

التَّحْدِيَّاتُ الَّتِي تُوَجِّهُ الْمُتَدَرِّبِينَ الْمُتَحَقِّقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ

بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ قِيَادَاتِهَا

د. محمد بن ناصر السويد^(١)

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التَّعَرُّفِ عَلَى التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تُوَجِّهُ الْمُتَدَرِّبِينَ الْمُتَحَقِّقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ فِي الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ قِيَادَاتِهَا، وَقَدْ أُجْرِيَتْ الدِّرَاسَةُ الْمِيدَانِيَّةُ وَاسْتُخْدِمَ فِيهَا الْبَاحِثُ الْمُنْهَجِيْنَ الْوَصْفِيَّ وَالْوِثَائِقِيَّ، وَبَنَى الْبَاحِثُ آدَاءَ الدِّرَاسَةِ (الاسْتَبَانَةَ)، الَّتِي اشْتَمَلَتْ عَلَى (٣١) عِبَارَةً، تُمَثِّلُ التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تُوَجِّهُ الْمُتَدَرِّبِينَ الْمُتَحَقِّقِينَ، وَبَلَغَ عَدَدُ أَفْرَادِ الدِّرَاسَةِ (٢٩٩) فَرْدًا مِنَ الْقِيَادَاتِ، بَيْنَمَا كَانَ عَدَدُ الْاسْتِجَابَاتِ الْمُكْتَمَلَةِ وَالْقَابِلَةِ لِلْمَعَالِجَةِ الْإِحْصَائِيَّةِ (٢٠٤) اسْتَبَانَاتٍ، وَبِنِسْبَةٍ بَلَغَتْ ٦٨٪ مِنْ مَجْتَمَعِ الدِّرَاسَةِ. وَتَوَصَّلَتْ الدِّرَاسَةُ إِلَى: أَنْ مَحْوَرِ التَّحْدِيَّاتِ الْمَوْسُوسِيَّةِ جَاءَ فِي الْمَرْتَبَةِ الْأُولَى، يَلِيهِ مَحْوَرِ التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تَتَعَلَّقُ بِالْإِرْشَادِ الْمُهْنِيِّ وَالتَّدْرِيبِيِّ، فَمَحْوَرِ التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تَتَعَلَّقُ بِالْبَرَامِجِ التَّدْرِيبِيَّةِ، وَأَخِيرًا مَحْوَرِ التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تَتَعَلَّقُ بِأَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيبِ. وَوُجِدَتْ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ فِي اسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ عَيْنَةِ الدِّرَاسَةِ حَوْلَ مَحْوَرِ التَّحْدِيَّاتِ الْمَوْسُوسِيَّةِ عِنْدَ مَسْتَوَى دَلَالَةِ (٠,٠١)، يَرْجِعُ لِاخْتِلَافِ مُتَغَيَّرِ سِنَوَاتِ الْخِبْرَةِ؛ لِصَالِحِ مَنْ خَبِرْتَهُمْ (أَقَلُّ مِنْ ٥ سِنَوَاتٍ)، أَوْ (مِنْ ٥ سِنَوَاتٍ إِلَى ١٠ سِنَوَاتٍ)، كَمَا وَجِدَتْ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ فِي اسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ عَيْنَةِ الدِّرَاسَةِ حَوْلَ مَحْوَرِ التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تَتَعَلَّقُ بِأَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيبِ عِنْدَ مَسْتَوَى (٠,٠٥)، بَيْنَ مَجْمُوعَةِ أَفْرَادِ عَيْنَةِ الدِّرَاسَةِ، وَكَانَتْ هَذِهِ الْفُرُوقُ لِصَالِحِ الْمَتَوَسُّطِ الْحِسَابِيِّ لِمَجْمُوعَةِ أَفْرَادِ عَيْنَةِ الدِّرَاسَةِ، مِمَّنْ خَبِرْتَهُمْ (أَقَلُّ مِنْ ٥ سِنَوَاتٍ).

وَقَدَّمَ الْبَاحِثُ بَعْضَ التَّوَصِيَّاتِ، مِنْ أَهْمِهَا: اسْتِقْطَابَ قِيَادَاتٍ شَابَةِ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ تَمْتَلِكُ الْقُدْرَةَ عَلَى اكْتِشَافِ التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تَعْوَقُ هَذِهِ الْمَنْظُومَةَ التَّعْلِيمِيَّةَ، وَضَرُورَةَ مَعَالِجَةِ مَشْكَلَاتِ التَّحَرُّكِ الْأَفْقِيِّ وَالرَّأْسِيِّ بَيْنَ الْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ، وَالدِّرَاسَاتِ الْعِلْمِيَّةِ الْهَنْدَسِيَّةِ وَالتَّقْنِيَّةِ وَالْعَسْكَرِيَّةِ.

الكلمات المفتاحية: الكليات التَّقْنِيَّةِ، التعليم المهني والتدريب التَّقْنِيَّ، القيادات،

التَّحْدِيَّاتِ.

^(١) أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد، جامعة المجمعة

مقدمة:

يُمثّل التعليم التّقنيّ والمهني أحد الأدوات الإستراتيجية التي تُسهم في التنمية الوطنية، ويعدُّ أحد دعائم خطط التنمية، ومصدراً رئيساً في توفير الكوادر البشرية المؤهلة اللازمة لاحتياجات سوق العمل المحلي، خصوصاً مع التغيّر الكبير في المهارات التي يطلبها سوق العمل اليوم؛ مما تسبّب في الضغط على المؤسسات التعليمية التي تُقدّم هذا النوع من التعليم بشكل عام، ومن ضمنها الكليات التّقنيّة، التي يجب أن تكتشف التّحدّيات التي تواجهها، وتواجه المستفيدين منها لكي يكونوا خريجين يمتلكون المهارات والكفايات التي يحتاجها سوق العمل، إضافة إلى قدرتهم على المنافسة.

والمجتمعات لا توصف بأنها مُتقدّمة إلا إذا كانت نسبة الأيدي العاملة تُمثّل في حدّه الأدنى ٤٠٪ من مجمل عدد السكان، وهي عالياً في حدود ٤٩٪، وتتراوح في مجتمعات الدول الصناعية المُتقدّمة بين ٤٥ - ٥٥٪ من مجمل عدد السكان (القدس والوز، ٢٠٠١م، ص ١). وتشير الإحصاءات في المملكة العربية السعودية إلى تدني هذه النسبة؛ حيث ذكرت الهيئة العامة للإحصاء على موقعها الإلكتروني عن مسح القوى العاملة (٢٠١٦) أن نسبة السعوديين الملتحقين بالعمل بلغت ٣٥,٦٪ من إجمالي السكان، كما أظهرت نتائج المسح أن نسبة المُستغلين في المهن الصناعية، والكيميائية، والصناعات الغذائية بلغت ١٪ فقط؛ الأمر الذي يستوجب سنّ التشريعات وبناء السياسات التي تُشجّع الشباب من الجنسين على الالتحاق بالعمل التّقنيّ والمهني، وتوسيع فرص المشاركة لهم (الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية (٢٠١٦)، مسح القوى العاملة).

<http://www.stats.gov.sa/ar/page/114>

ويواجه واقع التعليم التّقنيّ المعاش العديد من التّحدّيات؛ إذ تُعدّ مشكلة ضعف الالتحاق به ظاهرة عالمية وليست محدودة في بلد معين، حيث ورد في المؤتمر الدولي الثاني للتعليم التّقنيّ والمهني، المنعقد في سيئول عام (١٩٩٩م) توصية نقلها التقرير الاقتصادي العربي عام (٢٠٠٠م) أن قلة تمثيل المتعلمين في التعليم التّقنيّ والمهني من إجمالي العام في التعليم، مشكلة تستدعي عناية خاصة، ينبغي على مسؤوليه أن يضعوا برامج تدعم هذا التمثيل. وينطبق هذا على التدريب التّقنيّ والمهني بالمملكة، حيث ورد في التقرير السنوي للمؤسسة عام ٢٠١٦م؛ أن القيد المسجل لم يتجاوز (١١٪) من الخريجين، مقارنة بأكثر من (٤٠٪) في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

ومن التَّحْدِيَّاتِ والصُّعُوبَاتِ التي يَواجهها التَّعْلِيمُ التَّقْنِيَّ والمِهْنِي أَيْضاً: القُصُورُ فِي التَّخْطِيطِ ؛ ممَّا أَثَّرَ فِي عَمَلِيَّاتِهِ وَالانْعِكَاسَ عَلَى مَخْرَجَاتِهِ ، وَتَشِيرِ السِّيَاسِي (٢٠١٠م) إِلَى أَنَّ هُنَاكَ عَدَمَ تَوَازُنٍ بَيْنَ مَخْرَجَاتِ التَّعْلِيمِ بِمُؤَسَّسَاتِ التَّعْلِيمِ الْعَالِيِّ وَمُتَطَلِّبَاتِ التَّنْمِيَةِ؛ ممَّا أَدَّى إِلَى ارْتِفَاعِ نِسْبَةِ الْبَطَالَةِ بَيْنَ الْخَرِيجِينَ مَعَ وُجُودِ الْفُرْصِ الْوِظْفِيَّةِ ، وَهَذَا مَا يُوَكِّدُهُ التَّخْفِيفُ (٢٠١٥م)؛ بِأَنَّ الْإِحْصَاءَاتِ الْوِظْفِيَّةِ فِي الْمَمْلَكَةِ تَشِيرُ إِلَى أَنَّ هُنَاكَ أَكْثَرَ مِنْ (٤٢٠) أَلْفَ وِظْفِيَّةٍ فِي الْقِطَاعَاتِ التَّنْمِيَّةِ؛ الْأَمْرُ الَّذِي يَسْتَوْجِبُ اسْتِكْشَافَ التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تَعُوقُ إِيجَادَ الْمُؤَهَّلِينَ لَشُغْلِ تِلْكَ الْفُرْصِ الْوِظْفِيَّةِ.

مَشْكَالَةُ الْبَحْثِ وَأَسْئَلَتُهُ:

أَصْبَحَتْ الْحَاجَةُ فِي الْمَمْلَكَةِ مُلْحَةً إِلَى تَوْفِيرِ تَعْلِيمٍ تَقْنِيٍّ يُحَقِّقُ الْأَبْعَادَ الْجَدِيدَةَ لِلنِّظَامِ الْاِقْتِصَادِي الَّذِي تَتَبَنَاهُ الدَّوْلَةُ وَفَقَ رُؤْيَتَهَا (٢٠٣٠م)، وَوَفَّقَ بَرَامِجَ التَّحْوَلِ الْوِظْفِي (٢٠٢٠م)؛ حَيْثُ يَتَزَايِدُ الطَّلِبُ فِي مِثْلِ هَذَا التَّحْوَلِ - كَمَا يَشِيرُ مُحَمَّدٌ (٢٠١٢م) - إِلَى تَوْفِيرِ تَقْنِيَّيْنِ قَادِرَيْنِ عَلَى تَحْدِيثِ مَعْلُومَاتِهِمْ بِشَكْلِ مُسْتَمَرٍّ ، وَمُكْتَسِبِينَ لِمَهَارَاتٍ وَقُدْرَاتٍ فَنِيَّةٍ تَتَلَاءَمُ مَعَ مُتَطَلِّبَاتِ سَوْقِ الْعَمَلِ ، وَتُضَاهِي خَرِيجِي الْمُؤَسَّسَاتِ التَّقْنِيَّةِ لِلدَّوْلِ الصَّنَاعِيَّةِ.

وعلى الرغم من زيادة الطلب الوطني لهؤلاء التقنيين؛ إلا أن مؤشرات القبول بالكلليات التَّقْنِيَّةِ ضَعِيفَةٌ مَقَارَنَةً بِالْمُتَقَدِّمِينَ ، كَمَا وَرَدَ فِي التَّقْرِيرِ السَّنَوِيِّ (١٤٣٧-١٤٣٨هـ) لِلْمُؤَسَّسَةِ أَنَّ عَدَدَ الْمُتَقَدِّمِينَ لَلْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ مِنَ الْجَنْسِيْنَ بَلَغَ (١٨٢,٣٧٩) مُتَدَرِّبًا وَمُتَدَرِّبَةً ، وَلَمْ يَقْبَلْ مِنْهُمْ إِلَّا (٥٥,٧٦٦) ، بِنِسْبَةِ (٣٠,٦٪) فَقَطْ. وَيَزْدَادُ الْأَمْرُ تَعْقِيدًا بِأَنَّ هُنَاكَ زِيَادَةً كَبِيرَةً فِي عَدَدِ الْمُقِيدِينَ مِنَ الْمُتَدَرِّبِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ (١٣٨,١٩٢)؛ بَيْنَمَا بَلَغَ إِجْمَالِي الْخَرِيجِينَ (١٢,٦٤٨) مُتَدَرِّبًا ، بِنِسْبَةِ بَلَغَتْ (٩,١٥٪).

