديمية الليبية، طرابلس.
- 10- عبدالله، جلال أحمد، (2012)، مشكلات مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في بيئة العمل الصناعية، دراسة منشورة، بمدينة تعز، اليمن.
- 11- كعبار، محمد سالم، (2007)، قياس جودة الأداء الإداري للتعليم الفني المتوسط بليبيا، دراسة حالة شعبية المرقب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا، السودان.
- 12- منتدي الرياض الاقتصادي، (2011)، التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملائمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة، دراسة منشورة، المملكة العربية السعودية.
- 13- المولى، عبدالستار رائف، (2011،2003)، دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل ، دراسة مقارنة منشورة، العراق.
- 14- اليسير، علي عمر، (2006)، التدريب وأثره على تحقيق التميز في أداء الخدمة، دراسة تطبيقية مقارنة على خدمات الضيافة الجوية للخطوط الجوية العربية الليبية والخطوط الجوية الامارتية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، ليبيا.

15- Anastasi, A. (1982) Psychological Test, Fifth Edition, Macgregor publishing company N. Y..