

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

كلية التربية

نموذج رقم (٨)

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات

الإسم (رباعي) : خالد بن سعد بن محمد السليمي كلية : التربية قسم : الإدارة التربوية والتخطيط
الأطروحة مقدمة لنيل درجة : الماجستير في تخصص : الإدارة التربوية والتخطيط
عنوان الأطروحة : " الكفاءة النوعية للكلليات التقنية من وجهة نظر الخريجين والمشرفين عليهم بسوق العمل في
القطاع الخاص بمحافظة جدة " .

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد :
فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة أعلاه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٤١٨/٦/١٤ هـ .
بقبولها بعد إجراء التعديلات المطلوبة وحيث قد تم عمل اللازم ؛ فإن اللجنة توصي بإجازتها في صيغتها النهائية المرفقه
متطلباً تكميلاً للدرجة العلمية المذكورة أعلاه .

والله الموفق ،،،

أعضاء اللجنة

الناقش الخارجى

الإسم د. محمد بن عبدالله العيسى

التوقيع :

الناقش الداخلى

الإسم د. علي بن عبدالله الزهراني

التوقيع :

المشرف

الإسم د. محمدين معيض الوديناني

التوقيع :

يعتمد

رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

الإسم : د. حمزة بن عبد الله عقيل

التوقيع :

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

كلية التربية - مكة المكرمة

قسم الإدارة التربوية والتخطيط



٣٠١٠٢٠٠٠٠٠٢٨٤٢

الكفاء النوعية للكلية التقنية

من وجهه نظر

الخريجين والمشرفين عليهم بسوق العمل في القطاع الخاص

بمحافظة جدة

إعداد

الطالب / خالد بن سعد بن محمد السليمي

إشراف

الدكتور / محمد بن معيض بن جويعد الوديناني

رساله ماجستير مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية

بجامعة أم القرى متطلباً تكميلياً لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط

الفصل الدراسي الثاني

لعام ١٤١٧ هـ



ملخص الدراسة

اسم الباحث : خالد بن سعد بن محمد السليمي

عنوان الدراسة : (الكفاءة النوعية للكليات التقنية من وجهة نظر الخريجين والمشرفين عليهم بسوق العمل في القطاع الخاص بمحافظة جدة) .

أهمية الدراسة : تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التي تتسم بالجدة في موضوعها ، كما يؤمل الباحث أن تساعد هذه الدراسة في تحقيق التجاوب والملاءمة بين برامج الكليات التقنية ومتطلبات سوق العمل .

أهداف الدراسة : ١- التعرف على درجة الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية والخارجية للكليات التقنية .

٢- التعرف على مدى تجاوب وملاءمة برامج الكليات التقنية مع متطلبات سوق العمل .

تساؤل الدراسة :- ما درجة الكفاءة النوعية - الداخلية والخارجية - للكليات التقنية من وجهة نظر الخريجين والمشرفين عليهم بسوق العمل في القطاع الخاص ؟

إجراءات الدراسة :-

استخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف وتحليل البيانات التي جمعها عن طريق الإسبانتين التي تم توزيعها على ١٨٠ من خريجين الكليات التقنية المنتهين بالعمل في القطاع الخاص و ٦٠ من المشرفين على الخريجين بسوق العمل في القطاع الخاص وقد استخدم الباحث عدة أساليب احصائية لمعالجة البيانات وهي التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية .

نتائج الدراسة :- ١- حصلت الكفاءة النوعية الداخلية للبرامج التعليمية بالكلية التقنية على درجة كفاءة متوسطة من وجهة نظر الخريجين والمشرفين .

٢- حصلت الكفاءة النوعية الداخلية للأجهزة والتجهيزات بالكلية التقنية على درجة كفاءة متوسطة تميل إلى الانخفاض من وجهة نظر الخريجين .

٣- حصلت الكفاءة النوعية الداخلية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية على درجة كفاءة متوسطة تميل إلى الارتفاع من وجهة نظر الخريجين .

٤- حصلت الكفاءة النوعية الداخلية للجهاز الإداري بالكلية التقنية على درجة كفاءة متوسطة من وجهة نظر الخريجين .

٥- حصلت الكفاءة النوعية الخارجية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكلية التقنية وخريجها على درجة كفاءة متوسطة من وجهة نظر الخريجين والمشرفين .

٦- حصلت الكفاءة النوعية الخارجية المتعلقة بكفاءة خريجي الكلية التقنية على درجة كفاءة متوسطة تميل إلى الارتفاع من وجهة نظر المشرفين .

توصيات الدراسة :-

١- ضرورة إشراك متخصصين من ذوي الخبرة لإعداد البرامج التعليمية للكلية التقنية (النظرية والتطبيقية) وذلك عن طريق التنسيق مع القطاع الخاص وتشكيل فريق عمل من ممثلي الكليات التقنية وقطاعات العمل .

٢- تزويد معامل وقاعات المحاضرات والورش في الكليات التقنية بالوسائل وتقنيات التعليم المختلفة وتناسب عدد الأجهزة المتاحة للتدريب مع عدد الطلاب .

٣- استقطاب الكفاءات العلمية السعودية من أعضاء هيئة التدريس والحفاظ على الكوادر المتميزة في الكليات التقنية وإيجاد الحوافز المساعدة لاستقطابهم وضمان استمرارهم .

٤- ان تعمل ادارة الكليات التقنية على فتح قنوات اتصال بينها وبين المنشآت الصناعية في القطاع الخاص .

٥- تعزيز النظرة الإيجابية نحو خريجي الكليات التقنية والبحث في الآليات المناسبة لتعزيز هذه النظرة .

٦- إعطاء التدريب التعاوني والميداني في قطاعات العمل أهمية بحيث يتم تدريب الطالب فصل دراسي كامل قبل تخرجه .

عميد الكلية

المشرف

الطالب

د/ عبد العزيز بن عبد الله خياط

د/ محمد بن معيض الوذيان

خالد بن سعد السليمي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى :

﴿ إِن خَيْرٌ مِنْ اسْتِئْجَرْتَ الْقَوَى الْأَمِينُ ﴾

سورة القصص الآية (٢٦)

قال النبي صلى الله عليه وسلم :

﴿ إِنْ أَلَّفَ اللَّهُ يَحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ ﴾

(حديث حسن رواه أم المؤمنين عائشة بنت أبي بكر الصديق رضي الله عنهما)

إهداء

أهدى خلاصة جهدي وسهرى فى الأعداد والتحضير والبحث لدرجة الماجستير
إلى أبوى اللذين ظللانى بعطفهما وغمرانى بمحبتتهما منذ نعومة أظافرى فلهما الفضل
الأكبر بعد الله سبحانه وتعالى فيما وصلت إليه حيث غرسا فى حب التعلم منذ
الصغر وكان ل دعمهما المتواصل أكبر حافز لى لمواصلة دراساتى العليا .
كما أهديهما لإخوانى الأعزاء الذين كان لتشجيعهم أكبر الأثر فى
مواصلة دراستى .

والى كل من شجعنى وساعدنى على مواصلة دراستى وإلى كل العاملين فى
ميدان التربية والتعليم ولكل المهتمين بشؤون هذا الميدان الحيوى الهام أهدى هذا
البحث .

مراجيا من الله العلى القدير أن يوفق الجميع لما فيه الخير والرشاد ،،،،

خالد ،

شكر وتقدير

إن الحمد والشكر لله الواحد المنعم الذي أمدني بعونه لإتمام بحثي هذا . فما كان فيه من صواب وخير فمن الله وحده . وما كان من قصور أو خلاف ذلك فمن صنع يداي وأرجوا أن لا يحرم من الله أجر المجتهد ومن شكر الله شكر من أسدى إلى معروف وأحسن صنيعا . لذا فبإنتي أقدم شكري لكل من أعانني في إتمام هذا البحث المتواضع . وأخص بالشكر .

أستاذي الفاضل الدكتور محمد بن معيض الوذيانتي لتعمده الكريم برعايتي الفاتقة وعنايته الشخصية طيلة فترة إعداد هذا البحث ، وتكريمه بالإشراف فكان خير ناصح وخير مرشد ومرجع ، وكان له عظيم الأثر والتأثير في توجيهي وتشجيعي على طلب العلم ، وإنتي أرجو الله تعالى أن ينعم عليه بالثوبة ويمنحه الأجر إنه هو الوهاب الكريم .

كما أخص بالشكر أصحاب السعادة أساتذتي الكرام أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بمكة المكرمة عامه وبقسم الإدارة التربوية والتخطيط خاصة لرعايتهم لي طيلة فترة الدراسة وما قدموه لي من علم ومعرفة .

ولا يفوتني أن أقدم الشكر للمسؤولين من منسوبي مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية ، ومدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية ، ومكتبة الملك فهد الوطنية بالرياض ، ومكتب التربية العربية لدول الخليج الذين ساهموا في توفير بعض الكتب والدراسات والدوريات والمجلات المتعلقة بالبحث فجزاهم الله عنى خير الجزاء .

كما أشكر كل من ساهم ومد لي يد العون في إخراج هذه الدراسة إلى حيز الوجود ، فلهم مني كل الشكر والتقدير .

الباحث

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية الكريمة و الحديث الشريف
ب	إهداء
ج	شكر وتقدير
١	قائمة المحتويات
٤	قائمة الجداول
٦	قائمة الملاحق
	الفصل الأول
	مشكلة الدراسة
٨	١ - مقدمة الدراسة
١٠	٢ - مشكلة الدراسة
١١	٣ - تساؤلات الدراسة
١١	٤ - أهمية الدراسة
١٢	٥ - أهداف الدراسة
١٣	٦ - حدود الدراسة
١٣	٧ - مصطلحات الدراسة
	الفصل الثاني
	الاطار النظري والدراسات السابقة
١٨	أولاً : الإطار النظري.
١٩	- المؤسسات العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.
٢٢	- الكليات التقنية.
٢٦	- النظام التعليمي
٣٥	- الكفاءة التعليمية.
٤٢	- تقويم البرامج التعليمية.
٥٠	- متابعة خريجين التعليم التقني.

الصفحة	الموضوع
٥٥	- القوى البشرية العاملة في المجالات التقنية.
٦١	- خطة التنمية السادسة والتركيز على التنمية النوعية للتعليم والعمالة.
٦٥	- التعليم التعاوني.
٧٢	- يوم المهنة.
٧٥	ثانياً : الدراسات السابقة.
	الفصل الثالث
	التصميم الإجرائي للدراسة
٩٠	- منهج الدراسة
٩٠	- مجتمع وعينة الدراسة
٩١	- بناء وتطوير أدوات جمع المعلومات
٩٣	- صدق وثبات الإستبانة
٩٤	- الإجراءات التي تمت لجمع المعلومات
٩٥	- الأسلوب الإحصائي المستخدم في التحليل
	الفصل الرابع
	عرض وتحليل البيانات
٩٨	تحليل البيانات الأولية (وصف العينة)
١٠٣	تحليل البيانات وفقاً لتساؤلات الدراسة
	إجابة السؤال الأول
	إجابة السؤال الثاني
	إجابة السؤال الثالث
	إجابة السؤال الرابع
	إجابة السؤال الخامس
	إجابة السؤال السادس

الصفحة	الموضوع
	الفصل الخامس النتائج والتوصيات
١٢١	نتائج الدراسة
١٢٧	توصيات الدراسة
١٢٨	مقترحات الدراسة
١٣٢	المراجع
١٤٥	الملاحق

قائمة الجداول

م	الموضوع	الصفحة
١	الإستثمارات الموزعة لعينة الدراسة والمعاد المستبعد .	٩٥
٢	التكرارات والنسب المئوية لخريجين الكليات التقنية حسب تخصصاتهم العلمية بالكليات التقنية .	٩٨
٣	التكرارات والنسب المئوية لخريجين الكليات التقنية حسب حصولهم على دورات تدريبية قبل مباشرة العمل .	٩٩
٤	مدة الدورات التدريبية التي تلقاها خريجو الكليات التقنية .	١٠٠
٥	التكرارات والنسب المئوية للمشرفين في الجهات التي يعمل بها الخريجون في القطاع الخاص حسب تخصصات الكلية التقنية بجدة .	١٠١
٦	عدد الخريجين بالنسبة للمشرف في الجهات التي يعمل الخريجون في القطاع الخاص .	١٠٢
٧	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات خريجو الكليات التقنية حول (الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية) .	١٠٥
٨	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات المشرفين وأرباب العمل في الجهات التي يعمل بها الخريجون في القطاع الخاص حول (الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية) .	١٠٧
٩	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات خريجو الكليات التقنية حول (الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة بكفاءة الأجهزة والتجهيزات بالكليات) .	١٠٩
١٠	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات خريجو الكليات التقنية حول (الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية) .	١١٠

م	الموضوع	الصفحة
١١	المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى لإستجابات خريجوا الكليات التقنية حول (الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الجهاز الإدارى) .	١١٢
١٢	المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى لإستجابات خريجوا الكليات التقنية حول (الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها) .	١١٣
١٣	المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى لإستجابات المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص حول (الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها) .	١١٥
١٤	المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى لإستجابات المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص حول (الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الخريجين) .	١١٨

قائمة الملحق

م	الموضوع	الملحق
١	إستبانة الدراسة رقم (١) فى صورتها النهائية والخاصة بخريجى الكليات التقنية الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص .	١
٢	إستبانة الدراسة رقم (٢) فى صورتها النهائية والخاصة بأرباب العمل والمشرفين فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص .	٢
٣	أسماء أصحاب السعادة محكمى الإستبيان .	٣
٤	خطاب كلية التربية بجامعة أم القرى لأمين عام الغرفة التجارية الصناعية بمكة .	٤
٥	خطاب مساعد الأمين العام للغرفة التجارية الصناعية بمكة للشئون الصناعية والتجارية لمدير المدينة الصناعية بمكة .	٥
٦	خطاب مدير المدينة الصناعية بمكة لمدير المصانع بالمدينة الصناعية بمكة	٦
٧	جدول يوضح توزيع الكليات التقنية فى المملكة وتاريخ إفتتاح كل كلية والأقسام العلمية بها .	٧
٨	جدول يوضح نبذة عن كل تخصص من تخصصات الكليات التقنية والمجال الوظيفى للطالب المتخرج .	٨
٩	جدول يوضح أعداد الطلاب فى الكليات التقنية .	٩
١٠	جدول يوضح أعداد خريجوا الكليات التقنية .	١٠

الفصل الأول

- * مقدمة الدراسة.
- * مشكلة الدراسة.
- * أسئلة الدراسة.
- * أهمية الدراسة.
- * أهداف الدراسة.
- * حدود الدراسة.
- * مصطلحات الدراسة.

مقدمة الدراسة :

لقد دعا الإسلام إلى العمل المهني والحرفي وحث عليه ورغب فيه وهناك العديد من الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي تؤكد ذلك ولنا في أنبياء الله تعالى ورسله قدوة حسنة فقد عملوا بأعمال مختلفة من تجارة وصناعة وزراعة ورعى وهذا يؤكد شرف العمل وأهميته للفرد نفسه وللمجتمع الذي يعيش فيه . وهناك العديد من الشواهد القائمة الآن من مساجد وقلاع وقصور تشهد على ما بلغه المسلمون في هندسة العمارة الإسلامية وفي الصناعة . ولقد حرصت المملكة العربية السعودية على نشر التعليم بجميع أنواعه ومن ذلك التعليم المهني والفني والتقني فقد قامت بنشر مركز التدريب المهني والمعاهد الصناعية والتجارية والزراعية كما قامت بإفتتاح الكليات التقنية عندما وجدت أن هناك حاجة ماسة لمثل هذا النوع من التعليم وتحرص المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وهي الجهة المشرفة على هذا النوع من التعليم أن يكون منسجما ومتماشيا مع احتياجات المجتمع السعودي ذلك ان العلاقة بين مؤسسات التعليم الفني وسوق العمل تمثل أحد أهم المحاور التي تحدد مستقبل التعليم الفني ذلك أن المقياس الحقيقي لفعالية ونجاح مؤسسات التعليم الفني يتمثل في العائد الذي يحققه المجتمع نتيجة انخراط الخريجين من تلك المؤسسات في ميدان العمل والانتاج للمساهمة في تنفيذ خطط المجتمع التنموية.

وتحرص مؤسسات التعليم الفني بصفه عامه و الكليات التقنية بصفه خاصه على ايجاد علاقة ايجابية مع قطاعات العمل المختلفة لأن من أهدافها تأهيل واعداد القوى البشرية التي تستطيع أن تفي باحتياج سوق العمل.

والواقع الراهن للعلاقة بين قطاعات العمل ومؤسسات التعليم الفني تشير إلى وجود نوع من القصور أو الخلل ويتضح هذا القصور في وجود مشكلات تعترض توظيف خريجي التعليم الفني في سوق العمل وعلى الرغم من أن هذه المشكلة قد يكون لها أسباب مختلفة إلا أن أحد أسبابها من وجهة نظر الباحث هو الرؤية التي ينظر بها سوق العمل في القطاع الخاص لمستوى خريجي التعليم الفني ومستوى تأهيلهم رغم تزايد أعداد مخرجات مؤسسات التعليم الفني .

إن التطورات التقنية المتلاحقة تتطلب إرتفاع مواصفات القوى البشرية المكونة للهرم التقنى من ناحية التأهيل العلمى والخبرة العملية وهنا يأتى دور التعليم التقنى فى تلبية احتياجات المرحلة التنموية التى نعيشها وقد جاءت خطة التنمية الخمسية السادسة لتؤكد على أهمية تنمية القوى البشرية فى المجالات التقنية وزيادة أعدادهم ورفع كفاءاتهم لكى تسهم فى سد احتياجات العمل فى القطاع الخاص فى المجالات الفنية من أجل استيعاب التقنية الحديثة فى تلك المجالات والمتمثلة فى تشغيلها وصيانتها بكفاءه عالية وامكانية تطويرها . ذلك أنه قد تحقق لنا بفضل الله استقطاب واستخدام أحدث وأرقى ما توصلت إليه التقنية واكتمال مشروعات البنية الأساسية ولكن ذلك وحده لا يكفى والأمر يتطلب أن نربط بين ما تحقق لنا من تقنية وبين التعليم من أجل اكتساب وتطوير وتوطين التقنية . فما التقنية إلا احد انجازات العلم وبدون التعليم التقنى الكفاء لا وجود للتقنية .

وقد دعت العديد من البحوث والندوات والمؤتمرات إلى ضرورة متابعة الخريجين للتأكد من مدى ملاءمة التعليم لاحتياجات العمل اين كان نوع ذلك التعليم ومن تلك الندوات (ندوة الإتحاد العربى للتعليم التقنى عمان ١٩٨٤ م) . التى دعت إلى ضرورة متابعة خريجي التعليم التقنى من أجل الحصول على مؤشرات ميدانية وواقعية يستند إليها فى عملية تطوير العملية التعليمية من أجل النهوض بالكليات التقنية وربطها باحتياجات المجتمع (الإتحاد العربى للتعليم التقنى ١٩٨٤ م . ص ١٣٧) . إن استمرار الكليات التقنية فى أداء رسالتها والتغلب على نواحي القصور يتطلب تظافر جميع العناصر المكونه للعملية التعليمية بها من برامج تعليمية وأجهزة وتجهيزات وهيئة تدريس وجهاز إدارى . ويهدف هذا البحث إلى اعطاء تصوراً علمياً يبحث عن كيفية تنمية القوى العاملة والإستفادة من مخرجات الكليات التقنية كمدخلات فى القطاع الخاص بهدف تطوير التعليم التقنى والنهوض به لمواكبة احتياجات سوق العمل كما يهدف هذا البحث إلى التعرف عن مدى تجاوب وملاءمة التعليم الفنى العالى - الكليات التقنية - لمتطلبات سوق العمل وذلك من خلال قياس الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية واستقصاء آراء الخريجين بعد التحاقهم بسوق العمل عن البرامج التى تلقوها اثناء دراستهم . كما يهدف البحث إلى

استقصاء آراء المسئولين في قطاعات العمل والذين يقع تحت اشرافهم المباشر بعض خريجي الكليات التقنية عن مدى تجاوب وملاءمة برامج الكليات التقنية لمتطلبات سوق العمل.

مشكلة الدراسة :

إن التحولات الاقتصادية التي طرأت في المملكة وظهور البترول الذي أصبح مصدر الدخل الرئيسى وما يتطلبه استخراج والصناعات المرتبطة به والصناعات التحويلية من توظيف تكنولوجيا متقدمة وطاقات بشرية رفيعة المستوى من الناحية العلمية والفنية لضمان حسن إستغلاله . لذلك فقد وجدت المملكة العربية السعودية نفسها أمام مطالب ملحة لإعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة .

وبما أن مشاريع التنمية الصناعية أو تجارية أو زراعية أو خدمية تعتمد على الكفاءات البشرية الوطنية . لذلك سارعت المملكة إلى إنشاء مراكز التدريب المهني والمعاهد الصناعية والتجارية والزراعية والكليات التقنية وزودتها بأحدث الأجهزة والمختبرات والمعامل وقدمت الحوافز المادية للمتعلمين والمتدربين واستقطبت أعلى الكفاءات العلمية والمهنية لمباشرة عملية التدريس . إلا أن هناك بعض المشكلات التي تعترض توظيف خريجي التعليم التقنى والفنى والمهني فى القطاع الخاص وقد يكون لهذه المشكلة عدة جوانب مختلفة منها نظرة سوق العمل فى القطاع الخاص لمستوى خريجي هذا النوع من التعليم ومستوى تأهيلهم رغم تزايد أعداد مخرجات التعليم التقنى والفنى والمهني .

لذلك تركز مشكلة هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين برامج الكليات التقنية واحتياجات سوق العمل ومدى الملائمة والانسجام بين كل منهم . وذلك من خلال قياس درجة الكفاءة النوعية - الداخلية والخارجية - للكليات التقنية من وجهه نظر الخريجين والمشرفين عليهم بسوق العمل فى القطاع الخاص .

ويمكن النظر إلى مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية :-

أسئلة الدراسة :

س : ما مدى الكفاءة النوعية - الداخلية والخارجية - للكلليات التقنية من وجهة نظر

الخريجين والمشرفين عليهم بسوق العمل في القطاع الخاص ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات التالية :

س ١ : ما مدى الكفاءة الداخلية النوعية للكلليات التقنية المتعلقة بالبرامج التعليمية

س ٢ : ما مدى الكفاءة الداخلية النوعية للكلليات التقنية المتعلقة بالأجهزة والتجهيزات ؟

س ٣ : ما مدى الكفاءة الداخلية النوعية للكلليات التقنية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس ؟

س ٤ : ما مدى الكفاءة الداخلية النوعية للكلليات التقنية المتعلقة بالجهاز الإداري؟

س ٥ : ما مدى الكفاءة الخارجية النوعية للكلليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل

للكلليات التقنية وخريجها ؟

س ٦ : ما مدى الكفاءة الخارجية النوعية للكلليات التقنية المتعلقة بكفاءة الخريجين ؟

أهمية الدراسة :

إن الطاقة البشرية العاملة في أي دولة تعكس البنية الاقتصادية والاجتماعية وتختلف هذه القوى البشرية من فترة زمنية لأخرى تبعاً لاستجابتها للتغيرات التي تحدث في سوق العمل وتبعاً لذلك فإن سوق العمل بالمملكة يتطلب إعداد القوى العاملة المدربة والمتخصصة والمؤهلة للقيام بالنقل الحضارية في التخصصات التقنية والحاجة إلى المتخصصين في المجالات الفنية والتقنية أخذ في الزيادة والمشكلة تتجاوز مجرد النقص الشديد في بعض التخصصات بل إلى الندرة في كثير من التخصصات الأساسية والمهمة. مما يترتب عليه خلل واضح في هيكل القوى العاملة وهذا النقص النوعي والكمي يمثل عائق خطير يواجه التنمية.

ولمقابلة احتياج سوق العمل نشطت عمليات استقدام اليد العاملة غير السعودية

ويتوقع استمرار الطلب على العمالة الأجنبية ولكن التطورات التي تحدث في الدول

المصدرة للقوى العاملة الأجنبية قد تؤدي إلى انخفاض معدلات العمالة الأجنبية من الناحيتين النوعية والكمية في بعض التخصصات التقنية.

وتحرص المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني على إعداد وتدريب الكوادر السعودية في التخصصات التي تلبي احتياجات سوق العمل من الناحيتين الكمية والنوعية وتقوم بين فترة وأخرى بإعداد تقويم شامل لجميع برامجها التعليمية نظراً لأن تطورات العصر تتطلب العديد من الوظائف والتخصصات التقنية التي تنتظر أن يقوم بها الشباب السعودي ذو الكفاءة العالية لا سيما في هذه الفترة التي تؤكد فيها كل المؤشرات أن حاجة المملكة إلى الكفاءات المتخصصة من خريجي التعليم الفني ستزداد في المرحلة القادمة وذلك لمواجهة متطلبات سوق العمل.

ومن هذا المنطلق ركزت المملكة في جميع خططها التنموية على أن تكون أموالها وثرواتها وسيلة لاعداد المواطن وتجهيزه لدوره المطلوب والمنتظر وقد جاء تشكيل مجلس القوى العاملة وانشاء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني تجسداً لهذه الغاية.

وبناء على ذلك فإن هذه الدراسة تحاول التعرف على مدى تجاوب وملاءمة برامج التعليم الفني العالي - الكليات التقنية - لمتطلبات سوق العمل . وذلك من خلال قياس درجة الكفاءه النوعيه للكليات التقنيه .

أهداف الدراسة :

- ١ - القاء الضوء على أهمية التعليم الفني العالي " الكليات التقنية " .
- ٢ - التعرف على درجة الكفاءه الداخليه النوعيه للكليات التقنيه المتعلقه (بالبرامج التعليميه ، الأجهزة والتجهيزات ، هيئة التدريس ، الجهاز الإداري) .
- ٣ - التعرف على درجة الكفاءه الخارجيه النوعيه للكليات التقنيه المتعلقه (بنظره سوق العمل للكليات التقنيه وخريجيهها ، كفاءه خريجين الكليات التقنية) .
- ٤ - التعرف على مدى تجاوب وملاءمة برامج الكليات التقنية مع متطلبات سوق العمل.
- ٥ - تسعى الدراسة إلى قياس الفجوة القائمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات الكليات التقنية.

٦ - معرفة أداء خريجين الكليات التقنية من قبل المسئولين في سوق العمل من أجل تقويم البرامج التعليمية وإعادة النظر فيها وذلك عن طريق تتبع خريجي الكليات التقنية في مواقع العمل للتعرف على مستواهم ومدى الحاجة إلى تطوير البرامج الدراسية في الكليات التقنية.

٧ - تقديم الاقتراحات والتوصيات بناء على ما تستفر عنه نتائج هذه الدراسة لدراسات أوسع في مجال التعليم الفني والتدريب المهني وما يحتاجه سوق العمل مستقبلاً من تخصصات وبرامج وتجهيزات تتعلق بهذا المرفق الهام.

حدود الدراسة :

دراسة مدى تجاوب وملاءمة برامج التعليم الفني العالي - الكليات التقنية - لاحتياجات سوق العمل. وسيقتصر الباحث على دراسة الكفاءة النوعية الداخلية المتعلقة بالبرامج التعليمية والأجهزة التجهيزات وهيئة التدريس والجهاز الإداري والكفاءة الخارجية النوعية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها وكفاءة الخريجين . ويقتصر على الكليات التقنية الخاضعة لاشراف وتمويل المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة.

ويكتفي الباحث بأخذ عينة من هذه الكليات وهي الكلية التقنية بجدة والتخصصات الموجودة بها وسوق العمل بمدينة جدة. نظراً لأن الكلية التقنية بجدة تعتبر من أوائل الكليات التقنية في المملكة ومن أكبر الكليات التقنية من حيث عدد الطلاب والخريجين ولوجود سوق عمل كبير بمدينة جدة يتوفر فيه العرض والطلب على القوى العاملة .

مصطلحات الدراسة :

يتميز حقل التعليم التقني والفني والمهني بتعدد المصطلحات المستخدمة به والسبب في ذلك يرجع إلى قصر عمر هذا النوع من التعليم ويلاحظ أيضاً تعدد المصطلحات في نطاق الدولة الواحدة وهذه الدراسة تستخدم عدداً من المصطلحات بعضها معروف لدى الباحثين في شؤون التعليم والمهتمين به وبعضها قد لا يكون كذلك. لذا يصبح من الضروري تحديد معاني تلك المصطلحات .

١- الكفاءة :

يعرفها مرسى (١٩٨٤) . بأنها الحصول على أكبر قدر من المخرجات من مجموعه معينة من المدخلات) . ص ٢٧ .

٢- الكفاءة الداخلية :

يعرفها مرسى (١٩٨٤) . بأنها مدى قدره النظام التعليمى الداخلى على القيام بالأدوار المتوقعة منه وتشمل كل العناصر الداخلة فى التعليم من بشريه وتعليميه وإداريه وأنشطه مصاحبه . ص ٢٧١ .

٣- الكفاءة الداخلية النوعية :

يعرفها سلطان (١٩٨١) . بأنها إنطباق نوع الإنتاج على الموضوعات الموضوعه له ويرتبط هذا النوع من الكفاءه بجوده التعليم وكفاءته . ص ١٩ .

٤- الكفاءة الخارجية :

تعنى قدرة النظام التعليمى فى تحقيق الأغراض الإجتماعية المطلوبه منه وكفايته فى تأهيل الطلاب حسب حاجات المجتمع .

٥- الكفاءة الخارجية النوعية :

تظهر فى ملاءمه مؤهلات خريجي النظام التعليمى لمطالب المجتمع وتزداد يارتفاع أداء الخريجين وتناسبه مع حاجات العمل ومستوياته وتنخفض ياخفض مستوى الأداء وعدم ملائمة . كما تظهر الكفايه الخارجيه فى مستوى كفايه صله النظام التعليمى مع البيئة والتفاعل معها . (رحمه ١٤٠٨ هـ . ص ٢٤٤) .

٦ - التعليم التقني :

هو ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يشمل الاعداد العملي واكساب المهارات والمعرفة التقنية بالاضافة إلى الإعداد النظري تؤديه مؤسسات تعليمية نظامية "الكليات التقنية " لمدة لا تقل عن سنتين بعد الثانوية ودون مستوى الدراسة الجامعية ويهدف إلى إعداد قوى عاملة يقع عليها مسئولية الانتاج والتشغيل والصيانة وتكون حلقة

الوصل بين المخططين من ناحية والعمال الماهرين من ناحية أخرى ولها القدرة على ترجمة الخطط الانتاجية وتنفيذها مع الأيدي العاملة الماهرة. (المشيح ١٤١٠، ص ١١)

٧- التعليم الفني :

نوع من التعليم دون الجامعي ومعادل للمرحلة الثانوية في المجال الصناعي أو التجاري أو الزراعي تغلب عليه الناحية العملية على الناحية النظرية وتشرف عليه المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني .

٨- التدريب المهني :

نوع من التدريب تغلب عليه التخصصات الحرفية والمهنية ويركز على الناحية العملية في التعليم ويهدف إلى توفير فرص العمل للأشخاص الذين قطعوا مرحله محدودة من التعليم (المرحلة الابتدائية) كما يهدف الى تحويل العمال العاديين إلى عمال فنيين (سنبل ١٤١٢هـ . ص ٣٣٨) .

٩- الكليات التقنية :

مؤسسات تعليم تقني عالي. الدراسة فيها بعد المرحلة الثانوية ومدة الدراسة فيها لا تقل عن سنتين يتخرج بعدها الدارس بالشهادة الجامعية المتوسطة. وتتميز هذه المؤسسات بخصائص التعليم والتدريب والتطبيق العملي واعتمادها على التقنيات الحديثة ومرتبطة في مناهجها باحتياجات سوق العمل. (القهيديان ١٤١٦، ص ٦) .

١٠- سوق العمل :

سوق العمل في المملكة العربية السعودية والذي يتكون من جانبي العرض الكلي والطلب الكلي على الوظائف مع اختلاف أنواعها وتقسيماتها المهنية في كلا القطاعين العام والخاص. (صائع ١٤١٥، ص ٦)

١١- الخريجين :

هم خريجو الكليه التقنيه بجده بجميع تخصصاتها والذين التحقوا بالعمل في القطاع الخاص بعد تخرجهم .

١٢- المشرفين :

هم اما مهندسين أو أرباب عمل أو رؤساء أو مديرين يعملون فى القطاع الخاص ويقع تحت اشرافهم المباشر بعض خريجي الكليه التقنيه بجمده .

١٣- القطاع الخاص :

يشمل المؤسسات أو الشركات والمصانع والبنوك المملوكة لفرد أو مجموعه أفراد أو مساهمين والتي تعمل فى المجالات الصناعيه والتجارويه والزراعيه وتهدف إلى تحقيق الربح وقد تحصل على تسهيلات ومساعدات ودعم مادی من الدوله فى سبيل تشجيع الإقتصاد الوطنى .

الفصل الثاني

أولاً: الإطار النظري

ثانياً: الدراسات السابقة

أولاً: الاطار النظري

- المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.
- الكليات التقنية.
- النظام التعليمي.
- الكفايات التعليمية.
- تقويم البرامج التعليمية.
- متابعة خريجين التعليم التقني.
- القوى البشرية العاملة في المجالات التقنية.
- خطة التنمية السادسة والتركيز على التنمية النوعية للتعليم والعمال.
- التعليم التعاوني.
- يوم المهنة.

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني :

تعود بدايات التعليم الفني والتدريب المهني في المملكة إلى وقت مبكر فظهور البترول غير غط حياة المجتمع السعودي وحقق للملكة نهضة صناعية واقتصادية وقد صاحب ذلك الحاجة إلى قوى بشرية مؤهلة ومدربة ومتخصصة وقد صاحب ذلك أيضا زيادة في الطلب الإجتماعي على التعليم مما إستدعى التخطيط لتوفير القوى البشرية المدربة التي تتطلبها التنمية في المجالات الصناعية والتجارية والزراعية وانعكس ذلك في الإهتمام بالتعليم الفني والتدريب المهني ويرجع ذلك الى عام (١٣٦٩هـ - ١٩٤٩م) عندما افتتحت أول مدرسة صناعية متوسطة في مدينه جده لإعداد الطاقات البشرية المدربة التي يمكنها أن تساهم مساهمه فعالة في تنمية المجتمع وتطويره ومع زيادة الطلب على الفنيين الذين تحتاجهم عملياته التنمية افتتحت أول مدرسة زراعية بالخارج عام (١٣٧٥هـ - ١٩٥٥م) وكانت خاضعة لإشراف وزارة الزراعة ثم ضمت في عام ١٣٧٧هـ إلى وزارة المعارف وفي عام (١٣٧٩هـ - ١٩٥٩م) بدأ التعليم التجاري بأربع مدارس متوسطة تجاربه افتتحت في الرياض والدمام ومكة المكرمة وجده وقد إفتح أول مركز تدريب مهني عام (١٣٨٣هـ - ١٩٦٢م) بمدينة الرياض وانطلاقا من اهتمام الدولة بالتعليم الفني لإعداد الكوادر الفنية المؤهلة ومن أجل تلبية الحاجات القائمة من القوى العاملة وتوافقها مع متطلبات المرحلة التنموية التي تعيشها المملكة جاء انشاء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني عام ١٤٠٠هـ لتتولى الاشراف على التعليم الفني والتدريب المهني وتطوير برامج التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتنفيذ خطط تطوير القوى العاملة. بالاضافة إلى إجراء البحوث المهنية لتطوير الأداء والكفاية الانتاجية ولتركيز الجهود في هذا المجال. (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ١٤١٥هـ، ص ٣٥).

وقد حددت المؤسسة الأهداف العامة للتعليم الفني والتدريب المهني فيما يلي :

أ - اعداد الفرد للقيام بالنشاطات المطلوبة في المجالات الصناعية والتجارية والزراعية والخدمات التي تساهم في رفع الاقتصاد الوطني سواء كان ذلك بالعمل في المؤسسات العامة أو الوزارات أو الشركات والمؤسسات الأهلية أو في العمل الحر.

ب - تزويد الفرد بالثقافة الاسلامية والثقافة العامة اللتين تساهمان في تكوين الخلق الرفيع والايمان القوي والمقدرة على التفاهم والتفكير والتكيف مع البيئات المختلفة.

ج - تأمين قاعدة عريضة للعمالة الفنية بحيث يصبح من السهل أن يتجاوب الفرد مع التطور السريع في التقنية.

د - فتح المجال أمام كل راغب لتعلم مهنة أو مواصلة تدريبه لأقصى ما تسمح به امكانياته العقلية والجسمية.

هـ - تطوير مهارات الفنيين وتحديث معلوماتهم المهنية باستمرار.

و - التأكيد على كرامة العمل اليدوي والمهني ودورهما في ازدهار المجتمع.

ز - المساهمة في إيقاف الهجرة الداخلية إلى المدن الكبرى.

ولتنفيذ الأهداف السابقة قامت المؤسسة بوضع الإستراتيجيات التالية:

١- اعداد وتدريب المواطن السعودي للقيام بالأعمال المهنية والحرفية والفنية في القطاعات المختلفة. هذا الى جانب التعليم والتدريب داخل المدارس والمراكز والمعاهد والكليات. والسعي لمواصلة تطوير ورفع مستوى الفنيين والمهنيين على رأس العمل لإكسابهم المعارف المتطورة في مجال العلوم التقنية سواء داخل المملكة أو خارجها.

٢- السعي لتهيئة الأميين و اليافعين الذين لم يواصلو تعليمهم الأكاديمي بتوجيههم وتدريبهم في برامج متخصصة صباحية ومسائية وفقا للسن والقدرات والميول لمواصلة تعليمهم أو ممارسة العمل الفني.

٣- ايجاد هيكل تعليمي ذي سلم موحد لتدعيم العمال الفنية بالتنسيق مع أجهزة التأهيل البشري واللجنة الوزارية للقوى العاملة.

٤- توجيه الإستثمار في التعليم التقني لتطوير هيكل المهارة لتوسيع قاعدة العمل الفني في المملكة.

٥- اعداد الكوادر السعودية الفنية من المدرسين والمدرين.

٦- دعم عمليات التوجيه المهني بآثاره الوعي الفني والمهني بواسطة الأجهزة المعنية.

٧- الإهتمام بالبحوث والدراسات لمعالجة مشكلات العمالة الفنية في ضوء

احتياجات سوق العمل (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني -

١٤١٥هـ ص ٣٥ ص ٣٨).

مرت مسيرة التعليم الفني في المملكة بعدة مراحل في التدرج والتطور حيث اهتمت الدولة بالتعليم الفني والتدريب المهني كأساس لبناء المواطن السعودي القادر على النهوض بمتطلبات خطط التنمية الطموحة.