وذكر زيان والعبد المنعم (٢٠٠٨) أَنَّهُمَا حَلَّلَا بَيَانَاتِ فُوجِ دِرَاسِي بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بَدَأَ عَامَ ١٩٩٨/٩٧م ، وَانْتَهَى عَامَ ٢٠٠٢/٢٠٠٣م ، وَتَوَصَّلَا إِلَى الْمَوْشَرَاتِ التَّالِيَةِ:

- بَلَغَ مَتَوَسُّطُ الرِّسُوبِ (١٤,٤٪).
 - بَلَغَ مَتَوَسُّطُ التَّسَرُّبِ (٨,٥٪).
 - بَلَغَ عَدَدُ السَّنَوَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ الْمُسْتَمْتِرَةِ (٤,٣٠) سَنَةً دِرَاسِيَّةً ، بَدَلًا مِنْ ثَلَاثِ سَنَوَاتٍ.
- وَفِي ١٤٣٥/٨/٢٦هـ تَبَنَى مَجْلِسُ الشُّورَى قَرَارًا رَقْمَ (١٠٠/٥٠) ، حَيْثُ مَا وَرَدَ فِي التَّقْرِيرِ السَّنَوِيِّ لِلْمُؤَسَّسَةِ لِلْعَامِ الْمَالِي ١٤٣٤/١٤٣٥هـ؛ بِأَنَّه بَلَغَ إِجْمَالِي الْمُتَدَرِّبِينَ مِنَ الْجَنْسِيْنَ (٩٩,٧٠٢)؛ بَيْنَمَا بَلَغَ عَدَدُ الْخَرِيجِينَ (٢٠,٤٠٩) ، بِنِسْبَةِ (٢٠٪)؛ حَيْثُ جَاءَ فِي الْقَرَارِ ، عَلَى الْمُؤَسَّسَةِ

التأكد من فاعلية الإجراءات التي اتخذتها لمعالجة ارتفاع نسبة التسرّب بين الطلاب المُتدرّبين في برامجها المختلفة، وتضمين ذلك في تقاريرها القادمة. وما زالت مشكلة ضعف الكفاءة الداخلية للكليات التّقنيّة مستمرة؛ بل تزداد صعوبة، حيث ورد في التقرير السنوي للمؤسسة عام (٢٠١٦م)، أنه بلغ عدد المُقيدين من المُتدرّبين بالكليات التّقنيّة (١٣٨,١٩٢)؛ بينما بلغ إجمالي الخريجين (١٢,٦٤٨) متدرّبين، بنسبة بلغت (٩,١٥٪) فقط؛ الأمر الذي يشير إلى أن هناك تحديات تُواجه المُتدرّبين المُلتحقين بالكليات التّقنيّة يجب البحث عنها.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١. ما التّحدّيات التي تُواجه المُتدرّبين المُلتحقين بالكليات التّقنيّة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر قياداتها؟
٢. ما ترتيب محاور التّحدّيات التي تُواجه المُتدرّبين المُلتحقين بالكليات التّقنيّة بالمملكة من وجهة نظر قياداتها؟
٣. ما الفروق في استجابات أفراد الدراسة نحو تحديد التّحدّيات التي تُواجه المُتدرّبين المُلتحقين بالكليات التّقنيّة بالمملكة العربية السعودية تبعاً لمُتغيّر الخبرة؟

أهمية البحث:

الأهمية العلمية:

- يتوافق البحث مع التوجّهات الوطنية الحالية، التي تهتم بتوفير كوادر وطنية قادرة على الإسهام في التّحوّل الوطني المعتمد على رأس المال البشري.
- قلة الدراسات الوطنية الحديثة التي تناولت هذا الموضوع؛ الأمر الذي يتطلّب القيام بدراسات حديثة تُسهم في تزويد مُتخذي القرار، وصانعي السياسات، والباحثين بمادة علمية مُتخصّصة، وبناتج وبيانات حديثة.

الأهمية العملية:

- تبرز أهميتها في تحديد التّحدّيات التي تُواجه المُتدرّبين المُلتحقين بالكليات التّقنيّة من وجهة نظر قياداتها؛ مما سيُسهم في ارتفاع كفاءة هذه الكليات.
- تقديم حزمة من التوصيات تُعالج تلك التّحدّيات؛ مما سيُسهم في الحدّ من البطالة، وزيادة القوى العاملة الوطنية.

أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى:

1. تحديد التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تُوجَّاهُ الْمُتَدَرِّبِينَ الْمُتَحَقِّقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ قِيَادَاتِهَا.
2. ترتيب محاور التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تُوجَّاهُ الْمُتَدَرِّبِينَ الْمُتَحَقِّقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ قِيَادَاتِهَا.
3. التَّعَرُّفُ عَلَى أَثَرِ مُتَغَيَّرِ الْخَبْرَةِ لِقِيَادَاتِ الْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ فِي تَحْدِيدِ مَحَاوِرِ التَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تُوجَّاهُ الْمُتَدَرِّبِينَ الْمُتَحَقِّقِينَ بِهَا.

مُصْطَلِحَاتُ الْبَحْثِ:

- التَّعْلِيمُ التَّقْنِيُّ:

عُرفه زيان والعبد المنعم (٢٠٠٨م) بأنه: تعليم يتخصَّصُ في إعدادِ المستوى الأوسط من العمالة، ويُقدَّمُ بعد الدراسة الثانوية في الكليات التَّقْنِيَّةِ، لمدة تتراوح من عامين فأكثر، وتتضمَّنُ دراساتَ نظرية، وعملية، وتقنية، وتدريباً على المهارات ذات العلاقة، بالإضافة إلى الاهتمام ببناء الشخصية وتمييزها.

- عُرِفَتِ التَّحْدِيَّاتُ الَّتِي تُوجَّاهُ الْمُتَدَرِّبِينَ الْمُتَحَقِّقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ إِجْرَائِيًّا بِأَنَّهَا: الْعَوَائِقُ الَّتِي تُوجَّاهُ الْمُتَدَرِّبِينَ الْمُتَحَقِّقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، وَتُؤَثِّرُ فِي مَسِيرَتِهِمُ التَّعْلِيمِيَّةِ وَالتَّدْرِيْبِيَّةِ، وَتَحْصِيلِهِمُ الْعِلْمِيَّ وَالتَّقْنِيَّ، وَتَتَسَبَّبُ فِي تَعَثُّرِهِمْ، أَوْ تَمْنَعُهُمْ مِنْ تَحْقِيقِ أَهْدَافِهِمُ الَّتِي مِنْ أَجْلِهَا التَّحَقَّقُوا بِهَذِهِ الْكَلِيَّاتِ، وَتَتَمَثَّلُ هَذِهِ الْعَوَائِقُ فِي: عَوَائِقُ تَتَعَلَّقُ بِالْإِرْشَادِ الْمَهْنِيِّ وَالتَّدْرِيْبِيِّ، وَعَوَائِقُ مُؤَسَّسِيَّةِ، وَعَوَائِقُ تَتَعَلَّقُ بِأَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيْبِ، وَعَوَائِقُ تَتَعَلَّقُ بِالْبَرَامِجِ التَّدْرِيْبِيَّةِ.

- الْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ: كَلِيَّاتُ تَوْهَلُ حَمَلَةَ الشَّهَادَةِ الثَّانَوِيَّةِ أَوْ مَا يِعَادِلُهَا لِلْحَصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الدِّبْلُومِ، كَمَا تُقَدَّمُ بِرَامِجِ الْبِكَالُورِيُوسِ فِي مَجْمُوعَةٍ مِنَ الْكَلِيَّاتِ لِتَأْهَلَهُمْ بِوَصْفِهِمْ اِخْتِصَاصِيَّيْنِ تَقْنِيَّيْنِ؛ لِتَلْبِيَةِ اِحْتِيَاجِ سُوْقِ الْعَمَلِ الْمَحَلِيِّ مِنَ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ الْفَنِيَّةِ، أَوْ تَوْهَلَهُمْ لِيَصْبِحُوا مُدْرَبِينَ فِي وَحَدَاتِ التَّدْرِيْبِ التَّقْنِيَّ وَالْمَهْنِيِّ (التقرير السنوي للمؤسسة العامة، ٢٠١٦م).

حدود البحث:

حدود زمانية: الفصل الثاني من العام الجامعي ٢٠١٦م.

حدود مكانية: الكليات التَّقْنِيَّة بالمملكة العربية السعودية.

حدود بشرية: القيادات بالكليات التَّقْنِيَّة.

حدود موضوعية: التَّحْدِيَّات التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة من وجهة نظر قياداتها، والمتمثلة في: عوائق الإرشاد المهني والتدريبي، وعوائق مؤسسية، وعوائق تتعلق بأعضاء هيئة التدريب، وعوائق تتعلق بالبرامج التدريبية.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي والوثائقي)؛ للإجابة عن أسئلة البحث في دراسته الحالية، واستقراء المصادر الأولية والثانوية للوثائق التي تحصل عليها حول موضوع دراسته من أجل بناء أداة الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

٨- ١ - الإطار النظري:

استعرض الباحث أهمية التعليم التَّقْنِي على المستوى الدولي، وواقعه في المملكة العربية السعودية، ثم بيّن أبرز التَّحْدِيَّات التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة.

٨- ١ - ١ - التعليم التَّقْنِي: أهميته على المستوى الدولي، وواقعه في المملكة العربية السعودية:

يحظى التعليم التَّقْنِي باهتمام بالغ على المستوى العالمي؛ لأهميته في إعداد الكوادر المهنية المؤهلة لسدّ احتياجات قطاعات التنمية، ففي ألمانيا تُبنّت إستراتيجية (التعليم والعمل)؛ للنهوض من آثار الحرب العالمية الثانية (الطويسى، ٢٠١٣م)، بحيث تُقدّم المدرسة التَّقْنِيَّة المعارف التَّقْنِيَّة الأكاديمية، ويُقدّم المصنّع التدريب التَّقْنِي والمهني؛ ونتيجة لذلك التحق ثلثا الشباب، ممن أعمارهم أقل من (٢٢) عاماً بهذا النظام الدراسي، وأكمل ٧٨٪ منهم البرنامج؛ مما يعني التحاق ٥١٪ من الشباب تحت (٢٢) عاماً في ذلك النظام.

كما كشفت الدراسات عن أن من أهم أسباب تراجع بريطانيا -بوصفها قوة اقتصادية صناعية- بسبب تراجع اهتمامها بالتعليم التَّقْنِي والمهني؛ مما حدا بهم إلى وضع التشريعات الكفيلة بتعزيز الاستثمار في برامج التعليم التَّقْنِي والمهني (الخطيب، ١٩٩٥م)، فتم تطوير الكليات التَّقْنِيَّة في الهياكل، وفي المناهج التي بلغت نسبة الجوانب التطبيقية (٧٥٪) من ساعات الدراسة (زيان والعبد المنعم ٢٠٠٨م).

وفي المملكة العربية السعودية تعود بدايات التدريب التقني والمهني إلى عام ١٣٦٩هـ/ ١٩٤٩م، ومن أجل تطوير هذا النوع من التعليم وُضعت جميع مجالاته تحت مظلة واحدة، فتم إنشاء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ١٠/٨/١٤٠٠هـ، وبدأت المؤسسة في مزاولة مهامها، مُكَمِّلة المسيرة في تطوير البرامج المهنية والتقنية، وتنمية الموارد البشرية، وأُفتتح مسار للتعليم العالي التقني على مستوى الكليات التقنية بتاريخ ٧/٣/١٤٠٣هـ. وفي عام ١٤٠٩هـ طُوِّرت الكليات التقنية لتمنح درجة البكالوريوس، وإكمالاً لجعل تبعية التعليم التقني تحت مظلة إشرافية واحدة، فقد أُلحق قطاع التدريب المهني للبنات بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وأُنشئت أول كلية للبنات بتاريخ ٤/٣/١٤٢٦هـ (التقرير السنوي للمؤسسة، ٢٠١٦م). وفي الشهر الأول من عام ١٤٣٨هـ اعتمد خادم الحرمين الشريفين، الملك سلمان بن عبدالعزيز - حفظه الله- التنظيم الجديد للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وذلك بربط رئاسة مجلس إدارتها بوزير التعليم بعد نقلها من وزارة العمل، وأن يقوم وزير التعليم باستكمال تفعيل الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل (وكالة الأنباء السعودية، ١٤٣٨).

