

دور ثقافة الشباب في تشجيعهم نحو الالتحاق بدورات التدريب المهني

The Role of Youth Education in Encouraging Palestinian Youth towards Vocational Training Courses.

رافع أحمد دراغمة

Rafe Ahmad Daraghma

وحدة التوظيف وشؤون الخريجين، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين

بريد إلكتروني: rafidr@najah.edu

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف دور ثقافة الشباب في توجيههم نحو الالتحاق بدورات التدريب المهني، وقد اتبع فيها الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها لطبيعتها، إذ قام بتصميم استبانة تكونت من (20) سؤالاً، غطت ثلاثة محاور رئيسية وهي: مستوى ثقافة الشباب بماهية التدريب المهني، ومدى تشجيع الشباب لأقرانهم للالتحاق بدورات التدريب المهني، ومستوى وعي الشباب بمكانة خريجي دورات التدريب المهني اجتماعياً ومهنياً.

بعد عرض الاستبانة على عدد من المحكمين والتأكد من صدقها، قام الباحث بتصميم نموذج إلكتروني خاص بها من خلال برنامج جوجل درايف الإلكتروني، ونشره لمدة عشرة أيام على مواقع وحدة التوظيف وشؤون الخريجين الإلكترونية الرسمية التابعة لجامعة النجاح الوطنية وغيرها من المواقع ذات الاهتمام، وقد استجاب (159) مبحوثاً مثلوا بذلك عينة الدراسة: (90) من فئة الإناث و (69) من فئة الذكور، واستخدم الباحث في تحليل البيانات: التكرارات والنسب المئوية واختبار (Chi-Square).

لقد أظهرت النتائج أنه رغم أن الشباب يتمتع بثقافة كبيرة حول ماهية التدريب المهني ومراكز تحصيله، إلا أنه لا يشجع أقرانه على الالتحاق به، سواء أكان على المستوى العام أم على المستوى الخاص. وبينت النتائج كذلك أن التحاق الشباب بدورات التدريب المهني لا يقلل من مستواهم الاجتماعي، وأن خريجي الدورات التدريبية مرحب بهم للزواج من أفراد المجتمع. وأشارت النتائج كذلك إلى أن خريجي دورات التدريب المهني لا يحصلون على فرص عمل سريعاً على الرغم من حاجة المجتمع إليهم، وأشار المبحوثون كذلك أن عدد خريجي دورات التدريب المهني غير كاف، وأن هناك صعوبة في التواصل معهم لتغطية حاجاتهم. وعلى ضوء تلك النتائج، فإن الدراسة توصي عدة توصيات، أهمها: تصميم خارطة إلكترونية تفصيلية بمواقع مراكز التدريب المهني في المحافظات يسهل الوصول إلى قاعدة البيانات فيها، وإنشاء رابطة خاصة بخريجي دورات التدريب المهني، وتصميم إختبارات تساعد على تحديد الميول المهني، وإنشاء دوائر توظيف في مراكز التدريب المهني.

Abstract

The aim of this study was to identify the role of youth education in encouraging them towards vocational training courses. The researcher followed the analytical descriptive approach. To that end, he developed a 20- item questionnaire, covering three main domains: the level of youth knowledge on the nature of vocational training, the extent to which the youth encourages their colleagues to enroll in vocational training and the level of youth awareness about the status of vocational training graduates, both socially and professionally.

After presenting the questionnaire to a number of referees to test its validity, the researcher produced an electronic form, using the Google Drive program, and posted it for ten days on the websites of An-najah Career and Alumni Unit. This was in addition to other websites of interest.

The questionnaire was completed by 159 participants of both sexes: 90 females and 69 males. In the analysis of collected data, the researcher used the frequencies, percentages, and the Chi-Square test.

After data Analysis, it was found that the Palestinian youth had a good knowledge about the meaning of vocational training and centers of its achievement. However, it did not encourage young people to join them at the public or private levels. It also showed that the enrollment of young people in vocational training courses did not diminish their social status, and that graduates of training courses were welcomed to marry members of their local communities. The results also indicated that the graduates of vocational training courses did not get jobs quickly despite the needs of the local communities. The respondents also indicated that the number of graduates of vocational training courses was insufficient and that it was difficult to communicate with them to meet their needs .In light of the results of this study, several recommendations have been suggested. First, there is a need for the design of a detailed electronic map of the sites of the vocational training centers in the governorates, and providing easy access to the database. Second, there is a need to establish a special association for graduates of vocational training courses. Third, there is a need to design tests to identify vocational tendency trends. Finally, the vocational training centers should have their own employment units.

مقدمة الدراسة:

يعد التعليم إحدى الركائز المهمة التي تعتمد عليها المجتمعات في بناء مؤسساتها من خلال الخريجين الذين يتمتعون بثقافة ومعلومات تمكنهم من العمل على تحسين بلدانهم وتخليصها من الآثار السلبية للنواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وتشكل المدارس والجامعات ركيزة هذا الإعداد الذي تقع مسؤولياته على عاتق الجهات الرسمية في الحكومات التي تمثلها وزارات التربية والتعليم. إنَّ المتنبع لأنظمة وآليات التعليم التي تنتهجها المدارس والجامعات يجد أن هذه الأنظمة تهتم بدرجة واضحة بإعداد الطلبة للحصول على العلوم النظرية في المجالات المختلفة.

ونظراً إلى الضعف الذي يواجهه خريجو الجامعات في مجالات تطبيق العلوم وكثرة أعداد الخريجين من الجامعات التقليدية، إرتأت الجهات المختصة إنشاء مراكز تهتم بمجالات التدريب المهني المتنوعة؛ بهدف تطبيق عملي لما يتم تلقيه من علوم نظرية في الجامعات النظامية تمكن الملتحقين فيه من استخدام هذه العلوم في مجالاتها الصحيحة، وهدف آخر يفتح المجال أمام المتسربين وذلك بإعطائهم فرص الالتحاق بالمراكز التي تقدم دورات تدريب مهنية في مجالات متنوعة ، ثم اكتساب حرفة يحتاجها سوق العمل، وتخرج ملتحقها من حالة البطالة وتمكنه من الحياة الكريمة، إذ يلعب خريجو التدريب المهني دوراً مهماً في التنمية الاقتصادية ويحسن من دخل الفرد ويساعد الخريج على تطوير ذاته وخبراته و يخفف من نسبة البطالة التي تعاني منها معظم مجتمعات العالم. كما أشار كل من كارسوتو وجانديالا (Karasiotou, Jandhyala, 2002؛ Karasiotou, 2004).

يبلغ عدد مؤسسات التعليم العالي المعتمدة والمرخصة في فلسطين (49) مؤسسة، التحق بها في العام 2017/2016 نحو (59.318) طالبا وطالبة، ليلعب عدد الطلبة المسجلين والمنتظمين على مقاعد الدراسة فيها لنفس العام (218.415) طالب وطالبة (133.032 انثى و85.383 ذكر)، على النحو التالي: الجامعات التقليدية (136.459)، الكليات الجامعية (14.876)، كلية المجتمع المتوسطة (11.053)، والتعليم المفتوح (560.219). (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017/2016)

بلغ عدد الطلبة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي للعام 2016/2015 (44.446) طالبا وطالبة (27.035 انثى و17.411 ذكرا)، موزعين على النحو التالي:

- الجامعات التقليدية: 27.231 طالبا وطالبة منهم (2 دكتوراه، 2.381 ماجستير، 68 دبلوم عالي، 22.961 بكالوريوس، 1302 دبلوم متوسط، 92 دبلوم مهني، 422 تأهيل تربوي، 3 فرعي).
- الكليات الجامعية: 2.739 طالبا منهم (1091 بكالوريوس، 1.594 دبلوم متوسط، 54 دبلوم مهني).
- كليات المجتمع المتوسط: 3.712 طالبا منهم (3.674 دبلوم متوسط، 7 دبلوم مهني، 31 بكالوريوس).
- التعليم المفتوح: 10.764 طالبا منهم (10.209 بكالوريوس، 555 شهادة تأهيل تربوي). (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017/2016)

وحسب الإحصائيات السابقة الواردة من جهاز الإحصاء الفلسطيني يبلغ عدد خريجي الدبلوم المهني في مؤسسات التعليم العالي للعام 2016/2015 (153) خريجا، موزعين على النحو التالي: خريجو الدبلوم المهني في الجامعات التقليدية (92)، خريجو الدبلوم المهني من الكليات الجامعية (54)، وخريجو الدبلوم المهني من كليات المجتمع المتوسط (7). إن المتفحص لهذه الأرقام يلاحظ ما تعكسه من التدني الملحوظ لأعداد الطلبة المنتسبين الى برامج دبلوم التدريب المهني والذين لا تتجاوز نسبتهم عن 4% من طلبة الثانوية العامة حسب دليل الإحصاء 2017/2016.

وفي الوقت نفسه، تشير الأرقام الواردة من جهاز الإحصاء المركزي الى العدد الكبير لخريجي التعليم التقليدي، إذ بلغ معدل البطالة في صفوف الخريجين المشاركين في القوى العاملة الذين يحملون مؤهلا علميا (دبلوم متوسط فأعلى) في فلسطين في العام 2017 (34.8%) بنسبة مشاركة في القوى العاملة 77% وتشير الإحصاءات أيضا إلى أن عدد العاطلين عن العمل في فلسطين في العام 2017 حوالي (364.000) شخص أي بنسبة (27.7%). (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017/2016).

ويرى الباحث أن المطلع على هذه الأعداد الكبيرة وعلى نسبة البطالة ومتطلبات سوق العمل، يجد أن الأمر يستحق الوقوف طويلا من المؤسسات وصناع القرار لضرورة وضع حد لهذه الظاهرة التي تخلق جميع محاورها، والبحث عن فرص عمل محتملة، وهم:

- **الأهل:** الذين يقضون جل أوقاتهم وأعمالهم وأموالهم في تربية أبنائهم وتعليمهم وإعدادهم لمهنة المستقبل التي تمكنهم من العيش بكرامة، ومقابل هذا الاهتمام والنفقات المترتبة والجهد الكبير، يصطدم الأهل انه وبعد كل هذا الجهد المبذول يتخرج ابناؤهم ليأخذوا مكانهم في صفوف جيش الخريجين العاطلين عن عمل، بانتظار دورهم الموعود في الحصول على وظيفة والتي تشير له كل المعطيات انه يبدو شبه مستحيل.
- **الأبناء:** وهم الذين تدور حولهم العملية التدريسية، وهم تارة تراهم مهتمين ومجتهدين في سبيل الحصول على شهادة جامعية تقيهم عثرات الزمان، وتارة أخرى تجد بعضهم قد انغمس في مهيب وسائل التواصل الاجتماعي، فتجده يستخدم الدراسة الجامعية مظلة عليا تقيه انتقادات من حوله، ويبقى تلاطمه الرياح العاصفة حتى تلقي به في مهالوي الردى على شاطئ ماء، يفترض أن يسمى بالأمان، ليجد نفسه مجبرا بأن يصحو ويكتشف أنه أضاع سنين عجايفا من عمره في الجامعة وبين ثنايا وسائل التواصل الاجتماعي دون وظيفة مناسبة، وليجد زميله الذي انتهج الحرفة قد قطع شوطا كبيرا على كافة المجالات وهو الآن يعيش حياة سعيدة.
- **صناع القرار:** على الرغم من أن البطالة تكاد تكون مشكلة تعاني منها غالبية دول العالم، إلا أنها تقض مضجع الساسة وصناع القرار، وبخاصة إذا كانت مرتفعة كما هو الحال في فلسطين، فزيادة على الإحراج الذي قد تسببه تفشي البطالة في المجتمع من العديد من المؤسسات المحلية والدولية، تقف البطالة خلف الكثير من الظواهر السلبية التي تدمر الجميل في المجتمع وهم الشباب، مثل تفشي المخدرات والسراقات والجرائم وغيرها، وكل ذلك - ووفق عدد من الدراسات- ناتج عن الفراغ وما يسببه من مفسده لعقول من يجمع الجميع بأنهم ركيزة المجتمعات وأساس بنائها، ألا وهم الشباب. فالدول تحاول وبكل قواها أن تكون منتجة وتحاول الاكتفاء من مصادر دخل محتملة كثيرة، معظمها يقوم بالعادة على عنصر الشباب.
- **الجامعات:** متهمة بأنها تقف خلف هذه الجيوش الجرارة من الخريجين، فهي وإن كانت في دائرة الاتهام، إلا أن دورها يرتكز في الأساس على توفير العلوم التقليدية للطلبة وتأهيلهم

لسوق العمل، وفي الوقت نفسه تلعب دورا واضحا في المساعدة في التواصل مع مؤسسات المجتمع داخليا وخارجيا من خلال وحدات التوظيف الموجودة فيها وغيرها من المراكز التي تمكنها من القيام بهذا الدور، ورغم ذلك، كثيرا ما يشار إليها بأنها سبب رئيس من أسباب تفشي البطالة؛ التي مردها أسباب كثيرة من بينها عدم الموائمة ما بين التخصصات المطروحة وحاجات سوق العمل.