ولما تتطلبه التنمية من كوادر وطنية مؤهلة تأهيلا تقنيا عاليا ومن أجل إتاحة الفرصة للطلاب الراغبين في مواصلة تعليمهم العالي في المجالات التقنية والتطبيقية فقد صدر القرار السامي الكريم رقم ٧/هـ/١٢٦٧ وتاريخ ١٤٠٣/٣/٧هـ والذي يقضي بالموافقة على افتتاح أول كلية تقنية بالمملكة مقرها الرياض لتحل محل المعهد الفنى العالى والذى أنشاء عام ١٣٩٢هـ والمعهد العالى للعلوم المالية والتجارية والذى افتتح فى الرياض عام (١٣٩٥هـ - ١٩٧٥م) . وفى جدة عام (١٣٩٧هـ - ١٩٧٧م) (سنبل ١٤١٢ . ص ٣٤٢) .

وتم ذلك في عام ١٤٠٣هـ ولاقت الكلية عند افتتاحها اقبالا كبيرا ونتيجة لذلك ورغبة من الدولة في نشر هذا النوع من التعليم في المناطق المختلفة من المملكة فقد تم في عام ١٤٠٨هـ افتتاح ثلاث كليات تقنية متوسطة في جدة والدمام والقصيم. كما تم في عام ١٤١٠هـ افتتاح كليتين تقنيتين في أبها والأحساء تضمنان تخصصات مختلفة عما هو موجود بالكليات التقنية الأخرى ولتحقق نوع التغير وعدم الإزدواجية فى التخصصات وبدأت هذه الكليات تؤدي دورها في تزويد القطاع الخاص والعام بالكوادر الوطنية المؤهلة تقنيا (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ١٤١٥هـ ص ٤١) .

وفي ضوء التطور التقني بالمملكة والنجاح الذي حققه هذا النوع من التعليم والذي يتضح من خلال الإقبال المتزايد عليه وزيادة أعداد المتقدمين له عن الطاقة الإستيعابية للكليات وسعيًا لسد احتياج القطاعات التابعة للمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني من المدرسين والمدربين المؤهلين تأهيلا عاليا من الناحيتين

العلمية والعملية فقد صدرت الموافقة السامية الكريمة على تطوير الكلية التقنية بالرياض لتمنح درجة البكالوريوس في الهندسة التقنية ولتصبح الدراسة فيها اربع سنوات وقد تم تطبيق هذا البرنامج اعتبارا من بداية العام الدراسي ١٤١٣ هـ.

الأهداف العامة للكليات التقنية:

١ - توسيع قاعدة القوى العاملة السعودية المؤهلة في المجالات الفنية المختلفة وإمداد القطاعات المختلفة بالأيدي الفنية الوطنية المؤهلة تأهيلاً علمياً وعملياً في المهن التي يعتمد عليها بناء الإقتصاد الوطني وتنفيذ مشروعات التنمية.

٢ - فتح قنوات جديدة من التعليم العالي تلبي حاجة البلاد من ناحية وتفتح مجالاً جديداً يستقبل أعداداً من حملة الشهادة الثانوية وفضلاً على ذلك تعمل على تخفيف تكدس الطلاب في بعض الدراسات الجامعية التي قد يفوق عدد خريجها حاجة البلاد.

٣ - توصيل خدمة هذا النوع من التعليم ليشمل مختلف المناطق ولا يقتصر على المدن الكبرى الرئيسية. تيسيراً على المواطنين الراغبين في مواصلة التعليم مما يؤدي إلى النهوض بالمجتمعات التي تنشأ بها الكليات التقنية ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً.

٤ - متابعة تعليم وتدريب العاملين في المجالات الفنية والمهنية. (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ١٤١٣ هـ ص ٤)

طبيعة الدراسة بالكليات التقنية:

البرامج الدراسية في الكليات التقنية مزيج من العلوم النظرية الأساسية والتطبيقات والتدريبات العملية. والخطط الدراسية تتكون من الأجزاء التالية:

أ - ٥٠٪ تدريب وعلوم تطبيقية عملية. (متطلبات القسم العملية)

ب - ٣٠٪ علوم أساسية تخصصية نظرية. (متطلبات القسم النظرية)

ج - ٢٠٪ دراسات عامة نظرية (متطلبات الكلية)

(القهيديان ١٤١٦ ص ٢٦)

نظام الدراسة بالكليات التقنية:

النظام الدراسي المتبع بالكليات التقنية هو النظام الفصلي ومدة الدراسة بالكليات ستان دراستان بالإضافة الى الفصل التحضيري وفترة التدريب الميداني ويتكون كل عام دراسي من فصلين دراسيين وعدد الوحدات الدراسية المطلوبة للتخرج ٩٠ وحدة دراسية ويحصل الخريج على الدرجة العلمية ((الشهادة الجامعية المتوسطة)) في مجال تخصصه بعد اكمال الساعات الدراسية المقررة بالكلية واطمام للمشروع الختامي (مشروع التخرج) في مجال تخصصه بنجاح.

اقسام الكليات التقنية وتخصصاتها:

تحتوي الكليات التقنية على عدد من التخصصات التقنية :

- ١- تخصصات فنية متاحة لخريجي الثانوية الصناعية والثانوية العامة (قسم علمي).
- ٢- تخصصات تجارية : متاحة لخريجي الثانوية التجارية والثانوية العامة (قسم أدبي).

النظام التعليمي

مفهوم النظام :

النظام System مفهوم يشير إلى أي مركب من عدد من الأجزاء المترابطة والمتفاعلة التي يختص كل جزء منها بوظيفة معينة مع وجود التعاون والتكامل بين تلك الأجزاء المختلفة في أدائها لوظائفها. وبذلك فإن كفاءة النظام وقدرته على البقاء يتوقفان على مدى الترابط والتفاعل بين أجزائه من ناحية، ودرجة نجاح كل جزء في ممارسة وظيفته من ناحية أخرى. وأن عدم فاعلية أحد أجزاء النظام لا يقتصر أثره على كفاءة ذلك الجزء فحسب، بل يمتد ليصيب كفاءة النظام كله.

ويختلف المهتمون بأسلوب النظم في تعريفهم للنظام باختلاف تحديدهم للسمات المميزة له. ويرى (الخطيب ١٤١٥) أن النظام التعليمي (عبارة عن تكوين متعدد التركيب يتشكل من عناصر ذات نشاطات خاصة تتعايش متفاعلة مع بعضها البعض لتحقيق أهداف مختلفة) (ص ٤١).

ويعرف (مرسي ١٩٨٤) " النظام هو مجموعة من العلاقات المتداخلة بين الأجزاء المكونة لشيء ما " .

سمات النظام :

يمكن أن نحدد للنظام مجموعة من السمات الرئيسية المشتركة هي :

- ١ - للنظام حدود تميزه عن البيئة المحيطة به، وهذه الحدود هي التي تحتوي عناصر النظام والعلاقات المتداخلة بينها. أو الدائرة المغلقة حول عناصر النظام التي تحدث فيها العمليات والتغيرات وتتحول فيها المدخلات إلى مخرجات.
- ٢ - للنظام بيئة تحيط به وتوجد خارج حدوده. وتشمل كل ما يؤثر في النظام وكل ما يتأثر به. فالنظام يرتبط بعلاقة متبادلة بالبيئة ويتأثر بالظروف والأوضاع السائدة فيها ويلتزم بكثير مما تفرضه من قيود ومتطلبات.

والبيئة هي التي تسهم في استمرار النظام أو ضعفه وفنائه، وهي التي تجعل النظام مرناً أو جامداً وهي التي تساعد النظام على بلوغ حالة التوازن. وتتحدد العلاقة بين النظام والبيئة كالآتي : (السلمي ١٩٨٥ ص ١٤)

(أ) النظام يستمد وجوده ومبررات استمراره من حاجة البيئة إليه وإلى ما يمكن أن يقوم بتقديمه.

(ب) البيئة تمد النظام بالموارد والامكانيات اللازمة له كي يمارس أنشطته ويحقق أهدافه. وتتوقف كفاءة النظام - إلى حد معين - على مدى ما تسمح به البيئة من تلك الموارد والامكانيات.

(ج) البيئة تستوعب ما يفرزه النظام من منتجات مادية أو معنوية وبذلك تعتبر البيئة المصب الرئيسي الذي تتجه إليه مخرجات النظام، ومن هنا تمارس البيئة عدة أشكال من الضغط على النظام من خلال قبولها أو رفضها لتلك المخرجات.

٣ - تختلف العناصر التي يتكون منها النظام بعضها عن بعض بالوظائف التي يقوم بها كل عنصر على الرغم من وجود علاقات تبادلية فيما بينها. كما تتميز عناصر النظام أيضاً باختلاف درجة تقدم النظام وتطوره.

٤ - عناصر النظام مترابطة ومتكاملة وينبغي عدم دراسة عنصر بمعزل عن العناصر الأخرى. وهناك علاقة متبادلة بين عناصر النظام، ولا يمكن ادخال أي تعديل على عنصر دون تأثيره على بقية العناصر.

٥ - العلاقات المتبادلة بين عناصر النظام ليست عشوائية وإنما تخضع لقوانين منطقية أو رياضية. ويمكن أن نحددها في ضوء تكوين النظام الداخلي ونوعية مدخلاته ومخرجاته.

٦ - يتصف النظام بالمرونة، والقابلية للمراجعة والتطوير إذ يمكن معرفة المعوقات التي تحول دون تحقيق هدف (أو أهداف) النظام، كما يمكن حساب البدائل في ضوء الأهداف والمعوقات.

ومن هذه السمات يمكننا أن نستنتج أن أي نظام يتكون من ثلاثة عناصر رئيسية هي : الأهداف والوظائف والمكونات. (الطويل ١٩٨٥ ص ٥١)

(١) الأهداف :

الهدف استبصار سابق للنتائج الممكنة في ظل الامكانيات المتاحة. وهو بهذا المعنى يوجه النشاط العام للنظام، ويؤثر في الخطوات السلوكية التي يتبعها في القيام بوظائفه. ويقوم النظام بناء على حاجة في مجتمعه وبيئته. ومن هنا ينبغي تحليل الحاجات الاجتماعية والمصادر المتوافرة للوصول إلى أهداف دقيقة للنظام. فالهدف هو النواة التي ينمو حولها النظام.

(٢) الوظائف :

لكل نظام وظائفه، وهناك وظائف عامة تتفق فيها كل النظم ومنها الضبط والرقابة والتكيف والمواءمة والتحويل حيث يتم بواسطتها تحويل المدخلات إلى مخرجات. وهناك وظائف خاصة لكل نظام تميزه عن غيره من النظم.

ويمكن التعرف على الوظائف الخاصة بالنظام بتحليل أهدافه. وبقدر ما تتوافر الدقة في تحديد الأهداف الخاصة بالنظام يكون في الامكان الاختيار الصحيح لمكونات النظام وعناصره ووظائفه.

(٣) المكونات :

الغايات والأهداف تحدد وظائف النظام. والوظائف بدورها تؤدي إلى تحديد المكونات التي يتضمنها النظام وعلاقاتها بعضها ببعض. وطريقة تعميم التفاعل فيما بينها تجعل النظام أكبر من مجموع مكوناته أو عناصره. فمن خلال العلاقات يتحول النظام من مجرد عناصر مستقلة إلى حالة من التكامل والتداخل. وهذا يشير إلى قوة النظام وفعاليته على حين تدل استقلالية المكونات على ضعف تكامله وعدم فعاليته.

ويمكن تقسيم النظم من حيث تفاعلها مع البيئة المحيطة به إلى: النظام المفتوح والنظام المغلق. (السنبلي، ١٤١٢ ص ١٩، ٢٠)

(١) النظام المفتوح Open system يتميز هذا النظام بوجود علاقة وثيقة بينه وبين البيئة المحيطة به. وفي هذه الحالة يتأثر النظام بعوامل البيئة الخارجية ويؤثر فيها في الوقت ذاته. وتسمى عملية التبادل بين الأخذ والعطاء " بالتوازن " ويكون النظام المفتوح في حالة توازن إذا اختلفت التناقضات بين عناصر النظام ووظائفها وعلاقاتها، واستطاع

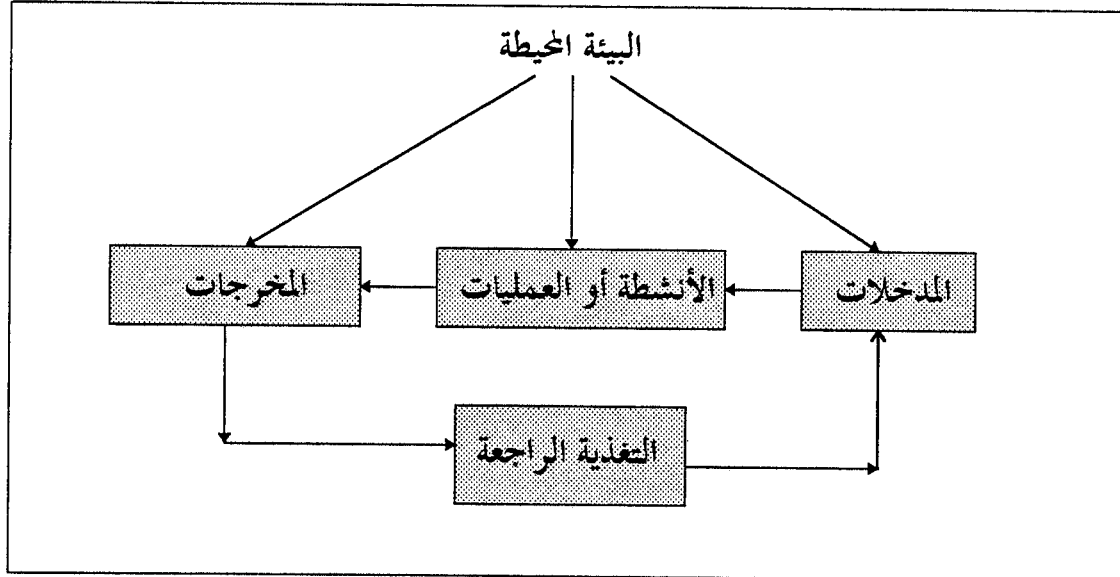
النظام أن يتكيف مع بيئته. وتحافظ الأنظمة المفتوحة على توازنها من خلال عمليات التغذية الراجعة (Feed back). ويتميز النظام المفتوح بما يلي :

- أ - يتبادل طاقاته ومعلوماته مع البيئة.
- ب - يحافظ على استقراره وتوازنه عن طريق توازن النسب بين مكوناته.
- ج - يعيد تنظيم مكوناته حسب الظروف البيئية ليبقى على إيجابيته مع ذاته ومع البيئة وهذا ما يعرف بذاتية التنظيم.
- د - يهتم ويتفاعل مع معطيات التغذية الراجعة التي يحصل عليها ليكون في حالة استقرار ويتجنب الفوضى والعشوائية وربما يتمكن من تطوير نفسه.

(٢) النظام المغلق Closed System هو النظام الذي يميل إلى التقوقع على نفسه والابتعاد عن التفاعل مع بيئته وحاجاتها وتطلعاتها. إذ يميل النظام المغلق إلى تجاهل الاعتبارات الخارجية، والتفاعل لا يكون إلا بين أجزاء النظام نفسه. والنظام المغلق يفتقد الأخذ والعطاء مع البيئة المحيطة ولا يسعى إلى تحقيق التوازن أو التكيف، ويهمل عمليات التغذية الراجعة أو يتجاهل نتائجها. والشكل (١) يوضح النمط العام للنظام المفتوح.

شكل رقم (١)

النمط العام للنظام المفتوح



المصدر: (السلمي ١٩٨٥ ص ٣٩)

تحليل النظم:

ينظر إلى تحليل النظم على أنه أسلوب لمعالجة المشكلات بهدف التمكن من الوصول إلى قرارات وبدائل الحلول. ويقوم أسلوب تحليل النظم على أساس الدراسة العلمية للنظم المختلفة ويستخدم في كثير من الميادين ومن بينها ميدان التعليم. (مرسي ١٩٨٤، ص ٢٩٥)

وفكرة تحليل النظم هي " الدراسة الشاملة لنظام معين في محاولة تحديد مدى كفاءته في تحقيق أهدافه، ثم اقتراح التعديلات الضرورية في الأساليب والاجراءات التي يتضمنها النظام لتخفيض النفقات وتأكيد الوصول إلى الأهداف بدقة وسرعة " (السلمي، ١٩٧٠، ص ٣٩٦)

ويرى الغنام أن أسلوب تحليل النظم " اتجه في النظر إلى المشكلات ومنهج لاستقصاء أحسن طريق يمكن به مساعدة صانع القرار كلما واجهته مشكلات اختيار معقدة وسط ظروف غير مؤكدة " (الغنام، ١٩٧٢، ص ١٣٧)

أي أن أسلوب تحليل النظم عبارة عن منهج منظم لتحديد ووصف مجال يقع في اهتمامنا والعناصر المهمة فيه وما بينها من تفاعلات ويرمي إلى تحديد التغيرات التي يرجى إحداثها في هذا المجال. فتحليل النظم بذلك غط تفكير وأسلوب معالجة.

وأسلوب تحليل النظم له خطوات يمكن تلخيصها فيما يلي : (السلمي، ١٩٧٠، ص ٤٠١)

١ - وصف النظام: ويقصد به توصيف الحالة الراهنة للنظام والتعرف على تركيبة وأسلوب أدائه.

٢ - تحليل النظام: ونعني به محاولة التعرف على المشاكل والعقبات التي تعترض أداء النظام وتوقع تقدمه.

٣ - تصميم النظام: ويقصد به اعداد نظام بديل من خلال التعديلات الواجب ادخالها على النظام القائم لمعالجة ما يعانيه من مشاكل وقصور.

وأسلوب تحليل النظم يساعد التعليم في تحقيق أغراضه بفاعلية. فمن خلال تطبيق هذا الأسلوب يمكن التعرف مبكراً على المشكلات وإجراء التعديلات المناسبة دون تأخير.

ويعتقد (عبد الرازق ١٩٧٥) أن في مقدور أسلوب النظم أن يتحول إلى أداة فعالة في معالجة الحاجات التعليمية الرئيسية (ص ١٧).

تحليل النظام التعليمي :

كل نظام تعليمي يتكون من نظم فرعية. أو بمعنى آخر هناك ما يسمى بالنظام الكبير الذي يتكون بدوره من نظم صغيرة. فمثلاً يمكن أن ينظر إلى النظام التعليمي على أنه نظام كبير يتكون من نظم فرعية أخرى كالتعليم الفني والعالي والعام وكل من هذه تنقسم بدورها إلى نظم. وبالمثل يمكن أن ينظر إلى الكليات التقنية على أنها نظام كبير وينظر إلى الأقسام الموجودة داخلها على أنها نظام أصغر. والنظم الداخلية الصغيرة مفيدة لأنها تسهل تحليل النظام الأكبر وفي نفس الوقت يسهل التحكم فيها والسيطرة عليها لصغرها وبالتالي يسهل تحليلها. (مرسي ١٩٨٤. ص ٢٩٥)

والنظام التعليمي يمثل نظاماً مفتوحاً ويتضمن ثلاثة أجزاء رئيسية ترتبط معاً في تكامل، وكل جزء منها له أهمية خاصة في حركة النظام التعليمي وسلوكه. ولما كان النظام المفتوح يحقق توازنه مع البيئة المحيطة به عن طريق التغذية الراجعة فإن الباحث سوف يتناول في تحليل النظام التعليمي أربعة عناصر رئيسية :

أ - مدخلات النظام.

ب - الأنشطة أو العمليات.

ج - المخرجات.

د - التغذية الراجعة.

وفيما يلي تفصيل لهذه العناصر :

أ - مدخلات النظام التعليمي (INPUTS) :

هي عوامل التأثير في حركة النظام التي تدفعه وتنتقل به من مستوى معين إلى مستوى آخر. وهي بمثابة المثيرات التي تقوم بتشغيل النظام التعليمي. فبسيبها يعمل النظام وهي على نوعين منها ما هو مفروض على النظام فرضاً من البيئة المحيطة به، ومنها ما يتعين على النظام الحصول عليه لكي يعمل. وتختلف أنواع المدخلات اختلافاً كبيراً بحسب طبيعة

النظام والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، والأنشطة التي يختص بالقيام بها. ويمكن تقسيم المدخلات إلى قسمين رئيسيين هما : (السلمي ١٩٨٥ ص ٣٨)

١ - المدخلات التي يسعى النظام إلى الحصول عليها وتتمثل في المواد الخام والامكانيات المادية والبشرية والمعلومات والخبرات والمعرفة التي يسعى النظام إلى امتلاكها، وتأمين توافرها نظراً لضرورتها وأهميتها لحركة النظام واستمرار وجوده.

٢ - المدخلات التي تفرض على النظام من واقع البيئة المحيطة به، ولا يكون أمام النظام سوى استقبالها واستيعابها ومحاولة الافادة منها. وتتمثل في التغيرات التي تحدث في الظروف والأوضاع المحيطة بالنظام والتي تفرض عليه ضرورة التكيف معها وادماجها ضمن عملياته، ومنها أيضاً أشكال الموارد التي لا يحتاجها النظام ولكن تفرض عليه في مقابل حصوله على ما يحتاج إليه من موارد أخرى محدودة الغرض.

ومدخلات النظام التعليمي مستمرة ومتدفقة. ويظهر في النظام التعليمي تأثير ثلاث منظومات هي : المنظومة الثقافية ومنظومة النظام التعليمي نفسه والمنظومة الاقتصادية (السنبيل، ١٤١٢، ص ٣١).

ب - الأنشطة أو العمليات بالنظام التعليمي (PROCESSES) :

وهي عبارة عن نشاطات وعمليات تحويل المدخلات إلى مخرجات. وهي جهد هادف يتم بواسطته تغيير المدخلات من طبيعتها الأولى وتحويلها إلى شكل آخر يتناسب وأهداف النظام وبهذه الأنشطة يستهلك النظام الطاقات المتاحة له، ويستنفذ الموارد التي تمكن من تدبيرها.

وكثير ما يطلق على ممارسة الأنشطة عملية التحويل إذ يتم بواسطتها تحويل المدخلات إلى مخرجات (الطويل ١٩٨٥ ص ٥٦).

ويتم في دائرة الأنشطة أو العمليات تحديد ما يتطلبه النظام التعليمي من هذه العمليات وإحداث التفاعلات المطلوبة ومراقبة نتائج التفاعلات من خلال سير العمليات. وعندما يتم تحديد العمليات المطلوبة لابد أن يكون عملها تكاملياً شاملاً. ويعتبر الإداريون والمعلمون والخدمات والبرامج التعليمية من أهم عناصر العمليات التي يتم من خلالها تحويل المدخلات إلى مخرجات. (الخطيب، ١٤١٥ ص ٤٧)

ج - مخرجات النظام التعليمي (Outputs) :

وهي عبارة عن نواتج النظام التعليمي التي تصب في المجتمع والبيئة. ومخرجات النظام تتمثل في سلسلة الانجازات أو النتائج المتحققة عن العمليات والأنشطة التي قام بها. ويفترض في هذه المخرجات أن تكون استجابة لحاجات وتطلعات البيئة ومحقة لأهداف النظام التعليمي وأهداف المجتمع ولذلك فهي قابلة للتقويم، إذ يمكن من خلال أساليب متعددة الحكم على جودة هذه المخرجات أو عدم جودتها، الأمر الذي يساعد على الحكم على طبيعة مدخلات النظام التعليمي والأنشطة والعمليات.

وتقوم المخرجات في ضوء نموذج المخرجات الذي يتم بناؤه في ضوء أهداف النظام مع مراعاة الامكانيات المتوفرة والمحددات المختلفة للنظام. ويستعان بهذا النموذج في قياس مدى ملائمة مخرجات النظام الفعلية لحاجات البيئة. (الطويل ١٩٨٥، ص ٥٧)

د - التغذية الراجعة (Feed back) :

هي عبارة عن عملية تقويمية يتم من خلالها المواءمة بين عناصر النظام التعليمي ذاته، وبين النظام التعليمي وبيئته، بحيث يتحقق من ورائها أفضل المخرجات التي يهدف إليها النظام التعليمي. ويتعين في هذه العملية التقويمية إيجاد البدائل اللازمة لسد الخلل أو تعويض النقصان والقصور بالنظام وعناصره. ويحقق الإتصال الفعال بين القائمين على التغذية الراجعة كعنصر من عناصر تحليل النظام التعليمي وبين المستفيدين منه أو المتأثرين به فعالية عالية لهذه العملية.

وهذه العملية تنطلق من تطوير نموذج مخرجات مناسب نابع من أهداف النظام. وفي ضوء هذا النموذج يتم تحليل وتفسير مخرجات النظام للوقوف على مدى ملائمتها. ومن ثم يمكننا بناء نموذج متكيف مكون من مجموعة من البدائل الممكنة بقصد دراستها والتفاضل بينها في ضوء تكلفتها والعائد منها. (السنبل، ١٤١٢، ص ٣٤)

ويرى " السنبل " أن كل ما يحققه النظام التعليمي من منجزات ما هو إلا نتيجة حتمية لنوعية وكفاءة المدخلات والأنشطة بالنظام، وأن كفاءة الأنشطة التي يمارسها النظام التعليمي تتأثر إلى حد كبير بجودة المدخلات ووفرته. كما يرى - أيضاً - أن مدخلات النظام التعليمي يمكن أن ينتج عنها مخرجات متباينة في المستوى والجودة وذلك تبعاً لتباين

كفاءة وفعالية الأنشطة التي يمارسها العاملون بالنظام، وأن ما يتحقق من مخرجات النظام التعليمي يعود ليؤثر في قدرته على استقطاب موارد (مدخلات) جديدة، كما يؤثر في أنواع ومستوى الأنشطة التي يقوم بها. وأن الأجزاء المختصة باستقبال المدخلات وإظهار المخرجات تلعب دوراً حيوياً في كفاءة النظام التعليمي. (ص ٣٦، ٣٧)

الكفاءة التعليمية

مفهوم الكفاءة في التعليم

يقصد بالكفاءة مدى قدرة النظام التعليمي وعملياته على إنتاج المخرجات المطلوبة (رحمة ١٤٠٨، ص ٢٣٦).

ويقصد بالكفاءة في العمل القدرة عليه وحسن تصريفه (مرسي ١٩٨٤م، ص ٢٧٠). وتعني أيضاً الزيادة إلى أعلى حد ممكن بالنسبة للمخرجات مقارنة بالمدخلات. (المنيف ١٤٠٥، ص ١١)

والكفاءة تعني استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحددة (عبد الوهاب ١٩٨٢، ص).

والكفاءة عبارة عن النسبة بين المدخلات والمخرجات (العبيدي ١٩٨٢، ص ١٢). ومن وجهة النظر التربوية تعرف الكفاءة (بأنها قدرة النظام التربوي على تحقيق الأهداف التي وضعت له في ضوء امكاناته المتاحة) (سلطان ١٩٨١، ص ١٢). والجودة تفتزن بصفة أساسية بالكفاءة في علم الادارة سواء كانت الادارة عامة أو خاصة.

وتظهر الكفاءة في مستوى المخرجات التي يمكن التوصل إليها من المدخلات وعملياتها وفي ملاءمة تلك المخرجات للأغراض المطلوبة.

والكفاءة صفة تقييمية للنظام التعليمي تدل على مستوى إنتاجيته وعلى مدى تحقيقه لأهدافه وهي علاقة بين مخرجات النظام التعليمي ومدخلاته. وبين مخرجاته وأهدافه تقيس إنتاجية النظام كما تقيس مستوى ملاءمة المدخلات والمخرجات لأهداف النظام التعليمي. وتستند للإنتاجية وحساباتها وتأخذها كمؤشرات على الكفاءة. كما تستند إلى العائدات وحساباتها وتتخذها مؤشرات على الكفاءة أيضاً. ويتطلب الحكم على النظام التعليمي تقدير مدى توصل النظام إلى تحقيق أهدافه وفي هذا تستفيد الكفاءة من دراسة فاعلية النظام التعليمي (رحمة ١٤٠٨، ص ٢٣٦).

قياس الكفاءة التعليمية :

أن المخصصات المالية المتزايدة والنفقات التربوية الهائلة تكشف عن حقيقة وهي تحول العملية التعليمية من خدمة تثقيفية إلى استثمار مما يعني أن التعليم أصبح صناعة كبرى وأن الأنظمة التعليمية أصبحت إدارات لمشاريع إنتاجية ذات عائد كبير متى ما أحسن التخطيط لها (نوفل ١٩٧٩، ص ٩٨) ومعنى ذلك أن التعليم دخل ميدان الربح والخسارة وأن التعليم هو العامل الحاسم في تحقيق النمو الاقتصادي فزيادة كفاءة التعليم ينتج عنها زيادة الدخل القومي والعكس في حالة انخفاض كفاءة التعليم. والكفاءة التعليمية في ارتباطها بالقيمة الاقتصادية أصبحت ذات أهمية كبرى بالنسبة للكفاءة الاقتصادية للدول المختلفة (مرسي ١٩٨٤، ص ٢٦٩) ودراسة الكفاءة الانتاجية للتعليم أمر ليس بالسهل بل هو سبيل صعب بالغ التعقيد لما تتضمنه من عوامل لا حصر لها فقدرة الطالب على الانتاج بعد تخرجه رهينة باستعداده وتدريبه وكفاءته الانتاجية أسيرة لرغبته في العمل. (زيدان ١٩٨٣، ص ١٠)

وتعود صعوبة قياس كفاءات العملية التعليمية لما تحويه من متغيرات يصعب قياسها. فعدم تجانس المدخلات والمخرجات التعليمية وصعوبة اعطاء تقدير حقيقي وتغير القيمة الحقيقية لرأس المال والاستثمارات الداخلة في التعليم (مرسي ١٩٨٤، ص ٢٧٥) وعلى الرغم من صعوبة القياس إلا أنه يمكن قياس عائدات التعليم وإن كان العائد غير مادي ومحسوس وذلك من خلال آثار التعليم على مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويمكن قياس العائد التعليمي من ناحيتين هما ناحية الفرد ومن ناحية المجتمع (زيدان ١٩٨١، ص ٢٣).

كما يقاس عائد التعليم بطريقة مباشرة من خلال تقدير جوانب متعددة منها ارتفاع مستوى الدخل كلما ارتفع مستوى التعليم. وعوامل غير مباشرة مثل تقديم الخريجين القادرين على القيام بصناعة البحث وتوسيع قاعدته والتطوير والتجديد والاختراع والابتكار. (زيدان ١٩٨١، ص ٢٤)

وعليه فإن قياس الكفاءة التعليمية يتم من خلال دراسة مدخلاتها المتمثلة في كافة العوامل اللازمة لضمان فعالية العملية التعليمية من عناصر مباشرة كالطلاب وأعضاء هيئة التدريس وعناصر مادية كالمباني والمعدات والأجهزة والمعامل والمختبرات والورش وعناصر

أخرى فنية كالأساليب وجوانب أخرى تخطيطية ومقارنة تلك المدخلات بالمخرجات سواء كانت مادية أو غير مادية مباشرة أو غير مباشرة.

أنواع الكفاءة :

الكفاءة في المجال التعليمي تعني قدرة النظام على تحقيق الأهداف المنشودة منه ولهذا الكفاءة بعدان رئيسيان هما :

١ - الكفاءة الداخلية : وتتعلق بالنظام التعليمي نفسه.

٢ - الكفاءة الخارجية : وتتعلق بطبيعة المجتمع.

وهذان البعدان لهما جانبان أحدهما يتعلق بالناحية الكمية والآخر بالناحية النوعية.

الكفاءة الداخلية :

الكفاءة الداخلية تعني قدرة النظام التعليمي على القيام بالأدوار المطلوبة والمتوقعة منه وتشمل الكفاءة الداخلية كل العناصر البشرية الداخلية في التعليم والمواد الدراسية المصاحبة والنواحي الإدارية وغيرها وهو ما يعرف عند " تالكون بارسوتز " بـ (التكامل) أي التكامل بين الأدوار الوظيفية المختلفة داخل النظام التعليمي من أجل تحقيق توقعات هذه الأدوار. (مرسي ١٩٨٤، ص ٢٧١)

والكفاءة الداخلية تعبر عن مدى قدرة النظام التعليمي على القيام بالأدوار التي حددها لنفسه من الناحيتين الكمية والكيفية والتي تمثل أمل وطموحات وأهداف المجتمع.

وبالبحث يتصور أن الكفاءة الداخلية ما هي إلا تفاعلات بين مدخلات ومخرجات العملية التعليمية لبرامج الكليات التقنية لتحقيق أهداف محددة. ومدخلات أي نظام تعليمي تتضمن عدة نظم فرعية العلاقة بينها في تفاعل معقد بنسب مختلفة بحيث أن أي تغير في عمليات هذا التفاعل سينعكس على مخرجات هذا النظام كما وكيفاً.

ودراسة أي نظام تعليمي بمدخلاته ومخرجاته يقتضي وصفاً تحليلياً لمكوناته والنظر إليها من بعدين متصلين هما بعد الجانب الكمي وبعد الجانب الكيفي . (العبيدي ١٩٨٢ ص ٤٩)

الكفاءة الكمية الداخلية :

يحكم على النظام التعليمي بالكفاءة الكمية الداخلية إذا اتضح بواسطة القياس قدرة النظام التربوي على تخريج أكبر عدد ممكن من الطلاب بالنسبة للأعداد الداخلة فيه. (مرسي ١٩٧٧، ص ٢٢٤) بمعنى أن الاهتمام في هذا الجانب ينصب على الناحية الكمية في تدرج الطلاب في النظام التعليمي مع أدنى حد ممكن من الفاقد الناتج عن الإعادة والتسرب التي تؤدي إلى خفض الكفاءة الكمية الداخلية.

الكفاءة النوعية الداخلية :

ترتبط الكفاءة الداخلية النوعية بجودة التعليم وكفاءته والتي تتضح من المستوى الكيفي للنظام التعليمي من حيث انطباق مواصفاته في ضوء عناصره أو معايير المكونه له. وهي معايير مرتبطة بأهداف التعليم وغايته. (سلطان ١٩٨١، ص ١٥)

ومدخلات أي نظام تعليمي تتضمن عدة نظم فرعية مع وجود علاقة متشابكة ومتفاعلة بينها أي تغير نسبي سيؤثر على كيف وكم التعليم.

وكفاءة التعليم أو جودته ليست حكماً ذاتياً أو وصفاً يصدر دون تقدير موضوعي لابعاد الكفاءة والجودة وعناصرها. (العبيدي ١٩٨٢، ص ٤٩) أي أن الحكم على كفاءة التعليم وجودته يستلزم تقدير عناصر الكفاءة النوعية الداخلية وجميع المعلومات والبيانات المتعلقة بمدخلات ومخرجات العملية التعليمية.

الكفاءة الخارجية :

يقصد بالكفاءة الخارجية كفاية النظام التعليمي في تحقيق الأغراض المطلوبة منه.

أي كفايته في تأهيل الطلاب حسب حاجات المجتمع بحيث يصبحون عند تخرجهم قادرين على مواصلة الأعمال المطلوبة منهم. يحققون ذلك في سلوكهم المهني ويسهمون بفعالية في تحقيق خطط التنمية فالكفاءة الخارجية تظهر في ملاءمة خريجي النظام التعليمي لمطالب المجتمع وهي تزداد بارتفاع أداء الخريجين وتناسبه مع حاجات العمل ومستوياته وتنخفض بانخفاض مستوى الأداء وعدم ملاءمته للإحتياج. (رحمه ١٤٠٨، ص ٢٤٤)

ومفهوم الكفاءة الخارجية لا يقتصر على الصفات النوعية لخريجي النظام التعليمي بل يتناول صفاتهم الكمية أيضاً. فملاءمة اعداد الخريجين لحاجات المجتمع من القوى

البشرية العاملة واتفاق توزيعهم من حيث المؤهلات والاختصاصات مع حاجات المجتمع جانب أساسي في الكفاية الخارجية. وهو يحد من الاستعانة بالعمالة الأجنبية ويقضي على البطالة ويخفض نسبتها فضلاً عن تخفيض الهدر في الاستثمار التعليمي، وزيادة فعالية الجهود التعليمية في التنمية.

وفي المقابل فإن زيادة عدد الخريجين عن احتياجات هيكل العمالة يعتبر هدراً كمياً في الكفاية الخارجية لأن ما انفق في اعداد تلك الاختصاصات لم يفد التنمية ودفع إلى تشغيل الخريجين تشغيلاً غير إقتصادي.

والصلة وثيقة بين الكفائتين الداخلية والخارجية إذ أن كلاهما ناتج لعوامل واحدة وهي مدخلات النظام التعليمي والتغير في المدخلات يؤثر في الكفائتين فتغير مقرر دراسي بحيث يدخل محتوى حديث وملاءم لحاجات المجتمع يزيد الكفاية الداخلية وفي نفس الوقت يؤدي إلى تخريج متعلمين أكثر تلبية لحاجات المجتمع. وبذلك يزيد الكفاية الخارجية. (رحمه ١٤٠٨، ص ٢٤٥)

الكفاية الكمية الخارجية :

تنضح الكفاية الكمية الخارجية فيما يحققه النظام التعليمي من وفاء متوازن في اعداد الخريجين للآزمين لسد احتياجات سوق العمل دوغما احداث بطالة في الهرم المهني للمجتمع أو وجود عجز أو أزمات واختناقات فيه. (سلطان ١٩٨١، ص ٢٦)

وتكون الكفاءة الخارجية الكمية مرتفعة كلما كان النظام التعليمي قادر على الالتزام بالمطالب الكمية الاجتماعية من القوى البشرية في شتى المجالات وميادين الخدمات وبشكل متساير مع الخطط التنموية. (سلطان ١٩٨١، ص ١٤)

مما يدل على ضرورة بناء النظم التعليمية والأهداف الكمية لتلائم متطلبات المجتمع من القوى البشرية.

ويتصور الباحث أن الكفاءة الكمية الخارجية على ضوء دراسته الحالية تتمثل في مدى ما تحققة برامج الكليات التقنية من وفاء بالأهداف الكمية وضرورة بناءها ورسم خططها من منطلق التكامل بين احتياجات سوق العمل من القوى البشرية المدربة والمؤهلة وبين مدخلات البرنامج مع ضرورة إيجاد تنسيق متكامل ومسبق بين الاحتياجات التي

يتطلبها سوق العمل وبين الكليات التقنية حتى لا يحدث انزلاق في مهاوى البطالة ذات التأثير السلبي على كفاءة الأداء.

الكفاءة النوعية الخارجية :

تمثل الكفاءة النوعية الخارجية الحصلة التعليمية لمخرجات النظام التعليمي سواء في صورة خريجه أو ما يطرحه من فكر يمارس في المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والصناعية. (سلطان ١٩٨١، ص ١٧)

بمعنى أن الكفاءة النوعية الخارجية هي انعكاس وحصلة للمخرجات والباحث في ضوء دراسته يتصور أن هذا النوع من الكفاءة ما هو إلا حصلة لمخرجات برامج الكليات التقنية سواء كان ذلك في التأهيل النظري والعملية للخريجين أو في مستوى التقنية والأجهزة التي تم تدريبهم عليها. ومدى ملائمة هذا المخرج لاحتياجات سوق العمل.

وقياس الكفاءة النوعية الخارجية أمر ليس بالسهل كما يؤكد ذلك سلطان (١٩٨١) بقوله " أن اللجوء للأخذ بالتقديرات الجزئية والقياس التقريبي لهذه الكفاءة أي النوعية الخارجية أمر لا مفر منه بدلاً من القياس الشامل الذي لا سبيل إليه " ص ٢١

وتظهر مؤشرات الكفاءة النوعية الخارجية من خلال المستوى المهني للمخرج والممثل في مدى القدرات الأدائية للطلاب بعد التحاقهم بسوق العمل ومدى تقبل سوق العمل لهم.