<http://www.spa.gov.sa>

٨- ١- ٢- التَّحْدِيَّاتِ التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُلتَحِقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ:
التَّحْدِيَّاتِ التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُلتَحِقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ هي تلك العوائق الداخلية أو الخارجية التي تواجههم، وتتسبب في تعثرهم، أو تمنعهم من تحقيق أهدافهم التي من أجلها التحقوا بهذه الكليات، ويتعدى هذا الأثر إلى إعاقة الخطط الوطنية المرتبطة بذلك.

استقصى الباحث الدراسات التي ذكرت التَّحْدِيَّاتِ التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُلتَحِقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، ولم يجد -بحسب بحثه- دراسات أفردت لهذا الموضوع؛ مما جعله يحدده تلك التَّحْدِيَّاتِ بشكل عام؛ ومن ثم تقسيمها إلى أربعة مجالات رئيسية، وصاغ عبارات لكل محور، بلغت (٣١) عبارة بعد تحكيمها، تُمَثِّلُ التَّحْدِيَّاتِ التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُلتَحِقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ فِي الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، وكانت محاور التَّحْدِيَّاتِ كالتالي:

- تَحْدِيَّاتِ تَتَعَلَّقُ بِالْإِرْشَادِ الْمَهْنِيِّ وَالتَّدْرِيْبِيِّ، سَبْعَ عِبَارَاتٍ.
- تَحْدِيَّاتِ مُؤَسَّسِيَّةٍ، إِحْدَى عَشْرَةَ عِبَارَةً.

- تَحْدِيَّاتٍ تَتَعَلَّقُ بِأَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيبِ، سِتْ عِبَارَاتٍ.

- تَحْدِيَّاتٍ تَتَعَلَّقُ بِالْبَرَامِجِ التَّدْرِيبِيَّةِ، سَبْعَ عِبَارَاتٍ.

واختار الباحث القيادات بالكليات التَّقْنِيَّةَ فِي المَمْلَكَةِ العَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ؛ لِمَعْرِفَةِ وَجْهَةِ نَظَرِهِمْ حِيَالِ أَثَرِ تِلْكَ التَّحْدِيَّاتِ فِي المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِّينَ بِهَا؛ لِمَا لِلْقِيَادَاتِ - كَمَا يَذْكَرُ أَبُوخَضَيْرٍ (٤٣٣هـ) - مِنْ دَوْرٍ رَئِيسٍ فِي تَطْوِيرِ مَوْسَسَاتِهَا، وَالِارْتِقَاءِ بِهَا، وَتَحْسِينِ جَوْدَتِهَا.

٨- ٢- الدرسات السابقة:

أَجْرَى البَاحِثُ مَسْعًا لِدَرَسَاتِ السَّابِقَةِ ذَاتِ العِلَاقَةِ بِالدَّرَاسَةِ الحَالِيَةِ، وَيَمْكَنُ عَرَضُهَا بِحَسَبِ حَدَاثَتِهَا. أَجْرَى العَنْزِي وَالشَّرْعَةَ (٢٠١٧م) دَرَسَةً بِعَنْوَانِ: فِعَالِيَّةِ بَرَامِجِ إِرْشَادِي مَهْنِي يَسْتَدُّ إِلَى الِاتِّجَاهِ النُّظْرِي التَّطْوِيرِي؛ لِرَفْعِ مَسْتَوَى الوَعِي المَهْنِي لَدَى طُلَّابِ الكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالمَمْلَكَةِ العَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ. وَهَدَفَتْ إِلَى التَّعَرُّفِ عَلَى فِعَالِيَّةِ بَرَامِجِ إِرْشَادِي مَهْنِي يَسْتَدُّ إِلَى الِاتِّجَاهِ النُّظْرِي التَّطْوِيرِي؛ لِرَفْعِ مَسْتَوَى الوَعِي المَهْنِي لَدَى طُلَّابِ الكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالمَمْلَكَةِ العَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، وَكَانَتْ أَدَاةَ الدَّرَاسَةِ مَقْيَاسًا مِنْ إِعْدَادِ البَاحِثِينَ، وَالبَرَامِجِ المَهْنِي، وَتَوَصُّلاً فِيهَا إِلَى وَجُودِ فُرُوقٍ بَيْنَ أَعْضَاءِ المَجْمُوعَتَيْنِ التَّجْرِبِيَّةِ وَالصَّابِغَةِ لَدَى طُلَّابِ الكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالمَمْلَكَةِ العَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ فِي القِيَاسِ البَعْدِي لِمَسْتَوَى الوَعِي المَهْنِي؛ لِصَالِحِ المَجْمُوعَةِ التَّجْرِبِيَّةِ، وَتُعْزِي الدَّرَاسَةَ الفُرُوقَ إِلَى البَرَامِجِ الإِرْشَادِي.

كَمَا أَعَدَّ الطَّوَيْسِي (٢٠١٣م) دَرَسَةً بِعَنْوَانِ: الحُلُولُ المُقْتَرَحَةُ لِتَحْسِينِ النُّظْرَةِ المَجْتَمَعِيَّةِ نَحْوِ التَّعْلِيمِ المَهْنِي وَالتَّقْنِي مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ الخَبْرَاءِ فِي الأُورْدُنِ. وَقَدْ هَدَفَتْ إِلَى تَحْدِيدِ الحُلُولِ المُقْتَرَحَةِ؛ لِتَحْسِينِ النُّظْرَةِ المَجْتَمَعِيَّةِ نَحْوِ التَّعْلِيمِ المَهْنِي وَالتَّقْنِي مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ الخَبْرَاءِ فِي الأُورْدُنِ، وَاتَّبَعَ البَاحِثُ المَنْهَجَ الوَصْفِي المَسْحِي، وَكَانَتْ أَدَاةَ الدَّرَاسَةِ الِاسْتِبَانَةَ، وَمَجْتَمَعَ البَحْثِ: جَمِيعَ الخَبْرَاءِ القَائِمِينَ عَلَى رَسْمِ سِيَاسَاتِ التَّعْلِيمِ المَهْنِي وَالتَّقْنِي وَتَفْهِيمِهِ بِالأُورْدُنِ، وَتَكُونَتْ العَيْنَةُ مِنْ (١٦٧) خَبِيرًا، وَتَوَصَّلَ البَحْثُ إِلَى نَتَائِجٍ أُبْرَزَهَا: إِجْمَاعُ الخَبْرَاءِ عَلَى المَجَالَاتِ السِّتَةِ التَّالِيَةِ: مَجَالِ مَنَاهِجِ وَأَسَالِيبِ التَّدْرِيسِ وَالتَّدْرِيبِ، وَمَجَالِ البُنْيَةِ التَّحْتِيَّةِ وَالبِئْبَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ، وَمَجَالِ السِّيَاسَاتِ وَالتَّشْرِيعَاتِ، وَمَجَالِ وَسَائِلِ الإِعْلَامِ وَالِاتِّصَالِ، وَمَجَالِ التَّشَارِكِيَّةِ بَيْنَ الهَيْئَاتِ المَعْنِيَّةِ بِالتَّعْلِيمِ المَهْنِي، وَمَجَالِ بَرَامِجِ التَّوَعِيَّةِ وَالإِرْشَادِ المَهْنِي. وَالعُنْيَةُ بِهَذِهِ المَجَالَاتِ سَيُحَقَّقُ تَحْسِينِ النُّظْرَةِ المَجْتَمَعِيَّةِ نَحْوِ التَّعْلِيمِ المَهْنِي وَالتَّقْنِي، وَيَنْبَغِي الِاعْتِمَادَ عَلَيْهَا كَوْنَهَا رَكْنًا رَئِيسًا لِأَيِّ إِسْتِرَاتِيجِيَّةٍ أَوْ حَمَلَةٍ وَطْنِيَّةٍ تَهْدَفُ إِلَى تَحْسِينِ النُّظْرَةِ المَجْتَمَعِيَّةِ نَحْوِ التَّعْلِيمِ وَالتَّدْرِيبِ المَهْنِي وَالتَّقْنِي.

وقاما زيان والعبد المنعم (٢٠٠٨م) بدراسة بعنوان: الفعالية التنظيمية للكليات التّقنيّة بالمملكة العربيّة السعوديّة، هدفت إلى التّعرّف على واقع الفعالية التنظيمية للكليات التّقنيّة بالمملكة، والتّعرّف على أهمّ المعوّقات التي تحدّ من فاعليته وتقديم مُفترحات لتحسينه، وكان منهج الدراسة الوصفي التحليلي، وأداة الدراسة الاستبانة، وتكوّن مجتمع البحث وعينته من أعضاء الهيئة الإداريّة والتدريسيّة بالكليات التّقنيّة بالمملكة العربيّة السعوديّة. وتوصل الباحثان إلى: غياب التخطيط الإستراتيجي على مستوى الكليات التّقنيّة، وجمود الهيكل التنظيمي على المستوى المركزي ومستوى الكليات، والمركزية الشديدة في عملية صنع القرار بالكليات التّقنيّة، وتداخل الأدوار بين المؤسسة العامّة ووزارة العمل فيما يتعلّق بمتابعة الخريجين وأدائهم.

وأجرى الشهري (٢٠٠٥م) دراسة بعنوان: الواقع الإداري والتعليمي في الكليات التّقنيّة بالمملكة العربيّة السعوديّة، هدفت إلى التّعرّف على الواقع الإداري والتعليمي في الكليات التّقنيّة، من خلال تحديد أبرز المشكلات الإداريّة والتعليمية التي تُواجه أعضاء هيئة التدريس والطلاب، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكوّن مجتمع البحث وعينته من أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالكليات التّقنيّة، وتمثّلت عينة الدراسة في (٦٨٢) فرداً، منهم (٢٧٨) يُمثّلون أعضاء هيئة التدريس، و(٣٥٠) طالباً. وتوصّل البحث إلى نتائج، أبرزها: هناك مشكلات إدارية يواجهها كل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب؛ تتمثّل في عدم وجود أدلة تنظيمية في الكليات، وتكليف أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الإداريّة، وافتقار مكاتب الكليات للمراجع العلمية الحديثة، وزيادة الساعات المُعتمدة التي يدرسها الطلاب.

وأعدّ الغامدي (٢٠٠٥م) دراسة بعنوان: مشكلات الكليات التّقنيّة بالمملكة العربيّة السعوديّة، وعلاقتها بالأبعاد الاجتماعيّة والاقتصاديّة، هدفت إلى الإجابة عن سؤال رئيس تمثّل في: ما أبرز مشكلات الكليات التّقنيّة بالمملكة العربيّة السعوديّة؟ وما أبرز العوامل الاجتماعيّة والاقتصاديّة المرتبطة بمشكلات الكليات التّقنيّة؟ واتبع الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكوّن مجتمع البحث وعينته من أعضاء هيئة التدريس بالكليات التّقنيّة، وقد أُجريت الدراسة على (٧) كليات تقنيّة بالمملكة، وتوصّل البحث إلى نتائج أبرزها: كان عدم معرفة الطلاب بأهداف الكليات التّقنيّة، أما ما يتعلّق بالكليات؛ فكان ضعف متابعة الخريجين، وعدم ارتباط أهداف الكليات التّقنيّة بحاجات المجتمع السعودي.