سوق العمل ومؤسساته: يعد سوق العمل السلة التي تضخ فيها الجامعات الخريجين بشكل سنوي، وفي الوقت نفسه تقدم مؤسساته الخدمات والمنتجات لأفراد المجتمع. فما هي المؤسسات التي تحويها هذه السلة؟ وهل هي كافية لتغطية حاجات المجتمع؟ وهل تقوم على أساس المهنية والجودة؟ ثم من هم خريجو هذه الجامعات، من حيث مجالات تخصصاتهم وكفاءاتهم؟ وهل هم على مستوى يمكنهم من العمل في هذه المؤسسات؟ وهل يستطيع هؤلاء الخريجون المساهمة في فتح مؤسسات جديدة أو تقويتها أو تعزيزها؟ وهل يستطيع الخريج العيش بكرامة جراء التحاقه بإحداها؟

مشكلة الدراسة:

على ضوء ما جرى ذكره سابقا، وفي ظل الأعداد الكبيرة والمتزايدة من خريجي مؤسسات التعليم العالي في مجالات التعليم النظامي التقليدي والتي تزيد عن 44000 ألف خريج سنوي، والذين يصطف عدد كبير منهم في صفوف العاطلين عن العمل، والتي تزيد نسبتهم عن 34% تقريبا، وفي الوقت نفسه حاجة سوق العمل لأصحاب المهن والحرف والتدني الواضح لإقبال الطلبة على هذه البرامج والذي يردده الكثيرون إلى نظرة المجتمع الدونية والسطحية للبرامج المهنية وقلة ثقافة الأهل والشباب ووعيهم حول أهمية مثل هذه التخصصات ومجالات عملها في توفير فرص عمل مستقبلية تمكن اصحابها من العيش بكرامة، تسلط هذه الدراسة الضوء على دور ثقافة الشباب في تشجيعهم نحو الالتحاق بدورات التدريب المهني، وتسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما هو مستوى ثقافة الشباب الفلسطيني حول ماهية التدريب المهني؟
2. ما مدى تشجيع ثقافة الشباب لهم نحو الالتحاق بدورات التدريب المهني؟
3. ما مستوى ثقافة الشباب حول وعيهم للمكانة الاجتماعية والمهنية لخريجي الدورات المهنية؟
4. هل تختلف استجابات أفراد عينة الدراسة لدور ثقافة الشباب في توجيههم نحو الالتحاق بدورات التدريب المهني، باختلاف متغيرات الجنس والعمر ومكان الإقامة؟ واشتق منه الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني تعزى لمتغير العمر.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني تعزى لمتغير مكان الإقامة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف ثقافة الشباب ونظرتهم تجاه الالتحاق بدورات التدريب المهني وأثره في اختيار نوع تعليمهم، ومعرفة الأسباب الكامنة وراء عدم الأقبال الملحوظ للطلبة على الالتحاق ببرامج المهن والحرف، والخروج بتوصيات يتوقع أن يستفيد منها الطلبة والأهل وأصحاب القرار والباحثين في المجال. ويمكن تلخيص هذه الأهداف بالتعرف على:

- مستوى ثقافة الشباب نحو التدريب المهني ومصادره
- مدى تشجيع الشباب لأقرانهم نحو التعليم الجامعي التقليدي.
- مدى تشجيع الشباب لأقرانهم نحو الالتحاق بدورات التدريب المهني.
- مدى وعي الشباب بفرص العمل التي تنتظرهم حال التحاقهم بدورات التدريب المهني.
- مدى حاجة المجتمع لخريجي دورات التدريب المهني مقارنة مع حاجته لخريجي التعليم النظامي.
- نظرة الشباب لخريجي دورات التدريب المهني اجتماعيا.

أهمية الدراسة:

يمكن أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية الفئات التالية:

أولاً: المجتمع: تلقي هذه الدراسة الضوء على أهمية نشر الثقافة حول التدريب المهني وتوجيه الأبناء للالتحاق ببرامجه والتي تلعب دوراً واضحاً في إيجاد فرص عمل لأبنائهم تمكنهم من العيش حياة كريمة، وتحت كذلك الطلبة على التفكير بالتدريب المهني كخيار مهم من شأنه أن يساعد ملتحقه في الحصول على مهنة في المستقبل، يحتاج إليهم المجتمع في بناء مؤسساته وينظر لهم بعين التقدير.

- **مؤسسات التعليم العالي:** تلقي نتائج هذه الدراسة بظلالها على صناعات القرار في مجالات التعليم العالي للوقوف عن كثب على أهمية تشجيع الطلبة للالتحاق ببرامج التدريب المهني وضرورة بذل المزيد من الجهد لنشر الثقافة حول توجيه الأهل لأبنائهم نحو امتهانه.
- **الباحثون في مجال المهن وسوق العمل:** يعتقد الباحث أن هذه الدراسة ستكون مصدراً ملهماً ومهماً للمعلومات؛ يستفيد منها الباحثون والمهتمون في مجالات بحثهم في الموضوع والتي -حسب علم الباحث- هي قليلة وبخاصة تلك التي تتحدث عن مجالات ثقافة المجتمع نحو التدريب المهني.

حدود الدراسة: تتحدد نتائج الدراسة الحالية بالمحددات التالية:

أولاً: الحدود المكانية: شملت الدراسة الحالية فئة الشباب من كافة محافظات الوطن.

ثانيا: الحدود الزمانية: أجريت الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2018/2017.

ثالثا: أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية: تتحدد نتائج الدراسة بأدواتها المستخدمة ومؤشرات صدقها وثباتها.

مصطلحات الدراسة (تعريفات إجرائية):

دورات التدريب المهني: دورات تدريبية مهنية تختلف مددها وبرامجها وفقا لنوع المهنة المتدرب عليها، ومستوى المتدربين العلمي، وتستهدف تخريج عمال مهرة أو شبه مهرة. (رشدي، 2013)

الإطار النظري:

يعود نشأة نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين الى العام 1856 عندما سمحت الحكومة العثمانية للسكان والطوائف بانشاء مدارس مناسبة لرعاياها، حيث انتشرت على أثرها المدارس الإسلامية والعربية والمدارس الأجنبية والتبشيرية. ففي العام 1860 أنشأ شنلر مدرسة دار الأيتام السوريت "مدرسة شنلر" كأول مدرسة اهتمت بالتدريب المهني والحرفي واليدوي، حيث مشاغل تدريب الخياطة والنجارة والحدادة وتجليد الكتب والطباعة وصناعة الأحذية والخراطة وصناعة الفخار، تمكن من خلالها الأيتام بإعالة أنفسهم، تلاها مدرسة الساليزيان في بيت لحم في العام 1863 مدرسة مهنية بهدف الاهتمام بتوفير المهن والحرف للايتام للعيش بحياة كريمة، وأنشأت دار الأيتام الإسلامية في القدس في العام 1922، ومدرسة خضوري الزراعية في طولكرم في العام 1930، وأنشأ الاتحاد اللوثري أول مركز تدريب في العام 1948. وفي إبان الحكم الأردني، أنشأت الحكومة بالتعاون مع وكالة عوث اللاجئين عددا من المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني وكليات المجتمع. وفي عهد الاحتلال الاسرائيلي تراجع قطاع التدريب ليأخذ حيزا لا باس به من اهتمام السلطة الوطنية الفلسطينية بافتتاحها العديد من مراكز التدريب وطرحها للبرامج التي تتناسب مع احتياجات السوق الفلسطيني. (وفا، 2011)

ويرى خليفة وعبد العزيز (2011) أن التدريب المهني لقي اهتماما من المؤسسات الرسمية والأهلية؛ إذ جرى افتتاح العديد من المراكز، وتنصيب جهات تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والاشراف على برامج التعليم والتدريب المهني والتقني تحت مظلة كل من وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية. وتم تبني استراتيجية وطنية في العام 1999 تم تحديثها في العام 2010 بهدف خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة ومعرفة وقدرة عالية تساعد في الحد من البطالة وتساهم في تنمية المجتمع وتطويره.

وقد بينت لوين (Lewin, 1997) مبررات الحكومات في مختلف أنحاء العالم للاستثمار في التعليم التقني والمهني بأهمية ربط الأفراد بالتدريب لاكتساب المهارة والمعرفة ليصبح عضوا منتجا بالمجتمع، وبالحد من البطالة، وزيادة التنمية الاقتصادية، وبالحد من الفقر من خلال منح الأفراد فرص الوصول إلى المهن ذات الدخل المرتفع وأخيرا تغيير موقف الناس نحو تأييد المهن.

ماهية التدريب المهني:

يعرّف رشدي (2013) التدريب المهني بأنه عبارة عن دورات تدريبية مهنية تختلف مددها وبرامجها وفقاً لنوع المهنة المتدرب عليها، ومستوى المتدربين العلمي، وتستهدف تخريج عمال مهرة أو شبه مهرة.

في حين يفصل المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (2015) بين كلمتي المصطلح (تدريب مهني) فيقول في التدريب: إن الموارد البشرية في أي منظمة هي الأكثر أهمية، فمن مصلحة المنظمة تطوير مهارات ومعرفة الموظفين وتزويدهم بمهارات في العمل الجماعي والتعاون ضرورية في تغيير المناخ الفني. ويفسر كلمة مهني بأنه تدريب عملي مهم لتدريس المهارات المطلوبة لوظيفة ما.

ويعرف موقع (موضوع) الإلكتروني (2017) التدريب المهنيّ بأنه التدريب المرتبط مع الأفراد العاملين في مجال المهن الميكانيكية واليدوية والأعمال الحرفية، ويسهم بتزويدهم في الأساليب المناسبة للتعامل مع الحرف والمهن التي تعتمد على استخدام مهارات حركية ويدوية. التدريب التخصصي: هو نوع من أنواع التدريب يهتم بالمعارف المتخصصة والخاصة بالأفراد أصحاب.

يعرف اللامي والنعمي (2003) التدريب بأنه عملية منظمة تهدف إلى إعطاء المتدربين معلومات ومعارف ومهارات للتأثير على اتجاهاتهم لتمكينهم من أداء أعمالهم بشكل إيجابي وفعال.

ويرى الزوبعي والجنابي (2003) التدريب المهني بأنه تغيير يحدث للفرد يهيئه للقيام بعمل معين، يتلقاه من مراكز متخصصة يجري فيها إعداد العمال الماهرين، وتقتصر على إكساب المهارات اليدوية والتقنية في دورات تختلف مددها على نوع الاختصاص.

ويشير الدقميري (2007) ان التدريب الفني عبارة عن التعليم الذي يهدف الى إعداد فنيين في مجالات الصناعة والتجارة والزراعة.

ويتحدث الأنصاري (2008) عن مفهوم الإعداد الفني والقائم على ربط المرحلة الثانوية مع التلمذة الصناعية للحصول على دبلوم أو شهادة في مهنة محددة، ويرى بأهمية الربط بين المدرسة ومؤسسات السوق من خلال نظام الشراكة القائم على نظام الإعداد الفني والتدريبي في مواقع العمل. ويشجع على التعلم في مجالات متعددة غير التخصص، لأن السوق مشبع بالعلوم التقليدية

أهمية التدريب المهني

تعد جيتاوي (2016) أنّ نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين مشتت؛ بسبب تعدد الجهات التي تقدمه وتشرف عليه، إذ هناك (411) مؤسسة توفر برامج قصيرة الأمد وبرامج طويلة، وتضم هذه المؤسسات مدارس ثانوية مهنية ومؤسسات تدريب مهني، إضافة إلى (26) كلية مجتمع تقنية ومجتمعية. وتضيف بأن برامج هذه المؤسسات تقوم على نوعين: الأول: البرامج النظامية (الرسمية) والتي تقوم عليها وزارة التربية والتعليم العالي، من خلال مناهج محددة سلفاً ومعترف بها، يمنح بعده المشارك شهادة رسمية معترف فيها. والثاني: البرامج غير النظامية، ومنها: مراكز التدريب المهني التابعة لوزراتي العمل والشؤون الاجتماعية، ومراكز

تدريب تابعة لجمعيات خاصة أو وكالة الغوث، والمؤسسات التنموية والمنظمات الأهلية والدولية، والمراكز الثقافية.