قياس الكفاية الخارجية :

يمكن حساب الكفاية الخارجية عن طريق حساب العائد مثل انتاجية خريجي نظام تعليمي والدخل المرتبط بمستوى التعليم ونوعه وزيادة الدخل القومي تبعاً لزيادة التعليم وتحسينه وجميعها مؤشرات أساسية على الكفاية الخارجية للأنظمة التعليمية.

ومما يساعد على الدقة في حساب الكفاية الخارجية استخدام بعض الطرق التي تتصل مباشرة بمفهوم هذه الكفاية كطريقة تحديد الأهداف الخارجية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو التنموية للنظام التعليمي ثم قياس مدى تحقيق هذه الأهداف بواسطة المدخلات وعملياتها.

وهنا يمكن تحديد بعض التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل والتي جعلها النظام التعليمي أهدافاً له ثم قياس مدى انتاج النظام لهذه المخرجات. أو طريقة حساب توزيع خريجي التعليم حسب حاجة المجتمع اليهم. وذلك بحسب التخصصات والمؤهلات التي يحتاجها المجتمع والعدد الذي يحتاجه من كل تخصص واجراء الحساب نفسه والتصنيف بالنسبة لخريجي التعليم للمقارنة وتحديد مستوى ملائمة الخريجين للطلب الاجتماعي.

ويمكن حساب ذلك بطريقة تستند إلى احصاءات استيعاب سوق العمل للخريجين ومعدلات التوظيف والبطالة في كل فوج من الخريجين وحسب كل مستوى ونوع من أنظمة التعليم.

ويمكن القول بأن هذه الحسابات تكون تقريبية تؤثر على الكفاية الخارجية دون أن تصل إلى تحديدها بدقة تامة. وذلك لصعوبة قياس متغيرات هذه الكفاية لتداخل عوامل اضافية لا علاقة للكفاية بها كالاختبارات الاجتماعية أو العائلية أو السياسية عندما تؤثر في التوظيف وحالات الركود والانتعاش الاقتصادي والمؤثرات الخارجية في سوق العمل. (رحمه ١٤٠٤، ص ٢٤٧).

تقويم البرامج التعليمية :

إذا كان هدف البرامج التعليمية هو تنمية القدرة والسلوك الانساني في اتجاه أهداف مرغوبة. فإن تقويم البرامج التعليمية هو الجسر الذي يمنحنا الفرصة لأن نعبر المسافة بين واقعنا الذي نعيشه والأهداف التي نتطلع إليها. والتقويم بهذا الوصف هو أداة الانتقال مما هو قائم إلى تلك الذي ينبغي أن يكون بل ذلك الذي يمكن أن يكون.

والتقويم التربوي هو حجر الزاوية في كل ما يتعلق بالبرامج التعليمية المختلفة فمن خلال التقويم يتم توصيف المعلومات المفيدة المتعلقة بالبرامج التعليمية وتصنيفها والحكم عليها تمهيداً لتحديد البدائل أمام متخذ القرار. وهو بذلك عملية مرتبطة باتخاذ إجراءات محددة الهدف منها تقدير قيمة برنامج ما أو ميزاته أو مدى فاعليته في تحقيق الأهداف المنتظرة منه. (حمدان ١٤٠٦، ص ٣١)

وينظر إلى عملية التقويم التربوي على أنها عملية مستمرة يفترض أن تحسن أداء برنامج ما وتزيد من قابليته للتطوير.

وعلى الرغم مما تشهده العملية التعليمية في المملكة من تطور ونمو في شتى جوانبها إلا أنها بحاجة لعمليات تقويمية تطويرية شاملة وفقاً للأساليب العلمية الحديثة التي ظهرت في هذا الميدان.

تعريف التقويم التربوي :

يوجد تعريفات كثيرة للتقويم التربوي أو التعليمي وهي تقترب أو تبتعد من بعضها البعض تبعاً لخصائص ووظائف التقويم ومتغيرات أخرى في أذهان واضعيها.

ف نجد الدمرداش سرحان قد عرف التقويم التعليمي بالآتي :

" أنه تحديد مدى ما بلغناه من نجاح في تحقيق الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها بحيث يكون عوناً لنا على تحديد المشكلات وتشخيص الأوضاع ومعرفة العقبات بقصد تحسين العملية التعليمية ورفع مستواها ومساعدتها على تحقيق أهدافها. (سرحان ١٩٧٩م - ص ١١٥)

" التقييم هو العملية التي يتم فيها اصدار حكم على مدى وصول العملية التعليمية إلى أهدافها ومدى تحقيقها لأغراضها والعمل على كشف نواحي النقص في العملية التعليمية أثناء سيرها واقتراح الوسائل لتلافي هذا النقص " (الصائغ وآخرون - ١٤٠١هـ ص ١٠)

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن التقييم علم يضم العمليات المختلفة التي تتبع في جمع البيانات وتفسيرها من أجل تقدير قيمة أو جدوى برنامج ما للمساعدة في اتخاذ قرار بشأنه من حيث اعتماده أو تطويره أو إلغائه أو اختيار بديل بين مجموعة من البدائل في ضوء معايير علمية.

فوائد تقييم البرامج التعليمية :

- ١ - يتم التقييم خدمة لاتخاذ القرار لهذا لا بد من أن يقدم المعلومات الدقيقة والنافعة حول البرامج التعليمية.
- ٢ - يتألف التقييم من عمليات متتابعة تؤلف دائرة مستمرة ولهذا ينبغي أن ينفذ من خلال برنامج منظم.
- ٣ - يضم التقييم عمليات ثلاث هي وصف وتحليل وتقديم المعلومات.
- ٤ - يستخدم التقييم وسائل وأساليب علمية موضوعية لجمع البيانات.
- ٥ - يزود المعنيين بالبرنامج التعليمي بمعلومات واقعية مفيدة لاتخاذ قرارات خاصة بالبرنامج سواء كان ذلك بالاحتفاظ والاستمرار في تطبيقه أو بنشره وتعميمه أو بإلغائه نهائياً أو تعديل المعوج فيه.
- ٦ - تزويد الجهات المشرفة على البرنامج بتغذية راجعة تفيد في تطوير البرنامج. (حمدان ١٤٠٦، ص ٣٩)

أسس تقييم البرامج التعليمية :

- هناك عدد من الأسس والخصائص التي تبني عليها عملية التقييم وهي تمثل مجموعة من القواعد التي تساعد على نجاح هذه العملية ذات الأثر البالغ في الميدان التعليمي واتباع هذه القواعد يساعد على تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التقييم ومن هذه الأسس :
- ١ - أن يرتبط التقييم بأهداف واضحة.

- ٢ - أن يكون التقييم شاملاً لكل أنواع ومستويات الأهداف وكل جوانب البرنامج موضوع التقييم.
- ٣ - أن تكون أدوات جمع المعلومات متنوعة.
- ٤ - أن تكون أدوات جمع المعلومات متميزة بالصدق والثبات والموضوعية لكي يمكن الاعتماد على نتائجها في اتخاذ القرار في ضوء نتائج التقييم.
- ٥ - أن تكون عملية التقييم عملية مستمرة لا تقتصر على نهاية البرنامج أو بدايته بل ينبغي أن تجري عملية التقييم في أوقات مختلفة من تطبيق البرنامج للاستفادة من النتائج في عمليات التطوير والتعديل.
- ٦ - أن تكون عملية التقييم عملية تعاونية مشتركة بين كل الأطراف المعنية بما في ذلك من نقوم بتقييمهم " الطلبة مثلاً " والجهات المستفيدة من الخرجين والجهات المشرفة على البرنامج.
- ٧ - أن تكون عملية التقييم تشخيصية علاجية تبين نواحي القوة ونواحي الضعف بقصد تدعيم الأولى ومعالجة الثانية.
- ٨ - أن يكون التقييم اقتصادياً في الوقت والمال والجهد.
- ٩ - أن تكون خطة التقييم مرنة قابلة للتعديل.
- ١٠ - أن يكون التقييم انسانياً عادلاً يأخذ بالاعتبار كل الظروف والاعتبارات التي يمكن أن تؤثر في النتائج من الأمور التي لا يمكن ملاحظتها أو قياسها كالعوامل البيئية أو النفسية أو الاجتماعية أو مكان أو طريقة تطبيق البرنامج موضوع التقييم إلى غير ذلك من الاعتبارات والظروف. (عبد الموجود وآخرون ١٩٧٨م ص ٦١١)

وظائف تقويم البرامج التعليمية :

بالرغم من أن لتقويم البرامج التعليمية هدفاً أو وظيفة أساسية هي تحديد قيمة أو جدوى برنامج ما إلا أنه يمكن تحليل هذه الوظيفة الأساسية إلى :

- ١ - تقويم نتائج البرنامج.
- ٢ - تقويم قيمة البرنامج نفسه.
- ٣ - تقويم الاستعدادات والاجراءات الادارية والتنفيذية لعملية التقويم.

ومن وظائف التقويم :

- ١ - حل المشكلات التي تعترض البرامج التعليمية المختلفة عن طريق تشخيص المعوقات للتغلب عليها.
 - ٢ - المساعدة على إتخاذ قرار بشأن جدوى البرنامج التعليمي ومدى فاعلية آثاره للنظر في الاستمرار في البرنامج من عدمه.
 - ٣ - وصف الوضع الحالي للبرامج التعليمية المنفذة بهدف تشخيصي للوصول إلى الجوانب التي تحتاج إلى إعادة نظر أو تعديل.
 - ٤ - المساهمة في تطوير نماذج واجراءات جديدة مما يساهم في تطوير نظريات التقويم.
- (الصائغ وآخرون ١٤٠١هـ ص ٣٩)

أنواع التقويم :

أدبيات التقويم تطلعننا على تسميات عديدة لأنواع مختلفة من التقويم وكثير منها تسميات أطلقها الكتاب حسب اختلاف الزوايا التي تناولوا من خلالها التقويم ونجد تداخلاً واضحاً بين هذه الأنواع فقد يمثل بعضها أنواع فرعية لجوانب رئيسية من التقويم وسوف يتم عرضها من خلال التصنيف التالي :

أولاً : أنواع التقويم بحسب وقت إجرائه :

عندما يقترن التقويم ببرنامج ما لا بد أن يتم في مرحلة من مراحل تطبيق هذا البرنامج لتحقيق غرض أو أغراض معينة بالنسبة للبرنامج وهنا نجد الأنواع التالية :

١ - التقويم التمهيدي :

ويقصد به التقويم الذي يتم عند تجريب برنامج تربوي للحصول على أساسية حول العناصر المختلفة ويدعى هذا النوع أحياناً بتقويم الملائمة.

٢ - التقويم التطويري :

هذا النوع من التقويم يحدث عدة مرات أثناء تطبيق برنامج ما من أجل التطوير عن طريق تحديد إيجابياته وسلبياته وهو قيد التطبيق فهو يقدم تغذية راجعة مستمرة للمساعدة في تحسين نوعية المخرجات في جميع مراحل التطبيق.

والتقويم التطويري عملية مستمرة تحدث خلال حياة البرنامج لتقويم المادة " المحتوى " والأساليب و ينبغي أن يتصف بالمرونة بحيث يسمح بالتطوير والتعديل في الأفكار والتغير في التركيز.

٣ - التقويم النهائي :

هو ذلك النوع من التقويم الذي يستخدم للحكم على البرنامج ككل في نهاية البرنامج الذي خضع لعدد من التقييمات التطويرية لغرض تعديله وتطويره بغرض اتخاذ قرار بخصوص الاستمرار فيه أو إيقافه ويهدف إلى كشف فعالية البرنامج أو كفاية إنتاجيته ومن ثم تقرير مصيره (حمدان ١٤٠٦ هـ ص ٦٦) .

٤ - تقويم المتابعة :

التقويم يجب أن يتابع البرنامج حتى بعد مرحلة التقويم النهائي فالبرنامج بحاجة إلى تقويم وإن كان قد مر بمراحل تقويمية وتطويرية متعددة عدل وطور في ضوءها واتخذ منه موفق إيجابي حكم بصلاحة فيجب أن يلاحق البرنامج بتقويم متابعة والغرض الرئيسي من هذا النوع من التقويم هو تحديد الآثار المستمرة للبرنامج " قياس الآثار البعيدة للبرنامج " ويمكن أن يتحقق ذلك عن طريق الاتصال بالجهات التي التحق بها الخريجين الذين طبق عليهم البرنامج لمعرفة مدى كفاءتهم وإن كان البرنامج تدريبياً فيكون الاتصال من أجل معرفة مقدار التطور الذي حصل في عملهم. وتشير هذه المرحلة إلى الاهتمام بالنوعية إذ ينبغي أن تكون البرامج التعليمية فعالة وذلك يمكن أن يتم من خلال الاعتبارات التالية :

١ - التأكد أن مادة التدريب وأدواته مازالت تستحق الاستخدام في بيئة تطبيق البرنامج في ضوء مستوى التعليم وكلفته.

- ٢ - تحديث المعلومات التي يتضمنها البرنامج.
- ٣ - تقويم التغيرات في السلوك لدى المتعلمين الذي يطبق عليهم البرنامج.
- ٤ - قياس الاتجاهات نحو تطبيق البرنامج.
- ٥ - تقويم التقنية المستخدمة في التعليم ومدى فعاليتها. (الصائغ وآخرون - ١٤٠١هـ ص ٤٧)

ثانياً : أنواع التقويم بحسب الشمولية :

١ - التقويم المكبر " الكلي " :

يهتم هذا النوع من التقويم بتناول مخرجات النظام ككل وعلاقاتها بأهداف السياسة العامة للنظام. فعلى سبيل المثال عندما تريد التأكد من تحقيق هدف تربوي مثل مواجهة احتياجات المجتمع من القوى العاملة في ضوء أهداف السياسة العامة فإن أفضل المؤشرات مقارنة الخريجين كمياً ونوعياً بحسب تخصصاتهم ومستوياتهم التعليمية باحتياجات سوق العمل من هذا النوع من التعليم.

٢ - التقويم المصغر " الجزئي " :

هذا النوع من التقويم يهتم بما يجري في البرنامج أو الحالة التي يجري تقويمها دون ربطها باطار أكبر أو بدراسة انعكاس اثارها على حالات أنظمة فرعية أخرى. (حمدان ١٤٠٦، ص ٧٥)

ثالثاً : أنواع التقويم بحسب الأسلوب والجهة القائمة بالتقويم :

١ - التقويم الرسمي :

وهو التقويم الذي يعتمد على الموضوعية العلمية والذي تقوم به عادة الجهات الرسمية المسؤولة عن البرنامج كما يقوم به الباحثين.

٢ - التقويم غير الرسمي :

نوع من التقويم يمارسه الناس بشكل عام وهو نوع عارض يعتمد على الانطباعات والآراء الشخصية وهناك من يرى عدم اعتماد المقوم على مثل هذه الانطباعات والآراء

لاستخلاص الاستنتاجات ومع هذا فإن قيام جهة أخرى غير رسمية بتقويم البرنامج أمر نافع لأنه يتيح لأناس آخرين أن يروا من زاوية أخرى قد تكون مختلفة عن تلك التي تقومه من خلالها الجهة الرسمية وبهذا يكون التقويم غير الرسمي مكماً ومساعداً للتقويم الرسمي.

(حمدان ١٤٠٦ ص ٧٦)

رابعاً : أنواع التقويم حسب المعلومات والبيانات :

- ١ - التقويم الداخلي.
 - ٢ - التقويم الخارجي.
 - ٣ - التقويم الداخلي الخارجي.
- التقويم يكون داخلياً إذا كان المقومون من داخل البرنامج التعليمي الذي يتم تقويمه ويكون خارجياً إذا كان على العكس من ذلك وبطبيعة الحال لكل منهما استخداماته ومزاياه ومساوئه.

أما التقويم الداخلي الخارجي فهو الذي يضم فريق التقويم فيه بعض المعنيين بالبرنامج والبعض الآخر ممن لا علاقة لهم به ويجمع بين مزايا الجانبين في تقويم البرامج بعيد عن التحيز الشخصي الذي قد يكون لدى أصحاب البرنامج وفي نفس الوقت تتم الاستفادة من ملاحظاتهم في تكييف خطة التقويم وفي تحليل النتائج لمعرفة بتفاصيل البرنامج.

خامساً : أنواع التقويم بحسب الموقف من الأهداف :

١ - التقويم المعتمد على الأهداف :

أي أن تقويم البرنامج التعليمي يكون في ضوء أهداف ذلك البرنامج بحيث تظهر نتائج التقويم ما تحقق من أهداف البرنامج وبأي درجة تم تحقيقها ويدعم هذا الاتجاه أن لكل برنامج أهداف يتطلع إلى تحقيقها من خلال محتواه والأساليب المتبعة فيه. وعلى التقويم أن يوضح مدى تحقيق ذلك لكي ينظر القائم على تطوير البرنامج في أمر البت فيه تطويراً أم الغاء أم تبنياً

٢ - التقويم بعيداً عن الأهداف :

هناك من دعا إلى تقويم بعيد عن الأهداف وذلك لعدة أسباب منها أن الأهداف المعلنة قد لا تعبر عن الأهداف الحقيقية كما أن الأهداف غالباً ما تكون مكتوبة بشكل غامض لدرجة أنها تكون بصيغة تتصف بالعمومية مما يغطي أنشطة مرغوب فيها وأخرى غير مرغوبة وقد يكون بين الأهداف الموضوعات المتناقضة والتناقض والتقويم في ضوء الأهداف لا يتضمن كل التأثيرات المتوقعة حيث تظهر بعض الآثار غير المقصودة عند تطبيق البرنامج مما لا يجب تجاهله لأنها آثار للبرنامج سواء كانت متضمنة في الأهداف أم لا ومن أجل هذا يجب تقويم الأثر الفعلي للبرنامج. (الصائغ وآخرون ١٤٠١، ص ٥٧)

وقد تعرض هذا النوع لانتقادات كثيرة منها أنه يستبدل أهداف البرنامج التعليمي بأهداف المقوم الخاصة كما أنه غير واقعي إذ يصعب أن يغفل ذهن المقوم عن أهداف البرنامج وقد يؤدي عدم أخذ أهداف البرنامج في الاعتبار إلى سوء في التخطيط ويعتقد الباحث أنه ينبغي أن لا تضرب بالأهداف عرض الحائط عند التقويم ولكن نقف موقفاً وسط عن طريق تفضيلنا الجمع بين النوعين.

متابعة خريجين التعليم التقني :

تحتل التقنية موقعاً متميزاً وأساسياً في تنفيذ المشاريع التنموية. ويعاني سوق العمل السعودي من نقص في الأيدي العاملة في المجالات التقنية والمهنية مما اضطره إلى الاستعانة بأيدي عاملة أجنبية في هذا الميدان للقيام بأعمال ومهام تقع ضمن مهام الاطر التقنية من أجل تنفيذ المشاريع التنموية واستغلال الثروات. ولا يخفى ما لهذا التوجه من آثار اجتماعية واقتصادية وهدر في الطاقة البشرية. وإيماناً بأهمية التعليم التقني ودوره في معالجة هذا النقص فقد حظي هذا النمط من التعليم باهتمام متزايد من المسؤولين لتغذية سوق العمل بالأيدي العاملة التقنية المؤهلة وبمختلف التخصصات المطلوبة.

وحيث أن للتعليم التقني أسس وتقاليد خاصة تتمثل بارتباطه بخلفية وواقع وتطور المجتمع وخططه التنموية فإن برامجه الدراسية لابد وأن تصاغ بشكل يضمن تلبية الاحتياجات المرحلية لذلك المجتمع. ولهذا فإن أول خطوة في تطوير التعليم التقني وبرامجه لابد وأن تنبع من سوق العمل. ومن هذا المنطلق تأتي أهمية متابعة الخريجين في مواقع عملهم من أجل الحصول على مؤشرات ميدانية وواقعية يستند عليها في عملية تطوير العملية التعليمية والتدريبية في الكليات التقنية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة لهذا النمط من التعليم. وقد اعتمدت هذه العملية في كثير من الدول كوسيلة أساسية ومهمة من وسائل النهوض بالتعليم التقني وربطه باحتياجات المجتمع.

البرامج الدراسية في التعليم التقني :

تعتبر البرامج الدراسية في الكليات التقنية أحد مقومات التعليم التقني الأساسية فهي جوهر هذا النوع من التعليم وانعكاساً لسياسته وتطويرها وتحسين مستواها لابد وأن ينعكس على مخرجات التعليم التقني ورفع كفاءته الخارجية بما يؤمن توثيق العلاقة بين أجهزة هذا النمط من التعليم والمجتمع لذلك كانت البرامج الدراسية موضع اهتمام المؤتمرات والندوات العربية والدولية ومنها الندوات التي نظمها الاتحاد العربي للتعليم التقني والتي اجمعت على ضرورة اتصاف التعليم التقني بمواصفات خاصة ومنها ما يأتي :

- ١ - أن تتضمن البرامج الدراسية في الكليات التقنية ترجمة لأهداف التعليم التقني في حقائق ملموسة وتكون وسيلة لاعداد وتأهيل الطالب إلى مرحلة العطاء والأداء الجيد وبشكل يضمن مقدرة الخريج على استيعاب الخطط الانتاجية والعمل على تنفيذها.
- ٢ - أن تعد البرامج بشكل يضمن ارتباطها العضوي بواقع العمل ومتطلباته ووفقاً لمستلزمات المشاريع التنموية في المجتمع وأن تستند على طبيعة ونوع المهام المطلوب تأديتها من الخريجين في المصانع والمؤسسات الانتاجية.
- ٣ - أن تكون البرامج الدراسية ذات طابع مرن بحيث يمكن تعديلها وإعادة النظر فيها كلما دعت الحاجة لذلك.
- ٤ - أن يغلب على البرامج الدراسية الجانب العملي والتطبيقي على الجانب النظري مع ضمان منح الخريج خلفية علمية مناسبة تمكنه من التجاوب مع التغير التقني والقدرة على التكيف لمثل هذا التغير. (الاتحاد العربي للتعليم التقني، ١٩٨٤ ص ٤)

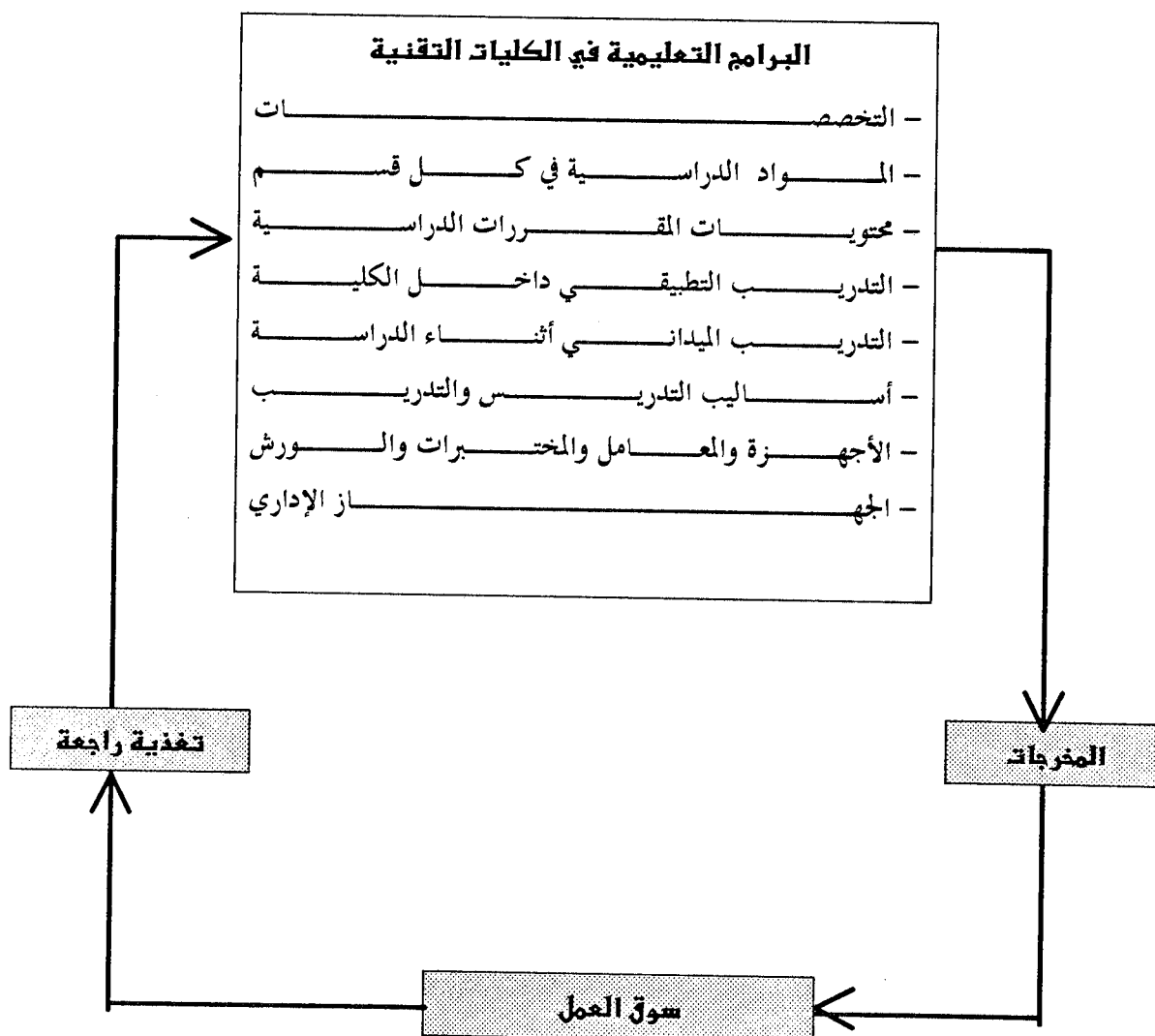
أهمية متابعة الخريجين :

- عملية متابعة الخريجين هي عملية مستمرة تهدف إلى تطوير الكفاءة الخارجية للتعليم التقني من خلال الحصول على مؤشرات ميدانية حول الجوانب التالية :
- ١ - كفاءة العملية التعليمية والتدريبية في الكليات التقنية في تلبية متطلبات العمل في المؤسسات الانتاجية والخدمية.
 - ٢ - مدى ممارسة الخريج لاختصاصه في موقع العمل.
 - ٣ - الصعوبات التي يواجهها الخريج وأسبابها وكيفية تذليلها.
 - ٤ - كفاية المواد الدراسية " النظرية والتطبيقية " التي تلقاها الخريج في الكليات التقنية ومدى ملائمتها لمتطلبات العمل الذي يمارسه.
 - ٥ - مدى الاستفادة من التدريب العملي " التدريب الميداني " أثناء الدراسة في الكلية ومدى ملائمة هذا التدريب لمتطلبات العمل الذي يمارسه الخريج.
 - ٦ - الوقوف على المقترحات التي تهدف إلى تطوير البرامج الدراسية بالكليات التقنية بما يتلائم ومتطلبات العمل ومواصفاته. (الاتحاد العربي للتعليم التقني ١٩٨٤، ص ٤٥)

وهذه المؤشرات الميدانية ذات أهمية كبيرة ومتميزة في رفع الكفاية الخارجية للتعليم التقني وتأمين ارتباطه بالمجتمع. وبعبارة أخرى فإن عمليات متابعة الخريجين هي بمثابة عمليات تقويم لمسيرة الكليات التقنية وكمصدر أساسي للتغذية الراجعة لتطوير مختلف مفردات تلك المسيرة وبما يؤمن مواكبة التعليم التقني للتطورات العلمية والتقنية في مختلف ميادين العمل " أنظر الشكل رقم (٢)

شكل رقم (٢)

شكل يوضح سير عمل النظام التعليمي



(المصدر : الباحث)

ويمكن تلخيص أهمية ودور عملية متابعة خريجي الكليات التقنية بما يأتي :

- ١ - التعرف على مدى كفاية عملية إعداد وتأهيل الطالب تقنياً في الكليات التقنية لمواجهة متطلبات الحياة العملية بعد تخرجه.
- ٢ - تشخيص السلبيات والإيجابيات في البرامج الدراسية في الكليات بهدف تطوير الإيجابية منها ومعالجة الأمور السلبية.
- ٣ - تعريف الهيئة التدريسية بالكليات على واقع العمل وظروفه بشكل أفضل مما ينعكس على كفاءة التدريس وتوثيق ارتباطه بواقع العمل.
- ٤ - توثيق العلاقة بين الكليات التقنية والمجتمع.
- ٥ - استمرار الصلة بين الخريج وكليته ولهذا الجانب أهمية كبيرة في نفس الخريج لشعوره باستمرار اهتمام الكلية بأوضاعه وظروفه بعد تخرجه.
- ٦ - تعريف المسؤولين في سوق العمل بتخصصات وبرامج الكليات التقنية وما ينجم عن ذلك من تبادل الخبرات والتجارب وتوثيق العلاقة بينهما.
- ٧ - الحصول على مؤشرات ميدانية وواقعية حول مختلف مفردات العملية التعليمية والتدريبية والتربوية المتبعة في الكليات التقنية والتي يمكن الاستفادة منها في تطوير الكفاءة الخارجية مما يؤمن ارتباطها بالمجتمع وتلبية احتياجاته ويضمن مواكبة هذا النمط من التعليم للتطور الحاصل في مواقع العمل والتقدم التقني. (اليونسكو ١٩٨٥، ص ٦٧)

أساليب وطرق متابعة الخريجين :

عملية تقويم أداء خريجي التعليم التقني في أي دولة يعتمد على الظروف الخاصة بتلك الدولة والامكانيات المتوفرة للمؤسسة التعليمية المعنية بالتعليم التقني. ومهما اختلفت الأساليب المتبعة في هذه العملية فإنها تشترك في الجوانب الأساسية لتلك العملية والمتمثلة فيما يلي :

- ١ - استحداث وحدات تنظيمية وإدارات في المؤسسات التعليمية المركزية - المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني - تتولى مسؤولية متابعة الخريجين وتقويم أدائهم لمعرفة النواحي الإيجابية للاستزادة منها والنواحي السلبية لتلافيها.

٢ - اعداد استبيان خاص بالخريجين وآخر للمسؤولين في مواقع العمل يتضمن استفسارات حول كافة المؤشرات المطلوب تذييلها ومدى كفاية اعداد وتأهيل الخريج في الكليات التقنية لمتطلبات العمل الذي يمارسه ومعرفة آرائهم حول البرامج الدراسية في الكليات التقنية في ضوء تجربة ممارستهم العمل الموقعي ومقترحاتهم في تطوير عملية إعداد وتأهيل الطالب للحياة العملية وغيرها من المؤشرات والأمور المطلوبة.

٣ - إجراء مسح ميداني لجمع بيانات حول مواقع عمل الخريجين واختيار عينة في كل تخصص لتطبيق العملية عليهم.

٤ - القيام بزيارات ميدانية لمواقع عمل الخريجين لتعبئة الاستبيان من قبلهم وكذلك من قبل المسؤولين والمشرفين عليهم في تلك المواقع.

٥ - إجراء مقابلات مع الخريجين للوقوف على آرائهم وملاحظاتهم في الأمور التي لم يشملها الاستبيان.

٦ - قيام الإدارات المعنية بمتابعة الخريجين بتنظيم وتبويب البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج والمقترحات التي تم الحصول عليها وإعداد تقارير ودراسات حولها.

٧ - عرض التقارير والدراسات المعدة على الأقسام المختصة في الكليات التقنية للوقوف على آرائهم ومقترحاتهم حول ما جاء فيها.

٨ - إعادة تطبيق عملية تقويم أداء الخريجين سنوياً بعد تطويرها وفقاً للتجارب والخبرات المكتسبة خلال السنوات السابقة ومقارنة نتائج السنوات المختلفة للوقوف على مدى التطور في إعداد وتأهيل الخريج.

٩ - قيام الجهات المركزية المسؤولة عن التعليم التقني بدراسة التقارير الواردة إليها وتطبيق ما هو مناسب من المقترحات والتوصيات. (اليونسكو ١٩٨٥، ص ٦٨)

القوى البشرية العاملة في المجالات التقنية

الانسان هو الغاية والمحرك لعمليات التنمية. فالتنمية تهدف لخدمته ورفع مستواه المعيشي وزيادة رفاهيته وهو الوسيلة لتحقيق ذلك. فلا تنمية بدون الإنسان القادر على توجيه عملياتها وتحمل أعبائها والسير بها.

لقد تحقق للمملكة بحمد الله تنمية شاملة على مختلف الأصعدة وخاصة في مجال التعليم والتجهيزات الأساسية والانتاج. وقد اقتضى تحقيق ذلك الاستعانة بأيدي عاملة وخبره استقطبت لهذا العمل من شتى بقاع العالم. ولكن السير في عملية التنمية والمحافظة على منجزاتها مسئولية كبيرة. فالمواطن السعودي هو المخطط والمحرك لعملية التنمية التي تحققت وهو الذي تقع عليه عملية المحافظة على منجزاتها وإن كانت العمالة الوافدة قد شاركت في مرحلة البناء وكذلك في مرحلة التشغيل والصيانة فإنه المسئول الأول والأخير عن المحافظة على ما تم إنجازه وتنميته. وهذا لا يتم دون الإعداد الجيد للقوى العاملة الوطنية.

والقوى البشرية العاملة عامل أساسي من عوامل التنمية الاقتصادية والاجتماعية. والتخطيط لها جزء لا يتجزأ من التخطيط للتنمية الشاملة لذا أصبح من الضروري وضع وتطوير الأنظمة والقواعد والسياسات التي تهتم بتأهيل القوى البشرية التقنية وذلك عن طريق التعليم والتدريب بالكم والكيف اللازمين وفي الوقت المناسب وتعتبر هذه القوى أحد الدعامات المساعدة والموجهة لتحقيق أهداف التنمية المرجوة.

إن توفير النوعيات المطلوبة في سوق العمل من القوى العاملة والمعدة بصورة جيدة يمثل عنصراً هاماً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية يفوق في أهميته الأموال. حيث أنه قد يكون من المقبول استيراد الآلات والمعدات والمواد الأولية والقوى البشرية في المجالات التقنية لفترة قصيرة ومحدوده. ولكن ليس من المقبول استيرادها لمدة طويلة ودائمة. (الغرياني ١٤١٠، ص ١٦)

ولعل السبب الرئيسي في عدم توفر بعض النوعيات من العمالة الوطنية بالكم والكيف هو عدم توجيه جهود كافية لتطوير التعليم التقني بشكل علمي ومنظم يتمثل في

خطط متكاملة ومدروسة تفي باحتياجات المملكة من القوى العاملة بمختلف النوعيات والتخصصات الأمر الذي يترتب عليه انخفاض نسبة هذه الكفاءات إلى مجموع العاملين وإن كانت هناك جهود مبذولة في هذا الشأن ولكن الأمر يتطلب المزيد.

إن التخطيط للقوى العاملة التقنية يتطلب إيجاد علاقة إيجابية بين الجهات المشرفة على التعليم والمسؤولين في سوق العمل لمعرفة نوعية التخصصات والخبرة التي يتطلبها سوق العمل ويمكن ربط خطط التنمية الاقتصادية بخطط القوى العاملة على مستوى المهن في الأنشطة الانتاجية المختلفة. (القاضي ١٩٨١، ص ٨٥)

إن إيجاد هذه العلاقة يساعد كثيراً في تخطيط برامج التدريب والتعليم لايجاد الكفاءات اللازمة بالقدر المطلوب والوقت المناسب وفي تقدير التغيرات في الهياكل الوظيفية للقوى العاملة واحتياجات السياسات التعليمية. ويتم توجيه الاستثمار توجيهاً صحيحاً إلى استثمار في التنمية واستثمار في التعليم والتدريب للقوى العاملة.

وبما أن الإنسان أغلى رأسمال يمكن استثماره لذلك لابد من التخطيط للقوى العاملة ويحتم علينا ذلك الأخذ بتجارب الدول الأكثر تقدماً للاستفادة منها في ضوء الظروف المحلية كما يجب الأخذ في الاعتبار أيضاً نتائج الدراسات التي توصلت إليها الدول النامية. (حبيب ١٣٨٣، ص ١٥)

التخطيط للقوى العاملة :

العنصر البشري يعتبر أحد العناصر الأساسية لقومات الحياة وقد أولى اهتماماً كبيراً من قبل المخططين. والتخطيط للقوى العاملة هو الأسلوب الذي يمكن من خلاله الحصول على القوى العاملة المطلوبة بالعدد والنوع والمستوى المطلوب لانجاز مهامها في مختلف مواقع العمل وفي الوقت المحدد وذلك وفقاً لاحتياجات سوق العمل.

ويعرف الدوري التخطيط للقوى العاملة بأنه الأسلوب العلمي المقصود به اتباع أحسن الطرق والأساليب لاستخدام وتنمية الموارد البشرية عن طريق تغير اتجاهات الكم والكيف الموجودة والمتاحة في الدولة (الدوري ١٩٨٢ ص ٣٧) وذلك يحتاج إلى تفكير علمي وقرارات موضوعية وخطة عمل تتضمن هدفاً واضحاً محدداً مع أساليب وخطوات اجرائية سليمة .

وذكر الشقاوى أن التخطيط للقوى العاملة عملية حصر وتقدير لموارد مجتمع من المجتمعات من القوى البشرية وفقاً لخطوة محددة تهدف لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية معينة. (الشقاوى ١٩٨٥م ص ١٥)

ان التخطيط للقوى العاملة أساس التنمية المدروسة حيث يأخذ في الاعتبار احتياجات التنمية في المجتمع ونوعية التقنية المطلوبة والتخطيط السليم يضمن الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة لاجابة الاحتياجات المختلفة. واحتياج سوق العمل في المملكة كبير ومتنوع ويقتضي أولوية احلال العمالة الوطنية تدريجياً في تلك الأعمال التي تشتد الحاجة فيها إلى العنصر الوطني. وذلك يحتاج إلى دراسة وتخطيط لزيادة المعروض من الخبرات المطلوبة ولكي يتم تواكب العرض مع الطلب عليها. وهذا يقتضي الموازنة بين مخرجات التعليم والطلب على العمالة ومراجعة ذلك باستمرار لتلافي عدم توافق الاعداد مع الاحتياج. (منصور ١٤١٠ ص ١٤٢)

إن مواكبة نظام التعليم لاحتياجات التنمية في المملكة أمر حتمي وذلك من أجل الاستفادة من ندرة العمالة الوطنية في المجالات التي تشتد الحاجة إليها ولتلافي عدم التوازن بين الطلب والعرض على تلك العمالة النادرة في بعض المجالات. فعندما كان الطلب كبير لكل أنواع المتعلمين والمتدربين لم تكن هناك مشكلة لاستيعابهم وكان التركيز هو زيادة المعروض من العمالة المتعلمة في جميع المجالات وبدون أن تؤخذ في الاعتبار عملية عدم التوازن بين العرض من النوعيات المختلفة من العمالة الوطنية والطلب عليها.