وقام العندس Alandas (٢٠٠٢م) دراسة بعنوان: اتجاهات الطلبة في الكليات التكنولوجية السعودية نحو التعليم التقني والمهني، هدفت إلى دراسة اتجاهات الطلبة الجدد في الكليات التكنولوجية السعودية نحو التعليم المهني والتقني، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وعينتها ممثلة في (٣٧٥) طالباً، من أصل مجتمع الدراسة، الذي بلغ (١٥.٥٩٢) طالباً وطالبة قبلوا خلال العام الدراسي ١٩٩٩-٢٠٠٠م. وتوصل البحث إلى نتائج أبرزها: أن أكبر مُتغيّر له تأثير في اتجاهات الطلاب بالكليات التكنولوجية السعودية نحو التعليم التقني والمهني هو مقدار تفضيل الآباء للتعليم الفني والمهني؛ حيث كان السبب المهم الذي يمكن أن يُشارك في قرار الطالب للانخراط في هذا النوع من التعليم. ويظهر نموذج الانحدار المتعدد أن العادات والتقاليد كانت أقوى المتغيرات التي أسهمت في تباين توجهات الطالب نحو التعليم المهني والتقني. وأجرى الملة (٢٠٠١م) دراسة بعنوان: اتجاهات خريجي المرحلة الثانوية الملتحقين بالكليات التكنولوجية نحو الالتحاق بها، هدفت إلى التعرف على الأسباب الرئيسية التي دفعت خريجي المرحلة الثانوية للالتحاق بالكليات التكنولوجية، ومدى معرفتهم بطبيعة الدراسة، واتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكوّن مجتمع البحث وعينته من الطلاب الملتحقين بالكليات التكنولوجية، وتمثلت عينة البحث في الطلاب المقبولين بالفصل الأول من العام ١٤٢٠/١٤٢١هـ في أربع كليات، وتوصل البحث إلى نتائج أبرزها: يميل خريجو المعاهد الفنية للدراسات التطبيقية أكثر من خريجي الثانوية العامة والمعاهد العلمية والتجارية، ويرى خريجو المعاهد الثانوية الفنية بصورة أكبر من خريجي الثانوية العامة والمعاهد العلمية والتجارية؛ أن النظرة الاجتماعية لخريجي الكليات التكنولوجية جيدة؛ مما دفعهم للالتحاق بها، ويوجّه أساتذة المعاهد الثانوية الفنية طلابهم للالتحاق بالكليات التكنولوجية بصورة أكبر من أساتذة الثانوية العامة والمعاهد العلمية والتجارية.

وأجرى الملة (٢٠٠٠م) دراسة أخرى بعنوان: أبرز التحدّيات التي تُواجه التعليم التقني من خلال أداء الكليات التكنولوجية في المملكة العربية السعودية. وهدفت إلى تحديد نمط التحدّيات التي تُواجه التعليم التقني في الكليات التكنولوجية. واتبع الباحث المنهج الوصفي الوثائقي، وكانت أداة الدراسة الكتب والدراسات العلمية، وتوصل البحث إلى أن التعليم التقني يواجه تحدّيات خمسة؛ تتمثل في: كفاءة هيئة التدريس، وقوة المناهج، وجودة نوعية مُخرجاته، وعدم مواكبته لسرعة التطور التقني، وأخيراً عدم وفائه باحتياجات سوق العمل. وقام المالكي (١٩٩٦م) بدراسة بعنوان: مدى ملاءمة برامج الكليات التكنولوجية وخريجها لمُتطلبات سوق العمل، وهدفت إلى التعرف على درجة التوافق بين برامج الكليات التكنولوجية وخريجها

وَمُتطلّبات سوق العمل، واتبع الباحث المنهج الوصفي. وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكوّن مجتمع البحث وعينته من أرباب الأعمال والقائمين على إدارة الشركات والمؤسسات في مدينة جدة، وطُبقت الدراسة على (١٦) مؤسسة مُتنوّعة التخصّصات، وتوصّل البحث إلى ضعف درجة التوافق بين برامج الكليات التّقنيّة وخريجها ومُتطلّبات سوق العمل، وأهم أسبابها: انخفاض رواتب الخريجين، وضرورة تمكّن الخريجين من اللغة الإنجليزيّة، واشترط الخبرات السابقة عند التوظيف، وتجميل أرباب العمل السعوديّين اتجاهات سلبية نحو برامج الكليات التّقنيّة وخريجها.

وأعدّ المقرن (١٩٩٦م) دراسة بعنوان: تصوّر القطاع الخاص لنظام التعليم المهني في مدينة الرياض، المملكة العربيّة السعوديّة. وهدفت الدراسة إلى تحليل تصوّرات شركات القطاع الخاص تجاه جودة نظام التعليم المهني. واتبع الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكوّن مجتمع الدراسة من أصحاب أو مديري شركات القطاع الخاص التي تُوظّف أكثر من شخص واحد، وتمثّلت العينة في (٣٣١) شركة، أُعتمد منها (٢٥٠) صالحة للتحليل، وتوصّل البحث إلى نتائج أبرزها: أن تصوّر المستجيبين تجاه التعليم المهني كان إيجابياً بشكل عام، وأن (٨٧,٢٪) من المشاركين في الدراسة يرون أن برامج التعليم المهني الحاليّة والمناهج الدراسيّة؛ لم تكن كافية لتلبية احتياجاتهم من القوى العاملة، ويرى (٨٥,٢٪) منهم أن برامج التعليم المهني الحاليّة والمناهج الدراسيّة بحاجة إلى إصلاح كامل. وأكد (٩٢,٠٪) من المستجيبين أهمية إكساب المُدرّبين ثقافة بيئة العمل، وتمكينهم من نظام العمل والعمال. ويرى (٨١,٢٪) من المستجيبين أن من الأهمية أن يستكشف المتدربون المهن المختلفة في أثناء تدريبهم، وكيف يوائمون مهاراتهم وتدريبهم في ضوءها، ويجب توعيتهم بمُتطلّبات الدور، وتدريبهم على الانضباط والثقة بالنفس.

وأجرى السيد (١٩٩٥م) دراسة بعنوان: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الخطط والمقررات الدراسيّة والمراجع العلميّة. وقد هدفت إلى التّعرف على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن واقع الخطط والمقررات والمراجع العلميّة المُستخدمة في الكليات التّقنيّة، وأهم جوانب القصور التي تتسم بها، وما مُقترحات أعضاء هيئة التدريس لتطويرها في الكليات التّقنيّة، واتبع الباحث المنهج الوصفي الوثائقي والمسحي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكوّن مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بالكليات التّقنيّة؟ وتمثّلت عينته في أعضاء هيئة التدريس بالكليات التّقنيّة في الرياض وأبها. وتوصّل البحث إلى أن أعضاء الكليتين غير راضين عن الخطط الدراسيّة، ويرون أن الساعات التدريسيّة أكثر مما يجب، وأنهم غير

راضين عن بعض محتوى المقررات، ويرون أنها لا تناسب بيئة العمل السعودية ويجب حذفها، وكذلك الأمر بالنسبة للمراجع العلمية؛ فإنها لم تُعدَّ إعداداً يتناسب مع حاجة التعليم التَّقْنِي، مع تغلب الجانب النظري على التطبيقي بها.

كما أجرى الغامدي Al Ghamdi (١٩٩٤م) دراسة بعنوان: العوامل المؤثرة في النهوض بالتعليم الفني والتدريب المهني، وأثرها في التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية. وقد هدفت إلى تحديد العوامل ذات التأثير السلبي في النهوض بالتعليم الفني والتدريب المهني، وأثرها في التنمية الاقتصادية بالمملكة العربية السعودية. واتبع الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكوّن مجتمع البحث من ثلاث فئات: طلاب المرحلة المتوسطة في التعليم العام، وطلاب المعهد الصناعي الثانوي، وطلاب مركز التدريب المهني. أما العينة فاخترت من مدينة الرياض بعدد إجمالي بلغ (٤٩٤) طالباً على النحو التالي: (٣١٦) طالباً من طلاب المرحلة المتوسطة في التعليم العام، و(١٢٧) طالباً من طلاب المعهد الصناعي الثانوي، و(٥١) من طلاب مركز التدريب المهني، وتوصل البحث إلى نتائج أبرزها: ضعف ارتباط البرامج التعليمية والتدريبية باحتياجات قطاعات التنمية الوطنية؛ مما تسبّب في إنتاج بطالة مُفْنعة أو حقيقة، وتأثير توجّهات الوالدين الكبير في التحاق المُتدرِّين بهذا النوع من التعليم، كما أن القيم الاجتماعية لها تأثير كبير في التحاقهم بهذا النوع من التعليم، وأن العوامل الاجتماعية لها تأثير كبير في الطلاب السعوديين من العوامل الاقتصادية، وضعف التوجيه المهني والتعليمي للمُتدرِّين في جهات التدريب؛ مما يتسبّب في أثر سلبي عليهم، سواء في الالتحاق بالتخصص المناسب لقدراتهم، أو المناسب لاحتياجات سوق العمل. وأن طول فترة البرنامج التدريبي؛ يزيد من قدرة المُتدرِّين على التأقلم مع مُتطلبات بيئة العمل، وتحدي صعوبات المنافسة مع الأيدي العاملة غير المحلية. وأن هناك عملية تطوير غير متوازنة لهذا النوع من التعليم، فهي ملموسة في الجوانب المادية المتمثلة في تحسين المباني والمعدات، وضعيفة في تحديث السياسات والبرامج وتطويرها، وأن هناك ضعفاً في الكفاءات التَّقْنِيَّة والعلمية للإداريين، والمُدرِّين، وصانعي السياسات، وراسمي الخطط؛ مما أسهم في ضعف فعالية التعليم التَّقْنِي والمهني.

التعليق على الدراسات السابقة:

عرض الباحث للدراسات السابقة التي بلغ عددها اثنتي عشرة دراسة من الفترة (٢٠١٧م -١٩٩٤م)، ولاحظ شحَّ الدراسات الوطنية الحديثة التي تبحث في مجال التعليم التَّقْنِي،

ويمكن استخلاص ما أُستعرض في الدراسات السابقة على النحو التالي:

من حيث الهدف: تباينت الدراسات السابقة في الهدف من إجرائها، بين التَّعَرُّفِ على فعالية برنامج مهني، أو التَّعَرُّفِ على واقع الفعالية التنظيمية للكليات التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، وتحديد أهم المعوقات التي تحدُّ من فاعليته، وتقديم مُقْتَرَحَاتٍ لتحسينه، ودراسات هدفت للتَّعَرُّفِ على الواقع الإداري والتعليمي في الكليات التَّقْنِيَّةِ، والتَّعَرُّفِ على مشكلات الكليات التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، وعلاقتها بالأبعاد الاجتماعية والاقتصادية، ودراسات استهدفت دراسة اتجاهات الطلبة الجُدد في الكليات التَّقْنِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ نحو التعليم المهني والتقني، وأخرى هدفت إلى التَّعَرُّفِ على الأسباب الرئيسة التي دفعت خريجي المرحلة الثانوية للالتحاق بالكليات التَّقْنِيَّةِ، ودراسة هدفت إلى تحديد نمط التَّحْدِيَّاتِ التي تُواجه التعليم التَّقْنِيَّ في الكليات التَّقْنِيَّةِ، ودراسة هدفت إلى التَّعَرُّفِ على درجة التوافق بين برامج الكليات التَّقْنِيَّةِ وخريجها ومُتَطَلِبَاتِ سوق العمل، ودراسات هدفت إلى التَّعَرُّفِ على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن واقع الخطط والمقررات والمراجع العلمية المستخدمة في الكليات التَّقْنِيَّةِ، وأهم جوانب القصور التي تتسم بها الخطط والمقررات والمراجع العلمية المُستخدمة فيها، ودراسات هدفت إلى تحليل تصوّرات شركات القطاع الخاص تجاه جودة نظام التعليم المهني، وأخرى هدفت إلى تحديد العوامل ذات التأثير السلبي في النهوض بالتعليم الفني والتدريب المهني وأثرها في التنمية الاقتصادية بالمملكة العربية السعودية، ودراسة هدفت إلى تحديد الحلول المُقْتَرَحَة: لتحسين النظرة المجتمعية نحو التعليم المهني والتقني من وجهة نظر الخبراء. وتشترك الدراسة الحالية مع تلك الدراسات في موضوعها العام، وتتميّز بأنها هدفت إلى التَّعَرُّفِ على التَّحْدِيَّاتِ التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ الْمُتَحَقِّقِينَ بِالْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ قِيَادَاتِهَا.

من حيث المنهجية: اشتركت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة؛ ماعدا دراسة العنزي والشرعة فلم يتحدّد فيها المنهجية، وكانت أداة الدراسة مقياس من إعداد الباحثين، والبرنامج المهني.

من حيث العينة: تباينت الدراسات السابقة في العينة بين طلاب الكليات التَّقْنِيَّةِ بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، أو أعضاء هيئة التدريس أو أعضاء الهيئة الإدارية بالكليات التَّقْنِيَّةِ، أو من وجهة نظر الخبراء، أو أرباب وأصحاب الأعمال والقائمين على إدارة الشركات

والمؤسسات، وكانت عينة الدراسة الحالية القيادات بالكليات التَّقْنِيَّة بالمملكة العربية السعودية.

من حيث النتائج: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تقديم حزمة من النتائج التي تصبّ في خدمة الكليات التَّقْنِيَّة ومنسوبيها وتطويرها.

