

جامعة العلوم الحديثة
UNIVERSITY OF MODERN SCIENCES

الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم الحديثة
عمادة الدراسات العليا
برنامج إدارة الأعمال

مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية

قدمت هذه الدراسة

إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (إدارة الأعمال)

إعداد الباحث

محمد مهدي أحمد مهدي

إشراف الأستاذ الدكتور

عبد الخالق هادي طواف

أستاذ إدارة الأعمال المشارك – جامعة عمران

2021م – 1442هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

آيات قرآنية

قال تعالى:

﴿ قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا (95) آتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ ۖ حَتَّىٰ إِذَا سَاوَىٰ بَيْنَ الصَّدَفَيْنِ قَالَ انفُخُوا ۖ حَتَّىٰ إِذَا جَعَلَهُ نَارًا قَالَ آتُونِي أُفْرِغْ عَلَيْهِ قِطْرًا (96) ﴾ . (سورة الكهف).

وقال الله تعالى:

﴿ وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِيُخْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ (80) ﴾ . (سورة الأنبياء).

وقال تعالى في آية أخرى:

﴿ يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحَارِبٍ وَتَمَائِيلٍ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَاسِيَاتٍ ۗ اعْمَلُوا آلَ دَاوُدَ شُكْرًا ۗ وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرُونَ (13) ﴾ . (سورة سبأ).

الإقرار

إقرار المشرف

تؤكد بأن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ

عنوان الرسالة :

" مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الاعمال الصناعية"

المقدمة من الطالب : محمد مهدي احمد مهدي قد أنجزت بمراحلها المختلفة تحت إشرافي وهي جزء من

متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

أ.د/

عبدالخالق هادي طواف

أستاذ إدارة الأعمال - جامعة عمران

الإهداء

➤ إليك يا بلد الإيمان والحكمة، وطن الحضارة والأصالة، أسأل من الله أن يزيل ما به من فتن ويحفظ أمنه ووحدته.

➤ إلى أعلى ما لدي بهذه الدنيا من إن أتى حتى طارهم على بالي شعرت بالفخر والعز من أفنوا أعمارهم في سبيل أن يروني ساعداً مبتسماً، والديّ الحبيبين العزيزين الغاليين على قلبي، من لا أستطيع مها فعلت رد بعض جميلهم إليّ.

➤ إلى فلذتي كبدي ولدي أحمد و عبدالحكيم وإلى أهم شريكة عمري.

➤ إلى الخمسة الليوث خالد وأحمد وجبران وعمر وأكرم لإخوتي نعم الإخوة هم.

➤ إليكن يا أروع وأفضل أختين أم رمزي وأم محمد نعم الأخوات الفاضلات أنتن.

➤ إلى كل من علمني حرفاً.

➤ إلى كل من أسدى لي نصيحة أو أعانني على طاعة ربي ولو بمجرد كلمة.

أهدي هذا العمل

الباحث.....

شكر وتقدير

- في الأول والأخير الشكر لله العليّ التقدير، ربي الذي يُعينني بكل عمل أقوم به سواءً كان هذا العمل كبيراً أو صغيراً، وهو ربي يجعل كل أمورني تُنجز بيسر وتتجاوز كل عسر.
- كما هو الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور الفاضل/ عبد الخالق هادي طوافه، والذي كان لي نعم العون ونعم المرشد في سبيل إنجاز هذا العمل.
- كما هو الشكر موصول إلى كل من علمني حرفاً من معلمين و أساتذة.
- كما أتقدم بالشكر لكادر التعليم الفني والتدريب المهني على تعاونهم معي لإنجاز هذا العمل، وأخص بالشكر أستاذي التقدير مستشار التعليم الفني والتدريب المهني المهندس/ مجاهد على محسن الحجابي، و المهندس/ أحمد على الزومري مدير عام الخدمات التدريبية بوزارة التعليم الفني والتدريب المهني، و رئيس قسم الإنتاج الصناعي بالمعهد اليمني الصيني بصنعاء المهندس/ عبد الغني علي هزاع.
- كما أتقدم بالشكر للأساتذة المحكمين لإستبانة الدراسة والمدونة أسمائهم في ملحق رقم (2).
- كما أتقدم بالشكر للأستاذ الدكتور/ عادل علي محسن شيبان، المدقق اللغوي لهذه الدراسة.
- كما أتقدم بالشكر لجميع العاملين بهذا الصرح العلمي الشامخ (جامعة العلوم الحديثة) ممن ساهموا في وضع أول بذرة بمجال الدراسات العليا، وأخص بالشكر رئيس الجامعة الدكتور/ شبير الحرازي وأمين عام الجامعة الدكتور/ يحيى أبو حاتم وكذا الدكتور/ محمد شعري عميد الدراسات العليا.
- كما أتقدم بالشكر لكل من قدم لي يد العون من قريب أو بعيد.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي بمنظمات الأعمال الصناعية، ومعرفة أهم المهارات المهنية والشخصية التي يرصدها أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية الواجب توافرها في تلك المخرجات، وتبين أهم التوصيات والمقترحات المقدمة من أرباب العمل لتحسين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات الأولية للدراسة باستخدام أداة الإستبانة كأداة رئيسة والتي تم توزيعها على عينة الدراسة الممثلة في أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية العاملة بمجال الإنتاج الصناعي وعددهم 100 من أرباب العمل، حيث تم الوصول إلى عدد (85) من أرباب العمل وتوزيع (85) إستبانة، وإسترجاع (78) إستبانة، وإستبعاد (12) منها، وقد تمت معالجة البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق إستبانة الدراسة إحصائياً بإستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وأستخدمت الإختبارات الإحصائية الآتية: (Cronbach's Alpha - الإنحراف المعياري - المتوسطات الحسابية - التكرارات - One Way Anova)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها الآتي:

- ظهور الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني بمنظمات الأعمال الصناعية بمتوسط حسابي يساوي (2.99) وبتقدير لفظي مقبول.
- إتقان مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي لجميع المهارات المهنية بمتوسط حسابي عام يساوي (3.29) وبتقدير لفظي مقبول، وتفصيلاً بالنسبة للمهارات المهنية الحديثة التي يحتاجها سوق العمل (الرسم باستخدام الحاسوب، واستخدام فرن المعالجات الحرارية، واستخدام المكائن الرقمية الحديثة CNC) ظهرت بأدنى متوسطات حسابية مرتبة على التوالي (2.51 - 2.28 - 2.20) وبتقدير لفظي ضعيف، وامتلاك تلك المخرجات مهارات شخصية بمتوسط حسابي عام (3.40) وبتقدير لفظي جيد، كما حصلت مهارة اللغة الإنجليزية على أدنى متوسط حسابي يساوي (2.59) وبتقدير لفظي ضعيف.
- ذكر أرباب العمل أن أهم العوائق التي تحول دون قبول مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني للعمل بمنظمات الأعمال عدم امتلاكهم خبرة عملية.
- وضع أرباب العمل عدد من التوصيات التي تساهم في تحسين جودة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني. وفي ضوء النتائج السابقة توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة عقد شراكة حقيقية بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من خلال التدريب التعاوني وتبادل الخبرات وتوظيف الخريجين، كما أوصت الدراسة بإجراء دراسات لتحديد مستوى المهارات المتوفرة والمطلوبة في قطاعات خدمية وتجارية.

Abstract

This study aims to know the current reality of technical education outputs from the industrial production mechanics departments of industrial business organizations of the most important professional and personal skills that employers monitor in industrial business organizations, the most important recommendations and proposals submitted by employers to improve the outputs of technical education and vocational training from the departments of industrial production mechanics. and to know the most important recommendations and proposals submitted by employers in business organizations, and the recommendations can contribute to improving the outputs of technical education,

In order to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used to study the study problem, Preliminary data were collected for the study using the questionnaire tool and that is from the study sample represented by employers in industrial business organizations working in the field of production mechanics, 85 questionnaires were distributed, 78 questionnaires were retrieved and 12 of them excluded.

The questionnaire data was statistically processed using the SPSS program and the following statistical tests were used: (Alpha Cronbach coefficient - standard deviation - arithmetic averages - repetitions - ANOVA test one way), Finally, the study reached a set of results, the most important of which are:

- The current reality of technical education outputs in industrial business organizations has emerged at an medium level.
- Mastering the technical education and vocational training outputs in the field of industrial production of the professional skills at a medium and good level except for the modern professional skills needed by the labor market, which are 3 skills that appeared at a low level and those outputs possess intermediate and good interpersonal skills, except for English language skill only that appeared at a low level.
- The employers mentioned the most important obstacles that prevent the acceptance of technical education and vocational training outputs to work in business organizations, Is that the graduates of technical education are newly graduates and do not have practical experience.
- Employers have made a number of recommendations that contribute to improving the quality of technical education and vocational training outcomes.

In the light of the previous results, the current study has reached a set of recommendations the most important of which is the necessity of establishing a true partnership between business organization and technical education and vocational training institutions through cooperative training, exchange of experiences and employment of graduates.

قائمة الجداول

رقم الصفحة	إسم الجدول	رقم الجدول
26	أوجه الشبه والإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	(1/1)
36	الطرق المستخدمة في قياس المهارات المهنية بمجال الإنتاج الصناعي	(1/2)
41	مقارنة المهارات الشخصية في الدراسة الحالية وبعض الدراسات المتخذة ضمن مراجع الدراسة الحالية.	(2/2)
47	أهم الفوارق والإختلافات بين نماذج التعليم الفني والتدريب المهني	(3/2)
52	مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني التي تقدم التعليم النظامي في اليمن والمجالات المتاحة في تلك المؤسسات	(4/2)
75	درجات مقياس ليكارت الخماسي	(1/3)
77	طريقة احتساب التقدير اللفظي لعبارات الدراسة	(2/3)
79	معامل الثبات الكلي للإستبانة	(3/3)
81	التكرار النسبي لمتغير نوع المنشأة	(1/4)
82	التكرار النسبي لمتغير طبيعة عمل المنشأة	(2/4)
83	التكرار النسبي لمتغير وظيفة المجيب عن الإستبانة	(3/4)
84	التكرار النسبي لمتغير عمر المجيب عن الإستبانة	(4/4)
84	التكرار النسبي لمتغير المؤهل العلمي للمجيب عن الإستبانة	(5/4)
85	نتائج تحليل عبارات الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بمنظمات الأعمال	(6/4)
92	التكرار النسبي للعبارة الإستفهامية حول المؤهل المفضل لدى أرباب العمل في مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني	(1/6/4)
88	نتائج اختبار أنوفا لتأثير متغير نوع المنشأة في تقييم أرباب العمل لمدى التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني	(7/4)

قائمة الجداول

رقم الصفحة	إسم الجدول	رقم الجدول
89	نتائج اختبار أنوفا لتأثير متغير طبيعة عمل المنشأة في تقييم أرباب العمل لمدى التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني	(8/4)
89	نتائج اختبار أنوفا لتأثير متغير وظيفة المجيب عن الإستبانة في تقييم أرباب العمل لمدى التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني	(9/4)
93	نتائج تحليل المهارات المهنية	(12/4)
97	نتائج تحليل المهارات المهنية الأخرى الموصى بها من قبل أرباب العمل	(18/4)
100	نتائج تحليل المهارات الشخصية	(19/4)
104	نتائج تحليل المهارات الشخصية الأخرى الموصى بها من قبل أرباب العمل	(20/4)
106	نتائج تحليل الصفات والخصال الحميدة الأخرى الموصى بها من قبل أرباب العمل	(21/4)
108	نتائج تحليل أهم التوصيات والمقترحات التي قدمها أرباب العمل	(22/4)
113	نتائج تحليل أهم العوائق التي رأى أرباب العمل بمنظمات الأعمال أنها تحول دون مواءمة مخرجات التعليم الفني لما تحتاجه منظمات الأعمال	(23/4)
قائمة الأشكال		
رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
9	أنموذج الدراسة	(1/1)

قائمة المحتويات

العنوان	رقم الصفحة
آيات قرآنية	أ
الإقرار	ب
الإهداء	ج
شكر وتقدير	د
ملخص الدراسة	ه
Abstract	و
قائمة الجداول	ز
قائمة الأشكال	ح
الفصل الأول	
الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة	1
(1/1) الإطار العام للدراسة	1
(1/1/1) المقدمة:	1
(1/1/2) مشكلة الدراسة:	4
(3/1/1) أهداف الدراسة:	7

7	أهمية الدراسة:	(4/1/1)
9	حدود الدراسة:	(5/1/1)
10	محددات الدراسة:	(6/1/1)
11	متغيرات الدراسة:	(7/1/1)
12	أنموذج الدراسة:	(8/1/1)
13	مصطلحات ومفاهيم الدراسة:	(9/1/1)
15	الدراسات السابقة	(2/1)
15	ملخص لأهم الدراسات السابقة:	(1/2/1)
30	التعقيب على الدراسات السابقة:	(2/2/1)
35	أهم ما يُميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:	(3/2/1)

الفصل الثاني

36	الإطار النظري للدراسة	
36	المهارات اللازمة لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني والمطلوبة في سوق العمل ...	(1/2)
37	مفهوم المهارة:	(1/1/2)
37	أنواع وتصنيف المهارات:	(2/1/2)
40	قياس المهارات:	(3/1/2)
42	التقسيم المعاصر للمهارات:	(4/1/2)
42	المهارات الشخصية:	(1/4/1/2)

- 42..... (1/1/4/1/2) مفهوم المهارات الشخصية:
- 43..... (2/1/4/1/2) أنواع وتصنيف المهارات الشخصية اللازمة لسوق العمل:
- 48..... (3/1/4/1/2) مقارنة المهارات الشخصية في الدراسة الحالية وبعض من الدراسات السابقة:
- 49..... (2/4/1/2) المهارات المهنية (التخصصية):
- 49..... (1/2/4/1/2) مفهوم المهارات المهنية:
- 50..... (2/2/4/1/2) أنواع المهارات المهنية اللازمة للعمالة المهنية بمنظمات الأعمال بشكل عام:
- 52..... (5/1/2) الطرق اللازمة لإكساب المهارات لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني:
- 53..... (2/2) التعليم الفني والتدريب المهني
- 54..... (1/2/2) نماذج (أنماط) التعليم الفني والتدريب المهني في العالم:
- 56..... (2/2/2) التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن:
- 56..... (1/2/2/2) مراحل نشأة وتطور التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن:
- 59..... (2/2/2/2) أهداف التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن:
- (3/2/2/2) مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن حسب المستوى التعليمي الأعلى
- 59..... المتاح فيها:
- (4/2/2/2) المستويات والمجالات التي تقدمها مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني في
- 60..... اليمن:
- 62..... (3/2/2) تجارب بعض الدول في مجال التعليم الفني والتدريب المهني:
- 64..... (4/2/2) التعليم الفني والتدريب المهني في الدول المتقدمة:

- 65..... (5/2/2) التعليم الفني والتدريب المهني في الوطن العربي:
- 66..... (6/2/2) آليات مقترحة لتنمية وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني بما يتلاءم وسوق العمل:
- 67.....
- 69..... (3/2) منظمات الأعمال والقطاع الصناعي في اليمن.
- 69..... (1/3/2) منظمات الأعمال:
- 71..... (1/1/3/2) خصائص منظمات الأعمال (سوق العمل):
- 72..... (2/1/3/2) خصائص منظمات الأعمال في الوطن العربي (سوق العمل في الوطن العربي):
- 72.....
- 73..... (2/3/2) القطاع الصناعي في اليمن:
- 74..... (4/2) الشراكة بين سوق العمل (منظمات الأعمال) ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني:
- 74.....
- 75..... (1/4/2) العلاقة بين التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال الصناعية:
- 76..... (2/4/2) شراكة منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني:
- 76..... (3/4/2) مبررات وأسباب الشراكة بين سوق العمل والتعليم الفني والتدريب المهني:
- 77..... (4/4/2) مجالات التعاون والشراكة بين سوق العمل (منظمات الأعمال) ومؤسسات التعليم
- 78..... (5/4/2) الأسباب والمبررات لتوجهات منظمات الأعمال في السعي نحو الشراكة مع مؤسسات
- 79..... التعليم الفني والتدريب المهني:

- (6/4/2) الأسباب والمبررات التي تدعو مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني للتعاون
والشراكة مع منظمات الأعمال:.....80
- (7/4/2) مراحل شراكة فاعلة بين قطاع التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال
الصناعية:.....81
- (8/4/2) أسباب ضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال
في الدول العربية:.....82
- (9/4/2) المواءمة بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن مع متطلبات سوق
العمل:83

الفصل الثالث

- إجراءات الدراسة.....85
- (1/3) منهج الدراسة:.....85
- (2/3) مجتمع وعينة الدراسة:.....86
- (3/3) أداة الدراسة (الإستبانة).....87
- (1/3/3) بناء الإستبانة:.....87
- (2/3/3) وصف الإستبانة:.....88
- (3/3/3) إحتساب التقدير اللفظي:.....91
- (4/3/3) حساب الصدق والثبات:.....92
- (5/3/3) الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية:.....93

الفصل الرابع

- 95.....تحليل أداة الدراسة.
- 95.....(1/4): تحليل البيانات العامة (المتغيرات التنظيمية والديموغرافية):
- 95.....(1/1/4): متغير نوع المنشأة:
- 96.....(2/1/4): متغير طبيعة عمل المنشأة:
- 97.....(3/1/4): متغير وظيفة المجيب عن الإستبانة:
- 98.....(4/1/4): متغير عمر المجيب عن الإستبانة:
- 99.....(5/1/4): متغير المؤهل العلمي للمجيب عن الإستبانة:
- 100.....(2/4): تحليل الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني في منظمات الأعمال الصناعية:
- 102.....(1/2/4): اختبار (ONE - WAY ANOVA) لمعرفة تأثير المتغيرات الديموغرافية في تقييم أرباب العمل لمدى التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني:
- 108.....(3/4): تحليل المهارات المهنية:
- 112.....(1/3/4) تحليل أهم المهارات المهنية الأخرى التي أوصى أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية بتوفيرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني المتدرب في مجال الإنتاج الصناعي:
- 116.....(4/4): تحليل المهارات الشخصية:
- 120.....(1/4/4): تحليل إجابة أرباب العمل حول المهارات الشخصية الأخرى والذي رأوا أنه من الضروري توفرها بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني:

- (2/4/4): تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول الصفات والخصال الحميدة التي رأى أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية ضرورة توفرها بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني: 123
- (5/4): تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول أهم التوصيات والمقترحات التي قدمها أرباب العمل من أجل تحسين جودة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني: 124
- (6/4): تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول أهم العوائق التي رأى أرباب العمل بمنظمات الأعمال أنها تحول دون توظيف خريجي التعليم الفني والتدريب المهني: 130

الفصل الخامس

- النتائج والاستنتاجات والتوصيات** 135
- (1/5) نتائج الدراسة: 135
- (1/1/5) نتائج التساؤل الأول: ما الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي بمنظمات الأعمال الصناعية من وجهة نظر أرباب العمل بهذه المنظمات؟: 135
- (2/1/5) نتائج التساؤل الثاني: ما المهارات التي يرصدها أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية والواجب توفرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟: 136
- (3/1/5) نتائج التساؤل الثالث: ما مدى إتقان مخرج التعليم الفني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي للمهارات المتوقعة منه من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية؟: 138
- (4/1/5) نتائج التساؤل الرابع: ما أهم التوصيات والمقترحات من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية؟: 139

- 1/5/1/4 نتائج التساؤل الذي نصه (ما أهم التوصيات والمقترحات التي ترغبون بتقديمها لجهات الاختصاص لرفع مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟) : 139
- 2/5/1/4 نتائج التساؤل الذي نصه (ما أهم العوائق التي ترون أنها تحول دون توظيف خريجي التعليم الفني والتدريب لديكم؟) : 140
- (5/1/5) نتائج تأثير متغيرات الدراسة الديموغرافية في تقييم أرباب العمل لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني: 141
- (2/5) الاستنتاجات: 142
- (1/2/5) الاستنتاجات المتعلقة بالواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في منظمات الأعمال الصناعية: 142
- (2/2/5) الاستنتاجات الخاصة بالمهارات اللازمة لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي: 142
- (1/2/2/5) الاستنتاجات الخاصة بالمهارات المهنية: 142
- (2/2/2/5) الاستنتاجات الخاصة بالمهارات الشخصية: 143
- (3/2/5) الاستنتاجات الخاصة بإجابة أرباب العمل حول ما أهم التوصيات والمقترحات المقدمة من أرباب العمل لتحسين مخرج التعليم الفني والتدريب المهني: 144
- (4/2/5) إستنتاجات تأثير متغيرات الدراسة الديموغرافية في تقييم أرباب العمل لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني: 144
- (3/5) التوصيات 145

- 145 (1/3/5) توصيات خاصة بـ أرباب العمل ومنظمات الأعمال:
- 145 (2/3/5) توصيات مقدمة لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني:
- 146 (3/3/5) توصيات مقدمة للجهات الحكومية:
- 147 (4/3/5) توصيات متعلقة بالدراسات المستقبلية:
- 148 **المصادر والمراجع**
- 148 أولاً: المراجع باللغة العربية:
- 157 ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :
- 121 **ملاحق الدراسة**
- 160 ملحق رقم (1): إستبانة الدراسة
- 166 ملحق رقم (2): جدول يبين قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

والدراسات السابقة

(1/1) الإطار العام للدراسة

(2/1) الدراسات السابقة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة

(1/1) الإطار العام للدراسة

تمهيد:

يتكون هذا الفصل من جزئين، الأول يتمثل في الإطار العام للدراسة، ويحتوي على مقدمة للدراسة ويوضح مشكلة الدراسة ويبين أهداف الدراسة وأهميتها وكذلك يذكر حدود ومحددات الدراسة، وأنموذج ومتغيرات الدراسة، ويختم بالتعريفات الإجرائية لمصطلحات ومتغيرات الدراسة، والثاني يحتوي على ملخص لبعض الدراسات السابقة، ومن ثم التعقيب على تلك الدراسات من خلال مقارنتها مع الدراسة الحالية وذكر أهم ما تميزت به الدراسة الحالية عن تلك الدراسات.

(1/1/1) المقدمة:

يعتبر التعليم الفني والتدريب المهني أحد أصناف التعليم، وهو لا يقل عن غيره أهمية بل يمتاز بكونه يحقق لأي ملتحق به أن يتعلم فناً أو يتدرب على مهنة، وله أهمية كبيرة في نهضة الكثير من البلدان حيث أن البلدان المهتمة به تحتل الصدارة في عدة مجالات صناعية وتجارية وزراعية ومن ذلك التجارب الناجحة بمجال التعليم الفني والتدريب المهني التي قامت بها دول عديدة كالصين واليابان والهند وماليزيا وغيرها، وتزداد أهمية تطوير والاهتمام بالتعليم الفني والتدريب المهني في ظل التغيرات والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي تحصل في سوق العمل والتي، بهذه التغيرات، تتطور المهن، وهذا يستدعي التطوير المستمر للتعليم الفني والتدريب المهني، وأن الكثير من الدول تولي التعليم العام إهتماماً كبيراً يفوق إهتمامها بالتعليم الفني، كما توجد نظرة قاصرة وسلبية في الدول العربية نحو التعليم الفني والتدريب المهني، وإن كثيراً ممن يلتحقون بالتعليم الفني والتدريب المهني

هم ممن لا يستطيعون الاستمرار في التعليم العام ومن ثم الالتحاق بالجامعات الطبية والهندسية، وقد ظهرت قلة مشاركة أرباب العمل بمنظمات الأعمال في عملية إصلاح مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، ونقص المعلومات الموثوقة حول احتياجات سوق العمل، وغياب الوعي بأهمية التوجيه المهني والدراسات التتبعية لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني. (العشماوي 2015)

وعلى الرغم من الجهود المبذولة من معظم الدول العربية في مجال تطوير التعليم الفني والتدريب المهني من أجل سد الفجوة بين متطلبات أسواق العمل ومخرجات التعليم الفني والتدريب المهني حيث ظهر مؤخراً في بلاد المغرب العربي (المملكة المغربية - الجزائر - تونس) نظام التعليم المهني المستمر LMD (License – Master – Doctorate) (ليسانس - ماجستير - دكتوراة) والشراكة بين منظمات الأعمال ومراكز التدريب المهني، إلا أنه ما تزال معظم الدول العربية، وبلادنا اليمن خاصة، تحتاج إلى بذل مزيد من الجهد في سبيل تحسين وتطوير جودة مخرجات هذا النوع من التعليم، كما أن نظرة أرباب العمل بمنظمات الأعمال لعمالة الخريجين في مجال المواءمة تحكمها عوامل كثيرة منها المهارات والإمكانات والخبرات والشهادات العلمية والصفات الشخصية. (الدلو 2017)

وللعلم أن منظمات الأعمال تقوم برفد الاقتصاد الوطني لأي بلد، حيث أنها تساهم في الحد من البطالة وزيادة الدخل من خلال استيعابها لعدد كبير من القوى العاملة المؤهلة من مخرجات التعليم بجميع أنواعه، كما تساعد في زيادة التنمية، ومنظمات الأعمال لا غنى لها عن مخرجات التعليم الفني ولكن ليس أي مخرج بل المخرج الذي يمتلك مهارات تتناسب مع الاحتياجات والمهن والأعمال التي تقوم بها هذه المنظمات، وهناك العديد من منظمات الأعمال في اليمن وبالتعاون معها كونها مُستفيد من مخرج التعليم الفني والتدريب المهني يمكنها تقييم هذا المخرج بشكل أفضل وتحديد المهارات اللازم إكسابها له كي يصبح موائماً لما يتطلبه سوق العمل منه، وكما أشارت عدد من الدراسات التتبعية للخريجين والمنفذة في عدد من الدول إلى أن المهارات الرئيسة للموظفين المستقبليين التي يهتم بها المسؤولون التنفيذيون بمنظمات الأعمال هي الكفاءات (الإلمام بالتخصص) أكثر من المؤهلات في حد ذاتها، بالإضافة إلى المهارات العامة كمهارات الاتصال والعمل كفريق وغيرها من السمات الشخصية. (الحجيرة وآخرون: 2016)

ومن هنا لابد من القيام بدراسات عدة تساعد في ردف سوق العمل اليمني بعمالة تمتلك مهارات عالية لتساهم في سد الفجوة ما بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني والمهارات اللازمة لسوق العمل، والدراسات المحلية محدودة في هذا المجال، ومن تلك الدراسات: دراسة القرشي (2006) عن أثر مخرجات نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الصناعة، ودراسة مصلح (2012) عن مشكلات مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في بيئة العمل الصناعية بمحافظة تعز، وأما على المستوى الإقليمي فقد ظهرت دراسات عدة مثل: دراسة حميدة (2015) عن مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، ودراسة المولى (2012) عن دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق، ودراسة شبير (2016) عن المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة - فلسطين، وأما على المستوى العالمي فقد ظهرت الكثير من الدراسات مثل: دراسة Wanklin Linda (2018) بعنوان كيف ولماذا يشارك القطاع الخاص في التعليم والتدريب المهنيين؟ ، وبما أن نظرة أرباب العمل بمنظمات الأعمال للعمالة أو الخريجين في مجال المواءمة تحكمها عوامل كثيرة كالمهارات والإمكانيات والخبرات والشهادات العلمية والصفات الشخصية، وحيث وُجد أن كثيراً من الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع هذه الدراسة بمجال التعليم الفني والتدريب المهني، لم تتطرق إلى ذكر المهارات اللازمة لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني وتقييم المخرج من وجهة نظر المستفيد (أرباب العمل بمنظمات الأعمال) مثل دراسة: العبسي (2017) تصور مقترح لمواءمة مخرجات كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل في ضوء الواقع الحالي لها، ودراسة زايد (2014) عن: مدى انسجام مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب؛ فلسطين، كما أن جُل الدراسات الأقرب لموضوع الدراسة تتحدث عن مخرجات التعليم العالي أو العام على سبيل المثال دراسة طواف (2016) عن مخرجات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر منظمات الأعمال، ودراسة الهويش (2011) التي قيمت مخرجات قسم واحد بعنوان: تقييم مخرجات العملية التعليمية لخريجي قسم التخطيط الحضري والإقليمي بكلية العمارة والتخطيط بجامعة الدمام، ولكثرة وتنوع التخصصات والمهن بمجال التعليم الفني والتدريب المهني وتنوع طبيعة عمل منظمات الأعمال المستفيدة من مخرجات التعليم الفني، ولكي تكون الدراسة أكثر واقعية وموضوعية، فقد اقتصرنا هذه الدراسة على مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي، حيث بينت هذه الدراسة تفصيلاً للمهارات المهنية والشخصية اللازم إكسابها لمخرج هذه الأقسام من

وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية، وأما بالنسبة لعلاقة التدريب المهني مع الصناعة فلا يوجد أي مشاركة للصناعة في مجال التدريب، وبالمقابل لا تعمل منظمات الأعمال الصناعية على تزويد مؤسسات التدريب المهني المختلفة بأي إرشادات أو خدمات تقنية أو أي مساعدات إنتاجية، كما تغيب أي ترتيبات منتظمة للربط بين التدريب المهني والصناعة لإكساب الطلاب المتدربين أثناء فترة التدريب خبرة تعزز ارتباط مخرجات التدريب بما يحتاجه سوق العمل بمجال الصناعة. (عيسى 2011)

ولذلك سعت هذه الدراسة إلى أن تُغطي نوعاً من جوانب القصور في مجال التعليم الفني والتدريب المهني، كما جاءت أيضاً إلى سد الفجوة بين ما يتطلبه سوق العمل الحالي من مهارات وبين ما تزود به مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني خريجها من تلك المهارات، حيث أنها تُفصل المهارات بنوعها (الشخصية والمهنية) اللازم إكسابها لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي، كما أنها تحث على ضرورة خلق تنسيق وانسجام بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من خلال التدريب التعاوني وتبادل الخبرات وتوظيف الخريجين، وهنا تكمن الشراكة الحقيقية، ومن أهم أسباب القيام بالدراسة الحالية ندرة الدراسات المحلية في هذا المجال ولكون معد الدراسة الحالية أحد كادر التعليم الفني والتدريب المهني وأحد العاملين بمنظمات الأعمال الصناعية، وقد لمس عدداً من الصعوبات في سوق العمل، ولهذه الأسباب وغيرها أتت الدراسة الحالية لإيجاد حلول تظهر من خلالها قدرات مخرج التعليم الفني والتدريب المهني في سوق العمل اليمني، وتساهم تلك الحلول في تطوير التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي وتحسين جودة مخرجاته من خلال تزويد خريجيه بالمهارات اللازمة لسوق العمل.

(1/1/2) مشكلة الدراسة:

تقوم المؤسسات التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية بدور كبير في توفير العديد من الفنيين والمهندسين الذين يمتلكون مهارات في عدد من المهن الموجودة بسوق العمل اليمني، إلا أن مهاراتهم الحالية غير كافية للوفاء باحتياجات العمل الذي يشغلونه في منظمات الأعمال وذلك لعدد من الأسباب منها ضعف مستوى الخريج في المهارات المهنية اللازمة للمهنة بسبب نقص التدريب العملي في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وأيضاً ضعف الشراكة ما بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وبين منظمات

الأعمال في كلاً من: (التدريب التعاوني وتبادل خبرات وتوظيف الخريجين، وتحديد المهارات اللازمة لكل تخصص ومهنة)، وعلى منظمات الأعمال من خلال طبيعة أعمالها أن ترصد المهارات التي تحتاجها في كل تخصص، ويكون على مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بالتعاون من منظمات الأعمال توفير مخرجات تمتلك المهارات المناسبة لاحتياج سوق العمل.

وقد جاءت دراسات كثيرة تتعلق بتقييم مخرجات التعليم العام و التعليم العالي مثل دراسة دمنهوري (2010) عن أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الأكاديميين وأرباب العمل، ودراسة طواف (2016) عن مخرجات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر منظمات الأعمال، ودراسة الهويش (2011) عن تقييم مخرجات العملية التعليمية لخريجي قسم التخطيط الحضري والإقليمي بكلية العمارة والتخطيط بجامعة الدمام، ودراسة قادر وعلي (2016) عن تقييم العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في إقليم كردستان العراق من وجهة نظر أصحاب العمل مدينة أربيل أنموذجاً للمدة (2009-2013)، وعدد من الدراسات الأخرى، أما في مجال التعليم الفني فالدراسات قليلة وتكاد توصف بالندرة وبالذات في بلادنا اليمن، ونظراً لنقص الدراسات المهمة بهذا الموضوع وسعيًا لجعل مخرج التعليم الفني والتدريب المهني يمتلك المهارات التي تجعل منه مخرجاً ملائماً لما يحتاجه تخصصه بسوق العمل المحلي والعالمي؛ تولت هذه الدراسة تقييم مخرج التعليم الفني والتدريب المهني من وجهة نظر المستفيد الذي يمتلك طرح أكثر موضوعية ونظرة حيادية وبعيدة عن التحيز؛ لأنه يبحث في الغالب عن الربح وتقييمه بعيد عن أي مؤثرات أخرى، والمستفيد هنا هم أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية في الجمهورية اليمنية، حيث وضح أرباب العمل الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني العاملة لديهم ورصدوا المهارات اللازمة بنوعها الشخصية والمهنية التي يحتاجها مخرج التعليم الفني والتدريب المهني في مجال الإنتاج الصناعي، ومن هنا برزت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي وهو :

- ما رأي أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية في مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في

الجمهورية اليمنية؟، ومن هذا السؤال تفرعت العديد من التساؤلات الآتية:

1) ما الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي بمنظمات الأعمال الصناعية من وجهة نظر أرباب العمل بهذه المنظمات؟

2) ما المهارات التي يرصدها أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية والواجب توافرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟،

وينقسم هذا السؤال إلى جزئين:

أ. ما لمهارات المهنية التي يرصدها أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية والواجب توافرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟

ب. ما لمهارات والصفات الشخصية اللازمة لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية؟

3) ما مدى إتقان مخرج التعليم الفني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي للمهارات المتوقعة منه من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية؟

4) ما أهم التوصيات والمقترحات من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية التي يمكن أن تساهم في تحسين جودة مخرج التعليم الفني والتدريب المهني؟

وينقسم هذا السؤال إلى جزئين:

أ. ما أهم التوصيات والمقترحات التي ترغبون بتقديمها لجهات الاختصاص لرفع مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟

ب. ما هي العوائق التي يرى أرباب العمل أنها تحول دون توظيف خريجي التعليم الفني والتدريب المهني للعمل بمنظمات الأعمال؟

(1/1/3) أهداف الدراسة:

تلخصت أهداف الدراسة في الآتي:

- 1) معرفة الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي بمنظمات الأعمال الصناعية من وجهة نظر أرباب العمل بتلك المنظمات.
- 2) معرفة مستوى التعاون والشراكة الحالي بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.
- 3) رصد أهم المهارات المهنية والشخصية من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية والواجب توافرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي.
- 4) معرفة مستوى مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في المهارات المهنية والشخصية حسب تقييم أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية.
- 5) بلورة أهم التوصيات والمقترحات لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني التي قدمها أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية لتحسين جودة مخرج التعليم الفني والتدريب المهني.
- 6) تحديد أهم العوائق التي يرى أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية أنها تحول دون قبول مخرج التعليم الفني والتدريب المهني للعمل بمنظمات الأعمال.

(1/1/4) أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية بالغة كونها سلطت الضوء على تقييم مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من وجهة نظر (المستفيد) أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية، وتتبع هذه الأهمية في كونها ستحقق الفائدة لكل من:

1) منظمات الأعمال:

- تساعد منظمات الأعمال في الحصول على عمالة ماهرة وفق طبيعة عملها.
- تبين الشراكة وأهميتها بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والفائدة التي تعود على منظمات الأعمال من تلك الشراكة.

(2) الجهات المختصة:

- تبين أهم العوائق التي تحول دون قبول مخرج التعليم الفني والتدريب المهني للولوج إلى سوق العمل بعد انتهاء فترة التدريب.
- الحصول على مجموعة توصيات ومقترحات من قبل أرباب العمل بمنظمات الأعمال تساهم في تحسين مخرج التعليم الفني والتدريب المهني.
- توضح أهم المهارات المهنية اللازم إكسابها لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي بشكل خاص.
- تحدد أهم المهارات الشخصية اللازم إكسابها لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني بشكل عام.
- تبين الشراكة وأهميتها بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والفائدة التي تعود على مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من تلك الشراكة.

(3) المجتمع:

- تساهم في إظهار أهمية مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لمنظمات الأعمال الصناعية، والنهوض بالبلاد.
- تناقش قضية من أهم القضايا التي تواجه التنمية وهي كيفية المواءمة بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني وما يحتاجه سوق العمل اليمني.
- تبين أهمية مخرج التعليم الفني والتدريب المهني المؤهل والفائدة التي يعود بها للفرد والمجتمع.

(4) الباحثون:

- يمكن أن يستفيد الباحثون والدارسون في هذا المجال من هذه الدراسة كونها تفتح أمامهم آفاقاً ومجالات عديدة من أجل القيام بعدد من الدراسات والبحوث الأخرى ذات العلاقة.
- المساهمة في إثراء المكتبات اليمنية بأحد المراجع الذي تسعى للربط بين طرفين كليهما مستفيد من الآخر، وهما منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

(1/1/5) حدود الدراسة:

• الحدود المكانية:

تتخصر هذه الدراسة في مجموعة منظمات الأعمال الصناعية الكبيرة والصغيرة ممثلة في الشركات والمصانع والورش التي تعمل بمجال الإنتاج الصناعي وتضم عدد من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي والموجودة في العاصمة اليمنية صنعاء ومنها (شركة هوسكو للهياكل الحديدية - الشركة اليمنية السعودية للصناعات المعدنية - مصنع العودي للتناوير - ورشة ناصر للخراطة، وغيرها)، ونظراً لصعوبة الوصول إلى شركة حكومية صناعية تعمل بمجال الإنتاج الصناعي في أمانة العاصمة فقد تم أخذ مصنع أسمنت عمران ضمن مجتمع الدراسة كأحد أهم منظمات الأعمال المختلطة العاملة بمجال الإنتاج الصناعي في بلادنا.

• الحدود الموضوعية:

لم تشمل هذه الدراسة تقييم مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في شتى المجالات والأقسام المختلفة بل اقتصر على تقييم مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي فقط، ومعرفة أهم المهارات المهنية والشخصية التي يطلبها أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية في تلك المخرجات.

• حدود متعلقة بالمجتمع والعينة:

اقتصرت هذه الدراسة في أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية الموجودة في أمانة العاصمة اليمنية صنعاء، ومصنع أسمنت عمران، وأرباب العمل هم (الملاك أو المسؤولين المباشرين من المديرين ومسؤولي إدارة الموارد

البشرية، وأيضاً مديري ومشرفي الإنتاج والتشغيل)، أما بالنسبة لعينة الدراسة فهم أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية الأكثر معرفة بمستوى مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني العاملين لديهم وعددهم (100) مفردة، وقد تم أخذ مفردة واحدة من كل منظمة أعمال صناعية عدا مصنع أسمنت عمران فقد تم أخذ عدد 10 من مفردات العينة، وذلك لكبر حجم المصنع وتعدد الأقسام فيه، وكذلك وجود عدد كبير من العاملين بالمصنع من خريجي التعليم الفني والتدريب المهني، وقد وُزعت إستبانة الدراسة على من تم التوصل إليهم من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية وعددهم (85) من مفردات العينة.

(1/1/6) محددات الدراسة:

قد يواجه العديد من الباحثين والدارسين صعوبات ومعوقات كبيرة حين قيامهم بدراساتهم وبحوثهم العلمية، ومن أهم الصعوبات التي واجهت الدراسة الحالية الآتي:

- صعوبة الوصول لعدد من أرباب العمل بمنظمات الأعمال التي تعمل بالمجال الصناعي والموجودة في أمانة العاصمة صنعاء.
- طبيعة العمل المختلفة لمنظمات الأعمال الصناعية وكذلك حجم تلك المنظمات حيث أنه قلما تجد منظمة محلية تمتلك كل المعدات والآلات الخاصة بمجال الإنتاج الصناعي.
- عدم تجاوب عدد من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية في الرد على الأسئلة المفتوحة المطروحة عليهم.
- قلة توافر المصادر والمراجع حول المشكلة التي سعت لإيجاد حلول لها الدراسة الحالية.
- رفض وعدم قبول عدد من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية بالرد على إستبانة الدراسة لقلة المعرفة والثقافة التي تحترم وتقدر أعمال البحث العلمي وجهل الفائدة التي تعود من البحث العلمي، أو بحجة أن المعلومات الممكن الإدلاء بها تخص منظمات الأعمال.