ومن مسئوليات التخطيط للقوى العاملة إلى جانب تقدير الاحتياجات والمجالات المطلوبة من العمالة حسب دراسة سوق العمل أن تكون هناك مراجعة دائمة لمخرجات التعليم وبرامجه لضمان الأخذ في الاعتبار التغيرات في الطلب والتغيرات في التقنية المستخدمة ليكون التعليم ملتصقاً بعملية التنمية وأكثر مواكبة للتطور التقني الذي تأخذ به المملكة وبهذا يتم إعداد وتوفير العمالة الوطنية في التخصصات المطلوبة بالكم والنوع.

لقد كان القطاع العام في الماضي هو المستقطب والمستوعب الرئيسي لتوظيف العمالة الوطنية وقد تشبع الطلب في معظم الوظائف في هذا القطاع نظراً لأن الدولة اتبعت في السابق سياسة اعطاء هذا القطاع أولوية في التوظيف. إلا أن الوضع قد تغير الآن واصبح القطاع الخاص بعد أن وفرت له الدولة فرص النمو والتوسع هو الموظف الطبيعي

للعمالة الوطنية المؤهلة. حيث أن يوظف في الوقت الحاضر جل احتياجه من العمالة الوافدة ولا حلال العمالة الوطنية في ذلك القطاع فإن الأمر يتطلب إعداد العمالة الوطنية جيداً لأداء الأعمال المطلوبة لذلك القطاع مما يقتضي أن تؤخذ احتياجاته في الاعتبار عند إجراء عملية التخطيط للتعليم وبرامجه.

إن عملية التخطيط للقوى العاملة التي هي بطبيعتها عملية طويلة الأجل تحتاج إلى أن تكون مبنية على المرونة لتوجيه الامكانيات لاعداد العمالة الوطنية حسب الاحتياج. فيكون التوجيه للانفاق في تلك المجالات التي تشتد الحاجة إليها. وما دامت الدولة هي المنفق الرئيسي في عملية التعليم فإن ذلك يعطي الميزة في سرعة التحول في الانفاق على تلك المجالات التي تشتد الحاجة إليها وهي في اعتقاد الباحث المجالات الفنية والتقنية. ويتم ذلك عن طريق الرصد المستمر لعملية التحول في الطلب على نوعيات العمالة بما يعكسه سوق العمل وحتى يكون التحول تدريجياً يسهل التكيف معه واستيعابه. (مطاوع ١٤٠٢، ص ٥٤، ص ٥٥)

والتخطيط للقوى العاملة يجب أن يأخذ في الاعتبار ضرورة أن يجد كل مواطن راغب في العمل وقادر عليه وظيفة مناسبة وأن يكون توجيه التعليم منسجماً والقدرات الفردية متيحاً لها فرص التنافس والابداع في المجالات التي تتفق واستعداداتها الذهنية والبدنية ومواكباً لحاجة التنمية حتى لا نفاجاً بفائض في تخصصات معينة في الوقت الذي تعاني فيه تخصصات أخرى من ندرة العمالة المؤهلة فيها التي كان من الممكن للعمالة الوطنية شغلها لو وجهت توجيهاً رشيداً في مرحلة الاعداد. (المعهد القومي لعلوم التربية ١٩٨٦، ص ١٧١)

أهمية إعداد القوى العاملة التقنية :

القوى العاملة تمثل العمود الفقري لاقتصاد أي دولة وتعتبر الدعامه التي يستند عليها أي تطور اقتصادي أو اجتماعي. وتوفير قوة عاملة على مستوى عال من المهارة والكفاءة هو أحد الشروط الرئيسية لتحقيق أهداف أي خطة شاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. (الشقاوي ١٩٨٥م ص ١٢)

وتجدر الملاحظة أن اعداد القوى العاملة التقنية والتخطيط لها وتطويرها يعتبر شيئاً حديثاً نسبياً فلقد أحدث التطور العلمي والتقني في السنوات الأخيرة ثورة هائلة في

تركيب الاقتصاد وفي نموه وسرعة تغيره كما أحدث تغيراً جذرياً في تركيب الوظائف والمهن وفي محتوياتها التعليمية ومستوياتها المهارية فأصبح التعليم التقني هو السبيل للحصول على المهارات والخبرات اللازمة.

ويتطلب الإعداد الجيد للقوى العاملة التقنية رسم الخطط ووضع البرامج التي يحتاج إليها سوق العمل ومداومة مراجعتها واستمرارية متابعتها في احكام وثيق وتجاوب فعال يشجع على تقييم النتائج وتكامل الامكانيات وملاحظة التطور تفادياً للقصور وتقوياً للانحراف. (الغرياني ١٤١٠هـ، ص ٢٢)

ومن الضروري عند إعداد القوى العاملة مراعاة التنبؤ السليم للقوى العاملة بوضع تقديرات تكشف عن فرص العمل المتوقعة ومستويات المهارة المطلوبة في كافة المجالات وفقاً لاحتياجات سوق العمل ولكي يتحقق توازن بين العرض والطلب.

ومما سبق يتضح أن إعداد القوى العاملة التقنية يعتبر ضرورة للأسباب التالية :

١ - أن التقنيات الحديثة والمتطورة التي نقلت إلينا واستفدنا منها وتم تشغيلها بقوى عاملة وافدة تستنزف منا الكثير فقد بلغت التحويلات المالية للعمالة الأجنبية إلى خارج المملكة عام ١٩٩٤م (٥٧١٧٨) سبع وخمسين مليار ومائة وثمان وسبعون مليون ريال ما يمثل ٣٧٪ من دخل المملكة من البترول. (وزارة الداخلية ١٤١٦ ص ٥) الأمر الذي يدفعنا إلى فكرة الاحلال وذلك لا يتم إلا ببناء المهارات للقوى الوطنية.

٢ - أن معظم المكتسبات الحديثة التي غلكتها " العناصر الأساسية للإنتاج " ناتج أعم متقدمة أوجدته واخضعت نتائجها للاستخدام المنطقي القائم على التحديث والتطور الذاتي. الأمر الذي يوجب علينا أن نستفيد مما بين أيدينا من تقنية استفادة منطقية وألا نكون أئماً مستهلكة لذلك لا بد من الربط العلمي بين ما لدينا من تقنية حديثة وما في برامجنا التعليمية خاصة في التعليم التقني الذي يعتبر أساس القوى العاملة المستقبلية.

٣ - أن القوى العاملة الوطنية التي تتفاعل وتعايش التقنيات الحديثة ويراد لها البقاء والتعامل والإفادة والتطوير في تلك المجالات. يدفع متخذ القرار إلى التفكير في كيفية إيجاد مبدأ الموازنة بين احتياجات سوق العمل والجهات المشرفة على التعليم عامة

والتعليم التقني خاصة الأمر الذي ينتج عنه تحقيق مبدأ الإفادة والتطوير في هذا المجال.

٤ - اختلاف التقنيات وما تحتاجه تلك التقنيات من قوى عاملة متخصصة يدفعنا إلى التفكير في التنسيق بين الأجهزة المخططة والمعدة والمستفيدة من تلك القوى العاملة حتى تضمن تحقيق الاستفادة القصوى من تلك القوى لتجنب العجز في تلك التخصصات أو الفائض المؤدي إلى البطالة أو إلى انخراط تلك القوى في مجالات لا تواكب تخصصاتها. (الغرياني ١٤١٠ ص ٢٣، ص ٢٤)

خطة التنمية السادسة والتركيز على التنمية النوعية للتعليم والعمالة :

لقد جاءت خطة التنمية السادسة لتركز على أهداف مهمه وقضايا هامة فى مقدمتها العناية بالتعليم ورفع كفاءته وجعله أكثر انسجاما مع احتياجات المجتمع السعودى التنموية وقد أكدت على زيادة الكفاءة النوعية للتعليم بصفة عامة والتعليم التقنى والفنى والمهنى بصفة خاصة وقد تضمن قرار مجلس الوزراء رقم (١٤٢) وتاريخ ١٩/١١/١٤١٣هـ الموافقة على الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية الخاصة بخطة التنمية السادسة (١٤١٥ - ١٤٢٠هـ) وأن تكون من ضمن الأولويات فى خطة التنمية السادسة الآتى:

(١) اتخاذ الوسائل الكفيلة بمعالجة المعوقات التى تواجه تنمية القوى البشرية وتوظيفها، وبصفة خاصة :

أ - زيادة التركيز على النوعية فى التعليم العام والجامعى والتدريب.

ب - زيادة التركيز فى التعليم والتدريب على التخصصات التى تتلاءم ومتطلبات القطاع الخاص.

ج - العمل على زيادة الطاقة الاستيعابية للجامعات فى التخصصات التى تتفق واحتياجات التنمية وزيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم الفنى والتدريب المهنى والكليات التقنية بما يكفل تخريج العدد والنوعية التى يحتاجها الاقتصاد الوطنى.

د - وضع السياسات اللازمة والكفيلة بإحلال القوى العاملة السعودية محل غير السعودية.

هـ - وضع السياسات اللازمة والكفيلة بتشجيع القطاع الخاص على إتاحة فرص العمل للمواطنين.

(٢) إيجاد الحلول التى تؤدى إلى تحقيق توسع مستمر فى التجهيزات الأساسية بشكل يتلاءم مع توسع الطلب عليها. (وزارة التخطيط ١٤١٥هـ، ص ٨، ص ٩)

الأهداف العامة لخطة التنمية السادسة :

تضمنت الأهداف ما يلي :

- (١) تنمية القوى البشرية والتأكد المستمر من زيادة عرضها، ورفع كفاءتها لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني، وإحلال القوى العاملة السعودية الملائمة محل غير السعودية.
 - (٢) الاستمرار في تشجيع مساهمة القطاع الخاص في عمليات التنمية الاقتصادية.
 - (٣) الاستمرار في أحداث تغيير حقيقي في البنية الاقتصادية للبلاد بالتحول المستمر نحو تنويع القاعدة الانتاجية بالتركيز - بصفة خاصة - على الصناعة.
 - (٤) التركيز على التنمية النوعية بتحسين وتطوير أداء ما تم انجازه من منافع وتجهيزات.
- (وزارة التخطيط ١٤١٥، ص ١٣)

الأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السادسة :

لقد تضمنت بعض الأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السادسة قضايا التعليم وتطويره ومنها ما يلي :

الأساس الاستراتيجي الثاني :

حيث تضمن هذا الأساس التركيز على تحسين المستوى الاقتصادي لانتاج الخدمات والمنافع والمنتجات التي تقوم الدولة بتقديمها للمواطنين بصفة مباشرة كالتعليم.

(وزارة التخطيط ١٤١٥، ص ١٥)

الأساس الاستراتيجي السادس :

دعا هذا الأساس إلى الاستمرار في تنمية القوى البشرية من خلال تقويم برامج ومناهج التعليم والتدريب وأجراء ما يتطلبه هذا التقويم من تطوير أو تعديل بما يتفق واحتياجات المجتمع المتغيرة ومتطلبات التنمية ويتأتى ذلك عن طريق:

- ١ - تحديد النسبة المثوية لكل مرحلة بعد المرحلة المتوسطة بما يكفل توجيه الاعداد الأخرى للتعليم الفني والكليات التقنية والعلوم المتخصصة.
- ٢ - توجيه سياسة القبول في التعليم بما يتفق ومتطلبات التنمية على المدى البعيد وتطوير البرامج والمناهج والنظم التعليمية بناء على ذلك.

- ٣ - التأكيد على تكامل ومرونة قنوات وروافد التعليم.
- ٤ - التحديث المستمر للمناهج وطرق التدريس ووسائله.
- ٥ - اعطاء الأولوية لتنمية القوى العاملة الفنية من خلال التوسع في التعليم التقني والفني والتدريب المهني.
- ٦ - قصر المكافآت التي تمنح للطلبة والطالبات على التخصصات التي يرى وضع حوافز لها ومن ذلك التعليم الفني والتدريب المهني.
- ٧ - العناية النوعية في التدريب بالتركيز على التقنية المتطورة وبمستواها المتوسط والمرتفع.
- ٨ - ضرورة توافق التدريب مع احتياجات الاقتصاد الفعلية من ناحية النوعية ودرجة الكفاءة. (وزارة التخطيط ١٤١٥ ص ٢١، ص ٢٢)

الأساس الاستراتيجي السابع :

- أكد هذا الأساس على احلال القوى العاملة السعودية الراغبة في العمل والمؤهلة محل غير السعودية في كافة المهن من خلال :
- ١ - التوعية من خلال وسائل الاعلام بأهمية العمل كقيمة دينية واجتماعية بهدف تغيير اتجاهات أفراد المجتمع نحو الحرف والمهن التي لا تلقى قبولاً من بعض المواطنين.
 - ٢ - إتاحة معلومات سوق العمل بشكل دوري ومنتظم للأفراد في القوى العاملة وأصحاب العمل والطلبة والمؤسسات التعليمية والتدريبية للاسترشاد بها في عملية الاختيار الوظيفي والمهني.
 - ٣ - إيجاد الوسائل المناسبة لدفع القطاع الخاص وتشجيعه على إتاحة فرص العمل للمواطنين الراغبين في العمل.
 - ٤ - تشجيع تركيز القطاع الخاص على التدريب المتخصص والتدريب على رأس العمل.
 - ٥ - الاستمرار في احلال القوى العاملة السعودية المدربة في المرافق الهامة.
 - ٦ - الاستمرار في احلال السعوديين في الأجهزة الحكومية.
 - ٧ - تركيز الاستقدام على العمالة المؤهلة.

٨ - دعم الخدمات التي تقدمها الدولة للعاملين وللمواطنين الباحثين عن عمل. (وزارة

التخطيط ١٤١٥، ص ٢٢، ص ٢٣)

الأهداف المحددة للمستجدين والخريجين

من الكيات التقنية خلال فترة خطة التنمية السادسة

١٤٢٠	١٤١٩	١٤١٨	١٤١٧	١٤١٦	١٤١٥	١٤١٤	مجال الدراسة
١٤٢١	١٤٢٠	١٤١٩هـ	١٤١٨هـ	١٤١٧هـ	١٤١٦هـ	١٤١٥هـ	
٢٧١٩١	٦٩٩٣	٥٩٦٥	٥٢١٨	٤٦٦١	٤٣٥٤	٣٢٥٨	المستجدون
١٣٥٠٩	٣٣٦٢	٢٩٨٥	٢٦٥٣	٢٣٦٢	٢١٤٧	١٩٤٥	الخريجون

المصدر (وزارة التخطيط ١٤١٥هـ ص ٣١٤)

التعليم التعاوني :

تعاني العديد من الدول من عدم المواءمة بين مخرجات التعليم والاحتياجات الفعلية لأسواق العمل وقد يرجع ذلك إما إلى عدم الربط بين برامج التعليم واحتياجات الأسواق من العمالة أو إلى عدم تمكن الأجهزة التعليمية من الوفاء بنوعية الاحتياجات. وقد يرجع ذلك لعوامل كثيرة في مقدمتها أن معظم برامج التعليم يغلب عليها الطابع النظري على حساب الجانب العملي التطبيقي الأمر الذي ينتج عنه أفراد ليس لديهم القدرة على الممارسة العملية لمسئولياتهم الوظيفية عند تخرجهم.

وقد عملت الدول الصناعية على الربط بين العمليتين التعليمية والمهارات المطلوبة في سوق العمل من خلال التعليم التعاوني والذي يعد أسلوباً متقدماً من أساليب التعليم التطبيقي. ويطلق عليه حالياً " من الجامعة إلى العمل " تعبيراً عن أن الطالب يكون جاهزاً لشغل الوظائف في مجال تخصصه بمجرد التخرج إذا تم إعداده طبقاً لهذا النظام. (مجلس القوى العاملة ١٤١٦ ص ٩)

مفهوم التعليم التعاوني :

نظام التعليم التعاوني يحقق التوافق بين مهارات خريجي النظم التعليمية وما تتطلبه أسواق العمل من قوى عاملة. وهو نظام تعليمي يجمع بين الدراسة النظامية والخبرة العملية المنظمة ذات الصلة بالبرنامج التعليمي في مجال التخصص ويعتبر وسيلة لاكساب الطالب الخبرة الجيدة بطريقة منظمة تتخلل الدراسة.

ويعتبر التعليم التعاوني أو التعليم بواسطة التعاون بين الأجهزة التعليمية وجهات العمل أسلوباً متقدماً من أساليب التعليم التطبيقي وفكرته تستند إلى نظرية مفادها أن العملية التعليمية تتم على عدة مراحل تبدأ في مرحلتها الأولى والثانية بالمعرفة والإدراك للمهارات الأساسية والتي يمكن تعلمها بالاستظهار والتكرار ويمكن اكتسابها داخل قاعات المحاضرات، وتأتي بعد ذلك مرحلة متقدمة من العملية التعليمية وهي التطبيق والتحليل والتقييم وهذه المرحلة لتحقيقها على الوجه الأمثل يستلزم الأمر الممارسة العملية وتطبيق المعرفة والإدراك المكتسبين داخل قاعات المحاضرات " مجلس القوى العاملة ١٤١٦ ص ١٠).

والتدريب الميداني من الأساليب التي تطبقها الكليات التقنية كجزء أساسي من البرنامج التعليمي بالكليات ووفقاً لهذا البرنامج يلزم الطالب بعد إكماله مستوى معين من الدراسة الأكاديمية العمل في لفصل الدراسي الأخير لمدة أسبوع أو أسبوعين أو يوم واحد في الأسبوع طوال الفصل الدراسي الأخير بإحدى الشركات والمؤسسات المتعاونة مع الكلية التقنية التي يتبع لها الطالب وذلك لاكسابهم خبرة عملية في مجال تخصصهم، وفي بعض المؤسسات التعليمية الأخرى يكون التدريب العملي الميداني (التعليم التعاوني) لمدة فصل دراسي كامل.

فوائد التعليم التعاوني :

هناك العديد من الفوائد التي يحققها نظام التعليم التعاوني لكل من " المؤسسات التعليمية، وجهة العمل، الطالب " ويمكن تلخيص هذه الفوائد فيما يلي :

أ - فوائد التعليم التعاوني بالنسبة للمؤسسات التعليمية:

- ١ - تحقيق هدف المؤسسات التعليمية بربط التعليم باحتياجات سوق العمل من القوى العاملة من خلال التغذية الراجعة للنظام التعليمي.
- ٢ - التعرف على احتياجات سوق العمل من القوى العاملة في ضوء ما يجد من تقنيات حديثة لاعداد البرامج التعليمية التي تكفل الوفاء بالاحتياجات.
- ٣ - الاستفادة القصوى من البنية الأساسية للمؤسسات التعليمية كالمعامل والورش وقاعات المحاضرات وما إلى ذلك نظراً لوجود جزء من الطلاب في التطبيق العملي. بالإضافة إلى ما تقدمه جهات العمل والتوظيف من تجهيزات لتدريب الطلاب في بيئة العمل الحقيقية بما يضمن ترسيخ المعلومات النظرية من خلال التطبيق العملي لها.
- ٤ - تطوير المعلومات التقنية والبرامج التعليمية في المؤسسات التعليمية وإجراء الأبحاث المتعلقة بسوق العمل من خلال العلاقة الرسمية وغير الرسمية مع أرباب العمل الأمر الذي تتحسن من خلاله العملية التعليمية.
- ٥ - اثراء خبرات هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية التي تقوم بتطبيق نظام التعليم التعاوني من خلال الاطلاع على ما يجد من تطورات تقنية في سوق العمل والتي يحرص القطاع الأهلي دائماً على توفيرها الأمر الذي تتحسن معه العملية التعليمية.

(مجلس القوى العاملة ١٤١٦ هـ . ص ١٦) .

ب - فوائد التعليم التعاوني بالنسبة لجهة العمل :

- ١ - توثيق الصلة بين المؤسسات التعليمية وجهات العمل.
- ٢ - التعرف على امكانيات المؤسسات التعليمية والتخصصات المتوفرة بها ومستوى خريجها.
- ٣ - اختيار الموظف المناسب من خلال تعاملها مع الطلاب في أثناء فترة التعليم التعاوني بعد انتقاء الأفضل من بينهم (مجلس القوى العاملة ١٤١٦ هـ . ص ١٦) .

ج - فوائد التعليم التعاوني بالنسبة للطلاب :

- ١ - توفير المعلومات ذات الصلة بالممارسة العملية الأمر الذي ينتج عنه فهم أكبر وتعلم أكثر دواماً.
 - ٢ - مساعدة الطالب على اختيار الوظيفة الملائمة أثناء فترة التعليم التعاوني حيث يستطيع الحكم على نفسه عما إذا كانت الوظيفة التي يؤديها خلال فترة التعليم التعاوني هي الوظيفة التي يرغب مزاومتها في المستقبل وبالتالي يكون عند التخرج أكثر قدرة على فهم متطلبات النجاح في الوظيفة.
 - ٣ - معرفة الطالب امكانياته وقدراته ومواطن الضعف فيه من خلال مواجهه الفعلية للحياة العملية وعملية التقويم التي يقوم بها المشرف على التدريب وجهه التدريب معاً.
 - ٤ - امكان حصول الطالب على وظيفة مستديمة وراتب مجزي بعد التخرج نظراً لصلاحيته وجاهزيته للعمل الفوري بعد التخرج .
 - ٥ - امكان الحصول على أجر عن الأعمال المؤداة أثناء فترة التعليم التعاوني.
- (مجلس القوى العاملة ١٤١٦ هـ . ص ١٥) .

أهداف برنامج التعليم التعاوني :

يهدف البرنامج التعاوني بالكليات التقنية إلى تحقيق ما يلي :

- ١ - إتاحة الفرصة للطلاب لكسب الخبرة العملية والتدريب قبل التخرج.
- ٢ - تعميق فهم الطالب للتخصص الذي اختاره في مجال دراسته بالكلية.
- ٣ - تزويد جهات العمل بالمعلومات عن نوعية القوى البشرية التي ستساهم في سوق العمل مستقبلاً وبالتالي تتمكن تلك المؤسسات من استقطاب وتوظيف أفضل العناصر من المتدربين لديها من الطلاب.
- ٤ - تعويد الطلاب على تحمل المسؤولية والتقيّد بالمواعيد والتعامل مع أفراد المجتمع واحترام الآخرين والاستماع إلى آرائهم وأفكارهم من خلال تعاملهم معهم في فترة التعليم التعاوني. (التويجري ١٩٩٢، ص ٢٨٣، ص ٣١٠)

مقومات نجاح برنامج التعليم التعاوني :

- ١ - أن تقوم المؤسسات التعليمية بتصميم برامجها التعليمية بطريقة تكون أكثر استجابة لاحتياجات سوق العمل من القوى العاملة في التخصصات المختلفة وبما يؤدي في النهاية إلى الاستيعاب الفعلي للخريجين ويستحسن أن يشارك في تصميم البرامج التعليمية التي تفي باحتياجات العمل في كل نشاط وبالتالي تحديد مدة وفترة التدريب العملي الميداني التي ينبغي إدراجها في البرنامج الدراسي. وأن تبدأ المؤسسة التعليمية بتجربة التعليم التعاوني في تخصص معين وفي حالة نجاح التجربة وتجاوز الصعوبات والعقبات يمكن إضافة تخصصات أخرى.
- ٢ - أن يتم تقويم البرامج التعاونية بصفة مستمرة بحيث تكون أكثر استجابة لاحتياجات التنمية وينبغي الاستفادة من نماذج تقويم أرباب العمل والطلاب للبرامج التعاونية وكذلك ملاحظات أعضاء هيئة التدريس في أثناء زيارتهم للطلاب في موقع العمل.
- ٣ - أن تلقى البرامج التعاونية دعم القائمين على أمر التعليم والمشاركين فيه بجانب دعم أرباب العمل حيث يجب النظر إليهم على أنهم شركاء في العملية التعليمية مما يتيح تخرج كفاءات وطنية تلبي احتياجات سوق العمل من المهارات المطلوبة.

- ٤ - أن يتم اشتراك أكبر عدد ممكن من المؤسسات والشركات في البرنامج التعاوني الواحد حيث وجد أن الطلاب يكتسبون خبرة أفضل إذا تم توزيعهم على أكبر عدد من الشركات والمؤسسات حيث يقل عدد الطلاب في كل جهة وبالتالي تكون الخبرات المكتسبة أغنى ويحصل الطالب على اهتمام فردي أكبر.
- ٥ - أن تقوم الجهات المسؤولة والمشرفة على التعليم بحملات توعية عن مفهوم التعليم التعاوني والفوائد التي يحققها للمجتمع وبخاصة لأرباب العمل في النشاطات الاقتصادية والصناعية وصولاً إلى دفع أرباب العمل إلى المشاركة الحقيقية في إنجاح هذا النمط من التعليم.
- ٦ - أن تقوم المؤسسات التعليمية بحصر الشركات والمؤسسات الأهلية والأجهزة والمؤسسات الحكومية التي لديها الرغبة في المشاركة في برنامج التعليم التعاوني ولديها فرص تدريب حقيقية للطلاب تمكنهم من اكتساب الخبرة العملية في مجال تخصصهم كما يتطلب الأمر من المؤسسات التعليمية أن تقوم بدراسة الوظائف المتاحة للطلاب في هذه الجهات وتختار المناسب منها قبل اعتمادها وإعلانها للطلاب.
- ٧ - أن يسبق فترات التدريب الميداني العملي بوقت كافٍ حضور الطلاب لمحاضرات توجيهية لتهيئتهم وإعدادهم للعمل.
- ٨ - أن يشرف على الطلاب في مواقع العمل مشرف متخصص يعملون تحت إشرافه ويلجأون إليه لحل المشكلات التي تواجههم. كما أنه يمكن أن يتولى عملية تقويم إنجازاتهم ويسهل عليهم كتابة التقرير الفني المطلوب.
- ٩ - أن يقوم بعض أعضاء هيئة التدريس بزيارة الطلاب في مواقع عملهم وتحديد المهارات التي يحتاجون إليها بالتنسيق مع أرباب العمل والمشرفين مما يكفل تعديل البرامج التعليمية للوفاء بالاحتياجات المطلوبة.
- ١٠ - أن تتاح الفرصة للطلاب لاختيار الوظيفة المناسبة له من بين الوظائف التي تتيحها الشركات والمصانع بما يتلاءم مع تخصصه. وأن تتاح الفرصة للمسؤولين بالشركات والمصانع في اختيار العناصر التي يرون أنها تناسب أعمالهم من بين الطلاب المتدربين وهذه العملية تخلق المنافسة بين الطلاب للحصول على أفضل الوظائف المتاحة وبين

الشركات لاستقطاب أفضل العناصر من المتقدمين لها من خلال الملاحظات والمقابلات الشخصية والتقييم خلال فترة التدريب لديها.

١١ - أن يُعطى الطلاب المشاركون في برنامج التعليم التعاوني مكافأة مقطوعة نظير عملهم في الشركات والمؤسسات حتى يأخذ كل من الطالب ورب العمل الموضوع مأخذ الجلد.

١٢ - العمل على الحاق مراكز أو ورش أو معامل ومختبرات نموذجية في المؤسسات التعليمية التقنية تحاكي بيئة العمل بقدر الامكان. وذلك لاستيعاب المتدربين في حالة عدم وجود أماكن كافية لتدريبهم في القطاع الأهلي علاوة على مواجهة الحالات التي لا يقدم فيها أرباب العمل فرصة للتدريب العملي أو تقديم فرص تدريب لا تنسجم مع متطلبات البرامج الأكاديمية في الأقسام التي يتبع لها الطلاب.

١٣ - تشجيع أصحاب العمل في القطاع الخاص على الاستفادة من خبرات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس والتدريب في اجراء البحوث وتقديم الاستشارات التي تكفل الارتقاء بنوعية العمل في هذا القطاع والتي تؤدي بدورها إلى إثراء الخبرات العملية لأعضاء هيئة التدريس مما يعود بالأثر الفعال على زيادة وكفاءة وفاعلية العملية التعليمية.

١٤ - أن تقوم بعض المؤسسات التعليمية بتصميم بعض البرامج التعليمية والتدريبية التي تقابل الاحتياجات الخاصة لبعض الشركات والمؤسسات الكبيرة من نوعيات وفئات معينة من العمالة. لا سيما في حالة استعداد هذه الشركات على تمويل هذه البرامج واثاحة فرصة التدريب العملي الحقيقية لطلبة هذه البرامج. ويمكن الاسترشاد في هذا المجال بالتجارب الناجحة في بعض الدول. (مجلس القوى العاملة ١٤١٦، ص ٤٤، ص ٤٥، ص ٤٦، ص ٤٧، ص ٤٨)

١٥ - يلزم الطالب الملتحق في برنامج التعليم التعاوني أن يقدم في نهاية برنامج التدريب تقريراً فنياً عن تجربته العملية يتكون من جزئين :

- جزء عام يتعلق بالمؤسسة أو الشركة التي عمل بها.

- جزء فني يتعلق بموضوع التدريب العملي.

ويعطي الطالب على انجاز التقرير ٥٠٪ من الدرجة الإجمالية وباقي الدرجة يوزع على
كيفية العرض الشفوي للتقرير ونتائج المناقشة وتقويم اصحاب العمل والمشرف على
برنامج التعليم التعاوني. (طرابزوني ١٤١٦، ص ١٩)

يوم المهنة :

مفهوم وأهداف يوم المهنة :

تتطلع الكليات التقنية من تنظيم وعقد يوم المهنة إلى تقوية جسور التعاون بينها وبين المجتمع من أجل رؤية صادقة وعمل جاد يهدف إلى تبادل المعرفة والخبرات مع كافة القطاعات التنموية بالمجتمع بما يخدم طلابها وخريجها.

وتوفر فعاليات يوم المهنة التقاء أطراف قضايا توظيف الخريجين والتعاون والتكامل بين الكليات التقنية وسوق العمل لمراجعة ما تم تحقيقه وما ينبغي عمله مستقبلاً من أجل انجازات أفضل على تلك الأصعدة. فقضية توظيف الخريج في الموقع الذي يمكنه من تطبيق ما اكتسبه من علوم ومعارف أصبحت إحدى القضايا الأساسية التي تهتم بها الجهات التعليمية من جامعات وكليات ومعاهد انطلاقاً من واجبها نحو ابنائها ليس فقط وهم على مقاعد الدراسة بل أيضاً وهم يبحثون عن فرص عمل تتناسب مع قدراتهم وتخصصاتهم العلمية. ان التعاون بين الكليات التقنية والقطاعات التنموية المختلفة أمر حتمي لتطوير البرامج التعليمية في الكليات التقنية بما يخدم ويلبي احتياجات سوق العمل.

يلتقي خلال فعاليات يوم المهنة ممثلوا جهات عمل عديدة خاصة وعامة بخريجي الكليات التقنية بمختلف تخصصاتهم. ليتمكن الخريج والطالب من اختيار جهة العمل أو التدريب ذات العلاقة بتخصصه ولتتمكن الجهة المشاركة بدورها من اختيار الخريج الذي تتناسب قدراته العلمية مع طبيعة عملها مما يمكن تلك الجهات من تلبية احتياجاتها الوظيفية والتدريبية مما يخدم توظيف الخريج في الموقع الذي يتناسب مع تخصصه العلمي. كما توفر الفعاليات الوسط الملائم لتعريف الجهات المشاركة بالامكانيات العلمية بالكليات التقنية. وتعريف منسوبي الكليات التقنية بمجالات عمل تلك الجهات مما يعضد مسيرة تبادل المعرفة والخبرات بين الكليات وجهات العمل. يتم ذلك من خلال تنظيم الجهات المشاركة لمعارض مصغرة في رحاب الكليات التقنية للتعريف باهتماماتها العلمية. كما يتم في اطار فعاليات يوم المهنة عقد لقاءات حول قضايا تهدف إلى تعزيز الثقة بين قطاعات العمل لا سيما القطاع الخاص وبين الخريجين. وكذلك حول الطرق الكفيلة بزيادة التعاون والتكامل بين الكليات التقنية وجهات العمل يشارك في هذه اللقاءات

ممثلين عن الكليات التقنية والتعليم الفني ونخبة من رجال الأعمال وجهات العمل في القطاعين العام والخاص. (الكلية التقنية بالدمام ١٤١٥، ص ٣ - ص ٤)

إن ليوم المهنة موقع بارز في قائمة اهتمامات الكليات التقنية في سعيها إلى تحقيق هدف رئيسي من أهدافها وهو خدمة المجتمع. ويوم المهنة الذي تبنته بعض الكليات التقنية وخصته بالدعم المعنوي والمادي يسهم في خدمة مجتمعنا من عدة جوانب مهمة منها:

١ - العمل على إيجاد فرص عمل لخريجي الكليات التقنية في التخصصات المختلفة في القطاعين العام والخاص مما يعزز من شعور الخريجين بالطمأنينة تجاه مستقبلهم الوظيفي.

٢ - يقدم يوم المهنة للجهات الراغبة في توظيف خريجين جدد معلومات قيمة عن الكفاءات المتخصصة التي تخرجها الكليات التقنية ويوفر لهذه الجهات فرص أفضل في عملية استقطاب وتوظيف هذه الكفاءات ويسهل بالتالي مهمتها في عملية سعودة الوظائف بها.

٣ - يزيد يوم المهنة من الترابط والتلاحم بين الكليات التقنية من جهة والمجتمع ممثلاً في مؤسساته وشركائه من جهة أخرى. إذ يمكن الكليات التقنية من تلمس احتياجات القطاعات التنموية المختلفة من القوى العاملة بشكل أفضل. كما يمكن القطاعات التنموية بدورها من التعرف على الامكانيات المتوفرة بالكليات التقنية التي يمكن ان تدعم مسيرتها التنموية.

٤ - يوفر يوم المهنة للكليات التقنية رواية أفضل وأكثر واقعية فيما يتعلق بتطوير برامجها التعليمية بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل.

٥ - يشكل يوم المهنة أرضية خصبة لتداول أفكار موضوعية قيمة من خلال المداولات واللقاءات التي تعقد بالكليات التقنية وتضم كل عام نخبة من أهل الفكر والمعرفة والخبرة لمناقشة موضوعات تتصل بمتطلبات وتطلعات الكليات التقنية من القطاعات التنموية من جهة واحتياجات القطاعات التنموية من الكليات التقنية من جهة أخرى مما يسهم في ترسيخ أسس التعاون والتكامل بين الطرفين. (جامعة الملك عبد العزيز، ١٤١٤ - ص ١٨ ص ١٩)

وتتلخص الأهداف الأساسية لفعاليات يوم المهنة في التالي :

- ١ - تعريف الخريجين بفرص العمل المتاحة في القطاعات التنموية الخاصة والعامة.
- ٢ - تعريف الجهات المشاركة بالامكانيات العلمية المتخصصة بالكليات التقنية والتي تتناسب واحتياجاتها التوظيفية.
- ٣ - تبصير طلاب اليوم وخريجي الغد بالفرص الوظيفية الممكنة والأدوار المطلوبة منهم.
- ٤ - مناقشة مواضيع ذات علاقة بخدمة المجتمع والتنمية وذلك من خلال اللقاءات التي يشارك في مداولاتها نخبة من رجال العلم والفكر.
- ٥ - خدمة التخطيط لبرامج تدريب الطلاب من قبل الجهات المشاركة. (الكلية التقنية بالدمام ١٤١٥، ص ٥)

وأهداف يوم المهنة منها العاجل ومنها بعيد المدى ومن أبرز الأهداف العاجلة ما يلي:

- ١ - توفير فرص العمل الفورية والمناسبة للخريجين.
 - ٢ - القيام ببرامج واسعة في مجالات التدريب والتأهيل في كافة الحقول التقنية.
 - ٣ - التوفيق بين متطلبات العمل ومؤهلات المرشحين للعمل.
 - ٤ - دعم القطاعات التنموية باحتياجاتها من الكفاءات المتخصصة والمؤهلة.
- أما الأهداف بعيدة المدى ليوم المهنة فتتمثل في :
- ١ - تدارك خطر البطالة المقنعة والمكشوفة والتي تهدد الخريجين.
 - ٢ - حماية المنجزات الاقتصادية للمجتمع من خلال انعاش حركة الادخار والاستثمار الداخلي والتخفيض من تدفق موارده الاقتصادية إلى خارج الاقتصاد الوطني.
 - ٣ - تقليص اعداد الأيدي العاملة غير السعودية واستبدالها بالكفاءات الوطنية المؤهلة.
 - ٤ - تحقيق متطلبات التنمية من خلال التكامل والتفاعل بين الكليات التقنية والهيئات والمؤسسات المسئولة عن التنمية.
 - ٥ - تطوير وتطوير البرامج التعليمية وتسخير البحوث العلمية بما يتوفق واحتياجات سوق العمل " جامعة الملك عبد العزيز - ١٤١٤ ص ١٤ ص ١٥ "

ثانيا الدراسات السابقة:

حرصا من الباحث على اثراء دراسته والوقوف على ما توصل إليه الباحثون الآخرون من ابحاث ودراسات علميه حول موضوع الدراسة . ومن أجل تيسير وتسهيل ابراز العوامل التي تساعده في دراسته هذه فقد قام بتتبع ما قام به الباحثون الآخرون من دراسات تتعلق بهذا الموضوع وقد توصل الباحث الى عدد من الدراسات والأبحاث التي لها صلة بموضوع الدراسة وقام بترتيب هذه الدراسات وفق موضوعاتها مبيناً موضوع الدراسة وأهم أهدافها والمنهج المستخدم وأهم النتائج التي توصلت إليها . وكانت الدراسات على النحو التالي :-

عن الكفاءة الخارجية للتعليم ومدى ارتباطه بخطط التنمية كانت دراسة (الرشيد ١٤١٣هـ) وكان من أهداف هذه الدراسة الآتي:

١- إجراء مسح كمي لأعداد الخريجين في جامعات مجلس التعاون لدول الخليج العربية وتخصصاتهم ومجال عملهم خلال الأعوام الماضية.

٢- التعرف على الكفاية الخارجية للتعليم الجامعي من حيث مدى علاقة وظائف الخريجين بتخصصاتهم ومدى كفاءة شاغلي الوظائف من الخريجين في مجال تخصصاتهم.

٣- تحديد الأساليب التي تعزز علاقة الخريجين بجامعاتهم بعد تخرجهم وبشكل مستمر.

٤- التوصل الى العوامل التي تزيد من الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي.

واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وأعدا لهذا الغرض ثلاثة استبانات الأولى الى أعضاء هيئة التدريس بجامعات دول مجلس التعاون، والثانية الى المواطنين المتخرجين من جامعات دول مجلس التعاون، والثالثة الى أصحاب العمل ومديري إدارات شئون الموظفين بالمؤسسات العامة والخاصة التي يعمل بها مواطنون متخرجون من جامعات مجلس التعاون علاوة على ذلك تم إجراء بعض المقابلات الشخصية مع بعض المسؤولين في التعليم الجامعي وأجهزة توظيف الخريجين.

وبلغت أعداد أفراد عينة الدراسة ١٧٣ خريجا، ٣٥ من أصحاب العمل، ١١٢

عضو هيئة تدريس.

وكان من نتائج تلك الدراسة الآتي:

١- كثرة أعداد خريجي الكليات النظرية مقابل خريجي الكليات التطبيقية هذه وأن الكثرة تفوق حاجة سوق العمل.

٢- أن حاجة سوق العمل من خريجي الكليات التطبيقية تفوق حاجتها من خريجي الكليات النظرية.

٣- عدم التوازن بين العرض والطلب من الخريجين الجدد.