ويشكل عام: تشترك الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في موضوعها العام، كما يشترك أغلبها في المنهج ونوع أداة الدراسة. وتختلف الدراسة الحالية عنها بالتركيز على تحديد التَّحْدِيَّات التي يواجهها المُتدرِّبون في الكليات التَّقْنِيَّة. وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الإسهام ببناء أداة الدراسة، وإثراء الإطار النظري، وتدعيم نتائج الدراسة الحالية.

إجراءات البحث الميدانية:

٩-١: الدراسة الميدانية:

أُجريت الدراسة الميدانية بهدف التَّعْرُف على التَّحْدِيَّات التي تُواجه المُتدرِّبين المُلتَحِقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر قياداتها.

٩-٢: مجتمع الدراسة والعينة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع القيادات بالكليات التَّقْنِيَّة بالمملكة العربية السعودية (عميد كلية، ووكيل كلية، ورئيس قسم)، ولحصر مجتمع الدراسة قام الباحث بالرجوع للموقع الرسمي للمؤسسة www.tvtc.gov.sa، والاطلاع على الهياكل التنظيمية للكليات، كما زار الباحث إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العامة للتدريب التَّقْنِي والمهني، ومن هذين المصدرين وجد الباحث أن عدد القيادات بالكليات التَّقْنِيَّة بلغ (٢٩٩) قيادياً.

عينة الدراسة ووصفها:

استهدف الباحث جميع مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الاستجابات المكتملة والقابلة للمعالجة الإحصائية (٢٠٤) من القيادات، بنسبة بلغت ٦٨٪ من مجتمع الدراسة، وقد وصف الباحث العينة من حيث سنوات الخبرة، وعدّها أنها أكبر عامل مؤثر في الاستجابة، ويوضّح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٤٠	٪١٩,٦١
من ٥ إلى ١٠ سنوات	٥٤	٪٢٦,٤٧
أكثر من ١٠ سنوات	١١٠	٪٥٣,٩٢
الإجمالي	٢٠٤	٪١٠٠

وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التَّقْنِيَّة، ممن سنوات خبرتهم (أكثر من ١٠ سنوات) (١١٠) أفراد، بنسبة (٥٣,٩٢٪)، ثم يأتي من خبرتهم (من ٥ إلى ١٠ سنوات): حيث بلغ عددهم (٥٤) فرداً، بنسبة (٢٦,٤٧٪)، وأخيراً من خبرتهم (أقل من ٥ سنوات)، وعددهم (٤٠) فرداً، بنسبة (١٩,٦١٪).

٣-٩: أداة الدراسة:

بُنيت أداة الدراسة (الاستبانة) اعتماداً على الدراسات العلمية ذات العلاقة، وصُمِّمت من جزأين، الجزء الأول: معلومات عامة خاصة بقيادات الكليات التَّقْنِيَّة بِالْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، ويشمل الجزء الثاني (٣١) عبارة، تُمثِّل التَّحْدِيَّات التي تُواجه المُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة فِي الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، وقسَّم الباحث تلك التَّحْدِيَّات إلى: أولاً: تَحْدِيَّات تتعلَّق بالإرشاد المهني والتدريبي.

ثانياً: تَحْدِيَّات مؤسسية.

ثالثاً: تَحْدِيَّات تتعلَّق بأعضاء هيئة التدريس.

رابعاً: تَحْدِيَّات تتعلَّق بالبرامج التدريبية.

١-٣-٩: صدق الأداة:

استخدم الباحث أسلوبين للتحقق من صدق الأداة، وهما:

١-٣-٩-١: الصدق الظاهري:

عرض الباحث الاستبانة في صورتها الأولية على ثمانية من الخبراء (ملحق: جدول ١)، على النحو التالي: (٣) من القيادات الأكاديمية بالمؤسسة العامة للتعليم التَّقْنِي والتدريب المهني، و(٥) خبراء من الجامعات السعودية؛ للاسترشاد بأرائهم حول التعليمات الموجهة للمستجيبين، وانتماء عبارات الاستبانة إلى محاورها، وسلامة الصياغة اللغوية، ومناسبة تدرج

المحاور، وطُلب منهم تقديم ما يرونه مناسباً من عبارات، أو توجيهات، وحُلّت آراء المحكّمين، التي توافقت مع التصميم العام للاستبانة في المحاور والمجالات والعبارات، والتعديل فيما يتعلّق بترتيب المحاور والعبارات كما تم اعتمادها في الاستبانة التي وُزعت وجمعت وحُلّت.

٩-٣-١-٢: الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي) Consistently Validity Internal:

حُسب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بالتطبيق على عينة استطلاعية مكوّنة من (٤٠) من القيادات بالكليات التّقنيّة، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة، والدرجة الكلية للمحور التابعة له، كما حُسب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل محور، والدرجة الكلية للمحور التابع له، وحُسب كذلك معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وأُستخدم لذلك برنامج (SPSS).

وقد تبين ارتباط جميع عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ومعظمها عند مستوى دلالة (٠,٠١): عدا العبارة رقم (١) من المحور الثاني: تحديات مؤسسية، حيث كان معامل ارتباطها عند مستوى (٠,٠٥): مما يدلّ على تحقق الصدق الداخلي لمحاور الاستبانة (ملحق: جدول ٢).

كما وجد الباحث ارتباطاً دائماً إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة، والدرجة الكلية للاستبانة عند مستوى دلالة (٠,٠١). ومما سبق؛ يتبين ارتفاع الاتساق الداخلي للاستبانة؛ الأمر الذي يُؤكّد قوة الارتباط الداخلي لعباراتها، وأنها تتسم بدرجة عالية من الصدق، وصالحة لقياس ما وُضعت لقياسه (ملحق: جدول ٣).

ثبات الاستبانة (Reliability):

حُسب ثبات الاستبانة بالتطبيق على عينة استطلاعية مكوّنة من (٤٠) من القيادات بالكليات التّقنيّة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، ووجد الباحث ارتفاع معظم معاملات ثبات محاور الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ؛ حيث انحصرت بين (٠,٧٣)، (٠,٨٩). كما تبين ارتفاع معامل ثبات إجمالي الاستبانة، إذ بلغ (٠,٩٢): مما يدلّ على الارتفاع الكبير في ثبات الاستبانة بشكل عام (ملحق: جدول ٤).

ولتسهيل تفسير النتائج أُستخدم الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة عن بدائل المقياس، حيث أُعطيت أوزان للبدائل: (موافق بشدة = ٥، موافق = ٤، موافق إلى حد ما = ٣،

غير موافق = ٢ ، غير موافق بشدة = ١) ، ثم صُنِّفَتْ تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل المقياس} = (1 - 5) \div 0.80 = 0.80$$

لنحصل على مدى المتوسطات التالية لكل وصف أو بديل.

جدول (٢): توزيع مدى المتوسطات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
موافق بشدة	٥ - ٤,٢١
موافق	٤,٢٠ - ٣,٤١
موافق إلى حد ما	٣,٤٠ - ٢,٦١
غير موافق	٢,٦٠ - ١,٨١
غير موافق بشدة	١,٨٠ - ١

الأساليب الإحصائية:

- التكرارات والنسب المئوية؛ لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة.
 - المتوسط الحسابي "Mean"؛ لمعرفة مدى ارتفاع استجابات أفراد الدراسة أو انخفاضها حول عبارات محاور الاستبانة.
 - استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة.
 - معامل ارتباط "بيرسون"؛ لقياس صدق الاستبانة.
 - معامل ثبات "ألفا كرونباخ"؛ لقياس ثبات الاستبانة.
 - تحليل التباين الأحادي (One - Way ANOVA)؛ لدراسة الفروق في آراء أفراد العينة حول الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة، التي ترجع لاختلاف مُنَعَّيَر سنوات الخبرة.
 - اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية.
- وهنا قامَ الباحث بالإجابة عن أسئلة الدراسة، وعرض النتائج التي توصل إليها وتفسيرها، وربطها بالدراسات السابقة:

السؤال الأول: ما التَّحْدِيَّاتُ التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّةَ بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر قياداتها؟

وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات كل محور من محاور الاستبانة، كما هو موضح فيما يلي:

أ- المحور الأول: تحديات تتعلق بالإرشاد المهني والتدريبي:

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجات الموافقة والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول: تحديات تتعلق بالإرشاد المهني والتدريبي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
١	موافق	٠,٧٩	٤,١١	يعدّ التحاق المُتَدَرِّبِينَ ببرامج الكليات التَّقْنِيَّةَ ليس بالخيار الأول لهم.
٢	موافق	٠,٩٩	٣,٨	ضعف الدافعية الذاتية لدى المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِينَ ببرامج الكليات التَّقْنِيَّةَ.
٣	موافق	١,١٨	٣,٦٨	التقاليد الموروثة عن العمل التَّقْنِيَّ والمهني بشكل عام: تعوق المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِينَ ببرامج الكلية.
٤	إلى حدّ ما	١,١٨	٣,٣١	يضعف لدى المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِينَ ببرامج الكليات التَّقْنِيَّةَ الانضباط الذاتي، وتحمل المسؤولية الشخصية أثناء التحاقهم ببرامج الكلية.
٥	إلى حدّ ما	٠,٩٩	٣,٢١	يعاني المدربون المتحاقون ببرامج الكليات التَّقْنِيَّةَ من ضعف في حل المشكلات الأكاديمية التي تمرّ بهم في مسيرتهم التعليمية.
٦	إلى حدّ ما	١,١١	٣,٢	ينقص المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِينَ ببرامج الكليات التَّقْنِيَّةَ القدرة على التواصل مع أعضاء هيئة التدريس، وتقديم أنفسهم وإمكاناتهم بوضوح.
٧	غير موافق	١,١	٢,٤٥	يفتقد المدربون المتحاقون ببرامج الكليات التَّقْنِيَّةَ القدرة على العمل الجماعي.
	إلى حدّ ما	١,٠٥	٣,٣٩	المتوسط العام

يتضح من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التَّقْنِيَّةَ، حول درجة موافقتهم من عدمها على عبارات هذا المحور، وكان المتوسط الحسابي

العام لهذا المحور (٣,٣٩ من ٥,٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي؛ مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلى حدٍّ ما على عبارات هذا المحور بدرجة (موافق إلى حدٍّ ما) بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات؛ فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة -من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة- ما بين (٢,٤٥ - ٤,١١) درجة، من أصل (٥) درجات، وهي متوسطات تقابل درجات الموافقة الثلاث: (موافق، موافق إلى حدٍّ ما، غير موافق)، وفيما يلي نتناول عبارات محور التَّحْدِيَّاتِ التي تتعلَّق بالإرشاد المهني والتدريبي بالتفصيل:

معظم أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التَّقْنِيَّةِ يوافقون على ثلاث عبارات؛ تُمثِّل تحدياً حقيقياً يواجه الإرشاد المهني والتدريبي؛ حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٦٨، ٤,١١)، وأول تحدٍّ يتمثَّل في أن التحاق المُتَدَرِّبِينَ ببرامج الكليات التَّقْنِيَّةِ ليس بالخيار الأول لهم، وبلغ المتوسط (٤,١١)، والالتحاق بهذا المفهوم سماه المالكي (١٩٩٦م) بالالتحاق الاضطراري، الذي ينتج بسبب تعذُّر القبول في مؤسسات التعليم العالي الأخرى. وشعور المُتَدَرِّبِ هذا سيتسبَّب في ضعف الدافعية لديه؛ وهذا ما جعل العبارة: "ضعف الدافعية الذاتية لدى المُتَدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ ببرامج الكليات التَّقْنِيَّةِ"؛ محلَّ في المرتبة الثانية، وبمتوسط بلغ (٣,٨). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة زيان والعبدا المنعم (٢٠٠٨م)، التي توصلت فيها إلى انخفاض دافعية المُتَدَرِّبِينَ للالتحاق بالكليات التَّقْنِيَّةِ.

وجاءت العبارة: "التقاليد الموروثة عن العمل التَّقْنِي والمهني بشكل عام؛ تعوق المُتَدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ ببرامج الكلية" في المرتبة الثالثة في هذا المحور، وبمتوسط بلغ (٣,٦٨). وتوافق هذه النتيجة نتيجة دراسة العندس Alandas (٢٠٠٢م)، التي توصلت فيها إلى أن العادات والتقاليد كانت أقوى المتغيرات التي أسهمت في تباين توجُّهات الطالب نحو التعليم المهني والتقني.