(1/1/7) متغيرات الدراسة:

نظراً لكون المنهج المستخدم هنا هو المنهج الوصفي فلدينا متغيران رئيسان تم دراسة أثر أحدهما على الآخر، وهذه الدراسة عن أثر المهارات بنوعها (الشخصية والمهنية) اللازم إكسابها لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية، وقد تم تنفيذ متغيرات الدراسة كما يأتي:

• المتغير المستقل:

المهارات المطلوبة من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية.

• المتغير التابع:

مخرج التعليم الفني والتدريب المهني.

• المتغيرات التنظيمية والديموغرافية:

لدينا خمسة متغيرات تنظيمية وديموغرافية وهي كالآتي:

1. نوع المنشأة.

2. طبيعة عمل المنشأة.

3. وظيفة المجيب عن الإستبانة.

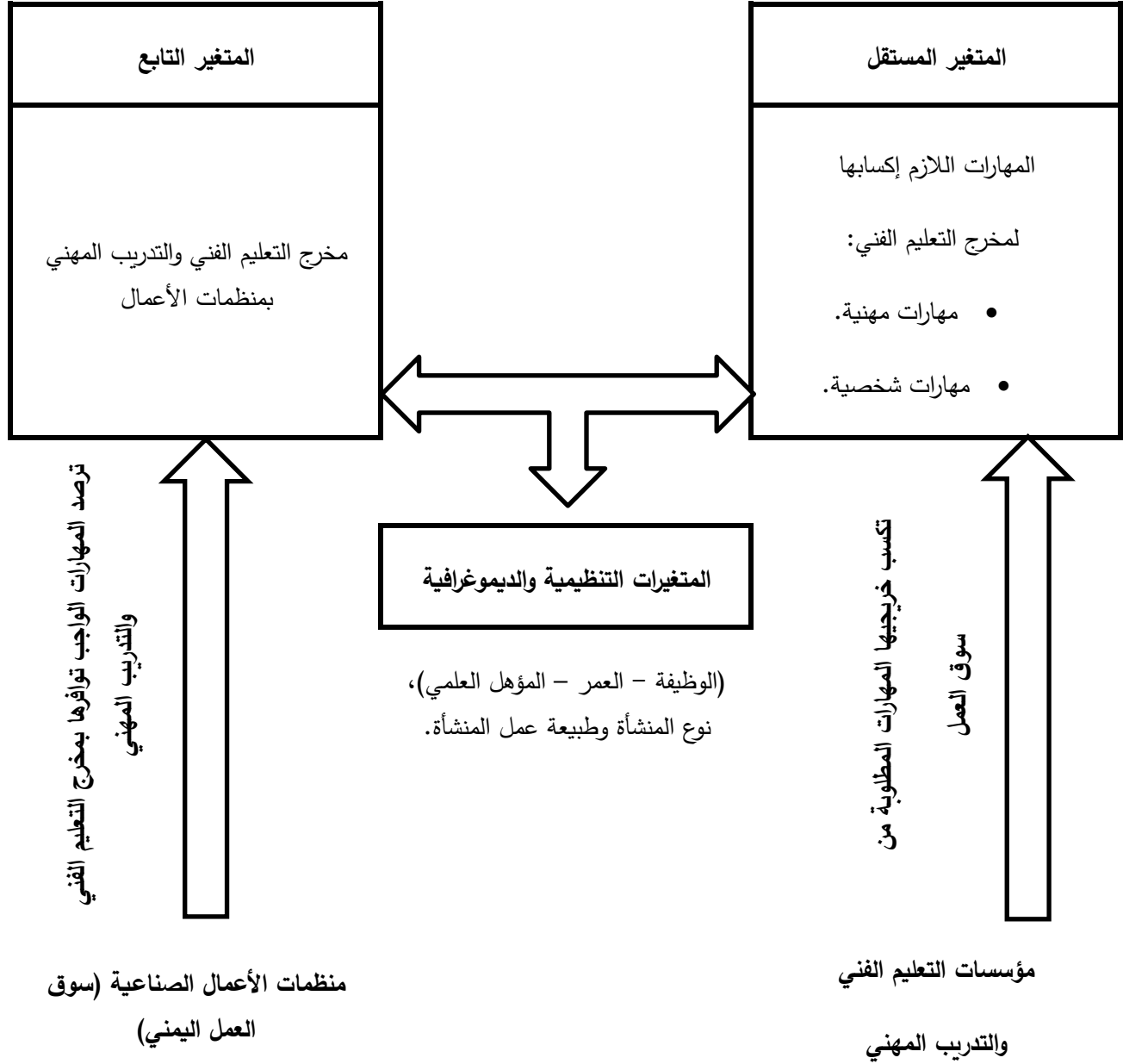
4. عمر المجيب عن الإستبانة.

5. المؤهل العلمي للمجيب عن الإستبانة.

أنموذج الدراسة: (1/1/8)

إستناداً لمتغيرات الدراسة التي تم إختيارها لمعالجة مشكلة الدراسة، فقد صُمم الأنموذج الافتراضي الآتي الذي يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة والتأثير بينهما والخصائص الديموغرافية.

شكل رقم (1/1) أنموذج الدراسة



مصطلحات ومفاهيم الدراسة: (1/1/9)

مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني:

هي مجموعة من المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها الطالب / المتعلم خلال العملية التعليمية لتؤهله للتفاعل مع متطلبات سوق العمل المختلفة. (الدلو 2017)

ويقصد بمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في هذه الدراسة مجموعة المهارات المهنية والشخصية التي يمتلكها خريجو قسم ميكانيكا الإنتاج الصناعي من كليات المجتمع والمعاهد التقنية والمهنية في الجمهورية اليمنية، وتلك المهارات تمكن الخريجين من العمل بمجال الإنتاج الصناعي في منظمات الأعمال الصناعية.

التعليم الفني والتدريب المهني:

- يعرف بأنه عملية إعداد أيدي عاملة ماهرة من خلال تزويدهم بالمعلومات والمهارات اللازمة لأداء مهنة محددة. (جلس 2011)
- يعرف بأنه: مسار أو مجال دراسي يبدأ بعد إكمال مرحلة التعليم الأساسي بنجاح فيكتسب المتعلم فيه المعلومات الفنية والمهارات اليدوية الحرفية لمدة زمنية محددة؛ ويمكن للمتعلم الاستمرار في هذا التعليم بعد إكمال الثانوية العامة بنوعها العلمي أو الفني ليكتسب جوانب نظرية وتطبيقية تخصصية (تقنية) لمدة زمنية محددة. (عبدالله 2012)
- ويعرف التعليم الفني والتدريب المهني في الدراسة الحالية إجرائياً: بأنه أحد أنماط التعليم، والذي يكسب الطالب الملتحق به عدداً من المهارات في تخصص أو مهنة معينة خلال فترة تدريب من عامين إلى ثلاثة للحاصلين على الشهادة الثانوية، ومن عامين إلى خمسة للحاصلين على الأساسية، ويتمكن الملتحق به خلال هذه الفترة من التدريب على مهنة ما تمكنه من الولوج إلى سوق العمل وذلك بعد الحصول على شهادة المرحلة التي اجتازها.

أرباب العمل:

هم الرؤساء التنفيذيين أو مديري الموارد البشرية فقط حيث أن المنتسبين لهاتين الفئتين هم الأكثر اطلاعاً على احتياجات المؤسسات من الخريجين (أعداد، وتخصصات، ومهارات، ومؤهلات).
(الحجربة وآخرون 2016)

يُقصد بأرباب العمل في الدراسة الحالية: أصحاب تلك المنظمات الصناعية في المجتمع قيد الدراسة والمسؤولين المباشرين على العاملين بمنظمات الأعمال من مسؤولو إدارة الموارد البشرية وأيضاً مديرو ومشرفو الإنتاج والتشغيل، وهم من يستطيعون تقييم مخرج التعليم الفني والتدريب المهني.

منظمات الأعمال الصناعية:

- هي الإطار الصناعي الذي يعمل فيه خريجو التعليم الفني والتدريب المهني وتتمثل في مجموعة مصانع عاملة بمجال الإنتاج الصناعي وما تحويه تلك المصانع من أنظمة إدارية وإشرافية وفنية وخدمية وعلاقات إنسانية. (عبدالله 2012)
- يُقصد بمنظمات الأعمال الصناعية في هذه الدراسة: تلك الشركات والورش والمصانع العاملة في مجال الإنتاج الصناعي، وهي منظمات أعمال (صغيرة ومتوسطة وكبيرة) ربحية، وسواءً كانت ملكيتها للقطاع الخاص أو الحكومي أو ملكية مختلطة والموجودة ضمن مجتمع الدراسة.

(1/2) الدراسات السابقة

(1/2/1) ملخص لأهم الدراسات السابقة:

تم في هذا المبحث استعراض أهم الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة حيث تم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم على النحو الآتي:

1). دراسة (هائل العكش، وائل بدح 2020) بعنوان: دور التعليم والتدريب التقني في توفير احتياجات سوق العمل بمجال التكنولوجيا الحديثة: دراسة تطبيقية على الكليات التقنية في قطاع غزة - فلسطين؛ هدفت الدراسة إلى معرفة مدى توافر مهارات مناسبة لدى المتدرب التقني ومعرفة مدى كفاءة المنهاج التدريبي في الكليات التقنية في قطاع غزة، والكشف عن الوسائل المستخدمة بالتدريب التطبيقي في الكليات التقنية في قطاع غزة، وإلى التعرف على واقع احتياجات سوق العمل بمجال التكنولوجيا الحديثة وتوفير تلك الاحتياجات، والكشف عن العلاقة بين أبعاد التعليم والتدريب التقني (مهارة المتدرب، مهارة المدرب، كفاءة المنهاج، حداثة الوسائل التطبيقية المستخدمة)، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من عدد (5) من الكليات التقنية بغزة، وكانت الإستبانة أداة جمع البيانات، وتم تطبيق أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وبلغت عينة الدراسة (324) مبحوثاً وكانت نسبة الاسترداد 76%، وحللت البيانات باستخدام برنامج الإحصائي ومن أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة (معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية طردية موجبة بين كل من مهارات المتدرب التقني والمتدرب التقني وبين وتوفير احتياجات السوق بمجال التكنولوجيا الحديثة في الكليات التقنية.

ومن أهم التوصيات الآتي:

- تطوير برامج ومناهج تدريبية نوعية في الكليات التقنية لزيادة مهارات ومعارف المتدرب التقني بمجال التكنولوجيا الحديثة وفق احتياجات سوق العمل.

- ضرورة التزام الكليات التقنية بإجراء معايير لتقييم دوري ومستمر للعمليات التدريبية التقنية.
- زيادة التنسيق بين الكليات التقنية والقطاع الخاص والنقابات والجمعيات التي تنظم سوق العمل لضمان جودة أعلى للخريجين.

2). دراسة (ليندا وانكلين 2018): بعنوان: كيف ولماذا يشارك القطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني؟ دراسة حالة وصفية لمشاريع التعليم والتدريب المهني في ألبانيا وكوسوفو: هدفت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بكيفية مشاركة القطاع الخاص في قطاع التعليم والتدريب المهني، كما سعت إلى عرض الأنشطة التي تنفذ في كل مجال من مجالات العمل في القطاع الخاص بشكل منهجي، وإلى تحديد دوافع القطاع الخاص وأهدافه للمشاركة في مشاريع التعليم والتدريب المهني، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي من نوع دراسة الحالة، وقد تم جمع البيانات الأولية للدراسة باستخدام أداة المقابلة لعدد 16 كمرحلة أولى و مقابلة 19 شخص آخرين وتمت مقابلة شخصين والهدف من المقابلة التحدث مع مانح واحد على الأقل أو ممثل مشروع التعليم والتدريب المهني من SDC, ADA, BMZ في كل بلد ومع عدد قليل من الشركات من مختلف الصناعات. في ألبانيا وفي كوسوفو.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

- توضح كيفية إدماج القطاع الخاص كشريك إستراتيجي في مشاريع التعليم والتدريب المهني، وتعتبر الدراسة بداية لعمل العديد من الدراسات بهذا المجال.
- أسباب إشراك الشركات والمشاركة في التعليم والتدريب المهني من منظور الشركة (حجة الإنتاجية - حجة الاحتفاظ بالموظفين - حجة المسح: إمكانية رصد وتقييم أداء ودوافع التوظيف المستقبلي المحتمل أثناء التدريب (خاصة الإدارة المتوسطة المستوى) - العائد على الاستثمار المطلوب.
- من فوائد اشراك الشركات في التعليم والتدريب المهني (مشاريع رائدة، وتحليل سريع، وتكييف للدروس المستفادة، وتحقيق مكاسب سريعة، ونتائج قابلة للتكرار - التعاون مع الشركات الرائدة في مختلف القطاعات، التي تضع معايير التعليم والتدريب المهني - نهج إيجابي لتحديد الأعمال التجارية).

3). (دراسة العبسي 2017) بعنوان: تصور مقترح لمواءمة مخرجات كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل في ضوء الواقع الحالي لها، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع وأرباب العمل ومخرجي كليات المجتمع، والتعرف على نماذج عالمية ناجحة لكليات المجتمع في الدول المتقدمة، وإعداد تصور مقترح لمواءمة مخرجات كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل، وقد أجريت الدراسة على خمس كليات مجتمع في (صنعاء . عدن . سيئون . عبس . يريم)، وطبقت الاستبانة كأداة للدراسة لجمع البيانات على عينة مكونة من (858) مشارك، واستخدم الباحث الإستبانة كوسيلة لجمع البيانات وتم تقسيم الإستبانة إلى ثلاثة محاور رئيسة، أما اختبار صدق وثبات الأداة فقد استخدم الباحث معامل Alpha Cronbach وتم قياسها بمقياس ليكارت الخماسي.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- تبين وجود ضعف في الشراكة بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل فيما يخص تدريب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ووضع مناهج الكليات.
- أن كليات المجتمع لا تحرص على متابعة خريجها.
- ضعف مواكبة مناهج كليات المجتمع لمتطلبات سوق العمل.
- أن برامج كليات المجتمع لا تتسم بالمرونة وبذلك لا تتواءم مع احتياجات سوق العمل وتلبيتها.
- لتحقيق المواءمة بين مخرجات كليات المجتمع ومتطلبات سوق العمل مسؤولية جماعية وجهود متكاملة من خلال الخطوات التالية: (توفير قاعدة بيانات حول متطلبات سوق العمل، تطوير المناهج بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، التدريب والتأهيل المستمر بالشراكة مع سوق العمل، التواصل مع الخريجين بعد التحاقهم بسوق العمل).

ومن أهم التوصيات التي وضعتها الدراسة: عقد شراكات حقيقية مع مؤسسات سوق العمل كآلية من آليات المواءمة بما يسهم في تخريج طلبة يمتلكون المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل.

4). (دراسة شبير 2016) بعنوان: المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة - فلسطين، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المهارات الناعمة والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة وطلبة الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بخان يونس وطلبة كلية فلسطين التقنية بدير البلح لعام 2015 . 2016 م، والبالغ عددهم 10218 طالب وطالبة، وقد قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب الكلية، حيث تم توزيع 450 استبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 388 استبانة بنسبة 86 بالمائة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدام أداة الاستبانة، وقد تم تحليل نتائج الإستبانة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية spss واستخدمت اختبارات (النسب المئوية والتكرارات، المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، اختبار Alpha Cronbach).

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الناعمة (الشخصية) والتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية بمحافظات غزة، وتبين أن الطلبة يتمتعون بمجموعة من المهارات الناعمة على الترتيب الآتي: (القيادة، العمل ضمن فريق، الاتصال والتواصل، اتخاذ القرارات وحل المشكلات، التفاوض، التخطيط، إدارة الوقت) بنسبة 78.05 بالمائة.
- إن التوجه الريادي يتأثر بالمتغيرات على الترتيب الآتي: (إتخاذ القرارات، حل المشكلات، التفاوض، القيادة، العمل ضمن الفريق، التخطيط، الإتصال والتواصل، إدارة الوقت).
- إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة (الشخصية).

وقد أوصت الدراسة بالعمل على تضمين المهارات الناعمة في المناهج الدراسية من قبل متخذي القرار لتكون مفصلاً مشتركاً في جميع التخصصات واعتبارها جزءاً مكمل للمهارات التخصصية.

5). (دراسة طواف 2016) بعنوان: مخرجات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر منظمات الأعمال - اليمن، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الإجراءات التي تتخذها منظمات الأعمال لتقييم أداء موظفيها ومعرفة ما إذا كانت الجامعات اليمنية تزود خريجيها بالمهارات التي تحتاجها منظمات الأعمال، وتمثل المجتمع لهذه البحث في جميع مديري هذه المنظمات ومديري الموارد البشرية لـ 160 منظمة أعمال تجارية وصناعية وخدمية، وكانت عينة الدراسة (45) تاجر جملة وتجزئة و (39) شركة صناعية و13 شركة خدمية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وإعداد إستبانة كأداة رئيسة للدراسة، وتم التحقق من صدق محتوى الأداة وثبيت الصدق الظاهري للإستبانة بعرضها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين حيث تم التحقق من ثبات الإستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (0,876)، واستخدم الباحث أساليب الاحصاء الوصفي من متوسطات ونسب مئوية واختبار (Chi Square) وذلك للاختبارات اللامعلمية بحسب نوع الفقرات ومشكلة الدراسة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- يرى أصحاب الأعمال وجود ضعف في مهارات الخريجين مثل المهارات الإحصائية والتحليلية ومهارة الحاسوب والملبس والاتصال والقيادة رغم أهميتها من وجهة نظر منظمات الأعمال.
- غياب مهارة الإنجاز واحترام الوقت والمواعيد وعدم القدرة على التعامل مع الزبائن والعملاء.
- أن جودة خريجي الجامعات اليمنية في الوقت الحاضر أصبحت أقل مما كانت، وأن نقطة الضعف الرئيسة لدى الخريجين تتمثل في عدم ربط الجانب النظري بالتطبيقي.

6). (دراسة زايد 2014) بعنوان: مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب - فلسطين، هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب، وتشخيص الفجوة القائمة بين مخرجات نظام التدريب المهني وسوق العمل، ومعرفة أسبابها، ووضع مقترحات

لجسرها، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من ثمانية مراكز تدريب مهني تابعة لوزارة العمل في الضفة الغربية وقد شمل جميع مقدمي خدمة التدريب المهني في وزارة العمل، والتي تشمل صناعات القرار في وزارة العمل، وإدارات مراكز التدريب المهني، والمدربين في المراكز وعددهم (100)، حيث تم توزيع 100 استبانة واسترداد منها، ولم يتم استبعاد أي منها، وحُللت نتائج الدراسة باستخدام تحليل التباين الأحادي والتكرارات والنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. تمتلك الإدارة العاملة للتدريب المهني البيئة المناسبة لإدارة المراكز التدريبية بكفاءة وفعالية.
 2. التواصل بين مؤسسات سوق العمل ومراكز التدريب المهني ضعيف، كما توجد فجوة بين مخرجات مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل.
 3. عدم وجود مشاركة فاعلة ومبادرات حقيقية لدعم مراكز التدريب المهني وتطوير مناهجها وبرامجها لموائمتها مع سوق العمل، ولا تتوفر المعلومات الكافية عن سوق العمل.
 4. غياب علاقة منهجية ومستديمة بين مراكز التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل.
 5. لا تستفيد مراكز التدريب ومؤسسات سوق العمل من الإمكانيات المتوفرة لدى كل طرف.
 6. أن الدعم والتمويل يشكل عائقاً أمام مراكز التدريب المهني في تطوير برامجها وإضافة برامج جديدة بسبب عدم وجود مشاركة حقيقية من سوق العمل في توجيه هذه المراكز ودعمها.
- وأوصت الدراسة بضرورة إقامة علاقة متينة بين سوق العمل وأنظمة التعليم، ومراجعة البرامج التدريبية.

(7). (دراسة أحمد ومحمد 2012) بعنوان: الأنماط القيادية ودورها في تنمية مهارات العاملين، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأنماط القيادية في مديرية شبكة كهرباء نينوى ودورها في تنمية مهارات العاملين، وقد حصر مجتمع البحث في مديرية شبكة كهرباء نينوى وعينة الدراسة (25) رئيس قسم وفرع، واستخدمت استبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمنظمة وآراء المبحوثين حيث تكونت من جزئين رئيسيين: القسم الأول

يتعلق بالأنماط القيادية للقائد، والقسم الثاني يتعلق بتنمية المهارات للعاملين؛ ومن أجل التوصل إلى مؤشرات دقيقة تخدم أهداف الدراسة وتختبر فرضياتها تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية تتمثل في (النسب المئوية - التكرارات - المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل ارتباط بيرسون - اختبار (t) - اختبار (F) - معامل ألفا كرونباخ) .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. أن القيادات في الميدان المبحوث تسعى إلى تنمية مهارات العاملين من خلال إقناعهم بأهمية تطوير وتنمية مهاراتهم لمواكبة التغيير في البيئة المحيطة بالميدان المبحوث.

2. أكدت الدراسة أن هناك إدراكاً واضحاً للمهارات المملوكة، ولكن ليس بالمستوى المطلوب لجميع المهارات السلسلة (الشخصية)، مما يدل على أن المبحوثين يمتلكون مهارات صلبة (مهنية) وسلسلة (شخصية) ولكن ليس بالمستوى المطلوب.

3. أكدت إجابات المبحوثين اعتماد القيادات وبشكل بارز على ضرورة الإلتزام بالأنظمة والقوانين، لكن في ظل الظروف الراهنة للبلد يتطلب في بعض الأحيان المرونة لتطبيق هذه الأنظمة لضمان سير العمل وبشكل غير بطيء.

ومن أهم التوصيات التي وضعتها الدراسة اعتماد برامج وسياسات تهدف إلى تطوير المهارات التخصصية لدى العاملين، بما يسهم في استثمار الطاقات الموجودة لدى العاملين وقدراتهم المتميزة.

8. (دراسة عبدالله 2012) بعنوان: مشكلات مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في بيئة العمل الصناعية بمحافظة تعز، هدفت الدراسة إلى تحديد مسيرة التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية، وتوضيح دور الشركات الصناعية بمحافظة تعز في المساهمة في إعداد وتأهيل العنصر البشري في المجالات الفنية التخصصية، وزيادة الوعي الثقافي والاجتماعي بأهمية التخصصات الفنية والتقنية لتحقيق التنمية الشاملة، وتحديد مشكلات خريجي معهد السعيد العالي للهندسة والعلوم الإدارية كأحد معاهد التعليم الفني والتدريب المهني في بيئة العمل الصناعية، وتقديم معالجات مقترحة للمشكلات المطروحة يستفيد منها أصحاب القرار في مجال التعليم الفني

والتدريب المهني والشركات الصناعية والباحثين المهتمين، وقد تم إجراء الدراسة في مصانع الشركة الوطنية لصناعة الإسفنج والبلاستيك والتي تضم تسعة مصانع حديثة، ويبلغ عدد العاملين بها (1609) أفراد، وأقتصر الباحث في هذه الدراسة على دراسة فنيي التشغيل الذين يعملون في المصانع الإنتاجية وعددهم (40) فرد كمجتمع للبحث وعينة قصدية في نفس الوقت، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وطبيعة البحث هنا بحث الحالة، وكانت أداة المقابلة المفتوحة كأداة للدراسة وأيضاً استخدم الملاحظة لمظاهر العمل اليومي الإنتاجي.

وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية:

- أن مشرفي الإنتاج في المصانع الإنتاجية بحاجة إلى توعية أكثر وإلى إعادة تأهيل مع متابعة دائمة لهم من قبل إدارة المصنع الإنتاجي، إذ لوحظ أن عدداً كبيراً من مشرفي الأقسام الإنتاجية يحملون مؤهل الثانوية العامة وما دونها، ولذلك فهم بحاجة إلى برامج تدريبية متخصصة في الجانب الإشرافي والسلوكي.
 - أن رواتب خريجي معهد السعيد العالي للهندسة والعلوم الإدارية تحتاج إلى إعادة نظر.
 - ينبغي أن تصدر تعليمات ملزمة حول ضرورة مشاركة فنيي التشغيل في أعمال الصيانة المختلفة تحقيقاً لأهداف الشركة في توفير الكادر المحلي المؤهل علمياً وفنياً.
- ومن أهم التوصيات التي وضعتها الدراسة تفعيل دور المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني على مستوى كل محافظة بحيث يسير وفق أهداف وخطة عمل واضحة ومحددة، وعلى القطاعين العام والخاص أن يساهموا في تعزيز دور المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني.

9). (دراسة الهويش 2011) بعنوان: أقسام التخطيط الحضري والإقليمي في الجامعات السعودية ومواءمة مخرجاتها لسوق العمل السعودي، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مخرجات العملية التعليمية لخريجي قسم التخطيط الحضري والإقليمي بكلية العمارة والتخطيط بجامعة الدمام بغية التعرف على مدى مواءمة مخرجات هذا القسم لمتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل السعودي، وقد تألف مجتمع الدراسة من خريجي قسم التخطيط الحضري والإقليمي بجامعة الدمام خلال الأربع سنوات الماضية من تاريخ الدراسة (2006 / 2009م)، وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية تقدر بـ (54) خريج من أصل 99 خريج لعمل المسح الميداني وجمع المعلومات، حيث قام

الباحث باستخدام الإستبانة كأداة لتحقيق هدف الدراسة، وقد تم تصميم فقرات الإستبانة من خلال تحديد ثلاثة محاور رئيسية تحت كل محور عدد من الفقرات من خلالها يتم قياس درجة المواءمة، وقد تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS ، ومن أجل إختبار مدى ثبات الاستبانة تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- تتوفر فرص عمل في السوق السعودية لخريجي هذا القسم لكنها بوضعها الحالي لا تتلاءم مع طبيعة عمل الخريج، لذا يجب إعادة النظر في المقررات الدراسية النظرية والعملية وتطويرها بما يتناسب مع التنمية الوطنية واحتياجات سوق العمل.

- كثير من المواد الدراسية النظرية على وجه الخصوص ذات فائدة تكاد تكون معدومة في مجال عمل الخريج، وعليه يجب إعادة تقييمها وحذف غير المفيد منها واستحداث مقررات نظرية وعملية جديدة وثيقة الصلة بمهنة التخطيط ومتطلبات سوق العمل.

- هناك حاجة ماسة لخلق وإيجاد شراكة حقيقية بين أقسام التخطيط الحضري بالجامعات والجهات المختصة العاملة بهذا المجال.

- لمواءمة مخرجات قسم التخطيط لمتطلبات القطاع الخاص يجب صقل متدريه بمهارات تخطيطية متخصصة (استخدام الحاسب الآلي في برامج هندسية متقدمة ومتخصصة).

ومن أهم التوصيات التي وضعتها الدراسة: تحسين درجات المواءمة بين ما تقدمه هذه المؤسسات ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل السعودي.

10). (دراسة عيسى 2011) بعنوان: مدى مواءمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي - فلسطين، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مواءمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل بقطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي، وذلك من خلال دراسة محاور الدراسة (أعداد الخريجين، كفاءة الخريجين، البرامج التدريبية، التخصصات المطروحة، التدريب الميداني) ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل المحلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من الطلبة والطالبات الخريجين من مراكز

التدريب المهني التابعة لوزارة العمل من 2008 وحتى العام 2010 وهم من عدة مستويات دراسية، وقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (1397) طالب وطالبة، وقد تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات، و حُللت نتائج الدراسة باستخدام برنامج (SPSS) ومن الأساليب الإحصائية المستخدمة (النسب المئوية - التكرارات - المتوسطات الحسابية - اختبار ألفا كرونباخ و سبيرمان - إختبار أنوفا لتحليل التباين الأحادي للفروق واختبار شففيه للفروق المتعددة).

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. أن أعداد الخريجين في وضعها الحالي لها تأثير سلبي على متطلبات سوق العمل المحلي، وذلك من خلال (فائض من التخصصات - فائض من الخريجين في سوق العمل).

2. أن كفاءة الخريجين في وضعها الحالي لها تأثير إيجابي على متطلبات سوق العمل المحلي، وذلك من خلال (تمتعهم بمهارات تمكنهم من استخدام العدد والأدوات بسوق العمل - إعتقاد أصحاب الأعمال على خريجي مراكز التدريب المهني).

3. أن التخصصات المطروحة لها أثر مباشر على متطلبات سوق العمل، وذلك من خلال (وجود معايير واضحة وموضوعية في إختيار الطلاب لتخصصاتهم - وجود إقبال عالٍ من أصحاب العمل على تشغيل خريجي مراكز التدريب المهني - انطباعات أصحاب العمل عن خريجي مراكز التدريب المهني جيدة).

ومن أهم التوصيات التي وضعتها الدراسة: دراسة سوق العمل جيداً من حيث حاجاته من التخصصات، وتفعيل الإرشاد والتوجيه المهني في المراكز لمعرفة قدرات المتدربين وميولهم وتوجيههم نحو التخصص المناسب سواء كان مهنياً أو فنياً، ورفع مستوى المنهاج وتطويره وتشكيل لجنة متخصصة في إعداد المناهج.

11). (دراسة دمنهوري 2010) بعنوان: أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي (مرحلة البكالوريوس) لمتطلبات سوق العمل، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز وجميع مسؤولي إدارة الموارد البشرية بمنظمات القطاع الخاص التي تمثل سوق العمل حيث بلغ عدد الأكاديميين (2623) عضواً، كما تمثل

مجتمع الدراسة في جميع المنظمات الصناعية والتجارية والخدمية في القطاع الخاص والمسجلة بالغرفة التجارية الصناعية بجدة والمصنفة بالدرجة الأولى والبالغ عددها (807) منظمات، بينما تم اختيار عينة طبقية من الأكاديميين بكليتي الآداب والعلوم وقوامها (218) مفردة، وقد روعي عند اختيار تلك الكليتين عدد الأكاديميين بها والبالغ عددهم (220، 216) على التوالي، كما تم أخذ عينة طبقية قوامها (270) منظمة، أي ما يقدر بنسبة (33.5%) من المجتمع الأصلي (807) منظمات، وعليه تم استقصاء عينة من مسؤولي إدارة الموارد البشرية بـ (270) منظمة، وقد بلغت عدد القوائم المستردة والصحيحة (124) قائمة للأكاديميين و(165) قائمة لمسؤولي إدارة الموارد البشرية بمعدلات استجابة (57%) تقريباً، و(61%) لكل منهما على التوالي، وقد تم جمع البيانات الأولية الخاصة بموضوع الدراسة باستخدام أسلوب الإستبانة واستخدمت الباحثة اختبارات (التكرارات - النسب المئوية - المتوسط - الإنحراف المعياري - ألفا كرونباخ).

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- عدم إجادة خريجي الجامعة للغة الإنجليزية.
- عدم تطوير المناهج التعليمية بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.
- عدم رغبة القطاع الخاص في تحمل نفقات تدريب الخريجين.
- ضعف التحصيل العلمي، وعدم توفر الخبرة العملية للخريجين.
- ضعف الاعتماد على التعليم التطبيقي.
- عدم قيام الجامعة بإجراء البحوث والدراسات الميدانية للتعرف على احتياجات سوق العمل.

ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة: التركيز على تعليم اللغة الإنجليزية داخل الجامعة، واعتبارها مادة أساسية في جميع مراحل التعليم.

12). (دراسة العمري 2008) بعنوان: برامج معاهد التدريب المهني وأثرها في الخريج وسوق العمل ، هدفت الدراسة إلى تقديم دراسة وصفية لنشأة وتطوير التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية، وتقديم دراسة مسحية

للبيد العاملة المدربة المستفيدة من برامج المعاهد المهنية بالمملكة العربية السعودية من حيث توجيهها للعمل المهني والعمل بمجال التخصص وتقييم أدائها ومقدرتها على تلبية حاجات سوق العمل خلال الخمس سنوات الأخيرة، وتقديم دراسة تحليلية لمدخلات ومخرجات نظام التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية تساهم في تطوير عملية التدريب للوصول إلى سد حاجات سوق العمل ومواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع معاهد التدريب المهني وأصحاب العمل في منشآت القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها من منسوبي معاهد التدريب المهني ومنشآت القطاع الخاص، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الاستنباطي، أما أداة الدراسة فقد كانت الإستبانة، وقد حلت نتائج الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS واستخدمت الأساليب الإحصائية: (النسب المئوية . الوسط الحسابي . الانحراف المعياري . معامل ألفا كرونباخ . التكرار النسبي . كا تربيع . T- Test).

وقد توصلت الدراسة إلى الآتي:

- ضرورة تخطيط القوى العاملة السعودية، ودراسة الكفاءة الداخلية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني وتقييمها، وإستشراف إمكانية الإرتقاء بمستواها في ضوء المعطيات الحالية لمؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجاتها المستقبلية فيما يتعلق بتطوير القوى البشرية، والتنظيم، والتجهيزات، وضبط جودة التدريب وغيرها من العناصر المؤثرة على الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.
- ضرورة إشراك القطاع الخاص في التدريب وإلزامه بتوظيف مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني.

13). (دراسة الحداد 2009) بعنوان: دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني وذلك من خلال دراسة محاور التدريب التقني والمهني وربط العوامل المؤثرة في تحديد هذه المحاور مثل: (التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، وخدمات ما بعد التدريب أو المرتبطة بالخصائص الشخصية للمتدرب مثل: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال الدراسي، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، والتخصص)، وتم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي وأستخدمت الإستبانة كأداة لجمع

البيانات تم توزيعها على عينة الدراسة (311) خريجاً من مجتمع الدراسة البالغ (1626) خريجاً، وتم إسترداد ما عدده 300 إستبانة بنسبة استرداد 96% ، وقد حُللت نتائج الدراسة بإستخدام برنامج الرزم الإحصائية spss .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من: (التخصصات - المنهاج - المدربون - التقنيات والمستلزمات - التدريب الميداني - خدمات ما بعد التدريب وخلق فرص عمل للمتدربين) في كلية تدريب غزة (الأونروا)، وذلك من العام 2003 حتى 2006.
- تبين أن محاور التدريب التقني والمهني التي اعتمدت في الدراسة (التخصصات المطروحة - المنهاج - المدربون - التقنيات والمستلزمات - التدريب الميداني) كانت ذات مستوى عال فيما عدا خدمات ما بعد التدريب التي حصلت على أقل إستجابات من المبحوثين.
- بينت الدراسة وجود مستوى مرتفع لانطباعات أصحاب العمل عن خريجي الكلية لجميع التخصصات، ووجود اقبال من أصحاب العمل على تشغيل خريجي كلية التدريب.
- أظهرت الدراسة مستوى مرتفع لمساهمة التدريب الميداني في تزويد المتدربين بالمهارات اللازمة لإتقان العمل.

ومن أهم التوصيات التي وضعتها الدراسة: رفع مستوى المنهاج بتطويره، وتطوير وتحسين خدمات ما بعد التدريب، ومتابعة الطلاب بعد التخرج بشكل منهجي واضح وتقديم برامج ارشادية لهم.

14). (دراسة حماد والنخالة 2008) بعنوان: مشكلات التعليم المهني في محافظة غزة كما يراها المعلمون، هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات التعليم المهني في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، وبيان أثر متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والمنطقة الجغرافية والتفاعل بينهما على مشكلات التعليم المهني التي يواجهها المعلمون وإلى بيان أوجه القصور في التعليم المهني في قطاع غزة ومعرفة أسباب عزوف الطلبة عنه، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التعليم المهني في محافظات غزة وعينة الدراسة (53)

معلماً ومعلمة، وتم استخدام استبانة خاصة مكونة من (31) فقرة خماسية التدرج لجمع المعلومات، وقد خلّلت نتائج الدراسة باستخدام تحليل التباين الأحادي والتكرارات والنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أهم المشكلات التي تواجه التعليم المهني في قطاع غزة هي المشكلات التعليمية مثل قلة كفاءة بعض المعلمين في التخصصات المهنية، والمقررات الدراسية لا تلبي احتياجات سوق العمل، ومواد وأجهزة التدريب اللازمة غير كافية، ومن أهم المشكلات الاجتماعية قلة الوعي لدى الأهالي وأولياء أمور الطلبة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استبانة المشكلات تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية بين الشمال والوسطى لصالح الوسطى ولمتغير الجنس لصالح الإناث.

وأوصت الدراسة بالاستفادة من تجارب الدول الرائدة في التعليم المهني مثل اليابان وغيرها.

15). دراسة ليو (Liu,2001): بعنوان: إعادة تشكيل التعليم المهني في الصين وتطويره.

هدفت الدراسة إلى كيفية تطوير وإعادة تشكيل التعليم المهني في الصين على مدى العشرين سنة الماضية ويتدرج هيكله في عدة مستويات تبدأ من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى والتي ترتبط بالقطاعات الصناعية وترتبط بالتعليم الثانوي المنتظم، هذا التطور خلال ثلاث مراحل حيث تم إصلاح التعليم الثانوي المهني الأعلى منذ عام 1980م بينما تم البدء بالتطوير الفعلي للتعليم العالي في نظام التعليم المهني منذ عام 1994م، وفي عام 1998 بدأ الاهتمام بتسهيل التواصل والإتصال بين التعليم المهني والتعليم العالي، ونظام التعليم المهني إلى اليوم في الصين ينتقل بين المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني في ثلاث مراحل هي:

1. مدارس التعليم الثانوي الأدنى في المناطق الريفية حيث الاقتصاد والصناعات أقل تطوراً.

2. مدارس التعليم المهني الثانوي الأعلى التخصصية ومدارس العمال المهرة.

3. التعليم العالي المهني والتقني بين (2-3) سنوات تهدف إلى تدريب المهوبين نحو العمل العملي والحرفي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. عدم رغبة القطاع الخاص في التعاون مع نظام التعليم المهني.

2. مخرجات التعليم المهني لا تلبى احتياجات سوق العمل.

3. هيكلية نظام التعليم المهني غير محكمة التشكيل.

وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات أخرى لوضع آليات من شأنها تطوير التعليم المهني في الصين.

(1/2/2) التعقيب على الدراسات السابقة:

الجدول الآتي رقم (1/1) يبين كلاً من (أوجه الشبه - أوجه الاختلاف - أهم النتائج المشتركة) بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

الدراسة	أوجه الشبه	أوجه الإختلاف	أهم نتائج الدراسة السابقة التي تتفق مع نتائج الدراسة الحالية
(ليو 2001)	تهتم بربط التعليم المهني بالقطاع الصناعي	تهتم بالربط بين التعليم المهني والتعليم العالي.	- عدم رغبة القطاع الخاص في التعاون مع نظام التعليم المهني. - مخرجات التعليم المهني لا تلبي احتياجات سوق العمل. - هيكلية نظام التعليم المهني غير محكمة التشكيل.
(حماد والنخالة 2008)	- تتكلم عن مخرجات التعليم الفني. - منهجية الدراسة.	الإستبانة موجهة للمعلمين والمعلمات	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استبانة مشكلات معلمي ومعلمات التعليم الفني تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
(الحداد 2009)	- محاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني. - منهجية الدراسة	- عينة الدراسة من خريجي التعليم الفني. - الدراسة تقيم المخرجات لفترة محدودة من 2003 إلى 2006	- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من: (التخصصات - المنهاج - المدربون - التقنيات والمستلزمات - التدريب الميداني - خدمات ما بعد التدريب وخلق فرص عمل للمتدربين). - تبين أن (التخصصات المطروحة - المنهاج - المدربون - التقنيات والمستلزمات - التدريب الميداني) تقدم من قبل مؤسسات التعليم الفني بمستوى عال ما عدا خدمات ما بعد التدريب.

- تابع جدول رقم (1/1) أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

الدراسة	أوجه الشبه	أوجه الإختلاف	أهم نتائج الدراسة السابقة التي تتفق مع نتائج الدراسة الحالية
(العمري 2008)	- تقييم اليد العاملة المدربة المستفيدة وتستهدف منظمات القطاع الخاص. - منهجية الدراسة.	مجتمع الدراسة معاهد التدريب المهني مع منظمات القطاع الخاص.	- ضرورة إشراك القطاع الخاص في التدريب وإلزامه بتوظيف مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني. - يجب على الجهات المختصة وضع خطط لما تحتاج من القوى العاملة، وأن تعمل على دراسة الواقع الحالي لنظام التعليم الفني والتدريب المهني وتقويمه ورصد الإحتياجات المستقبلية من تجهيزات، وتحسين جودة التدريب وغير ذلك.
(دمنهوري 2010)	- تأخذ رأي أرباب العمل بمنظمات الأعمال من أجل كشف أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل. - منهجية الدراسة.	- تقييم مخرجات التعليم العالي ولجميع الأقسام. - تأخذ رأي المعلمين بجانب أرباب العمل.	- عدم إجادة المخرج للغة الإنجليزية. - عدم توفر بعض المهارات التي يحتاجها القطاع الخاص. - عدم تطوير المناهج التعليمية بما يتلاءم مع إحتياجات سوق العمل. - عدم توفر الخبرة العملية لدى الطالب الخريج. - عدم إلزامية تطوير المناهج لجميع الكليات والأقسام. - أوصى أرباب العمل بضرورة إكساب الخريجين عدداً من المهارات (مهارات الإتصال، أخلاقيات العمل، والمهارات القيادية).
(عيسى 2011)	- تسلط الضوء على مدى مواءمة مخرجات التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل. - منهجية الدراسة	تقييم مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لفترة محددة وهي من 2008 حتى 2010.	- كفاءة الخريجين في وضعهم الحالي إيجابية من خلال تمتعهم بمهارات تمكنهم من استخدام العدد والأدوات بسوق العمل. - انطباعات أصحاب العمل عن خريجي مراكز التدريب المهني جيدة.