٤- أن عددا كبيرا من خريجي الجامعات يزاولون أعمالا وظيفية لاتتلائم مع تخصصاتهم المهنية ولايحتاجها سوق العمل.

٥- أن أعضاء هيئة التدريس يعتقدون أن حالة عدم التوازن بين العرض والطلب تعود الى ضعف الإتصال بين المؤسسات التعليمية وجهات العمل.

دراسة (النمري ١٤٠٨هـ) حول الكفاءة الوظيفية والرضا الوظيفي لخريجي التعليم الفني وقد هدفت تلك الدراسة الى التعرف على مايلي:

١- مستوى الرضا الوظيفي لخريجي التعليم الفني بالمملكة.

٢- مستوى الكفاءة لخريجي لتعليم الفني بالمملكة العربية السعودية في القطاعين الخاص والعام.

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي واعداد استبانتين على النحو التالي:-

١- استبانة الكفاءة المهنية طبقت على ١١٧ فردا من رؤساء خريجي التعليم الفني

بأنواعه الثلاثة (الصناعي، والتجاري، والزراعي) في القطاعين العام والخاص.

٢- استبانة الرضا المهني وطبقت على ٢٧٥ خريجا من خريجي التعليم الفني بفروعه الثلاثة

(الصناعي، والتجاري، والزراعي) في القطاعين الخاص والعام.

ومن أهم نتائج تلك الدراسة:

١- أن خريجي التعليم التجاري هم الأعلى كفاءة ثم التعليم الزراعي ثم التعليم الصناعي.

٢- أن من الأسباب التي لها أثر سلبي على خريجي التعليم الفني تكليفهم بأعمال في غير

تخصصهم، وعدم تزويدهم بدورات تدريبية أثناء العمل.

وعن تقويم البرامج التعليمية للتعرف على مدى كفاءتها كانت دراسة (الشقاوي ١٩٨٥) حيث هدفت هذه الدراسة الى تقويم البرامج الإدارية الإعدادية التى يقدمها معهد الإدارة العامة لمعرفة مدى فاعليتها في اعداد عاملين في مجالات وظيفية معينة قبل التحاقهم بالخدمة المدنية وتحديد ما اذا كانت برامج التدريب الإعدادية هذه قد حققت أهدافها التنموية بتوفير المهارات المطلوبة في بعض الأجهزة الحكومية، وقد استخدم الباحث أداة الاستبيان لجمع المعلومات. وقد تم تطبيق الأداة على عينة مكونة من ٢٧٢ متدربا ، وعدد ١٢١ مشرفا من الرؤساء المباشرين للمتدربين .

وكان من نتائج تلك الدراسة الآتي:-

- ١- إن برامج التدريب الإعدادية فعالة في توفير بعض المهارات التى تحتاجها الأجهزة الحكومية وهي بذلك تسهم في تنمية القطاع العام.
- ٢- يرى (٨٨٪) من المشرفين أن ما اكتسبه المتدربون من معرفة ومهارات في البرامج الإدارية والإعدادية متلائم مع متطلبات وظائفهم ويمكن تطبيقه عمليا.
- ٣- يرى (٨٤٪) من المشرفين أن اتجاهات المتدربين نحو العمل ايجابية، ويتمثل ذلك في علاقات العمل وفي كفاءة الأداء وفي الإنظام في الدوام.
- ٤- أظهرت الدراسة أن محتوى المناهج في برامج التدريب الإعدادى فعالا الى حد ما، حيث يزود المتدربين بالمعارف والمهارات التى تناسب مع مجالات تخصصهم إلا أن هناك مقررات أظهرت انخفاضاً من حيث تناسبها مع مجالات تخصصهم.

وحول تقويم خريجي البرامج التعليمية الفنية الصناعية كانت دراسة (زيدان ١٩٨٣)

هدفت تلك الدراسة الى التعرف على مدى قدرة المعاهد الفنية الصناعية على تحقيق اهدافها الكمية والكيفية، ومدى مشاركتها في عملية التنمية ، من خلال معرفة مدى ملائمة خريجها لإحتياجات ومتطلبات سوق العمل.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأدواته من مقابلات شخصية وبطاقات تقدير الأداء للخريجين وثلاثة استبيانات وجهت الى أعضاء هيئة التدريس والطلاب والخريجين، ومن أبرز نتائج تلك الدراسة مايلي:

١- أن هناك عجزاً في أعداد خريجي هذا النوع من التعليم حيث أن العرض أقل من الطلب.

٢- أن نسبة الناجحين في المدة المحددة للدراسة بلغت ٤٨,٦٪ وأن ٣٥٪ تقريباً تخلفوا إما بسبب الرسوب أو التسرب.

٣- أن تقدير أداء الخريجين فيما يقومون به من أعمال يعتبر متوسطاً معظمه.

٤- أوضحت الدراسة أن الآراء تميل إلى عدم كفاية الأعداد وعدم جودة النوعية وعدم كفاية الزمن المخصص للبرنامج.

وحول متابعة خريجي التعليم التقني كانت ندوة (الإتحاد العربي للتعليم التقني ١٩٨٤) وقد استهدفت هذه الندوة الآتي:

١- التعرف على الأساليب المتبعة في الأقطار العربية في عملية متابعة الخريجين ودورها في تطوير التعليم التقني وتوثيق ارتباطه بالمجتمع.

٢- الإستشارة بمنجزات المنظمات العربية والدولية في مجال متابعة الخريجين .

٣- التوصل إلى جمع مقترحات حول سبل تطوير عملية متابعة الخريجين بشكل يضمن تطوير التعليم التقني ومناهجه وأجهزته وبما يوثق ارتباطه العضوي بواقع العمل والإحتياجات المرحلية لخطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية.

وكان من نتائج بحوث ودراسات هذه الندوة الآتي:

١- حددت عملية متابعة الخريجين السلبيات والإيجابيات في المناهج الدراسية والبرامج التدريبية في المعاهد والكليات الفنية وذلك بهدف تطويرها.

٢- أوضحت عملية متابعة الخريجين مدى كفاية عملية الإعداد وتأهيل الطالب ثقافياً وتربوياً لمواجهة متطلبات الحياة العملية بعد تخرجه.

٣- حققت عملية متابعة الخريجين تعريف الهيئة التدريسية والتدريبية بالمعاهد والكليات الفنية على موقع عمل الخريجين وظروف العمل وطبيعة عملهم مما يؤدي إلى توثيق صلة الإرتباط بين سوق العمل والمؤسسات الفنية.

٤ - كان لعملية متابعة الخريجين اثر كبير في نفوس الخريجين لشعورهم باستمرار اهتمام معاهدهم و كلياتهم باوضاعهم وظروفهم بعد تخرجهم.

ومن الدراسات المستقبلية لتطوير التعليم الفني دراسة (الخزاعي ١٩٩٠)

وهي دراسة نظرية ميدانية أهدافها التعرف على مايلي:

١ - المشكلات التي يعاني منها التعليم الفني.

٢ - مدى توافق الأعداد المطلوبة من العمالة الفنية المتوقعة من خريجي التعليم الفني حتى عام (٢٠٠٠م).

٣ - تقديم نموذج مقترح لتطوير التعليم الفني بما يتلائم مع التطورات الحالية التي تفرضها خطط التنمية.

وقد اعتمدت تلك الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الدراسة الأدوات التالية:

أ - الملاحظة المقصودة . ب - المقابلة. ج - استبانة.

وقد شملت عينة الدراسة ١٠٧ من المسؤولين عن التعليم الفني والتدريب المهني ، وبعض المسؤولين في الجهات الأخرى ذات العلاقة ، وبعض أساتذة الجامعات.

وكان من أهم نتائج تلك الدراسة مايلي:

أ- نتائج الدراسة النظرية :

١ - أن الأهداف الحالية للتعليم الفني لا تستطيع تلبية احتياجات خطط التنمية من العمالة الماهرة.

٢ - أن المناهج الحالية غير ملائمة للتغيرات الجارية في سوق العمل.

٣ - عدم التوازن بين مخرجات التعليم الفني وبين هيكل العمالة حتى عام (٢٠٠٠م).

ب- نتائج الدراسة الميدانية :

١ - أن معظم أفراد العينة (٩٢٪) يؤكدون على ضرورة تطوير أهداف التعليم الفني بما يتلائم مع الوضع الراهن واحتياجات المستقبل من العمالة الفنية.

٢ - يرى (٩٧٪) الى (٨٠٪) من أفراد العينة ضرورة اشراك أساتذة الجامعات ، ومجلس القوى العاملة ، ورجال الأعمال في التخطيط للتعليم الفني.

٣- يؤكد معظم أفراد العينة ضرورة إضافة تخصصات جديدة لكل فرع من فروع التعليم الفني الحالية.

بحوث ودراسات ندوة (معهد الإدارة العامة ١٤١٠) عن التخطيط للقوى العاملة الفنية والمهنية.

وكان من أهداف بحوث ودراسات هذه الندوة الآتي:

١- التعرف على مدى التنسيق بين أجهزة التخطيط والإعداد والأجهزة المستفيدة من أجل تحديد احتياجاتها من القوى العاملة الوطنية.

٢- التعرف على مدى استفادة أجهزة الدولة من العمالة الوطنية الفنية المدربة.

٣- معرفة طرق واساليب تحديد احتياجات أجهزة الدولة الفعلية من القوى العاملة.

وكان من نتائج هذه الدراسة الآتي:

١- أن بعض الأجهزة الحكومية تسند مهمة التخطيط للقوى العاملة إلى إدارات قد لا تكون متخصصة في هذا المجال.

٢- أن نسبة من الأجهزة الحكومية لا تستخدم الأساليب العلمية في التخطيط للقوى العاملة.

٣- أن مستوى التنسيق بين الأجهزة المعدة للقوى العاملة والأجهزة المستفيدة ضعيف.

٤- أن مستوى تأهيل القوى العاملة ضعيف.

٥- عدم توفر التدريب للقوى العاملة الوطنية في الأجهزة الحكومية.

٦- سيطرة التخصصات النظرية على خريجي الجامعات من ذكور وإناث.

٧- عزوف بعض الخريجين عن الممارسات الفعلية والميدانية للتخصصات الفنية ومحاولة الانتقال من مهنتهم إلى مهنة أخرى بعيدة عن هذه التخصصات .

دراسة (البركاتي ١٤٠٤) عن التخطيط للتعليم الفني:

وهي دراسة نظرية من أهم أهدافها اقتراح تخطيط ملائم لإعداد الكوادر الفنية الوطنية التي تعمل في القطاع التجاري والصناعي والزراعي، وذلك في ضوء خطط التنمية في المملكة.

وقد اعتمدت تلك الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التاريخي، وكان من نتائجها مايلي:

- ١- أن أهداف التعليم الفني غير محددة بوضوح.
 - ٢- عدم تحديث مناهج التعليم الفني وتطويرها.
- وعن مدى تجاوب برامج التعليم الفني مع متطلبات التنمية كانت دراسة (الغرفة التجارية الصناعية بجدة ١٤٠٥هـ)

واستهدفت تلك الدراسة مايلي:

١- معرفة ماتضمنته خطتي التنمية الثانية والثالثة بالمملكة في مجال التعليم الفني والتدريب المهني.

٢- التعرف على برامج ونشاطات مراكز التدريب المهني.

٣- معرفة مدى تجاوب برامج ونشاطات مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني مع متطلبات التنمية بالمملكة من خلال التقييم الكمي والنوعي.

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي واعداد هذا الغرض استثمارا استقصاء موجهة للتدربين بمعاهد ومراكز التعليم الفني والتدريب المهني. كما تم اجراء مقابلات شخصية مع مدراء المعاهد والمراكز وبعض المتدربين فيها للتعرف على آرائهم.

وقد أسفرت نتائج تلك الدراسة عن وجود عجز في هيكل العمالة من الفنيين خلال فترة الخطة الخمسية الثانية. رغم أن خطة التنمية الثانية تضمنت برنامج طموحا لتنمية القوى البشرية العاملة في كافة المجالات واعتبرت تنمية الموارد البشرية من العناصر الرئيسية الاستراتيجية في الخطة.

وحول علاقة التعليم الفني بالتنمية كان اللقاء السنوي (الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية

١٤١٥هـ)

وقد استهدف هذا اللقاء تحقيق مايلي:

- ١- دراسة مفاهيم التعليم الفني والمهني ومحتواه في ضوء ثقافة المجتمع السعودي ومتغيرات العصر.

- ٢- معرفة مدى التكامل بين التعليم العام والتعليم الفني والمهني.
- ٣- التعرف على التجارب والتطورات المختلفة في حقل الدراسات الفنية والمهنية على الصعيدين الدولي والعربي والإفادة منها.
- ٤- معرفة أحدث الأساليب في تقديم برامج التعليم الفني والمهني ومخرجاته.
- ٥- دراسة التجربة السعودية في التعليم الفني.

وكان من نتائج بحوث ودراسات هذا اللقاء الآتي:

- ١- أن كلاً من المدرسين و الطلاب في التعليم الفني يدركون جيداً أهدافه إلا أن هذه الأهداف لا تتحقق بصورة عملية في الميدان لافتقارها إلى التحديد اللازم والأليات المناسبة لتحقيقها.
- ٢- أن نظام القبول في التعليم الفني تعترضه كثير من الصعوبات التي من أبرزها صغر حجم الطاقة الاستيعابية وعدم مراعاة نظام القبول لإحتياجات المجتمع وسوء توزيع الدارسين على التخصصات المتاحة.
- ٣- أن مناهج الدراسة بالتعليم الفني تحتاج إلى كثير من التمحيص والتطوير وذلك لوجود عدد من المصاعب التربوية المقترنة بها.
- ٤- أن المؤشرات تؤكد أن النسبة المئوية للملتحقين بالتعليم الفني والتدريب المهني لا تزال محدودة للغاية.

- دراسة (القرني ١٤١٠ هـ) حول العلاقة بين برامج التعليم العالي والتنمية.

وتهدف الدراسة إلى استقصاء وتقويم مدى فاعلية وملاءمة برامج التعليم العالي لحاجات التنمية. وعلاقة برامج التعليم العالي بالتنمية ومدى تلبية تلك البرامج لحاجات المجتمع وتطلعاته التنموية والعوامل التي أدت إلى قصور برامج التعليم العالي عن تحقيق عملية التنمية وسبل ربط تلك البرامج بحاجات التنمية الشاملة.

وقد خلص الباحث إلى وجود شيء من الترابط بين التنمية وبرامج التعليم العالي بصفة عامة إلا أنه على الرغم من ذلك فإن هناك بعض أوجه القصور التي تحول دون تلبية الاحتياجات التنموية بصورة شاملة. ومن أبرز العوامل المؤدية إلى قصور برامج التعليم

العالي عن تحقيق عملية التنمية في المجتمع السعودي قصور التخطيط التعليمي وعدم التوازن بين العرض والطلب وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي.

وقام (الأغبري ١٩٨٧) بدراسة عن دور التعليم الفني في تلبية احتياجات التنمية وتهدف تلك الدراسة إلى بيان أهمية التعليم الثانوي الفني في التنمية في اليمن.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومن أهم نتائجها ما يلي :

١ - اعتبار التعليم الثانوي الفني عاملاً مهماً في التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي.

٢ - عدم وضوح أهداف التعليم الفني وفلسفته.

٣ - عدم ارتباط التوسع في التعليم الفني بخطة التنمية.

٤ - تركيز مناهج التعليم الفني على الجانب النظري.

٥ - انعدام التدريب العملي في مواقع العمل.

دراسة (الجبر ١٤١٤هـ) عن العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل

وقد استهدفت تلك الدراسة الآتي :

١ - معرفة واقع المهارات العملية المتوفرة لدى الخريجين الجامعيين.

٢ - معرفة وقع الاتصال بين الجامعة والمؤسسات التي تقوم بتشغيل الخريجين في القطاعين العام والخاص.

٣ - التعرف على مدى حاجة الخريجين إلى تدريب أو إعادة تدريب نتيجة الاعداد الجامعي القائم، وهذه الدراسة ميدانية وقد أعد الباحث لهذا الغرض استبانته تم توزيعها على بعض مسؤولي الادارات الحكومية والأهلية.

وقد أسفرت نتائج تلك الدراسة عما يلي :

١ - ترى الادارات الحكومية والأهلية أنه رغم توفر المهارات العملية لدى الخريجين الجامعيين إلا أن هذه المهارات غير موجهة لطبيعة الأعمال التي تقدمها هذه الجهات.

٢ - تتفق هذه الإدارات في وجهة نظرها إزاء مستوى الاتصال بينها وبين الجامعات وترى ضرورة زيادة فعالية هذا الاتصال، وأن الاتصال القائم حالياً لا يحقق الارتباط المطلوب.

٣ - تتفق هذه الادارات في وجهة نظرها حول مدى حاجة الطلاب الجامعيين إلى تدريب إلا أنهم لا يعتقدون بأن مستوى التدريب يمكن أن يفوق الاعداد العلمي الذي تقوم به الجامعة. مع تأكيدهم على جعل التدريب جزءاً من أنشطة الاعداد نفسه.

وحول العلاقة بين نظم التعليم والقطاعات الاقتصادية كانت دراسة (اتحاد غرف التجارة والصناعة ١٩٨٩).

وهدف الدراسة إلى تحديد دور النظم والمؤسسات والمناهج التعليمية في تلبية الحاجات المتطورة للقطاعات الاقتصادية في الدول العربية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المستند إلى الوثائق الإحصائية الرسمية المتاحة حول هذه النظم والمؤسسات.

وخلص الباحث إلى أن كثيراً من أنماط التعليم الجامعي وتنظيماته في البلاد العربية لا تزال عاجزة حتى الوقت الحاضر عن مواكبة حركة القطاعات الاقتصادية ومتطلباتها من القوى العاملة المؤهلة المدربة. كما بينت الدراسة وجود حالة من التباطؤ في سوق العمل لإدراك المؤشرات اللازمة لتنمية هذه السوق الأمر الذي يعوق استجابة آلية السوق في إحداث تغير في نوع التعليم علاوة على ضعف الحراك المهني والوظيفي، الأمر الذي يستوجب تخطيط التعليم بغرض مواءمة مخرجاته باحتياجات سوق العمل.

بحوث ودراسات ندوة (معهد الإدارة العامة ١٩٨١هـ) عن العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

وكان من أهداف بحوث تلك الندوة الآتي :

١ - دراسة وتحليل ظاهرة انخفاض نسبة ا لعمالة الوطنية في القطاع الأهلي السعودي واقتراح إطار عملي فعال لطرق ووسائل علاجها.

٢ - التعرف على واقع العمالة الوطنية في القطاع الأهلي من حيث طبيعة الإعداد للخدمة وتوفير الوظائف الملائمة والخوافز والضمانات والمقدرة على المنافسة المتكافئة.

٣ - التعرف على مدى توفر التوازن الملائم بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة.

٤ - التعرف على بعض تجارب مؤسسات القطاع الأهلي مع العمالة الوطنية ومشكلات توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي.

٥ - التعرف على رؤية القطاعات الانتاجية والتنظيمية والتخطيطية والتدريبية تجاه أسباب تدني نسبة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي على المدى القريب والمدى البعيد، والخروج بتوصيات لزيادة هذه المساهمة.

وقد خلصت بعض بحوث هذه الندوة (الغرفة التجارية الصناعية) إلى أن الوظائف الفنية التي لا تجد قبولاً من العاملين السعوديين هي ذاتها الوظائف التي يطالب القطاع الخاص بالتوسع فيها وشغلها بالسعوديين، لذا فإن الأثرية يتجهون إلى وظائف إدارية ٥٤٪ مقابل ١٥٪ فقط للوظائف الفنية. كما توصلت الدراسات والبحوث إلى أن بعض الصعوبات تتعلق بطبيعة المقررات الدراسية النظرية حيث إن كثيراً منها لا تقوم بصقل القدرات الانتاجية للطالب لكي يكون عنصراً فعالاً في سوق العمل، والافتقار إلى العلاقة بين التعليم والاحتياجات الاقتصادية.

وعن العلاقة بين برامج التعليم الجامعي والقوى العاملة كانت ندوة (معهد الإدارة العامة ١٤٠٨). وقد هدفت بحوث ودراسات الندوة إلى الآتي :

١ - معرفة مدى تلبية التعليم الجامعي بالجامعات لاحتياجات الدولة من القوى العاملة في ظل المرحلة التنموية الحالية، ومتطلبات المستقبل، والعوامل المؤثرة في ذلك.

٢ - التعرف على دور البرامج الحالية للجامعات السعودية في توفير الكوادر الوطنية العاملة.

٣ - التعرف على مدى ملائمة خريجي الجامعات للاحتياجات الفعلية للأجهزة المختلفة في الدولة.

٤ - معرفة مدى التنسيق والتعاون بين الجامعات وجهات التوظيف وجهات العمل.

٥ - معرفة سبل تحقيق الاستفادة القصوى من خريجي مؤسسات التعليم العالي.

وقد توصلت بحوث ودراسات تلك الندوة إلى الآتي :

١ - هناك مصاعب عديدة تعترض سبيل التخطيط للقوى العاملة الجامعية، إدارية وفنية ومعلوماتية وعقبات تتعلق بالتنسيق.

٢ - عدم ملائمة مؤهلات الخريجين مع متطلبات وظائفهم.

٣ - انخفاض نسبة كفاية التدريبات والتطبيقات العملية التي يحصل عليها الخريج الجامعي أثناء دراسته الجامعية.

٤ - عدم استمرارية الخريجين في الوظائف الملائمة أحياناً لتخصصاتهم.

٥ - عدم توفر خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات وما قبل التعليم الجامعي.

- دراسة (العوني ١٩٨٦م) عن العلاقة بين التعليم والعمل.

وتهدف تلك الدراسة إلى التعرف على حال التعليم في دول الخليج العربية ومدى الإرتباط بين التعليم والعمل. وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي القائم على البيانات الإحصائية والتقارير الرسمية عن الأوضاع التعليمية والاجتماعية بالمنطقة.

وبينت الدراسة أن تنمية الموارد البشرية في أقطار الخليج العربي تتم بمعزل عن متطلبات سوق العمل وفي اتجاه معاكس لها، علاوة على أن التعليم بالمنطقة لا يعد الأشخاص إعداداً فعلياً للعمل.

وحول تنمية القوى البشرية السعودية في المجالات التقنية كانت دراسة (العبيد ١٩٧٩) وهدفت تلك الدراسة إلى تطور الموارد البشرية ودراسة برامج وحاجات القوى العاملة الفنية. وإلى تحديد واقع برامج التعليم الفني، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتاريخي وذلك لجمع ومراجعة وفحص المعلومات المتاحة في مجال تنمية الموارد البشرية واسهاماتها، ومن أهم نتائج تلك الدراسة ما يلي :

١ - وجود مشكلات اجتماعية وإدارية وتدريبية وفنية.

٢ - عدم وجود اجراءات تنظيمية لتحديد حاجات القوى العاملة الفنية.

٣ - وجود عجز في العمال الفنيين المهرة في الجوانب الصناعية.

- دراسة (علاقي ١٩٧٥). عن تطلعات التعليم الفني بالمملكة ومشكلاته.

وهدف تلك الدراسة إلى معرفة مشاكل التعليم الصناعي والمهني و مساهمته التي يقدمها لسوق العمل وبالذات مساهماته في مجال اعداد العمال الفنيين المهرة، وقد استخدمت الدراسة المنهج التاريخي والوصفي. ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي :

- ١ - إن المعلمين والإداريين غير مؤهلين التأهيل الكافي.
- ٢ - معظم الخريجين انضموا إلى القطاع العام تاركين القطاع الخاص لوجود الامان الوظيفي في العمل الحكومي.
- ٣ - الاستجابة البطيئة في الوفاء بحاجة القطاع الخاص من العمالة.

خلاصة الدراسات السابقة :

بعد استعراض الدراسات السابقة يلاحظ أنها تناولت العلاقة بين التعليم والتنمية والتعليم وسوق العمل ومدى ذلك الارتباط كما تناولت كفاءة التعليم الداخلية والخارجية ومدى فاعلية التعليم في تحقيق أهدافه وقد أكدت الدراسات السابقة على ما يلي :

١ - التأكيد على ضرورة الاهتمام بدراسة وتقويم البرامج التعليمية. ومعرفة درجة كفاءتها الداخلية والخارجية.

٢ - دعت الدراسات السابقة إلى مراعاة التوازن بين المتطلبات العملية في سوق العمل وبين الاعداد التربوي والاكاديمي حتى لا يجد الطالب بوناً شاسعاً بين ما تعلمه وبين احتياجات سوق العمل.

٣ - اوضحت الدراسات عدم ملائمة بعض مناهج التعليم للتغيرات التنموية الجارية.

٤ - أكدت الدراسات ضعف مستوى خريجي بعض البرامج التعليمية وانعدام التدريب العملي للطلاب في موقع العمل.

٥ - دعت الدراسات إلى تعاون القطاع الخاص في توظيف خريجي التعليم الفني.

كما استخلص الباحث أن تلك الدراسات ذات جوانب متعددة ومختلفة ومع ذلك لم تظهر دراسة واحدة منها تناولت العلاقة بين برامج الكليات التقنية واحتياجات سوق العمل. وقياس الكفاءة النوعية - الداخلية والخارجية - للكليات التقنية .

ولقد كان لاطلاع الباحث على الدراسات السابقة التي أجريت حول موضوع الكفاءة التعليمية وتقويم البرامج التعليمية والعلاقة بين التعليم وسوق العمل معيناً للباحث في تطوير أسئلة الدراسة وتحديد متغيراتها. كما اسهم الاطلاع على أدوات جمع البيانات للدراسات السابقة في مساعدة الباحث في تطوير وبناء الادارة الملائمة لهذه الدراسة.

السابقة في مساعدة الباحث في تطوير وبناء الآداه الملائمة لهذه الدراسة.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

- أولا : منهج الدراسة
- ثانيا : مجتمع وعينة الدراسة
- ثالثا : اداه الدراسة
- رابعا : صدق وثبات اداه الدراسة
- خامسا : جمع المعلومات
- سادسا : المعالجة الإحصائية

أولاً: منهج الدراسة :

اتبعت هذه الدراسة في سبيل الوصول إلى أهدافها والاجابة على أسئلتها على المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة المعنية بالدراسة - الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية لبرامج الكليات التقنية - كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها أو تعبيراً كمياً يعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (عبيدات - وآخرون، ١٩٨٧م ص ١٨٧)

ويؤمل من هذه الدراسة التوصل إلى معرفه درجه الكفاءه النوعيه الداخليه والخارجيه لبرامج الكليات التقنيه كما يتصورها الخريجون وأرباب العمل والمشرفين في الجهات التي يعمل بها الخريجون في القطاع الخاص .

ثانياً : مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة مما يلي:

- ١ - عينة من خريجي الكلية التقنية بجده الملتحقين بسوق العمل في القطاع الخاص.
 - ٢ - عينة من أرباب العمل والرؤساء والمشرفين في القطاع الخاص بمدينة جده الذين يقع تحت إشرافهم بعض خريجي الكلية التقنية بجده.
- ونظرا لعدم توفر إحصائية تحدد أفراد المجتمع الأصلي للدراسة وهم (عدد الخرجين العاملين في القطاع الخاص وعدد الجهات التي يعمل بها الخريجون في القطاع الخاص) فقد عمد الباحث إلى أسلوب العينه غير العشوائيه والذي يستخدم عادة في حاله عدم معرفه حجم ومقدار المجتمع الأصلي . فيختار الباحث عينه حسب معايير معينه يضعها فالباحث طبقا لهذا الأسلوب يتدخل ويقرر من يختار ومن يهمل من المجتمع الأصلي للدراسة (عبيدات ١٩٨٧م ص ١١٥ ، ١١٦) . وإستخدم الباحث (العينة الحصصية) حيث قام بتقسيم مجتمع الدراسة إلى فئات طبقا لتخصصات الكلية التقنية بجدة الستة .

كما إستخدم (العينة القصدية) حيث قام بإختيار افراد العينة اختياراً حراً على أساس أنهم يحققون أغراض الدراسة التي يقوم بها .

وقد قام الباحث بتقسيم مجتمع الدراسة - خريجين الكليات التقنية المتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص والمشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص - إلى فئات طبقاً لتخصصات الخريجين فى الكليات ثم إختيار من كل تخصص من التخصصات الستة ٣٠ خريجاً و ١٠ مشرفين ليصبح عدد الخريجين الذين تمت عليهم الدراسة ١٨٠ وعدد المشرفين ٦٠ .

ثالثاً : بناء وتطوير أدوات جمع المعلومات :

قام الباحث بالإطلاع على أدبيات البحث والدراسات والأبحاث والوثائق الرسمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة لبناء أداة الدراسة التي يمكن من خلالها جمع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة.

وتم ذلك عن طريق الاطلاع على عدد من المصادر والمراجع والبيانات التالية :

- خطة التنمية السادسة.
- التقارير الدورية الصادرة عن المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.
- تقارير وزارة التخطيط.
- تقارير مجلس القوى العاملة.
- الندوات التي تناولت موضوع الدراسة.
- المؤتمرات التي عقدت حول موضوع الدراسة داخل المملكة أو خارجها.
- البحوث ذات العلاقة بالموضوع التي نشرت في المجالات العلمية المتخصصة.
- الاحصاءات الصادرة عن الجهات الحكومية ذات العلاقة حيث تعتمد الدراسة في بعض جوانبها على هذا النوع من البيانات. وتستخدم الاحصاءات والمؤشرات للدلالة على

مدى مساهمة التعليم الفني العالي - الكليات التقنية - في تلبية احتياجات سوق العمل من القوى البشرية .

وحيث لا توجد أداة مصممة ومقننة لقياس متغيرات الدراسة وتحقيق أهدافها صمم الباحث استبانتيين بحيث تتمشى مع أهداف الدراسة على أن تكون الأولى موجهة إلى خريجي الكلية التقنية بجدة بعد التحاقهم بسوق العمل أما الثانية فتكون موجهة إلى المشرفين عليهم بسوق العمل فى القطاع الخاص تألفت الإستبانة الأولى من جزئين خصص الجزء الأول لجمع بيانات عن الخريجين أما الجزء الثانى فقد خصص لمحاوـر الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية واشتمل على (٣١) عبارة "مفردة" قسمت إلى خمسة محاور على النحو التالى :-

١- المفردة من (١) إلى (١١) الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة بكفاءة البرنامج التعليمية.

٢- المفردة من (١٢) إلى (١٩) الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة بكفاءة الأجهزة والتجهيزات .

٣- المفردة من (٢٠) إلى (٢٣) الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية.

٤- المفردة من (٢٤) إلى (٢٨) الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة بكفاءة الجهاز الإدارى .

٥- المفردة من (٢٩) إلى (٣١) الكفاءة الخارجية النوعية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجـيها .

أما الإستبانة الثانية فقد كانت مخصصة للمشرفين عليهم فى القطاع الخاص وجائت فى جزئين خصص الجزء الأول لجمع بيانات عن المشرفين والخارجين الذين يعملون تحت إشرافهم أما الجزء الثانى فقد خصص لمحاوـر الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية واشتمل على (٣٧) عبارة " مفردة " قسمت إلى ثلاثة محاور كالتالى :-

١- المفردة من (١) إلى (١٥) الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة بكفاءة البرنامج التعليمية

- ٢- المفردة من (١٦) إلى (٢٦) الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة بكفاءة الخريجون .
- ٣- المفردة من (٢٧) إلى (٣٧) الكفاءة الخارجية النوعية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكتليات التقنية وخريجيها .

ولقياس ثبات الإستبانة تم إستخدام الحزمة الإحصائية للبرامج الإجماعية (SPSS) عن طريق الحاسب الآلى بجامعة أم القرى بإستخدام معادلة ألف كرونباخ حيث جاءت درجة ثبات الإستبانة (٠,٩٦) وهذا معدل مقبول لتطبيق الإستبانة فى الدراسات الإجماعية والتربوية .

وتكون الإجابة لكل عبارة من عبارات الجزء الثانى على مقياس مكون من خمس درجات المطلوب من المجيبين إختيار واحدة من هذه الدرجات الخمس . وهى كالآتى .

الإستجابة	بدرجة	بدرجة	بدرجة	بدرجة	بدرجة عالية
	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	جدا
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

رابعاً : صدق وثبات أداة الدراسة :-

وتهدف هذه الخطوة إلى التأكد من صلاحية استمارة الإستبانة . وإنها قد صممت لتقيس فعلا ما وضعت لقياسه . ولتحقق ذلك قام الباحث بعرض الإستبانة فى صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين من ذوى الإختصاص والخبرة فى أقسام الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة أم القرى وكذلك مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية بجدة للإستفادة بمبرئياتهم . وتقرير ما إذا كانت الإداه صادقة وقادرة على أداء المعلومات المطلوبة انظر ملحق رقم (١) ، (٢) .

بعد الإطلاع على ملاحظات المحكمين تم إجراء بعض التعديلات على العبارات بحذف بعض الفقرات المكررة أو غير المرتبطة بإهداف الدراسة ودمج وإعادة صياغة بعض الفقرات وإضافة بعض الفقرات الجديدة حيث قام الباحث بإجراء مقارنة بين آراء المحكمين

حول الفقرات التي أثّرت حولها بعض الملاحظات وتم الأخذ بالأراء الأكثر اتفاقاً . ومن ثم وضع الإستبيان في صورته النهائية كالآتي

خامساً :- جمع المعلومات

- ١- أ- تمكن الباحث من الحصول على خطاب موافقة من كلية التربية بجامعة أم القرى موجه لسعادة أمين عام الغرفة التجارية الصناعية بمكة . انظر ملحق رقم (٤) .
- ب- كما حصل الباحث على خطاب من مساعد الأمين العام للغرفة التجارية الصناعية بمكة للشئون الصناعية التجارية موجه إلى مدير المدينة الصناعية بمكة . انظر ملحق رقم (٥) .
- ج- كما حصل الباحث على خطاب من مدير المدينة الصناعية بمكة موجه إلى المصانع الموجودة بالمدينة الصناعية . انظر ملحق رقم (٦) .
- ٢- وزعت الإستبانتين على عينة الدراسة .
- أ- الإستبانة الأولى وزعت على (١٨٠) خريجاً يعمل في القطاع الخاص بمكة .
- ب- الإستبانة الثانية وزعت على (٦٠) مشرفاً ورب عمل في الجهات التي يعمل بها الخريجون في القطاع الخاص وقام الباحث بشرح فقرات الإستبانة وتوضيح أهداف الدراسة والجدول رقم (١) يوضح عدد الإستمارات (الإستبانة) الموزعة والمعادة والمستبعدة والمستخدمه .

جدول رقم (١)

الإستمارات الموزعة لعينة الدراسة والمعاداة والمستبعدة

النسبة المئوية	الإستمارات المستخدمة	الإستمارات المستبعدة	الإستمارات المعاداة	الإستمارات الموزعة	مجمع الدراسة
١٠٠٪	١٨٠	-	١٨٠	١٨٠	الإستبانة الأولى :- خريجوا الكليات التقنية الملتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص
١٠٠٪	٦٠	-	٦٠	٦٠	الإستبانة الثانية :- أرباب العمل والمشرفين فى الجهات التى يعما بها الخريجون فى القطاع الخاص
-	٢٤٠	-	٢٤٠	٢٤٠	المجموع

٣- بعد أن تم جمع الإستبانات ومراجعتها قام الباحث بتفريغ بيانات جميع الإستبانات فى الإستمارات الخاصة بالحاسب الآلى لمعالجتها إحصائيا على ضوء متغيرات الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها .

سادسا:- المعالجة الإحصائية :-

تم تحليل بيانات هذه الدراسة فى مركز الحاسب الآلى بجامعة أم القرى بإستخدام الحزمة الإحصائية للبرامج الإجتماعية والتربوية (SPSS) وتم إستخدام الأساليب الإحصائية التالية .

أ- التكرارات والنسب المئوية

ب- المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى لمعرفة درجة الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية للكليات التقنية .

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالى :-

١- قام الباحث بتقدير درجات الإستبانة وفقا للأساس التالى .

الإستجابة	بدرجة منخفضة جدا	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جدا
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

٢- تم تفرغ الإجابة لكل فقرة من فقرات الإستبانتين للقيام بالتحليلات الإحصائية الوصفية التى إستخدمها الباحث حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لكل إجابة من مفردات الإستبانتين والخاصة بالمعلومات الأولية عن خريجي الكليات التقنية الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص وأرباب العمل والمشرفين فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص .

٣- تم حساب المتوسط الحسابى والانحراف المياري لكل مفردة من المفردات التى تقيس درجة الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية للكليات التقنية من وجهة نظر الخريجين الملتحقين بسوق العمل والمشرفين وأرباب العمل فى القطاع الخاص حيث تم حساب المتوسطات كالتالى :-

أ- المتوسط الذى يقل عن ٢,٥ تعتبر درجة الكفاءة فيه منخفضة .

ب- المتوسط الذى يقع بين ٢,٥ إلى أقل من ٣,٥ تعتبر درجة الكفاءة فيه متوسطة

ج- المتوسط الذى يبلغ ٣,٥ فأكثر تعتبر الكفاءة فيه عالية

الفصل الرابع

تحليل استجابات أفراد عينة
الدراسة ومناقشتها

أولاً : وصف العينة

قام الباحث فى هذا الجزء بتحليل البيانات الأولية الخاصة بخريجي الكليات التقنية المتحقين بالعمل فى القطاع الخاص ، وأرباب العمل والمشرفين فى الجهات التى يعمل بها الخريجون حيث تناولت البيانات الأولية التالى :-

أ- تحليل البيانات الأولية الخاصة بخريجي الكليات التقنية المتحقين بالعمل فى القطاع الخاص وتشمل على : (تخصصاتهم فى الكلية التقنية ، ومدى حصوله على دورات تدريبية قبل مباشرة العمل فى القطاع الخاص ، ومدة الدورات التدريبية التى تلقوها)

ب- تحليل البيانات الأولية الخاصة بأرباب العمل والمشرفين فى الجهات التى يعمل فيها خريجوا الكليات التقنية فى القطاع الخاص وتشمل على :- (تخصصات الخريجين الذين يقعون تحت إشرافهم ، وعدد الأشخاص الذى يقعون تحت إشرافهم من خريجين الكليات التقنية .

ومن خلال تلك البيانات الإحصائية استطاع الباحث أن يستخلص بعض النتائج الأولية كالتالى :-

١- تحليل البيانات الأولية لخريجين الكليات التقنية العاملين بالقطاع الخاص .

جدول رقم (٢) يوضح التكرارات والنسب المئوية للمستجيبين من خريجين الكليات التقنية المتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص حسب تخصصاتهم العلمية بالكليات التقنية .