وقد نبه الاتحاد العربي للتعليم التَّقْنِي عام (١٩٨٣م) إلى تأثير التقاليد السلبية الموروثة عن العمل التَّقْنِي والمهني، وأشار إلى خطورة الفلسفات السلبية الموروثة في العالم العربي عن هذا النوع من التعليم، وتُخالف هذه النظرة المُتَرَسِّخُ في الفلسفات الحديثة عن هذا النوع من التعليم الذي تتبناه الدول الصناعية المُتقدِّمة، الذي تعدُّه نوعاً من الاستثمار في الموارد البشرية. وستجعل هذه التَّحْدِيَّاتِ الداخلية والخارجية الإرشاد المهني والتدريبي عملية ليست سهلة، وتتطلَّب هذا التَّحْدِيَّاتِ تأهيلاً أكبر للمرشدين، كما تتطلَّب منهم القيام بدورهم بشكل إبداعي.

بينما يُجيب معظم أفراد عينة الدراسة بدرجة (موافق إلى حد ما) عن العبارات ذات الترتيب: (٤، ٥، ٦) في المحور الأول: تَحَدِّيَاتٍ تَتَعَلَّقُ بِالْإِرْشَادِ الْمَهْنِيِّ وَالتَّدْرِيبِيِّ، فضعف الانضباط الذاتي وتحمل المسؤولية الشخصية لدى المُتَدَرِّبِينَ الْمُتَّحِقِينَ بِبِرَامِجِ الْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ؛ تتفق مع نتيجة دراسة المقرن al Megren (١٩٩٦م). ويمكن تفسير التحدي في ضعف حل المشكلات الأكاديمية، وضعف التواصل مع الهيئة التدريسية إلى مستواهم المتوسط في فترة قبل الالتحاق، وهذا ما أشار إليه الملة (٢٠٠١م)، حينما لاحظ أن ما نسبته (٤٣٪) من عينة دراسته؛ هم من الحاصلين على تقدير "جيد"، وأن سبب التحاقهم كان نتيجة لعدم قبولهم في أي جهة تعليمية أخرى.

وأخيراً لا يوافق معظم أفراد عينة الدراسة على العبارة ذات الترتيب (٧) من عبارات هذا المحور، وجاءت في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢.٤٥).

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري -مقدار تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة- فكلما زاد الانحراف المعياري؛ يزيد تشتت آراء أفراد عينة الدراسة حول الاختيارات الخمسة في المقياس. وفي الجدول السابق؛ فإن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات المحور الأول: تَحَدِّيَاتٍ تَتَعَلَّقُ بِالْإِرْشَادِ الْمَهْنِيِّ وَالتَّدْرِيبِيِّ؛ تنحصر بين (٠.٧٩ - ١.١٨)، وكان أقل انحراف معياري للعبارة "يعدُّ التحاق المُتَدَرِّبِينَ بِبِرَامِجِ الْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ لَيْسَ بِالْخِيَارِ الْأَوَّلِ لَهُمْ؛" مما يدلُّ على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها؛ الأمر الذي يستوجب اتخاذ سياسات رسمية تُعالج هذا الأمر، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارتين رقمي (٣، ٧)؛ مما يدلُّ على أنهما أكثر عبارتين اختلف حولهما أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التَّقْنِيَّةِ.

ب- المحور الثاني: تَحَدِّيَاتٍ مُؤَسَّسِيَّة:

جدول (٤): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجات الموافقة، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات المحور الثاني: تَحَدِّيَاتٍ مُؤَسَّسِيَّة.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
١	موافق	٠.٨٩	٤.١٧	ضعف التزام أرباب العمل بالتشريعات الحكومية فيما يخصَّ المُتَخَرِّجِينَ مِنْ بِرَامِجِ الْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ.
٢	موافق	١.١٧	٤.٠٣	قلة أجور ورواتب المُتَدَرِّبِينَ الْمُتَخَرِّجِينَ مِنْ بِرَامِجِ الْكَلِيَّاتِ التَّقْنِيَّةِ.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
٣	موافق	٠,٩٦	٣,٩٨	عدم وجود أطلس وطني للاحتياجات، والكفايات، والمهارات التي يحتاجها القطاع الحكومي والخاص؛ مما يُشكّل تحدياً أمام المُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ ببرامج الكليات التَّقْنِيَّة.
٤	موافق	١,٠٤	٣,٩	ضعف التنسيق بين قطاع التوظيف الحكومي والكليات التَّقْنِيَّة، حول البرامج التدريبية التي تُقدّم بالكليات التَّقْنِيَّة.
٥	موافق	١,٠١	٣,٧٨	ضعف التنسيق بين القطاع الخاص والكليات التَّقْنِيَّة، حول البرامج التدريبية التي تُقدّم بالكليات التَّقْنِيَّة.
٦	موافق	١,٠٢	٣,٦٦	شدة المنافسة أمام المُتدَرِّبِينَ المُتَخَرِّجِينَ مِنْ برامج الكليات التَّقْنِيَّة فِي سَوقِ الْعَمَلِ الْخَاصِ.
٧	موافق	١,٠٨	٣,٦٣	وجود فجوة تقنية بين مُتطلبات السوق وكفاءة المُتدَرِّبِينَ الْخَرِيجِينَ مِنْ برامج الكليات التَّقْنِيَّة.
٨	إلى حدّ ما	١,٠٤	٣,٣٣	ضعف تكافؤ فرص الالتحاق فِي التعلِيمِ التَّقْنِيّ وَالْفَنِي بَيْنِ الْجَنْسِينَ.
٩	إلى حدّ ما	١,٢٦	٣,٣٣	يتم قبول المُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ ببرامج الكليات التَّقْنِيَّة وفق البرامج المُتاحة، دون مراعاة لرغباتهم.
١٠	إلى حدّ ما	١,٣٧	٢,٦٥	عدم التوازن فِي التوزيع الجغرافي للكليات التَّقْنِيَّة؛ مما يعوق التحاق المُتدَرِّبِينَ ببرامج الكليات التَّقْنِيَّة.
١١	غير موافق	١,٣٨	٢,٤٣	ضعف الطاقة الاستيعابية للكليات التَّقْنِيَّة.
	موافق	١,١١	٣,٥٤	المتوسط العام

يتبيّن من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة موافقتهم من عدمها على عبارات محور: التَّحْدِيَّاتِ المؤسسية، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣,٥٤ من ٥,٠)، وهو متوسط يقع فِي الفئَة الرابعة من فئات المقياس الخماسي؛ مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشكل عام على عباراته.

وعلى مستوى العبارات، فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة عليها -من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة- ما بين (٢,٤٣ - ٤,١٧) درجة، من أصل (٥) درجات، وهي متوسطات تقابل درجات الموافقة الثلاث: (موافق، موافق إلى حدّ ما، غير موافق). وفيما يلي نتناول عبارات محور التَّحْدِيَّاتِ المؤسسية بالتفصيل:

معظم أفراد عينة الدراسة يوافقون على سبع عبارات في محور التحدّيات المؤسسية؛ حيث انحصرتوسطاتها الحسائية بين (٣,٦٣، ٤,١٧)، وتتمثل التحدّيات المؤسسية التي يوافق عليها القيادات بالكليات التّقنيّة ويرونها تحديّات حقيقية ذات أولوية في المعالجة في: ضعف التزام أرياب العمل بالتشريعات الحكومية فيما يخصّ المتخرّجين، وقلة أجور ورواتب المتدرّبين المتخرّجين من برامج الكليات التّقنيّة.

وقد توصّل إلى هذا التحدي المؤسسي المالكي (١٩٩٦م)؛ إذ أشار إلى أن رواتب خريجي الكليات التّقنيّة منخفضة؛ ويتطلّب هذا الأمر تدخل الجهات الحكومية ذات العلاقة؛ لتصحيح الوضع ومعالجة ذلك.

وعدم وجود أطلّس وطني للاحتياجات، والكفائيات، والمهارات التي يحتاجها القطاع الحكومي والخاص؛ يُشكّل تحدياً أمام المتدرّبين المتخرّجين ببرامج الكليات التّقنيّة. وأهمية بناء هذا الأطلّس أكّده مهروترا وزين سيد (٢٠١٤)؛ حيث ذكرا أن من أهم الإصلاحات التي يجب القيام بها؛ لتلبية حاجة السوق من المهارات: بناء نظام معلوماتي لسوق العمل. ومن التحديات كذلك: ضعف التنسيق بين قطاع التوظيف الحكومي والكليات التّقنيّة حول البرامج التدريبية التي تُقدّم بالكليات التّقنيّة، وضعف التنسيق بين القطاع الخاص والكليات التّقنيّة حول البرامج التدريبية التي تقدم بالكليات التّقنيّة.

وتتفق التحدّيات المؤسسية الثلاثة السابقة مع نتيجة دراسة الغامدي (١٩٩٤م)، التي أظهرت ضعف ارتباط البرامج التعليمية والتدريبية باحتياجات قطاعات التنمية الوطنية. والتحدّيات المؤسسية التي ذُكرت في هذه الدراسة تعاني منها دول العالم الثالث بشكل ملحوظ؛ حيث أشار مهروترا وزين سيد (٢٠١٤م) إلى أن هناك عقبات مؤثرة تُواجه منظومة التعليم المهني والتدريب التّقني، أهمها: غياب الجمع بين النظرية والتطبيق، وضعف التعاون بين القطاعين الحكومي والخاص، وضعف توفير المُخصّصات المالية اللازمة للتدريب، وعدم توفّر مُقررات دراسية في المجالات الجديدة والناشئة، وعدم ملاءمة مرافق البنية التحتية للبرامج التدريبية، وضعف مشاركة المعاهد الصناعية، وغياب البحث والتطوير في التعليم الفني، والاعتماد على المناهج العتيقة.

وتخالف هذه التحدّيات المؤسسية أهم السمات التي تُحقّق النجاح لخريجي التعليم التّقني في الدول الصناعية المتقدّمة، كما يشير إلى ذلك نور الدين (٢٠١٠م)؛ حيث يذكر أن ربط التعليم التّقني باحتياجات سوق العمل، ضمن تخطيط تشترك به القطاعات الحكومية

وقطاعات الأعمال مع المؤسسات التعليمية - يعدُّ أبرز العوامل في تحقيق النجاح والقبول لمُخرجات التعليم التّقنيّ.

وسيوّاه المُدرّبون المُتخرّجون من برامج الكليات التّقنيّة منافسة شديدة في سوق العمل الخاص، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصّل إليه الغامدي (١٩٩٤م)، بأنّ الشباب السعوديّ المُتخرّج من هذا النوع من التعليم يتمّ مقارنته من قبل القطاع الحكومي والصناعي والتّقني على وجه الخصوص مع أيدي عاملة أجنبية تمّ تأهيلها وتدريبها جيداً. ومن التّحدّيات: وجود فجوة تقنيّة بين مُتطلبات السوق وكفاءة المُدرّبين الخريجين من برامج الكليات التّقنيّة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الملة (٢٠٠٠م)، ويمكن تخفيف الفجوة التّقنيّة التنافسيّة من خلال زيادة مدة البرامج التدريبيّة من حيث الكمّ والكيف، كما أكّد هذا الأمر الغامدي (١٩٩٤م)؛ إذ ذكر أن طول فترة البرنامج التدريبيّ يزيد من قدرة المُدرّبين على التّأقلم مع مُتطلبات بيئّة العمل، وتحدي صعوبات المنافسة مع الأيدي العاملة غير المحليّة، ووجود فجوة تقنيّة بين مُتطلبات السوق وكفاءة المُدرّبين الخريجين من برامج الكليات التّقنيّة.

ويجب معظم أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التّقنيّة بدرجة (موافق إلى حدّ ما) على ثلاث عبارات من عبارات محور التّحدّيات المؤسسيّة؛ حيث انحصرت متوسّطاتها الحسابيّة بين (٢,٦٥ ، ٣,٣٣)، وتتمثّل هذه التّحدّيات في قبول المُدرّبين المُلتحقين ببرامج الكليات التّقنيّة وفق البرامج المُتاحة، دون مُراعاة لرغباتهم، وهذا القبول سيحلّ مشكلة كميّة؛ لكنه سيولّد مشكلات نوعيّة قد تتمثّل في ضعف الدافعيّة لدى المُدرّبين، أو عدم اجتيازهم للبرنامج في المدة المحددة إذا لم ينسحبوا من الكلية بشكل عام.