- تابع جدول رقم (1/1) أوجه الشبه والإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

الدراسة	أوجه الشبه	أوجه الإختلاف	أهم نتائج الدراسة السابقة التي تتفق مع نتائج الدراسة الحالية
(الهويش 2011)	<ul style="list-style-type: none"> - اقتصر على تقييم مخرجات قسم معين لمعرفة مدى موافقة مخرجات هذا القسم لمتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل. - منهجية الدراسة 	<ul style="list-style-type: none"> - تقييم مخرجات قسم التخطيط ولفترة محددة. - تقييم مخرجات التعليم العالي. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة إعادة تقييم المواد الدراسية واستحداث مقررات نظرية وعملية. - هناك حاجة ماسة لخلق وإيجاد شراكة بين أقسام التخطيط وسوق العمل. - توفر في سوق العمل عدد من فرص العمل لكنها لا تتلاءم مع طبيعة عمل خريج قسم التخطيط. - يجب صقل مهارات قسم التخطيط باستخدام الحاسب الآلي وبرامج هندسية متقدمة وبرامج متخصصة تفي باحتياجات سوق العمل.
(عبدالله 2012)	<ul style="list-style-type: none"> - أُجريت على بيئة عمل صناعية وعن مخرجات التعليم الفني - منهجية الدراسة 	<ul style="list-style-type: none"> - أُستخدمت أداة الملاحظة - عينة الدراسة مخرج التعليم الفني. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة مشاركة فنيي التشغيل في أعمال الصيانة المختلفة. - ينبغي تطوير اللوائح والأنظمة الداعمة لبيئة العمل الصناعية.
(أحمد ومحمد 2012)	<ul style="list-style-type: none"> - اهتمت بمعرفة مدى امتلاك العاملين للمهارات اللازمة. - صنفت المهارات إلى سلسلة وصلبة (شخصية ومهنية). - منهجية الدراسة 	<ul style="list-style-type: none"> اهتمت بربط الأنماط القيادية بالمهارات. 	<ul style="list-style-type: none"> - أكدت الدراسة أن هناك إدراكاً واضحاً للمهارات الممتلثة ولكن ليس بالمستوى المطلوب لجميع المهارات السلسلة (الشخصية). - أكدت الدراسة أن المبحوثين يمتلكون مهارات صلبة وسلسلة (مهنية وشخصية) لكن ليس بالمستوى المطلوب.

- تابع جدول رقم (1/1) أوجه الشبه والإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

الدراسة	أوجه الشبه	أوجه الإختلاف	أهم نتائج الدراسة السابقة التي تتفق مع نتائج الدراسة الحالية
(زايد 2014)	<p>- تهتم بمعرفة مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل.</p> <p>- منهجية الدراسة</p>	<p>تقيم مخرجات التدريب المهني من وجهة نظر مقدم خدمة التدريب لا المستفيد.</p>	<p>- عدم وجود مشاركة فاعلة ومبادرات حقيقية لدعم مراكز التدريب المهني وتطوير مناهجها وبرامجها لموائمتها مع سوق العمل.</p> <p>- غياب علاقة منهجية ومستديمة (الشراكة) بين مراكز التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل.</p> <p>- أن مقدمي خدمة التدريب وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتوفرة لدى كل منهم.</p>
(طواف 2016)	<p>- تهتم بمعرفة مدى امتلاك مخرج التعليم للمهارات التي تحتاجها منظمات الأعمال.</p> <p>- تذكر عدد من المهارات يرصدها ارباب العمل.</p> <p>- منهجية الدراسة</p>	<p>- تقيم مخرجات التعليم العالي ولجميع الأقسام.</p>	<p>- أن جودة الخريجين في الوقت الحاضر أصبحت أقل مما كانت وأن نقطة الضعف الرئيسة لدى الخريجين تتمثل في عدم ربط الجانب النظري بالتطبيقي.</p> <p>- يرى أصحاب الأعمال وجود ضعف في مهارات الخريجين مثل الحاسوب والمظهر والإتصال، بالإضافة إلى غياب مهارة الإنجاز واحترام الوقت والمواعيد.</p>
(شبير 2016)	<p>- تدرس مدى إمتلاك مخرجات التعليم الفني للمهارات الناعمة (الشخصية).</p> <p>- منهجية الدراسة</p>	<p>عينة الدراسة مخرج التعليم الفني والتدريب المهني.</p>	<p>- تبين أن الطلبة يتمتعون بمجموعة من المهارات الناعمة (الشخصية) على الترتيب التالي (القيادة، العمل ضمن فريق، الاتصال والتواصل، إتخاذ القرارات وحل المشكلات، التفاوض، التخطيط، إدارة الوقت).</p> <p>- تبين أن الطلبة لديهم توجه ريادي على الترتيب الآتي: (المبادرة، الإبداع، تحمل المخاطرة)</p> <p>- كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول المهارات الناعمة.</p>

- تابع جدول رقم (1/1) أوجه الشبه والإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

الدراسة	أوجه الشبه	أوجه الإختلاف	أهم نتائج الدراسة السابقة التي تتفق مع نتائج الدراسة الحالية
(العبيسي 2017)	<ul style="list-style-type: none"> - مجال الدراسة التعليم الفني. - تأخذ وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال. - منهجية الدراسة 	<ul style="list-style-type: none"> أضافت رأي الأكاديمين والمخرجات في التقييم مع أرباب العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - تبين وجود ضعف في الشراكة بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل فيما يخص التدريب التعاوني وتحديث المناهج. - هناك ضعف في مواكبة المناهج لمتطلبات سوق العمل. - كما أن برامج كليات المجتمع لا تتسم بالمرونة وبذلك لا تتواءم مع احتياجات سوق العمل.
دراسة (ليندا وانكين 2018):	<ul style="list-style-type: none"> تهتم بمشاركة القطاع الخاص في قطاع التعليم والتدريب المهني منهج الدراسة 	<ul style="list-style-type: none"> أداة الدراسة المقابلة والدراسة نفذت في بلدين 	<ul style="list-style-type: none"> تبين فوائد اشراك الشركات في التعليم والتدريب المهني ومن تلك الفوائد:(تكون مشاريع رائدة، وتحليل سريع، وتحقيق مكاسب سريعة، ونتائج قابلة للتكرار - التعاون مع الشركات الرائدة في مختلف القطاعات التي تضع معايير التعليم والتدريب المهني - نهج إيجابي لتحديد الأعمال التجارية).
دراسة (هائل العكش، وائل بدح 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - تهتم بدراسة مهارات المتدرب من واقع احتياجات سوق العمل - مجتمع الدراسة - أداة الدراسة 	<ul style="list-style-type: none"> تهتم بدراسة مهارات المدرب 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية طردية موجبة بين كل من مهارات المتدرب التقني والمتدرب التقني وبين وتوفير احتياجات السوق بمجال التكنولوجيا الحديثة في الكليات التقنية. - تطوير برامج ومناهج تدريبية نوعية في الكليات التقنية لزيادة مهارات ومعارف المتدرب التقني بمجال التكنولوجيا الحديثة وفق احتياجات سوق العمل. - زيادة التنسيق بين الكليات التقنية والقطاع الخاص وال نقابات والجمعيات التي تنظم سوق العمل لضمان جودة أعلى للخريجين.

(1/2/3) أهم ما يُميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تعتبر هذه الدراسة على حد علم الباحث أول دراسة على مستوى الدراسات المحلية التي تناولت موضوع تقييم مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في مجال الإنتاج الصناعي من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية.
- كون هذه الدراسة تقوم بتقييم مخرج التعليم الفني والتدريب المهني من وجهة نظر المستفيد وهو منظمات الأعمال الصناعية (سوق العمل).
- اقتصرت هذه الدراسة على مجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي كي تكون أكثر موضوعية وأكثر دقة.
- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النادرة التي تم فيها التطرق لذكر المهارات المهنية لتخصص معين وبشكل تفصيلي حيث تم تحديد المهارات المهنية اللازم توافرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني وترك المجال لأرباب العمل لإضافة أي مهارات سواء مهنية أو شخصية يرون ضرورة توافرها في المخرج.
- تم تصنيف المهارات المهنية بشكل أدق وأكثر تفصيلاً كتنفيذ مهارة الإستخدام الكفؤ والجيد للأدوات والآلات في أداة البحث إلى عدد من المهارات بناءً على أنواع الماكينات والآلات الموجودة بمنظمات الأعمال والمتعلقة بتخصص واحد بمجال الإنتاج الصناعي، وبذلك يتبين مستوى توافر مهارة الإستخدام الكفؤ والجيد بشكل أدق في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني العامل في منظمات الأعمال الصناعية.
- تذكر هذه الدراسة عدداً من المهارات المتعلقة بمجال الإنتاج الصناعي الحديث وغير الموجودة ضمن المقررات التدريبية التي يتم إعطاؤها للمتدرب الملتحق بمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والتي سوق العمل في أمس الحاجة لتلك المهارات كمهارة إستخدام المكائن الرقمية المحوسبة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

(1/2) المهارات اللازمة لمخرجات التعليم، والمطلوبة في سوق العمل
الحالي

(2/2) التعليم الفني والتدريب المهني

(3/2) منظمات الأعمال والقطاع الصناعي في اليمن

(4/2) الشراكة ما بين سوق العمل (منظمات الاعمال) ومؤسسات التعليم
الفني والتدريب المهني

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل أربعة أجزاء، الأول: يتكلم عن المهارات اللازمة لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني والمطلوبة في سوق العمل الحالي، والثاني: يتكلم عن التعليم الفني والتدريب المهني، والثالث: منظمات الأعمال والقطاع الصناعي في اليمن، بينما تناول الرابع: الشراكة ما بين سوق العمل (منظمات الأعمال) ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

(2/1) المهارات اللازمة لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني والمطلوبة في سوق

العمل

مقدمة:

إن دراسة المهارات التي يحتاجها سوق العمل في بلادنا اليمن مهمة جداً وما كل الخبرات والإمكانات التي يمتلكها المهندس أو الفني المختص أو حتى صاحب الخبرة في سوق العمل؛ إلا مجموعة مهارات، وتلك المهارات عبارة عن مهارات شخصية و مهارات مهنية تخصصية، وكما تشهد المنطقة أنواعاً مختلفة من حالات التنافر بين المهارات المتوفرة وسوق العمل، وبحسب النقاشات مع أصحاب العمل وغيرهم من أصحاب المصالح، فإن النقص واضح في العمالة الماهرة وشبه الماهرة، كما تقدم في معظم الحالات مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني برامج متقدمة لم تعد تلبي ما يريده أرباب العمل. (العشماوي 2015).

(2/1/1) مفهوم المهارة:

المهارة جمعها مهارات وتعني في اللغة العربية الحنق في الشيء والإحكام له والأداء المتقن له، كما يشير مفهوم المهارة في اللغة هي الأداء الذي يتسم بعدد من القدرات العليا مثل الحنق، والإجادة للشيء، والمهارة هي الإحاطة بالشيء من كل جوانبه، والإجادة التامة له، والمهارة هي قدرة الفرد على أداء العمل بدقة وإتقان من خلال مجموعة من المعارف والخبرات التي يمتلكها في الوقت المحدد. (شبير 2016)

والمهارة بصفة عامة تعني الوصول بالعمل إلى درجة من الدقة التي تسير إجرأه في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة. وعادة ما تتكون المهارة من ثلاثة عناصر هي: (السرعة - الدقة - الفهم). (الذويبي 2005)

كما تعرف المهارة في الدراسة الحالية بأنها " أي أداء يتم تنفيذه من قبل شخص ما وفق امتلاك معرفي لما يتطلبه ذلك الأداء وقدرة عملية على اتقانه مصاحب بجانب سلوكي أثناء التنفيذ، ويتم اكسابها للمتعلم عن طريق التلقين أو المحاكاة والتدريب ".
أو المحاكاة والتدريب "

(2/1/2) أنواع وتصنيف المهارات:

للمهارات عدد من التصنيفات في الكتابات والدراسات التي تناولت موضوع المهارات فمنهم من صنف المهارات وفق الجهد المبذول إلى مهارات حركية وأخرى فكرية عقلية، ومنهم من قسمها إلى عامة وخاصة، ومنهم من قسمها إلى سلسلة وصلبة، وغيرها من التصنيفات الأخرى، وقد صنفت المهارات إلى (مهارات المعرفة والفهم - المهارات الذهنية - المهارات العملية والمهنية - المهارات العامة) كما نكر (الدلو 2017) المهارات اللازمة لدخول طلاب التعليم العالي في سوق العمل في الآتي:

➤ مهارات المعرفة والفهم:

ولخصها في (إجادة لغة الدراسة جيداً - الإلمام بأساسيات الحاسب الآلي - الإلمام بالأسس المعرفية والمعارف النظرية في مجالات التخصص والتكنولوجيا والخدمات - الإلمام بقواعد الأمان والسلامة والصحة المهنية وحماية البيئة - الإلمام بقوانين العمل - الإلمام بأنظمة الجودة الشاملة).

➤ المهارات الذهنية:

(القدرة على الربط بين الجانب النظري والجانب العملي - قدرة الخريج على التحول بين التخصصات الفرعية لمهنته).

➤ المهارات العملية والمهنية:

(القدرة على الارتقاء بمستواه المهني - استخدام التكنولوجيا الحديثة في الأداء العملي - المحافظة على الأدوات ومكان العمل - تطبيق مبادئ مراقبة الجودة).

➤ المهارات العامة:

(القدرة على الاتصال والتواصل - القدرة على العمل الجماعي - القدرة على إدارة الوقت - القدرة على الإلقاء والتقديم - القدرة على استخدام الحاسوب والانترنت - مهارات التكنولوجيا - المبادرة والإبداع - اللغات الأجنبية).

وصنفت المهارات إلى (المهارات المنهجية - المعارف - القدرات - مهارات الاتصال - المهارات التنظيمية) وقد ذكر (أمين 2012) المهارات التي يحتاجها الخريجون في سوق العمل بالآتي:

• المهارات المنهجية:

(إتقان اللغة الإنجليزية - المعرفة التطبيقية بالتخصص - مهارات الحاسب الآلي والتكنولوجيا).

• المعارف:

(المعرفة العامة - المعرفة النظرية بالتخصص - التفكير المعرفي في موضوعات متداخلة).

• القدرات:

(القدرة على التعلم - القدرة على التحليل - القدرة الإبداعية - روح المبادرة - القدرة على التأمل والتفكير - القدرة على التفكير الناقد - القدرة على حل المشكلات).

• مهارات الإتصال:

(مهارات التواصل الشفهي - مهارات التواصل الخطي الكتابي - القدرة على التسامح وتقبل الرأي الآخر - العمل ضمن فريق - القدرة على التفاوض).

• المهارات التنظيمية:

(التحلي بالقيم والأخلاق المهنية - القدرة على التكيف - الأمانة والإخلاص في العمل - القدرة على تطبيق الأنظمة والقوانين - القدرة على التحليل الاقتصادي - القدرة على تحمل ضغوط العمل - القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار - التخطيط والتنظيم والتنسيق - إدارة الوقت - الدقة والاهتمام بالتفاصيل).

وقد صنف المهارات (بن شريك وعبدالحفيظ 2010) المهارات إلى صنفين:

▪ المهارات الصلبة:

وتشمل هيكل الكفاءات والقدرات والإنجازات التي يمكن تضمينها في السيرة الذاتية مثل التعليم والخبرة في العمل والمعارف المكتسبة كالقراءة والكتابة والقدرة على استعمال الحاسب الآلي.

▪ المهارات المرنة:

وتشمل: (مهارة التواصل - مهارة العمل الجماعي - مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار - مهارة إدارة الوقت - المهارة الرقمية - مهارة تطوير الذات).

وكما وضح (الحجرية وآخرون 2016) أكثر المهارات أهمية لسوق العمل من خلال المعايير الأساسية التي يستخدمها أرباب العمل عند توظيف الخريجين وترتيب تلك المهارات حسب الأهمية لسوق العمل كما يأتي:

- الخبرة العملية (المهارات المهنية).
- مهارات التعامل والتواصل مع الآخرين (المكتوبة والشفوية).
- الشغف بالعمل - المعرفة بطبيعة العمل - الدافعية - الإلتزام - التوجهات السلوكية.
- التفكير الناقد والمهارات التحليلية - حل المشكلات - التفكير الإبداعي وغير المباشر - المهارات الفنية.
- مهارات القيادة.
- مهارات العمل الجماعي.
- الذكاء العاطفي (بما في ذلك الوعي الذاتي، وقوة الشخصية، والثقة، والتحفيز).
- التلاؤم مع الثقافة والقيم في المجتمع.

(2/1/3) قياس المهارات:

إن طرق قياس المهارات الشخصية تختلف عن الطرق المستخدمة في قياس المهارات المهنية، كما أن قياس أي مهارة سواءً كانت تلك المهارة مهنية أو شخصية عادة ما يتطلب طرقاً خاصة بقياسها وسيتم توضيح قياس كل من المهارات الشخصية والمهنية كما يأتي:

1). قياس المهارات الشخصية:

إن اتساع مفهوم المهارات الشخصية وتعددتها وعدم وجود مفهوم معتمد من قبل الكتاب والباحثين، جعل من عملية القياس أكثر أهمية وأكثر صعوبة، وبذلك لا يوجد معيار مشترك يمكن من خلاله التوصل إلى قياس المهارات الشخصية، كما أن توفر المهارات الشخصية في الموظف تبين درجة تقدمه وتشجعه وتحفزه على الإنجاز الذي حققه، وعلى الرغم من عدم وجود معيار مشترك لقياس المهارات إلا أن وحدات القياس الأكثر شيوعاً هي مؤشرات المستوى التعليمي وعلاقتها بالإنجاز الوظيفي وجودة الخدمة المقدمة من الموظف. (أحمد ومحمد 2012)

(2). قياس المهارات المهنية:

المهارات المهنية بشكل عام في جميع المهن والتخصصات عادةً ما يسهل قياسها ومعرفة مدى إتقان الموظف لتلك المهارات من خلال عدة طرق ك (السرعة، الدقة، كمية الإنتاج، الوقت، التكلفة، الجودة وغير ذلك) والمهارات المهنية للعاملين بمجال الإنتاج الصناعي فيمكن قياسها من خلال عدة طرق توضح بالجدول الآتي:

جدول رقم (1/2) من إعداد الباحث بالإعتماد على الواقع العملي بمجال الإنتاج الصناعي يبين بعض الطرق المستخدمة في قياس المهارات المهنية

م	المهارة المهنية	طرق قياس المهارة
1	الالتزام بقواعد الأمن والسلامة المهنية	عدم وقوع أخطاء - المظهر
2	التعامل بلغة الرسم الهندسي	فهم محتوى الرسومات الهندسية
3	الرسم باستخدام الحاسوب الآلي	السرعة والدقة
4	استخدام وسائل التثبيت للقطع الميكانيكية المختلفة	عدم حدوث أخطاء - الدقة
5	تشكيل القطع وفق طرق وعمليات التشغيل المناسبة	السرعة والجودة
6	الإستخدام الجيد والكفؤ للآلات والماكينات والأدوات المتعلقة بالعمل	الدقة والسرعة في الإنجاز
7	تقدير الوقت اللازم لكل عملية إنتاجية	حساب فارق الوقت
8	حساب التكلفة اللازمة لكل عملية إنتاجية	حساب فارق التكلفة
9	عمل صيانة بسيطة للآلات التي يعمل عليها	توقف الآلة نتيجة إهمال الصيانة
10	أخرى سردها أرباب العمل كمعرفة أسماء العدد اللازمة	--

(2/1/4) التقسيم المعاصر للمهارات:

اتجه الباحثون في مجال الإدارة إلى اعتماد تقسيم معاصر للمهارات، ويركز هذا التقسيم على جانبين أساسيين من المهارات، وهما الجانب المعنوي غير الملموس المتمثل بالجانب الإنساني والاجتماعي (المهارات الشخصية)، والجانب المادي الملموس المتمثل بالجانب الفني من المهارات (المهارات المهنية). (أحمد ومحمد: 2012)، وتم توضيح نوعي المهارات كما يأتي:

(2/1/4/1) المهارات الشخصية:

أحياناً، ورغم امتلاكك للمهارات المهنية التي تمكنك من أداء عملك في حالة حصولك على الوظيفة، إلا أنك قد لا تنجح في المقابلة الشخصية وذلك بسبب عدم امتلاكك لبعض المهارات الشخصية اللازمة لإتمام المهام التي ستوكل إليك نظراً لأهمية المهارات الشخصية في العصر الحالي، حيث أصبحت المهارات الشخصية في الحياة الوظيفية والحياة العامة للموظفين تمثل ما نسبته 75% من مهارات الموظف، ويؤكد أصحاب الأعمال على زيادة الحاجة إلى المهارات الشخصية بسبب التغير الحاصل في طبيعة العمل والتطور الصناعي والتركيز على الصناعات الخدمية التي تسهم في تحقيق ميزة تنافسية وكما للمهارات الشخصية من دور بارز في تحويل الأفراد العاطلين عن العمل إلى أفراد عاملين من خلال تنمية مهاراتهم الشخصية. (أحمد ومحمد 2012)

(2/1/4/1/1) مفهوم المهارات الشخصية:

- هي مهارات غير ملموسة ويصعب ملاحظتها مثل مهارة الإتصال وأخذ زمام المبادرة وتشمل المهارات المنطقية والعقلية والتواصل ومهارات الشخصية الذاتية وكذلك مهارة القيادة. (أحمد ومحمد 2012).
- هي المهارة الناجمة عن امتلاك العاملین قدرة في مجال فهم وإدراك مشاعر الآخرين وتوجيهاتهم، بحيث تمكنهم من التفاعل مع بعضهم والتعاون فيما بينهم بوصفهم فريقاً واحداً، واختبار سبل الاتصال الفعالة لخلق أجواء التفاعل الإيجابي وزرع الثقة والتواصل فيما بينهم. (النعمي 2008).

- هي مهارات القرن الواحد والعشرين، ولقيت إهتماماً بالغاً من قبل المفكرين في مجال إدارة الأعمال، لأنها تعد مفتاح المنشآت والمنظمات الرئيس لتحقيق الريادة في مجال عملها. (أحمد ومحمد 2012).
- والمهارات الشخصية هي مجموعة من المهارات الإدارية كالتخطيط وحل المشكلات، ومهارات شخصية كاللغة واستخدام الحاسوب، وصفات وخصال حميدة كالصدق والأمانة، وهي تلك المهارات التي تدعم المهارات المهنية وتساهم في زيادة وتحسين الإنتاجية وتميز من يمتلكها من العاملين في سوق العمل عن غيره.

(2/1/4/1/2) أنواع وتصنيف المهارات الشخصية اللازمة لسوق العمل:

من الملاحظ بسوق العمل الحالي أن الخريجين يعانون من عجز في مهارات القرن الواحد والعشرين كمهارات القدرات ومهارات الإتصال وغير ذلك من المهارات التي يحتاجها سوق العمل، وللعلم أنه لا يوجد إجماع من قبل الكتاب والباحثين حول الأشكال الرئيسة للمهارات الشخصية. (أحمد ومحمد 2012)، وهناك العديد من التصنيفات للمهارات الشخصية اللازمة لسوق العمل وقد صنف (النعيمي 2008) أكثر المهارات الشخصية التي أسماها بالسلسلة والتي يحتاجها الموظف بسوق العمل إلى الآتي:

- مهارة الاتصال.
- مهارة إدارة فرق العمل وبنائها.
- مرونة وإبداع.
- مهارة القيادة.
- مهارة ضغط العمل.
- مهارة إدارة التغير التنظيمي.
- مهارة إدارة النزاعات.

- مهارة إدارة الوقت.
- مهارة التواصل.
- مهارة التفكير النقدي.
- مهارة الإصغاء.
- مهارة تحمل المسؤولية.
- مهارة الثقة الشخصية.
- مهارة إدارة الذات.

وقد أسمى (شبير 2016) المهارات الشخصية بالمهارات الناعمة التي يحتاجها رواد الأعمال وصنفها في الآتي:

- مهارة الاتصال والتواصل.
- مهارة إدارة الوقت.
- مهارة القيادة.
- مهارة العمل ضمن الفريق.
- مهارة التخطيط.
- مهارة التفاوض.
- مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- الإبداع.

- تحمل المخاطرة.

- المبادرة.

كما صنفت من قبل (هلال وآخرون 2011) المهارات والاتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين بشكل عام في الآتي:

- إتقان الاتصالات في العمل.

- حل المشكلات.

- الإهتمام بالتفاصيل.

- التعاون مع الآخرين.

- إتباع التوجيهات.

- التعامل مع الزبائن.

- الثقة بالنفس.

- الصدق والأمانة.

- الدقة في العمل.

- المظهر الجيد.

- القدرة على تخطيط وإدارة الوقت.

- الإتجاهات الإيجابية نحو العمل.

- القدرة على العمل مع الآخرين كفريق.

- الإستعداد للعمل بعد ساعات العمل.

وأما بالنسبة للمهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها أصحاب العمل في العمالة المهنية المدربة في مجال الإنتاج والتصنيع فقد صنفت من قبل (هلال وآخرون 2011) في الآتي:

- الصدق والأمانة.
- الإهتمام بالتفاصيل.
- الثقة بالنفس.
- الإتجاهات الإيجابية نحو العمل.
- التعاون مع الآخرين.
- القدرة على العمل مع الآخرين كفريق.
- إتقان الاتصالات في العمل.
- المظهر الجيد.

ومن خلال الإطلاع على عدد من الدراسات السابقة والمتعلقة بدراسة المهارات الشخصية بشتى مسمياتها المختلفة فقد صنفت المهارات الشخصية اللازمة لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني في هذه الدراسة إلى الآتي:

- العمل الجماعي (ضمن الفريق الواحد).
- روح المبادرة.
- العمل تحت الضغوط المتنوعة.

- حل المشكلات أثناء العمل.
- مهارة اللغة الإنجليزية.
- استخدام الحاسوب.
- استخدام الإنترنت.
- الإتصال الشفهي والتحريري.
- لغة الجسد.
- التحلي بالصدق والأمانة.
- التمتع بروح المسؤولية.
- الإنضباط وإحترام الوقت.
- إحترام الآخرين والتعايش معهم.
- المحافظة على أسرار العمل.

(3/1/4/1/2) مقارنة المهارات الشخصية في الدراسة الحالية وبعض من الدراسات السابقة:

جدول رقم (2/2) يبين مقارنة المهارات الشخصية في الدراسة الحالية مع بعض الدراسات المتخذة

ضمن مراجع الدراسة الحالية

م	المهارات الشخصية في الدراسة الحالية	بن شريك وعبدالحفيظ 2010	أمين 2012	الدو 2017	حجرية وآخرون 2016	النعيمي 2008	شبير 2016	المشروع البلجيكي بفلسطين 2011	النتيجة من 7
1	العمل الجماعي (ضمن الفريق الواحد)	/	/	/	/		/	/	5
2	روح المبادرة		/	/	/		/		4
3	العمل تحت الضغوط المتنوعة		/			/		/	3
4	حل المشكلات أثناء العمل	/	/		/		/	/	4
5	مهاراة اللغة الإنجليزية		/						2
6	استخدام الحاسوب		/	/					2
7	استخدام الأنترنت		/						1
8	الاتصال الشفهي	/	/	/	/	/	/	/	7
9	الاتصال التحريري	/	/	/	/	/	/	/	7
10	لغة الجسد								0
11	التحلي بالصدق والأمانة		/					/	2
12	التمتع بروح المسؤولية		/			/			2
13	الانضباط واحترام الوقت				/				1
14	إحترام الآخرين والتعايش معهم		/		/			/	4

(2/4/1/2) المهارات المهنية (التخصصية):

تختلف المهارات المهنية من تخصص لآخر ومن مهنة لأخرى بعكس المهارات الشخصية التي غالباً ما تكون مشتركة بين أغلب المهن والتخصصات، كما أن الشخص الذي يعرف كيف يستخدم ماكينة أو آلة ينتج قطعة هو بلا شك يملك مهارات أساسية مهنية، كما أن إتقان المهارات المهنية مهم في جميع المستويات الإدارية، لكن هذه الأهمية تختلف من مستوى لآخر فتزداد أهميتها في المستويات التشغيلية وتقل في المستويات الإدارية العليا، وبما أن جُلّ مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني يعملون في المستويات التشغيلية فهذه المهارات مهمة جداً بالنسبة لهم، ويتم الحصول على هذه المهارات من خلال التعليم الرسمي والتدريب المناسب وأيضاً الخبرة الوظيفية. (أحمد ومحمد 2012)

وتتميز المهارة المهنية عن غيرها من المهارات بأنها أكثر تحديداً من المهارات الأخرى ويسهل التحقق من مدى توافرها، وتتميز بالمعرفة العالية والقدرة على التحليل وتبسيط الإجراءات في استخدام الأدوات والتقنيات في مجال التخصص، كما أنها مطلوبة ومألوفة في ظل التخصص والتقدم العلمي والتكنولوجي، بالإضافة إلى أنها سهلة الاكتساب والتنمية مع المهارات الأخرى. (الذويبي 2005)

(2/1/4/2/1) مفهوم المهارات المهنية:

□ هي المهارات الناجمة عن امتلاك العاملين للمعارف والخبرة المكتسبة في مجال اختصاصهم والتي تعكس قابليتهم على أداء مهامهم بمهارة والتميز فيها. (النعيمي 2008)

□ هي مجموعة من الأنشطة التي تشكل عمل المهندس المهني والمتمثلة في التصميم والتنفيذ. (محمد وآخرون 2011)

□ هي التي ترتبط بالمعرفة التخصصية في مجال من مجالات العلم، وبالكفاءة في استخدام هذه المعرفة أفضل استخدام في أداء العمل بالشكل الذي يحقق الهدف. (الذويبي 2005)

□ تلك المهارات التقنية المطلوبة في مجال العمليات والأدوات وفي مجال التقنيات، ومن أشكال المهارات الأساسية على سبيل المثال لا الحصر مهارات برمجة الحاسوب، إتقان تشغيل الآلات والمكائن، إعداد التقارير والموازنات وغيرها، وهي المهارات الناجمة عن امتلاك العاملين للمعارف والخبرة المكتسبة في مجال إختصاصهم والتي تعكس قابليتهم على أداء مهماتهم بمهارة ويتميزون فيها. (أحمد ومحمد 2012)

□ وتعرف المهارات المهنية اللازمة لمخرج التعليم الفني بمجال الإنتاج الصناعي إجرائياً في الدراسة الحالية:

أنها تلك المهارات المهنية الموصوفة في أداة الدراسة إبتداءً بالالتزام بقواعد الأمن والسلامة المهنية وإنتهاءً بالاستخدام الأمثل للمكائن الرقمية المحوسبة، والتي يجب أن تتوفر في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي بالمستوى المطلوب ليوافق ما تحتاجه منظمات الأعمال الصناعية.

(2/1/4/2/2) أنواع المهارات المهنية اللازمة للعمال المهنية بمنظمات الأعمال بشكل عام:

لقد تم تصنيف المهارات والاتجاهات المهنية التي يتوقعها أصحاب العمل في العمالة المهنية المدربة بشكل عام من قبل (هلال وآخرون 2011) إلى الآتي:

- القراءة والكتابة باللغة العربية.
- الدقة في التحليل.
- الاهتمام بالجودة.
- مهارات استخدام الحاسوب.
- الإنتاجية العالية.
- القدرة على تعلم مهارات جديدة.
- فهم واستخدام الرسومات والمخططات.

- القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- السرعة في الإنجاز.
- المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل.
- القدرة على التركيب دون إحداث خلل.

(2/1/4/2/3) المهارات المهنية اللازمة للعمال المهنية المدربة بمجال الإنتاج الصناعي كما يتوقعها أرباب العمل بمنظمات الأعمال:

يتم رصد المهارات المهنية التي تحتاجها منظمات الأعمال بناءً على طبيعة عمل تلك المنظمات والأنشطة التي تزاولها تلك المنظمات وما يحتاجه سوق العمل والتنمية، وقد صنفت المهارات والإتجاهات التي يتوقعها أرباب العمل في العمالة المهنية المدربة بمجال الإنتاج والتصنيع من قبل (هلال وآخرون 2011) على النحو الآتي:

- علاج المشكلة (الصيانة).
- تركيب القطع.
- الإستخدام الجيد والكفؤ للماكينات.
- القدرة على إيجاد حلول بديلة.
- معرفة إجراءات الصيانة الوقائية.
- معرفة العدد والأدوات المطلوبة.
- القدرة على استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية.
- القدرة على معرفة المواصفات المطلوبة المتعلقة بالأجهزة الخاصة بالمهنة.

- معرفة الرموز الخاصة بالمهن.
- القدرة على تشخيص الخلل.
- البحث عن المعلومات.
- القدرة على التصميم (القدرة على الإنتاج).

كما صنفت المهارات اللازمة لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني في مجال الإنتاج الصناعي والتي يحتاجها سوق العمل في هذه الدراسة إلى الآتي:

- الالتزام بقواعد الأمن والسلامة المهنية.
- التعامل بلغة الرسم الهندسي.
- الرسم باستخدام الحاسوب.
- استخدام وسائل التثبيت للقطع الميكانيكية المختلفة وتشكيلها وفق طرق وعمليات التشغيل المناسبة.
- الإستخدام الجيد والكفؤ للألات والماكنات والأدوات المتعلقة بالعمل.
- تقدير الوقت وحساب التكلفة لكل عملية إنتاجية.
- معرفة عمل صيانة بسيطة للألات الخاصة بالعمل.

(2/1/5) الطرق اللازمة لإكساب المهارات لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني:

لقد تم توضيح الطرق اللازمة لإكساب المهارات لمخرجات التعليم أثناء فترة التدريب أو حين الإلتحاق بالعمل لدى منظمات الأعمال في عدد من الدراسات، وأن يتم توفير مجموعة من النقاط المهمة لكي يتمكن المتدرب أو العامل من إكتساب وإتقان المهارات اللازمة للمهنة أو العمل الذي يشغره، وبالإعتماد على ما جاء في دراسة (أحمد ومحمد 2012) حول أهم الطرق اللازمة لإكساب المهارات لمخرجات التعليم، وتم تلخيص تلك الطرق في النقاط الآتية:

- الموهبة والرغبة في المتدرب أو العامل نفسه.
 - الخبرة المهنية المتقنة من خلال الممارسة والتي تحسن من إتقان المهارة.
 - توفر المعدات والإمكانات اللازمة لإكساب هذه المهارات.
 - توفير الجو والمناخ المناسب.
 - التعلم والتدريب من قبل مدربين وأصحاب خبرات متمكنين من تلك المهارات.
- بالإضافة إلى ضرورة عمل دراسات مسبقة لتحديد الاحتياجات اللازمة لإكساب المتدرب أو الموظف المهارات اللازمة للعمل، وأن يتم ذلك بالشراكة مع منظمات الأعمال في سوق العمل.

(2/2) التعليم الفني والتدريب المهني

التعليم الفني والتدريب المهني أحد أنماط التعليم الموجودة في العالم مثله مثل التعليم العام والتعليم الجامعي. وبالرغم من اختلاف تسميات التعليم الفني والتدريب المهني من بلد إلى آخر إلا أنه نفس المضمون حيث يطلق عليه في بلاد المغرب العربي التكوين المهني وفي العراق يطلق عليه التعليم التقني والتدريب المهني وغيرها من التسميات، والتعليم الفني والتدريب المهني يهدف بشكل عام إلى إكساب الملتحق به عدداً من المهارات المتعلقة بمهنة أو عمل ما يتمكن من خلال هذه المهارات التي اكتسبها خلال فترة تدريبه من الدخول أو الانتقال إلى سوق العمل، والتعليم الفني والتدريب المهني من أهم عوامل النهوض بالعنصر البشري والمجتمع والتنمية، كما أن التعليم الفني والتدريب المهني في شكله النظامي يعد من أحدث أنواع التعليم، حيث لم يبرز بالشكل الذي يمكن مقارنته بما هو عليه الآن إلا بعد انطلاق الثورة الصناعية، وكل الدلائل توحى بأن جل الحضارات القديمة قد عرفت أشكالاً من التدريب الذي يمكن أن نطلق عليه بغير النظامي أو غير المهيكل. (التومي 2009)

(2/2/1) نماذج (أنماط) التعليم الفني والتدريب المهني في العالم:

للتعليم الفني والتدريب المهني عدة أنماط وضحتها جلس 2011 في الآتي:

1. النمط المركب:

يرتكز هذا النمط على المزاجية بين التدريب في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني المتخصصة ومواقع العمل لمدة محددة يعقبها فترة من الممارسة لتؤهل الملتحق للوصول إلى المستوى المهني المطلوب، ويسمى هذا النظام (التلمذة المهنية).

2. النمط المؤسسي:

يرتكز هذا النظام على التدريب في مؤسسة التدريب المهني طيلة مدة التدريب، ولا تشمل متطلبات هذا النمط قضاء فترة من الممارسة في مواقع العمل، وتتكون الخطة الدراسية من المكونات الرئيسية الآتية:

• المحتوى النظري:

ويشمل الآتي:

➤ مواد ثقافية عامة مشتركة في مسار التعليم الفني والتدريب المهني.

➤ مواد العلوم المهنية وتتكون من الرسم الهندسي وعلوم المهنة والسلامة المهنية والعلوم المتعلقة بالتخصص.

• المحتوى العملي:

ويشمل الآتي:

التدريب العملي على الأدوات والآلات الخاصة بالمهنة بالإضافة إلى تنمية المهارات المتعلقة بالأداء.

3. النمط الموقعي:

وفيه يقضي الملحق فترة التدريب بكاملها في موقع العمل، مع إمكانية التنقل في العمل نفسه لتلقي التدريب المناسب..، وللتعليم الفني والتدريب المهني عدد من النماذج وتوضح بالجدول الآتي:

جدول رقم (3/2) يبين الفوارق والإختلافات بين نماذج التعليم الفني والتدريب المهني

العامل	النموذج الليبرالي	النموذج المقنن	النموذج المزدوج
التحكم في التنظيم	علاقة تفاوضية بين أصحاب العمل والعمال ومؤسسات التدريب	الدولة	غرف الصناعة والتجارة، غرف المهن أو الحرف، وغرف الفلاحة
مكان التدريب	مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، المؤسسات الاقتصادية	المعاهد أو مراكز التدريب	المؤسسات الاقتصادية مع تدريب تكميلي بالمدارس
تحديد المحتوى	سوق العمل أو المؤسسات	الدولة بالتعاون مع الأطراف الاجتماعيين مع اهتمام كبير بالمعارف العامة	لجان ثلاثية التركيبية من: أصحاب الأعمال، العمال، والدولة
التمويل	الأشخاص المنتفعون بالتدريب، بعض المؤسسات بالنسبة لاختصاصات معينة	الدولة ويوجد في بعض الأحيان الدفع مقابل التدريب المهني	المؤسسات الاقتصادية - يتقاضى المتدرب منحة - تمول الدولة التدريب التكميلي بالمدارس

وتلك النماذج الثلاثة التي برزت ذكرها التومي 2009 حيث أن النموذج الليبرالي يمثل النظام البريطاني، والنموذج المقنن من طرف الدولة مثل من قبل النظام الفرنسي، بينما مثل النموذج المزدوج النظام الألماني.

وبالنسبة لنمط ونموذج التعليم الفني والتدريب المهني المتبع في اليمن فهو النمط المؤسسي وهو أن يقضي الطالب فترة التعليم أو التدريب في مراكز التعليم الفني والتدريب المهني فقط.

(2/2/2) التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن:

يعد التعليم الفني والتدريب المهني بجميع مجالاته كالتجاري والزراعي والصناعي، جزءاً ومكوناً أساسياً من منظومة التعليم في اليمن، وتعود أولى مراحل تأسيس التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن إلى ما قبل ثورة 1962م حيث تأسست أول مدرسة صناعية في العاصمة اليمنية صنعاء من قبل الوالي العثماني عام 1895م كما أتى بعدها تأسيس المعهد التجاري بعدن وذلك عام 1927م واستمر التعليم الفني في اليمن حيث أنشئت عدد من المدارس الأخرى وفي تاريخ 2001/4/4م تم إنشاء وزارة التعليم الفني والتدريب المهني.