يرى رشدي (2013) أن التدريب المهني يعدّ إحدى الدعائم الرئيسية للحضارة والمجتمعات، ويدفع عجلة التنمية ويوفر فرص عمل للعاطلين بما يتناسب مع حاجات سوق العمل، ويسهم في خلق عمالة متكاملة ومدربة، ويؤهل الفئات المهمشة والنساء والأشخاص ذوي الصعوبات الخاصة لدخول سوق العمل. ويعتبر رشدي التدريب المهني استثماراً في الأفراد على أن تكون عملية التدريب هادفة وناجحة وفعالة وتسعى إلى أعداد قوى عاملة مؤهلة في المجالات المهنية والحرفية. ويضيف رشدي إلى سعي بعض الراشدين إلى تغيير مهنتهم بهدف البحث عن عمل يتناسب مع أهدافهم وحاجتهم، أو ربما لانعدام فرصة التقدم في الوظيفة الحالية. ويلخص رشدي في كتابه (التدريب المهني) دور التدريب المهني في المجتمع والذي يتيح فرص التعليم المستمر للكبار بهدف التكيف مع الواقع الجديد، وكذلك في تغيير المهن الحالية لمهن جديدة ومواكبة ما يحدث في العالم جراء سيولة المعلومات ووسائل الاتصال وشبكات المعلومات، فهو يشجع على نمو المعرفة وتزايدها ليحقق تكامل بين منظومتي التدريب والتعليم المهني.

ويرى اللامي والنعمي (2003) بأن الهدف من التدريب المهني يتمثل في إكساب المتدربين مهارات ومعلومات معينة والتي من شأنها أن تغير من اتجاهاتهم وسلوكهم.

ويلخص الزوبعي والجنابي (2003) الهدف من التدريب المهني برفد برامج ومشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع من خلال إعداد العمالة الماهرة برفع قدراتهم ومهاراتهم عبر التحاقهم بدورات تدريبية، والذي بدوره يؤدي إلى فهم الناس لواقعهم والعمل على التأقلم به مما له أثر في التقليل من الاعتماد على المهارة الاجنبية العاملة. وتعتبر الدراسة التدريب المهني في الوقت الحاضر أحد الدعائم الرئيسية للحضارة بكل ما فيها من تقدم تقني يشمل المجالات كافة، ذلك أن الفهم الصحيح لهذا المصطلح يرشد إدارة التدريب، ويوجهها إلى عناصر النجاح في أداء الأعمال، ويقوي من هذا الترابط بين هذه العناصر، ويعني التدريب المهني بالمعلومات، التي تعطى للفرد كي يستطيع مواصلة عمل معين، سواء كان صناعياً أم تجارياً أم زراعياً.

ويرى الدقميري (2007) بان التدريب الفني يوفر للمشاركين مهارات ومعلومات تمكنهم من احتراف المهنة ويهتم بميولهم وينمي قدراتهم، حيث يعد قوى عاملة لمشروعات التنمية في مجالات الصناعة والزراعة والتجارة، كما ويزود المجتمع والسوق بعمالة مهارة تعمل علنلية وتغطية حاجاتهم.

اقسام التدريب المهني

يقسم مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا (2011) برامج التعليم والتدريب التي تقدمها المؤسسات التدريبية إلى نوعين أساسيين هما:

النوع الأول: البرامج النظامية (الرسمية): وهي البرامج التعليمية والتدريبية التي تتسم بالخصائص التالية: مقدمة من قبل وزارة التربية والتعليم أو وزارة التعليم العالي، تحدد حداً أولياً لمؤهلات المدربين، لها متطلبات دخول واضحة للمتدربين، يمنح الخريجون شهادة رسمية معترف بها، لها مدة زمنية ثابتة، لها مناهج ثابتة ومحددة سلفاً ومعترف بها، شهاداتها معترف بها من قبل أنظمة الخدمة المدنية كمؤهلات مصنفة.

النوع الثاني: البرامج غير النظامية (شبه رسمية): وهي البرامج التعليمية والتدريبية التي تتسم بالخصائص التالية: تقدمها مؤسسات مختلفة أو وزارات غير وزارة التربية والتعليم أو وزارة التعليم العالي، لها فترات زمنية مختلفة، ليس لها منهاج محدد سلفاً ومنهاج غير مرتبط بمناهج أخرى، لا يوجد حد أدنى لمؤهلات المدربين فيها، يمنح الخريج منها شهادة معترفاً بها جزئياً.

وأما تصنيف المؤسسات التدريبية إلى نظامية (رسمية) وغير نظامية (شبه رسمية) فتشمل ما يلي:

أولاً: المؤسسات التدريبية التي تمنح تدريباً نظامياً (رسمياً) فهي: كليات المجتمع والكليات التقنية والمدارس الثانوية المهنية.

ثانياً: المؤسسات التدريبية التي تمنح تدريباً غير نظامياً (شبه رسمي) فهي: مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، مراكز التدريب المهني طويل الأمد (منها ما يتبع جمعيات خاصة أو وكالة الغوث الدولية)، المؤسسات التنموية والمنظمات الأهلية والدولية، الجمعيات الخيرية الموفرة للتدريب، مراكز التدريب الخاصة (المراكز الثقافية)، مؤسسات حكومية تقدم تدريباً خاصاً.

ويبين رشدي (2013) أقسام التدريب المهني في مؤسسة التدريب المهني في الأردن، والتي تضم 250 برنامجاً تدريبياً معتمداً، إلى:

- التعليم الصناعي منها: الميكانيكية، والمركبات، والبحرية، والكهربية، والنسجية، والمعمارية، والخشبية والمعدنية والخزفية وتبريد وتكييف الهواء.
- التعليم الزراعي: انتاج وتصنيع الأسماك، الحاصلات البستانية، التصنيع الغذائي والعجائن، استصلاح الاراضي والميكنة الزراعة، الانتاج الحيواني والداجني، فني معامل، مساعد بيطري، تربية نحل وديدان حرير.
- التعليم التجاري والفندقي: مواني وخدمات بحرية، الشؤون القانونية، المشتريات والمخازن، التأمينات، التسويق وسوق المال، ادارة وسكرتاريا، سكرتاريا طبية، مصارف، الشعبة العامة، شعبة الطبخ، المطعم، اشراف داخلي، خدمات سياحية، فندقية.

مميزات التدريب المهني

وتذكر جيتاوي (2016) بان الهدف من التدريب المهني والتقني يتمثل في خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة والكفاءة وبالقدرة ولديها دافعية وقدرات تمكنها من التكيف والإبداع والتميز، للتخفيف من البطالة والفقر والمساعدة في تنمية المجتمع وتطويره. وهي تشجع بأن يكون التدريب المهني مفتوحاً لكل الناس وفق معايير جودة عالية.

ويرى رشدي (2013) أن التدريب المهني يحسن الأداء، ويزيد من المقابل المادي وفرص الترقية، كما يؤدي إلى الزيادة في جودة المنتج وتحسين صورة المؤسسة وتقليل التكاليف، ويزيد فرص التطبيق ما يؤدي إلى اكتساب معارف ومهارات وأفكار جديدة.

ويعتقد الزوبعي والجنابي (2003) أن التدريب المهني من شأنه ينمي قدرات الأفراد الجسمانية والعقلية والسلوكية، ويزيد من ثقتهم بأنفسهم، ويزيد من دخل الفرد ويرفع من مستوى جودة الخدمة والمنتج.

وأشار القرعان (2009) إلى أن الواقع الحالي للتعليم المهني والتدريب في الأردن يظهر بعض السلبيات ويقترح حلا لها بوضع خطة عمل تهدف إلى تغيير نظرة المجتمع الدونية إلى التعليم المهني ونشر الوعي بين جميع أفرادها، ويدعو إلى وجود معلمين ومدربين يحترمون عملية التدريس والتدريب ويخضعون لدورات ثقافية تربوية جنباً إلى جنب مع دورات فنية وعلمية ويدعو إلى إنشاء ورشات عمل ولجان مشتركة لرفع مستوى التدريب ليسهم في عملية البناء في البلاد ويدعو إلى تفعيل الإشراف التربوي المهني وإعادة النظر بالمنهج بشكل عام.

وذكر الصابر (لقاء شخصي/2017) بأن الهدف من إنشاء المركز دمج الشباب الفلسطيني ورفع كفاءتهم من خلال تدريبهم على مهارات وحرف يحتاجها سوق العمل حيث يعمل المركز على الحد من البطالة ورأى الصابر بارتفاع نسبة تشغيل خريجي دورات التدريب المهني حسب البرامج المطروحة بنسبة ما بين (70-90%).

ويرى خليفات (لقاء شخصي/2016) بأن هناك إقبال كبير على برامج المؤسسة في الفترات الصباحية والمسائية، حيث تقدم قرابة 250 برنامجاً تدريبياً معتمداً في مجالات صناعية وحرفية وفندقية منها: الحلاقة والتجميل، صناعات الطاقة، حلويات، سياحة، خياطة، فندقية، ألمنيوم، رسم، تصميم أزياء، حدادة ... إلخ. وقال إن باب التدريب مفتوح حتى لخريجي الجامعات الذين يتعثرون في الحصول على فرص عمل حيث أن سوق العمل مشبع بتخصصات التعليم التقليدي وحث أصحاب القرار إلى فتح مراكز التدريب المهني وتشجيع الناس للانضمام إليها.

الدراسات السابقة:

أجرى الشمسي (2017) دراسة هدفت إلى تشخيص واقع التدريب والتعليم والتقني والمهني في اليمن تشريعاً ومؤسسياً ووظيفياً إضافة إلى تحليل العلاقة بين مدخلات التدريب والتعليم التقني والمهني ومخرجاته وتحديد أوجه القصور التي تعاني منها لتلافيها مستقبلاً.

أظهرت نتائج لدراسة تدني الوضع التعليمي في اليمن وعدم قدرته على تلبية متطلبات التنمية وأشارت إلى ارتفاع معدلات البطالة في أوساط الشباب وعجز النمو الاقتصادي الذي يؤثر في خلق فرص عمل وندرة التمويل اللازم لتنفيذ مشاريع صغيرة ومتناهية الصغر، وأظهرت كذلك التدني الشديد في عملية التأهيل التقني والمهني للشباب أفقدهم فرص ممكنة في سوق العمل، كما بينت عدم وجود توازن بين مدخلات التعليم التقني والمهني ومتطلبات التنمية، وعقد ورشات ودورات توعية للطلاب والطالبات في مجالات التخصصات المهنية. بعد قيام الثورة اليمنية، حيث تم التركيز على نظام التعليم العام والجامعي بهدف الحصول على وظيفة إدارية مع غياب التركيز على وظيفة مهنية

وأجرى شنتاوي (2017) دراسة هدفت إلى فحص دور مديري المدارس الأساسية الحكومية في توجيه الطلبة نحو التعليم المهني في مديرية تربية إربد من وجهة نظر المعلمين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي تكونت عينة الدراسة من (569) معلماً ومعلمة من معلمي

المرحلة الاساسية للعام 2016/2017، صمم الباحث استبانة، أظهرت نتائج الدراسة ان دور مديري المدارس كان متوسطا فيما يتعلق بتوجيه الطلبة نحو التعليم والتدريب المهني.

وأجرى عبد الرحمن واحمد (2017) بحثا بعنوان " مشروعات التدريب المهني ودورها في مكافحة الفقر بالسودان: دراسة تطبيقية على ولاية البحر الاحمر" اتبع فيها الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لتحليل استبانة حجمها (44) مفردة وزعت على عينة عشوائية من الشباب بمنطقة الدراسة في العام 2017، وأشارت نتائج الدراسة الى أن هذه المشروعات خلقت فرص العمل للشباب، ما أدى الى تخفيف حدة الفقر. أوصت الدراسة بضرورة تحسين فرص الحصول على التدريب المهني وجودته من خلال الاستخدام المبتكر لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

وفي دراسة قام بها عياصرة (2017) دراسة هدفت للتعرف على واقع التعليم التقني في المملكة العربية السعودية من حيث كفاية الوحدات التدريبية والمدرسين ومعرفة التخصصات الراكدة والمطلوبة في سوق العمل وهدفت كذلك إلى تقدير الإحتياجات التدريبية والمدرسين حيث طبقت على جميع مناطق المملكة.