النسبة	التكرار	التخصص
١٦,٧%	٣٠	التقنية الإلكترونية
١٦,٧%	٣٠	التقنية الكهربائية
١٦,٧%	٣٠	تقنية المحركات والمركبات
١٦,٧%	٣٠	تقنية التبريد والتكييف
١٦,٧%	٣٠	تقنية الإنتاج
١٦,٧%	٣٠	تقنية التجارة والإدارة
١٠٠%	١٨٠	المجموع

وبالنظر إلى الجدول رقم (٢) نجد أننا قد حصلنا على عينة غير عشوائية من خريجين الكليات التقنية الملتحقين بالعمل في القطاع الخاص لأنه يصعب تحديد أفراد المجتمع الأصلي للدراسة وهم جميع الخريجين العاملين في القطاع الخاص نظرا لعدم وجود إحصائية تبين هذا العدد وأفرادها ليسو معروفين فلا نستطيع أخذ عينة عشوائية منهم بحيث تمثلهم بدقة . لذلك عمد الباحث إلى أسلوب العينة غير العشوائية وإختيار عينة يعتقد أنها تمثلهم وعددها ١٨٠ خريجاً من العاملين في القطاع الخاص . كما أن هذه العينة تعتبر حصصية حيث قام الباحث بتقسيم مجتمع الدراسة إلى فئات . حسب تخصصات الكليات التقنية الستة تم إختيار عدد من أفراد كل فئة ٣٠ خريجين من كل تخصص أى ١٦,٧ ٪ من إجمالى عدد العينة .

جدول رقم (٣) يوضح التكرارات و النسب المئوية للمستجيبين من خريجين الكليات التقنية الملتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص حسب حصولهم على دورات تدريبية قبل مباشرة العمل

الدورات التدريبية قبل مباشرة العمل	العدد	النسبة
الحاصلين على دوره	٦٣	٣٥ ٪
غير الحاصلين على دوره	١١٧	٦٥ ٪
المجموع	١٨٠	١٠٠ ٪

بالنظر إلى الجدول رقم (٣) نجد أن نسبة الخريجين الحاصلين على دورات تدريبية قبل مباشرة العمل فى القطاع الخاص ٣٥ ٪ بينما بلغت نسبة عدم الحاصلين على دورات تدريبية ٦٥ ٪ أى ما يمثل ثلثين العينة تقريبا وهذا يعنى فى نظر الباحث كفاية التأهيل الذى يحصل عليه خريج الكليات التقنية وجاهزيته للعمل .

جدول رقم (٤) يوضح مدة الدورات التدريبية التي تلقاها خريجو الكليات التقنية
الملتحقين بسوق العمل في القطاع الخاص قبل مباشرة العمل والذين لم يحصلوا
على دورات

مدة الدورة	العدد	النسبة
لم يحصل على دوره	١١٧	%٦٥,٠٠
أقل من شهر	٤	%٢,٢٠
من شهر إلى أقل من شهرين	١٠	%٥,٦٠
شهرين وأقل من ثلاثة شهور	١٢	%٦,٧٠
ثلاثة أشهر فأكثر	٣٧	%٢٠,٥٠
المجموع	١٨٠	%١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٤) أن ٦٥٪ من الخريجين لم يحصلوا على دورات تدريبية
قبل مباشرة العمل بينما حصل ٢,٢٠٪ من أفراد العينة على دورات تدريبية مدتها أقل
من شهر ويلاحظ أن أكثر أفراد العينة الذين حصلوا على دورات تدريبية قد زادت مدة
التدريب الذي تلقوه عن ثلاثة أشهر حيث بلغ عدد الذين حصلوا على دورة تدريبية تزيد
مدتها عن ثلاثة أشهر ٣٧ فرد أي ما يمثل ٢٠,٥٪ من أفراد العينة . وهذا يدل في نظر
الباحث على عدم كفاية التدريب العملي الميداني الذي تلقاه الطالب قبل تخرجه مما
يستدعي زياده المدة المخصصة للتدريب العملي الميداني إلى فصل دراسي كامل .

٣- تحليل البيانات الأولية للمشرفين وأرباب العمل فى الجهات

التي يعمل بها خريجوا الكليات التقنية فى القطاع الخاص .

جدول رقم (٥) يوضح التكرار والنسب المئوية للمستجيبين من المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها خريجوا الكليات التقنية فى القطاع الخاص حسب تخصصات الكليات التقنية بجدة .

النسبة	التكرار	التخصص
١٦,٧ %	١٠	التقنية الإلكترونية
١٦,٧ %	١٠	التقنية الكهربائية
١٦,٧ %	١٠	تقنية المحركات والمركبات
١٦,٧ %	١٠	تقنية التبريد والتكييف
١٦,٧ %	١٠	تقنية الإنتاج
١٦,٧ %	١٠	تقنية التجارة والإدارة
١٠٠ %	٦٠	المجموع

وبالنظر إلى الجدول رقم (٥) يتبين أن الباحث قد حصل على عينة غير عشوائية من المشرفين وأرباب العمل فى القطاع الخاص فى الجهات التى يعمل بها خريجوا الكليات التقنية وذلك لصعوبة تحديد أفراد المجتمع الأسمى للدراسة وهم جميع المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها خريجوا الكلية التقنية فى القطاع الخاص ولعدم توفر احصائية توضح ذلك أو توضح عدد الخريجين الملتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص فلا يستطيع الباحث أخذ عينة عشوائية منهم بحيث تمثلهم بدقة .

ونجد أن الباحث قد أخذ عينة غير عشوائية بلغ عددها ٦٠ مشرفا . كما أن هذه العينة غير العشوائية تعتبر عينة حصىة نظرا لأن الباحث قام بتقسيم أفراد العينة إلى فئات حسب تخصصات الكليات التقنية الستة وأخذ من كل تخصص ١٠ أفراد أى ما يمثل ١٦,٧ % من أفراد العينة .

جدول رقم (٦) يوضح عدد الخريجين بالنسبة للمشرف فى الجهات التى يعمل بها خريجو الكليات التقنية فى القطاع الخاص

عدد الخريجون اللذين يقعون تحت إشراف المشرف	العدد	النسبة
من ١ إلى أقل من ٣ خريجين	٣٨	٦٣,٣ %
من ٣ إلى أقل من ٥ خريجون	١٠	١٦,٧ %
من ٥ إلى أقل من ٧ خريجين	٤	٦,٧ %
٧ خريجون فأكثر	٨	١٣,٣ %
المجموع	٦٠	١٠٠ %

نلاحظ فى الجدول رقم (٦) عدد الخريجين بالنسبة للمشرف فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص ويتضح من الجدول أن ٦٣,٣ % من المشرفين يقع تحت إشرافهم المباشر أقل من ثلاثة خريجين مما يعنى سهولة الإشراف وإمكانية إعطاء تقويم صادق لهم ولكفاءتهم فى العمل ومدى كفاءه فى التعليم والتدريب الذى تلقوه فى الكليات التقنية بينما كانت نسبة المشرفين الذين يقع تحت إشرافهم المباشر من ٥ إلى ٧ خريجين ٦,٧ % وهى تعتبر أقل نسبة ويليهما نسبة المشرفين الذين يقع تحت إشرافهم المباشر ٧ خريجين فأكثر حيث بلغت ١٣,٣ % .

ثانيا : - تحليل البيانات وفقا لتساؤلات الدراسة :-

تساؤل الدراسة .

(ما درجة الكفاءة النوعية للكليات التقنية . كما يتصورها الخريجون

والمشرفين فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص ؟)

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للتعرف على درجة الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية للكليات التقنية وذلك حسب الأبعاد التالية :-

شكل رقم (٣)

أبعاد الكفاءة الخارجية		أبعاد الكفاءة الداخلية	
إستبانة الشرفين	إستبانة الخريجون	إستبانة المشرفين	إستبانة الخريجون
١- نظرة سوق العمل للكتليات التقنية وخريجها	١- نظرة سوق العمل للكتليات التقنية وخريجها	١- كفاءة البرامج التعليمية	١- كفاءة البرامج التعليمية
٢- كفاءة الخريجين			٢- كفاءة الأجهزة والتجهيزات
			٣- كفاءة الهيئة التدريسية
			٤- كفاءة الجهاز الإدارى

ونلاحظ فى الشكل رقم (٣) أن هناك بعض محاور الكفاءة الداخلية يمكن أن يسأل عنها الخريجون ولا نستطيع أن نسأل عنها المشرفين عليهم فى سوق العمل نظرا لعدم مقدرة المشرفين على الإجابة عن محاور الكفاءة الداخلية المتعلقة (بالأجهزة والتجهيزات والهيئة التدريسية والجهاز الإدارى بالكتليات التقنية) نظرا لوجودهم خارج الكليات التقنية وعدم معرفتهم بالإمكانات الموجودة والمتاحة فى الكليات التقنية ولقلة الزيارات والإتصال بين سوق العمل والكتليات التقنية .

الإجابة على التساؤلات الفرعية :-

١ - درجة الكفاءة الداخلية النوعية للكتليات التقنية المتعلقة بالبرامج التعليمية على النحو التالى .

١- من وجهة نظر خريجون الكليات التقنية الملتحقه بسوق العمل فى القطاع الخاص

كما هو موضح بالجدول رقم (٧) .

ب- من وجهة نظر المشرفين فى الجهات التى يعمل بها خريجو الكليات التقنية فى القطاع الخاص كما هو موضح فى الجدول رقم (٨) .

٢- درجة الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بالأجهزة والتجهيزات من وجهة نظر خريجوا الكليات التقنية الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص كما هو موضح فى الجدول رقم (٩) .

٣- درجة الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر خريجوا الكليات التقنية الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص كما هو موضح فى الجدول رقم (١٠) .

٤- درجة الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بالجهاز الإدارى من وجهة نظر خريجوا الكليات التقنية الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص كما هو موضح فى الجدول رقم (١١) .

٥- درجة الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات لتقنية وخريجها على النحو التالى :-

أ- من وجهة نظر خريجوا الكليات التقنية الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص كما هو موضح فى الجدول رقم (١٢)

ب- من وجهة نظر المشرفين فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص كما هو موضح فى الجدول رقم (١٣) .

٦- درجة الكفاءة الخارجية النوعية المتعلقة بكفاءة الخريجين من وجهة نظر المشرفين فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص كما هو موضح فى الجدول رقم (١٤) .

جدول رقم (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات خريجوا الكليات التقنية حول
" الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية "

الترتيب حسب المتوسط	رقم الفقرة في أداة البحث	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٢	عدد الوحدات الدراسية (الساعات) اللازمة للتخرج في الكليات التقنية كافية	٣,٦٨٩	٠,٨٩٩
٢	٣	المدة الدراسية في الكليات التقنية كافية	٣,٥٦١	٠,٩١٦
٣	٤	المواد الدراسية التي تقدم في تخصصات الكليات التقنية مناسبة لسوق العمل	٣,٣٢٢	٠,٩٤٣
٤	٧	هناك توازن في البرنامج الدراسي للكليات التقنية بين مواد التخصص والمواد العامة (متطلبات الكلية) .	٣,٢٨٩	٠,٩٦٠
٥	٨	التوازن في البرنامج الدراسي للكليات التقنية بين مواد التخصص النظرية والعملية.	٣,٢١١	٠,٨٩٧
٦	٥	ترتبط مفردات المواد الدراسية بالكليات التقنية بما هو موجود في سوق العمل .	٣,١٨٩	٠,٩٠٢
٧	١	تلبى تخصصات الكليات التقنية الحالية إحتياجات سوق العمل .	٣,١٦٧	٠,٩٤٢
٨	١٠	تعمل برامج الكليات التقنية على تزويد الطالب بالمعلومات التي تمكنه من القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة في مجال تخصصه .	٣,١٦١	٠,٩٤٦
٩	٦	عدد الطلاب في الشعب الدراسية في المواد النظرية مناسب .	٢,٧٢٢	٠,٩٦٨
١٠	١١	تعرف برامج الكليات التقنية الطلاب بطبيعة عملهم المستقبلي بعد التخرج	٢,٦٩٤	١,١٣٥
١١	٩	تتوفر مدة كافية للتدريب العملي قبل التخرج .	٢,٢٦٠	١,١٢٤
-	-	المتوسط العام	٣,١١٥	٠,٩٦٦

يظهر من الجدول رقم (٧) ما يراه خريجوا الكليات التقنية العاملين بالقطاع الخاص
حول الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية وقد رتب
مفردات هذا البعد في هذا الجدول (تنازليا) من الأعلى إلى الأدنى حسب المتوسط الذي
حصلت عليها كل مفردة .

وكان أعلى متوسط حصلت عليه المفردة رقم (٢) المتعلقة بكفاءة الوحدات
الدراسية (الساعات) اللازمة للتخرج من الكليات التقنية حيث كان المتوسط (٣,٦٨٩)
إما أدنى متوسط فكان للمفردة رقم (٩) المتعلقة بكفاية مدة التدريب العملي قبل التخرج
حيث كان المتوسط (٢,٢٦٠)

ويتضح من الجدول رقم (٧) أن المفردات (٢ ، ٣) حصلت على أعلى المتوسطات حيث حصلت كل وحدة منها على متوسط يزيد عن (٣,٥) وهى المفردات المتعلقة بكفاية عدد الوحدات الدراسية وكفاية المدة الدراسية فى الكليات التقنية .

كما يتضح من نفس الجدول -السابق- ما يتعلق بالكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية والمتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية من وجهة نظر الخريجين والتي اعتبرت بدرجة متوسطة هى المفردات (٤ ، ٧ ، ٨ ، ٥ ، ١ ، ١٠ ، ٦ ، ١١) حيث حصلت على متوسطات تتراوح بين (٣,٣٢٢) إلى (٢,٦٩٤) .

وكان أقل متوسط حصلت عليه المفردة رقم (٩) حيث حصلت على متوسط (٢,٢٦٠) وهى المفردة المتعلقة بكفاية مدة التدريب العملى قبل التخرج حيث تعتبر مدة التدريب العملى قبل التخرج ذات كفاءة منخفضة نظرا لعدم كفاية المدة حيث تقتصر على يوم واحد فى الأسبوع طول الفصل الدراسى الأخير يحذف منها أسابيع التسجيل فى بداية الفصل والأسابيع الأخيرة فى نهاية الفصل والخاصة بالإختبارات .

ومن الجدول رقم (٧) يظهر أن المتوسط العام للمفردات الخاصة بالكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية والمتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية هو (٣,١١٥) ومنه يتضح أن كفاءة البرامج التعليمية تعتبر متوسطة .

جدول رقم (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات المشرفين وأرباب العمل
في الجهات التي يعمل بها خريجوا الكليات التقنية في القطاع الخاص حول
" الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية "

الترتيب حسب المتوسط	رقم الفقرة في أداة البحث	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١٠	تتضمن المقررات الدراسية بالكليات التقنية معلومات لها علاقة بما هو موجود في الحياة العملية .	٣,٤٣٣	٠,٩٨١
٢	٥	يتلقى طلاب الكليات التقنية تعليم يتناسب مع طبيعة العمل المسند إليهم بعد التخرج .	٣,٤١٧	١,٠٤٦
٣	١١	الأجهزة التي تم تدريب طلاب الكليات التقنية عليها تتوافق مع التقنية الموجودة في سوق العمل .	٣,٤٠٠	١,٠٧٧
٤	٩	تزود الكليات التقنية خريجيا بالمعلومات العامة .	٣,٣٥٠	١,٠٣٩
٥	٣	هناك توافق بين تخصصات البرامج التعليمية في الكليات التقنية والعمل الوظيفي الفعلي في المنشأ .	٣,٢٨٣	٠,٩٢٢
٦	٤	تهتم الكليات التقنية بإحتياجات العمل في القطاع الخاص.	٣,٢٣٣	١,١١٠
٧	٧	تزود الكليات التقنية خريجيا بالعديد من المهارات العملية والتطبيقية في مجال تخصصهم .	٣,٢٠٠	٠,٨٦٠
٨	٢	ملائمة تخصصات الكليات التقنية مع طبيعة عمل المنشأة .	٣,١٦٧	٠,٩٢٤
٩	٨	تزود الكليات التقنية خريجيا بالعديد من المهارات النظرية .	٣,١١٧	٠,٩٥٨
١٠	١٤	يتناسب التدريب العملي الميداني الذي يتلقاه طلاب الكلية قبل تخرجهم مع حاجة العمل الفعلي بعد التخرج .	٣,١١٧	١,١٣٦
١١	١٣	الكليات التقنية على معرفة ودراية بالوظائف الفعلية التي تتطلبها الأعمال التي سوف يوجه إليها الخريجون .	٣,٠٥٠	٠,٩٨٢
١٢	١	تلبى تخصصات الكليات التقنية الحالية إحتياجات سوق العمل .	٣,٠٠٠	٠,٩٩١
١٣	١٢	للكليات التقنية دور في التعريف بخريجيا .	٢,٤٥٠	٠,٩٢١
١٤	٦	مستوى التنسيق بين الكليات التقنية والقطاع الخاص .	٢,٣٥٠	٠,٩٧٢
١٥	١٥	تقوم الكليات التقنية بإدارة وهيئة تدريس بعرض خدماتها على القطاع الخاص بقصد التطوير والتحسين .	٢,٢٨١	١,٢٢٣
-	-	المتوسط العام	٣,٠٥٦	١,٠٠٩

يتضح من الجدول رقم (٨) ما يراه المشرفين وارباب العمل في الجهات التي يعمل بها الخريجون في القطاع الخاص حول الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية . وقد رتبست مفردات بعد الكفاءة الداخلية النوعية للكليات

التقنية المتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية (تنازليا) من الأعلى إلى الأدنى حسب المتوسط الذى حصلت عليه كل مفردة فى الجدول .

حيث كان أعلى متوسط (٣,٤٣٣) وحصلت عليه المفردة رقم (١٠) المتعلقة بكفاءة ما تتضمنه المفردات الدراسية بالكليات التقنية من معلومات لها علاقة بما هو موجود فى الحياة العلمية .

أما أدنى متوسط (٢,٢٨) فقد حصلت عليه رقم (١٥) والمتعلقة بكفاءة ما تقوم به الكليات التقنية إدارة وهيئة تدريس من عرض خدماتها على القطاع الخاص بقصد التطوير والتحسين . وهذا يستدعى أن تقوم الكليات التقنية إدارة وهيئة تدريس بفتح قنوات اتصال بينها وبين القطاع الخاص وتبادل الزيارات من أجل معرفة احتياجات القطاع الخاص من العمالة وللتعريف بها وبخريجها .

ويتبين من الجدول رقم (٨) أن المفردات (١٠, ٥, ١١, ٩, ٣, ٤, ٧, ٢, ٨, ١٤, ١٣, ١) حصلت على متوسطات أعلى من (٣,٠٠) أى أنها ذات كفاءة متوسطة وهى المفردات المتعلقة بتخصصات الكليات التقنية والمفردات الدراسية والتدريب العملى ومدى تناسبه مع إحتياجات العمل فى القطاع الخاص .

كما يتضح من الجدول -السابق- أن ما يتعلق بالكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة البرامج التعليمية من وجهة نظر المشرفين وأرباب العمل فى القطاع الخاص والتى اعتبرت بدرجة منخفضة هى المفردات (١٢, ٦, ١٥) وتراوح متوسطاتها بين (٢,٤٥٠) إلى (٢,٢٨١) وتركز هذه المفردات على دور الكليات التقنية فى التعريف بخريجها ودور الكليات التقنية إدارة وهيئة تدريس بعرض خدماتها على القطاع الخاص ومستوى التنسيق بين الكليات التقنية والقطاع الخاص .

ومن الجدول رقم (٨) يظهر أن المتوسط العام للمفردات الخاصة بكفاءة البرامج التعليمية من وجهة نظر المشرفين وأرباب العمل فى القطاع الخاص هو (٣,٠٥٦) ومنه يتضح أن كفاءة البرامج التعليمية فى الكليات التقنية بوجه عام تعتبر متوسطة .

ومما سبق يتبين لنا أن المتوسط العام لكفاءة البرامج التعليمية من وجهة نظر خريجيها الكليات التقنية هو (٣,١١٥) ومن وجهة نظر المشرفين وأرباب العمل فى القطاع الخاص

هو (٣,٠٥٦) والمتوسط العام للمتوسطين هو (٣,٠٨٥٥) وهو يعتبر أيضا ذى كفاءة متوسطة.

جدول رقم (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات خريجوا الكليات التقنية حول
" الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة بكفاءة الأجهزة والتجهيزات بالكليات "

الترتيب حسب المتوسط	رقم الفقرة في أداة البحث	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١٤	الورش في الكليات التقنية منظمة ومجهزة بالتجهيزات اللازمة .	٣,٣٢٨	٠,٩٣٣
٢	١٥	المعامل في الكليات التقنية منظمة ومجهزة بالتجهيزات اللازمة .	٣,٢٣٣	٠,٩٨٧
٣	١٦	المختبرات في الكليات التقنية منظمة ومجهزة بالتجهيزات اللازمة .	٣,٢٠٠	٠,٩١٨
٤	١٢	كفاءة الأجهزة التي يتم التدريب عليها في الكليات التقنية مقارنة بالتقنية الموجودة في سوق العمل .	٣,١٥٠	٠,٩٩٤
٥	١٧	تجهيزات قاعات المحاضرات بالكليات التقنية بالتجهيزات التقنية اللازمة .	٢,٥٨٨	١,٠٢٧
٦	١٩	مكتبات الكليات التقنية منظمة ومجهزة بالتجهيزات اللازمة .	٢,٥٦١	١,١٦٩
٧	١٣	يتناسب عدد الطلاب في التدريب العملي في الكليات التقنية مع عدد الأجهزة المتاحة للتدريب .	٢,٥١٠	١,٢٢٩
٨	١٨	تحتوي مكتبات الكليات التقنية على كل ما هو جديد في التخصصات التي تقدمها الكلية .	٢,٤٦٦	١,١١٦
-	-	المتوسط العام	٢,٨٧٩	٠,٠٤٦٦

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يراه خريجوا الكليات التقنية حول الكفاءة الداخلية النوعية المتعلقة بكفاءة الأجهزة والتجهيزات بالكليات . وقد رتبت مفردات كفاءة الأجهزة والتجهيزات بالكليات التقنية في هذا الجدول (تنازليا) من الأعلى إلى الأدنى حسب المتوسط الذي حصلت عليه كل مفردة .

حيث كانت أعلى متوسط حصلت عليه المفردة رقم (١٤) المتعلقة بكفاءة الورش في الكليات التقنية وتنظيمها وتجهيزها بالتجهيزات اللازمة حيث كان المتوسط (٣,٣٢٨) أما أدنى متوسط فكان للمفردة رقم (١٨) المتعلقة بكفاءة مكتبات الكليات التقنية واحتواها على كل ما هو جديد في التخصصات التي تقدمها الكليات حيث كان المتوسط (٢,٤٦٦) .

ويتبين من الجدول رقم (٩) أن المفردات (١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٩ ، ١٣) تراوحت متوسطاتها بين (٣,٣٢٨) إلى (٢,٥١٠) مما يعنى أنها ذات كفاءة متوسطة وهذه المفردات تتعلق بكفاءة الورش والمعامل والمختبرات والأجهزة التى يتم تدريب الطلاب عليها وتجهيز قاعات المحاضرات والمكتبات وتناسب عدد الطلاب مع عدد الأجهزة المتاحة للتدريب .

كما يتضح من نفس الجدول -السابق- أن ما يتعلق بالكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الأجهزة والتجهيزات من وجهة نظر خريجوا الكليات التقنية والتي اعتبرت ذات كفاءة منخفضة هي المفردة رقم (١٨) والمتعلقة بكفاءه احتوى مكتبات الكليات التقنية على كل ما هو جديد فى التخصصات التى تقدمها الكلية.

ومن الجدول رقم (٩) يظهر أن المتوسط العام للمفردات الخاصة بكفاءة الأجهزة والتجهيزات بالكليات التقنية هو (٢,٨٧٩) ومنه يتضح أن الأجهزة والتجهيزات بالكليات التقنية بوجه عام ذات كفاءة بدرجة متوسطة .

جدول رقم (١٠)

المتوسط الحسابى والانحراف المياري لإستجابات خريجوا الكليات التقنية حول
" الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية "

الترتيب حسب المتوسط	رقم الفقرة فى أداة البحث	العبرة	المتوسط الحسابى	الانحراف المياري
١	٢٢	الهيئة التدريسية التى تقوم بتدريس المواد النظرية العامه متمكنه من الماده العلميه .	٣,٥٠٦	٠,٨٩٤
٢	٢١	الهيئة التدريسية بالكليات التقنية التى تقوم بتدريس المواد العملية متمكنه من أساليب التدريس .	٣,٤٢٦	٠,٨٦٥
٣	٢٠	الهيئة التدريسية بالكليات التقنية التى تقوم بتدريس المواد النظرية التخصصية متمكنه من الماده العلمية .	٣,٣٤٤	٠,٩٥٩
٤	٢٣	الهيئة التدريسية المشرفه على التدريب العملى متمكنه من أساليب التدريب المناسبه .	٢,٥٣٠	١,١١٨
-	-	المتوسط العام	٣,٢٠٢	٠,٩٥٩

يظهر من الجدول رقم (١٠) ما يراه خريجوا الكليات التقنية حول الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية والمتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية . وقد رتبت مفردات الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية في هذا الجدول (تنازليا) من الأعلى إلى الأدنى حسب المتوسط الذى حصلت عليه كل مفردة .

حيث كان أعلى متوسط حصلت عليه المفردة رقم (٢٢) المتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية التى تقوم بتدريس المواد النظرية العامة وتمكنها المادة العلمية حيث كان المتوسط (٣,٥٠٦) أما أدنى متوسط فكان للمفردة رقم (٢٣) المتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية المشرفة على التدريب العملى الميدانى وتمكنها من أساليب التدريب المناسبة حيث كان المتوسط (٢,٥٣٠) ويتضح من الجدول رقم (١٨) أن المفردات (٢١ ، ٢٠ ، ٢٣) حصلت على كفاءة ذات درجة متوسطة حيث تراوحت متوسطاتها بين (٣,٤٢٦) إلى (٢,٥٣٠) وهذه المفردات متعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية التى تقوم بتدريس المواد العملية والهيئة التدريسية التى تقوم بتدريس المواد النظرية التخصصية والهيئة التدريسية المشرفة على التدريب العملى .

كما يتضح من الجدول رقم (١٠) أ، المتوسط العام للمفردات الخاصة بالكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية هو (٣,٢٠٢) ومنه يتضح أن الهيئة التدريسية بالكليات التقنية بوجه عام ذات كفاءة بدرجة متوسطة .

جدول رقم (١١)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات خريجيوا الكليات التقنية حول
" الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الجهاز الإداري "

الترتيب حسب المتوسط	رقم الفقرة في أداة البحث	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٢٥	توفر إدارة الكليات التقنية الخدمات الطلابية اللازمة للطلاب خلال فترة الدراسة	٣,١٧٨	٠,٨٩٢
٢	٢٤	تعمل إدارة الكليات التقنية على تحقيق مبداء العلاقات الإنسانية بين الطلاب والهيئة التدريسية والإدارية .	٣,١٦١	٠,٩٨١
٣	٢٦	تهيئ إدارة الكليات التقنية المناخ العلمي المناسب للطلاب للإطلاع والبحث .	٣,١١	٠,٩٩٧
٤	٢٧	تعمل إدارة الكليات التقنية على إجراء التنسيق المناسب بخصوص التدريب العملي الميداني .	٢,٩٨٣	٠,٩٨٣
٥	٢٨	تقوم إدارة الكليات التقنية بإعداد زيارات ميدانية لطلابها لجهات العمل للمشاهدة الفعلية لميدان العمل والتعرف على طبيعته عملها ومهامها ومشكلاتها .	٢,٤٧٠	١,١٦٦
-	-	المتوسط العام	٢,٩٨٠	١,٠٠٣٨

ويتضح من الجدول رقم (١١) ما يراه خريجو الكليات التقنية حول الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الجهاز الإداري بالكليات . وقد رتبت مفردات الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الجهاز الإداري في هذا الجدول (تنازليا) من الأعلى إلى الأدنى حسب المتوسط الذي حصلت عليه كل مفردة . حيث كان أعلى متوسط حصلت عليه المفردة رقم (٢٥) والمتعلقة بكفاءة ادارة الكليات التقنية في توفير الخدمات الطلابية اللازمة للطلاب خلال فترة الدراسة حيث كان المتوسط (٣,١٧٨) أما أدنى متوسط فكان للمفردة رقم (٢٨) المتعلقة بكفاءة ادارة الكليات التقنية في إعداد زيارات ميدانية لطلابها لجهات العمل للمشاهدة الفعلية لميدان العمل والتعرف على طبيعة عملها ومهامها ومشكلاتها حيث حصلت على متوسط (٢,٤٧٠) ويتضح من الجدول -السابق- أن المفردات (٢٥ ، ٢٤ ، ٢٦ ، ٢٧) حصلت على درجة كفاءة متوسطة حيث تراوحت المتوسطات فيها بين (٣,١٧٨) إلى (٢,٩٨٣) وتعلق هذه المفردات بدور ادارة الكليات التقنية في توفير الخدمات الطلابية وتحقيق مبداء العلاقات الإنسانية بين الطلاب والهيئة التدريسية والإدارية . وتهيئة المناخ

العلمى المناسب للطلاب للإطلاع والبحث وإجراء التنسيق المناسب بخصوص التدريب
العملى الميدانى .

ومن الجدول رقم (١١) يتضح أن المتوسط العام للمفردات الخاصة بالكفاءة
الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الجهاز الإدارى هو (٢,٩٨٠) ومنه
يظهر أن درجة كفاءة الجهاز الإدارى بالكليات التقنية بمجدة بوجه عام ذو كفاءة بدرجة
متوسطة .

جدول رقم (١٢)

المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى لإستجابات خريجوا الكليات التقنية حول
" الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجوها "

الترتيب حسب المتوسط	رقم الفقرة فى أداة البحث	العبرة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
١	٢٩	يتمتع خريجوا الكليات التقنية بقبول وسمعة طيبة فى سوق العمل .	٣,١٢٨	٠,٩٧٥
٢	٣٠	المسئولون بسوق العمل وأرباب العمل على دراية بتخصصات الكليات التقنية .	٢,٥٩٤	١,١٣٩
٣	٣١	المسئولون بسوق العمل وأرباب العمل على دراية بمستوى خريجى الكليات التقنية .	٢,٤٢٢	٠,٩٩٤
-	-	المتوسط العام	٢,٧١٤	١,٠٣٦

يتضح من الجدول رقم (١٢) ما يراه خريجوا الكليات التقنية الملتحقين بالعمل فى
القطاع الخاص حول الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل
للكليات التقنية وخريجوها . وقد رتبت مفردات بعد الكفاءة الخارجية النوعية للكليات
التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجوها فى هذا الجدول (تنازليا) من
الأعلى إلى الأدنى حسب المتوسط الذى حصلت عليه كل مفردة .

وكان أعلى متوسط قد حصلت عليه المفردة رقم (٢٩) والمتعلقة بتمتع
خريجوا الكليات التقنية بقبول وسمعة طيبة فى سوق العمل حيث حصلت على متوسط
(٣,١٢٨) أما أدنى متوسط فكان للمفردة رقم (٣١) والمتعلقة بدراسة المسئولون بسوق
العمل وأرباب العمل عن مستوى خريجى الكليات التقنية .

ويتبين من الجدول نفسه أن المفردات رقم (٢٩ ، ٣٠) قد حصلت على درجة
كفاءة متوسطة حيث حصلت على متوسطات تراوحت بين (٣,١٢٨) إلى (٢,٥٩٤) .

كما يتضح من الجدول -السابق- أن ما يتعلق بنظرة سوق العمل للخريجين من وجهة نظر الخريجين والتي اعتبرت درجة كفاءتها منخفضة هي المفردة رقم (٣١) والمتعلقة بدراية المسئولين بسوق العمل وأرباب العمل عن مستوى خريجي الكليات التقنية .

ومن الجدول رقم (١٢) يتضح بأن المتوسط العام للمفردات الخاصة بأبعاد الكفاءة الخارجية للكليات التقنية والمتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها هو (٢,٧١٤) ومنه يتضح أن الكفاءة الخارجية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها من وجهة نظر الخريجين متوسطة .

جدول رقم (١٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات المشرفين وأرباب العمل
في الجهات التي يعمل بها خريجوا الكليات التقنية في القطاع الخاص حول

" الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها "

الترتيب حسب المتوسط	رقم الفقرة في أداة البحث	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٣١	يثق المدير المسئول بالمنشأة بخريجي الكليات التقنية .	٣,٦٣٣	٠,٩٩١
٢	٣٦	نتائج تدريب الموظفين من خريجي الكليات التقنية بالمنشأة تؤكد أهمية التدريب قبل ممارسه العمل .	٣,٤٣٣	٠,٩٩٨
٣	٢٧	المسئولون بالقطاع الخاص على دراية بالتخصصات الموجودة في الكليات التقنية .	٣,٣٨٣	١,١٠١
٤	٣٥	تحتاج القطاع الخاص إلى تدريب وتعليم خريجي الكليات التقنية في طبيعة العمل حتى وإن كان العمل في مجال تخصصهم.	٣,٣٨٣	٠,٩٢٢
٥	٣٠	يحرص القطاع الخاص على إستقطاب خريجي الكليات التقنية.	٣,٢٥٠	١,٠٣٥
٦	٢٨	المسئولون بالقطاع الخاص على معرفه بمستوى خريجي الكليات التقنية.	٣,٢١٧	١,١٢١
٧	٢٩	يحرص المسئولون بسوق العمل على توظيف خريجي الكليات التقنية.	٣,٢١٧	١,١٦٦
٨	٣٧	يحقق التدريب الذي يقدم للموظف المتخرج حديثا من الكليات التقنية دلالات أقوى من تخصصه الفعلي .	٢,٤٠٠	٠,٩٤٦
٩	٣٢	يقوم القطاع الخاص بتقديم فرص للتعاون مع الكليات التقنية في الأمور الخاصة بالعمل .	٢,٣٨٣	١,٠١٠
١٠	٣٣	هناك إتصال وتنسيق بين القطاع الخاص والكليات التقنية .	٢,٢٠٠	٠,٩٧٦
١١	٣٤	يقوم القطاع الخاص بعرض مشكلاته على الكليات التقنية للإسهام في حلها .	١,٩٦٦	٠,٩٢٧
-	-	المتوسط العام	٢,٩٥١	١,٠١٧

يظهر من الجدول رقم (١٣) ما يراه المشرفين وأرباب العمل في الجهات التي يعمل بها خريجوا الكليات التقنية في القطاع الخاص عن الكفاءة الخارجية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها .

وقد رتبت مفردات بعد الكفاءة الخارجية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها في هذا الجدول (تنازليا) من الأعلى إلى الأدنى حسب المتوسط الذى حصلت عليه كل مفردة.

وكان أعلى متوسط حصلت عليه المفردة رقم (٣١) المتعلقة بثقة المدير المسئول بالمنشأة فى القطاع الخاص بخريجى الكليات التقنية حيث كان متوسطها (٣,٦٣٣) أما أدنى متوسط فكان للمفردة رقم (٣٤) المتعلقة بعرض المنشآت فى القطاع الخاص مشكلاتها على الكليات التقنية للإسهام فى حلها .

ويتبين من الجدول -السابق- أن المفردة رقم (٣١) المتعلقة بثقة المدير المسئول فى المنشأة فى القطاع الخاص بخريجى الكليات التقنية والتي يبلغ متوسطها (٣,٦٣٣) قد حصلت على أعلى متوسط فيما يتعلق بالكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها من وجهة نظر المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص .

كما يتضح من الجدول -نفسه- بأن ما يتعلق بالكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية والمتعلقة بنظرة سوق العمل للخريجين والكليات التقنية . من وجهة نظر المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص والتي اعتبرت برجة متوسطة هى المفردات (٣٦، ٢٧، ٣٥، ٣٠، ٢٨، ٢٩) وتراوح متوسطاتها بين (٣,٤٣٣) إلى (٣,٢١٧) .

حيث نجد أن المفردة (٣٦) تتعلق بنتائج تدريب الموظفين من خريجى الكليات التقنية فى القطاع الخاص والتي تؤكد أهمية التدريب قبل ممارسة العمل . والمفردة رقم (٢٧) متعلقة بدراية المسئولون فى القطاع الخاص بالتخصصات الموجودة فى الكليات التقنية ومستوى خريجها . والمفردة رقم (٣٥) المتعلقة بإحتياج القطاع الخاص تدريب وتعلم خريجى الكليات التقنية فى طبيعة العمل والمفردة رقم (٣٠) المتعلقة بحرص القطاع الخاص على إستقطاب خريجى الكليات التقنية والمفردة رقم (٢٨) المتعلقة بمعرفة المسئولين بالقطاع الخاص عن مستوى خريجى الكليات التقنية والمفردة رقم (٢٩) المتعلقة بحرص المسئولين بسوق العمل على توظيف خريجى الكليات التقنية .

كذلك يوضح الجدول -السابق- أن ما يتعلق بالكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجيتها والتي اعتبرت كفاءتها بدرجة منخفضة هي المفردات رقم (٣٧ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤) .

حيث تراوحت متوسطاتها بين (٢,٤٠٠) إلى (١,٩٦٦) ونجد أن المفردة رقم (٣٧) تتعلق بنتائج التدريب الذى يقدم للموظف المتخرج حديثا من الكليات التقنية . والمفردة رقم (٣٢) يتعلق بتقديم القطاع الخاص فرص للتعاون مع الكليات التقنية فى الأمور الخاصة بالعمل . والمفردة رقم (٣٣) تتعلق بالاتصال والتنسيق بين المنشأة والكليات التقنية . والمفردة رقم (٣٤) تتعلق بعرض القطاع الخاص مشكلاته على الكليات التقنية للإسهام فى حلها .

ومن الجدول رقم (١٣) يتضح بأن المتوسط العام للمفردات الخاصة بالكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجيتها من وجهة نظر المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص هو (٢,٩٥١) ومنه يتضح أن الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية والخريجين من وجهة نظر المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها الخريجون تعتبر ذات كفاءة بدرجة متوسطة .

ومن الجدولين السابقين جدول رقم (١٢) والذى يوضح الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجيتها من وجهة نظر خريجين الكليات التقنية الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص والتى حصلت على درجة كفاءة متوسطة حيث حصلت على المتوسط العام (٢,٧١٤) والجدول رقم (١٣) والذى يوضح الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجيتها من وجهة نظر المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص والتى حصلت على درجة كفاءة متوسطة حيث حصلت على المتوسط العام (٢,٩٥١) ومن خلال الجدولين يتضح المتوسط العام للجدولين والذى يبلغ (٢,٨٣٢) والذى يعبر عن الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية والخريجين من وجهة نظر الخريجين والمشرفين عليهم فى سوق العمل فى القطاع الخاص وهى تعتبر أيضا ذات كفاءة بدرجة متوسطة .