(2/2/2/1) مراحل نشأة وتطور التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن:

تم توضيح مراحل نشأة وتطور التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية كما ذكر في (مادة معلوماتية عن قطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن 2005) على النحو الآتي:

1/ مرحلة ما قبل ثورة 1962 م:

تعود البدايات الأولى لتأسيس التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن إلى عام 1895م والذي تأسست فيه أول مدرسة صناعية في صنعاء، أسميت مدرسة الصنائع، من قبل الوالي العثماني حسين حقي حلمي والذي جلب لها الخبراء والمدرسين من اسطنبول واشتملت على عدد من التخصصات (كالزخرفة، النجارة، والخراطة) وكان مقرها مبنى بالتحريم وهو ما يسمى حالياً المتحف الحربي بصنعاء، وفي عام 1927 م تأسس في مدينة عدن المعهد التجاري العدني لمواكبة التوسع في الأعمال والوكالات التجارية المختلفة، وفي عام 1954م بدأ المعهد التجاري العدني بتقديم الدراسة المنتظمة للمستوى المهني لمدة ثلاث سنوات بعد المتوسطة يتقدم الطالب بعدها لاختبارات المرحلة الأولى التابعة لغرفة لندن التجارية LCC كما توفرت الدراسة المسائية في المعهد للموظفين الذين يرغبون في الوصول إلى المستوى الثاني والثالث لشهادات سيتي أند جيلدر البريطانية، وقد كان لمصفاة البترول مركز خاص للتدريب يتولى تغطية احتياجاتها من المهارات في المهن المطلوبة فيها، وفي الخمسينات

أيضاً تأسس أول مركز للتدريب المهني الصناعي في عدن والذي يتبع ما كان يعرف آنذاك بمكتب العمل، وشهد عام 1936 م تأسيس أول مدرسة زراعية في صنعاء من قبل الأستاذ أحمد وصفي زكريا السوري الجنسية، وافتتحت في عام 1937م مدرسة صناعية لصناعة النسيج واستقدم لها الخبراء من مصر لتدريب الطلاب على أعمال النسيج والحدادة والنجارة، وأنشئت في العام 1949م بصنعاء مدرسة للبنات لتدريس العلوم الابتدائية والشؤون المنزلية والخياطة والتطريز، وفي عام 1957م تم افتتاح معهد صحي في صنعاء بطاقة استيعابية (100) طالب وطالبة وذلك لتدريس العلوم الصحية وتم هذا بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية وخبرائها، كما شهدت الخمسينات وبداية الستينات في عدن ظهور التعليم الصحي لإعداد الممرضين والممرضات لنيل شهادة (A.R.N) كتأهيل مواز لشهادة (N.R .S) البريطانية بالإضافة إلى دورات في الصحة العامة. وافتتح في مدينة عدن في عام 1951م المعهد الفني بالمعلا والذي كان يسمى الكلية الفنية بأربعة تخصصات (نجارة وتركيب، ميكانيكا عامة، ميكانيكا سيارات، كهرباء عامة وتمديدات) في المستوى الثانوي المهني وفق مناهج (سي تي أند جيلدز) البريطانية، وقدمت لاحقاً دورات تدريبية قصيرة في نفس التخصصات، وفي عام 1961م بدأ العمل في المعهد في مستوى الدبلوم الفني لتخريج كوادر متوسطة، كما تم فتح قسم تجاري بالمعهد نظام سنتين يتقدم الطلاب بعدها لامتحان الجمعية الملكية البريطانية للأداب (R.S.A).

2/ مرحلة ما بعد ثورة 1962 م:

بعد قيام الثورة اليمنية سبتمبر وأكتوبر، وفي إطار العمل على تحقيق أهداف الثورة، حدثت نهضة تعليمية رغم الظروف الصعبة والأحداث الجسام التي حصلت في اليمن خصوصاً في عقد الستينات، إلا أن التعليم الفني والتدريب المهني لم يأخذ المكانة التي يستحقها بسبب غياب الوعي الاجتماعي بالإضافة لعوامل كثيرة سياسية واقتصادية وغيرها، وقد شهدت فترة السبعينات والثمانينات نمواً جيداً لمعاهد ومراكز التعليم والتدريب المهني والتقني إذ تم إفتتاح حوالي (47) معهداً ومركزاً خلال تلك الفترة على مستويات مختلفة في البلاد.

3/ التعليم الفني بعد 22 مايو 1990م (بعد الوحدة اليمنية):

ومع تحقيق الوحدة اليمنية عام 1990 م، وكخطوة أولى لاهتمام الدولة بالتعليم الفني والتدريب المهني، فقد استحدثت وزارة العمل والتدريب المهني قطاعاً للتدريب المهني ومؤسسة عامة للتعليم والتدريب المهني والتقني، غير أن ذلك الوضع الجديد لم يكتب له النجاح بسبب الظروف التي رافقت تلك الفترة.

4/ الهيئة العامة للتدريب المهني (1992 - 2001 م):

وفي عام 1992م ألغي قطاع التدريب المهني بالوزارة واستبدل بإنشاء الهيئة العامة للتدريب المهني. وفي عام 1993م دمجت وزارة العمل والتدريب المهني بوزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية وأصبحت الهيئة العامة للتدريب المهني أحد الأجهزة التابعة لها ، وفي عام 1995م أعيد تنظيم الهيئة بالقرار الجمهوري رقم(64) نتيجة لضرورة تجميع مراكز ومعاهد التعليم والتدريب المهني والتقني تحت مظلة واحدة لأن هذا يعتبر توفيراً للإمكانات وحشداً للطاقات والكوادر وتوحيداً للنظم والمستويات ، حيث أصبحت الهيئة بموجبه مسؤولة عن كافة أنواع ومستويات التعليم والتدريب المهني والتقني، كما صدر في عام 1995م القرار الجمهوري بالقانون رقم (15) والخاص بإنشاء صندوق التدريب المهني والتقني مرتبطاً بإصلاح نظام التمويل، وفيما يتعلق بجوانب إدارة النظام ورسم سياساته وتنظيمه، فقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم 67 في نفس العام أيضاً والخاص بتشكيل المجلس الوطني للتدريب المهني والتقني ليضم في تركيبته مختلف أطراف الإنتاج والجهات المستفيدة وذات العلاقة ، ويمثل فيه أصحاب العمل نسبة كبيرة، ويتولى المجلس اقتراح السياسات الموحدة للتدريب المهني والتقني في مختلف مستويات العمل المهني ما دون المستوى الاختصاصي وذلك بما يلبي احتياجات خطط التنمية وسوق العمل.

وفي عام 1997م، وبعد تشكيل الحكومة الجديدة، تم إنشاء وزارة العمل والتدريب المهني وأعيد تنظيمها، كما أعيد تشكيل قطاع للتدريب المهني ليتولى مسؤولية التخطيط للتعليم والتدريب المهني والتقني، وأبقي على الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني لتتولى مسؤولية تنفيذ الخطط والبرامج الخاصة بهذا النوع من التعليم على المستوى الوطني.

5/ وزارة التعليم الفني والتدريب المهني (2001م):

في تاريخ 2001/4/4 م، وبموجب القرار الجمهوري رقم (46)، الذي نص على أن تنشأ وزارة تسمى " وزارة التعليم الفني والتدريب المهني " تنفذ سياسة وتوجهات الدولة في تطوير التعليم الفني والتدريب المهني.

وإن رسالة وزارة التعليم الفني والتدريب المهني هي توفير فرص تدريب للمواطنين اليمنيين من جميع فئات المجتمع لاكتساب المهارات الفنية ومهارات التعليم المستمر للحصول على فرص عمل أو ممارسة أنشطة مدرة للدخل ضمن القطاعات الاقتصادية، وإن ذلك لا يتم تحقيقه إلا من خلال التعاون الوثيق مع أصحاب العمل ضمن عملية تصميم وتقديم البرامج التدريبية والأنشطة الأخرى التي تستجيب لاحتياجات كافة المعنيين بهذه المنظومة، وإن ازدياد مخرجات المراحل التعليمية وتنامي معدلاتها يتطلب حدوث نمو اقتصادي واجتماعي ينطوي على ازدياد فرص العمل.

(2/2/2/2) أهداف التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن:

للتعليم الفني والتدريب المهني عدد من الأهداف الخاصة ذكرت في دراسة (حماد والنخالة 2008) كما يأتي:

- إكساب الفرد المعارف والمهارات التي يتطلبها تخصصه المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل وبما يحقق له حداً أعلى من المرونة والديناميكية المطلوبة للحياة في سوق عمل دائم التغيير.
- إعداد أشخاص يتحلون بالعادات السلوكية المهنية المطلوبة، ويؤمنون بقيم إتقان العمل، والأمانة، والقناعة، والحرص على جودة الإنتاج.
- إشعار طلبة التعليم الفني والتدريب المهني بقيمتهم وكيانهم بين نظائرهم في أنواع التعليم الأخرى.
- توسيع آفاق المهنة أمام الطالب المتدرب الملتحق به، كما تحسن فرص العمل المتاحة له.

(2/2/2/3) مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن حسب المستوى التعليمي

الأعلى المتاح فيها:

تتوزع المؤسسات التدريبية بحسب المستوى التعليمي الأعلى المتاح فيها كالاتي:

➤ (9) كليات مجتمع (دبلوم تقني ثلاث سنوات).

➤ (46) معهد تقني (دبلوم تقني).

➤ (10) معهد مهني صناعي وزراعي وتجاري.

➤ (10) معهد تدريب مهني.

➤ بالإضافة إلى (14) مؤسسة تدريبية لا تتيح التعليم النظامي حتى عام 2012م. (التقرير الإحصائي لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني 2010).

(2/2/2/4) المستويات والمجالات التي تقدمها مؤسسات التعليم الفني التدريب المهني في

اليمن:

ينقسم التعليم الفني والتدريب المهني إلى ثلاثة مجالات رئيسة وهي: (صناعي - زراعي - تجاري)، بالإضافة إلى ما تم إضافته مؤخراً كالمجال الصحي وغير ذلك، وتتوزع المؤسسات التدريبية التي تقدم التعليم النظامي بحسب المستوى التعليمي والمجالات المتاحة فيها كما تم توضيحها في التقرير الإحصائي لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني للعام 2010م في الجدول الآتي:

جدول رقم (4/2) يبين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني التي تقدم التعليم النظامي

في اليمن والمجالات المتاحة في تلك المؤسسات

المستوى	عدد المؤسسات	المجالات الموجودة
التقني ثلاث سنوات	(9) كليات مجتمع	<ul style="list-style-type: none">المجال المعلوماتيالمجال الصناعيالمجال التجاري والإداريالمجال الصحيمجال التصميمالمجال الزراعي

تابع جدول رقم (4/2) يبين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني التي تقدم التعليم النظامي

في اليمن والمجالات المتاحة في تلك المؤسسات

المستوى	عدد المؤسسات	المجالات الموجودة
المستوى التقني (الدبلوم التقني)	(46) معهد تقني	<ul style="list-style-type: none"> • المجال الصناعي • المجال الإنشائي • المجال التجاري والمعلوماتي • المجال الفندقي والسياحي • المجال البحري • المجال الزراعي والبيطري
مستوى الثانوية المهنية	(30) مؤسسة تدريبية	<ul style="list-style-type: none"> • المجال الصناعي • المجال الإنشائي • المجال التجاري والمعلوماتي • المجال الزراعي والبيطري • المجال الحرفي
دبلوم التدريب المهني	(31) مؤسسة تدريبية	<ul style="list-style-type: none"> • المجال الصناعي • المجال الإنشائي • المجال الحرفي

(2/2/3) تجارب بعض الدول في مجال التعليم الفني والتدريب المهني:

نظراً لتدني مستوى التعليم الفني والتدريب المهني في بلادنا اليمن لعدد من الأسباب تكلم عنها عدد من المختصين والدارسين بمجال التعليم الفني والتدريب المهني؛ ومن أجل الرقي بالتعليم الفني والتدريب المهني فهناك عدد من الطرق الواجب إتباعها لتحسين مستوى التعليم الفني والتدريب المهني في جميع المجالات ومن أهم ما يمكن أن يساهم في رفع مستوى التعليم الفني والتدريب المهني هو الاستفادة من تجارب بعض الدول في مجال التعليم الفني والتدريب المهني خصوصاً التجارب الناجحة التي قامت الدول المتقدمة بمجال التعليم الفني والتدريب المهني والتي كان لها أثر إيجابي في رفع مستوى التعليم الفني والتدريب المهني في تلك البلدان، ونستعرض بعض التجارب التي لخصها (المنشأوي 2018) كالآتي:

➤ تجربة التعليم الفني في ماليزيا:

سعت ماليزيا، كأحد دول جنوب شرق آسيا، إلى تطوير سياساتها التعليمية من خلال تنمية مواردها البشرية من أجل صناعة ماليزيا كدولة متقدمة بحلول 2020 م، وقد اتبعت ماليزيا سياسة الدمج بين التعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني من خلال المناهج التي تعطى في المدارس الماليزية والتي تحتوي على تدريب مهني في سن مبكرة، حيث أن منهج المهارات الحيوية يتضمن المهنية الحرفية، والصيانة، والإصلاح، والإنتاج، ويقدم حتى في المدارس الابتدائية، وأما منهج الثانوية العليا فهو منظم إلى المجالات الاختيارية والإضافية وهي تسعة مجالات أدرجت تحت المجموعات المهنية والفنية وهي: مبادئ المحاسبة، الاقتصاد الأساسي، التجارة، العلوم الزراعية، الاقتصاد المنزلي، الرياضيات الإضافية، هندسة الرسم، هندسة التكنولوجيا، الاختراع، وأن كل مجال اختياري مهني يوزع إلى أربع فترات تعليمية في الأسبوع أو (8.5%) من التعليم الكلي لمنهج الثانوية العليا، وتبقى الفكرة الأساسية لتقديم المجالات الاختيارية في المدارس الأكاديمية الثانوية تمكين الطلاب من تطوير مصالحهم وكفاءاتهم وإمكاناتهم، وتستهدف التزويد الأساس والكافي للطلاب لدخول عالم العمل أو لمتابعة التعليم العالي.

تجربة التعليم الفني في الهند:

أما الهند فتعد من الدول التي لها خبرات رائدة في مواجهة البطالة عن طريق التدريب والتعليم المهني والفني من خلال السياسات المستخدمة لتحسين التعليم الثانوي الفني، والتي من أهمها تقديم التدريبات المهنية بكل مستوياتها، وتجاوز البرامج المهنية المتاحة في المدارس فقط من خلال التوسع في نظام التعليم المفتوح لما يمتاز بمرونة، وتكوين علاقة فعالة (الشراكة) بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني وبين عالم العمل والصناعة، والتوجه نحو التلمذة الصناعية، والربط بين التعليم الفني والتدريب المهني والتعليم العام.

➤ تجربة التعليم الفني في فرنسا:

للعلم أنه قد حدث تطور للتعليم الفرنسي من المركزية إلى اللامركزية مع تطوير فروع شهادة الثانوية ثم تطوير مجموعة من الدراسات العلمية مثل علم المعلومات مع إدخال تكنولوجيا التعليم، ولذلك قد حاولت المدارس الفنية الصناعية أن تتفاعل مع الواقع العالمي، حيث ركزت المدارس الفرنسية على الميكانيكا الآلية، والمعلوماتية الصناعية، وإدارة الماكينة، ونظم المعلومات. كما ركزت على الموارد والاحتياجات وطرق التصنيع.

➤ تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في التعليم الفني:

يلعب التعليم المهني والصناعي دوراً كبيراً في الولايات المتحدة الأمريكية حيث (يتم اكتشاف الطلاب ذوي التوجه المهني في المرحلة الابتدائية 3 سنوات) وبهذا تم إيجاد عدة برامج للتعليم الصناعي في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد ركزت برامج تعليم التكنولوجيا على ثلاثة جوانب وهي:

(1) **الفنون الصناعية:** وتشتمل على: (الرسم الصناعي - الاستخدام الآمن للعدد اليدوية وتصميم وبناء نماذج صغيرة، واستخدام الآلات والمعدات لتشكيل المعادن).

(2) **قسم الكمبيوتر:** ويشتمل على: (البرمجة - نظام التحكم).

(3) **قسم الثقافة الكمبيوترية:** يشتمل على: (مقدمة عن الكمبيوتر ومكوناته - نظام معالجة الكلمات وتطبيقات الكمبيوتر وتكوين قاعدة البيانات وإدارتها (التصاميم)، ودراسة التطور التاريخي للكمبيوتر).

➤ تجربة مصر في التعليم الفني:

تم إيجاد ما يسمى بالمدرسة المنتجة التي هي عبارة عن أسلوب تعليمي يتم من خلاله العمل على تصنيع منتج معين في المدرسة وبيعه في البيئة المحيطة وهي أسلوب في العمل على تخفيف تكاليف الإنفاق على تدريب الطلاب من قبل الدولة، و يرى البعض أنها وسيلة لتدريب الطلاب على مهارات السوق الحر من التفاوض ودراسات الجدوى ودرجة المخاطرة، والمدارس الزراعية المصرية يتولى فيها الطلاب مسؤولية بيع منتجات المدرسة الزراعية في البيئة المحيطة وهي تجربة ناجحة يرفضها البعض ويرى فيها إطفاء طابع تجارى على المدرسة وأن المدرسة وخبرات الطلاب لا تسمح بإنتاج المنتج كمنافس في الوسط المحيط الاجتماعي.

(2/2/4) التعليم الفني والتدريب المهني في الدول المتقدمة:

يهتم التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة ببرامج التدريب لإعداد المهارات الفنية التي تتأثر نوعيتها واعداد مخرجاتها وفقاً لمستوى التطورات التقنية في إنتاج السلع والخدمات، وتأهيل العاملين بمهارات فنية جديدة لأن التغيرات التقنية أدت إلى انخفاض الطلب على مهاراتهم، فكلما تغيرت تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عدداً كبيراً من العاملين بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة، مما يتطلب إعادة تأهيلهم، إضافة إلى تأهيل الشباب الذين يعدون لسوق العمل لأول مرة وفق برامج تدريبية تأخذ بنظر الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل، وقد تميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة بمميزات عديدة سردها (التميمي 2009) كما يأتي:

1. إرتباط التعليم الفني والتدريب المهني إرتباطاً مباشراً بحاجات سوق العمل.
2. دوافع المشاركة في البرامج التدريبية هي الرغبة المنطلقة من الحاجة إلى التأهيل لمهارة فنية.
3. مرونة التعليم الفني والتدريب المهني بحيث يتيح للمواطن المشاركة في البرامج التدريبية وفقاً للوقت الذي يناسبه، إضافة إلى قدرتها على الإستجابة السريعة لمتغيرات الطلب على المهارات الفنية في سوق العمل.

4. ترتبط معظم مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بمؤسسات خاصة وليس بقطاع حكومي مما يجعلها في مواضع المنافسة الدائمة في سوق التعليم والتدريب.

5. تنفيذ برامج التدريب يتم إما في العمل أو داخل مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني أو كليهما.

6. التعليم الفني والتدريب المهني يقدم خدماته لقاء أجور تدفع من قبل الجهات المستفيدة سواء كانوا أفراداً أو شركات أو مؤسسات.

7. تشارك الحكومات في دعم مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بهبات مالية تصل إلى 50% من الموازنة السنوية.

8. يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم الفني والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المتدربين لزيادة تأهيلهم.

9. تقدم الشركات التسهيلات اللازمة لتنفيذ البرامج التعليمية في مواقع إنتاجها النمطي.

10. تتميز مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بإنتاجها السلعي والخدمي المنافس لنظيره المنتج في حقل العمل، إما بسبب كونها تقدم إنتاجاً جديداً، أو لأنها منتجة بإشراف أيدي ماهرة تتلمذ عليها ألوف العاملين مما يجعل ثقة المجتمع بها كبيرة.

11. تهدف مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني إلى إيجاد موارد تمويل لنفقاتها وخلق بيئة عمل لتنفيذ البرامج التدريبية مماثلة للإنتاج المحلي لإكساب المتدربين قبل الممارسة المهارة الفنية للعمل في حقل العمل.

(2/2/5) التعليم الفني والتدريب المهني في الوطن العربي:

تعتمد الدول العربية على استيراد وسائل الإنتاج من مصادر غير عربية وتلك الوسائل تحتاج إلى تركيب وتشغيل وقلما تجد من العمالة العربية من يستطيع تركيب وتشغيل تلك الوسائل وإن وجد من يقدم على ذلك العمل فإنه ليس بالمستوى المطلوب لأن ذلك العمل يتطلب عدد من المهارات الحديثة؛ مما يضرها إلى جلب قوى غير عاملة غير عربية من البلدان المصنعة، وهذا يتطلب عمل جاد لاستيعاب المتغيرات بسوق العمل وذلك بأعداد قوى بشرية فنية

قادرة على التعامل مع التقنية الحديثة والعمل على إنشاء مؤسسات لتدريب الشباب العربي فنياً ومهنيًا وعمل وإعداد البحوث العلمية في حقل العلوم الفنية والمهنية التطبيقية لكي تتمكن من الولوج بمجال التصنيع و مواكبة التطور التكنولوجي الحالي. (قرناس 2012) ، وللتعليم الفني والتدريب المهني في الوطن العربي خصائص عدة وقد وضحتها (التميمي 2009) في الآتي:

- عدم وجود استراتيجية وسياسة وطنية في معظم الدول العربية وإن وجدت في أغلب الأحيان لا يتم تقويمها وقياس أدائها وتصحيح الانحرافات.
- تعدد الحاكمية في القطاع العام وغياب المنافسة بالمخرجات.
- ضعف مساهمة القطاع الخاص سواءً فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية وامتلاك وإدارة مؤسسات التعليم والتدريب عدا الأردن ولبنان والسودان، وأغلب مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني العائدة للقطاع الخاص تتجه إلى التخصصات الأقل كلفة لذلك من النادر أن تكون هناك تخصصات هندسية أو طبية أو زراعية.
- يعتمد تمويل التعليم الفني والتدريب المهني على الحكومات وغالباً ما يتأثر هذا التمويل بقدرات الحكومات المالية وأسبقياتها في الإنفاق الجاري والاستثماري.
- لا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم الفني والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم باستثناء الأردن ومصر.
- نمطية التخصصات ولمناهج التدريبية ومحدودية البرامج التدريبية التي تنفذ لصالح حقل العمل وهذا يعني أن مخرجاتها تعد لأكثر من مهارة في مجال التخصص وهي ميزة حميدة إلا أنها تحتاج إلى تدريب ومدربين جيدين.
- ضعف المرونة في النظم التعليمية عدا الأردن ولبنان والجزائر.

- نادراً ما يكون من اهتمامات التعليم الفني والتدريب المهني البحث العلمي وإذا وجد فهو غير موجه وهذا يدل على محدودية التفكير الذهني للمدربين وقلة معرفتهم وتفاعلهم مع حقل العمل.
- ضعف الاقبال على التعليم الفني والتدريب المهني ونظرة المجتمع السلبية إليه.
- محدودية القدرة على بناء المدربين لمواكبة المستجدات التقنية حيث وأنها لازالت تعتمد على القرائية والتلقين لموضوعات محددة سلفاً وهذا ما تجاوزته الدول المتقدمة.
- أغلب مدخلات التعليم الفني والتدريب المهني من التخصصات الإنسانية في معظم الدول العربية.

(2/2/6) آليات مقترحة لتنمية وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني بما يتلاءم وسوق

العمل:

لقد تم وضع عدد من الآليات للتعليم الفني والتدريب المهني لكي يتوافق مع احتياجات سوق العمل، ومن تلك الآليات ما طرحه (الأيوبي 2008) في دراسته وتلخصت في النقاط الآتية:

1) ضرورة وضع خطة استراتيجية لتطوير التعليم المهني والتقني خلال السنوات القادمة تتجاوب مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل ومتطلبات ممارسة المهنة واحتياجات الوظيفة.

2) إعداد دراسة تقييمية لأوضاع سوق العمل المحلية والدولية لتحديد مستويات العرض بمختلف تخصصاته الحالية لممارسة المهنة بكفاءة وفعالية وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

3) ينبغي عمل تقييم ذاتي لجميع التخصصات وفقاً لمعايير الهيئة الوطنية للجودة والتوعية للوقوف على نقاط القوة والضعف في تلك التخصصات وخاصة معرفة مدى الحاجة إليها وحدودها ومستوى تحقيقها لمتطلبات المهنة التي يتطلبها سوق العمل، إضافة لمعرفة مدى توافر فرص عمل لخريجها.

4) توفير وتحسين الكفايات التعليمية والتدريبية والإشرافية والإدارية كماً وكيفاً لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، والعمل على تطوير قدرات العاملين في إدارة الكليات لزيادة مهاراتهم، ليكونوا قادرين على استغلال المصادر المتاحة وضبطها بشكل جيد، الأمر الذي سيؤدي إلى زيادة كفاءة النظام.

5) تجديد وتطوير المناهج التعليمية للتعليم الفني والتدريب المهني بمفاهيم وحقائق حديثة، وجعلها أكثر استجابة ودينامية لحاجات الأفراد والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ومطالب الثورة المعلوماتية والاتصال الجماهيري.

6) ضرورة مشاركة القطاع الخاص في تخطيط وتصميم المناهج الدراسية وتنفيذ برامج وأنشطة التعليم الفني والتدريب المهني، وتوفير فرص التدريب العملي الميداني والمساهمة في إيجاد فرص عمل للخريجين.

7) ينبغي تنويع وتطوير مصادر تمويل التعليم المهني والتقني بالإعتماد على المجهودات الذاتية للكليات وذلك بزيادة المشاريع المدرة للدخل عن طريق الاستغلال الأمثل للوسائل والخدمات والمرافق الخاصة بالكليات، إضافة إلى تطوير وتفعيل قدرة القطاع الخاص والمنظمات الأهلية غير الحكومية في تمويل التعليم ودفع مسيرة نموه.

8) الإستعانة بتجارب الدول الأخرى في مختلف جوانب ومجالات التعليم المهني والتقني، وتحليل أسباب ونتائج تلك التجارب، والوقوف على العناصر المهمة التي عرفتتها تلك التجارب والاستفادة منها لتطوير المعايير القياسية والمرتكزات الإرشادية لإجراء المقارنات الموضوعية.

9) ضرورة وضع مقاييس من أجل إيجاد حوافز لدفع الطلاب للالتحاق بالتعليم الفني والتدريب المهني عن طريق خلق حالة من الوعي والتفهم في أوساط المجتمع الفلسطيني، لتوضيح مفهوم التعليم الفني والتدريب المهني ودوره في تلبية متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال حملات توعية شاملة ومستمرة.

(2/3) منظمات الأعمال والقطاع الصناعي في اليمن

(1/3/2) منظمات الأعمال:

ضمن مفهوم منظمات الأعمال، تعتبر الأعمال هي الأنشطة الإنسانية المنظمة التي يبذلها البشر، بهدف إنتاج وتوزيع السلع والخدمات الضرورية لإشباع مختلف الحاجات والرغبات الحالية والمستقبلية للمجتمع، ومقابل هذه الجهود يتم الحصول على الربح كمكافئة أو ثمن لضمان استمرارية هذه الأنشطة وتطورها، وللعلم أن كلاً من المصنع والجامعة والبنك والمستشفى، يعتبر كل واحد منهن منظمة بسبب اشتراكهن جميعاً بثلاث خصائص من حيث المكونات وهي:

1. الأفراد: من يعمل بمفرده لا يشكل منظمة. فتجمع الافراد بشكل واعٍ ومنضبط للعمل على إنجاز متطلبات الهدف من ذلك التجمع، هو المكوّن الأول للمنظمة.

2. الغرض (السياسات المرسومة): لا بد للمنظمة من غرض مميز يعد هو السبب في ظهورها، ويتم التعبير عنه من خلال سياسات مرسومة لتلك المنظمة كالرؤية والهدف أو مجموعة من الأهداف تسعى المنظمة إلى تحقيقها. فكل منظمة لا بد لها من غرض محدد.

3. الهيكل التنظيمي: يكون للمنظمة بنية أو «هيكل» منظم بعناية وبشكل مقصود، ويعمل أعضاؤه وفقاً له. وليس المقصود هنا بنية أو هيكل معين بذاته، وإنما هو أي ترتيب يوضح شكل وطبيعة العلاقات بين أعضاء تلك المنظمة بحسب المواقع والأدوار الوظيفية.

كل ما سبق ينقلنا إلى تحديد مفهوم منظمة الأعمال، وهي: (وحدة اقتصادية تضم أكثر من شخص، وتستخدم موارد وعناصر الإنتاج لتحويلها إلى مخرجات عن طريق قيامها بأنشطة وتفاعلات، بهدف إشباع حاجات ورغبات المجتمع، وهذا يتم من خلال عملية إنتاج وتوزيع المخرجات التي تكون على هيئة سلع أو خدمات، ومقابل ذلك تحصل المنظمة على أرباح تضمن بقائها ونموها وازدهارها).

وتعمل منظمات الأعمال في جميع أقسام الصناعة حيث تنقسم الصناعة حسب التصنيف الدولي الأكثر شيوعاً واستخداماً في المجالات الدولية والصادر عن الدائرة الإحصائية للأمم المتحدة الى ثلاث مجموعات رئيسية، (هنية 2005) وهي:

1. صناعة التعدين واستغلال المحاجر: وتشمل (صناعة الأسمت، مناشير الحجر، الكسارات المنتجة لكري الخرسانة الحصم، المحاجر المنتجة للرخام).

2. صناعة الكهرباء والمياه والغاز: وتشمل (تمديدات الكهرباء، محطات تنقية وتعبئة المياه، محطات تعبئة الغاز المركزية).

3. الصناعات التحويلية: وهي الصناعات التي تقوم بتحويل المواد الخام إلى سلع قابلة للاستخدام وتشمل:

1. صناعة المواد الغذائية والمشروبات والتبغ.

2. صناعة المنسوجات والملبوسات والصناعات الجلدية.

3. صناعة الخشب ومنتجاته وتشمل أيضاً صناعة الأثاث.

4. صناعة الورق والمنتجات الورقية والطباعة والنشر.

5. صناعة الكيماويات والمنتجات الكيماوية من النفط والفحم الحجري ومنتجات المطاط والبلاستيك.

6. صناعة منتجات الخامات التعدينية غير المعدنية عدا (النفط والفحم).

7. صناعة المنتجات المعدنية الأساسية.

8. صناعة المنتجات المعدنية المصنعة والمكائن والمعدات.

9. الصناعات التحويلية المنفرقة الأخرى.

كما صنف عيد وآخرون 2010 منظمات الأعمال إلى الآتي:

1. المنظمات العامة.
2. المنظمات الخاصة.
3. المنظمات المختلطة.
4. المنظمات التعاونية الخيرية.
5. المنظمات الدولية.

ومنظمات الأعمال الصناعية في مجتمع الدراسة تتبع التصنيفات الآتية:

1. منظمات حكومية: ملكيتها للدولة.
2. منظمات خاصة: ملكيتها لفرد أو أكثر.
3. منظمات مختلطة: ملكيتها للدولة وشركاء آخرون.

(2/3/1/1) خصائص منظمات الأعمال (سوق العمل):

إن منظمات الأعمال (سوق العمل) تتسم بعدد من الصفات والخصائص، وقد بين (التومي 2009) أهم خصائص هذه السوق في الآتي:

- الحركية وعدم الاستقرار، فهي تتأثر بصفة مباشرة بالوضع الاقتصادي المحلي والإقليمي والدولي، وهذه النقطة مهمة جداً حين نعتني بمسألة التوجيه والإرشاد المهني حيث يجب التنبيه لعدم التوجيه نحو التخصص الضيق حتى وإن كان عليه طلب هام في وقت من الأوقات.
- الخضوع لقوانين خاصة تتداخل فيها مسائل لا علاقة لها بعوامل التوازن بين العرض والطلب مثل القيود المتعلقة بالأمن والهجرة.

○ صعوبة التخطيط لجعل العرض يتناسب مع الطلب كمياً ونوعياً نظراً لأن "إنتاج" الكفاءات التي تمثل عنصر العرض يتطلب في غالب الأحيان سنوات عديدة مما يجعل هنالك دوماً فارقاً زمنياً بين تحديد الاحتياج وإنتاج المهارات، وهو ما يضاعف من صعوبة التخطيط المحكم في هذا المجال.

(2/3/1/2) خصائص منظمات الأعمال في الوطن العربي (سوق العمل في الوطن العربي):

لقد ذُكر في دراسة (التومي 2009) أن هنالك خاصيات أخرى لأسواق العمل في الوطن العربي أُلخصت في الآتي:

- نقص في الوضوح، حيث تفتقر أغلب البلدان العربية لوظائف المتابعة وتحليل معطيات ومؤشرات سوق العمل.
- عدم استقرار ميزات النمو الاقتصادي في المنطقة العربية، حيث تبين الدراسات المنجزة من قبل المنظمات الدولية أن البلدان العربية غير المصدرة للنفط والتي بنت اقتصادها على ديناميكية بعض القطاعات كالسياحة والصناعات التحويلية والنسيج، تتأثر بسرعة بالتقلبات على المستوى العالمي.
- الإقبال المتزايد للمرأة العربية على سوق العمل والذي تولد عنه بروز إنتظارات جديدة وتغيير في المعادلة الكمية بين العرض والطلب.
- توافد أعداد من خريجي التعليم العالي من مختلف الاختصاصات، الكثير منها لا يتماشى وعروض العمل، مثل شهادات العلوم الأساسية أو العلوم الإنسانية.
- تقلص دور القطاع العام مقابل نمو دور القطاع الخاص ولو أن نسبة القطاع العام في المنطقة العربية ما تزال مرتفعة نسبياً مقارنة مع المعدلات العالمية. فالمعدل العالمي لنسبة التوظيف في الوظيفة العمومية من جملة العمالة الموظفة يبلغ (11%) في حين أنه في منطقة البحر الأبيض المتوسط (دون اعتبار بلدان الإتحاد الأوروبي) يبلغ (17.5%).

- نوعية الصناعة والمتمثلة أغلبها في صناعات معملية تحويلية مبنية معظمها على المناولة ذات القيمة المضافة والضعيفة جداً.
- على الصعيد الإجمالي للوطن العربي لا تزال الهجرة من وإلى المنطقة العربية تلعب دوراً مهماً في سوق العمل.
- وجود قطاع اقتصادي غير نظامي (أو غير مهيكّل) مهم يوظف أعداداً مهمة من العمالة كامل الوقت أو بجزء من الوقت يصعب حصرها، وفي كل الحالات لا يمكن التعرف على خصائصها بكامل الدقة.

(2/3/2) القطاع الصناعي في اليمن:

يعتبر القطاع الصناعي - بشكل عام - من أهم القطاعات التي تساهم في الناتج المحلي الإجمالي لأي دولة سواء كانت من الدول النامية أو المتقدمة (هنية 2005)، ويعتبر القطاع الصناعي من أهم القطاعات الاقتصادية والذي من خلاله يمكن تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة إلا أن هذا القطاع قد مر بمراحل مختلفة لها خصائصها وجذورها التاريخية، والصناعات اليمنية حديثة النشأة حيث لم يشهد هذا القطاع أي تطور ملحوظ إلا منذ بداية السبعينات نظراً للدور الذي يبذله القطاع الخاص في الاستثمار وتنمية هذا القطاع وخاصة قطاع المغتربين، هذا إلى جانب السياسات والإجراءات التي اتخذتها الحكومة والمتمثلة بحماية الصناعة المحلية وسياسة إحلال الواردات وفرض قيود على نظام تراخيص الاستيراد ودعم الصناعات المحلية ورفع الرسوم الجمركية على الواردات بما يضمن حماية المنتجات المحلية من منافسة السلع الأجنبية، وتمثل الصناعة في الجمهورية اليمنية إحدى المكونات الرئيسية للاقتصاد الوطني إذ تسهم بنسبة تتراوح بين (10% - 15%) باستثناء الصناعات النفطية، ومن حيث مساهمة هذه الصناعات في الناتج المحلي الإجمالي فإن الصناعات الغذائية تأتي في المرتبة الأولى، ثم الصناعات الإنشائية وأهمها: الإسمنت، ثم التبغ والمعادن، هذا باستثناء الصناعات النفطية، ولذلك ما يزال الاقتصاد اليمني في مرحلته الأولى من عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهذا يفرض أعباء كبيرة خاصة فيما يتعلق بإقامة متطلبات البنية التحتية للقطاعات الإنتاجية والخدمية معاً. (عبدالله 2012).

كما يشكل النشاط الصناعي ركناً هاماً ومحورياً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والنشاط الصناعي متنوع وكل نوع يشتمل على سلسلة طويلة ومتنوعة من العمليات الإنتاجية التي تؤمن معدلاً عالياً من النمو الاقتصادي الذي يمكن من خلاله الاستفادة من الموارد البشرية والمادية المتوفرة في البلاد بشكل أمثل، وتؤكد التجارب التاريخية أن النشاط الصناعي مستمر بالمساهمة في مسيرة التطور التكنولوجي والرقمي العالمي بشكل عام وفي مسيرة التقدم ورفع المستوى المعيشي في الدول الصناعية بشكل خاص، وتعد الصناعة نقطة الانطلاق الجوهرية في أي توجه نحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبلوغ مرحلة التطور والتقدم، كما أن البلد المهتم بالصناعة يكون مؤهل لمواصلة التنمية وجعلها مستدامة وقابلة لمزيد من النمو والتحديث. (إبراهيم 2014)

(2/4) الشراكة بين سوق العمل (منظمات الأعمال) ومؤسسات التعليم الفني

والتدريب المهني:

إن الشراكة والتعاون عادة ما تكون بين أكثر من طرف، وموضوع الشراكة والتعاون هنا هو بين طرفين سوق العمل ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، وإقامة الشراكة بين مؤسسات التعليم المختلفة والقطاعين العام والخاص تستدعي إعادة تصميم برامج التعليم العام والعالي والمهني بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، وفي الشراكة تقوم مؤسسات التعليم المختلفة بتبادل المعرفة والخبرات مع منظمات الأعمال بسوق العمل في القطاعين العام والخاص، كما أن الشراكة تخلق بيئات عمل تعاونية وديناميكية بين مؤسسات التعليم العام والعالي والمهني من جهة وسوق العمل ممثلاً في منظمات الأعمال للقطاعين العام والخاص من جهة أخرى. (ورقة المؤتمر الدولي بالأردن 2013)

كما أن للشراكة بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني أهمية كبيرة تعود على الطرفين وهذه الشراكة لا بد أن تتم وفق عملية منظمة متفق عليها من قبل الطرفين، لأنه هنا يتم معرفة طلبات سوق العمل وهو المستفيد من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني ويتم تدريب تلك المخرجات وفق ما يتطلبه سوق العمل، حيث تأتي هذه الشراكة تلبية لاحتياجات سوق العمل ولكي تتم عملية الشراكة فلا بد من وجود علاقة متينة بين وزارة التعليم الفني والتدريب المهني وبين منظمات الأعمال، وهذه الشراكة تكون وفق معايير من أهمها المعيار المهني الذي

يصف بدقة ووضوح المهارات والكفايات والمعارف الواجب توافرها لدى المخرج كي يقوم بالمهام الملقاة على عاتقه على أتم وجه، إذ أن العديد من الدول المتقدمة تهتم بالربط بين التعليم بأنواعه وسوق العمل لتزويد سوق العمل بالمهارات الجديدة التي يتطلبها، ولمواجهة البطالة بين الشباب، ولتحقيق التكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع. (الدلو 2017).

(2/4/1) العلاقة بين التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال الصناعية:

إن للتعليم الفني والتدريب المهني أهمية كبيرة في تحقيق التنمية الصناعية والشاملة والمستدامة، حيث أن هناك علاقة موجبة بين التعليم الفني والتدريب المهني والقيمة المضافة للصناعة باعتبارها مؤشراً للتنمية الصناعية والشاملة والمستدامة. (عمارة 2020)

كما تولي الدول الصناعية المتقدمة أهمية كبيرة بالتعليم التقني في جميع مراحلها. ويلعب التعليم التقني دوره في إيجاد قوى بشرية ماهرة وقادرة على العطاء المتميز؛ الأمر الذي يدعم القطاع الصناعي ويعزز من مكانته الاقتصادية التنافسية في تلك الدول. (الأنصاري 2005)،

وبالنسبة لعلاقة التعليم الفني ومخرجاته بمجال الإنتاج الصناعي مع منظمات الأعمال العاملة بالصناعة، وبالرجوع إلى دراسة عيسى 2011 فإن تلك العلاقة تقتصر للآتي:

- لا توجد متابعة للخريجين لأخذ تغذية راجعة حول ما يحتاجه التدريب ليوائم أماكن التوظيف المتاحة في منظمات الأعمال.
- لا يوجد أي مشاركة للصناعة في جسم التدريب أو في اللجان الاستشارية أو البرامج أو الإمتحانات، وبالمقابل لا تزود مؤسسات التدريب منظمات الأعمال بأي إرشادات أو خدمات تقنية أو أي مساعدات إنتاجية.
- تغيب أي ترتيبات منتظمة للربط بين مؤسسات التدريب ومنظمات الأعمال الصناعية لغرض اكتساب المهارات والخبرات اللازمة.