كشفت الدراسة عن مدى التفاوت في توزيع الكليات التقنية بين المناطق بالنسبة للطلبة المسجلين في الكليات التقنية وبينت كذلك معدل المتدربين إلى المدرسين في التدريب العملي والنظري، وأشارت كذلك إلى نسبة التخصصات الأكثر إقبالا في السوق والتخصصات التي شهدت إنخفاضا نسبيا في التعيينات.

كما أجرت حسنين (2016) دراسة حول رؤية مقترحة لتطوير سياسة التعليم الفني في مصر في ضوء تجربة الولايات المتحدة الأميركية هدفت إلى الإطلاع على تجربة الولايات المتحدة الأميركية في مجالات التعليم الفني وتطبيقها على سياسة التعليم الفني في مصر بهدف تطويره. أوصت الدراسة إلى تغيير النظرة إلى التعليم الفني بوصفه تعليما متدينا يقبل الطلاب من ذوي التحصيل المنخفض ونشر الثقافة المجتمعية ضمن حملات التواصل مع الشباب من خلال شبكات التواصل الإجتماعي وإقامة الحوارات حول التدريب على الحوارات وإرشاد وتوجيه الشباب والآباء وكذلك تفعيل دور الإعلام في المجال وتغيير منهج التفكير بالتركيز على التعليم الفني للتخفيف عن الضغط على الجامعات وإتعامها أنها المسؤولة عن زيادة نسبة البطالة، ودعت الدراسة أيضا إلى إنشاء مكاتب للإرشاد والتوجيه ودراسة إحتياجات السوق وإنشاء نظم معلومات وفتح قنوات تواصل بين أصحاب العمل والمؤسسات المجتمعية ومتخذي القرارات.

واهتمت دراسة جيتاوي (2016) بتحليل واقع التعليم والتدريب المهني التقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي، واتبعت فيها المنهج الوصفي التحليلي من خلال ادوات نوعية وكمية وهي المقابلة والاستبانة، شمل مجتمع الدراسة جميع طلبة المدارس المهنية والحكومية ومراكز التدريب المهني والكليات التقنية الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة والبالغ عددهم (8206) للعام 2015، موزعين على (14) مدرسة حكومية مهنية، و(8) كليات تقنية حكومية، و (12) مركز تدريب مهني، وبلغت عينة الدراسة (433) طالبا وطالبة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، وأظهرت النتائج أن البرامج التدريبية المطروح للاناث مناسبة، وان هناك اقبالا ملحوظا على تخصصات التجميل والخياطة نتيجة لثقافة المجتمع الذي يعيق التحاق الإناث في تخصصات جديدة. وأشارت إلى أن واقع التعليم والتدريب المهني والتقني من وجهة نظر الطلبة تراوح بين الواقع المتوسط والكبير.

ويرى القرعان (2009) أن الواقع الحالي للتعليم المهني والتدريب في الأردن يظهر بعض السلبيات ويقترح حلا لها بوضع خطة عمل تهدف إلى تغيير نظرة المجتمع الدونية إلى التعليم المهني ونشر الوعي بين جميع أفراده، ويدعو إلى وجود معلمين ومدربين يحترمون عملية التدريس والتدريب ويخضعون لدورات ثقافية تربوية جنباً إلى جنب مع دورات فنية وعلمية ويدعو إلى إنشاء ورشات عمل ولجان مشتركة لرفع مستوى التدريب ليسهم في عملية البناء في البلاد، ويدعو إلى تفعيل الإشراف التربوي المهني وإعادة النظر بالمنهج بشكل عام.

وأجرى الرمحي والضعيفي (2006) دراسة لتعرف واقع الشباب في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة وذلك من خلال التركيز على كل من العرض والطلب من السوق على التخصصات المختلفة، وبحثت الدراسة أيضاً سبل تفعيل دور التعليم والتدريب المهني والتقني في تعزيز موقع وفرص الشباب في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وفي القوى العاملة، وتناولت الدراسة عدد من الجوانب والتوصيات والإجراءات؛ إذ بينت أن معظم مؤسسات التعليم والتدريب لا تستطيع إضافة برامج جديدة إلى برامجها الحالية نظراً لافتقارها للمساحات المطلوبة والموازنة اللازمة وكذلك وجود نقص في عدد التخصصات والبرامج المتاحة للإناث، كما أظهرت الدراسة بضعف عام لدى خريجات الإناث في الجانب العملي التطبيقي وجانب سلوكيات المهنة. وأوصت الدراسة بزيادة أن يهتم صناع القرار والجهات المختصة بالبرامج المهنية وتبني سياسات ترخيص مؤسسات تدريب مهني وتقني وفق حاجة سوق العمل وتوفير الموازنة اللازمة لمؤسسات التعليم والتدريب المهني ونشر الوعي حول برامج التدريب المهني والتقني بسبب نظرة المجتمع الدونية والسطحية لهذه البرامج وهي كما تقول الدراسة أنها نظرة إقليمية وعالمية لهذا النوع من التأهيل التقني.

ويرى الباحث أن الدراسات السابقة قد أولت اهتماماً بأهمية التدريب المهني وحاجة المجتمع لمختصين في هذه المجالات. ودعت هذه الدراسات إلى نشر الوعي حول برامج التدريب المهني وعقد ورشات ودورات توعوية لتغيير نظرة المجتمع الدونية والسطحية لها، وحثت الدراسات كذلك على ضرورة إيلاء صناع القرار والساسة بأهمية التدريب المهني والعمل على إيجاد مدربين مهرة وإنشاء مكاتب للإرشاد والتوجيه ودراسة احتياجات سوق العمل لها وإنشاء نظم معلومات خاصة بملتحقي الدورات التدريبية وفتح قنوات من التواصل بين أصحاب العمل والمؤسسات. وأظهرت المقابلات الصحفية دور الدورات التدريبية في دمج الشباب الفلسطيني بالمجتمع ورفع كفاءتهم حيث حاجة سوق العمل لهم والتي تؤدي إلى ارتفاع نسبة تشغيلهم وبينت كذلك أن سوق العمل مشبع بتخصصات التعليم التقليدي، والحاجة ماسة لفتح مراكز تدريب مهني وتشجيع الشباب للالتحاق بها. وهذا ما أكدته نتائج هذه الدراسة ودعت أصحاب القرار والشباب والأهل إلى ضرورة الأخذ بهذه النتائج لنشر الوعي بين الشباب حول أهمية الالتحاق بدورات التدريب المهني لما له من أهمية في فتح آفاق عمل لهم تمكنهم من حياة كريمة وتسهم في بناء مؤسسات المجتمع والنهوض به.

منهجية الدراسة:

تصنف الدراسة الحالية ضمن الدراسات الوصفية، ولهذا تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات، ويتم ذلك من خلال مسح آراء عينة منتقاة

من فئة الشباب في المجتمع الفلسطيني، بهدف جمع المعلومات من مصادرها المختلفة وتصنيفها وتبويبها وتحليلها وصولاً للنتائج.

مجتمع الدراسة وعينتها:

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة والذي يمثل كافة شباب المجتمع الفلسطيني، قام الباحث بنشر استبانة الدراسة لمدة عشرة ايام (من تاريخ 3-208/3/13) عبر وسيلة التواصل الاجتماعي (الفيس بوك) والتي هي من أكثر وسائل التواصل الاجتماعي انتشاراً في مجتمعاتنا العربية، حيث كانت عينة الدراسة انتقائية من شباب المجتمع المحلي وبلغ عدد افرادها (159) منهم: (90) اناث، و(69) ذكور) مبينة على النحو التالي:

اولاً: جنس العينة: شكلت نسبة افراد العينة من الإناث اعلى نسبة وهي (56.6) وشكل الذكور ما نسبته (43.4) وفق الجدول رقم (1) التالي:

جدول رقم (1): توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة %
ذكر	69	43.4
انثى	90	56.6

ثانياً: عمر العينة: شكلت نسبة أعمار افراد العينة الذين تتراوح أعمارهم (أكثر من 30 عاماً) أعلى نسبة، إذ بلغت (45.9)، وشكلت الفئات الأخرى (54.1) وفق الجدول رقم (2) التالي:

جدول رقم (2): توزيع افراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
أقل من 20 عاماً	18	11.3
من 20-30 عاماً	68	42.8
أكثر من 30 عاماً	73	45.9

ثالثاً: مكان الإقامة: شكلت نسبة أفراد العينة الذين يقيمون في المدينة أعلى نسبة، إذ بلغت (56%)، وشكلت الأماكن الأخرى ما نسبته (44%) وفق الجدول رقم (3) التالي:

جدول رقم (3): توزيع افراد عينة الدراسة حسب مكان الإقامة

المكان	التكرار	النسبة %
مدينة	89	56
قرية	69	43.4
مخيم	1	0.6

رابعاً: الحالة الاجتماعية: شكلت نسبة أفراد العينة من ذوي الحالة الاجتماعية (أعزب) أعلى نسبة، إذ بلغت النسبة (51.6%) وشكلت الحالة الاجتماعية (متزوج) ما نسبته (48.4%) وفق الجدول رقم (4) التالي:

جدول رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة %
أعزب	82	51.6
متزوج	77	48.4

خامساً: إذا كان للممتحن المتزوج/ة ابن/ة جامعي/ة: شكلت نسبة أفراد العينة من المتزوجين الذين لا يوجد لديهم ابن/ة جامعي اعلى نسبة، إذ بلغت النسبة (71.4%) وفق الجدول رقم (5) التالي:

جدول رقم (5): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب إذا كان للممتحن المتزوج/ة ابن/ة جامعي/ة

لديك ابن/ة جامعي/ة	التكرار	النسبة %
نعم	22	28.6
لا	55	71.4

سادساً: الحالة الوظيفية: شكلت نسبة أفراد العينة الذين لا يعملون أعلى نسبة، إذ بلغت النسبة (68.3%) وفق الجدول رقم (6) التالي:

جدول رقم (6): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية

الحالة الوظيفية	التكرار	النسبة %
اعمل	26	31.7
لا اعمل	56	68.3

سابعاً: مكان ومجال العمل: حصل الباحث على 26 اجابة، منها: (3) مهن حرفية وهي (حداد، شيف، وكهربائي سيارات) والباقي تراوح ما بين مهن التعليم التقليدي والحرفي.

أداة الدراسة:

على ضوء اهداف الدراسة والتساؤلات التي تم طرحها، قام الباحث بتصميم استبانة موجهة لفئة الشباب في المجتمع، كون الاستبانة تعد إحدى وسائل البحث العلمي التي تستعمل على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتصل بأحوال الناس وميولهم واتجاهاتهم ودوافعهم ومعتقداتهم، وشملت هذه الاستبانة التي تكونت من (20) سؤالاً (انظر الملحق (2):

- **متغيرات ديمغرافية:** وهي متغيرات مستقلة شملت (7) متغيرات وهي: الجنس، والعمر، ومكان الإقامة، والحالة الاجتماعية، وجود ابن أو ابنة جامعية، والحالة الوظيفية ومكان ونوع العمل.

- **متغيرات الدراسة الأساسية:**

- المحور الأول: يقيس معرفة الشباب بالتدريب المهني، تضمن (3) أسئلة غطت المعلومات اللازمة للدراسة.
- المحور الثاني: يقيس مدى تشجيع الشباب لأقرانهم للالتحاق بدورات التدريب المهني، وتضمن (5) أسئلة غطت المعلومات اللازمة للدراسة.
- المحور الثالث: يقيس مدى وعي الشباب بمكانة خريجي دورات التدريب المهني اجتماعيا ومهنيا، وتضمن (5) أسئلة غطت المعلومات اللازمة للدراسة.

ثبات الأداة وصدقها:

قام الباحث بعرض أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها الأولية على (8) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في موضوع الدراسة، وبعد تلقي ردودهم، قام الباحث بإجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون سواء كان بتعديل الصياغة أو بحذف بعض العبارات بعد تحديد مواضيع الالتباس والضعف فيها، أو إضافة عبارات أخرى. وبعد التحكيم جرى التأكد من صدق الأداة من خلال إعادة اختبار الأداة على عينة من جمهور الدراسة بلغت (16) من أفراد المجتمع، كما جرى قياس ثباتها من خلال قيمة "ألفا" (Cronbach Alpha) (0.83) التي تؤكد أن الأداة ثابتة وصالحة للقياس.