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإستجابات المشرفين وأرباب العمل
في الجهات التي يعمل بها خريجوا الكليات التقنية في القطاع الخاص حول
" الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الخريجين "

الترتيب حسب المتوسط	رقم الفقرة في أداة البحث	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٢٢	خريجوا الكليات التقنية يحترمون أنظمة العمل .	٣,٨٨٣	٠,٩٩٣
٢	٢١	درجة إنضباط خريجي الكليات التقنية في العمل .	٣,٧٣٣	٠,٨٨٠
٣	١٧	مستوى الإنتاجية لدى خريجي الكليات التقنية	٣,٦٥٠	٠,٨٤٠
٤	١٩	مستوى الوعي بأهمية العمل لدى خريجي الكليات التقنية .	٣,٦١٧	٠,٨٨٥
٥	١٨	طموح خريجوا الكليات التقنية لتطوير قدراتهم بعد إنخراطهم في العمل .	٣,٥٨٣	٠,٨٥٠
٦	٢٠	خريجي الكليات التقنية يفضلون العمل في مجال تخصصاتهم التقنية أكثر من الوظائف المكتبية .	٣,٥٣٣	٠,٨٩٢
٧	١٦	خريجوا الكليات التقنية لديهم القدرة على الابتكار والتطوير .	٣,١٨٣	٠,٨٧٣
٨	٢٥	خريجوا الكليات التقنية لايبالغون في الحصول على مميزات وظيفية .	٢,٩٨٣	٠,٩٥٨
٩	٢٦	درجة رضا خريجي الكليات التقنية عن طبيعة عملهم .	٢,٣٠٠	٠,٨٥٦
١٠	٢٤	خريجوا الكليات التقنية يقبلون العمل في الجهات التي يكون العمل فيها على نظام الفترتين .	٢,١٨٣	٠,٩٦٥
١١	٢٣	إستقرار خريجي الكليات التقنية في القطاع الخاص العمل .	١,٩٠٠	٠,٩٤٥
-	-	المتوسط العام	٣,٤٥٤	٠,٩٩٤

الجدول رقم (١٤) يبين ما يراه المشرفين وأرباب العمل في الجهات التي يعمل بها
الخريجون في القطاع الخاص حول الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة
الخريجين . وقد رتبت مفردات بعد الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة
بكفاءة الخريجين في هذا الجدول (تنازليا) من الأعلى إلى الأدنى حسب المتوسط الذي
حصلت عليه كل مفردة .

وقد حصلت المفردة رقم (٢٢) على أعلى متوسط والمتعلقة بإحترام خريجوا الكليات
التقنية لأنظمة العمل حيث كان المتوسط (٣,٨٨٣) . أما أدنى متوسط فكان للمفردة
رقم (٢٣) المتعلقة بإستقرار خريجي الكليات التقنية في العمل في القطاع الخاص حيث
كان المتوسط (١,٩٠٠) .

ويتبين من الجدول السابق أن المفردات (٢٢ ، ٢١ ، ١٧ ، ١٩ ، ١٨ ، ٢٠) حصلت على أعلى المتوسطات حيث تراوحت متوسطاتها بين (٣,٨٨٣) إلى (٣,٥٣٣) ويمكن إرجاع ذلك إلى أن المفردة رقم (٢٢) متعلقة بإحترام خريجو الكليات التقنية لأنظمة العمل والمفردة رقم (٢١) متعلقة بانبضاط خريجي الكليات التقنية فى العمل والمفردة رقم (١٧) متعلقة بمستوى الإنتاجية لدى خريجي الكليات التقنية والمفردة رقم (١٩) متعلقة بمستوى الوعى لدى خريجي الكليات التقنية والمفردة رقم (١٨) متعلقة بتموحد خريجي الكليات التقنية لتطوير قدرتهم بعد إنخراطهم فى العمل والمفردة رقم (٢٠) متعلقة بتفضيل خريجي الكليات التقنية العمل فى مجال تخصصاتهم التقنية أكثر من الوظائف المكتبية.

كما يتضح من الجدول نفسه أن المفردات (١٦ ، ٢٥) حصلت على كفاءات ذات درجة متوسطة حيث تراوحت متوسطاتها بين (٣,١٨٣) إلى (٢,٩٨٣) فالمفردة رقم (١٦) متعلقة بقدرة خريجو الكليات التقنية على الابتكار والتطوير والمفردة رقم (٢٥) متعلقة بعدم مبالغة خريجو الكليات التقنية فى الحصول على مميزات وظيفيه .

كما يتضح من الجدول - أيضا - أن المفردات رقم (٢٦ ، ٢٤ ، ٢٣) حصلت على متوسطات منخفضة حيث تراوحت متوسطاتها بين (٢,٣٠٠) إلى (١,٩٠٠) والمفردة رقم (٢٦) متعلقة بدرجة رضا خريجي الكليات التقنية عن طبيعة عملهم والمفردة رقم (٢٤) متعلقة بقبول خريجي الكليات التقنية العمل فى المجالات التى يكون العمل فيها على نظام الفترتين . والمفردة . رقم (٢٣) متعلقة بإستقرار خريجي الكليات التقنية فى العمل فى القطاع الخاص .

ومن الجدول رقم (١٤) يتضح أن المتوسط العام للمفردات الخاصة بالكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الخريجين من وجهة نظر المشرفين وأرباب العمل فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص هو (٣,٤٥٤) ومنه يتضح أن الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الخريجين تعتبر كفاءة ذات درجة متوسطه تميل إلى الإرتفاع .

الفصل الخامس

- ملخص نتائج الدراسة
- التوصيات
- المراجع
- الملاحق

ملخص نتائج الدراسة : -

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الكفاءة النوعية -الداخلية والخارجية- للكليات التقنية وقد قام الباحث باستخدام إستبانتين لجمع بيانات هذه الدراسة . وقد كانت عينة الدراسة عينة غير عشوائية من خريجين الكليات التقنية والمشرفين عليهم فى سوق العمل فى القطاع الخاص وقد كانت هذه العينة حصيه حسب تخصصات الكليات التقنية بجدة . وقد تم تطبيق الإستبانة الأولى والخاصة بالخريجين على ١٨٠ خريجاً والإستبانة الثانية على ٦٠ مشرفاً .

وقد احتوت الإستبانة الأولى والخاصة بالخريجين على الأبعاد التالية " كفاءة البرامج التعليمية ، وكفاءة الأجهزة والتجهيزات ، وكفاءة الهيئة التدريسية ، كفاءة الجهاز الإدارى ، ونظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها "

أما الإستبانة الثانية والخاصة بالمشرفين إحتوت على الأبعاد التالية " كفاءة البرامج التعليمية ، نظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجها ، وكفاءة الخريجين " وقد إستخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية فى تحليل بيانات الدراسة واستنادا على تحليل بيانات الدراسة جاءت النتائج على النحو التالى :-

١- كشفت الدراسة الإحصائية . فيما يتعلق بالجزء الأول من الإستبانة الأولى "البيانات الأولية" والخاصة بخريجي الكليات التقنية أن الباحث قد حصل على عينة غير عشوائية قدرها ١٨٠ خريج وقد كانت هذه العينة حصيه حسب تخصصات الكلية التقنية بجدة الستة وقد بلغت نسبة كل تخصص فى العينة ٣٠ خريجاً أى ١٦,٧ ٪ من مجموع العينة .

٢- أظهرت الدراسة الإحصائية فيما يتعلق بالجزء الأول من الإستبانة الأولى (البيانات الأولية) الخاصة بخريجي الكليات التقنية والملتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص أن ما نسبته ٣٥ ٪ من أفراد العينة هم الحاصلين على دورات تدريبية قبل مباشرة العمل فى القطاع الخاص بينما بلغت نسبة عدم الحاصلين على دورات تدريبية قبل مباشرة العمل ٦٥ ٪ أى ما يمثل ثلثين العينة تقريبا

٣- كما كشفت الدراسة أيضا فيما يتعلق (بالبيانات الأولية) للخريجين أن ٢,٢٠ ٪ من أفراد العينة قد حصلوا على دورات تدريبية أقل من شهر بينما حصل ٢٠,٥ ٪ من

أفراد العينة على دورات تدريبية تزيد مدتها عن ثلاثة أشهر وحصل ١٣,٣٪ تقريباً من أفراد العينة على دورات تدريبية تتراوح مدتها بين شهر إلى أقل من ثلاثة أشهر

٤- أوضحت نتائج الدراسة فيما يتعلق (بالبينات الأوليه) للمشرفين فى الجهات التى يعمل بها الخريجون فى سوق العمل فى القطاع الخاص أن الباحث قد حصل على عينة غير عشوائية قدرها ٦٠ مشرفاً وقد كانت هذه العينة حصية حسب تخصصات الخريجي. بحيث تم أخذ من كل تخصص من تخصصات الكلية التقنية بمدة ١٠ مشرفين أى ١٦,٧٪ من أفراد العينة .

٥- كما أوضحت الدراسة فيما يتعلق (بالبينات الأوليه) للمشرفين أن ٦٣,٣٪ من المشرفين يقع تحت إشرافهم المباشر أقل من ثلاثة خريجين وأن ١٦,٧٪ يقع تحت إشرافهم المباشر من ثلاثة إلى خمسة خريجين و ١٣,٣٪ من المشرفين يقع تحت إشرافهم المباشر أكثر من سبعة خريجين .

كما تمكن الباحث من خلال تحليل أقسام الإستبانة من التوصل إلى النتائج التى تجيب على أسئلة الدراسة وهى كما يلى :-

١- ما يتعلق بالتساؤل الأول عن (الكفاءة الداخلية النوعية للكلية التقنية المتعلقة بالبرامج التعليمية) فقد كشفت الدراسة وجهة نظر الخريجين والمشرفين عليهم فى سوق العمل فى القطاع الخاص وذلك على النحو التالى :-

أ- كشفت نتائج الدراسة ما يتعلق (بالكفاءة الداخلية النوعية للكلية التقنية المتعلقة بالبرامج التعليمية) من وجهة نظر خريجين الكلية التقنية الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص أن كفاءة البرامج التعليمية تعتبر متوسطة حيث بلغ المتوسط العام (٣,١١٥) كما أوضح الجدول رقم (٧) ولكن كانت كفاءة المفردة رقم (٩) منخفضة حيث حصلت على متوسط قدرة (٢,٢٦٠) وهى المفردة المتعلقة بكفاية مده التدريب العملى قبل التخرج مما يستدعى زيادة مدة التدريب العملى الميدانى مستقبلا حتى يتمكن الطالب من كسب المهارة اللازمة للعمل قبل تخرجه .

ب- كما كشفت نتائج الدراسة فيما يتعلق (بالكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بالبرامج التعليمية) من وجهة نظر المشرفين على خريجين الكليات التقنية الملتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص أن كفاءة البرامج التعليمية تعتبر متوسطة أيضا حيث حصلت على متوسط عام قدره (٣,٠٥٦) كما أوضح الجدول رقم (٨) وهذا يدل على تقارب وجهات النظر بين الخريجين والمشرفين عليهم فى سوق العمل فى القطاع الخاص ولكن المفردة رقم (١٥) فى نفس الجدول حصلت على كفاءة منخفضة حيث حصلت على متوسط قدرة (٢,٢٨٢) وهى المفردة المتعلقة بعرض الكليات التقنية إدارة وهيئة تدريس خدماتها على القطاع الخاص بقصد التطوير والتحسين مما يتطلب أن تعمل الكليات التقنية على فتح قنوات للتعاون مع القطاع الخاص .

٢- أما التساؤل الثانى عن (الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بالأجهزة والتجهيزات) فقد كشفت الدراسة نتائج وجهة نظر الخريجين الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص عن كفاءة الأجهزة والتجهيزات حيث اعتبر بدرجة متوسطة تميل إلى الانخفاض حيث بلغ المتوسط العام (٢,٨٧٩) كما أوضح الجدول رقم (٩) وهذا يدل على عدم تناسب الأجهزة المتاحة للتدريب العملى مع عدد الطلاب ونقص التجهيزات التقنية اللازمة فى قاعات المحاضرات وقد حصلت المفردة رقم (٨) فى نفس الجدول على كفاءة منخفضة حيث حصلت على متوسط قدرة (٢,٤٦٦) وهى المفردة المتعلقة باحتواء مكاتب الكليات التقنية على كل ما هو جديد فى التخصصات التى تقدمها الكلية مما يتطلب تزويد مكاتب الكليات التقنية بالكتب الحديثة والدوريات العلمية المتخصصة خاصة وأن بعض التخصصات فى الكليات التقنية تعتبر المعلومات فيها متجددة وتحتاج إلى متابعة كل ما ينشر .

٣- فيما يتعلق بالتساؤل الثالث عن (الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة هيئة التدريس) فقد كشفت نتائج الدراسة وجهة نظر الخريجين الملتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص عن كفاءة هيئة التدريس حيث تعتبر بدرجة متوسطة أقرب إلى الإرتفاع حيث بلغ المتوسط العام (٣,٢٠٢) كما أظهر الجدول رقم (١٠) وهذا يرتبط بكفاءة هيئة التدريس وتمكنها من أساليب وطرق التدريس

ومن المادة العلمية التى تقوم بتدريسها وتؤكد المفردة رقم (٤) قصور الهيئة التدريسية المشرفة على التدريب الميدانى حيث حصلت على متوسط قدرة (٢,٥٣٠) مما يستدعى اعطاء هذه الفئة من هيئة التدريس دورات تربوية تمكنهم من أداء هذا الدور بصورة أفضل .

٤- أما التساؤل الرابع عن (الكفاءة الداخلية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بالجهاز الإدارى) فقد أوضحت نتائج الدراسة وجهة نظر الخريجين الملتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص عن كفاءة الجهاز الإدارى حيث إعتبرت بدرجة متوسطة بلغت (٢,٩٨٠) كما أظهر الجدول رقم (١١) وهذا يؤكد كفاءة الجهاز الإدارى فيما يتعلق بتوفير الخدمات الطلابية وتحقيق مبدأ العلاقات الإنسانية بين الطلاب والهيئة التدريسية والإدارية كما يدل أيضا على قصور الإجراءات التى تتبعها إدارة الكليات فيما يتعلق بالتنسيق مع القطاع الخاص فيما يتعلق بالتدريب العملى الميدانى كما تدل العبارة رقم (٥) على نقص الزيارات الطلابية لجهات العمل للمشاهدة الفعلية لميدان العمل والتعرف على طبيعة عملها ومهامها ومشكلاتها حيث حصلت هذه المفردة على متوسط قدرة (٢,٤٧٠) مما يستدعى أن تقوم إدارة الكليات التقنية بدور أكبر فى هذا المجال .

٥- أما فيما يتعلق بالتساؤل الخامس عن (الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجياتها) فقد كشفت الدراسة نتائج وجهات نظر الخريجين والمشرفين عليهم فى سوق العمل فى القطاع الخاص وذلك على النحو التالى .

أ- كشفت نتائج الدراسة ما يتعلق (بالكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجياتها) من وجهة نظر خريجين الكليات التقنية الملتحقين بسوق العمل فى القطاع الخاص أن نظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجياتها تعتبر متوسطة حيث بلغ متوسطها العام (٢,٧١٤) كما أظهر الجدول رقم (١٢) ولكن المفردة رقم (٣) حصلت على كفاءة منخفضة حيث بلغ متوسطها (٢,٤٢٢) وهى المفردة المتعلقة بدراية أرباب العمل عن

مستوى خريجي الكليات التقنية . وهذا الأمر يتطلب التعريف بالكليات التقنية وتخصصاتها وخريجيتها من خلال وسائل الإعلام .

ويرتبط هذا التصور من وجهة نظر خريجين الكليات التقنية بعزوف سوق العمل في القطاع الخاص عن توظيفهم وذلك لزيادة الأجور التي تمنح لهم عن غيرهم من العمالة الوافدة . ولقصور الإعلام عن الكليات التقنية ومستوى خريجيتها حيث يعتقد بعض أرباب العمل في القطاع الخاص أنها مماثلة لمراكز التدريب المهني .

ب- كما كشفت نتائج الدراسة أيضا ما يتعلق (بالكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية وخريجيتها) من وجهة نظر المشرفين على خريجين الكليات التقنية في سوق العمل في القطاع الخاص والتي اعتبرتها بدرجة متوسطة حيث بلغ متوسطها العام (٢,٩٥١) كما أظهر الجدول رقم (١٣) وهذا يؤكد نقص الإتصال والتنسيق والتعاون بين الكليات التقنية وسوق العمل في القطاع الخاص ولكن يؤكد هنا المشرفين على دراية ومعرفة المسؤولين بسوق العمل في القطاع الخاص عن تخصصات الكليات التقنية ومستوى خريجيتها ونلاحظ أن بعض المفردات حصلت على كفاءة منخفضة وهي العبارة رقم (٨) المتعلقة بالتدريب الذي يقدم لخريج الكليات التقنية قبل مباشرة العمل حيث حصلت على متوسط قدرة (٢,٤٠٠) والمفردة رقم (٩) المتعلقة بتقديم القطاع الخاص فرع للتعاون مع الكليات التقنية في الأمور الخاصة بالعمل حيث حصلت على متوسط قدره (٢,٣٨٣) والعبارة رقم (١٠) المتعلقة بالإتصال والتنسيق بين القطاع الخاص والكليات التقنية حيث حصلت على كفاءة منخفضة أيضا وبلغ متوسطها (٢,٢٠٠) . والعبارة رقم (١١) المتعلقة بعرض القطاع الخاص مشكلاته على الكليات التقنية للإسهام في حلها حيث حصلت على كفاءة منخفضة وبلغ متوسطها (١,٩٦٦) مما يستدعي أن تفتح الكليات التقنية مزيد من قنوات الإتصال بينها وبين القطاع الخاص .

٦- أما فيما يتعلق بالتساؤل السادس (الكفاءة الخارجية النوعية للكليات التقنية المتعلقة بكفاءة الخريجين) فقد كشفت الدراسة نتائج وجهة نظر المشرفين على الخريجين في سوق العمل في القطاع الخاص عن كفاءة الخريجين حيث اعتبرت

بدرجة متوسطة تميل إلى الإرتفاع حيث بلغ متوسطها العام (٣,٤٥٤) كما هو موضح فى الجدول رقم (١٤) وهذا يدل على أن خريجي الكليات التقنية يحترمون أنظمة العمل وأنهم منضبطين فى الأعمال التى توكل إليهم وأن لديهم الطموح الكافى لتطوير قدراتهم وإمكانياتهم كما أن هناك رضا من المشرفين عليهم بسوق العمل فى القطاع الخاص عن مستوى إنتاجيتهم ولكن هناك بعض العبارات كانت كفاءتها منخفضة ومنها المفردة رقم (٩) والمتعلقة برضاء خريجي الكليات التقنية عن طبيعة عملهم حيث حصلت على متوسط (٢,٣٠٠) . والمفردة رقم (١٠) المتعلقة بقبول خريجي الكليات التقنية العمل فى الجهات التى يكون العمل فيها على نظام الفترتين حيث حصلت على متوسط (٢,١٨٣) والمفردة رقم (١١) المتعلقة باستمرار خريجي الكليات التقنية فى العمل فى القطاع الخاص حيث بلغ متوسطها (١,٩٠٠) وانخفاض درجة رضا الخريجين يدل على عدم قبولهم العمل فى الجهات التى يكون العمل فيها على نظام الفترتين الصباحية والمسائية . ويرجع عدم استقرار خريجي الكليات التقنية فى العمل فى القطاع الخاص لتفضيلهم العمل فى الجهات الحكومية لتوفر الأمن الوظيفى ولوجود عائد مادي أفضل .

ثانيا : توصيات الدراسة

- لقد تمخضت عن هذه الدراسة عدد من التوصيات لعل من أبرزها ما يلي :-
- ١- ضرورة إشراك متخصصين من ذوى الخبرة لإعداد البرامج التعليمية للكليات التقنية (النظرية التطبيقية) وذلك عن طريق التنسيق مع القطاع الخاص وتشكيل فريق عمل من ممثلى الكليات التقنية وقطاعات العمل .
 - ٢- تزويد معامل وقاعات المحاضرات والورش فى الكليات التقنية بالوسائل وتقنيات التعليم المختلفة وتناسب عدد الأجهزة المتاحة للتدريب مع عدد الطلاب .
 - ٣- استقطاب الكفاءة العلمية السعودية من أعضاء هيئة التدريس والحفاظ على الكوادر المتميزة فى الكليات التقنية وإيجاد الحوافز المساعدة لإستقطابهم وضمان استمرارهم .
 - ٤- ان تعمل ادارة الكليات التقنية على فتح قنوات اتصال بينها وبين المنشآت الصناعية فى القطاع الخاص للتعرف على طبيعة عملها .
 - ٥- تعزيز النظرة الإيجابية نحو خريجي الكليات التقنية والبحث فى الآليات المناسبة لتعزيز هذه النظرة .
 - ٦- إعطاء التدريب التعاونى والميدانى فى قطاعات العمل اهمية بحيث يتم تدريب الطلاب لفصل دراسى كامل قبل تخرجهم .

ثالثا : مقترحات الدراسة

أ- المقترحات المتعلقة بالبرامج التعليمية

- ١- فتح قنوات اتصال بين الكليات التقنية والقطاع الخاص لإنجاز كثير من المهام التي تدعم مسيرة الكليات التقنية وقطاعات العمل ومن أبرزها :-
 - تحديد مواصفات الوظائف الفنية المطلوبة .
 - مراجعة الإطار العام للمفردات الدراسية ومحتوياتها بصفة دورية .
 - تحديد التخصصات المطلوبة لسوق العمل فى القطاع الخاص .
- ٢- مراجعة الخطط الدراسية بصفة دورية وتعديلها فى ضوء الواقع الفعلى لحاجة سوق العمل فى القطاع الخاص وذلك عن طريق مزيد من الدراسات الميدانية ومشاركة المختصين فى القطاع الخاص .
- ٣-مراجعة الإطار التنظيمى للكليات التقنية أهدافها وهيكلها وأساليب عملها ضمن السياسات التعليمية التى تقرها الجهات المسئولة .
- ٤- ضرورة تطوير وتكثيف التدريب العملى الميدانى فى الكليات التقنية .
- ٥- ضرورة افتتاح تخصصات تعليمية جديدة لسد حاجة سوق العمل فى القطاع الخاص وخاصة فى التخصصات التى يقل فيها عدد العمالة الوطنية .
- ٦- العمل على إيجاد مرحلة تمهيدية (فصل تحضيرى) فى الكليات التقنية لرفع مستوى الطلبة المستجدين بهدف تقريب المستوى العلمى لهم .

ب- المقترحات المتعلقة بالأجهزة والتجهيزات :-

- ١- إنشاء مراكز للتقنيات التربوية فى الكليات التقنية وذلك لتسهيل نقل الكثير من المعلومات للطلاب .
- ٢- زيادة عدد الأجهزة المتاحة لتدريب الطلاب فى المواد العلمية (التطبيقية) بحيث يتناسب مع عدد الطلاب الشعب الدراسية ولكى تتم الاستفادة القصوى من التدريب .
- ٣- تزويد مكاتب الكليات التقنية بالكتب العلمية فى تخصصات الكليات التقنية وبالدراسات العلمية المتخصصة وبالكتب العامة .

ج - المقترحات المتعلقة بالهيئة التدريسية :-

- ١- جذب الخبرات الوطنية الفنية العاملة فى القطاع الصناعى للتدريس فى الكليات التقنية بهدف الإستفادة من تلك الخبرات فى ربط ما يتعلمه الطالب مع وقع العمل .
- ٢- إعطاء الأولوية فى إبتعاث الهيئة التدريسية للتخصصات التى يوجد بها عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين .
- ٣- تطوير المستوى التعليمى للهيئة التدريسية وذلك عن طريق الدورات التدريبية فى المراكز المتخصصة سواء داخل المملكة أو خارجها .
- ٤- إعطاء الهيئة التدريسية المشرفة على التدريب العلمى الميدانى دورات تدريبية متخصصة لتزويد من فاعلية الإشراف .

د - المقترحات المتعلقة بالجهاز الإدارى :-

- ١- إعداد جدول زيارات طلابية فى كل فصل دراسى لزيارة المنشآت الصناعية فى القطاع الخاص للتعرف على طبيعة عملها والمشكلات التى تعترضها للمساهمة فى حلها .
- ٢- أن تعمل إدارة الكليات التقنية على تحقيق العلاقات الإنسانية بين الطلاب والهيئة التدريسية .
- ٣- أن توفر إدارة الكليات التقنية الخدمات الطلابية اللازمة للطلاب فى فترة الدراسة والمناخ العلمى المناسب للإطلاع والبحث .
- ٤- التنسيق مع القطاع الخاص فيما يتعلق بالتدريب العملى الميدانى .
- ٥- توثيق العلاقة بين الأقسام العلمية فى الكليات التقنية ومثيلاتها فى الجامعات وإيجاد برامج مشتركة بينها .
- ٦- أن تعمل إدارة الكليات على إيجاد برامج لخدمة المجتمع والتعليم المستمر فى التخصصات الفنية التى تقدمها الكليات التقنية .

هـ- المقترحات المتعلقة بنظرة سوق العمل للكليات التقنية

وخريجها .

- ١- تحفيز القطاع الخاص على الإهتمام بالتدريب العملى لخريجي الكليات التقنية بعد تعيينهم وقبل ممارستهم للعمل الفعلى .
- ٢- الإهتمام بالترابط الوثيق بين قطاعات الصناعة والكليات التقنية فى مجال البحث العلمى التطبيقى والإستشارات الفنية .
- ٣- إيجاد مركز معلومات تقنية متطورة لخدمة النهضة الصناعية فى القطاع الخاص لمتابعة كل جديد فى هذا المجال المتطور مع فتح قنوات اتصال مع نظم المعلومات التقنية للدول الصناعية .
- ٤- تنشيط حركة البحث العلمى فى الكليات التقنية والعمل على إيجاد مركز للبحوث فى الكليات وإيجاد وسائل للإستفادة من المراكز القائمة خارج الكليات .
- ٥- حث القطاع الخاص على الإستفادة من البحوث العلمية فى الكليات التقنية وعرض مشكلاتها على الكليات التقنية للمساهمة فى حلها .

و- المقترحات المتعلقة بكفاءة خريجين الكليات التقنية :-

- ١- تبنى طرق تعليمية حديثة كالتعليم التعاقدى فى الكليات التقنية بسبب بعض المعوقات المتعلقة بقلّة الكوادر البشرية الفنية فى بعض التخصصات ولتلافى الفائض فى بعض التخصصات عن احتياج سوق العمل .
- ٢- إجراء مزيد من الدراسات لقياس التحصيل العلمى لطلاب الكليات التقنية واقتراح الحلول المناسبة للإرتقاء بالمستوى العلمى لهم .
- ٣- إيجاد اليه لمتابعة الخريجين بعد التحاقهم بسوق العمل فى القطاع الخاص .
- ٤- عمل دراسات ميدانية لمعرفة احتياجات سوق العمل من خريجي الكليات التقنية فى التخصصات المختلفة وإيجاد الألية المناسبة لعمل هذه الدراسات .

مقترحات للدراسات المستقبلية

يرى الباحث أن تقوم دراسات تعالج القضايا التعليمية التالية :-

- ١- دراسة تقيس درجة الكفاءة الكمية - الداخلية والخارجية - للكليات التقنية .
- ٢- دراسة لحصر احتياجات ومتطلبات القطاع الخاص من العماله الوطنية فى التخصصات الفنية ومستوى التأهيل المطلوب .

قائمة المصادر والمراجع

المصادر

١- القرآن الكريم .

٢- السنة النبوية المطهرة

الكتب

(١) الجلال، عبد العزيز عبد الله ١٩٨٥

(٢) الجيار، سيد ابراهيم ١٩٨٧

(٣) حمدان، محمد زياد ١٤٠٦

(٤) الخطيب، محمد شحات ١٤١٥

(٥) الدوري، حسين ١٩٨٢

(٦) رحمه، انطوان حبيب ١٤٠٨

(٧) زويلف، مهدي ١٩٨٣

(٨) زيدان، محمد مصطفى ١٩٨١

(٩) زيدان، محمد مصطفى ١٩٨٣

(١٠) سرحان، الدمرداش ١٩٧٩

تربية اليسر وتختلف التنمية -عالم المعرفة - الكويت.

دراسات في التجديد التربوي - دار غريب - القاهرة.

تقييم المناهج معالجة شاملة لمفاهيمه وعماله وطرقه - دار التربية الحديثة - عمان.

الأصول العامة للتعليم الفني والمهني - دراسة في استراتيجيات التعليم الفني والمهني ومشكلاته الجزء الأول مكتب التربية العربي لدول الخليج.

تخطيط القوى البشرية. منهج تحليل النظم. جامعة الدول العربية. المنظمة العربية للعلوم الادارية. عمان.

اقتصاديات التعليم. مديرية الكتب الجامعية. جامعة دمشق.

تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق. مكتب الرسالة. عمان.

الكفاية الانتاجية للمدرس. دار الشروق. جدة.

عوامل الكفاية الانتاجية في التربية. مراجعة حمد السلوم. دار الشروق. جدة.

المناهج المعاصرة، مكتبة الفلاح. الكويت.

- (١١) سلطان، محمد والسيد سلطان ١٩٨١ دراسة منهجية في الكفاءات البشرية والكفاية التعليمية. دار الحسام. القاهرة.
- (١٢) الشقاوى، عبد الرحمن ١٩٨٥ التدريب الاداري للتنمية. معهد الادارة العامة. الرياض.
- (١٣) الصائغ، محمد عبد الله وآخرون ١٤٠١ تقويم البرامج التعليمية في الوطن العربي مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض.
- (١٤) الطويل، عبد الرحمن صالح هاني ١٩٨٥ الادارة التربوية بحوث ودراسات. الجامعة الأردنية. عمان.
- (١٥) عبد الموجود، محمد عزت. وآخرون ١٩٨٧ أساليب المناهج وتنظيماتها. دار الثقافة. القاهرة.
- (١٦) عبد الوهاب، علي محمد ١٩٨١ التدريب والتطوير. مدخل علمي لفعاليات الأفراد والمنظمات. معهد الادارة العامة. الرياض.
- (١٧) عبيدات، ذوقان، وآخرون ١٩٨٧ البحث العلمي. مفهومه، أدواته، أساليبه. دار الفكر. عمان.
- (١٨) العبيدي، غانم سعيد ١٩٨٢ اتجاهات وأساليب في اقتصاديات التعليم. التكلفة والكفاية بين النظرية والتطبيق.
- (١٩) مرسى، محمد منير ١٩٨٤ الادارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها. عالم الكتب، القاهرة.
- (٢٠) مرسى، محمد منير وعبد الغني النوري ١٩٧٧ تخطيط التعليم واقتصادياته. دار النهضة العربية. القاهرة.
- (٢١) منصور، أحمد منصور ١٩٧٢ تطور مفهوم القوى العاملة في الدول المتقدمة. المنظمة العربية للعلوم الادارية. دار العلوم.
- (٢٢) منصور، أحمد منصور ١٩٧٥ تخطيط القوى العاملة. وكالة المطبوعات. الكويت.

- ٢٣) مطاوع، ابراهيم عصمت ١٤٠٢
التخطيط للتعليم العالي. الطبعة الأولى. دار الشروق.
جدة.
- ٢٤) المنيف، ابراهيم احمد ١٩٨٣
الادارة. المفاهيم، الأسس، المهام الطبعة الثانية، دار
العلوم. الرياض.
- ٢٥) السنبل، عبد العزيز عبد الله وآخرون ١٤١٢
نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. الطبعة الثالثة.
دار الخريجي. الرياض.
- ٢٦) السلمى، علي ١٩٨٥
تحليل النظم السلوكية. مكتبة غريب. القاهرة.
- ٢٧) السلمى، علي ١٩٧٠
الادارة العلمية، دار المعارف. القاهرة.
- ٢٨) المشيقح. عبد الرحمن ١٤١٠
التعليم المهني والتقني وقيمة التوجيه العربي. دار الجسر.
بريدة.
- ٢٩) نوفل، محمد نبيل ١٩٧٩
التعليم والتنمية الاقتصادية. مكتبة الانجلو المصرية.
القاهرة.
- ٣٠) اليونسكو ١٩٨٥
التطورات في التعليم التقني دراسة مقارنة اتجاهات
ترجمة/ سليمان أبو علي
وقضايا التعليم التقني والمهني. منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلوم والثقافة. فرنسا. باريس.

الرسائل العلمية :

- (١) الاغبري، بدر سعيد ١٩٨٧
دور التعليم الفني في تلبية احتياجات التنمية
بالجمهورية اليمنية بالمقارنة مع جمهورية مصر
العربية، جامعة عين شمس، كلية التربية، رسالة
ماجستير غير منشورة.
- (٢) البركاتي، حيدر صادق ١٤٠٤
التخطيط للتعليم الفني الثانوي لتنمية القوى
العاملة السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة.
جامعة أم القرى كلية التربية.
- (٣) الخزاعي، فايز سالم ١٩٩٠
اتجاهات تطوير التعليم الفني في المملكة العربية
السعودية. دراسة مستقبلية، رسالة دكتوراه غير
منشورة. جامعة عين شمس، كلية التربية.
- (٤) زيدان، همام بدر اوي ١٩٨٣
دراسة تقويمية لخريجي المدارس الفنية الصناعية
نظام الخمس سنوات. رسالة دكتوراه غير
منشورة. جامعة عين شمس. كلية التربية.
- (٥) النمري، عبد الرزاق محمد ١٤٠٨
الكفاءة الوظيفية والرضا الوظيفي لخريجي التعليم
الفني بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير
غير منشورة. جامعة أم القرى. كلية التربية.
- (٦) وفاء، طلعت حسين ١٣٩٨
متطلبات تنمية التعليم الصناعي بالمملكة العربية
السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم
القرى كلية التربية.

7) Al - Obaid, Abdulah Salih
1979

Human Resources Development
in Saudi Arabia, Case study of
technical manpower programmes
and Needs, Clollege of the
Oklahoma State University.

8) Alaki, Madani Abdul kader
1972

Industrial Vocational Education
in Saudi Arabia, " Problems and
prospects " University of Arizona

البحوث والدراسات والدوريات العلمية :

- (١) اتحاد غرف التجارة والصناعة ١٩٨٩
النظم والمؤسسات والمناهج التعليمية لتلبية الحاجات المتطورة للقطاعات الاقتصادية. آفاق اقتصادية العدد ٤٢ السنة الحادية عشرة قسم الدراسات والبحوث. الامارات العربية المتحدة.
- (٢) التويجري، محمد ابراهيم ١٩٩٢
جدوى برنامج التدريب العملي " البرنامج التعاوني " كأحد أساليب التدريب المبكر اثناء الدراسة الجامعية وبعد التخرج. مجلة الاداري العدد ٤٨ - ٤٩. مسقط. عمان.
- (٣) الجبر، عبد الله عبد اللطيف ١٤١٤
علاقة التعليم الجامعي بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر بعض مسؤولي الادارات الحكومية والأهلية مركز البحوث التربوية. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- (٤) حبيب، عبد الحليم محمد ١٩٨٣
تخطيط القوى العاملة في عصر المشاكل والمقترحات مجلة الادارة العامة مجلد ١٤ العدد الثاني.
- (٥) الرشيد، محمد الأحمد وحمد البعادي ١٤١٣
الكفاءة الخارجية للتعلم الجامعي في دول الخليج ومدى ارتباطه بخطط التنمية وبرامجها الفكرية الخامسة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج التي نظمها المكتب بالتعاون مع جامعة الكويت.
- (٦) الشقاوى، عبد الرحمن ١٩٣٥
تخطيط القوى العاملة مفاهيمه واساليه ومشاكله مجلة الادارة العامة العدد ١٧ معهد الادارة العامة. الرياض.
- (٧) صائغ، عبد الرحمن أحمد ١٤١٥
وقع التعليم الفني والتدريب المهني وتطورات العمالة الوطنية في سوق العمل في المملكة (أهم القضايا الاساسية واستراتيجية الحل) اللقاء السنوي السادس للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية جامعة الملك سعود. الرياض.

دور الكليات التقنية في توطين الصناعة وكيفية تنمية القوى العاملة الوطنية. ندوة دور الكليات التقنية في تنمية القوى البشرية. الكلية التقنية. الرياض.

(٨) طرابزونى، محمد أحمد ١٤١٦

التخطيط للقوى العاملة في المجالات الفنية والمهنية بالأجهزة الحكومية. المشكلات والحلول ندوة التخطيط للقوى العاملة في المجالات الفنية والمهنية. معهد الإدارة العامة. الرياض.

(٩) الغرياني، طلال. ومحمد العقلا ١٤١٠

مدى تجاوب برامج التعليم الفني والتدريب المهني مع متطلبات التنمية في المملكة. مركز البحوث. الغرفة التجارية الصناعية. جدة.

(١٠) الغرف التجارية الصناعية بجدة ١٤٠٥

التكنولوجيا الادارية صحيفة التخطيط التربوي. السنة العاشرة. العدد ٢٨.

(١١) الغنام، محمد أحمد ١٩٧٢

التخطيط لتنمية الكفاءات الفنية والادارية في الدول العربية. مجلد الادارة العامة. مجلد ١٤ العدد الثاني.

(١٢) القاضي، فؤاد محمد ١٩٨١

العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع التنموية مجلة جامعة الملك سعود المجلد الثاني (العلوم التربوية) جامعة الملك سعود. الرياض.

(١٣) القرني، علي سعد ١٤١٠

الكليات التقنية كوسائل في تنمية الموارد البشرية في اطار سياسة التعليم وخطط التنمية وقرار اللجنة العليا لسياسة التعليم. ندوة دور الكليات التقنية في تنمية القوى البشرية. الكلية التقنية. الرياض.

(١٤) القهيدان، محمد سليمان ١٤١٦

مفهوم الكفاءة والفاعلية في نظر الإدارة العامة مجلد جامعة الملك عبد العزيز. جامعة الملك عبد العزيز. جدة.

(١٥) مرشد، سمير أسعد ١٤٠٨

المدير الفعال مجلة الادارة العامة. معهد الادارة العامة. الرياض.

(١٦) المنيف، ابراهيم أحمد ١٤٠٥

الندوات والمؤتمرات :

- (١) الاتحاد العربي للتعليم التقني ١٩٨٤
ندوة متابعة خريجي التعليم التقني في الوطن العربي.
الواقع والافاق. الأردن. عمان.
- (٢) الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ١٤١٥
التعليم التقني والمهني ومستقبل التنمية في المملكة
العربية السعودية. اللقاء السنوي السادس.
- (٣) المعهد القومي للعلوم والتربية ١٩٨٦
ندوة دور التعليم التقني في تحقيق أهداف التنمية.
المنعقد بالمعهد القومي للعلوم والتربية. تونس.
- (٤) معهد الادارة العامة ١٤٠٨
ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات
الدولة من القوى العاملة المنعقدة بمعهد الادارة
العامة في الفترة ٢٤ - ١٤٠٨/٧/٢٥. الرياض.
- (٥) معهد الادارة العامة ١٤١٠
ندوة التخطيط للقوى العاملة في المجال الفني
والمهني. المنعقدة بمعهد الادارة العامة في ١٥ رجب
١٤١٠. الرياض.
- (٦) معهد الادارة العامة ١٤١٣
ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي
الواقع والتطلعات والمعوقات والتوصيات. المنعقدة
بمعهد الادارة العامة في الفترة ٢٢ -
١٤١٣/٨/٢٣ الادارة العامة للبرامج العليا انجلد
الأول والثاني معهد الادارة العامة. الرياض.