• لا يوجد وظيفة خاصة لتنسيق الارتباط بين مؤسسات التدريب ومنظمات الأعمال الصناعية.

(2/4/2) شراكة منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني:

حظي موضوع الشراكة بين القطاعين العام والخاص باهتمام كبير من قبل الحكومات والمجتمعات والمراكز البحثية في مختلف أنحاء العالم بعد أن اتضح بأن عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية تعتمد على حشد وجمع كافة إمكانيات المجتمع بما فيها من طاقات وموارد وخبرات كل من القطاعين العام والخاص ليشاركوا في تنظيمات مؤسسية تتولى إنشاء وتشغيل المشاريع بمختلف أنواعها بعد أن واجهت التنظيمات المؤسسية المنفصلة والمستقلة قطاعياً تحديات وصعوبات في تحقيق الأهداف التنموية بالمستويات الطموحة المستهدفة، لذلك تسعى الدول المتقدمة والنامية على حد سواء إلى خلق التنظيمات المؤسسية والتشريعات والنظم لتبني التنظيمات التشاركية التي تساهم فيها كافة قطاعات المجتمع في توجيه وإدارة وتشغيل المشاريع والأعمال وتطويرها وتنميتها من أجل خدمة أغراضها على أساس تشاركي تعاوني وحوكمة جيدة ومساءلة شفافة ومنفعة متبادلة، ويجب الربط بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وذلك من خلال إشراك ممثلين عن القطاع الحكومي والقطاع الخاص في تطوير المناهج التدريبية بما يتطلبه سوق العمل، ويجب أن تكون الروابط بين نظم التعليم وسوق العمل في أي بلد قوية وبذلك يكون التوازن ما بين جانب العرض وجانب الطلب. (أبو السندس 2013)

(2/4/3) مبررات وأسباب الشراكة بين سوق العمل والتعليم الفني والتدريب المهني:

في أي مجتمع اقتصادي اجتماعي سريع التغير يتصف بالعالمية والترابط والمصالح المشتركة ويتميز بالمنافسة الشديدة بين قطاعاته الاقتصادية الداخلية والخارجية، فإن مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني مطالبة أكثر من غيرها بأن تكون مستجيبة ومدركة لأبعاد ومتطلبات هذه المتغيرات الداخلية والخارجية، وأن تعمل على أن تحدث تغيرات حقيقية وواضحة في البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تعمل فيها، وذلك من خلال الإسهام في تقديم مخرجات تعليمية قادرة على الانتاجية الفعالة والتعلم المستمر، ولهذا فإن مؤسسات القطاع الخاص هي المستفيد الأول من هذا الإلتزام الذي يجب أن تقوم به المؤسسات التعليمية، والتدريبية، وهذا ما يعكس حرص القطاع الخاص ومناداته المستمرة بالإصلاح التربوي والتربوي، حيث وأن منظمات الأعمال تنظر إلى العرض الذي تقدمه مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بأنه غير مؤهل وغير قادر على التكيف مع التحولات

الاقتصادية والاجتماعية لأن التعليم الفني والتدريب المهني مازال يوفر المستويات الدنيا ولم يُسمح له بولوج مستويات التكوين العليا. (صالحى وشوتري 2009)

ويمكن للقطاع الخاص أن يسهم بشكل فاعل ومؤثر في تمويل التعليم وذلك للأسباب الآتية:

(1) أن مؤسسات القطاع الخاص هي مؤسسات مؤثرة في المجتمع بشكل عام، وهي من أهم القطاعات المجتمعية التي تستقطب مخرجات مؤسسات التعليم، مما ينعكس على قدرات مواردها البشرية، لهذا يجب على هذه المؤسسات أن تستثمرها في التنمية البشرية من خلال دعم هذه المؤسسات التعليمية والتدريبية جنباً إلى جنب مع استثماراتها التجارية الأخرى.

(2) أن نقص الموارد المالية في مؤسسات التعليم والتدريب سوف يؤثر على المخرجات التعليمية وعلى معايير الجودة والكفاءة الداخلية والخارجية لمخرجات المؤسسات التعليمية، مما قد ينعكس على المهارات والمعايير والخبرات التي يجنيها الطالب، وهذا يؤثر على مستوى الانتاجية للعاملين ويؤثر على مؤسسات القطاع الخاص من حيث توظيف خريجين ناقصي المهارة.

(3) أن التصور المستقبلي للتعليم في هذا القرن سوف يبني على مفهوم الشراكة بين مؤسسات التعليم وقطاعات المجتمع الأخرى بما فيها مؤسسات القطاع الخاص، وإن هذا التوجه هو خيار إستراتيجي من أجل تحسين العملية التعليمية.

(4) أن الشراكة بين القطاع الخاص والتعليم لا يقتصر على الدعم المالي فقط وإنما يؤدي إلى شراكة حقيقية بين التعليم والاقتصاد، مما يعزز ربط المخرجات بسوق العمل والتعرف على التوقعات المنتظرة من المؤسسات التعليمية وتحديد الرؤى المشتركة حول المخرجات التعليمية، إضافة إلى تعرف مؤسسات الأعمال على الصعوبات والمشكلات وطبيعة العمل التعليمي.

(5) أن مجالات التعليم يمكن أن ينظر إليها على أنها مجالات استثمارية يمكن أن تحقق عوائد مالية مجزية للقطاع الخاص إذا حسن الاستثمار فيها.

6) أن الشراكة بين القطاع الخاص والتعليم سوف تعزز الروابط بين القطاعين وتتيح للطلاب التدريب وربط مواقع العمل بمؤسسات التعليم وتوثق الطلاب بالمجتمع وتزيد من المواطنة وتقدير الطلاب للمؤسسات الاقتصادية.

(2/4/4) مجالات التعاون والشراكة بين سوق العمل (منظمات الأعمال) ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني:

تكون الشراكة والتعاون بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم في عدة مجالات يمكن لمنظمات الأعمال التعاون فيها مع مؤسسات التعليم كما وضحتها الحجرية وآخرون 2016 في الآتي:

- التواصل المستمر مع مؤسسات القطاع الخاص من خلال الزيارات الميدانية.
- التعاون بين الطرفين من خلال (التدريب التعاوني، تدريب الخريجين، وتوظيف الخريجين).
- توفير بيانات الخريجين المبدعين والمتميزين.
- عمل مؤتمرات تعاونية وأكاديمية وورش عمل واجتماعات دورية.
- إعداد المناهج الدراسية من قبل الطرفين وفق خطط لتتلاءم ومتطلبات سوق العمل.
- صقل مهارات الخريجين المقبلين على سوق العمل (مهارات الشخصية، اللغة الإنجليزية، التثقيف الوظيفي، وغير ذلك من المهارات التي يحتاجها سوق العمل).
- التنسيق في مجال البحث والتطوير.

(2/4/5) الأسباب والمبررات لتوجهات منظمات الأعمال في السعي نحو الشراكة مع مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني:

يوجد عدد من الأسباب والمبررات لتوجهات منظمات الأعمال الانتاجية والخدمية للمشاركة في نشاطات التعليم الفني والتدريب المهني كما بين (مزارق 2015)، من أهمها:

(1) إيمان مؤسسات سوق العمل بدورها في تنمية الموارد البشرية وأهمية مساهمتها في تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة.

(2) الحصول على تسهيلات حكومية بترخيص ممارسة مؤسسات سوق العمل الانتاجية والخدمية لعملها في الإنتاج والخدمات والتدريب.

(3) الاستفادة من المتدربين كقوة إنتاج وخدمات أثناء مدة التدريب.

(4) كلفة منخفضة للمتدربين على هيئة مكافآت أو رواتب مقارنة بمكافآت ورواتب العمال النظاميين.

(5) خلق فرص عمل للمتدربين بعد اجتيازهم للبرامج التدريبية، وذلك بالاستمرار بالعمل، ثم التثبيت في الشركة نفسها التي تدرّبوا فيها بصورة دائمة، وإيجاد نوع من الانتماء إلى تلك المؤسسات من قبل المتدربين.

(6) إكتساب الخبرة في المجالات التعليمية والتدريبية، واستخدام الخبرة المتوافرة للخدمة في هذا المجال.

(7) تحقيق الربحية من خلال العمل كمؤسسات، أو شركات تمارس التعليم والتدريب، فضلاً عن عملها الانتاجي والخدمي.

(8) الإفتتاح على التجارب العالمية والاقليمية والوطنية في هذا المجال.

وقد بين (ليندا وأنكلين 2018) أهم الفوائد التي تعود على منظمات الأعمال من الشراكة مع مؤسسات التعليم تال الفني والتدريب المهني في الآتي:

1. الحصول على العمال المهرة المؤهلون الذين يساهمون في زيادة الإنتاجية بأعلى جودة ليتحقق النمو.
2. الاحتفاظ بالموظفين من خلال التدريب المتزايد الذي يساهم في استقرار المنظمة من خلال خفض معدلات دوران الموظفين المرتفعة التي تؤثر على استقرار منظمات الأعمال.
3. إمكانية رصد وتقييم أداء ودوافع التوظيف المستقبلي المحتمل أثناء التدريب وذلك من خلال مشاركة منظمات الأعمال في المسح الدوري.
4. زيادة العائد على الإستثمار حيث تزيد المساهمات المالية إن نظرت منظمات الأعمال إلى طالب التعليم الفني والتدريب المهني على أنه استثمار ينبغي أن يكون متكاملًا بشكل منتج يتم التدقيق على عملياته الإنتاجية.
5. قيام منظمات الأعمال بواجبها تجاه المسؤولية الاجتماعية من خلال تأهيل الشباب والمحافظة عليهم من مخاطر البطالة، والهجرة خارج البلاد.
6. المحافظة على نظام التعليم الفني والتدريب المهني المزدوج (التلمذة المهنية) الذي يعود بفائدة كبيرة على التنمية في البلاد.

(2/4/6) الأسباب والمبررات التي تدعو مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني للتعاون والشراكة مع منظمات الأعمال:

يوجد أيضاً عدد من الأسباب تدعو إلى قيام تعاون وشراكة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال كما تكلم (مزارق 2015) في الآتي:

- 1) محدودية الموارد الحكومية التي تقف عقبة أمام تنفيذ البرامج التعليمية التي تتطلب توافر الكثير من النفقات المالية والموارد البشرية للقيام بمتطلباتها، ولهذا تبحث النظم التعليمية عن يساند هذه البرامج ويوفر المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذها.

(2) أن المؤسسات المجتمعية باختلافها تؤدي أعمالها في مجتمع واحد.

(3) لابد من توحيد الجهود والتنسيق بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال لتحقيق التعاون الذي أصبح ضرورياً من أجل تقديم تعليم متميز يحقق أهداف المجتمع.

(4) ينبغي لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني أن لا تعمل بمفردها في المجتمع، حيث وأن الحاجة أصبحت ملحة، أكثر من أي وقت مضى، إلى توحيد وتنسيق الجهود بين كافة القطاعات في المجتمع.

(5) الاستفادة من الخبرات والإمكانات المتوفرة لدى سوق العمل (منظمات الأعمال).

(2/4/7) مراحل شراكة فاعلة بين قطاع التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال

الصناعية:

لكي يكون هناك شراكة فاعلة لابد من المرور بالمرحل التي بينها (جرو 2015) في الآتي:

1. **مرحلة التشخيص:** يتم تحديد الاحتياجات لمنظمات الأعمال من المهارات عن طريق تبادل المعلومات والقيام بدراسات مشتركة ويتم الاستفادة من المعلومات المتوفرة من الدراسات التي تقوم بها الجهات المختصة، حيث يتم في هذه المرحلة تحديد الأنشطة المطلوب توفير المهارات لها.

2. **مرحلة تحديد الاحتياجات:** يتم في هذه المرحلة التحديد الدقيق لمتطلبات واحتياجات منظمات الأعمال من العمالة الماهرة التي تواكب التطورات التقنية، حيث يتم بهذه المرحلة تعديل المناهج وتحديثها وتغييرها إن لزم ذلك وايضاً تحديث التجهيزات في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

3. **مرحلة التخطيط:** يتم اعداد المناهج التدريبية بمشاركة منظمات الاعمال والخبراء من سوق العمل، ويتم الاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث العلمية حتى تكون المناهج ذا بعد عالمي وبعد مستقبلي.

4. **مرحلة التنفيذ:** تنفيذ كل الخطط والقرارات التي تهدف إلى ربط مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بمنظمات الأعمال، كالتلمذة المهنية التي يتم من خلالها الحصول على عمالة ذات مهارات تمكنهم من الاندماج السريع في سوق العمل.

5. **مرحلة التقييم:** يتم في هذه المرحلة تقييم مدى نجاح ما تم تنفيذه من خطط وقرارات في تحقيق الشراكة بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال، مع التركيز على نقاط الضعف التي تعيق الشراكة وإيجاد حلول مستعجلة لها.

(2/4/8) أسباب ضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال في الدول العربية:

لقد ذكر العشماوي 2015 أهم سبب لضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني في الدول العربية وهو عدم المشاركة مع أرباب العمل في البرامج والخطط التي توضع بمجال التعليم الفني والتدريب المهني، وقد بين ذلك في الآتي:

○ ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم والتدريب التي تمثل جانب العرض من جهة وشركائهم من جهة أخرى جانب الطلب الممثلين بالشركاء الاجتماعيين وخصوصاً أرباب العمل بمنظمات الأعمال في القطاعين العام والخاص وذلك في معظم الدول العربية.

- الرابط بين هذين الجانبين ضعيف، وفي أحسن الأحوال عشوائي ولا يعد عملية مؤسسية واضحة.
- يتم تطوير البرامج التدريبية بمعزل عن أرباب العمل.
- معظم الأعمال (75 إلى 90 %) في المنطقة العربية هي مؤسسات صغيرة أو غير رسمية وتتقصها الوسائل والوعي لاتخاذ عدد من المبادرات كتطوير أو إدخال مهارة أو مهنة بمجال، أي لا تمتلك معايير الشراكة.

• في هذه الدول، يبدو أن هناك أزمة ثقة مستمرة بين الجهتين، حيث تكاد تكون مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني (وخصوصاً الموظفين المسؤولين عن تطوير المنهاج) أكاديمية إلى حد كبير، ويشعرون بأنهم ليسوا بحاجة للخروج من عزلتهم في منشآت مؤسساتهم أو الوزارة للحصول على معرفة مغايرة. وفي المقابل، فقد العديد من أرباب العمل ثقتهم بجودة مخرجات مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني حتى أصبحوا غير مهتمين بها، ولا يرغبون بهدر الوقت في الانخراط بتعاون مثمر معهم.

ومن أجل معالجة هذا التباين بين المهارات وسوق العمل، فقد تبنت بعض الدول خيارات مختلفة مثل توسيع التعليم المبني على حاجات العمل بواسطة مشاركة أرباب العمل في كل المراحل ابتداءً من التخطيط وحتى تدريب المعلمين. وأسست دول أخرى مراكز تُعَلِّم مهارات محددة في قطاعات معينة، وتلعب هذه دور الرابط المؤسسي بين مؤسسات التعليم الفني وأرباب العمل، وتحدد المعايير وتطور المؤهلات وتقوم بإجراء البحوث في القطاعات وتقييم الاحتياجات. وينكر أن النماذج الناجحة هي التي أعطت القيادة لأرباب العمل في الاتجاه والحوكمة.

(2/4/9) المواءمة بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن مع متطلبات سوق

العمل:

المواءمة بين مخرجات كليات المجتمع في اليمن مع متطلبات سوق العمل في ضوء الواقع الحالي لها: وضحاها (العبيسي: 2017) كما يأتي:

1. توفير قاعدة بيانات حول متطلبات سوق العمل.

2. تطوير المناهج بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل الحالي.

3. التدريب والتأهيل المستمر بالشراكة مع مؤسسات سوق العمل.

4. التواصل مع الخريجين بعد التحاقهم بسوق العمل.

ومن خلال الإطلاع على عدد من الدراسات السابقة التي تتكلم عن المواءمة بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني فإن أهم ما يحقق المواءمة الحقيقية هو موضوع الشراكة بمفهومه الواسع كما يتم استخدامه في البلدان

المتقدمة بشتى المجالات خصوصاً في مجال التصنيع والمحتلة المراتب الأولى عالمياً حيث أن الشراكة هناك تكون بين منظمات القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية تحمل مفهوم واسع لا يقتصر على تبادل الخبرات والتدريب بل يصل إلى مشاركة طرفي الشراكة في إعداد المناهج وصياغة القوانين والتشريعات والتمويل والتعليم مدى الحياة.

الفصل الثالث:

إجراءات الدراسة

(1/3): منهجية الدراسة

(2/3): أداة الدراسة

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها، كما يتناول أداة جمع البيانات في هذه الدراسة وهي الإستبانة، ويتطرق الى الحديث عن طرق بناء الأداة وصدقها واختبارها وأيضاً يستظهر نتائج إختبار معامل ألفا كرونباخ لك محاور إدارة الدراسة ولكل عبارة من عبارات المحاور، كما يبين كيفية إحتساب التقدير اللفظي لكل المتوسطات الحسابية التي تظهر في نتائج تحليل أداة الدراسة، وأيضاً يستعرض الأساليب الإحصائية التي أُستخدمت في الدراسة الحالية.

(3/1) منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بتحليل، ووصف الظاهرة بشكل علمي وصفاً دقيقاً يعبر عنها كمياً وكيفياً، ويقوم بتصنيف المعلومات وتنظيمها بحيث يؤدي ذلك إلى فهم العلاقات الظاهرة مع غيرها من الظواهر، للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تحسين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام هذا المنهج الذي يتضمن المسح المكتبي لكتابة الجزء النظري، من خلال الإطلاع على عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة التي تعتبر أداة ثانوية أُستخدمت في جمع بيانات الدراسة، وتم تصميم إستبانة الدراسة الذي تمثل الجزء الميداني للدراسة والأداة الأولية لجمع بيانات الدراسة، وكان استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات المتعلقة بوجهة نظر المستفيدين من مخرج التعليم الفني والتدريب المهني وهم أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية (سوق العمل)، وبذلك تكون إستبانة الدراسة الحالية قد صُممت خصيصاً كي تقي بهذا الغرض.

(3/2) مجتمع وعينة الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية الموجودة في العاصمة اليمنية صنعاء وعددها (90) منظمة أعمال صناعية صغيرة ومتوسطة الحجم ومنظمة أعمال صناعية كبيرة الحجم وذلك حسب قائمة تم الحصول عليها من غرفة التجارة والصناعة بأمانة العاصمة اليمنية صنعاء، وأرباب العمل بتلك المنظمات يحملون مسميات مختلفة وضحت كالآتي: (صاحب المنشأة - مدير المنشأة - مدير الموارد البشرية - مشرف الإنتاج أو التشغيل - مدير الإنتاج - أخرى وشملت مدير التصنيع أو المسؤول الفني). ومنظمات الأعمال الصناعية بأحجامها المختلفة التي تعمل بمجال الإنتاج الصناعي والعامل بها عدد من مخرجات التعليم الفني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي والموجودة في العاصمة اليمنية صنعاء منها (مصنع هوسكو للهياكل الحديدية . الشركة اليمنية السعودية للصناعات المعدنية . مصنع العودي للتناوير . ورشة ناصر للخراطة، وغيرها)، وبذلك يكون عدد أفراد مجتمع الدراسة من أرباب العمل (90) فرداً ينتمون لمنظمات الأعمال الصناعية صغيرة ومتوسطة الحجم، و(10) ينتمون لمنظمة الأعمال الصناعية كبيرة الحجم، وقد تم استخدام المسح الشامل لمجتمع الدراسة نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، وتم اختيار عينة الدراسة عن طريق العينة المتاحة وهي عينة غير عشوائية، وتكونت من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية وهم من تم التوصل إليهم وعددهم (85) مفردة، كما أنه لم يتم التمكن من الوصول إلى بعض أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية وذلك لعدم تواجدهم بمكان أعمالهم أو أن منظمات الأعمال تلك بعد الذهاب إليها وُجد أنها مغلقة أو أن العنوان غير صحيح بسبب انتقالها إلى مكان آخر غير معلوم أو أن بعض أرباب العمل اعتذروا عن المشاركة في الإجابة عن فقرات الإستبانة، وبعد أن تم توزيع عدد (85) إستبانة على من تم الوصول إليهم من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية، كان عدد الاستبانات التي تم استرجاع (78) إستبانة، واستبعاد (12) منها وذلك لأسباب: إما أنه تم الإجابة عنها من قبل أرباب عمل بمنظمات أعمال لا يوجد بها عاملين من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني، أو أن تلك الاستبانات لم تكن صالحة للتحليل الإحصائي لعدم الإجابة عن جميع عبارات الدراسة أو عدم الجدية في الإجابة عن فقرات

إستبانة الدراسة، وبذلك كانت عينة الدراسة (66) مفردة والتي تمثل ما نسبته (73%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم الاعتماد على نوعين من البيانات لإخراج الدراسة وهي:

1. البيانات الأولية: وتتمثل في البيانات الخاصة بمفردات عينة الدراسة وللوصول لهذه البيانات تم اللجوء إلى الجانب الميداني وذلك عن توزيع استبانة صُممت خصيصاً لهذا الغرض، وتم حصر وتجميع البيانات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (statistical package for social science) واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

2. البيانات الثانوية: تم الإعتماد في الجانب النظري للدراسة على مصادر البيانات الثانوية المتمثلة في مراجعة الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بالإضافة إلى الإطلاع والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

(3/3) أداة الدراسة (الإستبانة)

للبحث العلمي العديد من الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات، وإن من أدوات البحث التي تم استخدامها في هذه الدراسة أداة الإستبانة.

(3/3/1) بناء الإستبانة:

بعد الإطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة، تم بناء إستبانة الدراسة وفقاً للخطوات الآتية:

1. من مشكلة الدراسة تم تحديد المجالات الرئيسة للإستبانة.

2. صياغة فقرات الإستبانة.

3. إعداد الإستبانة بصورتها الأولية.

4. عرض الإستبانة بصورتها الأولية على المشرف العلمي والذي بدوره قام بإجراء الملاحظات والتعديلات عليها.

5. عرض الإستبانة على عدد سبعة من المحكمين الموضحة أسماؤهم بالملحق رقم (2) حيث قاموا بإجراء تعديلاتهم والإدلاء بأرائهم.

6. عرض التعديلات التي وضعها محكمي الإستبانة على الأستاذ المشرف العلمي، وقد تم أخذ تلك التعديلات بعين الإعتبار، والإتفاق مع الأستاذ المشرف العلمي على الصورة النهائية لإستبانة الدراسة التي تم توزيعها على عينة الدراسة من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية.

(3/3/2) وصف الإستبانة:

تم تصميم الإستبانة ملحق رقم (1)، وإرفاق رسالة تغطية في البداية تخاطب المجيب عن الإستبانة وتوضح له محتوى الإستبانة والغرض منها، وقد تم تقسيم الإستبانة إلى خمسة محاور رئيسة وهي كالاتي:

➤ المحور الأول: (البيانات العامة) ويتعلق بمتغيرات الدراسة الديموغرافية:

وفيه بيانات عامة عن المجيب عن الإستبانة (عمر المجيب عن الإستبانة - وظيفة المجيب عن الإستبانة - المؤهل العلمي للمجيب عن الإستبانة)، وأيضاً معلومات عامة عن المنشأة (نوع المنشأة - طبيعة عمل المنشأة).

➤ المحور الثاني: (الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني):

ومن خلاله تم التعرف على الواقع الحالي لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي بمنظمات الأعمال الصناعية العاملة بمجال الإنتاج الصناعي، كما تم من خلاله أيضاً معرفة مدى وجود شراكة وتعاون بين منظمات الأعمال الصناعية ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، ويتكون من تسع عبارات جميعها تم وزنها باعتماد سلم ليكارت ذي الخمسة المستويات (عالي جداً، عالي، متوسط، منخفض، منخفض جداً) والموضح في أنموذج الإستبانة ملحق رقم (1)، وتم وضع عبارة إستفهامية في المحور الأول بعد البيانات العامة، ونص العبارة: (هل تقوم مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بإرسال طلاب ميكانيكا الإنتاج

الصناعي للتدريب لديكم أثناء فترة دراستهم؟)، وخيارات الإجابة عن العبارة الإستفهامية بـ (نعم أو لا)، وتم وضع مقياس ليكارت الخماسي المستخدم مع جميع فقرات الإستبانة التي تحتوي إجابتها على خمسة مستويات مرتبة على التوالي (عالي جداً - عالي - متوسط - منخفض - منخفض جداً)، وأيضاً تم وزن المستويات بالدرجات مرتبة على التوالي (5 درجات - 4 درجات - 3 درجات - درجتان - درجة واحدة) والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول رقم (1/3) درجات مقياس ليكارت الخماسي

المستوى	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
الدرجة	5 درجات	4 درجات	3 درجات	درجتان	درجة واحدة

➤ المحور الثالث (المهارات المهنية):

من خلال هذا المحور تم التعرف على المهارات المهنية المتعلقة بـ (تخصص أو مهنة ميكانيكا الإنتاج الصناعي) التي يرى أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية ضرورة توافرها في خريجي التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي، حيث تم، بالتعاون مع مختصين في مجال الإنتاج الصناعي عاملين في منظمات الأعمال الصناعية وبعض من مسؤولي هذا المجال في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، وأيضاً بعض أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية، وقد تم وضع (22) مهارة مهنية متعلقة بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي على هيئة عبارات في جدول ليسهل على المجيبين عن الإستبانة (أرباب العمل) تقدير مستوى العاملين لديهم بتلك المهارات من خلال اختيار الإجابة التي يراها مناسبة، من درجة واحدة إلى (5) درجات وبمستوى منخفض جداً إلى عالٍ جداً، وهذه المهارات تم وزنها أيضاً بمقياس ليكارت الخماسي المبين في الجدول السابق رقم (1/3)، وبعد العبارات التي تم وضعها، تم طرح السؤال المفتوح عن أهم المهارات المهنية الأخرى التي لم يتم

التطرق لذكرها رغم أهميتها وضرورة توفرها بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني العامل في منظمات الأعمال الصناعية بمجال الإنتاج الصناعي وذلك من وجهة نظر أرباب العمل بتلك المنظمات.

➤ المحور الرابع: (المهارات الشخصية):

من خلال هذا المحور تمت معرفة المهارات الشخصية الواجب توافرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني حيث تم، بعد الإطلاع والرجوع إلى الدراسات السابقة وإلى المراجع التي تطرقت إلى تفصيل المهارات الشخصية التي يحتاجها سوق العمل؛ وضع (15) عبارة في جدول، وهو نفس الجدول السابق الذي تم سرد المهارات المهنية فيه بالمحور الثالث، وتم وزن العبارات بنفس المقياس، والعبارات بهذا المحور تنقسم إلى قسمين:

i. من عبارة رقم 1 إلى عبارة رقم 10: عن بعض المهارات الشخصية المراد معرفة مستوى توافرها بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني.

ii. من عبارة رقم 11 إلى عبارة رقم 15: عن بعض الصفات والخصال الحميدة المراد معرفة مستوى توافرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني.

ولإختلاف وصف المهارات الشخصية وسردها في المراجع والدراسات السابقة ولكي لا يتم حصر أرباب العمل بما تم ذكره من مهارات تم بعد الجدول مباشرة طرح سؤالين مباشرين على أرباب العمل، السؤال الأول حول أهم المهارات الشخصية الأخرى التي لم يتم التطرق لذكرها ويرى أرباب العمل بمنظمات الأعمال ضرورة توافرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني، والسؤال الثاني حول أهم الصفات والخصال الحميدة التي يفتقر إليها مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمنظمات الأعمال.

➤ المحور الخامس: (التوصيات والمقترحات):

من خلال هذا المحور تمت معرفة أهم التوصيات والمقترحات التي وضعها أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية والتي من خلالها يمكن تحسين مخرج التعليم الفني والتدريب المهني، حيث تم توجيه سؤالين مباشرين، السؤال الأول حول أهم التوصيات والمقترحات التي يرغب بتقديمها أرباب العمل لـ (جهات الاختصاص) والتي

فُصِدَ بها الجهات المعنية في الدولة (وزارة التعليم الفني والتدريب المهني - وزارة التجارة والصناعة - وزارة المالية) في الجمهورية اليمنية، بينما السؤال الثاني حول أهم العوائق التي تحول دون قبول مخرج التعليم الفني والتدريب المهني للعمل في منظمات الاعمال الصناعية من وجهة نظر ارباب العمل بتلك المنظمات.

(3/3/3) إحتساب التقدير اللفظي:

جدول رقم (2/3) طريقة إحتساب التقدير اللفظي لعبارات الدراسة

التقدير اللفظي	الأهمية النسبية (N)	مستوى الإستجابة	إذا كان المتوسط (M)
ضعيف جداً	$20\% > N \geq 36\%$	منخفض جداً	$1.8 > M \geq 1$
ضعيف	$36\% > N \geq 52\%$	منخفض	$> M \geq 1.82.6$
مقبول	$52\% > N \geq 68\%$	متوسط	$2.6 > M \geq 3.4$
جيد	$68\% > N \geq 84\%$	عالي	$3.4 > M \geq 4.2$
ممتاز	$84\% \geq N \geq 100\%$	عالي جداً	$4.2 \geq M \geq 5$

يتضح من الجدول السابق أنه عندما يكون المتوسط الحسابي للعبارة أكبر من أو يساوي الواحد وأصغر من 1.8 والنسبة أكبر من أو تساوي 20% وأصغر من 36%، فإن مستوى الإستجابة هنا منخفض جداً والتقدير اللفظي للعبارة هو (ضعيف جداً)، وعندما يكون المتوسط الحسابي للعبارة أكبر من أو يساوي 1.8 وأصغر من 2.6 والنسبة أكبر من أو تساوي 36% وأصغر من 52%، فإن مستوى الإستجابة هنا منخفض والتقدير اللفظي للعبارة هو (ضعيف)، وعندما يكون المتوسط الحسابي للعبارة أكبر من أو يساوي 2.6 وأصغر من 3.4 والنسبة أكبر من أو تساوي 52% وأصغر من 68%، فإن مستوى الإستجابة هنا متوسط والتقدير اللفظي للعبارة هو (مقبول)، وعندما يكون المتوسط الحسابي للعبارة أكبر من أو يساوي 3.4 وأصغر من 4.2 والنسبة أكبر من أو تساوي 68% وأصغر من 84%، فإن مستوى الإستجابة هنا عالٍ والتقدير اللفظي للعبارة هو (جيد)، وعندما يكون المتوسط الحسابي للعبارة أكبر من أو يساوي 4.2 وأصغر من أو يساوي 5 والنسبة أكبر من أو تساوي 84% وأصغر من أو يساوي 100%، فإن مستوى الإستجابة هنا عالٍ جداً والتقدير اللفظي للعبارة هو (ممتاز).

(3/3/4) حساب الصدق والثبات:

تم التحقق من صدق وثبات الإمتبانه من خلال الآتي:

1. عرض الإمتبانه بعد إعدادها في صورتها الأولى على الأستاذ المشرف العلمي، ومن ثم بعد الموافقة عليها مبدئياً تم توزيعها على مجموعة من الأساتذة المحكمين الموضحة أسماؤهم بالملحق رقم (2)، وبعد إلقاء الأساتذة المحكمين بأرائهم ومقترحاتهم لغوياً وفي المحتوى تم أخذها بعين الإعتبار وبعدها تم الاتفاق مع الأستاذ المشرف على الصيغة النهائية لإمتبانه الدراسة الموضحة في ملحق رقم (1).
2. تم توزيع إمتبانه الدراسة على عينة الدراسة وبعد استرجاع تلك الإمتبانات التي وزعت على مفردات العينة تم استبعاد الغير صالح منها.
3. تم التحقق من صدق وثبات الإمتبانه من خلال اختبارها بواسطة معامل (Alpha Cronbach).
4. تم احتساب التقدير اللفظي لمعامل كرونباخ وتبين أن معامل الثبات لجميع فقرات الإمتبانه وعددها 46 عبارة كان **0.912**، وذلك يعني أن معامل ثبات الإمتبانه عالٍ، ويتقدير لفظي ممتاز.
5. تبين أيضاً أن التقدير اللفظي لمعامل ثبات ألفا كرونباخ لكل عبارة من عبارات المحاور الثلاثة بتقديرات لفظية جُلها ممتاز؛ وذلك يدل على قدرة الأداة على تحقيق أغراض الدراسة والجدول الآتية توضح ذلك.

جدول رقم (3/3) معامل الثبات الكلي لإمتبانه الدراسة

م	المحاور الرئيسية للإمتبانه	عدد العبارات	معامل الثبات
1	الواقع الحالي لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني	9	.7430
2	مستوى توافر المهارات المهنية بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني	22	.9270

3	مستوى توافر المهارات الشخصية بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني	15	.8810
	الكلية	46	0.912

يتبين من خلال الجدول السابق رقم (3/3) أن معامل الثبات للمحور الأول الذي يتم من خلال عبارات هذا المحور والتي عددها (9) عبارات وصف الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني العاملة بمنظمات الأعمال الصناعية؛ يساوي 0.743 بتقدير لفظي جيد، ومعامل الثبات للمحور الثاني الذي يتكون من (22) عبارة كل عبارة تتحدث عن مهارة من المهارات المهنية الخاصة بمهنة ميكانيكا الإنتاج الصناعي؛ يساوي 0.927 بتقدير لفظي ممتاز، ومعامل الثبات للمحور الثالث الذي يتكون من (15) عبارة من خلالها نستطيع معرفة مدى توافر المهارات الشخصية بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني؛ يساوي 0.881 بتقدير لفظي ممتاز، بينما ظهر معامل الثبات الكلي للمحاور الثلاثة لعدد 46 عبارة يساوي 0.912 بتقدير لفظي ممتاز، وبذلك كون معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة ومعامل الثبات الكلي أكبر من 0.6 وبتقديرات لفظية (جيد وممتاز) تقبل نتائج الدراسة المبينة على هذه الإستبانة.

(3/3/5) الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تحليل بيانات الدراسة الأولية التي جُمعت عن طريق أداة الدراسة (الإستبانة) باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة الآتي:

❖ إختبار ألفا كرونباخ لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة (الإستبانة)، وإثبات أن تلك الأداة صالحة لما أُعدت له.

❖ تم إحتساب التكرارات والنسب المئوية للبيانات العامة للمجيب عن إستبانة الدراسة (متغيرات الدراسة الديموغرافية)، وذلك لمعرفة تكرار ونسبة كل بديل لكل متغير من متغيرات الدراسة الديموغرافية.

- ❖ تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الإستبانة عدا التساؤلات المفتوحة، وذلك لمعرفة متوسط آراء العينة المشاركة ومدى إنحراف إجابات العينة عن الوسط الافتراضي.
- ❖ تم إستخدام برنامج (Excel) لاحتساب المتوسط العام للوسط الحسابي لكل محور من محاور الدراسة الرئيسية، حيث أن كل محور يتكون من عدد من العبارات.
- ❖ تم إستخدام إختبار (ONE WAY ANOVA) بسبب وجود انحراف كبير مقارنة المتوسط الحسابي في العبارة رقم (2) في المحور الأول (الواقع الحالي)، وأيضاً في العبارة رقم (22) في المحور الثاني (المهارات المهنية)، وتم من خلال هذا الاختبار معرفة مدى تأثير متغيرات الدراسة الديموغرافية في إجابة أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية عن تلك العبارتين.
- ❖ بالنسبة لتحليل التساؤلات المفتوحة فقد تم إحتساب تكرار نفس العبارة في الإجابة عن كل سؤال ومن ثم ترتيب العبارات حسب الأكثر تكراراً وحساب الأهمية النسبية لكل عبارة باستخدام برنامج (Excel).

الفصل الرابع

تحليل أداة الدراسة

الفصل الرابع

تحليل أداة الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة عن طريق أداة الدراسة (الإستبانة)، ويتطرق إلى تحليل كل جزء من أجزاء الإستبانة إبتداءً بالبيانات العامة (متغيرات الدراسة الديموغرافية) ووصولاً إلى التساؤل المفتوح الموجه لأرباب العمل حول ما أهم التوصيات والمقترحات التي ترغبون بتقديمها لجهات الإختصاص لرفع مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي.

(4/1): تحليل البيانات العامة (المتغيرات التنظيمية والديموغرافية):

(4/1/1): متغير نوع المنشأة:

جدول رقم (1/4) التكرار النسبي لمتغير نوع المنشأة

المتغير	البدائل	التكرار / Frequency	النسبة / Percent
نوع المنشأة	قطاع مختلط	13	19.7
	قطاع خاص	53	80.3
	المجموع / Total	66	100.0

يتضح من الجدول السابق رقم (1/4)، أن نسبة منظمات الأعمال الصناعية التي أستطاع الباحث الوصول إليها ودخل أرباب العمل فيها ضمن عينة الدراسة 80.3% منظمة أعمال صناعية قطاع خاص، و19.7% منظمة أعمال صناعية قطاع مختلط، وبعد التأكد من طبيعة عمل منظمات الأعمال الصناعية (قطاع مختلط) وُجد أنها تندرج ضمن منظمات الأعمال التعدينية (الأسمنت + الرخام والجرانيت)، وهذا يدل على شحة وندرة

منظمات الأعمال التابعة للقطاع الحكومي والعاملة في مجال الإنتاج الصناعي بجميع فروعها، ويدل أيضاً على عدم وجود منظمات أعمال صناعية في المجتمع قيد الدراسة تابعة للدولة تعمل في صناعة الهياكل الحديدية أو الصناعات المعدنية أو حتى اللحام والخراطة، ويعزى ذلك إلى عدم إهتمام الدولة بهذا المجال بالرغم من أهميته للتنمية والنهضة لأي بلد، ويدل أيضاً على ضعف المجال الصناعي في بلادنا (الجمهورية اليمنية).

(4/1/2): متغير طبيعة عمل المنشأة:

جدول رقم (2/4) التكرار النسبي لمتغير طبيعة عمل المنشأة

المتغير	البدائل	التكرار / Frequency	النسبة / Percent
طبيعة عمل المنشأة	الهياكل الحديدية	9	13.6
	الصناعات المعدنية	13	19.7
	الصناعات التعدينية*	12	18.2
	أخرى*	32	48.5
	Total / المجموع	66	100.0

أخرى*: عبارة عن الأعمال في مجال اللحام والخراطة وجزءها تعبر عن منظمات أعمال صغيرة.

الصناعات التعدينية*: (صناعة الأسمنت + الرخام والجرانيت).

يتضح من الجدول السابق رقم (2/4) أن نسبة منظمات الأعمال الصناعية العاملة بمجال الهياكل الحديدية 13.6%، وأن نسبة منظمات الأعمال الصناعية العاملة بمجال الصناعات المعدنية 19.7%، وأن نسبة المجيبين العاملين بالصناعات التعدينية 18.2%، وأن 48.5% منظمات الأعمال الصناعية الأخرى وُجد أنها تعمل بمجال اللحام والخراطة وهي منظمات أعمال صناعية صغيرة، وهي تشكل حوالي النصف من منظمات الأعمال الصناعية وهي منظمات أعمال لا تحتوي على تجهيزات ومعدات متكاملة تشمل طبيعة عمل مجال الإنتاج الصناعي الواسع بل إنها محصورة في جزئية معينة، كما وُجد أن منظمات الأعمال الصناعية التابعة للمجتمع قيد الدراسة أكثر عملها هو عبارة عن صيانة وتعديل في قطع مصنعة مسبقاً ومستوردة من خارج البلاد، وذلك يدل على عدم وجود توجه صناعي واضح وملحوس في بلادنا، وأن الدولة هي الأولى بإنشاء العدد من منظمات الأعمال الصناعية

الكبيرة والشاملة ولا يكون ذلك إلا في حالة ما وُجد ذلك التوجه وهو الغائب وما نسعى من أجل الوصول إليه في بلادنا.

(4/1/3): متغير وظيفة المجيب عن الإستبانة:

جدول رقم (3/4) التكرار النسبي لمتغير وظيفة المجيب عن الإستبانة

المتغير	البدائل	التكرار / Frequency	النسبة / Percent
وظيفة المجيب عن الإستبانة	صاحب المنشأة	13	19.7
	مدير المنشأة	7	10.6
	مدير الموارد البشرية	8	12.1
	مشرف إنتاج أو تشغيل	19	28.8
	مدير الإنتاج	7	10.6
	أخرى*	12	18.2
	المجموع / Total		66

أخرى*: عبارة عن مسميات لم تُسرد ضمن البدائل (مسؤول فني - مدير التصنيع).