طريقة جمع البيانات:

بعد التأكد من ثبات أداة الدراسة وصدقها، قام الباحث بتصميم نموذج الكتروني خاص من خلال برنامج (الجوجل درايف) الإلكتروني والذي يعد أحد الآليات الفعالة التي يستخدمها الباحثين لجودته وسهولة الحصول على نتائج بطريقة منظمة ومهنية، ومن ثم نشرها على مواقع وحدة التوظيف وشؤون الخريجين الإلكترونية الرسمية التابعة لجامعة النجاح الوطنية، وكذلك نشرها على عدد من المواقع الإلكترونية والمجموعات ذات الاهتمام.

وبعد نشر الاستبانة لمدة عشرة ايام (من تاريخ 3-13/3/2018) وهي فترة كافية لجمع الإجابات بناء على معلومات حصل عليها الباحث من عدد من المتخصصين في المجال، حصل الباحث على (159) إجابة لتكون مصدرا لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائجها.

أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث الإحصاء الوصفي (التكرارات والنسب المئوية) لتقدير الوزن النسبي لفقرات أداة الدراسة ومجالاتها، كما تم استخدام اختبار ((Chi-square لفحص فرضيات الدراسة من خلال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

اعتمد الباحث على مقياس أبو خاطر (2001: 144) الذي وضع ميزانا لتصنيف الإجابات وهي:

- (80%) فأكثر تتحقق بدرجة كبيرة جدا.

- (70-79.9%) تتحقق بدرجة كبيرة.

- (60-69.9%) تتحقق بدرجة متوسطة.
- (50-59.9%) تتحقق بدرجة ضعيفة.
- (أقل من 50%) تتحقق بدرجة ضعيفة جدا.

عرض النتائج ومناقشتها:

من خلال هذا الجزء من الدراسة، قام الباحث بإلقاء الضوء بشكل مفصل على النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل الاستبانة لتوضيح مستوى ثقافة الشباب نحو التدريب المهني، وتضمنت ثلاثة محاور: المحور الأول يقيس معرفة الشباب بماهية التدريب المهني، والمحور الثاني يقيس مدى تشجيع الشباب لأقرانهم للالتحاق بدورات التدريب المهني، والمحور الثالث يقيس مدى وعي الشباب بمكانة خريجي الدورات التدريب المهني اجتماعيا ومهنيا.

المحور الأول: ثقافة الشباب بماهية التدريب المهني (3 أسئلة):

السؤال الأول: هل تعرف المقصود بالتدريب المهني؟

يشير الجدول رقم (7) التالي إلى أن أعلى نسبة حصل عليها من يعرفون بماهية التدريب المهني والذين بلغ عددهم (133) بنسبة (83.6%) كان أكثرهم من فئة الذكور؛ إذ بلغت نسبتهم (94.2%) وفق الجدول رقم (8) التالي، تلاها نسبة من يعرفون بماهية التدريب المهني إلى حد ما حيث بلغ عددهم (22) بنسبة (13.8%)، وأخيرا من لا يعرفون، وهم أقل نسبة، إذ بلغ عددهم (4) بنسبة (2.5%).

جدول رقم (7): يبين معرفة الشباب بالمقصود بالتدريب المهني.

هل تعرف المقصود بالتدريب المهني؟	التكرار	النسبة %
نعم	133	83.6
لا	4	2.5
إلى حد ما	22	13.8

جدول رقم (8): توزيع إجابات من يعرفون بماهية التدريب المهني حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%	إلى حد ما	%
ذكر	65	94.2	1	1.5	3	4.3
أنثى	68	75.6	3	3.3	19	21.1

السؤال الثاني: هل تعرف أين تقع مراكز التدريب المهني؟

يشير الجدول رقم (9) التالي إلى أن أعلى نسبة حصل عليها من يعرفون بمواقع التدريب المهني، حيث بلغ عددهم (114) بنسبة (71.7%) كان أكثرهم من فئة الذكور، حيث بلغت نسبتهم (82.6%) وفق الجدول رقم (10)، في حين حصل من لا يعرفون بمواقع التدريب المهني أقل نسبة، بلغ عدده (45) بنسبة (28.3%).

جدول رقم (9): يبين معرفة الشباب بمواقع مراكز التدريب المهني.

هل تعرف اين تقع مراكز التدريب المهني؟	التكرار	النسبة %
نعم	114	71.7
لا	45	28.3

جدول رقم (10): توزيع من يعرفون بمواقع التدريب المهني حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%
ذكر	57	82.6	12	17.4
أنثى	57	63.3	33	36.7

السؤال الثالث: هل تعلم بوجود مراكز تدريب مهني مجانية او برسوم رمزية؟

يشير الجدول رقم (11) التالي إلى أن أعلى نسبة حصل عليها من يعلمون بوجود مراكز تدريب مهني مجانية او برسوم رمزية، حيث بلغ عددهم (90) بنسبة (56.6%) كان أكثرهم من فئة الذكور حيث بلغت نسبتهم (66.7%) وفق الجدول رقم (12)، في حين حصل من لا يعرفون بوجودها على اقل نسبة، حيث بلغ عددهم (69) بنسبة (43.4%).

جدول رقم (11): يبين بعلم الشباب بوجود مراكز تدريب مهني مجانية او برسوم رمزية.

هل تعلم بوجود مراكز تدريب مهني مجانية او برسوم رمزية؟	التكرار	النسبة %
نعم	90	56.6
لا	69	43.4

جدول رقم (12): توزيع من يعرفون بوجود مراكز تدريب مهني مجانية او برسوم رمزية حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%
ذكر	46	66.7	23	33.3
أنثى	44	63.7	46	36.3

من خلال الإطلاع على نتائج أسئلة المحور الأول يتبين لنا أن لدى الشباب معرفة كبيرة جدا بالمقصود بالتدريب المهني، وكذلك يعرفون بشكل كبير أين تقع مراكز التدريب المهني، إلا أن نتائج السؤال الثالث تشير بأن هناك نسبة ضعيفة ممن يعرف بأن الدورات التي تعقد بهذه المراكز هي مجانية أو برسوم رمزية. وهنا يوصي الباحث الجهات المختصة بضرورة تعزيز التعريف بماهية التدريب المهني وكذلك تعزيز معرفة الشباب بمواقع هذه المركز من خلال إيجاد خرائط إلكترونية سهل الوصول إليها للتعرف على مواقعها في المحافظات المختلفة، وكما يوصي

الباحث بتكثيف الوعي حول رسوم الدورات التدريبية التي هي برسوم مجانية أو رمزية إضافة إلى نشرات تبين التخصصات المطروحة أو بمجالات عملها.

المحور الثاني: مدى تشجيع الشباب للآخرين على الالتحاق بدورات التدريب المهني

السؤال الرابع: هل تشجع الآخرين على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية؟

يشير الجدول رقم (13) التالي بحصول من يشجعون الآخرين على الالتحاق بدورات التدريب المهني إلى جانب الدراسة الجامعية على أعلى نسبة، إذ بلغ عددهم (131) بنسبة (82.4%)، كان أكثرهم من فئة الإناث حيث بلغت نسبتهم 84.5% وفق الجدول رقم (14)، تلاها المشجعون الى حد ما، وقد بلغ عددهم (21) بنسبة (13.2%)، وأقلها غير المشجعين والذين بلغ عددهم (7) وبنسبة (4.4%) فقط.

جدول رقم (13): يبين مدى تشجيع الشباب للآخرين على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية.

هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية؟	التكرار	النسبة %
نعم	131	82.4
لا	7	4.4
الى حد ما	21	13.2

جدول رقم (14): يبين نسبة الشباب الذين يشجعون الآخرين على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%	إلى حد ما	%
ذكر	55	79.7	5	7.2	9	13.1
أنثى	76	84.5	2	2.2	12	13.3

السؤال الخامس: بشكل عام، هل تشجع الآخرين على الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط؟

يشير الجدول رقم (15) التالي بحصول من لا يشجعون الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط اعلى نسبة، حيث بلغ عددهم (68) بنسبة (42.8%) كان أكثرهم من فئة الذكور ؛ إذ بلغت نسبتهم (34.8%) وفق الجدول رقم (16)، تلاها من يشجعون الى حد ما، إذ بلغ عددهم (47) بنسبة (29.6%)، وأقلها من يشجعون الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط، حيث بلغ عددهم (44) بنسبة (27.7%).

جدول رقم (15): يوضح تشجيع الشباب لغيرهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط.

بشكل عام، هل تشجع الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط؟	التكرار	النسبة %
نعم	44	27.7
لا	68	42.8
إلى حد ما	47	29.6

جدول رقم (16): توزيع من يشجعون الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%	إلى حد ما	%
ذكر	24	34.8	24	34.8	21	30.4
أنثى	20	22.2	44	48.9	26	28.9

السؤال السادس: إذا كان لديك ابن أو ابنة، هل تشجعهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية؟

يشير الجدول رقم (17) التالي إلى أنّ حصول من لديهم ابن/ة جامعية ولا يشجعون أبناءهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية على أعلى نسبة، إذ بلغ عددهم (74) بنسبة (46.5%) كان أكثرهم من فئة الذكور؛ إذ بلغت نسبتهم (33.3%) وفق الجدول رقم (18)، تلاها من يشجعون إلى حد ما، حيث بلغ عددهم (47) بنسبة (29.6%)، في حين حصل من لديه ابن/ة ويشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية على أقل نسبة، حيث بلغ عددهم (38) بنسبة (23.9%).

جدول رقم (17): يبين مدى تشجيع الشباب إذا كان لديه ابن أو ابنة على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية.

النسبة %	التكرار	إذا كان لديك ابن أو ابنة، هل تشجعهم على الالتحاق بالالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية؟
23.9	38	نعم
46.5	74	لا
29.6	47	إلى حد ما

جدول رقم (18): يبين نسبة الشباب -إذا كان لديه ابن أو ابنة- ويشجعونهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%	إلى حد ما	%
ذكر	23	33.3	23	33.3	23	33.3
أنثى	15	16.6	51	56.7	24	26.7

السؤال السابع: حسب علمك، هل تعرف خريجين من مراكز التدريب المهني من محيطك؟

يشير الجدول رقم (19) التالي حصول من يعرف خريجين من مراكز التدريب المهني من محيطهم على أعلى نسبة، إذ بلغ عددهم (109) بنسبة (68.6%) كان أكثرهم من فئة الذكور حيث بلغت نسبتهم (84.1%) وفق الجدول رقم (20). في حين حصل من لا يعرفون على أقل نسبة، حيث بلغ عددهم (50) بنسبة (31.4%).

جدول رقم (19): يبين مدى معرفة الشباب لخريجين من مراكز التدريب المهني حولهم.

النسبة %	التكرار	هل تعرف خريجين من مراكز التدريب المهني من محيطك؟
68.6	109	نعم
31.4	50	لا

جدول رقم (20): توزيع من يعرف خريجين من مراكز التدريب المهني في محيطه حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	النسبة	لا	النسبة
ذكر	58	84.1	11	15.9
أنثى	51	56.7	39	43.3

السؤال الثامن: باعتقادك، هل يقلل الالتحاق بدورات التدريب المهني من مستوى الفرد الاجتماعي؟

يشير الجدول رقم (21) التالي حصول الذين قالوا إنّ الالتحاق بدورات التدريب المهني لا يقلل من مستوى الفرد الاجتماعي على اعلى نسبة، حيث بلغ عددهم (124) بنسبة (78%) وقد تساوت النسبة بين الذكور والاناث الى حد ما، مع فارق بسيط لصالح الاناث والذين بلغت نسبتهم (78.9%) وبلغت نسبة الذكور (76.8%) وفق الجدول رقم (22)، تلاها حصول الذين قالوا إنه يقلل من مستواهم الاجتماعي الى حد ما، حيث بلغ عددهم (26) بنسبة (16.3%) ، وحصل من قال إنّ الالتحاق بدورات التدريب المهني يقلل من مستوى الفرد الاجتماعي على اقل نسبة، حيث بلغ عددهم (9) بنسبة (5.7%).

جدول رقم (21): يبين إذا كان الالتحاق بدورات التدريب المهني يقلل من مستوى الفرد الاجتماعي.

النسبة %	التكرار	باعتقادك، هل يقلل الالتحاق بدورات التدريب المهني من مستوى الفرد الاجتماعي؟
5.7	9	نعم
78	124	لا
16.3	26	الى حد ما

جدول رقم (22): توزيع من يعرفون إذا كان الالتحاق بدورات التدريب المهني يقلل من مستوى الفرد الاجتماعي حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%	إلى حد ما	%
ذكر	7	10.1	53	76.8	9	13.1
أنثى	2	2.2	71	78.9	17	18.9

من خلال الإطلاع على نتائج أسئلة المحور الثاني، تبين أن نسبة كبيرة جدا من فئة الشباب يشجعون أبناءهم للالتحاق بدورات التدريب المهني إلى جانب دراستهم الجامعية، وهذا يعني

اهتمامهم في حصول أبنائهم على الدرجة الجامعية الأولى وفي الوقت نفسه يكون معهم شهادة مهنية أخرى تساعدهم في الحصول على فرصة عمل إذا تعثر الحصول على عمل من خلال الشهادة الجامعية.