وقد تُفسّر هذه النتيجة جزئياً سبب تأخر تخرّج المُدرّبين من الكليات التّقنيّة؛ حيث بلغت (٤,٣) سنة، بدلاً من ثلاث سنوات، كما ذكر ذلك زيان والعبد المنعم (٢٠٠٨م). ومن التّحديات كذلك ضعف تكافؤ فرص الالتحاق بالتعليم التّقنيّ والفني بين الجنسين، وعدم التوازن في التوزيع الجغرافي للكليات التّقنيّة؛ مما يعوق التحاق المُدرّبين ببرامج الكليات التّقنيّة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة زيان والعبد المنعم (٢٠٠٨م)، التي توصّلت إلى أن التوسّع في افتتاح الكليات التّقنيّة كان غير مخطّط له، وتتفق أيضاً مع دراسة الغامدي (١٩٩٤م)، التي أظهرت نتائجها أن التحاق المُدرّبين بالتخصص لا يكون مرتبطاً بقدراتهم، أو باحتياجات سوق العمل.

وأخيراً لا يوافق معظم أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التّقنيّة على عبارة

"ضعف الطاقة الاستيعابية للكليات التَّقْنِيَّة" من عبارات محور التَّحْدِيَّاتِ المؤسسية؛ حيث جاءت في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,٤٣). وتخالف هذه النتيجة الواقع؛ إذ ورد في التقرير السنوي للمؤسسة للعام ١٤٣٤-١٤٣٥هـ أنه لم يُقبل من المُتقدِّمين للكليات التَّقْنِيَّةِ إلا ما نسبته (٣٤٪) فقط.

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق؛ يتبين أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور التَّحْدِيَّاتِ المؤسسية تنحصر بين (٠,٨٩ ، ١,٣٨)، وكان أقل انحراف معياري للعبارة "ضعف التزام أرباب العمل بالتشريعات الحكومية فيما يخصَّ المُتخرِّجينَ من برامج الكليات التَّقْنِيَّةِ"؛ مما يدلُّ على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة "ضعف الطاقة الاستيعابية للكليات التَّقْنِيَّةِ"؛ مما يدلُّ على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التَّقْنِيَّةِ.

ج- المحور الثالث: تَحْدِيَّاتِ تتعلَّقُ بأعضاء هيئة التدريب:

جدول (٥): المتوسطات الحسابية، ودرجات الموافقة، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات المحور الثالث:

تَحْدِيَّاتِ تتعلَّقُ بأعضاء هيئة التدريب.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
١	موافق	١,٣	٣,٥٤	كثرة الأعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريب بالكليات التَّقْنِيَّةِ؛ يعوق من قيامهم بدورهم إزاء المُتدرِّين المُلتحقين بالكليات التَّقْنِيَّةِ.
٢	إلى حدِّ ما	١,٠٥	٣,٣٢	ضعف قيام أعضاء هيئة التدريب بدورهم في التوجيه والإرشاد المهني المُتدرِّين المُلتحقين في الكليات التَّقْنِيَّةِ.
٣	إلى حدِّ ما	١,٠٧	٣,٢٧	ضعف قيام أعضاء هيئة التدريب بدورهم في مكتب الخريجين، ومتابعة حجم التوظيف لهم.
٤	إلى حدِّ ما	١,٠٧	٣,٠٩	لا يقوم أعضاء هيئة التدريب بتحديد المهارات والكفايات التي يمتلكها المُتدرِّبون المُلتحقون ببرامج الكلية.
٥	إلى حدِّ ما	١,٠٤	٣,٠١	التطوير المهني في الكليات التَّقْنِيَّةِ لا يواكب احتياجات البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريب؛

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
				مما ينعكس على أداء المُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة.
٦	غير موافق	١,١٦	٢,٥٧	عدم ملاءمة تأهيل أعضاء هيئة التدريس للبرامج التدريبية المُقدَّمة للمُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ.
	إلى حدِّ ما	١,١٢	٢,١٣	المتوسط العام

يتضح من الجدول أعلاه، وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التَّقْنِيَّة حول درجة موافقتهم من عدمها على عبارات المحور الثالث: تحديات تتعلق بأعضاء هيئة التدريس، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣,١٣ من ٥,٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي؛ مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلى حدِّ ما على عباراته بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات، فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة عليها -من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة- ما بين (٢,٥٧ - ٣,٥٤) درجة، من أصل (٥)، وهي متوسطات تُقابل درجات الموافقة الثلاث: (موافق، موافق إلى حدِّ ما، غير موافق)، وفيما يلي نتناول عبارات محور التَّحْدِيَّات التي تتعلق بأعضاء هيئة التدريس بالتفصيل:

معظم أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن "كثرة الأعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التَّقْنِيَّة؛ يعوق من قيامهم بدورهم إزاء المُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة"، وقد جاءت هذه العبارة في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٥٤)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشهري (٢٠٠٥م).

بينما يجب معظم أفراد عينة الدراسة بدرجة (موافق إلى حدِّ ما) على أربع عبارات من عبارات هذا المحور، وجاءت بالترتيب: (٢. ٣. ٤. ٥)، وانحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٠١ - ٣,٣٢)، وهي مرتبة تنازلياً حسب متوسطها الحسابي. فضعف قيام أعضاء هيئة التدريس بدورهم في التوجيه والإرشاد المهني للمُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة، وضعف قيامهم بدورهم في مكتب الخريجين ومُتابعة حجم التوظيف لهم؛ تتفق مع نتيجة دراسة الغامدي (١٩٩٤م)، الذي توصل إلى أن هناك ضعفاً في الكفاءات التَّقْنِيَّة والعلمية للإداريين، والمُدرِّبِينَ، وصانعي السياسات، ورأسمي الخطط في عدد من مؤسسات التعليم التقني والمهني؛ مما أسهم في ضعف فعاليته.

وعدم قيام أعضاء هيئة التدريب بتحديد المهارات والكفايات التي يمتلكها المُتدربون المُلتحقون ببرامج الكلية، يُفسرها زيان والعبدا المنعم (٢٠٠٨م)؛ بأن عدداً من المهارات والكفايات تغيب عن بعض القيادات بالكليات التقنيّة.

كما أن التطوير المهني في الكليات التقنيّة لا يواكب احتياجات البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريب؛ مما ينعكس على أدائهم، وأكد هذا زيان والعبدا المنعم (٢٠٠٨م)، اللذان توصلا إلى ضعف النمو المهني لأعضاء هيئة التدريب بالكليات التقنيّة، وكذلك ما توصل إليه الغامدي (١٩٩٤م)؛ بأن هناك عملية غير متوازنة في تطوير هذا النوع من التعليم، فهو ملموس في الجوانب المادية المتمثلة في تحسين المباني، وضعيف في تطوير السياسات والبرامج؛ الأمر الذي ينعكس على أعضاء هيئة التدريب بالكليات التقنيّة.

وأخيراً لا يوافق معظم أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التقنيّة على عبارة "عدم ملائمة تأهيل أعضاء هيئة التدريب للبرامج التدريبية المُقدّمة للمُتدربين المُلتحقين"؛ إذ جاءت في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,٥٧).

ويتضح من النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق؛ أن معظمها تنحصر بين (١,٠٤، ١,٣٠)، وكان أقل انحراف معياري لعبارة "التطوير المهني في الكليات التقنيّة لا يواكب احتياجات البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريب؛ مما ينعكس على أداء المُتدربين المُلتحقين بالكليات التقنيّة"؛ مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري لعبارة "كثرة الأعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريب بالكليات التقنيّة للبنات؛ يعوق من أداء المُتدربين المُلتحقين بالكليات التقنيّة"؛ مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التقنيّة.

د - المحور الرابع: تحديات تتعلق بالبرامج التدريبية:

جدول (٦): المتوسطات الحسابية، ودرجات الموافقة، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات المحور الرابع: تحديات تتعلق بالبرامج التدريبية.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
١	موافق	١,٠٦	٣,٤٦	عدم التكافؤ الكمي بين البرامج التدريبية المُصمّمة لأقسام المتدربات مع البرامج التدريبية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
				المُصمِّمة لأقسام المُتَدَرِّبِينَ الذكور؛ مما يُشكِّل عدم تكافؤ الفرص الوظيفية بعد التَّخَرُّج.
٢	إلى حدِّ ما	٠,٩٦	٣,٣٧	ضعف معالجة الكفاءة الداخلية من حيث (التسرُّب) من البرامج التدريبية للأقسام بالكليات التَّقْنِيَّة.
٣	إلى حدِّ ما	١,٠٢	٣,٣٣	عدم مواكبة البرامج التدريبية المعتمدة والمُقدمة بالاحتياجات الأنية والمستقبلية لسوق العمل.
٤	إلى حدِّ ما	١,٠٥	٣,٢٨	عدم مواكبة أهداف برامج الكليات التَّقْنِيَّة بالتطورات العلمية والتقنية المتسارعة.
٥	إلى حدِّ ما	١,٠٦	٣,٢٨	عدم التكافؤ النوعي بين البرامج التدريبية المُصمِّمة لأقسام التدريبات للمتحقِّقين مع البرامج التدريبية المُصمِّمة لأقسام المُتَدَرِّبِينَ الذكور؛ مما يُشكِّل عدم تكافؤ الفرص الوظيفية بعد التَّخَرُّج.
٦	إلى حدِّ ما	٠,٩٢	٣,٢	ضعف معالجة الكفاءة الداخلية من حيث (الانقطاع) عن البرامج التدريبية للأقسام بالكليات التَّقْنِيَّة.
٧	إلى حدِّ ما	٠,٩٦	٣,٠٥	ضعف معالجة الكفاءة الداخلية من حيث (الرسوب) في البرامج التدريبية للأقسام بالكليات التَّقْنِيَّة.
	إلى حدِّ ما	١,٠	٣,٢٨	المتوسط العام

يتضح من الجدول أعلاه، وجهات نظر أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع: تحديات تتعلَّق بالبرامج التدريبية، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣,٢٨ من ٥,٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي؛ مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلى حدِّ ما على عباراته بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات؛ فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ما بين (٣,٠٥ - ٣,٤٦) درجة، من أصل (٥) درجات، وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (موافق، موافق إلى حدِّ ما)، وفيما يلي نتناول عبارات محور التَّحْدِيَّات التي تتعلَّق بالبرامج التدريبية بالتفصيل:

جاءت موافقة معظم أفراد عينة الدراسة على عبارة "عدم التكافؤ الكمي بين البرامج التدريبية المُصمَّمة لأقسام المتدربات مع البرامج التدريبية المُصمَّمة لأقسام المُتدربين الذكور؛ مما يُشكّل عدم تكافؤ الفرص الوظيفية بعد التخرّج"، وحلّت في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٤٦). وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكره الحامد وجمجوم (٢٠٠٩م)، من أن من أسباب ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل - مع تضخّمه من العمالة غير الوطنية - يرجع لأسباب من أهمها: تأخر الاهتمام بتدريب المرأة على المهن الملائمة، وأن معظم التخصصات المتوفرة من العمالة النسائية السعودية لا تتناسب مع الفرص المتوفرة؛ الأمر الذي يتطلب إعادة التخطيط للبرامج التدريبية المُصمَّمة لأقسام المتدربات، وجعلها مُتكافئة مع البرامج التدريبية المُصمَّمة لأقسام المُتدربين الذكور، وتفي باحتياجات سوق العمل المحلي.

بينما يُجيب معظم أفراد عينة الدراسة بدرجة (موافق إلى حد ما) على ست عبارات من عبارات هذا المحور، وقد انحصرت متوسطاتها الحسائية بين: (٣,٠٥، ٣,٣٧)، وهي مرتبة تنازلياً حسب متوسطها الحسابي كالتالي: (٧,٦,٥,٤,٣,٢). وضعف معالجة الكفاءة الداخلية من حيث: (التسرب، والرسوب، والانقطاع) عن البرامج التدريبية للأقسام بالكليات التقنيّة؛ سيُتسبّب في تخرّج مُتدربين دون مستوى المنافسة. وتتفق هذه النتائج مع ما ذكرته هيئة تحرير مجلة التربية البحرينية (٢٠٠٩م)، من أن حصول الطلاب المُلتحقين بالمعاهد والكليات التقنيّة والمهنية على وثائق التخرّج؛ لا يعنى انخراط هؤلاء الخريجين في سوق العمل في مجالات تخصصاتهم المهنية وبالكفاءة التنافسية نفسها؛ بل ستزداد الكوادر الوافدة خبرة ومهارة، وتزداد بظالة المُتخرّجين.