يتضح من الجدول السابق رقم (3/4)، أن نسبة المجيبين 19.7% هم من أصحاب المنشآت (الملاك) وهذه نسبة جيدة بأن يكون التقييم من المالك نفسه، فحينما يكون المالك مشرفاً على عملية التصنيع والإنتاج فإنه على دراية ومعرفة بمستوى العاملين لديه سواءً من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني أو غيرهم، وبالرجوع إلى تحليل المتغير الديموغرافي السابق (طبيعة عمل المنشأة) وُجد أن حوالي النصف من منظمات الأعمال الصناعية صغيرة وذلك يسهل على رب العمل من إدارة تلك المنظمة، كما أن جُل 19.7% من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية هم من الملاك لمنظمات الأعمال الصغيرة، كما تبين أيضاً أن نسبة المجيبين من مديري المنشآت 10.6%، ونسبة المجيبين من مديري الموارد البشرية 12.1%، وأن نسبة المجيبين من مشرفي الإنتاج والتشغيل 28.8%، وهم من المسؤولين المباشرين على العاملين، وهم أكثر من يمكنهم تقييم العاملين لمدى إتقانهم للمهارات اللازمة للعمل، وأن نسبة المجيبين من مديري الإنتاج 10.6%، بينما البقية من أرباب العمل بمنظمات الأعمال

الصناعية يشكلون 18.2% ويحملون مسميات وظيفية أخرى لم تكن ضمن المسميات التي تم سردها في الإستبانة ك (مدير التصنيع و مسؤول فني)، وهم أيضاً من المسؤولين المباشرين على العاملين بمنظمة الأعمال كما يمكنهم تقييم العاملين بشكل أفضل وأدق.

(4/1/4): متغير عمر المجيب عن الإستبانة:

جدول رقم (4/4) التكرار النسبي لمتغير عمر المجيب عن الإستبانة

المتغير	البدائل	التكرار / Frequency	النسبة / Percent
عمر المجيب عن الإستبانة	20 – 29	8	12.1
	30 – 39	33	50.0
	40 – 49	19	28.8
	50 فأكثر	5	7.6
	Total	65	98.5
	القيم المفقودة	1	1.5
المجموع / Total		66	100.0

يتضح من الجدول السابق رقم (4/4) أن 12.1% من المجيبين أعمارهم تتراوح بين الفئة العمرية (20-29)، كما أن نسبة المجيبين الذين أعمارهم تتراوح بين الفئة العمرية (30-39) هي 50% وهي أكبر نسبة من المجيبين وهذا يعزى إلى أن أغلبية أرباب العمل والمسؤولين على منظمات الأعمال الصناعية تتراوح أعمارهم بين هذه الفئة العمرية، ويليهم بعد ذلك بنسبة 28.8% المجيبين الذين أعمارهم (40-49)، وذلك شئى إيجابي أن يكون جُل أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية أي ما يقارب من 80% هم من الفئة الأكثر نشاطاً وحيوية (30-49)، خصوصاً عندما يكونوا أصحاب طموح وهمة ويسعون إلى تطوير منظمات الأعمال التي يديرونها، وذلك كونهم في سن الشباب، وقد ظهرت أقل نسبة 7.6% للمجيبين الذين أعمارهم أكثر من 50 عام وهؤلاء عادة ما يكونوا أصحاب خبرة وتجربة.

(4/1/5): متغير المؤهل العلمي للمجيب عن الإستبانة:

جدول رقم (5/4) لمتغير المؤهل العلمي للمجيب عن الإستبانة

المتغير	البدائل	التكرار / Frequency	النسبة / Percent
المؤهل العلمي للمجيب عن الإستبانة	ثانوية وما دون ذلك	17	25.75
	دبلوم تقني	12	18.2
	بكالوريوس	30	45.45
	ماجستير	4	6.05
	دكتوراة	3	4.55
	Total / المجموع	66	100.0

يتضح من الجدول السابق رقم (5/4)، أن نسبة المجيبين من أرباب العمل الذين يحملون مؤهل ثانوية وما دون ذلك 25.8%، وهذه نسبة كبيرة وتدل على عدم الاهتمام بمواصلة التعليم في بلادنا، كما أن كلمة أقل هنا توجي أنه يوجد من أرباب العمل من لا يمتلك سوى مؤهل ابتدائي أو إعدادي، وعادة ما يكون رب العمل من هذا الصنف يبحث عن الخبرة بالدرجة الأولى ولا يهتم للعامل الحاصل على مؤهل علمي لأنه ومن وجهة نظره أنه ما وصل لما وصل إليه إلا حين ترك مواصلة التعليم وأتجه لسوق العمل سواء كان رب العمل هذا مالك للمنظمة أو مسؤول على تلك المنظمة، وقد أكدوا ذلك بعض من أرباب العمل حين أجابوا على التساؤل المفتوح حول أهم العوائق التي تحول دون قبول المخرج للعمل أنهم لا يهتموا للمؤهل كاهتمامهم للخبرة، وأن خريج التعليم الفني والتدريب المهني حديث التخرج ولا يمتلك خبرة عملية؛ وقد توصلت دراسة (عبدالله 2012) أن مشرفي الإنتاج في المصانع بحاجة إلى توعية أكثر وإلى إعادة تأهيل حيث أن عدداً كبيراً من مشرفي الإنتاج يحملون مؤهل ثانوية وما دونها، وأن نسبة المجيبين من أرباب العمل الذين يحملون مؤهل دبلوم تقني 18.2%، كما أن أعلى نسبة للمجيبين من أرباب العمل يحملون مؤهل بكالوريوس 45.5% وهي نسبة جيدة أن يكون ما يقارب من النصف من أرباب العمل حاصلين على مؤهلات علمية متوسطة (بكالوريوس)، وكما أن نسبة المجيبين من أرباب العمل الذين يحملون مؤهل ماجستير 6.1%، أما نسبة المجيبين من أرباب العمل الذين يحملون مؤهل دكتوراة 4.5% وهي أقل النسب، وهذا يدل على ندرة الحاصلين على المؤهلات العلمية العليا دكتوراة أو ماجستير من أرباب العمل بمنظمات الاعمال الصناعية.

(4/2): تحليل الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني في منظمات الأعمال الصناعية:

من خلال إجابة أرباب العمل على عبارات المحور الثاني وعددها (9) عبارات؛ تم تقييم ووصف الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بمنظمات الأعمال الصناعية، ومعرفة مدى وجود شراكة وتعاون بين منظمات الأعمال الصناعية ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

تابع جدول رقم (6/4) نتائج تحليل عبارات المحور الثاني: الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب

المهني

م	العبرة	المتوسط	الإنحراف	الأهمية	التقدير
1	تغطي مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ما تحتاجه مؤسساتكم من خريجي الإنتاج الصناعي بمستوى	2.91	1.199	58.18	مقبول
2	يوجد تعاون بين مؤسساتكم مع مؤسسات التعليم الفني من حيث التوظيف والتدريب وتبادل الخبرات	1.89	1.040	37.88	ضعيف
3	يقوم خريج التعليم الفني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي العامل لديكم بالمهام الملقاة على عاتقه	2.91	.9400	58.18	مقبول
4	نسبة الموظفين من مخرجات التعليم الفني لديكم	2.53	.9960	50.61	ضعيف
5	يتقن مخرج التعليم الفني العامل لديكم المهارات المطلوبة منه بمستوى إتقان	3.00	.9770	60.00	مقبول
6	تفضلون توظيف مخرجات التعليم الفني لديكم على ما سواها من مخرجات بمستوى تفضيل	3.42	1.096	68.48	جيد
7	ترضون أنتم عن الموظفين لديكم من مخرجات التعليم الفني بمجال الإنتاج الصناعي وذلك بمستوى رضا	3.44	.9470	68.79	جيد
8	يخضع خريجو التعليم الفني العاملين لديكم للتدريب قبل مباشرتهم لأعمالهم وذلك بمستوى	3.41	1.095	68.18	جيد

تابع جدول رقم (6/4) نتائج تحليل عبارات المحور الثاني: الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني

م	العبرة	المتوسط	الإنحراف	الأهمية	التقدير
9	ما المؤهل الذي تفضلون أن يحصل عليه خريج التعليم الفني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي للعمل لديكم؟	3.36	1.226	72.6	جيد
	المتوسط العام	2.99			مقبول

يتضح من الجدول السابق رقم (6/4) الآتي:

(1) ظهر المتوسط العام للواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بمنظمات الأعمال الصناعية بمتوسط حسابي يساوي (2.99)، وبتقدير لفظي مقبول وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عيسى 2011 أن كفاءة الخريجين في وضعهم الحالي إيجابية من خلال تمتعهم بمهارات تمكنهم من استخدام العدد والأدوات بسوق العمل.

(2) ظهر أكبر متوسط حسابي للعبرة (تفضلون توظيف مخرجات التعليم الفني لديكم على ما سواها من مخرجات بمستوى تفضيل) يساوي (3.42) وبانحراف معياري (1.096) والتقدير اللفظي للعبرة جيد، يليه المتوسط الحسابي لعبرة (ترضون أنتم عن الموظفين لديكم من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي) يساوي (3.44) وبانحراف معياري (0.947) والتقدير اللفظي للعبرة جيد، ويعزى ذلك إلى أن مخرج التعليم الفني والتدريب المهني يمتلك خلفية وقاعدة نظرية في أي مهنة أو تخصص إذا ما قورن بصاحب الخبرة، وأيضاً يمتلك عدداً من المهارات الشخصية التي تميزه كإجادة القراءة والكتابة ورفع التقارير وأساسيات المهنة، وهذا يدل على أن أرباب العمل يفضلون مخرجات التعليم الفني لأنهم يتعلمون المهارات المتعلقة بالمهنة من جانب نظري وجانب عملي وبأسلوب علمي، وتتفق هذه

النتيجة مع ما توصلت إليه (دراسة عيسى 2011) في أن انطباعات أصحاب العمل عن خريجي التدريب المهني جيدة.

(3) كما ظهر أقل متوسط حسابي لعبارة (يوجد تعاون بين مؤسستكم مع مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من حيث التوظيف والتدريب وتبادل الخبرات) يساوي (1.89)، والانحراف المعياري (1.040)، والتقدير اللفظي لهذه العبارة ضعيف، وهذا يدل على ضعف الشراكة والتعاون بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وبين منظمات الأعمال سواءً في التدريب أو التوظيف أو تبادل الخبرات، كما أفاد بذلك البعض من عينة الدراسة من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه (دراسة العبسي 2017) أنه يوجد ضعف في الشراكة بين كليات المجتمع ومنظمات الأعمال (مؤسسات سوق العمل) فيما يخص تدريب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ووضع مناهج الكليات في مجال واقع كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية، كما تتفق مع ما توصلت إليه (دراسة زايد 2014) غياب علاقة ممنهجة ومستدامة بين مراكز التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل، وأن التواصل بين مؤسسات سوق العمل ومراكز التدريب المهني ضعيف، وتتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (شبير 2016) تبين وجود ضعف في الشراكة بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل فيما يخص التدريب التعاوني، ودراسة (الهويش 2011) توصلت بأن هناك حاجة ماسة لخلق وإيجاد شراكة بين أقسام التخطيط وسوق العمل، وبسبب وجود انحراف معياري عالي مقارنة بالمتوسط الحسابي لهذه العبارة تم استخدام إختبار (ONE - WAY ANOVA)؛ لمعرفة مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية في تقييم أرباب العمل لمدى التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

(4/2/1): إختبار (ONE - WAY ANOVA) لمعرفة تأثير المتغيرات الديموغرافية في تقييم أرباب العمل لمدى التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني:

- إختبار (ONE - WAY ANOVA) لمعرفة تأثير متغير (نوع المنشأة):

جدول رقم (7/4) يبين تأثير متغير نوع المنشأة في تقييم أرباب العمل لمدى وجود التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني

المتغير الديموغرافي	البدائل	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (F)	الدلالة
نوع المنشأة	قطاع مختلط	13	2.92	0.86	20.66	*0.00
	قطاع خاص	53	1.64	0.92		
	Total	66	1.89	1.04		

دال إحصائياً عند أقل من 0.05*

تبين من الجدول السابق (7/4) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لصالح القطاع المختلط ويعود ذلك إلى أن القطاع المختلط يؤثر فيه توجه الحكومة وتظهر الصبغة السياسية في إجابات المبحوثين بأن كل شيء يسير بشكل ايجابي.

- إختبار (ONE - WAY ANOVA) لمعرفة تأثير متغير (طبيعة عمل المنشأة):

جدول رقم (8/4) يبين تأثير متغير طبيعة عمل المنشأة في تقييم أرباب العمل لمدى وجود التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني

المتغير الديموغرافي	البدائل	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (F)	الدلالة
طبيعة عمل المنشأة	الهياكل الحديدية	9	1.33	0.50	7.97	*0.00
	الصناعات المعدنية	13	1.54	0.97		
	الصناعات التعدينية	12	3.00	0.85		
	أخرى	32	1.78	0.97		
	Total	66	1.89	1.04		

أخرى*: عبارة عن الأعمال في مجال اللحام والخراطة وجُلها تعبر عن منظمات أعمال صغيرة

دال إحصائياً عند أقل من 0.05*

تبين من الجدول السابق (8/4) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لصالح قطاع الصناعات التعدينية (الأسمنت + الرخام والجرانيت)، ويعتقد الباحث أن ارتفاع المتوسط الحسابي هنا يعود إلى وجود مصنع أسمنت عمران الذي يغلب عليه التوجه الحكومي.

- إختبار (ONE - WAY ANOVA) لمعرفة تأثير متغير (وظيفة المجيب عن الإستبانة):

جدول رقم (9/4) تأثير متغير وظيفة المجيب عن الإستبانة في تقييم أرباب العمل لمدى وجود التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني

المتغير الديموغرافي	البدائل	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (F)	الدلالة
وظيفة المجيب عن الإستبانة	صاحب المنشأة	13	1.15	0.38	3.53	*0.01
	مدير المنشأة	7	1.43	0.53		
	مدير الموارد البشرية	8	1.63	0.92		
	مشرف إنتاج أو تشغيل	19	2.21	1.18		
	مدير الإنتاج	7	2.14	1.21		
	أخرى	12	2.50	1.00		
	Total	66	1.89	1.04		

أخرى*: عبارة عن مسميات لم تُسرد ضمن البدائل (مسؤول فني - مدير التصنيع).

دال إحصائياً عند أقل من 0.05*

تبين من الجدول السابق (9/4) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لصالح مشرفي الإنتاج أو التشغيل وإلى مديري التصنيع والمسؤولين الفنيين.

وبالنسبة لعدم توضيح مدى تأثير متغيري عمر المجيب عن الإستبانة والمؤهل العلمي للمجيب عن الإستبانة في تقييم أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية لمدى وجود تعاون وشراكة بين منظمات الأعمال هو وجود فروق ولكن تلك الفروق غير دالة إحصائياً.

4) المتوسط الحسابي لعبارة (تغطي مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ما تحتاجه مؤسساتكم من خريجي الإنتاج الصناعي) هو (2.91) وبانحراف معياري (1.199) والتقدير اللفظي للعبارة **مقبول**، ومن أسباب تدني تغطية مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني لما تحتاجه منظمات الأعمال من مخرجات؛ أن مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني لا تقوم بإعداد مخرجاتها لسوق العمل بناءً على دراسات مسبقة حول طبيعة سوق العمل وما يحتاجه من مهارات، وبذلك تتكون فجوة بين المهارات التي يمتلكها مخرج التعليم الفني والتدريب المهني وبين المهارات التي يحتاجها سوق العمل، حيث أن المخرج ينهي تدريبه في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بمستوى مهارات لا تتناسب وسوق العمل.

5) المتوسط الحسابي لعبارة (يقوم خريج التعليم الفني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي العامل لديكم بالمهام الملقاة على عاتقه) هو (2.91) وبانحراف معياري (0.94) والتقدير اللفظي للعبارة **مقبول**، ولكون مخرج التعليم الفني والتدريب المهني يقوم بالمهام الملقاة على عاتقه بمستوى متوسط وهذا مستوى غير مقبول، فمن اللازم أن يكون مستوى مخرج التعليم الفني عالٍ لأنه يختلف عن العاملين بمنظمات الأعمال أصحاب الخبرة لكونه تلقى العدد من الدروس حول كيفية أداء المهام الملقاة على عاتقه على أكمل وجه وأيضاً تم تعليمه وتدريبه على التخصص أو المهنة بطرق علمية وممنهجة وتعطى له بصورة منتظمة ومتسلسلة.

6) المتوسط الحسابي لعبارة (نسبة الموظفين من مخرجات التعليم الفني لديكم من إجمالي الموظفين) هو (2.53) وبانحراف معياري (0.996)، والتقدير اللفظي للعبارة **ضعيف**، ويدل ذلك على قلة العاملين بمجال الإنتاج الصناعي في منظمات الأعمال الصناعية من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني، ويعزى ذلك إلى أن أرباب العمل لا يهتمون بالمؤهل بقدر إهتمامهم بالخبرة وإتقان العامل للمهارات المهنية المطلوبة منه، كما أفاد البعض من أرباب العمل في إجاباتهم، كما أن مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لا يمكن أن تكون عمالة منتجة إلا ما قل منها بسبب تدني مستواها في المهارات اللازمة لمنظمات الأعمال، وبسبب ضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال في مجال إستقطاب وتوظيف الخريجين، يقل عدد العاملين بمنظمات الأعمال الصناعية من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني، ويؤكد ذلك ما توصلت إليه (دراسة زايد 2014) من أن التدريب العملي الذي تلقاه

الخريجون لا يرتقي إلى المستوى المطلوب في سوق العمل، وذلك مما يقلل من قدرة الخريجين على الدخول إلى سوق العمل واستخدام التجهيزات والأدوات المستخدمة في سوق العمل.

(7) المتوسط الحسابي لعبارة (يتقن مخرج التعليم الفني والتدريب المهني العامل لديكم المهارات المطلوبة منه) هو (3.00) وبانحراف معياري (0.977) والتقدير اللفظي للعبارة مقبول، ويعزى ذلك إلى نقص ممارسة المهارات المطلوب توفيرها لمنظمات الأعمال قبل التوظيف، أي أثناء فترة التدريب في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، وبذلك يحتاج الخريج إلى تدريب بداية إلتحاقه في العمل بمنظمات الأعمال كي يمارس المهارات المطلوبة بإتقان ويصبح كقرنائه من العمالة المهرة بسوق العمل، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه (دراسة حلس 2011) في تقييم عبارة المهارات الفنية التي تلقاها الخريجون في تخصصاتهم والتي تؤهلهم للقيام بعملهم على أكمل وجه بمتوسط حسابي 2.94 وإنحراف معياري 0.998 و بقيمة احتمالية 0.043 وهي أقل من 0.05، مما يدل على أن المهارات الفنية التي تلقاها الخريجون في تخصصاتهم لا تؤهلهم للقيام بعملهم على أكمل وجه.

(8) المتوسط الحسابي لعبارة (يخضع خريجو التعليم الفني العاملين لديكم للتدريب قبل مباشرتهم لأعمالهم وذلك بمستوى) هو (3.41)، وبانحراف معياري (1.095) والتقدير اللفظي للعبارة جيد، وذلك يدل على أن مخرج التعليم الفني والتدريب المهني يحتاج إلى معرفة عدد من الأشياء التي يراها أرباب العمل ضرورية ولازمة قبل مباشرته للعمل، كما أن المهارات التي يكتسبها مخرج التعليم الفني أثناء فترة تدريبه بمؤسسات التعليم الفني غير مناسبة لما تحتاجه منظمات الأعمال منه أو غير كافية، ولأجل ذلك يقوم أرباب العمل بمنظمات الأعمال بتدريب المخرج قبل مباشرته للعمل، وكما أفاد أحد أرباب العمل بأنه لا يمكن أن يسلم الآلة أو الماكينة لمخرج التعليم الفني كي يعمل عليها لأن مستواه لا يسمح بذلك، ومن أجل هذا وغيره يقوم جل أرباب العمل بتدريب خريجي التعليم الفني والتدريب المهني الذين يريدون إدخالهم للعمل لديهم قبل مباشرتهم لأعمالهم، كما يدل على أن خريجي التعليم الفني والتدريب المهني يتخرجون بمستوى مهارات لا تمكنهم من مباشرة العمل بالمستوى المطلوب، لذلك يقوم أرباب العمل بتدريب خريجي التعليم الفني والتدريب المهني الذين يوظفونهم وذلك قبل مباشرتهم لأعمالهم.

9) المتوسط الحسابي للعبارة الإستفهامية (ما المؤهل الذي تفضلون أن يحصل عليه خريج التعليم الفني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي من أجل العمل لديكم؟) هو (3.36)، وبانحراف معياري (1.226) والتقدير اللفظي للعبارة جيد، كما أن ترتيب أرباب العمل للمؤهل الذي يفضلون أن يكون مخرج التعليم الفني والتدريب المهني العامل لديهم حاصل عليه على التوالي من الأكثر تفضيلاً إلى الأقل (دبلوم تقني بعد الثانوية - بكالوريوس - ثانوية مهنية - دبلوم متوسط ثلاث سنوات بعد الثانوية - دبلوم مهني بعد الإعدادية)، وقد تم تحليل التكرار لهذه العبارة لمعرفة أي من المؤهلات العلمية التي يفضل أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية أن يكون مخرج التعليم الفني والتدريب المهني حاصل عليها.

جدول رقم (1/6/4) يبين التكرار النسبي للعبارة الإستفهامية رقم (9) في المحور الثاني حول المؤهل المفضل من قبل أرباب العمل

النسبة	التكرار	البدائل	العبارة الاستفهامية
4.6	3	دبلوم مهني بعد الإعدادية	ما المؤهل الذي تفضلون أن يحصل عليه خريج التعليم الفني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي من أجل العمل لديكم؟
22.7	15	ثانوية مهنية	
27.3	18	دبلوم تقني بعد الثانوية	
18.2	12	دبلوم متوسط 3 سنوات بعد الثانوية	
24.2	16	بكالوريوس	
97.0	64	الإجمالي	
3.0	2	القيم المفقودة	
100.0	66	الإجمالي	

يتبين من الجدول السابق رقم (1/6/4) أن أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية يفضلون مخرج التعليم الفني والتدريب المهني الحاصل على مؤهل دبلوم تقني بعد الثانوية ومن ثم خريج التعليم الفني والتدريب المهني الحاصل على مؤهل بكالوريوس ويعزى ذلك إلى أن هؤلاء الخريجين هم أكثر قابلية للتعلم والتطوير والفهم بسرعة خصوصاً في العصر الحالي عصر التكنولوجيا الرقمية والحديثة، كما أن هؤلاء الخريجون يمتلكون خلفية نظرية تساعدهم

في التأقلم والانسجام مع ما يواجهونه في سوق العمل وذلك إذا ما قورنوا بالخريجين الحاصلين على مؤهل الثانوية وما دون ذلك مهني بعد الإعدادية، كما يدل أيضاً إلى غياب النظرة القاصرة في أرباب العمل نحو مخرج التعليم الفني والتدريب المهني، بينما حصل خريجو التعليم الفني والتدريب المهني الحاصلين على مؤهل الدبلوم المهني بعد الإعدادية على أدنى مستوى تفضيل من قبل أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية وهو أدنى مؤهل تمنحه وزارة التعليم الفني والتدريب المهني للمتدربين الملتحقين بالتعليم النظامي، والمخرج الذي يمتلك هذا المؤهل لا يرقى إلى مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني الحاصل على مؤهل بعد الثانوية العامة أو الصناعية خصوصاً في بعض المهارات التي يحتاجها سوق العمل كمهارات اللغة والحاسوب.

(4/3): تحليل المهارات المهنية:

جدول رقم (12/4) يبين نتائج تحليل مستوى توافر المهارات المهنية بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني

العامة بمجال الإنتاج الصناعي

م	المهارة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب المهارة	التقدير اللفظي
1	يلتزم بقواعد الأمن والسلامة المهنية	3.91	1.119	78.2	2	جيد
2	يستخدم أدوات القياس والتخطيط المختلفة	3.92	.9000	78.4	1	جيد
3	يجيد التعامل بلغة الرسم الهندسي	3.61	1.080	72.2	7	جيد
4	يستخدم أدوات البرادة بأنواعها	3.55	1.153	71	9	جيد
5	يستخدم أدوات النشر بأنواعها	3.64	1.104	72.8	4	جيد
6	يستخدم وسائل التثبيت للقطع الميكانيكية المختلفة	3.44	1.069	68.8	11	جيد
7	يشكل القطع وفق طرق وعمليات التشغيل المناسبة	3.56	1.069	71.2	8	جيد
8	يستخدم آلات الثقب بأنواعها	3.62	1.019	72.4	6	جيد

تابع جدول رقم (12/4) يبين نتائج تحليل مستوى توافر المهارات المهنية بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني
العاملة بمجال الإنتاج الصناعي

م	المهارة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب المهارة	التقدير اللفظي
9	يستخدم آلات الجلخ بأنواعها	3.64	.9710	72.8	5	جيد
10	يستخدم آلات الخراطة بأنواعها	3.23	1.064	64.6	13	مقبول
11	يستخدم آلات الفرازة بأنواعها	3.20	1.140	64	14	مقبول
12	يستخدم مكائن القشط أو التتعيم	3.15	1.180	63	15	مقبول
13	يستخدم مكائن اللحام المختلفة	3.36	1.032	67.2	12	جيد
14	يستخدم آلات القص بنوعها اليدوي والكهربائي	3.50	1.041	70	10	جيد
15	يستخدم آلات الثني بنوعها اليدوي والكهربائي	3.08	1.027	61.6	18	مقبول
16	يستخدم منظومة الاوكسيستيلين	3.09	1.042	61.8	17	مقبول
17	يستطيع تقدير الوقت اللازم لكل عملية إنتاجية	3.14	1.239	62.8	16	مقبول
18	يستطيع حساب التكلفة اللازمة لكل عملية إنتاجية	2.95	1.182	59	19	مقبول
19	يستطيع أن يعمل صيانة بسيطة للآلات التي يعمل عليها	3.74	1.154	74.8	3	جيد
20	يستخدم فرن المعالجات الحراري	2.28	1.133	45.6	21	ضعيف
21	يجيد الرسم باستخدام الحاسوب	2.51	1.214	50.2	20	ضعيف
22	يجيد العمل على المخارط والفارزات الرقمية المحوسبة CNC	2.20	1.188	44	22	ضعيف
	المتوسط العام	3.29				مقبول

يتبين من الجدول السابق رقم (12/4) الآتي:

- أن كلاً من المهارات المهنية (يستخدم أدوات القياس والتخطيط المختلفة - يلتزم بقواعد الامن والسلامة المهنية- يستطيع أن يعمل صيانة بسيطة للآلات التي يعمل عليها) حصلن على أعلى متوسطات حسابية ومرتبّة على التوالي (3.92- 3.91- 3.74) وبتقدير لفظي جيد ويعزى ذلك إلى أن هذه المهارات سهلة الإجابة والتعلم إذا ما قورنت بالمهارات المهنية الأخرى.
- أن كلاً من المهارات المهنية (يجيد الرسم باستخدام الحاسوب - يستخدم فرن المعالجات الحراري - يجيد العمل على المخارط والفارزات الرقمية المحوسبة CNC) قد حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومرتبّة على التوالي (2.51 - 2.28 - 2.20) وبتقدير لفظي ضعيف، ويعزى ذلك إلى أن هذه المهارات هي الأكثر ارتباطاً بالتطور التكنولوجي والعلمي بمجال الإنتاج الصناعي وتمثل جوهر مجال الإنتاج الصناعي الحديث، وهو ما نفتقر إليه في بلادنا.
- أن المتوسط العام للمهارات المهنية يساوي 3.29 وبتقدير لفظي مقبول، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عيسى 2011) التي تقول بأن كفاءة الخريجين في وضعهم الحالي إيجابية من خلال تمكنهم من استخدام العدد والأدوات بسوق العمل، واستخدام العدد والأدوات تمثل المهارات المهنية، كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (أحمد ومحمد 2012) أن المبحوثين يمتلكون مهارات صلبة (مهنية) لكن ليس بالمستوى المطلوب.
- إن كلاً من المهارات المهنية (يستخدم أدوات النشر بأنواعها - يستخدم آلات الجلبخ بأنواعها - يستخدم آلات النقب بأنواعها - يجيد التعامل بلغة الرسم الهندسي - يشكل القطع وفق طرق وعمليات التشغيل المناسبة - يستخدم أدوات البرادة بأنواعها - يستخدم آلات القص بنوعها اليدوي والكهربائي - يستخدم وسائل التثبيت للقطع الميكانيكية المختلفة - يستخدم مكائن اللحام المختلفة) فقد حصلت على متوسط حسابي يتراوح ما بين (3.64 و 3.36) وبتقدير لفظي جيد أيضاً.

- المهارات المهنية: (يستخدم آلات الخراطة بأنواعها - يستخدم آلات الفرازة بأنواعها - يستخدم مكائن القشط أو التنعيم - يستطيع تقدير الوقت اللازم لكل عملية إنتاجية - يستخدم منظومة الاوكسيستيلين - يستخدم آلات الثني بنوعها اليدوي والكهربائي - يستطيع حساب التكلفة اللازمة لكل عملية إنتاجية) فقد جاءت بمتوسطات حسابية متوسطة تتراوح بين (3.23 و 2.95)، وبتقدير لفظي مقبول.

ومما سبق يُعلل الآتي:

- أن سبب التقدير اللفظي لُجُل العبارات الخاصة بالمهارات المهنية المتوفرة في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني حسب ما يراه أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية (جيد ومقبول)، وذلك لأن المهارات المهنية المرتبطة بالتخصص أو المهنة مرتبطة ببعضها البعض، وأنه من أجل أن يتقن الموظف العامل بمجال الإنتاج الصناعي مهارة لا بد أن يتقن الأخرى.
- المهارات المهنية المذكورة والتي حصلت على تقدير لفظي جيدة ومتوسطة يتم إعطاؤها للمتدرب أثناء التدريب في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بطرق منتظمة ومتسلسلة وفق خطط تدريبية موضوعة عدا الثلاث المهارات التي حصلت على تقدير لفظي ضعيف.
- المهارة رقم (21) المتعلقة بإستخدام الحاسوب لغرض الرسم الهندسي، قد تم إدخالها مؤخراً في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ضمن البرامج التدريبية التي يتم إعطاؤها للمتدرب أثناء فترة التدريب.
- المهارة رقم (22) المتعلقة بإجادة العمل على المكائن الرقمية المحوسبة CNC بأنواعها؛ حصلت على أدنى متوسط حسابي في جميع المهارات المهنية وبتقدير لفظي ضعيف، والسبب في ذلك أن مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني لا تمتلك مكائن من هذا النوع لغرض التدريب عليها وإنما يتم إعطاء المتدربين لمحة نظرية حول هذه المكائن، وبالرغم من وجود قسم خاص بهذا المجال مع جميع التجهيزات الخاصة به في الكلية متعددة الفنون (polytechnic) الكائنة في حي صوفان بأمانة العاصمة صنعاء إلا أن الكلية بجميع أقسامها لم يتم افتتاحها بعد من قبل الجهات المعنية، وبذلك فإن المهارة رقم (22) لا يتم اعطاؤها للمتدربين في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بالشكل المطلوب بسبب عدم

إمتلاك تلك المؤسسات لمكائن من هذا النوع، وكما أن سوق العمل اليمني يفتقر للمكائن الرقمية بجميع أنواعها، وبسبب وجود انحراف عالي في المهارة رقم (22) مقارنة بالمتوسط الحسابي فقد تم إستخدام إختبار (ONE – WAY ANOVA) لمعرفة مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية في تقييم أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية لمدى توافر مهارة إستخدام المكائن الرقمية في خريجي التعليم الفني والتدريب المهني.

وبعد إجراء إختبار (ONE – WAY ANOVA) لمعرفة مدى تأثير المتغيرات التنظيمية والديموغرافية في تقييم أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية لمدى توافر مهارة الخراطة الرقمية في خريجي التعليم الفني والتدريب المهني فقد تبين وجود فروق ولكن تلك الفروق غير دالة إحصائياً لكل متغير من متغيرات الدراسة التنظيمية والديموغرافية وبذلك لم توضح، كما يعزى ذلك إلى إجماع أرباب العمل حول ضعف مستوى مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في هذه المهارة، حيث ذكر بعض من أرباب العمل في إجاباتهم على التساؤل المفتوح حول أهم التوصيات والمقترحات التي يضعها أرباب العمل لتحسين جودة مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي؛ أن مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني تفتقر لمهارات استخدام المكائن الرقمية وعلى مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني تدريب مخرجاتها بمجال الإنتاج الصناعي على المكائن الرقمية بجميع أنواعها حيث وسوق العمل اليمني يفتقر لتلك المهارات.

(4/3/1) تحليل أهم المهارات المهنية الأخرى التي أوصى أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية بتوفيرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني المتدرب في مجال الإنتاج الصناعي:

كي لا يتم حصر المهارات المهنية التي تحتاجها منظمات الأعمال الصناعية فيما دُكر من مهارات مهنية في الجدول السابق رقم (12/4)؛ قد تم إدراج سؤال مفتوح حول أهم المهارات المهنية الأخرى التي أوصى أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية بتوفيرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني المتدرب في مجال الإنتاج الصناعي والتي لم تكن ضمن ما دُكر بالجدول (12/4)، وبالنسبة لذلك التساؤل المفتوح الموجه لأرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية الذي نصه (ما أهم المهارات المهنية الأخرى التي توصون بتوفيرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني المتدرب في مجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟) فقد تمت الإجابة عنه من قبل عدد (35) من

مفردات عينة الدراسة وتم وضع تلك الإجابات في عبارات واحتساب تكرار كل عبارة ومن ثم ترتيب العبارات من الأكثر تكراراً إلى الأقل، وحساب الأهمية النسبية لكل عبارة؛ حيث تم حساب الأهمية النسبية لكل عبارة بالإعتماد على عدد المجيبين عن التساؤل المفتوح فقط، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (18/4) تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول المهارات المهنية الأخرى الموصى بها من قبل أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية

م	المهارة المهنية	التكرار	الترتيب	الأهمية %
1	التدريب على المكائن الرقمية الحديثة CNC بأنواعها	15	1	42.9
2	أن يمتلك الخريج خلفية بعدد من مهارات الكهرباء والتحكم الإلكتروني	13	2	37.1
3	معرفة أهم المصطلحات والرموز العلمية الخاصة بالعمل	10	3	28.6
4	أن يمتلك الخريج خلفية بالهيدروليك والنيوماتيك	9	4	25.7
5	أن يمتلك الخريج خلفية بالإلكتروميكانيك وخطوط الإنتاج	8	5	22.9
6	معرفة أساسيات الفيزياء والرياضيات وخصائص المواد الخام	8	5	22.9
7	التعمق بتعلم الرسم التجميعي بدون الحاسوب (يدوياً) وقراءة وفهم المقاسات	7	6	20.0
8	تواجد الحس الفني المصاحب للأداء، لتفادي وقوع العديد من الأخطاء	5	7	14.3
9	معرفة مسح رؤوس المحركات والتقليل وصيانة المجموعات	5	7	14.3
10	احتراف جزئيات من المهنة وليس بالضرورة كل شيء	3	8	8.6
11	إجادة الرسم الهندسي باستخدام الكمبيوتر	3	8	8.6
12	التعمق بدراسة الهياكل المعدنية (هناجر وأعمال حديدية)	3	8	8.6
13	وجود قاعدة نظرية عن الإنتاج الصناعي وأساسيات الميكانيكا	3	8	8.6
14	معرفة قطع الغيار التي يحتاجها العمل	2	9	5.7
15	ضرورة الإهتمام بقواعد الأمن والسلامة المهنية	2	9	5.7
16	التدريب على أجهزة إختبار المعادن	2	9	5.7

تابع جدول رقم (18/4) تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول المهارات المهنية الأخرى الموصى بها من قبل أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية

م	المهارة المهنية	التكرار	الترتيب	الأهمية %
17	معرفة استخدام المسن المستخدم لتشكيل أدوات القطع، وتشكيل وتعديل المعادن يدوياً كالنحت والتنعيم وغير ذلك. (Ajoustage)	1	10	2.9
18	أن يستطيع الحصول على الخلوص المطلوب (+ -) منه أثناء تشكيل القطع	1		2.9
19	خلفية عن العمليات الصناعية ومنها خطوط الإنتاج	1		2.9
20	التعرف على المنظومات الصناعية الحديثة والمتطورة	1		2.9

من الجدول السابق رقم (18/4) يتضح الآتي:

■ أن أهم المهارات المهنية الأخرى التي أوصى أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية بتوفيرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني المتدرب في مجال الإنتاج الصناعي والتي لم تكن ضمن ما ذكر بالجدول رقم (12/4)، وحسب ما افاد عدد من مفردات العينة كما هي مرتبة بالجدول السابق رقم (18/4) حيث حصلت العبارة (التدريب على المكائن الرقمية الحديثة CNC بجميع أنواعها) (البلازما - الفارزة - المخرطة - الشرارة - الخيط) على أكثر تكرار وبنسبة 42.9% من إجمالي المجيبين على التساؤل المفتوح حول أهم المهارات المهنية الأخرى وعددهم (35) مفردة.

■ أن العبارات: (معرفة استخدام المسن المستخدم لتشكيل أدوات القطع، وتشكيل وتعديل المعادن يدوياً كالنحت والتنعيم وغير ذلك. (Ajoustage))، (أن يستطيع الحصول على الخلوص المطلوب (+ -) منه أثناء تشكيل القطع)، (خلفية عن العمليات الصناعية ومنها خطوط الإنتاج)، و(التعرف على

المنظومات الصناعية الحديثة والمتطورة)؛ حصلت على أقل تكرار وبنسبة 2.9% من إجمالي المجيبين عن التساؤل المفتوح حول أهم المهارات المهنية الأخرى.

- (13) مجيباً أكدوا على ضرورة أن يمتلك الخريج خلفية بعدد من مهارات الكهرباء (كنكترات) والتحكم الإلكتروني الصناعي.
- (10) مجيبين حثوا على ضرورة معرفة أهم المصطلحات الخاصة بالتشغيل والصيانة والرموز الخاصة بالعمل وأسماء العدد.
- (9) من المجيبين قالوا بوجود أن يمتلك الخريج خلفية بالهيدروليك والنيوماتيك.
- (8) مجيبين قالوا بضرورة أن يمتلك الخريج خلفية بالإلكتروميكانيك وخطوط الإنتاج، و(8) من المجيبين أفادوا أن يكون الخريج على معرفة بأساسيات الفيزياء والرياضيات التي يحتاجها في العمل ك (السعة والمساحة والحجم)، وأيضاً خصائص المواد الخام + أساسيات الميكانيكا.
- أكد (7) من المجيبين على أن المخرج لا بد أن يتعلم الرسم التجميعي بدون الحاسوب (يدوياً) وأن يكون على معرفة بالرسم وقراءة المقاسات وفهمها.
- (5) مجيبون حثوا على ضرورة تعليم المتدرب بأهمية تواجد الحس الفني بالذات أثناء العمل، ولا بد أن يكون المتدرب صاحب حس فني لتفادي وقوع العدد من الأخطاء، و(5) من المجيبين حثوا على ضرورة توسيع مجال الإنتاج الصناعي بحيث يتم التطرق إلى مسح رؤوس المحركات والتقليص والسلندرات وصيانة المجموعات الخاصة بالشاحنات.
- (3) مجيبون قالوا بأهمية التوسع والتعمق بعمل الهياكل المعدنية (هناجر وأعمال حديدية) ، و(3) من المجيبين آخرين قالوا بأهمية وجود قاعدة نظرية عن الإنتاج الصناعي ، و(3) مجيبون قالوا بأن تكون التدريبات التي يتم إعطاؤها للمتدربين في مراكز التدريب موافقة لما يحتاجه سوق العمل ، و(3) آخرون قالوا بأنه يجب على مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني أن تدرّب مخرجاتها على إجادة الرسم الهندسي

باستخدام الكمبيوتر، بينما (3) من المجيبين أشاروا بالقول بأن خريجي التعليم الفني والتدريب المهني العاملين لديهم لا يهتمون بقواعد الأمن والسلامة المهنية إلا إذا ألزموا على ذلك ، و(3) آخرون أفادوا بأن يكون المخرج بعد إنتهاء فترة التدريب محترفاً للمهنة وليس بالضرورة كل شيء .

■ بينما ذكر إثنان من المجيبين ضرورة أن يكون المخرج على معرفة بقطع الغيار التي يحتاجها العمل، وتكلم إثنان عن ضرورة تعليم المخرج الاهتمام بقواعد الأمن والسلامة المهنية، وأكد إثنان من المجيبين على ضرورة التدريب للمتدربين بمجال الإنتاج الصناعي على أجهزة اختبار المعادن وذلك قبل دخولهم إلى سوق العمل.