وأشارت النتائج أيضا بأنه قليل جدا من فئة الشباب من يشجع بشكل عام الالتحاق بدورات تدريب مهني فقط دون الحصول على شهادة جامعية، وبينت الدراسة كذلك أن فئة الشباب لا يشجعون أبناءهم أو بناتهم بشكل خاص للالتحاق بدورات التدريب المهني بدلا من الدراسة الجامعية، وهذه النتيجة قريبة من نتيجة السؤال الخامس الذين يشجعون الالتحاق بالدورات بشكل عام، وأشارت النتائج أيضا أن فئة الشباب على دراية بدرجة متوسطة بخريجين من دورات التدريب المهني، وهذا ربما يعود الى تقصير في عمل دوائر العلاقات العامة في مراكز التدريب المهني للقيام بدورها التعريفي بخريجها، ويعد السؤال الثامن حسب نظر الباحث من الأسئلة المهمة في بيان المستوى الاجتماعي لخريجي الدورات التدريبية، حيث بينت النتائج أن التحاق الفرد بأحد دورات التدريب المهني لا يقلل من مستواه الاجتماعي.

تشير النتائج إلى ارتفاع نسبة الذين يؤيدون ان يرافق التعليم الجامعي التقليدي أحد برامج دورات التدريب المهني؛ إذ بلغت النسبة (82.4%)، ولعل هنا من الأهمية بمكان دراسة إمكانية تطبيق الفكرة التي ترى بفتح المجال لطلبة الدراسة الجامعية التقليدية الى الالتحاق بدورات التدريب المهني بالتعاون مع المؤسسات العاملة في المجتمع حسب تخصصات كل منهم. ويشجع الباحث كذلك البرنامج الذي يقوم على ان يمتحن الطالب الجامعي حرفة بالإضافة إلى شهادته الجامعية التقليدية وأن يعمم النظام على باقي المؤسسات التعليمية ذات الاهتمام.

المحور الثالث: يقيس مدى وعي الشباب بمكانة خريجي دورات التدريب المهني وظيفيا واجتماعيا.

السؤال التاسع: باعتقادك، هل يحصل خريج دورات التدريب المهني على فرصة عمل سريعا؟

يشير الجدول رقم (23) التالي إلى حصول الذين يعتقدون أن خريجي دورات التدريب المهني يحصلون على فرصة عمل سريعا اعلى نسبة، حيث بلغ عددهم (77) بنسبة (48.4%) كان أكثرهم من فئة الذكور حيث بلغت نسبتهم (53.6%) وفق الجدول رقم (24)، تلاها من يعتقدون الى حد ما، حيث بلغ عددهم (66) بنسبة (41.5%)، في حين حصل من لا يعتقدون أن خريج التدريب المهني يحصل على فرصة عمل سريعا اقل نسبة، بلغ عددهم (16) بنسبة (10.1%).

جدول رقم (23): يبين نسبة من يعتقد من الشباب ان خريج دورات التدريب المهني يحصل على فرصة عمل سريعا.

النسبة %	التكرار	باعتقادك، هل يحصل خريج دورات التدريب المهني على فرصة عمل سريعا؟
48.4	77	نعم
10.1	16	لا
41.5	66	إلى حد ما

جدول رقم (24): يبين نسبة الذين يعتقدون أن خريجي دورات التدريب المهني يحصلون على فرصة عمل سريعاً حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%	إلى حد ما	%
ذكر	37	53.6	6	8.7	26	37.7
أنثى	40	44.4	10	11.2	40	44.4

السؤال العاشر: هل من تعرفهم من خريجي دورات التدريب المهني يعملون؟

يشير الجدول رقم (25) التالي إلى حصول من يعرفون خريجي تدريب مهني يعملون أعلى نسبة، إذ بلغ عددهم (98) بنسبة (61.7%) كان أكثرهم من فئة الذكور إذ بلغت نسبتهم (74%) وفق الجدول رقم (26)، تلاها من يعرفون إلى حد ما، حيث بلغ عددهم (39) بنسبة (24.5%)، في حين حصل من يعرفون خريجي التدريب المهني ولا يعملون أقل نسبة، إذ بلغ عددهم (22) بنسبة (13.8%).

جدول رقم (25): يبين إذا كان أفراد العينة يعرفون فيما إذا كان خريجي دورات التدريب المهني الذين يعرفونهم يعملون.

هل من تعرفهم من خريجي دورات التدريب المهني يعملون؟	التكرار	النسبة %
نعم	98	61.7
لا	22	13.8
إلى حد ما	39	24.5

جدول رقم (26): يبين نسبة الشباب الذين يعرفون خريجي من دورات التدريب المهني يعملون حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%	إلى حد ما	%
ذكر	51	74	5	7.2	13	18.8
أنثى	47	52.2	17	18.9	26	28.9

السؤال الحادي عشر: هل تواجه صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم (موسرجي، كهربجي)؟

يشير الجدول رقم (27) التالي إلى حصول من يواجهون صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم على أعلى نسبة، إذ بلغ عددهم (69) بنسبة (34.4%) كان أكثرهم من فئة الذكور؛ إذ بلغت نسبتهم (53.6%) وفق الجدول رقم (28)، تلاها من لا يواجهون صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم، حيث بلغ عددهم (52) بنسبة (32.7%)، في حين حصل من يواجهون إلى حد ما صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم أقل نسبة، حيث بلغ عددهم (38) بنسبة (23.9%).

جدول رقم (27): يبين الصعوبة التي يواجهها افراد العينة في التواصل مع اي من الحرفين عند الحاجة.

هل تواجه صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم؟	التكرار	النسبة %
نعم	69	43.4
لا	52	32.7
الى حد ما	38	23.9

جدول رقم (28): توزيع من يواجهون صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%	إلى حد ما	%
ذكر	37	53.6	18	26.1	14	20.3
أنثى	32	35.5	34	37.8	24	26.7

السؤال الثاني عشر: باعتقادك، هل عدد الفنيين كاف لتغطية حاجة الناس لهم؟

يشير الجدول رقم (29) التالي إلى حصول من لا يعتقدون أن عدد الفنيين كاف لتغطية حاجة الناس لهم اعلى نسبة، إذ بلغ عددهم (101) بنسبة (63.6%) كان أكثرهم من فئة الإناث حيث بلغت نسبتهم (12.2%) وفق الجدول رقم (30)، تلاها من يعتقدون إلى حد ما أن عدد الفنيين كافي لتغطية حاجة الناس لهم، حيث بلغ عددهم (39) بنسبة (24.5%)، في حين حصل من يعتقدون اقل نسبة، حيث بلغ عددهم (19) بنسبة (11.9%).

جدول رقم (29): يبين فيما إذا كان عدد الفنيين كافي لتغطية حاجة الناس لهم.

باعتقادك، هل عدد الفنيين كاف لتغطية حاجة الناس لهم؟	التكرار	النسبة %
نعم	19	11.9
لا	101	63.6
الى حد ما	39	24.5

جدول رقم (30): توزيع من يعتقد أن عدد الفنيين كاف لتغطية حاجة الناس لهم حسب فئة الجنس.

الجنس	نعم	%	لا	%	إلى حد ما	%
ذكر	8	11.6	46	66.7	15	21.7
أنثى	11	12.2	55	61.1	24	26.7

السؤال الثالث عشر: إذا تقدم لابنتك أو أختك أحد خريجي دورات التدريب المهني للزواج منها، هل توافق؟

يشير الجدول رقم (31) التالي إلى حصول من يوافق على زواج ابنته أو أخته من أحد خريجي دورات التدريب المهني على أعلى نسبة، إذ بلغ عددهم (113) بنسبة (71.1%) كان أكثر الموافقين من فئة الذكور؛ إذ بلغت نسبتهم (79.7%) وفق الجدول رقم (32)، في حين حصل من لا يوافقون على أقل نسبة، حيث بلغ عددهم (46) بنسبة (28.9%).

جدول رقم (31): يبين مدى موافقة افراد العينة إذا تقدم لابنتهم او اختهم أحد خريجي التدريب المهني.

النسبة %	التكرار	إذا تقدم لابنتك أو أختك أحد خريجي معهد التدريب المهني للزواج منها، هل توافق؟
71.1	113	وافق
28.9	46	لاوافق

جدول رقم (32): توزيع مدى موافقة افراد العينة إذا تقدم لابنتهم او اختهم أحد خريجي التدريب المهني حسب فئة الجنس.

الجنس	وافق	%	لاوافق	%
ذكر	55	79.7	14	20.3
أنثى	58	64.4	32	35.6

من خلال النظر إلى نتائج أسئلة المحور الثالث يتبين لنا أن نسبة (48.4) وهي نسبة قليلة الى حد ما من خريجي الدورات التدريب المهني يحصلون على عمل سريعاً، وتبين لنا أن فئة الشباب لا يعرفون أعداداً كبيرة من خريجي التدريب المهني، وهذا ربما يرجعه إلى ضعف تسويق مراكز التدريب المهني لمعلومات حول الوضع الوظيفي لخريجي المراكز، وبينت النتائج أيضاً صعوبة التواصل مع الحرفيين من خريجي التدريب المهني وهذا يدفع بأهمية وجود قوائم لخريجي التدريب المهني يسهل عملية التواصل معهم. وأشارت النتائج إلى أن عدد الفنيين غير كاف إلى حد ما لتغطية حاجات المجتمع، وهذا يعني حاجة المجتمع إلى مزيد من خريجي دورات التدريب المهني في التخصصات المطلوبة، وبينت الدراسة كذلك أن فئة الشباب يوافقون بشكل كبير على تزويج بناتهم أو خواتم من أحد خريجي دورات التدريب المهني.

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha=0.05$) لدور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (34) يبين العلاقة بين دور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني حسب جنس المبحوثين

الرقم	العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الدلالة
1	هل تعرف المقصود بالتدريب المهني؟	10.107	0.006	يوجد دلالة
2	هل تعرف أين تقع مراكز التدريب المهني؟	7.151	0.007	يوجد دلالة
3	هل تعلم بوجود مراكز تدريب مهني مجانية أو برسوم رمزية؟	5.025	0.025	يوجد دلالة
4	هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية؟	2.348	0.309	لا دلالة
5	بشكل عام، هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط؟	4.075	0.130	لا دلالة
6	إذا كان لديك ابن او ابنة، هل تشجعهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية؟	1.396	0.498	لا دلالة
7	حسب علمك، هل تعرف خريجين من مراكز التدريب المهني من محيطك؟	13.593	0.0001	يوجد دلالة
8	باعتقادك، هل يقلل الالتحاق بدورات التدريب المهني من مستوى الفرد الاجتماعي؟	5.169	0.075	لا دلالة
9	باعتقادك، هل يحصل خريج دورات التدريب المهني على فرصة عمل سريعاً؟	0.518	0.772	لا دلالة
10	هل من تعرفهم من خريجي دورات التدريب المهني يعملون؟	8.415	0.015	يوجد دلالة
11	هل تواجه صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم؟	5.235	0.073	لا دلالة
12	باعتقادك، هل عدد الفنيين كاف لتغطية حاجة الناس لهم؟	0.589	0.745	لا دلالة
13	إذا تقدم لابنتك او اختك أحد خريجي دورات التدريب المهني للزواج منها، هل توافق؟	4.427	0.035	يوجد دلالة

($\alpha=0.05$)، $n = 159$

تبين النتائج في الجدول رقم (34) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني حسب جنس المبحوثين إذ أظهرت قيمة Chi-Square وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في العبارات التالية في الجدول أعلاه: 1، 2، 3، 7، 10، 13 وبالتالي ترفض الفرضية جزئياً.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha=0.05$) لدور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بالدورات التدريبية تعزى لمتغير العمر.