التقارير والمطبوعات الحكومية :

- (١) جامعة الملك عبد العزيز ١٤١٤
فعاليات يوم المهنة الثاني. مركز النشر. جدة.
- (٢) الكلية التقنية بالدمام ١٤١٥
فعاليات يوم المهنة " رسالة التقنية " الكلية
التقنية. الدمام.
- (٣) مجلس القوى العاملة ١٤١٥
التقرير الثالث عشر عن أوضاع التعليم الفني
والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية.
- (٤) مجلس القوى العاملة ١٤١٦
التعليم التعاوني المفاهيم والتطبيقات. الطبعة الثانية.
الامانة العامة لمجلس القوى العاملة. الرياض.
- (٥) المؤسسة العامة للتعليم الفني
والتدريب المهني ١٤١٥
التعليم الفني والتدريب المهني الماضي والحاضر
الطبعة الرابعة. العلاقات العامة. بالمؤسسة العامة
للتعليم الفني والتدريب المهني. الرياض.
- (٦) المؤسسة العامة للتعليم الفني
والتدريب المهني ١٤٠٣
الأسس العامة لبرامج الكليات التقنية.
- (٧) المؤسسة العامة للتعليم الفني
والتدريب المهني ١٤١٥
التقرير الاحصائي.
- (٨) وزارة التخطيط ١٤١٥
الأهداف والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السادسة.
- (٩) وزارة التخطيط ١٤١٥
خطة التنمية السادسة.
- (١٠) وزارة الداخلية
العمالة الوافدة وقضايا الاحلال (السعودة) ورقة
عمل مقدمة للمؤتمر المنعقد بمجلس القوى العاملة
رجب ١٤١٦. الرياض.

الملاحق

- ١- استبيان الدراسة رقم (١) فى صورته النهائيه والخاص بخريجى الكليات التقنيه
الملتحقين بالعمل فى القطاع الخاص .
- ٢- استبيان الدراسة رقم (٢) فى صورته النهائيه والخاص بالمشرفين فى الجهات التى
يعمل بها الخريجون فى القطاع الخاص .
- ٣- أسماء أصحاب السعاده محكمى الإستبيان .
- ٤- خطاب كليه التربية بجامعة أم القرى لأمين عام الغرفة التجارية الصناعيه بجده .
- ٥- خطاب مساعد الأمين العام للغرفة التجارية الصناعيه بجدة للشئون الصناعيه
والتجارية لمدير المدينة الصناعيه .
- ٦- خطاب مدير المدينة الصناعيه بجدة لمديرى المصانع بالمدينه الصناعيه بجده .
- ٧- جدول يوضح توزيع الكليات التقنية فى المملكة وتاريخ إفتتاح كل كلية والأقسام
العلمية بها .
- ٨- جدول يوضح نبذة عن كل تخصص من تخصصات الكليات التقنية والمجال الوظيفى
للطالب المتخرج .
- ٩- جدول يوضح أعداد الطلاب فى الكليات التقنية .
- ١٠- جدول يوضح أعداد خريجوا الكليات التقنية .

ملحق

رقم (١)

إستبيان الدراسة رقم (١)
فى صورته النهائية والخاص
بخريجى الكليات التقنية
الملتحقين بالعمل فى القطاع
الخاص

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية - مكة المكرمة
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

الإستبانة الخاصة
بمخرجوا الكليات التقنية
الملتحقين بسوق العمل

استبانة رقم (١)

عن

الكفاءه النوعيه للكليات التقنية

من وجهه نظر

الخريجين والمشرفين عليهم بسوق العمل في القطاع الخاص

بمحافظة جدة

أخى العزيز

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بصفتكم احد خريجي الكليات التقنية أمل منكم التكرم بالاجابة على الاستبانة المرفقة والتي تهدف الى التعرف على مدى تجاوب وملائمة برامج الكليات التقنية مع متطلبات سوق العمل وذلك من خلال قياس درجة الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية ونظرا لما تتمتعون به من خبرة وتجربه فى هذا المجال وقدره على الاجابه التى تؤدى الى تطوير الكليات التقنية ولسد الاحتياج من القوى العاملة الفنية الماهرة التى يحتاجها سوق العمل والتى سوف يكون لها الاثر الكبير فى تقديم المزيد من العطاء لخدمة هذا البلد . وحتى يستتير الباحث والمسئولين عن هذا القطاع لتحقيق الأهداف المرجوه منه فأرجو الاجابة على الاستبانة المرفقة بكل دقه وعنايه علما بأن هذه المعلومات تستخدم لغرض البحث العلمى فقط .

الباحث

التخصص : ☐ تقنية الكترولنيات ☐ تقنية الكهرباء ☐ تقنية المحركات والمركبات
☐ تقنية التبريد والتكييف ☐ تقنية الانتاج ☐ تقنية التجارة والإدارة

- قامت الجهة التى تعمل بها بإعطائك دورة قبل مباشرة العمل . ☐ نعم ☐ لا
- إذا كان الجواب بنعم وضح مدة التدريب . ☐ أقل من شهر ☐ من شهر إلى أقل من شهرين
☐ شهرين وأقل من ثلاثة ☐ ثلاثة أشهر فأكثر

تعليمات :-

- ١- أمل قراءة كل بند من بنود الاستبيان بعناية ودقة .
- ٢- فضلا الاجابة على جميع الفقرات .
- ٣- فضلا ضع علامة " / " فى حقل واحد من حقول الإجابة أمام كل عبارة .

العبارة	درجة منخفضة جدا	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا
١					تلبى تخصصات الكليات التقنية الحالية إحتياجات سوق العمل .
٢					عدد الوحدات الدراسية (الساعات) اللازمة للتخرج فى الكليات التقنية كافية .
٣					المدة الدراسية فى الكليات التقنية كافية
٤					المواد الدراسية التى تقدم فى تخصصات الكليات التقنية مناسبة لسوق العمل .
٥					ترتبط مفردات المواد الدراسية بالكليات التقنية بما هو موجود فى سوق العمل .
٦					عدد الطلاب فى الشعب الدراسية فى المواد النظرية مناسب .
٧					هناك توازن فى البرنامج الدراسى للكليات التقنية بين مواد التخصص والمواد العامة (متطلبات الكلية) .
٨					التوازن فى البرنامج الدراسى للكليات التقنية بين مواد التخصص النظرية والعملية.
٩					تتوفر مدة كافية للتدريب العملى قبل التخرج .
١٠					تعمل برامج الكليات التقنية على تزويد الطالب بالمعلومات التى تمكنه من القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة فى مجال تخصصه .
١١					تعرف برامج الكليات التقنية الطلاب بطبيعة عملهم المستقبلى بعد التخرج .
١٢					كفاءة الأجهزة التى يتم التدريب عليها فى الكليات التقنية مقارنة بالتقنية الموجودة فى سوق العمل .
١٣					يتناسب عدد الطلاب فى التدريب العملى فى الكليات التقنية مع عدد الأجهزة المتاحة للتدريب .

مستل	العبارة	درجة منخفضة جدا	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا
١٤	الورش فى الكليات التقنية منظمة ومجهزة بالتجهيزات اللازمة .					
١٥	المعامل فى الكليات التقنية منظمة ومجهزة بالتجهيزات اللازمة .					
١٦	المختبرات فى الكليات التقنية منظمة ومجهزة بالتجهيزات اللازمة .					
١٧	تجهز قاعات المحاضرات بالكليات التقنية بالتجهيزات التقنية اللازمة.					
١٨	تحتوى مكتبات الكليات التقنية على كل ما هو جديد فى التخصصات التى تقدمها الكلية .					
١٩	مكتبات الكليات التقنية منظمة ومجهزة بالتجهيزات اللازمة .					
٢٠	الهيئة التدريسية بالكليات التقنية التى تقوم بتدريس المواد النظرية التخصصية متمكنة من المادة العلمية .					
٢١	الهيئة التدريسية بالكليات التقنية التى تقوم بتدريس المواد العملية متمكنة من أساليب التدريس .					
٢٢	الهيئة التدريسية التى تقوم بتدريس المواد النظرية العامة متمكنة من المادة العلمية .					
٢٣	الهيئة التدريسية المشرفة على التدريب العملى متمكنة من أساليب التدريب المناسبه .					
٢٤	تعمل إدارة الكليات التقنية على تحقيق مبداء العلاقات الإنسانية بين الطلاب والهيئة التدريسية والإدارية .					
٢٥	توفر إدارة الكليات التقنية الخدمات الطلابية اللازمة للطلاب خلال فترة الدراسة .					
٢٦	تهيئ إدارة الكليات التقنية المناخ العلمى المناسب للطلاب للإطلاع والبحث.					

مستسل	العبارة	بدرجة منخفضة جدا	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جدا
٢٧	تعمل إدارة الكليات التقنية على إجراء التنسيق المناسب بخصوص التدريب العملى الميدانى .					
٢٨	تقوم إدارة الكليات التقنية بإعداد زيارات ميدانية لطلابها لجهات العمل للمشاهدة الفعلية لميدان العمل والتعرف على طبيعته عملها ومهامها ومشكلاتها .					
٢٩	يتمتع خريجوا الكليات التقنية بقبول وسمعة طيبة فى سوق العمل .					
٣٠	المسئولون بسوق العمل وأرباب العمل على دراية بتخصصات الكليات التقنية .					
٣١	المسئولون بسوق العمل وأرباب العمل على درايه بمستوى خريجي الكليات التقنية .					

ملحق

رقم (٢)

إستبيان الدراسة رقم (٣)
فى صورته النهائية والخاص
بأرباب العمل والمشرفين فى
الجهات التى يعمل بها
الخريجون فى القطاع الخاص

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية - مكة المكرمة
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

الإستبانه الخاصة
بأرباب العمل والرؤساء والمديرين
والمشرفين فى الجهات التى يعمل بها
خريجي الكليات التقنية

استبانة رقم (٢)

عن

الكفاءه النوعيه للكليات التقنيه

من وجهه نظر

الخريجين والمشرفين عليهم بسوق العمل فى القطاع الخاص

بمحافظة جده

أخى العزيز

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

آمل من سعادتكم التكرم بالاجابة على الاستبانة المرفقه والتي تهدف الى التعرف على مدى تجاوب برامج الكليات التقنية مع متطلبات سوق العمل . وذلك من خلال قياس الكفاءة النوعية الداخلية والخارجية خاصة وأنكم يقع تحت اشرافكم المباشر بعض العاملين من خريجي الكليات التقنية . وذلك بهدف تطوير الكليات التقنية وجعله أكثر ملائمة لمتطلبات سوق العمل وحتى يستنير الباحث والمسئولين عن هذا القطاع لتحقيق الأهداف المرجوة منه. علما بأن هذه المعلومات تستخدم لغرض البحث العلمى فقط .

الباحث

التخصص : ☐ تقنية الكترولنيات ☐ تقنية الكهرباء ☐ تقنية المحركات والمركبات
☐ تقنية التبريد والتكييف ☐ تقنية الانتاج ☐ تقنية التجارة والإدارة

عدد الأشخاص الذين تشرف عليهم وهم من خريجي الكليات التقنية :

تعليمات :-

- ١ - أمل قراءة كل بند من بنود الاستبيان بعناية ودقة .
- ٢ - فضلا الاجابة على جميع الفقرات .
- ٣ - فضلا ضع علامة " / " فى حقل واحد من حقول الإجابة أمام كل عبارة .

مسلسل	العبارة	درجة منخفضة جدا	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا
١	تلبى تخصصات الكليات التقنية الحالية إحتياجات سوق العمل .					
٢	ملائمة تخصصات الكليات التقنية مع طبيعة عمل القطاع الخاص.					
٣	هناك توافق بين تخصصات البرامج التعليمية فى الكليات التقنية والعمل الوظيفى الفعلى فى القطاع الخاص.					
٤	تهتم الكليات التقنية بإحتياجات العمل فى القطاع الخاص.					
٥	يتلقى طلاب الكليات التقنية تعليم يتناسب مع طبيعة العمل المسند إليهم بعد التخرج .					
٦	مستوى التنسيق بين الكليات التقنية والقطاع الخاص .					
٧	تزود الكليات التقنية خريجها بالعديد من المهارات العملية والتطبيقية فى مجال تخصصهم .					
٨	تزود الكليات التقنية خريجها بالعديد من المهارات النظرية .					
٩	تزود الكليات التقنية خريجها بالمعلومات العامة .					
١٠	تتضمن المقررات الدراسية بالكليات التقنية معلومات لها علاقة بما هو موجود فى الحياة العملية .					
١١	الأجهزة التى تم تدريب طلاب الكليات التقنية عليها تتوافق مع التقنية الموجودة فى سوق العمل .					
١٢	للكليات التقنية دور فى التعريف بخريجها .					
١٣	الكليات التقنية على معرفة ودرايه بالوظائف الفعلية التى تتطلبها الأعمال التى سوف يوجه إليها الخريجون .					
١٤	يتناسب التدريب العملى الميدانى الذى يتلقاه طلاب الكلية قبل تخرجهم مع حاجة العمل الفعلى بعد التخرج .					
١٥	تقوم الكليات التقنية بإدارة هيئة تدريس بعرض خدماتها على القطاع الخاص بقصد التطوير والتحسين .					

مستلم	العبارة	درجة منخفضة جدا	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا
١٦	خريجوا الكليات التقنية لديهم القدرة على الإبتكار والتطوير .					
١٧	مستوى الإنتاجية لدى خريجي الكليات التقنية					
١٨	طموح خريجوا الكليات التقنية لتطوير قدراتهم بعد إخراجهم فى العمل .					
١٩	مستوى الوعي بأهمية العمل لدى خريجي الكليات التقنية .					
٢٠	خريجي الكليات التقنية يفضلون العمل فى مجال تخصصاتهم التقنية أكثر من الوظائف المكتبية .					
٢١	درجة إتضباط خريجي الكليات التقنية فى العمل .					
٢٢	خريجوا الكليات التقنية يحترمون أنظمة العمل .					
٢٣	إستقرار خريجي الكليات التقنية فى قطاعات العمل .					
٢٤	خريجوا الكليات التقنية يقبلون العمل فى المجالات التى يكون العمل فيها على نظام الفترتين .					
٢٥	خريجوا الكليات التقنية لايبالغون فى الحصول على مميزات وظيفية .					
٢٦	درجة رضا خريجي الكليات التقنية عن طبيعة عملهم .					
٢٧	المسئولون بالقطاع الخاص على دراية بالتخصصات الموجودة فى الكليات التقنية ومستوى خريجيتها .					
٢٨	المسئولون بالقطاع الخاص على معرفه بمستوى خريجي الكليات التقنية.					
٢٩	يحرص المسئولون بسوق العمل على توظيف خريجي الكليات التقنية.					
٣٠	يحرص القطاع الخاص على إستقطاب خريجي الكليات التقنية.					
٣١	يثق المدير المسئول بالقطاع الخاص بخريجي الكليات التقنية .					

مستسل	العبارة	درجة منخفضة جدا	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا
٣٢	يقوم القطاع الخاص بتقديم فرص للتعاون مع الكليات التقنية في الأمور الخاصة بالعمل .					
٣٣	هناك إتصال وتنسيق بين القطاع الخاص والكليات التقنية .					
٣٤	يقوم القطاع الخاص بعرض مشكلاتها على الكليات التقنية للإسهام في حلها .					
٣٥	يحتاج القطاع الخاص إلى تدريب وتعليم خريجي الكليات التقنية في طبيعة العمل حتى وإن كان العمل في مجال تخصصهم .					
٣٦	نتائج تدريب الموظفين من خريجي الكليات التقنية بالمنشأة تؤكد أهمية التدريب قبل ممارسه العمل .					
٣٧	يحقق التدريب الذي يقدم للموظف المتخرج حديثا من الكليات التقنية دلالات أقوى من تخصصه الفعلي .					

ملحق

رقم (٣)

أسماء

أصحاب السعادة

محكمى الاستبيان

" بيان بأسماء أصحاب السعادة محكمى إستبانه الدراسة "

م	إسم محكم الإستبانه	الكلية	القسم
١	د. إبراهيم عبد الله الماحي	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٢	د. جويبر ماطر الثبتي	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٣	د. عبد القادر صالح بكر	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٤	د. عبد الله محمد الحميدى	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٥	د. على عبد الله الزهرانى	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٦	د. محمد أحمد المنشى	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٧	د. مسعود خضر القرشى	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٨	د. هاشم بكر حريرى	كلية التربية	قسم الإدارة التربوية والتخطيط
٩	د. حامد سالم الحربى	كلية التربية	قسم التربية الإسلامية
١٠	د. صالح سليمان العمرو	كلية التربية	قسم التربية الإسلامية
١١	أ.د. / ماجد عرسان الكيلانى	كلية التربية	قسم التربية الإسلامية
١٢	د. إحسان كنساره	كلية التربية	قسم المناهج وطرق التدريس
١٣	د. أحمد الضوى سعد	كلية التربية	قسم المناهج وطرق التدريس
١٤	د. أحمد عبده عوض	كلية التربية	قسم المناهج وطرق التدريس
١٥	د. صالح محمد السيف	كلية التربية	قسم المناهج وطرق التدريس
١٦	د. ضيف الله الثبتي	كلية التربية	قسم المناهج وطرق التدريس
١٧	د. فوزى صالح بنجر	كلية التربية	قسم المناهج وطرق التدريس
١٨	د. محمد عبد الله العيسى	كلية التربية	قسم المناهج وطرق التدريس
١٩	أ.د. / زايد عجير الحارثى	كلية التربية	قسم علم النفس
٢٠	د. عبد المنان ملامعمور بار	كلية التربية	قسم علم النفس
٢١	د. عيدروس العيدروس	كلية التربية	قسم علم النفس
٢٢	د. محمد جعفر جمل الليل	كلية التربية	قسم علم النفس
٢٣	أ.د. / محمد حمزة السليمانى	كلية التربية	قسم علم النفس
٢٤	د. نبيل السيد حسن	كلية التربية	قسم علم النفس

" بيان بأسماء أصحاب السعادة محكمى إستانه الدراسة "

م	إسم محكم الإستانه	الكليه	القسم
٢٥	د. صالح خالد ديرى	معهد اللغة العربيه	قسم التخصص التربوى
٢٦	د. عبد الرحمن عبد الله الزيد	معهد اللغة العربيه	قسم التخصص التربوى
٢٧	د. عبد السلام سعيد الغامدى	الكليه التقنيه بجدة	وكيل الكليه
٢٨	د. الأمين الحسين محمد	الكليه التقنيه بجدة	رئيس قسم تقنيه الإنتاج
٢٩	د. عدنان غازى عرفة	الكليه التقنيه بجدة	رئيس قسم التقنيه الإلكترونيه
٣٠	د. محمود عبد السلام عبد الحفيظ	الكليه التقنيه بجدة	رئيس قسم تقنيه التبريد والتكييف
٣١	د. منصور حسين زعفرانى	الكليه التقنيه بجدة	رئيس قسم تقنيه التجارة والإدارة
٣٢	أ. جميل إبراهيم فلاته	الكليه التقنيه بجدة	المشرف العام على الشئون الأكاديميه

ملحق

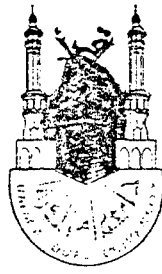
رقم (٤)

خطاب كليه التربية بجامعة

أم القرى

لأمين عام الغرفة التجارية

الصناعية بجده



الرقم : ٦٠٢ / ١

التاريخ : ١٤ / ٦ / ١٤١٧ هـ

المشروعات : —

سعادة أمين عام الغرفة التجارية الصناعية بجده

الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

أحيط سعادتكم أن الطالب / خالد بن سعد السليمي هو أحد طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة أم القرى ويقوم حالياً بالجانب العملي الميداني لدراسته وهي بعنوان

" العلاقة بين برامج الكليات التقنية واحتياجات سوق العمل "

علما بان هذه الدراسة تتطلب توزيع إستبانه على خريجي الكليات التقنية الملتحقين بسوق العمل في القطاع الخاص وأرباب العمل والرؤساء والمشرفين في الجهات التي يعمل بها الخريجون لمعرفة مدى ملاءمة خريجوا الكليات التقنية لاحتياجات سوق العمل .

نأمل من سعادتكم التكرم بمساعدته وتسهيل مهمته في توزيع الاستبانه وذلك بمخاطبة الجهات التي يعمل بها الخريجون في القطاع الاهلي .

شاكرين لسعادتكم حسن تعاونكم ودعمكم

وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري

عميد كلية التربية

د. عبدالعزيز بن عبدالله خياط

ملحق

رقم (٥)

خطاب مساعد الأمين العام
للغرفة التجارية الصناعية
بجدة للشؤون الصناعية
والتجارية لمدير المدينة
الصناعية

الرقم : ٤٨٥٨ / ٤١٧/٦٠٠٠

الموكر

سعادة الأستاذ / خالد اسماعيل اكبر
مدير المدينة الصناعـة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

يطيب لى أن أتقدم لسعادتكم بخالص التحية والتقدير واود إفادة سعادتكم أنه ورد إلينا خطاب جامعة أم القرى رقم ١/٦٠٢ وتاريخ ١٤/٦/١٤١٧ هـ المتضمن مساعدة الطالب / خالد بن سعد السليمى أحد طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة أم القرى ، نحيط علم سعادتكم أن الطالب المذكور يقوم حالياً بالجانب العملى الميدانى لدراسته وهى بعنوان (العلاقة بين برامج الكليات التقنية واحتياجات سوق العمل) علما بان الدراسة تتطلب توزيع استبيان على السادة أصحاب المصانع المتواجدة بمدينة جدة .

نأمل من سعادتكم التكرم بمساعدته وتسهيل مهمته فى توزيع الاستبيان .

شاكرين لكم كريم تعاونكم واهتمامكم .
وتفضلوا بقبول وافر تحياتنا ،،

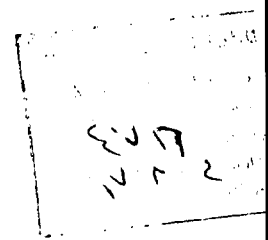
١٤١٧/٨/٤

ر . م

د. محمد عبد الرؤوف أبو الجدايد

محمد أبو الجدايد

مساعد الأمين العام للشئون الصناعية والتجارية



البراد
السراى

٨١٩

المركز الرئيسى : الشرفية امام مدينة الملك فهد الساحلية ص.ب ١٢٦٤ جدة ٢١٤٣١ - هاتف ٦٥١٥١١١ فاكس ٦٥١٧٣٧٣
Head Office : P.O.Box 1264, Jeddah 21431, Kingdom of Saudi Arabia, TEL 6515111- Fax 6517373 - TEL EX: 601069 GHURFA SJ

المركز الرئيسى : الشرفية امام مدينة الملك فهد الساحلية ص.ب ١٢٦٤ جدة ٢١٤٣١ - هاتف ٦٥١٥١١١ فاكس ٦٥١٧٣٧٣
Head Office : P.O.Box 1264, Jeddah 21431, Kingdom of Saudi Arabia, TEL 6515111- Fax 6517373 - TEL EX: 601069 GHURFA SJ
Rabigh Branch فرع رابغ ١٢٢٠٥٢٠ هاتف Tel 4220520 ١٢٢٣٦٦١ فاكس Fax 4221661
Warehouse City مدينة المستودعات ٦٣٧١٨١٨ هاتف Tel 6371818 ٦٣٦٩٠٢٨ فاكس Fax 6369028
Jeddah International Exhibition Center مركز جدة الدولي للمعارض ٦٥٤٤٠٥٤ هاتف Tel 6544054 ٦٥٤٤٤٨١ فاكس Fax 6544481
Jeddah Training Center مركز جدة للتدريب ٦٤٧١١٠٠ هاتف Tel 6471100 ٦٤٨١١٨٦ فاكس Fax 6484486

ملحق

رقم (٦)

خطاب مدير المدينة
الصناعية بجدة
لمديرى المصانع بالمدينة
الصناعية بجده

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : ٢٠٢ / ٩٨٨
التاريخ : ٢٩١٧ / ٨ / ٧
المرفقات :

المملكة العربية السعودية
وزارة الصناعة والكهرباء
المدينة الصناعية بجدة

الموضوع :

المحترم

المكرم مدير مصنع /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

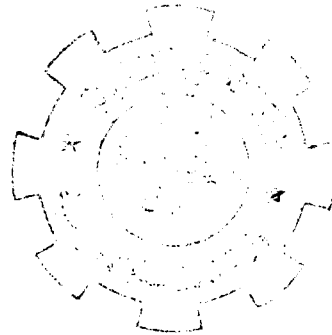
إشاره الى خطاب جامعة ام القرى كلية التربية بطلب السماح للطالب خالد سعد
السليمى بزيارة المصنع في نطاق التعاون القائم بين الجامعات والمؤسسات الصناعية .
نأمل السماح للطالب بزيارة المصنع ومساعدته في الحصول على المعلومات التي تخص
مجال دراسته .

** ولكم خالص تحياتنا **

البر

مدير المدينة الصناعية بجدة

عن
٢٩١٧ / ٨ / ٧
خالد بن اسماعيل اكبر



ملحق

رقم (٧)

جدول يوضح توزيع الكليات
التقنية في المملكة وتاريخ
إفتتاح كل كلية والأقسام
العلمية بها

جدول يوضح

توزيع الكليات التقنية بالمملكة

وتاريخ افتتاح كل كلية والأقسام العلمية بها

اسم الكلية	تاريخ الافتتاح	الأقسام العلمية بالكلية
الكلية التقنية بالرياض	١٤٠٤هـ	- قسم تقنيّة المركبات والمحركـات. - قسم التقنيّة الكهربائيّة. - قسم التقنيّة الميكانيكيّة. - قسم تقنيّة الكيمياء الصناعيّة. - قسم تقنيّة الإلكترونيّات. - قسم تقنيّة التجارة والإدارة.
الكلية التقنية بجدة	١٤٠٨هـ	- قسم تقنيّة المركبات والمحركـات. - قسم التقنيّة الكهربائيّة. - قسم التقنيّة التبريد والتكييف. - تقنيّة الإنتاج. - قسم تقنيّة الإلكترونيّات. - قسم تقنيّة التجارة والإدارة.
الكلية التقنية بالدمام	١٤٠٨هـ	- قسم تقنيّة المركبات والمحركـات. - قسم التقنيّة الكهربائيّة. - قسم التقنيّة الميكانيكيّة. - قسم التقنيّة الإلكترونيّات. - قسم تقنيّة التبريد والتكييف.
الكلية التقنية ببريدة	١٤٠٨هـ	- قسم تقنيّة المركبات والمحركـات. - قسم التقنيّة الكهربائيّة. - قسم التقنيّة الميكانيكيّة. - قسم تقنيّة الإلكترونيّات. - قسم تقنيّة التجارة والإدارة.

اسم الكلية	تاريخ الافتتاح	الأقسام العلمية بالكلية
الكلية التقنية بالإحساء	١٤١٠هـ	- قسم تقنية المركبات والمحركات. - قسم تقنية التحكم (النيوماتي والمهايدروليكي). - قسم تقنية الحاسب الآلي. - قسم تقنية التجارة وإدارة الإدارة.
الكلية التقنية بأبها	١٤١٠هـ	- قسم تقنية الحاسب الآلي. - قسم تقنية التشييد. - قسم تقنية التجارة وإدارة الإدارة.

المصدر : المملكة العربية السعودية ، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الإدارة العامة للتخطيط والميزانية،
التقرير الإحصائي لعام ١٤١٥ هـ . ص ٦،٥،٧.

ملحق

رقم (٨)

جدول يوضح نبذة عن كل
تخصص من تخصصات الكليات
التقنية والمجال الوظيفي
للطالب المتخرج

جدول يوضح نبذة عن كل تخصص

والمجال الوظيفي للطلاب المتخرج من الكليات التقنية حسب تخصصه التقني

القسم	نبذة عن التخصص	مجالات عمل الخريج
تقنية المحركات والمركبات	تزويد الطالب بالمعرفة النظرية والتدريب العملي اللازم وفق أحدث قواعد وأسس تشخيص وأصلاح العيوب والأعطال وقياس عوامل الأداء والتشغيل في المحركات والمركبات باستخدام التقنية الحديثة من معدات وأجهزة.	يكون الخريج مؤهل للعمل كمساعد مهندس في شركات تجميع السيارات والحافلات. أقسام الصيانة والإصلاح بالدوائر الحكومية والمؤسسات العامة والخاصة. شركات معدات النقل الثقيل والبواخر والمعدات الزراعية. محطات الديزل لتوليد القوى الكهربائية - محطات الفحص الدوري للسيارات.
تقنية الإنتاج	يهتم هذا القسم بتخريج كوادر تكون حلقة الوصل بين المهندس والعمال في المؤسسات والشركات الصناعية أو الإنتاجية حتى يمكن لخريج القسم لقيام بأعمال التخطيط للتشغيل والتصنيع والصيانة في المصانع. وكذلك الإشراف الدوري على أداء العمال ووضع برامج العمل حسب الخطط المرسومة لإنتاجية المؤسسة أو الشركات الصناعية.	صناعة المعادن - مصانع المواد البلاستيكية - مؤسسات وشركات اختبار المواد من الناحية الميكانيكية. - شركات ومؤسسات الصيانة المختلفة - شركات ومؤسسات تشغيل وتركيب وسائل الإنتاج.
التقنية الكهربائية	يتألف هذا القسم من تخصصان يكسبان الدارس مهارات خاصة تؤهله للقيام بأعمال تخطيط شبكات القوى الكهربائية وتركيب وتشغيل وصيانة مختلف موصلات التمديدات ووحدات توليد الطاقة الكهربائية وصيانة وإصلاح الأجهزة والمعدات الكهربائية المستخدمة في أنظمة التحكم والتنظيم والتشغيل والحماية وقراءة الرسوم الفنية ومخططات التوصيل وتفسيرها كما يكتسب الدارس القدرة والبحث عن الأعطال وإيجاد الحلول وعمل حسابات التكاليف ودراسات الجدوى.	يستطيع الخريج أن يعمل رئيساً لقسم التركيبات الكهربائية في إحدى الشركات التنفيذية أو مساعد مهندس تنفيذي أو رئيس قسم الصيانة في إحدى المصانع أو المستشفيات أو المطارات ويمكنه العمل كمخطط في أحد مكاتب التخطيط أو لدى إحدى شركات المقاولات أو رئيس قسم البت والعرض وعمل حسابات التكاليف.

القسم	نبذة عن التخصص	مجالات عمل الخريج
التقنية الكيميائية	يعد هذا التخصص من التخصصات النادرة في المملكة ويتولى هذا القسم اعداد الخريج وتمكينه من التعامل مع التقنية الكيميائية الحديثة بالتركيز على المبادئ والمفاهيم الكيميائية والنظريات العلمية وطرق التحليل الكيميائي.	محطات تحلية المياه - شركات تكرير البترول - صناعة البتروكيماويات صناعة الإسمنت والزجاج والورق والزيوت والبلاستيك والأدوية وغيرها . مختبرات التحاليل الكيميائية.
تقنية التشييد	يهتم هذا القسم بالبناء والتشييد واستغلال الموارد الطبيعية والتقنيات الحديثة في هذا المجال واستخدام الحاسبات الآلية مما يمكن من تحقيق ميزة توفير الوقت في التخطيط والإشراف والتحكم في مجال البناء وا ويتيح هذا القسم للخريج معرفة مجموعة متنوعة من مجالات العمل في الأنشطة المعمارية وادارة مواقع التشييد وصياغة العقود والرسم المدعم بالحاسب الآلي واختبارات مواد البناء ويوجد بالقسم تخصص الرسم المعماري وتخصص حساب الكميات.	العمل في ادارات المجالس والمصالح الحكومية بالمملكة مثل العمل (كرسام معماري - مساعد في ادارة مشروع) العمل في مكاتب الهندسة المعمارية والإنشائية - العمل في تنفيذ العقود الصغيرة للعملاء - العمل في الشركات والدوائر الحكومية.
التقنية الإلكترونية	يزود هذا التخصص الدارس بالقدرات النظرية والعملية في مجال الالكترونيات بهدف اكسابه مهارات عالية مما يمكن الدارس من استخدام اجهزة الاختبار بجميع أنواعها ويتلقى الدارس في هذا القسم الهندسة الكهربائية والإلكترونيات والإلكترونيات الرقمية والقياسات الكهربائية كما يتلقى الكترونيات القوى والتحكم الآلي والمنظمات القابلة للبرمجة وتطبيقات الحاسب الآلي والمعالجات الدقيقة في العمليات الصناعية.	تركيب وتشغيل معدات الإنتاج الأوتوماتيكية والكشف عن الخلل - صيانة الأنظمة الالكترونية في الصناعات المختلفة مثل البتروكيماويات محطات التحلية محطات الكهرباء - الصناعات الغذائية - صناعة الإسمنت والمستشفيات المعدات العسكرية -صيانة مختلف الأجهزة الالكترونية لمختلف التخصصات والقطاعات الهندسية.

القسم	نبذة عن التخصص	مجالات عمل الخريج
تقنية التبريد والتكييف	يعمل هذا القسم على تخريج كفاءات وطنية قادرة على القيام بالمهام الفنية والتقنية ذات الصلة بالتبريد والتكييف من تركيب وتشغيل واختبار وصيانة الى جانب القيام بطرق الصيانة الدورية والوقائية والطارئة للأجهزة والمعدات المختلفة	تشغيل وصيانة أجهزة التبريد والتكييف في المنشآت العامة والخاصة بمختلف مجالاتها . تشغيل وصيانة أجهزة التبريد والتكييف في المستشفيات بما فيها فرق العمليات الجراحية والعناية المركزة وحفظ الأغذية صوامع حفظ الغلال - مستودعات التبريد الخاصة بتخزين وحفظ اللحوم والخضروات والفاكهة - مباني الاتصالات السلكية واللاسلكية والغرف المزودة بالأجهزة الالكترونية والمعامل.
تقنية الحاسب الآلي	تهتم دراسة تقنية الحاسب الآلي بتنمية قدرات الطالب من حيث معرفة مايتعلق بتكوين الحاسب الآلي ومعرفة التصميم والبناء بدء بالدوائر الالكترونية والكهربائية ونظم التشغيل للحاسب الآلي وطريقة التعامل معه باستخدام اللغات الرئيسية للحاسب ذات مستوى العادي والمتقدم.	الهيئات والمؤسسات والشركات التي تستخدم اجهزة الحاسب الآلي في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص. الشركات والمؤسسات الخاصة ببيع وصيانة الحاسبات الآلية.
التقنية الميكانيكية	يقوم هذا القسم باعداد الدارس في تخصص التحكم الهيدروليكي والنيوماتي ضمن المهام العديدة الآتية : التخطيط وتركيب نظم هيدروليكية - نيوماتية - إجراء الحسابات التصميمية اللازمة والتي تشمل على تحديد أبعاد عناصر التشغيل . القدرة على تشغيل النظم الهيدروليكية - النيوماتية المعقدة واكتشاف الأعطال وعمل الصيانة اللازمة - تقدير الكفاءة ودراسة الجدوى الاقتصادية ومقارنة مزايا النظم المختلفة.	ماكينات التشغيل المكابس ماكينات الصب والتشكيل بالحقن - معدات الرفع الماكينات الزراعية المتنقلة - المعدات الطبية - الصناعات الغذائية - محطات التحلية - الصناعات المعدنية - شركات الطيران - التعدين - محطات القوى الصناعية البتروكيميائية مصانع الحديد والصلب مصانع الانبيوم.

القسم	نبذة عن التخصص	مجالات عمل الخريج
تقنية التجارة والإدارة	يعمل هذا القسم بإعداد الدارس عمليا وعلميا لإستيعاب فروع المعرفة المحاسبية والإدارية وإتقان استخدام برامج الحاسب الشخصي والمحاسبية والإدارية. يهتم هذا القسم بتدريس المقررات النظرية والعملية في مجال العلوم الإدارية والمحاسبية والمالية والإقتصادية وتتميز الدراسة بالتدريس التطبيقي من خلال البرامج التخصصية على الحاسب الآلي.	- أعمال المحاسبة في القطاعات الحكومية والخاصة. - مكاتب المحاسبة القانونية. - إدارات الشركات والمؤسسات الخاصة. - مختلف الأعمال المكتبية والمحاسبية والبنكية.

(المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ١٤١٥ هـ ص ١٩، ٢٠، ٢١)

ملحق

رقم (٩)

جدول يوضح
أعداد الطلاب في الكليات
التقنية

جدول يوضح

تطور أعداد الطلاب في الكليات التقنية في الفترة ١٤٠٤/١٤٠٥ - ١٤١٥ هـ

ملاحظات	١٤١٥	١٤١٤	١٤١٣	١٤١٢	١٤١١	١٤١٠	١٤٠٩	١٤٠٨	١٤٠٧/١٤٠٦	١٤٠٦/١٤٠٥	الكلية
	١٣٣٥	١٥٥٥	١١٦٨	٧٨٢	٦٦٧	٥٢٥	٤٤٦	٣٧٦	٣٣٢	٢٤١	الرياض
	٢٠١٠	١٨٤٦	١٦٩٧	١٠٠٩	٧٠٧	٥٣٨	٤٣٣	٢٠٩	-	-	جده
	٨٥٩	٧٨٦	٦١١	٤١٨	٣٥٤	٣٢٦	٣٤٤	١٤٤	-	-	بريده
	١١١٧	١٠٧٥	٩٢٨	٧٥٢	٦٤٢	٤١٦	٢٨٠	١٥٨	-	-	الدمام
	٨٨٣	٧٨٨	٧٢٩	٦٢٠	٤٦٢	٢٤٣	-	-	-	-	الاحساء
	٥٦٩	٥٩٨	٥٧٠	٥٣٨	٤٣٧	١٩٩	-	-	-	-	أبها
	٦٧٧٣	٦٦٤٨	٥٧٠٣	٤١١٩	٣٣٧٩	٢٢٤٧	١٤٠٣	٨٨٧	٣٣٢	٢٤١	المجموع

المصدر (مجلس القوى العاملة ١٤١٥ هـ ص ١٨)

ملحق
رقم (١٠)

جدول يوضح
أعداد خريجي
الكليات التقنية

جدول يوضح

خريجو الكليات التقنية خلال الفترة من عام ١٤٠٥ / ١٤٠٦ إلى عام ١٤١٤ هـ

الكلية	١٤٠٦/١٤٠٥	١٤٠٧/١٤٠٦	١٤٠٨	١٤٠٩	١٤١٠	١٤١١	١٤١٢	١٤١٣	١٤١٤	ملاحظات
الرياض	٧١	٧٣	١٠٠	١٢١	١١٠	١٥٨	١٨٠	٢٦٠	٣٢٣	
جده	-	-	-	١٤٩	١٩٣	١١٢	٣١١	٢٥٩	٤٧٣	
بريده	-	-	-	٦٥	٨٤	٣١٤	١٦٧	١٣٣	٢٤٤	
الدمام	-	-	-	١١٢	٩٢	٩٨	١٧٠	٢١٤	١٨٠	
الاحساء	-	-	-	-	-	٢١	١٧١	٢٠٥	٢٢٠	
أبها	-	-	-	-	-	٨٧	٢٤٩	١٨٣	١٩٩	
المجموع	٧١	٧٣	١٠٠	٤٧٤	٤٧٩	٥٩٠	١٢٤٨	١٢٥٤	١٦٤٨	

المصدر: (مجلس القوى العاملة ١٤١٥ ص ١٩)