(4/4): تحليل المهارات الشخصية:

جدول رقم (19/4) يبين تحليل مستوى توافر المهارات الشخصية بخريجي التعليم الفني والتدريب المهني بمنظمات الأعمال

م	المهارة أو الصفة	المتوسط	الإحتراف	الأهمية %	الترتيب	التقدير اللفظي
1	العمل الجماعي أي العمل ضمن الفريق الواحد	3.86	.8750	77.2	2	جيد
2	روح المبادرة	3.65	1.015	73	7	جيد
3	العمل تحت الضغوط المتنوعة	3.35	1.074	67	9	مقبول
4	القدرة على حل مشكلات العمل	3.30	1.095	66	10	مقبول
5	اللغة الإنجليزية	2.59	1.081	51.8	15	ضعيف

تابع جدول رقم (19/4) يبين تحليل مستوى توافر المهارات الشخصية بخريجي التعليم الفني والتدريب المهني
بمنظمات الأعمال

م	المهارة أو الصفة	المتوسط	الانحراف	الأهمية %	التقدير اللفظي
6	الحاسوب	2.74	.9660	54.8	مقبول
7	الإنترنت	3.11	.9630	62.2	مقبول
8	الإتصال الشفهي	3.38	.9570	67.6	جيد
9	الإتصال التحريري	2.95	1.059	59	مقبول
10	لغة الجسد	3.20	1.084	64	مقبول
11	الصدق والأمانة	3.92	.8650	78.4	جيد
12	روح المسؤولية	3.68	1.040	73.6	جيد
13	الإنضباط واحترام الآخرين	3.71	1.004	74.2	جيد
14	إحترام الآخرين والتعايش معهم	3.68	.9950	73.6	جيد
15	المحافظة على أسرار العمل	3.85	1.041	77	جيد
	المتوسط العام	3.40			جيد

يتبين من الجدول السابق رقم (19/4) الآتي:

- ظهر أعلى متوسط حسابي لمهارة (التحلي بالصدق والأمانة) يساوي (3.92) بانحراف معياري (0.865) وتقدير لفظي جيد.
- ظهر أدنى متوسط حسابي لمهارة (اجادة اللغة الإنجليزية) يساوي (2.59) بانحراف معياري (1.081) وبتقدير لفظي ضعيف، ويدل ذلك على أن مستوى مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني ضعيف جداً ولا يرقى للمستوى المطلوب منه في اللغة الإنجليزية، ويعزى ذلك إلى أن المنهج الذي يعطى لطالب التعليم

الفني والتدريب المهني ضعيف وأن الساعات التدريبية لمادة اللغة الإنجليزية غير كافية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (دمهوري 2010) عدم إجادة الطالب الخريج للغة الإنجليزية.

● ظهر المتوسط العام للمهارات الشخصية 3.40 بتقدير لفظي جيد، وهذه نتيجة إيجابية، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (أحمد ومحمد 2012) أن هناك إدراكاً واضحاً للمهارات الممتلكة ولكن ليس بالمستوى المطلوب لجميع المهارات الشخصية.

● أن المتوسط الحسابي لمهارة (تمتع مخرج التعليم الفني بالقدرة على العمل الجماعي أي العمل ضمن الفريق الواحد) هو (3.86) بانحراف معياري (0.875) والتقدير اللفظي لهذه العبارة جيد.

● المتوسط الحسابي لمهارة (يملك روح المبادرة) هو (3.65) بانحراف معياري (1.015) وبتقدير لفظي مقبول.

● المتوسط الحسابي لمهارة (يعمل تحت الضغوط المتنوعة) هو (3.35) بانحراف معياري (1.074) وبتقدير لفظي جيد.

● المتوسط الحسابي لمهارة (يملك القدرة على حل المشكلات التي تواجهه اثناء العمل) هو (3.30) بانحراف معياري (1.095) وبتقدير لفظي مقبول.

● المتوسط الحسابي لمهارة (يستطيع استخدام الحاسوب) هو (2.74) بانحراف معياري (0.966) وبتقدير لفظي مقبول، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (طواف 2016) وجود ضعف في مهارات الخريجين رغم أهميتها من وجهة نظر منظمات الأعمال وذكر منها مهارة الحاسوب.

● المتوسط الحسابي لمهارة (يملك مهارة استخدام الأنترنت) هو (3.11) بانحراف معياري (0.963) وبتقدير لفظي مقبول.

- المتوسط الحسابي لمهارة (يجيد مهارة الإتصال الشفهي) هو (3.38) بانحراف معياري (0.957) وبتقدير لفظي جيد، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (طواف 2016) وجود ضعف في مهارات الخريجين رغم أهميتها من وجهة نظر منظمات الأعمال وذكر منها مهارة الإتصال.
- المتوسط الحسابي لمهارة (يجيد مهارة الإتصال التحريري) هو (2.95) بانحراف معياري (1.059) وبتقدير لفظي مقبول، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (طواف 2016) وجود ضعف في مهارات الخريجين رغم أهميتها من وجهة نظر منظمات الأعمال وذكر منها مهارة الإتصال.
- المتوسط الحسابي لمهارة (يمتلك مهارة لغة الجسد) هو (3.20) بانحراف معياري (1.084) وبتقدير لفظي مقبول.
- المتوسط الحسابي لمهارة (أن المخرج يتمتع بروح المسؤولية) هو (3.68) بانحراف معياري (1.04) وبتقدير لفظي جيد.
- المتوسط الحسابي لمهارة (يمتلك صفة الإنضباط واحترام الآخرين) هو (3.71) بانحراف معياري (1.004) وبتقدير لفظي جيد.
- المتوسط الحسابي لمهارة (يحترم الآخرين ويتعايش معهم) هو (3.68) بانحراف معياري (0.995) وبتقدير لفظي جيد.
- المتوسط الحسابي لمهارة (يحافظ على أسرار العمل) هو (3.85) بانحراف معياري (1.041) وبتقدير لفظي جيد.

والجدير بالذكر أن الدراسات السابقة التي تتكلم عن المهارات الشخصية تختلف من دراسة إلى أخرى في تنفيذ وذكر المهارات الشخصية اللازمة لسوق العمل ولا تجد دراستين تتفقان مع بعضهما في سرد وتصنيف المهارات الشخصية اللازمة لسوق العمل، والجدول (2/2) في المبحث الثاني من الفصل الثاني يوضح مقارنة بين المهارات الشخصية للدراسة الحالية والمذكورة في الجدول السابق رقم (19/4) وبين ما تم ذكره من مهارات

شخصية في بعض الدراسات المتخذة كمراجع للدراسة الحالية، وعليه، ولكي لا نحصر أرباب العمل حول المهارات الشخصية اللازمة لسوق العمل في المهارات التي تم إستنتاجها من الدراسات السابقة، فقد تم وضع تساؤل مفتوح حول المهارات الشخصية الأخرى التي يرى أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية ضرورة توافرها في خريجي التعليم الفني والتدريب المهني ولم يتم ذكرها في جدول المهارات الشخصية الموضح في إستبانة الدراسة.

(4/4/1): تحليل إجابة أرباب العمل حول المهارات الشخصية الأخرى والذي رأوا أنه من الضروري توفرها بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني:

بالنسبة لذلك التساؤل المفتوح الموجه لأرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية الذي نصه (ما المهارات الشخصية التي ترون بضرورة توفرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني؟) فقد تمت الإجابة عنه من قبل عدد (14) من مفردات عينة الدراسة وتم وضع تلك الإجابات في عبارات واحتساب تكرار كل عبارة ومن ثم ترتيب العبارات من الأكثر تكراراً إلى الأقل، وحساب الأهمية النسبية لكل عبارة؛ حيث تم حساب الأهمية النسبية لكل عبارة بالإعتماد على عدد المجيبين عن التساؤل المفتوح فقط، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (20/4) يبين إجابة أرباب العمل حول المهارات الشخصية الأخرى

م	المهارة	التكرار	النسبة
1	المبادرة الشخصية	6	42.9
2	الثقة بالنفس	5	35.7
3	مهارات الإسعافات الأولية	4	28.6
4	غرس مفاهيم وأهمية الجودة	3	21.4
5	الإخلاص في العمل	2	14.3
6	إحترام آراء الآخرين، استشارة المهندسين أثناء الصيانة والإصلاحات وغيرها	2	14.3
7	الإلتزام بسلوكيات العمل وواقعه	2	14.3

تابع جدول رقم (20/4) يبين إجابة أرباب العمل حول المهارات الشخصية الأخرى

م	المهارة	الترتيب	النسبة
7	الإلتزام بسلوكيات العمل وواقعه	2	14.3
8	احترام المسؤولين المباشرين والمحافظة على أدوات العمل	2	14.3
9	سرعة الإنجاز + دقة العمل (الجودة)	2	14.3
10	إحترام الوقت ومعرفة قيمته	2	14.3
11	عدم التجاهل وقطع الإتصال في حالة ضرورة تواجده بالعمل	1	7.1
12	التمتع بروح الإدارة	1	7.1
13	يملك القدرة على التخطيط واتخاذ القرار	1	7.1
15	اجادة اللغة الإنجليزية التخصصية	1	7.1
61	مواكبة كل جديد بمجال التخصص ومتابعته	1	7.1
71	الثقافة العامة	1	7.1

من الجدول السابق رقم (20/4) يتبين الآتي:

- حصلت عبارة (عدم وجود المبادرة الشخصية حيث يجب أن يتصرف وكان العمل حقه (اللامبالاة)) على أكثر تكرار، حيث تكررت العبارة (6) مرات وبنسبة 42.9% من إجمالي المجيبين عن التساؤل المفتوح وعددهم (14) مفردة من مفردات عينة الدراسة.
- ذكر 5 آخرون من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية أن خريجي التعليم الفني والتعليم المهني لا يتحلون بالثقة بالنفس.

- تكلم 4 آخرون على ضرورة تعلم مهارات الإسعافات الأولية لدى العمال.
- وقد تكلم 3 آخرون على ضرورة غرس مفاهيم وأهمية الجودة.
- حث 3 آخرون على ضرورة الانضباط والالتزام بالمواعيد، وإحترام الوقت ومعرفة قيمته.
- تكلم إثنان من أرباب العمل بضرورة إحترام آراء الآخرين.
- إثنان حثا على ضرورة استشارة المهندسين أثناء الصيانة والإصلاحات وغيرها.
- إثنان تكلما بضرورة الالتزام بسلوكيات العمل وواقعه.
- إثنان حثا على ضرورة تعليم المتدربين احترام المسؤولين المباشرين والمحافظة على أدوات العمل.
- إثنان آخزان تكلما بضرورة إحترام آراء الآخرين، وإستشارة المهندسين أثناء الصيانة والإصلاحات وغيرها.
- بينما ذكر أحد أرباب العمل عدم التجاهل من قبل العامل وقطع الإتصال في حالة ضرورة تواجده بالعمل.
- تكلم آخر على ضرورة التمتع بروح الإدارة.
- مجيب آخر من أرباب العمل حث على أن المتدرب لابد أن يمتلك القدرة على التخطيط واتخاذ القرار.
- آخر قال بأنه لابد من تكثيف تعليم المتدربين بمؤسسات التعليم الفني اللغة الإنجليزية التخصصية.
- ورب عمل آخر قال بضرورة مواكبة كل جديد بمجال التخصص ومتابعته.
- مجيب آخر أشار إلى أنه لابد لمخرج التعليم الفني أن يكون لديه خلفية في الثقافة العامة.

(4/4/2): تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول الصفات والخصال الحميدة التي رأى أرباب

العمل بمنظمات الأعمال الصناعية ضرورة توفرها بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني:

بالنسبة لذلك التساؤل المفتوح الموجه لأرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية الذي نصه (ما أهم الصفات والخصال الحميدة التي يفتقر إليها مخرج التعليم الفني والتدريب المهني لديكم؟) فقد تمت الإجابة عنه من قبل عدد (15) من مفردات عينة الدراسة وتم وضع تلك الإجابات في عبارات واحتساب تكرار كل عبارة ومن ثم ترتيب العبارات من الأكثر تكراراً إلى الأقل، وحساب الأهمية النسبية لكل عبارة؛ حيث تم حساب الأهمية النسبية لكل عبارة بالإعتماد على عدد المجيبين عن التساؤل المفتوح فقط، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (21/4) نتائج تحليل إجابة التساؤل المفتوح حول الصفات والخصال الحميدة الأخرى الموصى بها

من قبل أرباب العمل

م	الصفة	التكرار	الترتيب	الأهمية النسبية %
1	حسن المظهر	6	1	40
2	الإلتزام بأوقات الصلوات	4	2	26.7
3	الصبر	3	3	20.0
4	الوفاء بالوعد	3		20.0
5	عدم الغش مثلاً بمواصفات الحديد	2	4	13.3
6	حسن السيرة والسلوك	2		13.3
7	تعلم البذل بعيداً عن الجانب المادي	1	5	6
8	مبدأ حب العمل من حب الوطن	1		6
9	الإخلاص	1		6
10	التواضع	1		6
11	تعليم الآخرين	1		6

من الجدول السابق رقم (21/4) يتبين الآتي:

- ذكر 6 من مفردات العينة ضرورة أن يكون مخرج التعليم الفني حسن المظهر وقد حصلت هذه الصفة على أكثر تكرار وبنسبة 40% من المجيبين على التساؤل المفتوح حول أهم الصفات والخصال الحميدة التي يفنقر إليها مخرج التعليم الفني والتدريب المهني.
- بينما حصلت الصفات (تعلم البذل بعيداً عن الجانب المادي - مبدأ حب العمل من حب الوطن - الإخلاص - التواضع - تعليم الآخرين) على أقل تكرار وبنسبة 4% من إجمالي المجيبين عن التساؤل المفتوح.
- بينما ذكر أربعة من المجيبين ضرورة الإلتزام بأوقات الصلاة، وثلاثة من أفراد العينة أفادوا بضرورة تحلي مخرج التعليم الفني بالصبر، وأشار ثلاثة آخرون إلى غياب الوفاء بالوعد، وأفاد إثنان بضرورة تعلم المخرج للبذل في العمل وذلك بعيداً عن الجانب المادي، وأفاد اثنان آخران بضرورة تعليم المخرجات على عدم الغش خصوصاً بمواصفات الحديد.

(4/5): تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول أهم التوصيات والمقترحات التي

قدمها أرباب العمل من أجل تحسين جودة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني:

بالنسبة للتساؤل المفتوح الموجه لأرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية حول (ما أهم التوصيات والمقترحات التي ترغبون بتقديمها لجهات الاختصاص لرفع مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي؟) فقد تمت الإجابة عن هذا التساؤل من قبل عدد (40) من مفردات عينة الدراسة وتم وضع تلك الإجابات في عبارات واحتساب تكرار كل عبارة ومن ثم ترتيب العبارات من الأكثر تكراراً إلى الأقل، وحساب الأهمية النسبية لكل عبارة؛ حيث تم حساب الأهمية النسبية لكل عبارة بالإعتماد على عدد المجيبين عن التساؤل المفتوح فقط، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (22/4) نتائج تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول أهم التوصيات والمقترحات التي قدمها أرباب العمل

م	التوصية أو المقترح	التكرار	الترتيب	الأهمية %
1	التدريب في الشركات والمصانع أثناء الدراسة وفي الفترة الصيفية (ضرورة الإهتمام بالجانب العملي)	29	1	72.5
2	ربط شراكة ما بين مؤسسات التدريب المهني وسوق العمل الممثل بالمصانع والشركات الحكومية والخاصة وذلك من خلال التدريب التعاوني وتبادل الخبرات	23	2	57.5
3	تحديث المناهج التخصصية (الخطط التدريبية) وجعلها مواكبة للتطور التكنولوجي والآلات الحديثة	17	3	42.5
4	أن يكون التطبيق في المؤسسات من واقع سوق العمل أي لا يتدرب بأشياء لا يحتاجها في سوق العمل	17	3	42.5
5	ربط العملية التعليمية بالعملية التدريبية مع الإهتمام بالتدريب	13	4	32.5
6	التحفيز / غرس الرغبة / غرس الثقة لدى المتدربين وجعلهم يحبون التخصص من أجل أن يبدعوا فيه	13	4	32.5
7	ضرورة الإهتمام بالمعاهد من قبل الجهات المختصة من حيث توفير التجهيزات اللازمة ومتابعة الخريجين	11	5	27.5
8	الإهتمام بالكادر في مؤسسات التدريب حيث ولا بد أن يمتلك الكادر المهارات التدريبية اللازمة للمجال نفسه	9	6	22.5
9	ضرورة تنفيذ مشاريع تخرج للطلاب المتدربين في سوق العمل			
10	جعل الورش التابعة لمؤسسات التعليم الفني سوق عمل	8	7	20.0
11	يجيد المتدرب شغلة واحدة او اثنتين وليس بالضرورة كل شيء	5	8	12.5

تابع جدول رقم (22/4) تحليل أهم التوصيات والمقترحات التي قدمها أرباب العمل

م	التوصية أو المقترح	رقم	نقطة
12	التشديد على الطلاب المتدربين في العملية التعليمية وتوفير التطبيق الكافي لهم	5	12.5
13	غرس مفاهيم الصيانة كالصيانة الدورية وما إلى ذلك وتبيين أهميتها لدى المتدربين وأيضاً المصطلحات الفنية	5	12.5
14	الدراسة التخصصية الدقيقة لأن المجال واسع بحيث يتميز بداية دخوله سوق العمل وأن يمتلك الإنجليزية التخصصية لأنها تميزه أيضاً	4	10.0
15	إدخال وسائل وأجهزة حديثة للتدريب واستخدامها	4	10.0
16	معرفة أوليات طرق التصنيع والإنتاج الصناعي	4	10.0
17	البحث على احتياجات سوق العمل من خلال عدد من البحوث والدراسات التي يتبين من خلالها أهم المهارات اللازمة لكي يتم وضع البرامج بناءً عليها	4	10.0
18	توسيع المجال بحيث يحدد الطالب العدد من المهارات التي يمكن الإعتماد عليها شخصياً وتفتح أمامه آفاق ومجالات (تنوع البرامج والأنشطة بالمجال الواحد)	3	7.5
19	إجبار منظمات الأعمال من قبل الدولة على استيعاب المتدربين وأيضاً الخريجين للتوظيف مقابل إمتيازات تعطى لهم.	3	7.5
20	من الملاحظ بالمجال نفسه إنتقار الطالب المهني أو التقني إلى بعض المهارات التي يمتلكها الطالب الجامعي المهندس بكالوريوس كمهارة الرسم بالحاسوب واللغة الإنجليزية ومهارات التواصل، وكذلك العكس يفترق الطالب الجامعي إلى بعض المهارات المهنية الملموسة في الواقع العملي، وعلى المختصين إيجاد توازن بين ذلك.	2	5.0
21	لأبد من عمل دورات قبل الدخول في التخصص تساعد الطالب المتدرب على أن يدرس في تخصص معين وفق رغبته وهوايته (التوجيه والوعي المهني)	1	2.5
22	عمل دورات في التنمية البشرية للطلاب المتدربين	1	2.5
23	ضرورة عمل العديد من الدراسات في هذا المجال وذلك لأهميتها	1	2.5

تابع جدول رقم (22/4) تحليل أهم التوصيات والمقترحات التي قدمها أرباب العمل

م	التوصية أو المقترح	التكرار	الترتيب	الأهمية %
23	ضرورة عمل العديد من الدراسات في هذا المجال وذلك لأهميتها	1	12	2.5
24	مراقبة احتياجات سوق العمل وذلك لخمس سنوات قادمة وعمل دورات وتخصصات لها (التدريب لما يحتاجه سوق العمل)	1		2.5
25	تدريب الطالب على كيفية الدخول إلى سوق العمل وتشجيعه إذا أراد أن يفتح مشروعاً خاصاً به	1		2.5
26	الوعي البيئي والمحافظة على البيئة	1		2.5

يتبين من الجدول السابق رقم (22/4) الآتي:

- حصلت عبارة (ضرورة تدريب مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في الشركات والمصانع أثناء الدراسة وفي الفترة الصيفية (ضرورة الإهتمام بالجانب العملي)) على أكثر تكرار (29) وبنسبة 72.5% من إجمالي المجيبين عن التساؤل المفتوح حول أهم التوصيات والمقترحات التي وضعها أرباب العمل لتحسين جودة مخرج التعليم الفني والتدريب المهني.
- حصلت كل من العبارات (لا بد من عمل دورات قبل الدخول في التخصص تساعد الطالب المتدرب على أن يدرس في تخصص معين وفق رغبته وهوايته (التوجيه والوعي المهني) - عمل دورات في التنمية البشرية للطلاب المتدربين - ضرورة عمل العديد من الدراسات في هذا المجال وذلك لأهميتها - مراقبة احتياجات سوق العمل وذلك لخمس سنوات قادمة وعمل دورات وتخصصات لها (التدريب لما يحتاجه سوق العمل) - تدريب الطالب على كيفية الدخول إلى سوق العمل وتشجيعه إذا أراد أن يفتح مشروعاً خاصاً به - الوعي البيئي والمحافظة على البيئة) على أقل تكرار وبنسبة 2.5% من إجمالي المجيبين عن التساؤل.

- بينما أفاد (23) من أفراد العينة بضرورة ربط شراكة ما بين مؤسسات التدريب المهني وسوق العمل الممثل بالمصانع والشركات الحكومية والخاصة وذلك من خلال التدريب التعاوني وتبادل الخبرات.
- (17) مفردة أفادوا بأنه لا بد من أن يكون التطبيق للمتدربين في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من واقع ما يحتاجه سوق العمل أي لا يتدرب بأشياء لا يحتاجها في سوق العمل، وحث (17) من مفردات العينة بضرورة تحديث المناهج التخصصية (الخطط التدريبية) وجعلها مواكبة للتطور التكنولوجي والآلات الحديثة وتتفق هذه الإجابة مع ما توصلت إليه دراسة (العبيسي 2017) أن هناك ضعف في مواكبة المناهج لمتطلبات سوق العمل، كما أن برامج كليات المجتمع لا تتسم بالمرونة وبذلك لا تتواءم مع احتياجات سوق العمل، كما تتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (دمنهوري 2012) على أن من أهم أسباب عدم مواكبة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل هو عدم إلزامية تطوير المناهج، بينما تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (العكش، بدح 2020) ظهر وجود كفاءة في المنهاج التدريبي، وحدثة الوسائل التطبيقية المستخدمة.
- بينما أفاد (13) فرداً بأنه لا بد من ربط العملية التعليمية بالعملية التدريبية مع الإهتمام بالتدريب، وتتفق هذه التوصية مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (طواف 2016) أعلى نسبة للمجيبين أكدوا على ضرورة ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي في الدراسة.
- أجاب (13) آخرون بأنه لا بد من التحفيز، وغرس الرغبة، وغرس الثقة لدى المتدربين وجعلهم يحبون التخصص من أجل أن يبدعوا فيه.
- (11) أفادوا بأنه لا بد من الاهتمام بالمعاهد من قبل الجهات المختصة من حيث توفير التجهيزات اللازمة ومتابعة الخريجين.
- وتسعة من مفردات العينة أفادوا بأنه لا بد من الإهتمام بالكادر في مؤسسات التدريب حيث ولا بد أن يمتلك الكادر المهارات التدريبية اللازمة للمجال نفسه، وتسعة مجيبين قالوا بأنه لا بد من تنفيذ مشاريع تخرج الطلاب المتدربين أثناء فترة التدريب في سوق العمل.

- بينما أجاب (8) بأنه لابد من جعل الورش التابعة لمؤسسات التعليم الفني سوق عمل.
- وأفاد (5) مجيبين يفيدوا بأنه لابد أن يجيد المتدرب شغلة واحدة أو اثنتين وليس بالضرورة كل شيء من جزئيات التخصص، وحث خمسة مجيبين على ضرورة التشديد على الطلاب المتدربين في العملية التعليمية وتمكينهم من التطبيق الكافي، وقال خمسة من مفردات العينة بأنه لابد من غرس مفاهيم الصيانة كالصيانة الدورية وما إلى ذلك وتبيين أهميتها لدى المتدربين وأيضاً تعريفهم بأهم المصطلحات الفنية التي يحتاجها العمل.
- وأفاد أربعة من أرباب العمل بأنه لابد من الدراسة التخصصية الدقيقة لأن المجال واسع؛ بحيث يتميز الخريج بداية دخوله سوق العمل وأن يمتلك الإنجليزية التخصصية لأنها تميزه أيضاً، وأربعة من المجيبين عن هذا التساؤل شددوا على أنه لابد من استخدام وسائل وإدخال أجهزة حديثة، للتدريب العملي، و4 آخرون قالوا بأنه لابد للخريجين من مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني أن يكونوا على معرفة بأوليات طرق التصنيع والإنتاج الصناعي، وأشار أربعة من المجيبين يقولوا بأنه لابد من البحث عن إحتياجات سوق العمل من خلال عدد من البحوث والدراسات التي تقام؛ وتتفق هذه الإجابة مع ما توصلت إليه دراسة (العمري 2008) يجب على الجهات المختصة وضع خطط لما تحتاج من القوى العاملة وأن تعمل على دراسة الواقع الحالي لنظام التعليم التقني والتدريب المهني وتقويمه ورصد الإحتياجات المستقبلية من تجهيزات، وخصوصاً عن أهم المهارات اللازمة لكي تقوم وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بوضع البرامج بناءً على إحتياجات سوق العمل.
- وأفاد 3 من المجيبين بأنه لابد من توسيع المجال بحيث يحدد الطالب العدد من المهارات التي يمكن الاعتماد عليها شخصياً وتفتح أمامه آفاقاً ومجالات كي يطور من نفسه أو يختار مشروعه الخاص (تنوع البرامج والأنشطة بالمجال الواحد)، بينما أفاد 3 من المجيبين عن هذا السؤال بأنه لابد من إجبار منظمات الأعمال الصناعية العاملة بمجال الإنتاج الصناعي من قبل الدولة على استيعاب المتدربين بمراكز التعليم الفني والتدريب المهني للتدريب لديها أثناء سير العملية التعليمية وأيضاً الخريجين للتوظيف، وتتفق هذه

الإجابة مع ما توصلت إليه دراسة (العمري 2008) بضرورة إشراك القطاع الخاص في التدريب وإلزامه بتوظيف مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني.

- ولاحظ إثنان من أرباب العمل بأن الطالب المهني أو التقني يفتقر لبعض المهارات التي يمتلكها الطالب المهندس بكالوريوس كمهارة الرسم بالحاسوب واللغة الإنجليزية والخلفية النظرية بالتخصص، وكذلك العكس يفتقر الطالب الجامعي عدد من المهارات التي يمتلكها الطالب المهني أو التقني وذلك كبعض المهارات المهنية الملموسة في الواقع العملي، ويوصيا الجهات المعنية العمل على إيجاد توازن وانسجام بين هذا الاختلاف.

(4/6): تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول أهم العوائق التي رأى أرباب العمل بمنظمات الأعمال أنها تحول دون توظيف خريجي التعليم الفني والتدريب المهني:

بالنسبة للتساؤل المفتوح الموجه لأرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية حول ما أهم العوائق التي ترون أنها تحول دون توظيف خريجي التعليم الفني والتدريب المهني لديكم؟ (على سبيل المثال: ضعف الجانب العملي) فقد تمت الإجابة عن هذا التساؤل من قبل عدد (42) من مفردات عينة الدراسة وتم وضع تلك الإجابات في عبارات واحتساب تكرار كل عبارة ومن ثم ترتيب العبارات من الأكثر تكراراً إلى الأقل، وحساب الأهمية النسبية لكل عبارة؛ حيث تم حساب الأهمية النسبية لكل عبارة بالاعتماد على عدد المجيبين عن التساؤل المفتوح فقط، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (23/4) نتائج تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول أهم العوائق التي تحول دون مواصلة مخرجات التعليم الفني لما تحتاجه منظمات الأعمال من وجهة نظر أرباب العمل

م	العائق	التكرار	النسبة	الأهمية %
1	حديث التخرج ولا يمتلك خبرة عملية	31	1	73.8
2	فاهم نظرياً ولا يجيد التطبيق العملي	19	2	45.2
3	عدم الثقة بالنفس عند الخريجين (الخوف وبما أن العمل متجدد فهنا المشكلة وأيضاً الخوف من الآلات)	11	3	26.2
4	عدم إعطاء الدولة بعض الإمتيازات لأصحاب الأعمال من أجل استيعاب خريجي التعليم الفني لديهم وذلك (كإعفاء ضريبي وما إلى ذلك).	11		26.2
5	نواجه مشاكل حين توظيف عمال جدد ليس لديهم الخبرة حيث أنهم لا يشعرون بأهمية العمل الذي يشغرونه واللامبالاة كما أن الحس الفني غائب لديهم	8	4	19.0
6	عدم الإهتمام من قبل سوق العمل من بتحفيز واستيعاب خريجي التعليم الفني والتدريب المهني وعدم الثقة بالنفس	6	5	14.3
7	تفضيل المهندس الجاهز صاحب الخبرة أكثر من الذي ما زال يحتاج إلى وقت ليتدرب على المكائن الموجودة لدينا	6	6	14.3
8	غياب الثقة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني	4		9.5
9	يطلب الخريج راتباً محترماً وهو غير قادر على الأداء مقارنة بما طلب حيث أن الغالبية يرسبون في اختبار القبول الخاص بنا	5	7	11.9
10	عدم الإهتمام من قبل الجهات المختصة بخريجي التعليم الفني وربطهم بسوق العمل	5		11.9
11	المحسوبية	3	8	7.1

تابع جدول رقم (23/4) نتائج تحليل الإجابة عن التساؤل المفتوح حول أهم العوائق التي تحول دون موازنة مخرجات التعليم الفني لما تحتاجه منظمات الأعمال من وجهة نظر أرباب العمل

م	العائق	الترتيب	الأهمية %
12	لا يعرفون قيمة العمل أو الوظيفة وأيضاً لا يهتمون بأماكن العمل وما يخص الشركة لأنهم حديثو التخرج	3	7.1
13	لا توجد في الخريج أشياء أخرى تحفز على قبوله حتى ولو تم التغاضي عن الخبرة كامتلاك المخرج لغة إنجليزية تخصصية وما إلى ذلك	2	4.8
14	ضعيف في اللغة الإنجليزية التخصصية	2	4.8
15	عدم وجود تنسيق مسبق بين منظمنا وبين مؤسسات التعليم الفني من هذا القبيل	1	2.4
16	ضعف مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني خصوصاً في السنوات الأخيرة	1	2.4
17	التشعب بالخريجين نظراً لكثرة أعدادهم	1	2.4

يتضح من الجدول السابق رقم (23/4) الآتي:

- أن من أهم العوائق التي تطرق لذكرها أرباب العمل بمنظمات الأعمال بأنها تحول دون قبول مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني للعمل في تلك المنظمات، هي أن المتقدم للوظيفة من خريجي التعليم الفني حديث التخرج ولا يمتلك خبرة عملية وقد أكد على ذلك (31) مجيباً من مفردات العينة ونسبة 73.8% من إجمالي المجيبين عن التساؤل.
- بينما ذكر أحد أرباب العمل بقوله أنه لا يوجد تنسيق مسبق بينهم وبين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من أجل قبول خريجي التعليم الفني والتدريب المهني لديهم سواءً للتدريب أو للعمل، وأفاد آخر بأن مستوى خريجي التعليم الفني والتدريب المهني قد تدنى بشكل كبير خصوصاً في الآونة الأخيرة بعد عام 2011م؛ بسبب الظروف التي مرت بها بلادنا منذ ذلك العام وحتى تاريخ الدراسة الحالية، وذكر آخر

بأنهم أصبحوا متشبعين من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني نظراً لكثرة عدد الخريجين؛ وبذلك تكون هذه أقل العبارات تكراراً وبنسبة 2.4% من إجمالي المجيبين عن التساؤل.

• وأكد (19) من مفردات العينة على أن المتدرب خريج التعليم الفني والتدريب المهني متمكن في الجانب النظري ولا يجيد الجانب العملي.

• بينما أكد (11) مجيباً على أن الخريجين لديهم خوف من الآلات والمعدات أي أن ثقتهم بأنفسهم ضعيفة وأن الدولة لا تعطي امتيازات لأصحاب الأعمال من أجل استيعاب خريجي التعليم الفني والتدريب المهني لديهم كإعفاء ضريبي وما إلى ذلك.

• وأفاد عدد (8) من أفراد العينة المجيبين من أرباب العمل أنهم يواجهون مشاكل حين توظيف عمال جدد لديهم من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني حيث إن هؤلاء العمال الجدد لا يشعرون بأهمية العمل الذي يشغرونه كما أنهم لا يلقون للعمل إهتماماً (اللامبالاة)، وأيضاً الحس الفني غائب لدى الكثير منهم وبذلك يحصل العديد من المشاكل والأخطاء التي يقع فيها مخرج التعليم الفني بسبب غياب الحس الفني وبالذات حين العمل على الآلات والمكائن الخطرة والتي تحتاج إلى التركيز بشدة أثناء العمل عليها.

• وأفاد (6) من أرباب العمل بمنظمات الأعمال بأنهم يفضلون المعلم الجاهز صاحب الخبرة على الخريج صاحب الشهادة الذي يفتقر لعدد من المهارات التي يمتلكها المهندس الجاهز وأن سوق العمل لا يهتم لمثل هؤلاء الخريجين.

• بينما أفاد (5) من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية أن الجهات المختصة (وزارة التعليم الفني والتدريب المهني) لا تهتم بربط المخرجات لديها باحتياجات سوق العمل، وأيضاً أن مخرج التعليم الفني والتدريب المهني حين قبوله في العمل لدى منظمات الأعمال الصناعية يطلب راتباً عالياً إذا ما قورن بأدائه، وقد ذكر بعض من أرباب العمل الذين يضعون اختبارات قبول للمتقدمين الجدد للعمل لديهم أن الخريجين القليل منهم من يجتاز اختبارات القبول الخاصة بتلك المنظمات.

- وذكر (4) من أرباب العمل بأن الثقة بين سوق العمل ممثلاً في منظمات الأعمال وبين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني غائبة لأسباب عدة منها، رأي منظمات الأعمال بأن مخرج التعليم الفني والتدريب المهني لا يواءم متطلباتها، ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني هي السبب الرئيس في غياب تلك الثقة.
- وقد ذكر ثلاثة من أرباب العمل؛ وتبين أنهم دون الملاك بالشركات والمصانع الكبيرة أن المحسوبة لها دور كبير في قبول العاملين الجدد لديهم بمؤسساتهم، وذكر ثلاثة آخرون من أرباب العمل أن العاملين الجدد من خريجي التعليم الفني والتدريب المهني لا يعرفون قيمة العمل أو الوظيفة التي يشغرونها وأيضاً لا يهتمون بأماكن العمل وما يخص الشركة وذلك لكونهم حديثي التخرج.
- وذكر إثنان من أرباب العمل بأنه لا توجد أشياء أخرى تحفز على قبول خريجي التعليم الفني والتدريب المهني لو تم التغاضي عن الخبرة، مثل أن يمتلك لغة إنجليزية تخصصية وما إلى ذلك.

الفصل الخامس

النتائج والاستنتاجات

والتوصيات

الفصل الخامس

النتائج والاستنتاجات والتوصيات

يتناول هذا الفصل النتائج الخاصة بالدراسة، والاستنتاجات التي تم استنباطها من نتائج الدراسة، ومن ثم يستعرض أهم التوصيات والمقترحات التي توصلت إليها الدراسة.

(5/1) نتائج الدراسة:

إن نتائج الدراسة الحالية تجيب عن التساؤل الرئيس لمشكلة الدراسة حول (ما رأي أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية في مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية؟) وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات المتفرعة من التساؤل الرئيس ويوضح ذلك كالآتي:

(1/1/5) نتائج التساؤل الأول: ما الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي بمنظمات الأعمال الصناعية من وجهة نظر أرباب العمل بهذه المنظمات؟:

• أظهرت النتائج أن المتوسط العام للواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بمنظمات الأعمال الصناعية يساوي (2.99)، وبتقدير لفظي مقبول، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عيسى 2011 أن كفاءة الخريجين في وضعهم الحالي إيجابية من خلال تمتعهم بمهارات تمكنهم من استخدام العدد والأدوات بسوق العمل.

• من النتائج ظهر أكبر متوسط حسابي للعبارة (تفضلون توظيف مخرجات التعليم الفني لديكم على ما سواها من مخرجات بمستوى تفضيل) يساوي (3.42) وبانحراف معياري (1.096) والتقدير اللفظي للعبارة جيد.

- أظهرت النتائج أن عبارة (يوجد تعاون بين مؤسستكم مع مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من حيث التوظيف والتدريب وتبادل الخبرات) حصلت على أقل متوسط حسابي يساوي (1.89)، والانحراف المعياري (1.040)، والتقدير اللفظي لهذه العبارة ضعيف.

(5/1/2) نتائج التساؤل الثاني: ما المهارات التي يرصدها أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية والواجب توافرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟:

أولاً: نتائج المهارات المهنية:

أظهرت نتائج الدراسة أن أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية يروا بأن المهارات المهنية المذكورة باستبانة الدراسة هي المهارات المهنية الواجب توافرها في مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي وهي كالآتي:

- استخدام أدوات القياس والتخطيط والبرادة المختلفة.
- الالتزام بقواعد الامن والسلامة المهنية.
- عمل صيانة بسيطة للألات التابعة للعمل.
- المهارات الأكثر ارتباطاً بالتطور التكنولوجي وهي: (الرسم باستخدام الحاسوب - استخدام فرن المعالجات الحراري - العمل على المكائن الرقمية المحوسبة CNC).
- استخدام أدوات وآلات (النشر - الثقب - الجلخ - القص - الثني - الخراطة - الفرازة - اللحام) بأنواعها المختلفة.

- التعامل بلغة الرسم الهندسي.
- تثبيت وتشكيل القطع وفق الطرق والعمليات المناسبة.
- تقدير الوقت والتكلفة اللازمان لكل عملية إنتاجية.

ثانياً: نتائج المهارات الشخصية:

أظهرت نتائج الدراسة إجماع أرباب العمل بمنظمات الأعمال على أن المهارات الشخصية المذكورة في استبانة الدراسة هي المهارات التي يجب توفرها بمخرج التعليم الفني والتدريب المهني وهي كالآتي:

- العمل الجماعي أي العمل ضمن الفريق الواحد.
- امتلاك روح المبادرة.
- العمل تحت الضغوط المتنوعة.
- القدرة على حل مشكلات العمل.
- اللغة الإنجليزية.
- استخدام الحاسوب.
- استخدام الأنترنت.
- الإتصال الشفهي.
- الإتصال التحريري.
- امتلاك لغة الجسد.
- التحلي بالصدق والأمانة.

- امتلاك روح المسؤولية.
- الإنضباط.
- إحترام الآخرين والتعايش معهم.
- المحافظة على أسرار العمل.

بالإضافة إلى المهارات الشخصية التالية:

- الثقة بالنفس.
- حسن المظهر.

(5/1/3) نتائج التساؤل الثالث: ما مدى إتقان مخرج التعليم الفني من أقسام ميكانيكا الإنتاج

الصناعي للمهارات المتوقعة منه من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية؟:

أولاً: نتائج مستوى إتقان مخرج التعليم الفني للمهارات المهنية:

- أظهرت النتائج أن مستوى امتلاك مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي للمهارات المهنية جاءت بمتوسط عام يساوي 3.29 وبتقدير لفظي مقبول.
- أظهرت النتائج أن كلاً من المهارات المهنية (يستخدم أدوات القياس والتخطيط المختلفة - يلتزم بقواعد الأمن والسلامة المهنية- يستطيع أن يعمل صيانة بسيطة للآلات التي يعمل عليها) حصلن على أعلى متوسطات حسابية ومرتبة على التوالي (3.92 - 3.91 - 3.74) وبتقدير لفظي جيد.
- أظهرت النتائج أن كلاً من المهارات المهنية (يجيد الرسم باستخدام الحاسوب - يستخدم فرن المعالجات الحراري - يجيد العمل على المخارط والفارزات الرقمية المحوسبة CNC) قد حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية ومرتبة على التوالي (2.51 - 2.28 - 2.20) وبتقدير لفظي ضعيف.

ثانياً: نتائج مدى إمتلاك مخرج التعليم الفني للمهارات الشخصية:

- أظهرت النتائج أن مستوى امتلاك مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني للمهارات الشخصية جاءت بمتوسط عام 3.40 بتقدير لفظي جيد.
- أظهرت النتائج أن مهارة (التحلي بالصدق والأمانة) حصلت على أعلى متوسط حسابي يساوي (3.92) بانحراف معياري (0.865) وتقدير لفظي جيد.
- أظهرت النتائج أن مهارة (اجادة اللغة الإنجليزية) حصلت على أدنى متوسط حسابي يساوي (2.59) بانحراف معياري (1.081) وبتقدير لفظي ضعيف.