جدول رقم (35) يبين العلاقة بين دور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني حسب عمر المبحوثين

الرقم	العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الدلالة
1	هل تعرف المقصود بالتدريب المهني؟	15.379	0.004	يوجد دلالة
2	هل تعرف أين تقع مراكز التدريب المهني؟	19.074	0.000	يوجد دلالة
3	هل تعلم بوجود مراكز تدريب مهني مجانية أو برسوم رمزية؟	14.934	0.001	يوجد دلالة
4	هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية؟	14.600	0.006	لا دلالة
5	بشكل عام، هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط؟	6.703	0.152	لا دلالة
6	إذا كان لديك ابن او ابنة، هل تشجعهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية؟	4.818	0.307	لا دلالة
7	حسب علمك، هل تعرف خريجين من مراكز التدريب المهني من محيطك؟	11.666	0.003	يوجد دلالة
8	باعتمادك، هل يقلل الالتحاق بدورات التدريب المهني من مستوى الفرد الاجتماعي؟	0.868	0.929	لا دلالة
9	باعتمادك، هل يحصل خريج دورات التدريب المهني على فرصة عمل سريعاً؟	5.372	0.251	لا دلالة
10	هل من تعرفهم من خريجي دورات التدريب المهني يعملون؟	10.418	0.033	يوجد دلالة
11	هل تواجه صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم؟	13.363	0.010	يوجد دلالة
12	باعتمادك، هل عدد الفنيين كاف لتغطية حاجة الناس لهم؟	12.810	0.012	يوجد دلالة
13	إذا تقدم لابنتك او اختك أحد خريجي دورات التدريب المهني للزواج منها، هل توافق؟	4.240	0.120	لا دلالة

($\alpha=0.05$)، $n = 159$

تبين النتائج في الجدول رقم (35) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني حسب عمر المبحوثين إذ أظهرت قيمة Chi-Square عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر في العبارات التالية في الجدول أعلاه: 4، 5، 6، 8، 9، 13 وبالتالي ترفض الفرضية جزئياً

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha=0.05$) لدور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بالدورات التدريبية تعزى لمتغير مكان الإقامة.

جدول رقم (36) يبين العلاقة بين دور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني حسب مكان الإقامة للمبحوثين.

الرقم	العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الدلالة
1	هل تعرف المقصود بالتدريب المهني؟	2.811	0.590	لا دلالة
2	هل تعرف أين تقع مراكز التدريب المهني؟	1.096	0.578	لا دلالة
3	هل تعلم بوجود مراكز تدريب مهني مجانية أو برسوم رمزية؟	2.456	0.293	لا دلالة
4	هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية؟	3.964	0.411	لا دلالة
5	بشكل عام، هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط؟	2.779	0.595	لا دلالة
6	إذا كان لديك ابن أو ابنة، هل تشجعهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية؟	3.699	0.448	لا دلالة
7	حسب علمك، هل تعرف خريجين من مراكز التدريب المهني من محيطك؟	2.217	0.330	لا دلالة
8	باعتقادك، هل يقلل الالتحاق بدورات التدريب المهني من مستوى الفرد الاجتماعي؟	1.331	0.856	لا دلالة
9	باعتقادك، هل يحصل خريج دورات التدريب المهني على فرصة عمل سريعاً؟	5.514	0.239	لا دلالة
10	هل من تعرفهم من خريجي دورات التدريب المهني يعملون؟	1.519	0.823	لا دلالة
11	هل تواجه صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم؟	8.089	0.088	لا دلالة
12	باعتقادك، هل عدد الفنيين كاف لتغطية حاجة الناس لهم؟	3.479	0.481	لا دلالة
13	إذا تقدم لابنتك أو اختك أحد خريجي دورات التدريب المهني للزواج منها، هل توافق؟	0.411	0.814	لا دلالة

($\alpha=0.05$)، $n = 159$

تبين النتائج في الجدول رقم (36) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني حسب مكان الإقامة للمبحوثين إذ أظهرت قيمة Chi-Square عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمكان الإقامة وبالتالي تقبل الفرضية.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha=0.05$) لدور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بالدورات التدريبية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (37) يبين العلاقة بين دور ثقافة الشباب في تشجيعهم للإلتحاق بدورات التدريب المهني حسب الحالة الاجتماعية للمبحوثين.

الرقم	العبرة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الدلالة
1	هل تعرف المقصود بالتدريب المهني؟	10.130	0.006	يوجد دلالة
2	هل تعرف أين تقع مراكز التدريب المهني؟	14.455	0.000	يوجد دلالة
3	هل تعلم بوجود مراكز تدريب مهني مجانية أو برسوم رمزية؟	4.219	0.040	يوجد دلالة
4	هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية؟	1.185	0.553	لا دلالة
5	بشكل عام، هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط؟	3.783	0.154	لا دلالة
6	إذا كان لديك ابن او ابنة، هل تشجعهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية؟	3.498	0.175	لا دلالة
7	حسب علمك، هل تعرف خريجين من مراكز التدريب المهني من محيطك؟	9.917	0.002	يوجد دلالة
8	باعتمادك، هل يقلل الالتحاق بدورات التدريب المهني من مستوى الفرد الاجتماعي؟	0.244	0.885	لا دلالة
9	باعتمادك، هل يحصل خريج دورات التدريب المهني على فرصة عمل سريعاً؟	1.817	0.403	لا دلالة
10	هل من تعرفهم من خريجي دورات التدريب المهني يعملون؟	9.654	0.008	يوجد دلالة
11	هل تواجه صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم؟	12.265	0.002	يوجد دلالة
12	باعتمادك، هل عدد الفنيين كاف لتغطية حاجة الناس لهم؟	15.213	0.0001	يوجد دلالة
13	إذا تقدم لابنتك او اختك أحد خريجي دورات التدريب المهني للزواج منها، هل توافق؟	0.200	0.655	لا دلالة

($\alpha=0.05$)، ن = 159

تبين النتائج في الجدول رقم (37) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور ثقافة الشباب في تشجيعهم للالتحاق بدورات التدريب المهني حسب الحالة الاجتماعية للمبحوثين إذ أظهرت قيمة Chi-Square عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية في العبارات التالية في الجدول أعلاه: 4، 5، 6، 8، 9، 13 وبالتالي ترفض الفرضية جزئياً.

نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تعرّف ثقافة الشباب نحو الالتحاق بدورات التدريب المهني، وأثرها في تشجيعهم للالتحاق ببرامجها، وتعرّف نظرتهم تجاه الملتحقين فيه من خلال إجراء دراسة مسحية لأرائهم. يعرض هذا الجزء من الدراسة أهم النتائج التي توصلت لها والتوصيات التي يمكن أن تقترح على ضوء تلك النتائج التي يمكن ان تساعد الاهل والأبناء وصناع القرار والباحثين في نشر الثقافة المجتمعية نحو التدريب المهني، وقد لخص الباحث النتائج وفق محاورها الثلاث بما يأتي:

أولاً: ثقافة الشباب بماهية التدريب المهني

توصلت نتائج الدراسة في محورها الأول إلى أن (83.6%) من فئة الشباب يعرفون بدرجة كبيرة جدا المقصود بالتدريب المهني، وان (71.7%) يعرفون بدرجة كبيرة أين تقع مراكز التدريب المهني.

ثانياً: تشجيع الشباب للأبناء للالتحاق بدورات التدريب المهني

وبينت نتائج المحور الثاني أن (82.4%) يشجعون بدرجة كبيرة جدا أبنائهم للالتحاق بدورات التدريب المهني إلى جانب الدراسة الجامعية، وان (78%) يعتقدون بدرجة كبيرة بأن الالتحاق بدورات التدريب المهني لا يقلل من مستوى الفرد الاجتماعي.

ثالثاً: وعي الشباب بمكانة خريجي دورات التدريب المهني وظيفيا واجتماعيا

وأظهرت نتائج المحور الثالث أن (71.1%) من فئة الشباب يوافقون بدرجة كبيرة على زواج ابنتهم أو أختهم من أحد خريجين دورات التدريب المهني.

يبدو من خلال النتائج اعلاه بان فئة الشباب لديهم ثقافة حول ماهية التدريب المهني، ويشجعون ابناءهم للالتحاق بالدورات الخاصة به ولكن جنباً الى جنب مع الدراسة الجامعية، كما ان خريج دورات التدريب المهني مرحب به للارتباط باحدى فتيات المجتمع كون الالتحاق بها لا يقلل من مستواه الاجتماعي. (انظر ملحق رقم (1)).

وتشير النتائج كذلك الى ضعف في:

أولاً: ثقافة الشباب بماهية التدريب المهني

أظهرت نتائج المحور الاول قصورا وضعفا في معرفة الشباب بتكاليف رسوم الالتحاق بالدورات التدريبية، إذ أشار (56.6%) بأنهم يعرفون بأنها مجانية أو برسوم رمزية.

ثانياً: تشجيع الشباب لأبنائهم للالتحاق بدورات التدريب المهني

أظهرت نتائج المحور الثاني ضعفا في تشجيع الشباب لأبنائهم بشكل عام للالتحاق بدورات التدريب المهني، إذ كانت النسبة (27.7%)، وأن (23.9%) من يشجعون أبناءهم أو بناتهم بشكل خاص للالتحاق بالتخصصات المهنية بدلا من الدراسة الجامعية، وأن معرفة الشباب بخريجين من دورات التدريب المهني من محيطهم متوسطة حيث بلغت النسبة (68.6%).

ثالثا: وعي المجتمع المحلي بمكانة خريجي التدريب المهني وظيفيا واجتماعيا

أظهرت نتائج المحور الثالث بأن الشباب يرون بأن خريجي دورات التدريب المهني يحصلون على فرصة عمل سريعا بنسبة (48.4%) وهذه النسبة تشير الى قلة وعيهم في المجال، وبينت النتائج كذلك أن معرفة فئة الشباب بخريجي تدريب مهني يعملون هي معرفة متوسطة حيث كانت النسبة (61.7%)، وبينت النتائج أيضا بأن (43.4%) من فئة الشباب يواجهون صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة إليهم، وأن (63.6%) قالوا بأن عدد الفنيين غير كاف لتغطية حاجة الناس.

يبدو من خلال النتائج التي أظهرتها أسئلة المحاور الثلاث أن هناك ضعفا وقصورا في معرفة الشباب بتكاليف رسوم الالتحاق بالدورات التدريبية، والذي ربما يكون سببا في عدم تشجيعهم للآخرين بشكل عام ولأبنائهم وبناتهم بشكل خاص للالتحاق بالدورات التدريبية. ومن الملاحظ أيضا أن فئة الشباب لا تتوفر لديهم معلومات كافية حول خريجي دورات التدريب المهني حتى عن من يسكن أو يقيم في محيطهم، وهذا ربما سببا لعدم معرفتهم بأنهم يحصلون على فرص عمل سريعا. ولا ينجحون في الوصول إليهم رغم عدم كفايتهم وحاجة الناس لهم.

يرى الباحث أنه وبالرغم من معرفة الشباب ووعيهم بأهمية الالتحاق بالدورات التدريبية وحاجة المجتمع لخريجين من مجالات مهنية مختلفة إلا أنهم لا يشجعون الآخرين على الالتحاق بها بشكل مستقل وإنما يشجعونهم على الالتحاق بها جنبا إلى جنب مع الدراسة الجامعية. وعليه تتسجم هذه الدراسة في نتائجها مع ما توصلت إليه جيتاوي والذي أيده الشمسي في نشر الوعي بين فئات الشباب في المجتمع.

التوصيات:

1. تصميم خارطة إلكترونية بمواقع مراكز التدريب المهني في المحافظات تمكن الباحث عن دورات التدريب المهني الوصول إلى هذه المراكز، ليحصل على المعلومات التي يريد مثل أنواع الدورات ومدتها ورسومها ومجالات عملها، وغيرها من المعلومات ذات العلاقة.
2. تشجيع إنشاء دوائر توظيف بمراكز التدريب المهني لتكون حلقة وصل ما بين الخريج والمجتمع، ومصدرا لقواعد البيانات الإلكترونية الخاصة بالخريجين.
3. تفعيل دور الإعلام الذي يساعد بشكل كبير في تغيير فكر المجتمع نحو التدريب المهني وتنقيف أفراد المجتمع بصفة عامة عن أهمية التدريب والعمل على تشجيع التغطية الإعلامية لتغطية افتتاح الدورات التدريبية وحفلات التخريج ورصد قصص نجاح حقيقية لخريجين من مراكز التدريب المهني.
4. العمل على تغيير نمط التفكير السائد في المجتمع حول إعتبار التدريب المهني وسيلة لتخفيف الضغط عن الجامعات وتحميلها مسؤولية زيادة البطالة إلى توعيتهم بأن التدريب المهني هو نمط من أنماط التعليم والذي يقوم على إعداد قوى عاملة ماهرة ومنتجة في المجتمع.
5. إنشاء مجلس أو نقابة أو رابطة تتابع خريجي دورات التدريب المهني وتضم ممثلي عن المؤسسات ذات العلاقة.