(5/1/4) نتائج التساؤل الرابع: ما أهم التوصيات والمقترحات من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية؟:

4/1/5/1 نتائج التساؤل الذي نصه (ما أهم التوصيات والمقترحات التي ترغبون بتقديمها لجهات الاختصاص لرفع مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟):

أظهرت نتائج الدراسة أن أهم التوصيات والمقترحات التي قدمها أرباب العمل بمنظمات الأعمال لجهات الاختصاص من أجل رفع مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني هي كالاتي:

- ربط الجانب النظري بالجانب العملي مع الاهتمام بالجانب العملي من خلال إدخال نظام التلمذة المهنية أي أن يتم تدريب مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في الشركات والمصانع أثناء الدراسة وفي الفترة الصيفية، وتنفيذ مشاريع التخرج للطلاب في سوق العمل.

- لا بد أن تتوفر الرغبة لدى الطالب المتدرب ويكون ذلك من خلال عمل دورات توعوية تساعد الطالب المتدرب على أن يدرس في تخصص معين وفق رغبته وهوايته (التوجيه والوعي المهني)، وتحفيز وتشجيع الطالب وإكسابه الثقة بالنفس أثناء عملية التدريب.
- التدريب لما يحتاجه سوق العمل وفق خطط ودراسات مسبقة.
- ضرورة ربط شراكة ما بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل الممثل بالمصانع والشركات الحكومية والخاصة وذلك من خلال التدريب التعاوني والتوظيف تبادل الخبرات.
- الاهتمام بمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من قبل الجهات المختصة وذلك من خلال تحديث المناهج التخصصية (الخطط التدريبية) وجعلها مواكبة للتطور التكنولوجي والآلات الحديثة، مع استخدام الوسائل الحديثة للتدريب.
- الإهتمام بالكادر في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني من خلال منحه الحوافز وتمكينه من التدريب المستمر لأن فاقده شيء لا يعطيه حيث فلا بد أن يمتلك الكادر المهارات التدريبية اللازمة للمجال نفسه لكي يتمكن من نقل تلك المهارات للطلاب المتدربين.
- جعل الورش التابعة لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني كأنها منظمات سوق عمل.
- العمل على توفير الدراسة التخصصية الدقيقة ولا يكون ذلك إلا من خلال تطوير نظام التعليم الفني والتدريب المهني كما حدث في الدول المتقدمة.

4/1/5/2 نتائج التساؤل الذي نصه (ما أهم العوائق التي ترون أنها تحول دون توظيف خريجي التعليم الفني والتدريب لديكم؟):

أظهرت نتائج الدراسة أن أهم العوائق التي يرى أرباب العمل بمنظمات الأعمال أنها تحول دون قبول مخرج التعليم الفني والتدريب المهني للعمل بمنظمات الأعمال الآتي:

- أن المتقدم للوظيفة من خريجي التعليم الفني والتدريب المهني حديث التخرج ولا يمتلك خبرة عملية، ويكون متمكن من الجانب النظري وضعيف بالجانب العملي.
- ضعف الثقة بالنفس حيث أن الخريجين لديهم خوف من الآلات والمعدات الخاصة بالعمل.
- أن الدولة لا تعطي امتيازات لمنظمات الأعمال من أجل استيعاب خريجي التعليم الفني والتدريب المهني لديهم كأعفاء ضريبي وما إلى ذلك.
- غياب الحس الفني لدى الكثير من مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني وبذلك يحصل العديد من المشاكل والأخطاء التي يقع فيها مخرج التعليم الفني بسبب غياب الحس الفني وبالذات حين العمل على الآلات والمكائن الخطرة والتي تحتاج إلى التركيز بشدة أثناء العمل عليها.
- يفضل أرباب العمل العامل صاحب الخبرة على العامل الخريج صاحب الشهادة الذي يفتقر لعدد من المهارات التي يمتلكها العامل صاحب الخبرة.
- أن الجهات المختصة لا تهتم بربط مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل وبذلك يفتقر المخرج للمهارات التي تتطلبها منظمات الأعمال، وبذلك تغيب الثقة من منظمات الأعمال نحو مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني.
- ضعف مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني حيث ذكر بعض من أرباب العمل بمنظمات الأعمال الذين يضعون اختبارات قبول للمتقدمين الجدد للعمل لديهم أن الخريجين القليل منهم من يجتاز تلك الاختبارات.

(5/1/5) نتائج تأثير متغيرات الدراسة الديموغرافية في تقييم أرباب العمل لمخرجات التعليم

الفني والتدريب المهني:

- أظهرت النتائج وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية (نوع المنشأة - طبيعة عمل المنشأة - وظيفة المجيب عن الإستبانة) في تقييم أرباب العمل لمدى التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم

الفني والتدريب المهني، فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لصالح القطاع المختلط في متغير نوع المنشأة، ولصالح قطاع الصناعات التعدينية في متغير طبيعة عمل المنشأة، ولصالح مشرفي الإنتاج والتشغيل في متغير وظيفة المجيب عن الاستبانة ويعزى ذلك إلى تأثير التوجه الحكومي وظهور الصبغة السياسية في إجابات المبحوثين المنتمين للقطاع المختلط من مشرفي الإنتاج والتشغيل بأن الوضع يسير على ما يرام وأن هناك تعاون وشراكة؛ والواقع يحكي غير ذلك.

(5/2) الاستنتاجات:

(5/2/1) الاستنتاجات المتعلقة بالواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في منظمات الأعمال الصناعية:

- تبين وجود ضعف في الواقع الحالي لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني العاملة في منظمات الأعمال الصناعية.
- تبين تفضيل أرباب العمل بمنظمات الأعمال لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني عن غيرهم من عاملين.
- تبين وجود ضعف في التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

(5/2/2) الاستنتاجات الخاصة بالمهارات اللازمة لمخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي:

(5/2/2/1) الاستنتاجات الخاصة بالمهارات المهنية:

- تبين وجود ضعف في مستوى امتلاك مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي للمهارات المهنية اللازمة للعمل.

• تبين أن مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني عالي في المهارات المهنية الآتية:

▪ استخدام أدوات القياس والتخطيط المختلفة.

▪ الالتزام بقواعد الأمن والسلامة المهنية.

▪ عمل صيانة بسيطة للآلات الخاصة بالعمل.

• تبين وجود ضعف في مستوى مخرج التعليم الفني والتدريب المهني بمجال الإنتاج الصناعي في المهارات المهنية الآتية:

▪ الرسم باستخدام الحاسوب.

▪ استخدام فرن المعالجات الحراري.

▪ العمل على المخارط والفارزات الرقمية المحوسبة CNC.

(5/2/2/2) الاستنتاجات الخاصة بالمهارات الشخصية:

• تبين امتلاك مخرج التعليم الفني والتدريب المهني للمهارات الشخصية اللازمة للعمل بمستوى جيد.

• تبين امتلاك مخرج التعليم الفني والتدريب المهني لمهارة (التحلي بالصدق والأمانة) بمستوى عالي.

• تبين أن مخرج التعليم الفني والتدريب المهني لا يجيد اللغة الإنجليزية.

• تبين وجود ضعف في مستوى امتلاك مخرج التعليم الفني والتدريب المهني لكلا من المهارات الشخصية الآتية:

▪ المبادرة الشخصية.

▪ الثقة بالنفس.

▪ حسن المظهر.

(5/2/3) الاستنتاجات الخاصة بإجابة أرباب العمل حول ما أهم التوصيات والمقترحات المقدمة من أرباب العمل لتحسين مخرج التعليم الفني والتدريب المهني:

- تبين أن أهم ما يمكن أن يحسن من جودة مخرج التعليم الفني والتدريب المهني هو ربط الجانب النظري بالجانب العملي مع الاهتمام بالجانب العملي من خلال إدخال نظام التلمذة المهنية أي أن يتم تدريب مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني في الشركات والمصانع أثناء الدراسة وفي الفترة الصيفية، وتنفيذ مشاريع التخرج للطلاب في سوق العمل.
- تبين أن أهم عائق يحول دون قبول مخرج التعليم الفني والتدريب المهني للعمل بمنظمات الأعمال حسب ما يراه أرباب العمل هو أن المتقدم للوظيفة من خريجي التعليم الفني والتدريب المهني حديث التخرج ولا يمتلك خبرة عملية، وبالرغم من تمكنه من الجانب النظري لكنه ضعيف بالجانب العملي.

(5/2/4) إستنتاجات تأثير متغيرات الدراسة الديموغرافية في تقييم أرباب العمل لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني:

- تبين وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية (نوع المنشأة - طبيعة عمل المنشأة - وظيفة المجيب عن الإستبانة) في تقييم أرباب العمل لمدى التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.

(5/3) التوصيات

(5/3/1) توصيات خاصة بـ أرباب العمل ومنظمات الأعمال:

- وجد أن منظمات الأعمال الصناعية في بلادنا تفتقر للمكائن الرقمية الحديثة CNC بجميع أنواعها وعليه يوصى أرباب العمل بالمسارعة في توفير المكائن الحديثة لما لها من أهمية في الحصول على إنتاج عالي وبجودة أفضل.
- أظهرت نتائج الدراسة ضعف التعاون والشراكة بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ومنظمات الأعمال، وعليه يوصى أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية بعمل شراكة مع مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني في التدريب التعاوني وتبادل الخبرات، لأن ذلك يساعد في الحصول على عمالة تمتلك مهارات عالية.
- الاستفادة من المهارات والقدرات لدى خريجي التخصصات الهندسية والصناعية ومساعدتهم في تطويرها من خلال التدريب.
- التواصل المستمر بين منظمات الأعمال مع بعضها ومع المؤسسات التعليمية من أجل التطوير المستمر للمهارات لمواكبة كل جديد يطرأ في سوق العمل العالمي.

(5/3/2) توصيات مقدمة لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني:

- العمل على تحديث المقررات التدريبية في مجال الإنتاج الصناعي بشكل خاص وفي بقية المجالات بشكل عام وذلك بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.
- التركيز في التدريب على إكساب المتدرب المهارات المهنية الحديثة التي يحتاجها سوق العمل كالرسم باستخدام الحاسب الآلي، واستخدام على المكائن الرقمية الحديثة.

- إعادة النظر في مقرر اللغة الإنجليزية والإنجليزية التخصصية التي تعطى للمتدرب والعمل على تكثيفها وربطها بالتخصص لأهميتها في سوق العمل الحالي.
- تبين وجود ضعف في التعاون والشراكة بين منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وعليه يوصى أن تكون مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني هي السبابة من أجل عمل شراكة يتم من خلالها التدريب التعاوني وتبادل الخبرات وتوظيف الخريجين.
- التعاون مع منظمات الأعمال في توفير قاعدة بيانات عن سوق العمل واحتياجاته من خلال مسوحات تقدم لأرباب العمل بشكل مستمر لمعرفة المهارات التي يتطلبها سوق العمل.
- تضمين المهارات الشخصية في المقررات التي تعطى للمتدرب بمؤسسات التعليم الفني وذلك لكونها مكملة للمهارات المهنية التي يحتاجها سوق العمل.
- استخدام الوسائل والطرق الحديثة في تدريب الطلاب الملتحقين بمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني.
- الاستفادة من التجارب الناجحة لبعض الدول في مجال التعليم الفني والتدريب المهني.

(5/3/3) توصيات مقدمة للجهات الحكومية:

- (1) إعطاء منظمات الأعمال عدداً من الحوافر والامتيازات مقابل تدريب الطلاب لديها أثناء الدراسة وخلق فرص عمل للخريجين بعد إنتهاء فترة دراستهم.
- (2) مساعدة منظمات الأعمال ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني في توفير كل ما ينهض بالتنمية.
- (3) العمل على تطوير نظام التجسير الذي يسمح للطلاب المتفوقين بمواصلة البكالوريوس ومن ثم الدراسات العليا لأنه بذلك يتم التعمق والإبداع في التخصصات الهندسية.
- (4) فتح الكلية التقنية الموجودة بأمانة العاصمة - حي صوفان polytechnic والعمل على إنشاء عدد من الكليات والمعاهد التي تقدم التدريب في مجال الإنتاج الصناعي.

5) وضع اللوائح التي تضبط كلاً من (الطالب - مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني - منظمات الأعمال).

(5/3/4) توصيات متعلقة بالدراسات المستقبلية:

- إجراء دراسات لتحديد مستوى المهارات المتوفرة والمطلوبة في قطاعات خدمية وتجارية.
- إجراء عدد من الدراسات الأخرى مماثلة لهذه الدراسة في المجالات الصناعية الأخرى.
- إجراء دراسة تجريبية في بلادنا تطبق فيها تجربة ناجحة لإحدى الدول المتقدمة في مجال التعليم الفني والتدريب المهني.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراة):

الدلو حمدي 2017: إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين - رسالة ماجستير في القيادة والإدارة - برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى - غزة.

أبو عودة محمود 2016: مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني: حالة دراسية - كليات التجارة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في الاقتصاد من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة الأزهر - غزة.

شبير رمضان 2016: المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - كلية التجارة - الجامعة الإسلامية غزة.

مزارق عبدالملك 2015: فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن : دراسة ميدانية من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص بأمانة العاصمة صنعاء - دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في الإدارة والتخطيط التربوي - كلية الدراسات العليا - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

جرو حميدة (2014 - 2015): مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريي وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة محمد خيضر - بسكرة.

زايد سندس 2014: مدى إنسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب: رسالة ماجستير في إدارة الاعمال - كلية الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة الخليل.

إبراهيم علا 2014: الصناعات الدوائية وتفعيل دورها في الاقتصاد الوطني في سورية، رسالة ماجستير في الاقتصاد والتخطيط - جامعة تشرين - كلية الاقتصاد - سوريا.

يمينة زكلال 2013: أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة مجمع طهراوي بسكرة - رسالة ماجستير - جامعة محمد خيضر - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية.

شريقي عمر (2012/2011): التنظيم المهني للمراجعة (دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس والمملكة المغربية)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة علوم في مجال العلوم الاقتصادية.

عيسى وائل 2011: مدى مواءمة مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة لمتطلبات سوق العمل المحلي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال - عمادة الدراسات العليا - الجامعة الإسلامية غزة.

حلس شادي 2011: أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل: رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال - عمادة الدراسات العليا - الجامعة الإسلامية غزة.

مصلح العزيز 2010: بعض مشكلات التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن والتصورات المقترحة لحلونها (دراسة تحليلية). رسالة مقدمة إستكمالاً لمتطلبات الماجستير - جامعة أسيوط - مصر.

السرحاني صلاح 2010: واقع التدريب المهني ومعوقاته في المؤسسات الإصلاحية، رسالة مقدمة إستكمالاً لمتطلبات الماجستير في العلوم الإجتماعية- كلية الدراسات العليا - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية - الرياض.

الحداد علا 2009: دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين : حالة دراسية: كلية مجتمع غزة - الأونروا - رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - الجامعة الإسلامية غزة - عمادة الدراسات العليا - كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال.

العمري محمد 2008: برامج معاهد التدريب المهني وأثرها على الخريج وسوق العمل: دراسة حالة: المملكة العربية السعودية في الفترة 1423هـ إلى 1428هـ ، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - كلية الدراسات العليا - قسم إدارة الأعمال.

الشويخ عاطف 2007: واقع التخطيط الإستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة. قدم هذا البحث إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية التجارة في الجامعة الإسلامية - غزة.

القرشي ياسر (2006). أثر مخرجات نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الصناعة دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في محافظتي تعز وعدن - الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - العلوم الإدارية - جامعة عدن.

الذويبي فهد 2005: المهارات الإدارية والشخصية وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور: دراسة مسحية على الضباط العاملين بشرطة منطقة القصيم: رسالة ماجستير في العلوم الإدارية - قسم العلوم الإدارية - كلية الدراسات العليا - جامعة نايف العربية.

هنية ماجد 2005: العوامل المؤثرة على إنتاجية العاملين في القطاع الصناعي: دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الخشبية في قطاع غزة: رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - الجامعة الإسلامية - كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال.

الأبحاث المقدمة في المؤتمرات العلمية:

العبيسي رهيبي 2017: تصور مقترح لمواءمة مخرجات كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل في ضوء الواقع الحالي لها: بحث منشور في المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي - المجلد العاشر - العدد (26) 2017م.

العزب أسماء، والرواشدة (2016) معوقات جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية من وجهة نظر الطالبات، مقدم إلى المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي المجلد التاسع العدد (25).

عيواج مختار، بوديار زهية 2014: التكامل بين مخرجات نظام LMD ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، قدم في: المؤتمر الدولي الثالث تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص المنعقد في عمان - الأردن خلال الفترة 1- 28 مايو.

حسن أميرة 2012: دور التخطيط الاستراتيجي لتطوير التعليم الفني والتقني في السودان، بحث مقدم لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص - جامعة البلقاء التطبيقية، عمان 25 - 28 مارس 2012م.

الريمي حميد 2012: كليات المجتمع ودورها المحوري في تأهيل مخرجات التعليم، ورقة عمل مقدمة لاجتماع الخبراء الإقليمي حول التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية مسقط، سلطنة عمان 17 - 19 مارس 2012م.

قرناص صلاح الدين 2012: واقع التعليم الفني والمهني في الوطن العربي، قُدم للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في إجتماع القيادات المسؤولة عن التعليم الفني والمهني في الوطن العربي، مشروع تنفيذ خطة تطوير التعليم في الوطن العربي - تونس 2012م.

المولى مدرس 2012: دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الإستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق: دراسة مقارنة 2003 - 2011 : مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية - المجلد 4 / العدد 9 / 2012م.

أمين هناء 2012: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل: التحولات الديموغرافية وسوق العمل الخليجي - تجربة سلطنة عمان: دراسة مقدمة إلى المؤتمر الخامس للجمعية الاقتصادية العمانية مسقط 7 - 8 يناير 2012م.

محمد نجيب، المدحجي محمد، شمس الدين منيف، الخدمة صدام 2011: مدى إتقان طلبة المستوى النهائي في تخصص الهندسة المعمارية للمهارات المهنية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية : المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي - العدد 8 / 2011م.

الأيوبي منصور 2008: المعوقات التي تحول بين مخرجات التعليم المهني والتقني في فلسطين ومتطلبات سوق العمل: بحث مقدم إلى مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية 12-13/10/2008م.

حماد خليل، النخالة سمية 2008: مشكلات التعليم المهني في محافظات غزة كما يراها المعلمون: بحث مقدم إلى مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح) المنعقد في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في الفترة من 12-13 / 10 / 2008 م.

حمدان، أبو عاصي 2008: الصعوبات التي تواجه التعليم التقني في فلسطين وسبل التغلب عليها، مقدم إلى مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين المنعقد في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية في الفترة من 12-13 / 10 / 2008م.

الدراسات المنشورة في المجالات العلمية:

العكش هائل، بدح وائل 2020: دور التعليم والتدريب التقني في توفير احتياجات سوق العمل بمجال التكنولوجيا الحديثة: دراسة تطبيقية على الكليات التقنية في قطاع غزة، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون - الإصدار الثاني، السنة الرابعة، 2020م.

عمارة أميرة 2020: دور التعليم الفني في تحقيق التنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في مصر،
المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، تاريخ قبول النشر 2020/09/30م.

طواف عبدالخالق 2016: مخرجات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر منظمات
الأعمال، مجلة الإدارية العدد 143 لسنة 1437 ديسمبر 2015.

مقري زكية، شنه آسية، فورار إيمان 2016: تفعيل الشراكة بين الجامعة والمحيط الإقتصادي
والإجتماعي من خلال الإبتكار المفتوح، دراسة ميدانية: المجلة العربية لضمان جودة التعليم
الجامعي - المجلد التاسع العدد (25) 2016م.

نصراوي صباح، زروال فتحية 2016: الإحتياجات التدريبية لأساتذة الجامعات الجزائرية المطبقة
للنظام المطور (LMD) الليسانس - ماجستير - دكتوراة: دراسة ميدانية لجامعة العربي
بن مهدي بأم البواقي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، بحث مقدم للمجلة
العربية لضمان جودة التعليم الجامعي المجلد التاسع العدد (23) 2016م.

قادر زكي، علي علي 2016: تقييم العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في إقليم
كوردستان العراق من وجهة نظر أصحاب العمل مدينة أربيل أنموذجاً للمدة (2009-
2013)، المجلة العراقية للعلوم الإدارية السنة الرابعة عشر/ العدد التاسع والأربعون / سنة
2016م.

الهرامشة حسين 2014: دور الشركات في القطاع الخاص في ضمان جودة التعليم العالي في
الأردن، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي - المجلد السابع العدد (17) 2014م.

أبو السنندس جهاد 2013: تحليل ملائمة مخرجات نظام التعليم المتوسط مع احتياجات سوق العمل
في الأردن: حالة دراسية - إقليم الجنوب: مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) /
المجلد 27 / العدد 6 / 2013م.

دمهوري هند 2013: أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي،
مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة المجلد 27 العدد الأول 2013م.

الظالمي محسن، الإمارة أحمد، الاسدي علي، م. أفنان 2012: قياس جودة مخرجات التعليم العالي
من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل (دراسة تحليلية في منطقة الفرات
الأوسط)، بحث منشور بمجلة الإدارة والاقتصاد العدد (90) 2012م.

الأسمرى مشبب 2012: تقبل التدريب المهني الصناعي بين ثقافة المجتمع والمستقبل الوظيفي:
دراسة تطبيقية على المعهد السعودي الياباني بمحافظة جدة: مجلة جامعة الملك عبد
العزیز، الإقتصاد والإدارة مجلد 26 / العدد 2 / 2012م.

أحمد ميسون، محمد دينا 2012: الأنماط القيادية ودورها في تنمية مهارات العاملين: دراسة
إستطلاعية لآراء عينة من قيادات الإدارات والعاملين في مديرية شبكة كهرباء نينوى: مجلة
تنمية الرافدين العدد 109 / مجلد 34 / 2012م

حلبى شادي 2012: واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي , دراسة حالة
(الجمهورية العربية السورية) , تم النشر في مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث
والدراسات -العدد الثامن والعشرون (2)- تشرين الأول/ 2012م.

محمد نجيب، المدحجي محمد، شمس الدين منيف، الخدمة صدام 2011: مدى اتقان طلبة المستوى
النهائي في تخصص الهندسة المعمارية للمهارات المهنية في جامعة العلوم والتكنولوجيا
اليمنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي العدد (8) 2011م.

الهويش عبدالكريم 2011: أقسام التخطيط الحضري والإقليمي في الجامعات السعودية ومواءمة
مخرجاتها لسوق العمل السعودي: دراسة ميدانية تحليلية لخريجي قسم التخطيط الحضري
والإقليمي لجامعة الدمام: بحث منشور في المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي
العدد (7) 2011م.

بن شريك عمر، ومنى عبدالحفيظ 2010: نموذج نظري لأهم المهارات المرنة في بيئة العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر - العدد الثالث 2010م - جامعة زيان عاشور بالجلفة.

عبدالله أنيس، محل سامي، حسين أحمد 2008: الخصائص الأساسية لمنظمات الأعمال الصناعية المعاصرة في الألفية الثالثة، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية / المجلد الرابع / العدد الحادي عشر / 2008م.

الكتب والدوريات المنشورة في الأنترنت:

المنشاوي عبدالعليم دسوقي 2018: تجارب بعض الدول في مجال التعليم الفني : مجلة الفراعنة - بقلم رئيس فرع الإتحاد العربي للتنمية المستدامة والبيئة بمحافظة سوهاج.

الحجرية فاطمة، المخينية حبوبة، الهوتية زهرة، السلطي سيف، الحاتمية عائشة، الطائي فهد، منامبات يحيى (فريق دائرة مسح الخريجين) 2016: توجهات أرباب العمل في توظيف الخريجين في القطاع الخاص : دراسة مسحية : دائرة مسح الخريجين - وزارة التعليم العالي - عمان.

العشماوي أحمد 2015: تحليل لحالة العرض والطلب على المهارات - ندوة القاهرة - التنافر بين المهارات وسوق العمل في العالم العربي، 2015.

تكامل مخرجات التعليم في سوق العمل في القطاعين العام والخاص: المؤتمر الدولي المنظم من قبل جامعة البلقاء التطبيقية - أكاديمية حلوان للتدريب والدراسات - السلط - عمان - الأردن - 2013م.

عبدالله جلال (2012): مشكلات التعليم الفني والتدريب المهني في بيئة العمل الصناعية بمحافظة تعز، (بحث نوعي : دراسة حالة خريجي معهد السعيد العالي العاملين في مصانع الشركة الوطنية لصناعة الإسفنج والبلاستيك).

هلال رنّدة، صالح بسام، غانم نصر، جويلس نائلة، مصلح خالد، الميمي أيمن، أسعيد تيسير 2011: دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية - المشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، مشروع تطوير البرامج المهنية للتعليم والتدريب المهني في فلسطين بتمويل من الحكومة البلجيكية وتنفيذ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني - رام الله فلسطين - شباط 2011م.

عيد عريفج، المنصور كاسر، نصر الله حنا 2010: إدارة المنظمات الخاصة (منظمات الأعمال) - جامعة الملك عبدالعزيز - كلية الأعمال برايغ / دار زهران للنشر والتوزيع الطبعة الأولى.

أرفيل فان - أدافر 2010/09/28م: ورقة بعنوان: تقييم أثر المبادرة على المرحلة الإنتقالية من المدرسة إلى العمل : مبادرة نظام التعليم المزوج في مصر (MKI) بالتعاون مع التعاون الإنمائي الألماني (GIZ).

التومي إبراهيم 2009: دور التوجيه والإرشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل: دراسة مقدمة إلى ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل (منظمة العمل العربية)، دبي 6-7 ديسمبر 2009م.

صالح صالح، شوتري أمال 2009: التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب، ورقة قدمت إلى الملتقى الدولي "صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية" الذي عُقد في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، بجامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر بتاريخ 14-15 أبريل 2009م.

التميمي علي 2009: ورقة عمل حول إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب - تقرير المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب في الجزائر 15 - 17 نوفمبر تشرين الثاني 2009م.

مادة معلوماتية عن قطاع التعليم الفني والتدريب المهني باليمن - المركز الوطني للمعلومات - يونيو 2005م.

الأنصاري عيسى 2005: تدريب وتوظيف الداخلين الجدد لسوق العمل نحو شراكة إستراتيجية بين القطاعين العام والخاص، تجربة التعليم العالي في مصر - الإدارة العامة للبحوث.

التقرير الختامي لاجتماع فريق الخبراء حول: المبادرة الإقليمية لتطوير مشروعات التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية (بيروت، 11-13 ديسمبر 2002 مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني).

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

Sangheon Lee 2020: **Global employment trends for youth 2020, technology and the future of jobs**, international labour office. Geneva

Wanklin Linda 2018: **How and why does the private sector participate in vocational education and training?**, A descriptive case study of VET projects in Albania and Kosovo, master's thesis in the programme international affairs and governance (MIA), university of St. Gallen.

Shirin Nooruddin 2017: **Technical and Vocational Education and Training for Economic Growth in Pakistan.**

Paul Vroonhof and autre 2017: **Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and**

attractive futures, directorate–general for employment, social affairs and inclusion, Luxembourg: Publications office of the European Union.

Ziderman Adrian 2016: **funding mechanisms for financing vocational training: An analytical framework**, IZA policy paper no. 110.

Shiba Bagale, 2015: **Technical Education and Vocational Training for Sustainable Development**, Journal of training and development 2015, Volume 1, Issue 1.

Michael Axmann, Amy Rhoades, Lee Nordstrum 2015: **Vocational teachers and trainers in a changing world: the imperative of high–quality teacher training systems**, employment policy department EMPLOYMENT working paper No. 177

Nord–VET – The future of VET in the Nordic Countries 2014: **The Swedish model of vocational education and training – establishment, recent changes and future challenges**.

Publications office of the European Union 2013: **Benefits of vocational education and training in Europe for people, organization and countries**.

Chen Chen, Telma Gomes, Victor Samuel Brizuela 2011: **Technical and vocational education and training in support of strategic sustainable development, master of strategic leadership**

towards sustainability, Blekinge institute of technology,
Karlskrona, Sweden,

Research Paper No 10, the benefits of vocational education and training,
Luxembourg: Publications Office of the European Union,2011

Kathrin Hoeckel 2008: **Costs and Benefits in vocational Education and Training.**

Habil Frank 2008: **Vocational education and training and the labour market – a comparative analysis of China and Germany,**

Bremer madzar,2005, (**encouraging employer involvement in youth apprenticeship and other work – based learning experiences for high school student**), Minnesota, USA.

Liu 2001: **restructuring and professionally producing vocational education in China.**

ملاحق الدراسة

• إبتانة الدراسة

• قائمة بالأساتذة المحكمين لأداة الدراسة

ملحق رقم (1): إستبانة الدراسة

Republic of Yemen

Ministry of High Education and
Scientific Research

University of Modern Science

Deanship of Graduate Studies

Business Management Program



جامعة العلوم الحديثة
UNIVERSITY OF MODERN SCIENCES

الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم الحديثة
عمادة الدراسات العليا
قسم إدارة الأعمال

المحترم

عزيزي المجيب عن هذه الاستبانة

تحية وتقدير وبعد/

أحيطكم علماً بأنني أحد الباحثين للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، وعنوان دراستي هو: مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني من وجهة نظر أرباب العمل بمنظمات الأعمال الصناعية وسوف أقوم في هذه الدراسة بتقييم مخرجات التعليم الفني من تخصص ميكانيكا الإنتاج الصناعي وذلك من وجهة نظركم كونكم أحد المستفيدين من هذا المخرج، وإن هذه الاستبانة يعد جزءاً من متطلبات الحصول على شهادة الماجستير.

الرجاء تعاونكم بالإجابة عن هذه الاستبانة لما لها من أهمية كبيرة في الحصول على نتائج إيجابية تساهم في تحسين مخرج التعليم الفني والتدريب المهني.

علماً أن إجاباتكم ستظل سرية للغاية ولا يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

ولكم جزيل الشكر على تعاونكم ببذل الجهد والوقت بالإجابة عن فقرات هذه الاستبانة

أخوكم الباحث: محمد مهدي أحمد مهدي

رقم الهاتف: (770868776 - 730333403)

إيميل: mohamed.med79@hotmail.com

عزیزی المجیب عن فقرات الاستبانة؛ فضلاً؛ أجب عن الأسئلة المباشرة، بوضع علامة (✓) على الاختيار المناسب في الأسئلة ذات الإجابات الاختيارية؟

أولاً: البيانات العامة:

نوع المنشأة:	
<input type="checkbox"/> حكومية (قطاع مدني).	<input type="checkbox"/> خاصة.
<input type="checkbox"/> حكومية (قطاع عسكري).	<input type="checkbox"/> أخرى (فضلاً حدد):
طبيعة عمل المنشأة:	
<input type="checkbox"/> الهياكل الحديدية.	<input type="checkbox"/> الصناعات التعدينية.
<input type="checkbox"/> الصناعات المعدنية.	<input type="checkbox"/> أخرى (فضلاً حدد):
وظيفة المجيب عن الاستبانة:	
<input type="checkbox"/> صاحب المنشأة.	<input type="checkbox"/> مدير المنشأة.
<input type="checkbox"/> مدير الموارد البشرية.	<input type="checkbox"/> مشرف إنتاج أو تشغيل.
<input type="checkbox"/> مدير الإنتاج.	<input type="checkbox"/> أخرى (فضلاً حدد):
عمر المجيب عن الاستبانة:	
<input type="checkbox"/> 29 - 20	<input type="checkbox"/> 49 - 40
<input type="checkbox"/> 39 - 30	<input type="checkbox"/> 50 فأكثر
المؤهل العلمي للمجيب عن الاستبانة:	
<input type="checkbox"/> ثانوية	<input type="checkbox"/> بكالوريوس
<input type="checkbox"/> دبلوم تقني	<input type="checkbox"/> دراسات عليا (.....)
<input type="checkbox"/> غير ذلك (فضلاً حدد):	
هل تقوم مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بأرسال طلاب ميكانيكا الإنتاج الصناعي للتدريب لديكم أثناء دراستهم؟	
<input type="checkbox"/> نعم.	<input type="checkbox"/> لا.

ثانياً: الواقع الحالي لخريجي التعليم الفني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي في مؤسساتكم:

م	العبرة	المستوى			
		عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض جداً
		5 درجات	4 درجات	3 درجات	درجتان
1	تغطي مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني ما تحتاجه مؤسساتكم من خريجي الإنتاج الصناعي بمستوى				
2	يوجد تعاون بين مؤسساتكم مع مؤسسات التعليم الفني من حيث التوظيف والتدريب وتبادل الخبرات				
3	يقوم خريج التعليم الفني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي العامل لديكم بالمهام والوظائف الملقاة على عاتقه بمستوى				
4	نسبة الموظفين من مخرجات التعليم الفني بمجال الإنتاج الصناعي من إجمالي الموظفين لديكم بنفس المجال				
5	يتقن مخرج التعليم الفني العامل لديكم المهارات المطلوبة منه بمستوى إتقان				
6	تفضلون توظيف مخرجات التعليم الفني لديكم على ما سواها من مخرجات بمستوى تفضيل				
7	ترضون أنتم عن الموظفين لديكم من مخرجات التعليم الفني بمجال الإنتاج الصناعي وذلك بمستوى رضا				
8	يخضع خريجو التعليم الفني العاملين لديكم للتدريب قبل مباشرتهم لأعمالهم وذلك بمستوى				
<p>ما المؤهل الذي تفضلون أن يحصل عليه خريج التعليم الفني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي من أجل العمل لديكم؟</p> <p> <input type="checkbox"/> بكالوريوس <input type="checkbox"/> دبلوم متوسط 3 سنوات بعد الثانوية <input type="checkbox"/> دبلوم تقني بعد الثانوية <input type="checkbox"/> ثانوية مهنية <input type="checkbox"/> دبلوم مهني بعد الإعدادية. </p>					

ثالثاً: المهارات المهنية التي ترون ضرورة توافرها في خريجي التعليم الفني من أقسام ميكانيكا الإنتاج الصناعي:

م	اسم المهارة	تتوفر بمستوى			
		عالي جداً 5 درجات	عالي 4 درجات	متوسط 3 درجات	منخفض جداً درجة
1	يلتزم بقواعد الأمن والسلامة المهنية				
2	يستخدم أدوات التخطيط والقياس المختلفة (مسطرة ورنية - ميكرومتر - أداة تنقيط الخ)				
3	يجيد التعامل بلغة الرسم الهندسي				
4	يستخدم أدوات البرادة بأنواعها				
5	يستخدم أدوات النشر بأنواعها				
6	يستخدم وسائل التثبيت للقطع الميكانيكية المختلفة				
7	يشكل القطع وفق طرق وعمليات التشغيل المناسبة				
8	يستخدم آلات الثقب بأنواعها				
9	يستخدم آلات الجرخ بأنواعها				
10	يستخدم آلات الخراطة بأنواعها				
11	يستخدم آلات الفرازة بأنواعها				
12	يستخدم مكائن القشط (التنعيم)				
13	يستخدم مكائن اللحام المختلفة				
14	يستخدم آلات القص بنوعها اليدوي والكهربائي				
15	يستخدم آلات الثني بنوعها اليدوي والكهربائي				
16	يستخدم منظومة الأوكسي ستيلين				
17	يستطيع تقدير الوقت اللازم لكل عملية إنتاجية				
18	يستطيع حساب التكلفة اللازم لكل عملية إنتاجية				
19	يستطيع أن يعمل صيانة بسيطة للآلات التي يعمل عليها (تزييت - تشحيم - الخ)				
20	يستخدم فرن المعالجات الحرارية				

					يجيد الرسم باستخدام الحاسوب	21
					يجيد العمل على المخارط والفاارزات الرقمية المحوسبة (CNC)	22
<p>ما أهم المهارات المهنية الأخرى التي توصون بتوفيرها في مخرج التعليم الفني المتدرب في مجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • • • 						

رابعاً: المهارات الشخصية التي يمتلكها العاملون لديكم من خريجي التعليم الفني والتدريب المهني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي:

م	العبرة	المستوى	عالي جداً	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جداً
			5 درجات	4 درجات	3 درجات	درجتان	درجة
1	يتمتع بالقدرة على العمل الجماعي (العمل ضمن الفريق الواحد)						
2	يملك روح المبادرة						
3	يعمل تحت الضغوط المتنوعة						
4	يملك القدرة على حل المشكلات التي تواجهه أثناء العمل						
5	يملك مهارة اللغة الإنجليزية						
6	يستطيع استخدام الحاسوب						
7	يملك مهارة استخدام الأنترنت						
8	يجيد مهارة الاتصال الشفهي						
9	يملك مهارة الاتصال التحريري						
10	يملك مهارة لغة الجسد						
11	يتحلى بالصدق والأمانة						
12	يتمتع بروح المسؤولية						
13	يملك صفة الانضباط واحترام الوقت						
14	يحترم الآخرين ويتعاش معهم						
15	يحافظ على أسرار العمل						

ما المهارات الشخصية الأخرى التي ترون ضرورة توفرها في مخرج التعليم الفني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟

- •
- •
- •

ما أهم الصفات والخصال الحميدة التي يفتقر إليها مخرج التعليم الفني من وجهة نظركم؟

- •
- •
- •

خامساً: الحلول: أهم التوصيات والمقترحات من وجهة نظركم:

ما أهم التوصيات والمقترحات التي ترغبون في تقديمها لجهات الاختصاص لرفع مستوى مخرج التعليم الفني بمجال ميكانيكا الإنتاج الصناعي؟

- •
- •
- •

ما أهم العوائق التي ترون أنها تحول دون توظيف خريجي التعليم الفني والتدريب المهني لديكم؟

(على سبيل المثال ضعف الجانب العملي)

- •
- •
- •

ملحق رقم (2): جدول يبين قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة

م	إسم المحكم	الدرجة العلمية	الجامعة
1	أ. د. عبد الله السنفي	أستاذ إدارة الأعمال	جامعة صنعاء
2	أ. د. سنان المرهضي	أستاذ إدارة الأعمال	جامعة صنعاء
3	أ. د. منصور العريقي	أستاذ إدارة الأعمال	جامعة العلوم والتكنولوجيا
4	أ. د. عبد اللطيف مصلح	أستاذ إدارة الأعمال	جامعة العلوم والتكنولوجيا
5	أ. د. مهيب أنعم	أستاذ إدارة الأعمال	جامعة صنعاء
6	د. فهد مغربة	أستاذ التخطيط التربوي المشارك	جامعة عمران
7	د. جمال الكميم	أستاذ إدارة الأعمال المساعد	جامعة الحديدة

(Abstract)

This study aims to know the current reality of technical education outputs from the industrial production mechanics departments of industrial business organizations of the most important professional and personal skills that employers monitor in industrial business organizations, the most important recommendations and proposals submitted by employers to improve the outputs of technical education and vocational training from the departments of industrial production mechanics. and to know the most important recommendations and proposals submitted by employers in business organizations, and the recommendations can contribute to improving the outputs of technical education,

In order to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used to study the study problem, Preliminary data were collected for the study using the questionnaire tool and that is from the study sample represented by employers in industrial business organizations working in the field of production mechanics, 85 questionnaires were distributed, 78 questionnaires were retrieved and 12 of them excluded.

The questionnaire data was statistically processed using the SPSS program and the following statistical tests were used: (Alpha Cronbach coefficient - standard deviation - arithmetic averages - repetitions - ANOVA test one way), Finally, the study reached a set of results, the most important of which are:

- The current reality of technical education outputs in industrial business organizations has emerged at an medium level.
- Mastering the technical education and vocational training outputs in the field of industrial production of the professional skills at a medium and good level except for the modern professional skills needed by the labor market, which are 3 skills that appeared at a low level and those outputs possess intermediate and good interpersonal skills, except for English language skill only that appeared at a low level.
- The employers mentioned the most important obstacles that prevent the acceptance of technical education and vocational training outputs to work in business organizations, Is that the graduates of technical education are newly graduates and do not have practical experience.
- Employers have made a number of recommendations that contribute to improving the quality of technical education and vocational training outcomes.

In th light of the previous results, the current study has reached a set of recommendations the most important of which is the necessity of establishing a true partnership between business organization and technical education and vocational training institutions through cooperative training, exchange of experiences and employment of graduate

Republic of Yemen
Ministry of High Education and
Scientific Research
University of Modern Science
Deanship of Graduate Studies
Business Management Program



"Output of Vocational Education and Training
from the perspective of labor owners
in the Industrial Organizations"

**A study submitted for obtaining a master's degree in Business
Administration**

Prepared by:

Mohammed Mahdi Ahmed

Supervised by:

Assoc. Prof\ Abdulkhaleq H. Tawwaf

2021 – 1442