6. إجراء مزيد من البحوث حول أهمية التدريب المهني آليات تفعيله وحث أصحاب القرار بالفتح مراكز التدريب المهني وتشجيع الناس للانضمام إليها لتغطية نقاط أخرى ذات علاقة.
7. دراسة إمكانية فتح المجال أمام الطلبة المسجلين في الجامعات للالتحاق بدورات تدريبية مهنية ذات علاقة بدراساتهم الجامعية ويحتاجها سوق العمل.

المراجع:

- الأنصاري، عيسى بن حسن. (2008). من التعليم الى العمل تدريب وتوظيف الشباب. ط1. المؤسسة العربية للدراسات والنشر. بيروت، لبنان.
- جيتاوي، هبة طالب عبد اللطيف. (2016). تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. نابلس.
- حسنين، منال سيد. (2016). رؤية مقترحة لتطوير سياسة التعليم الفني في مصرفي ضوء تجربة الولايات المتحدة الأمريكية. مجلة كلية التربية بالإسكندرية. مجلد 26. عدد 1. مصر.
- خليفة، محمد. وعبد العزيز، عبد الوهاب. (2010). سياسات تطوير قدرة التعليم والتدريب المهني لتلبية الاحتياجات التدريبية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. دراسة منشورة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية-ماس. رام الله.
- الدقميري، سعيد. (2007). التعليم الفني وخدماته الطلابية من منظور عالمي. العلم والايمان للنشر والتوزيع. دسوق، مصر.
- رشدي، عثمان فريد. (2013). التدريب المهني. دار الراجحة للنشر والتوزيع. عمان.
- الرمحي، احمد. الضعيفي، سليمان. (2006). الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة. واقع وطموحات وفرص. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية-ماس. رام الله.
- الزوبعي، عبيد محمود محسن. والجنابي، عماد حازم. (2003). تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني. ط 1. دار الكتب الوطنية. بنغازي، ليبيا.

- الشمسي، سالم محمد سعيد. (2017). التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن: دراسة سايكولوجية تحليلية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية. مجلد 15. عدد 13. جامعة الأندلس للعلوم والتقنية. اليمن.
- شنتاوي، باعث محمد علي. (2017). دور مديري المدارس الاساسية الحكومية في توجيه الطلبة نحو التعليم المهني في مديرية تربية اربد الاولاى من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير. جامعة جرش. الاردن.
- الصابر، حمدالله (مدير مركز التدريب المهني في نابلس). (أكتوبر 2017). مقابلة تلفزيونية مع صفحة دوز الإخبارية. تعرف على مركز التدريب ال مهني www.dooz.ps
- عبد الرحمن، بدر الدين محمد احمد. واحمد، سمية عوض خضر. (2017). مشروعات التدريب المهني ودورها في مكافحة الفقر بالسودان: دراسة تطبيقية على ولاية البحر الاحمر. المجلة العالمية للإقتصاد والأعمال. مجلة عدد2. صفحة 262-268.السعودية.
- عياصرة، ثائر مطلق محمد. (2017). تخطيط التعليم التقني في المملكة العربية السعودية. المجلة الأردنية للعلوم الإقتصادية. عمادة البحث العلمي بالجامعة الأردنية مجلد 4. عدد 1. الأردن.
- القرعان، احمد خليل. (2009). التعليم والتدريب المهني. ط1. دار حمورابي للنشر والتوزيع ودار بنان ابوعيد للنشر والتوزيع. عمان.
- اللامي، غسان. والنعمي، سرمد. (2003). الاتجاهات العالمية في اعداد المدربين في التعليم المهني. ط1. المركز العربي لتنمية الموارد البشرية. دار الكتب الوطنية. ليبيا.
- مركز المعلومات الوطني الفلسطيني-وفا (2011): مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، info.wafa.ps تاريخ المشاهدة 2018/3/26.
- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2015، www.hrdiscussion.com تاريخ المشاهدة 2018/3/25
- موقع (موضوع) الالكتروني (2017). [/https://mawdoo3.com/](https://mawdoo3.com/)
- هاني خليفات (مدير عام مؤسسة التدريب المهني في الأردن). (2016/7/30). مقابلة مع تلفزيون الأردن، برنامج يوم جديد. تاريخ المشاهدة 2018/3/24

- وزارة التربية والتعليم العالي (2017). الكتاب الاحصائي السنوي 2016/2017
لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، رام الله، فلسطين.

References:

Abdel Rahman, Badr El-Din Mohamed Ahmed. Ahmed, Sumaya Awad Khader (2017). Vocational Training Projects and their Role in Combating Poverty in Sudan: An applied study on the Red Sea Area. Global Journal of Economics and Business. Journal 3. Magazine No. 2. Page 262-268. Saudi Arabia.

Al - Ansari, Issa bin Hassan. (2008). From Education to Employment Training and Employment of Young People. 1. Arab Institute for Studies and Publishing. Beirut, Lebanon.

Al Zobaie, Obaid Mahmoud Mohsen. And Janabi, Imad Hazem. (2003). Development of Vocational and Technical Education and Training Curricula. 1. National Book House. Benghazi, Libya.

Arab Forum for Human Resources Management, 2015, www.hrdiscussion.com

Ayasra, Thaer Mutlaq Muhammad (2017). Planning of Technical Education in the Kingdom of Saudi Arabia. The Jordanian Journal of Economic Sciences. Deanship of Scientific Research, University of Jordan Volume 4. No. 1. Jordan.

Duqmiri, Said. (2007). Technical Education and Student Services from a Global Perspective. Science and Faith for Publication and Distribution. Desouq, Egypt.

Hassanein, Manal Sayed Hassanein (2016). A proposed Vision for the Development of Education Policy in Egypt under the United States Experience. Journal of the Faculty of Education in Alexandria. Volume 26. Number 1. Egypt.

Jandhyala, Tilak (2002). Vocational Education and Training in Asia. National Institute of Educational Planning and Administration.

Jetawi, Heba Talib Abdul Latif. (2016). Analysis of the status of TVET in Palestine from a gender perspective. Master Thesis. An-Najah National University. Nablus.

Karaan, Ahmed Khalil. (2009). Education and Vocational training. 1. Hamorabi House for Publishing and Distribution and Dar Binan Abu Eid for Publishing and Distribution. Amman.

Karasiotou, Pavlina (2004) General education versus vocational Training: How do they Effect Individual Labor Market Performance? Journal of Education Literature j24, j31.

Khalifa, Mohammed. Abdul Aziz, Abdel Wahab. (2010). Policies to Develop the Capacity of Vocational Education and Training to Meet the Training Needs of Small and Medium Enterprises. Published Study. Palestinian Economic Policy Research Institute - MAS. Ramallah.

Khleifat, Hani (Director General of the Vocational Training Foundation in Jordan). (30/7/2016). Interview with Jordan TV, New Day Program.

Lami, Ghassan. Al-Naimi, Sarmad. (2003). Global Trends in the Training of Trainers in Vocational Education. I. Arab Center for Human Resources Development. National Book House. Libya.

Lewin, Keith M. (1997). Education and development. Defining the issues. Centre for International Education, University of Sussex. Educational Research paper No. 06.

Mawdoo3 (website). (2017). [www. mawdoo3.com](http://www.mawdoo3.com)

Ministry of Education and Higher Education (2017). Statistical Yearbook 2016/2017 for Palestinian Higher Education Institutions, Ramallah, Palestine.

Ramhi, Ahmed. Da'ifi, Sulaiman (2006). Women in TVET in the West Bank and the Gaza Strip. Palestinian Economic Policy Research Institute - MAS. Ramallah.

Rushdy, Osman Farid. (2013). Vocational Training. Dar Al Rayah Publishing & Distribution. Amman.

Palestinian National Information Center - Wafa (2011): TVET institutions in Palestine, www.info.wafa.ps. Date of viewing 26/3/2018.

Saber, Hamdallah. (Director of the Vocational Training Center in Nablus) (October 2017). TV interview with Doz News. Learn about the vocational training center www.dooz.ps

Shantawi, Baeth Muhammad Ali. (2017). The Role of Principals of Government Basic Schools in Directing Students towards Vocational Education in the Directorate of Education of Irbid, from the point of view of teachers. Master Thesis. University of Jerash. Jordan.

Shamsi, Salem Mohamed Said (2017). Training, Technical, and Vocational Education in Yemen: An Analytical Psychological Study. Al Andalus Magazine for Human and Social Sciences. Vol. 15. No. 133. Andalus University of Science and Technology. Yemen.

ملحق رقم (1): ملخص لأهم نتائج الدراسة.

الرقم	السؤال	التكرار	النسبة %
1	هل تعرف المقصود بالتدريب المهني؟	نعم	83.6
2	هل تعرف أين تقع مراكز التدريب المهني؟	نعم	71.7
3	هل تعلم بوجود مراكز تدريب مهني مجانية أو برسوم رمزية؟	نعم	56.6
4	هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية؟	نعم	82.4
5	بشكل عام، هل تشجع على الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط؟	نعم	27.7
6	إذا كان لديك ابن أو ابنة، هل تشجعهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية؟	نعم	23.9
7	حسب علمك، هل تعرف خريجين من مراكز التدريب المهني من محيطك؟	نعم	68.6
8	باعتمادك، هل يقلل الالتحاق بدورات التدريب المهني من مستوى الفرد الاجتماعي؟	نعم	5.7
9	باعتمادك، هل يحصل خريج دورات التدريب المهني على فرصة عمل سريعاً؟	نعم	48.4
10	هل من تعرفهم من خريجي دورات التدريب المهني يعملون؟	نعم	61.7
11	هل تواجه صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم؟	نعم	43.4
12	باعتمادك، هل عدد الفنيين كاف لتغطية حاجة الناس لهم؟	نعم	11.9
13	إذا تقدم لابنتك أو اختك أحد خريجي دورات التدريب المهني للزواج منها، هل توافق؟	أوافق	71.1

ملحق رقم (2): استبانة الدراسة.

القسم الأول: البيانات الشخصية (الرجاء اختيار ما ينطبق عليك)

الرقم	العبارة	الجنس	ذكر	أنثى
1	الجنس	ذكر	أقل من 20	من 20-30 عاما
2	العمر	أقل من 20	من 20-30 عاما	أكثر من 31 عاما
3	مكان الإقامة	مدينة	قرية	مخيم
4	الحالة الاجتماعية	أعزب	متزوج	
5	هل لديك ابنة/ ابن جامعي	نعم	لا	
6	الحالة الوظيفية	أعمل	لا أعمل	
7	مجال وعنوان العمل		

القسم الثاني: (الرجاء اختيار الإجابة التي تتفق مع رأيك الشخصي):

المحور الأول: مستوى معرفة الشباب بماهية التدريب المهني				
الرقم	العبارة	نعم	لا	الى حد ما
1	هل تعرف ما المقصود بالتدريب المهني؟			
2	هل تعرف أين تقع مراكز التدريب المهني؟			
3	هل تعلم بوجود مراكز تدريب مهني مجانية او برسوم رمزية؟			
المحور الثاني: مدى تشجيع الشباب للآخرين للالتحاق بدورات التدريب المهني				
4	هل تشجع الآخرين على الالتحاق بدورات التدريب المهني الى جانب الدراسة الجامعية؟			
5	بشكل عام، هل تشجع الآخرين على الالتحاق بدورات التدريب المهني فقط؟			
6	إذا كان لديك ابنا او ابنة، هل تشجعهم على الالتحاق بدورات التدريب المهني بدلاً من الدراسة الجامعية؟			
7	حسب علمك، هل تعرف خريجين من مراكز التدريب المهني من محيطك؟			
8	باعتمادك، هل يقلل الالتحاق بدورات التدريب المهني من مستوى الفرد الاجتماعي؟			
المحور الثالث: مدى وعي الشباب بمكانة خريجي دورات التدريب المهني وظيفيا اجتماعيا				
9	باعتمادك، هل يحصل خريج دورات التدريب المهني على فرصة عمل سريعاً؟			
10	هل من تعرفهم من خريجي دورات التدريب المهني يعملون؟			
11	هل تواجه صعوبة في التواصل مع أي من الحرفيين عند الحاجة لأحدهم؟			
12	باعتمادك، هل عدد الفنيين كافي لتغطية حاجة الناس لهم؟			
13	إذا تقدم لابنتك او اختك أحد خريجي دورات التدريب المهني للزواج منها، هل توافق؟			