وهذه التحدّيات المُتعلّقة بالبرامج التدريبية، قد يكون من أبرز أسبابها كما ذكر زيان والعبد المنعم (٢٠٠٨م)؛ أن عدد أعضاء الهيئة التدريسية قليل، مع إقبال شديد من الطلاب على الالتحاق بالكليات التقنيّة، مما يتسبّب في ضعف الكفاءة الداخلية للكليات التقنيّة بشكل عام.

كما أن البرامج التدريبية المعتمدة والمُقدّمة في الكليات التقنيّة لا تتواكب مع الاحتياجات الأنية والمستقبلية لسوق العمل. وتتوافق هذه النتيجة مع ما ذكره مهروترا وآخرون (٢٠١٥م)، من أن دراسات البنك الدولي تذكر أن أهم أسباب غياب المهارات التي يطلبها سوق العمل: ضعف المُقرّرات الدراسية والبرامج التدريبية التي تُقدّم في منظومة التعليم المهني والتدريب وقدمها، وعدم مواكبة أهداف برامج الكليات التقنيّة بالتطورات العلمية والتقنية

المتسارعة. ويمكن معالجة عدم مواكبة البرامج التدريبية مع احتياجات سوق العمل من خلال تفعيل قرارات السياسية التعليمية والتدريبية وزيادة الإنفاق، وتشجيع القطاع الخاص على زيادة إسهامه في هذا المجال، والمشاركة في وضع المناهج الملائمة لاحتياجاته الحالية والمستقبلية، ويكون لهذا القطاع دور في تطوير المناهج وفق آخر التطورات العلمية والعملية، والملمبية لسوق العمل واحتياجاته.

وأخيراً، فإن معظم أفراد عينة الدراسة لا يوافقون على عبارة "عدم ملاءمة تأهيل أعضاء هيئة التدريب للبرامج التدريبية المُقدَّمة للمُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ"؛ حيث جاءت في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,٥٧).

ومن خلال قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق؛ يتبين أن معظمها تنحصر بين (٠,٩٢، ١,٠٦)، وكان أقل انحراف معياري للعبارة "ضعف معالجة الكفاءة الداخلية من حيث (الانقطاع) عن البرامج التدريبية لأقسام المُتدَرِّبَات"؛ مما يدلُّ على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها. وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارتين (٥,١)؛ الأمر الذي يدلُّ على أنهما أكثر عبارتين اختلف حولهما أفراد عينة الدراسة من القيادات بالكليات التَّقْنِيَّة.

السؤال الثاني: ما ترتيب محاور التَّحْدِيَّاتِ التي تُواجه المُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّةَ بالمملكة العربية السعودية، من وجهة نظر قياداتها؟
للإجابة عن هذا السؤال، وللتعرّف على ترتيب هذه المحاور من وجهة نظر قياداتها؛ سنستعرض المتوسطات الحسابية لمحاورها كما هو مبين فيما يلي:

جدول (٧): المتوسطات الحسابية، ودرجات الموافقة، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لمحاور التَّحْدِيَّاتِ التي تُواجه المُتدَرِّبِينَ المُتَحَقِّقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة.

الترتيب	درجة الموافقة	المتوسط	المحور
٢	إلى حد ما	٣,٣٩	المحور الأول: تَحْدِيَّاتِ تتعلّق بالإرشاد المهني والتدريبي.
١	موافق	٣,٥٤	المحور الثاني: تَحْدِيَّاتِ مؤسسية.
٤	إلى حد ما	٣,١٣	المحور الثالث: تَحْدِيَّاتِ تتعلّق بأعضاء هيئة التدريب.
٣	إلى حد ما	٣,٢٨	المحور الرابع: تَحْدِيَّاتِ تتعلّق بالبرامج التدريبية.
	إلى حد ما	٣,٣٤	المتوسط العام

من الجدول السابق يتضح أن محور التَّحَدِّيَّات المؤسسية جاء في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي عام (٣,٥٤)، وهو يُقابل درجة الموافقة (موافق). وهذا التحدي، الذي يُمثله ضعف التشريعات المؤسسية، والاعتماد على الدور الحكومي، ومحدودية دور القطاع الخاص؛ تشترك فيه أغلب الدول النامية كما يذكر ذلك مهروترا وآخرون (٢٠١٥م). وقد أظهرت التجربة التاريخية أن نظم التعليم الفني والتقني الأكثر فاعلية حول العالم؛ هي التي يدعمها القطاع الخاص، ويشارك في بناء سياساتها، كما أنه يُشارك في تحقيق نظام جودة التدريب.

ثم تأتي المتوسطات الحسابية لباقي المحاور الثلاثة مقابلة لدرجة الموافقة (موافق إلى حد ما)؛ حيث جاء محور التَّحَدِّيَّات التي تتعلَّق بالإرشاد المهني والتدريبي في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (٣,٣٩)؛ الأمر الذي تسبَّب في محدودية تأثير عملية الإرشاد المهني والتدريبي، وضعف تأثيره، وهذا ما توصَّل إليه زيان (٢٠٠٨م)؛ بأن التوجيه والإرشاد الأكاديمي في الكليات التَّقْنِيَّة غائب. ويليه محور التَّحَدِّيَّات التي تتعلَّق بالبرامج التدريبية، بمتوسط حسابي (٣,٢٨)؛ مما يستوجب أن يضع ضمان جودة البرامج التدريبية مسؤولية مشتركة بين الجهات الحكومية وأرباب العمل والصناعة من القطاع الخاص، وإمكانية تدخُّل أرباب العمل والصناعة من القطاع الخاص مع هيئات الاعتماد الحكومية، التي يمكنها ضمان تقديم تدريب عالٍ لجودة البرامج التدريبية. وأخيراً يأتي محور التَّحَدِّيَّات التي تتعلَّق بأعضاء هيئة التدريب، بمتوسط حسابي (٣,١٣).

السؤال الثالث: ما الفروق في استجابات أفراد الدراسة نحو تحديد التَّحَدِّيَّات التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة بالمملكة العربية السعودية، تبعاً لمتغيِّر الخبرة؟

للإجابة عن السؤال، وللوقوف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول محاور التَّحَدِّيَّات التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِينَ بالكليات التقنية، التي ترجع إلى اختلاف مُتَغَيِّر سنوات الخبرة - سيتم استخدام اختبار التباين أحادي الاتجاه (One-way ANOVA) كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (٨): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة، حول محاور التَّحَدِّيَّات التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِينَ بالكليات التَّقْنِيَّة، التي ترجع إلى اختلاف مُتَغَيِّر سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول: تَحَدِّيَّات تتعلَّق بالإرشاد المهني	بين المجموعات	١٠١,١	٢	٥٠,٥٦	١,٧٩	٠,١٦٩
	داخل المجموعات	٥٦٧٤,١	٢٠١	٢٨,٢٣		

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
والتدريسي.						
المحور الثاني: تَحْدِيَّات مؤسسية.	بين المجموعات	٧١٧,٦	٢	٣٥٨,٨١	٦,١٩	❖❖٠,٠٠٢
	داخل المجموعات	١١٦٥٩,٢	٢٠١	٥٨,٠١		
المحور الثالث: تَحْدِيَّات تتعلَّق بأعضاء هيئة التدريب.	بين المجموعات	١٨٥,٦	٢	٩٢,٨١	٥,٠٥	❖❖٠,٠٠٧
	داخل المجموعات	٣٦٩٢,٧	٢٠١	١٨,٣٧		
المحور الرابع: تَحْدِيَّات تتعلَّق بالبرامج التدريبية.	بين المجموعات	٨٩,٤	٢	٤٤,٧٢	١,٥٠	٠,٢٢٦
	داخل المجموعات	٥٩٩٣,٣	٢٠١	٢٩,٨٢		
الدرجة الكلية للتَّحْدِيَّات	بين المجموعات	٣٠٨٠,٠٩	٢	١٥٤٠,٠٤	٤,٩٦	**٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	٦٢٤١٠,٢١	٢٠١	٣١٠,٥٠		

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥) ، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة ، حول كل من المحورين: (التَّحْدِيَّات المؤسسية ، والتَّحْدِيَّات التي تتعلَّق بأعضاء هيئة التدريب) ، والدرجة الكلية للتَّحْدِيَّات ، وجميع هذه الفروق عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ ترجع لاختلاف مُتغيّر سنوات الخبرة. ولمعرفة هذه الفروق ، وبين أي مجموعة من مجموعات سنوات الخبرة الثلاث ، سيتم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe)؛ لإظهار الفروق البعدية كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول (٩): نتائج المقارنات البعدية؛ لبيان الفروق حول الدرجة الكلية لمحوري: (التَّحْدِيَّات المؤسسية، والتَّحْدِيَّات التي تتعلَّق بأعضاء هيئة التدريب)، التي ترجع لاختلاف مُتغيّر سنوات الخبرة باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe)

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات
المحور الثاني: تَحْدِيَّات مؤسسية	أقل من ٥ سنوات	٤٠	٤١,٢٥	٦,٣٤	-	-
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٥٤	٤٠,٦٧	٨,٠٨	٠,٥٨	-
	أكثر من ١٠ سنوات	١١٠	٣٧,١٧	٧,٨٠	❖٤,٠٨	❖٣,٤٩

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات
المحور الثالث: تَحْدِيَّاتٍ تتعلَّقُ بأعضاء هيئة التدريب	أقل من ٥ سنوات	٤٠	٢٠,٧٥	٣,٨٨	-	-
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٥٤	١٨,٣٣	٤,٧٤	❖٢,٤٢	-
	أكثر من ١٠ سنوات	١١٠	١٨,٣٥	٤,١٩	❖٢,٤٠	٠,٠٢
الدرجة الكلية للتَّحْدِيَّاتِ	أقل من ٥ سنوات	٤٠	١١٠,٣٨	١٧,٦١	-	-
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٥٤	١٠٧,٠٦	١٨,١٤	٣,٣٢	-
	أكثر من ١٠ سنوات	١١٠	١٠١,٠٠	١٧,٣٧	❖٩,٣٨	٦,٠٦

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق؛ أن الفروق ذات دلالة الإحصائية حول المحورين: (التَّحْدِيَّاتِ المؤسسية، والتَّحْدِيَّاتِ التي تتعلَّقُ بأعضاء هيئة التدريب)، والدرجة الكلية للتَّحْدِيَّاتِ التي ترجع لاختلاف مُتَغَيَّرِ سنوات الخبرة - كانت كما يأتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور التَّحْدِيَّاتِ المؤسسية عند مستوى (٠,٠٥)، بين مجموعة أفراد عينة الدراسة، وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعتي أفراد عينة الدراسة، ممن خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) أو (من ٥ إلى ١٠ سنوات): أي أنهم أكثر موافقة على التَّحْدِيَّاتِ المؤسسية ممن خبرتهم (أكثر من ١٠ سنوات). وقد اتفق العديد من الدراسات، مثل: دراستي المالكي (١٩٩٦م) والغامدي (١٩٩٤م) مع الدراسة الحالية في وجود تحديات مؤسسية تُواجه التعليم التَّقْنِيَّ والمهني. وتُبيِّن الدراسة الحالية أن القيادات بالكلية التَّقْنِيَّة في المملكة العربية السعودية، الذين قضوا فترات أطول في هذا النوع من التعليم؛ ربما يكونون تعايشوا مع الواقع في كلياتهم؛ ومن ثمَّ كانت نظرهم أقل حول تأثير التَّحْدِيَّاتِ المؤسسية التي تُواجه المُتَدَرِّبِينَ المُتَّحِقِينَ بها.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور التَّحْدِيَّاتِ التي تتعلَّقُ بأعضاء هيئة التدريب عند مستوى (٠,٠٥)، بين مجموعة أفراد عينة الدراسة، وكانت هذه الفروق لصالح

المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة، ممن خبرتهم (أقل من ٥ سنوات): أي أنهم أكثر موافقة على التَّحْدِيَّات التي تتعلَّق بأعضاء هيئة التدريب ممن خبرتهم (من ٥ إلى ١٠ سنوات)، أو (أكثر من ١٠ سنوات). والعديد من الدراسات، مثل دراستي الشهري (٢٠٠٥م)، وزيان والعبد المنعم (٢٠٠٨م) اتفقت مع نتيجة الدراسة الحالية حول وجود تَحْدِيَّات تتعلَّق بأعضاء هيئة التدريب، وتبيِّن الدراسة الحالية أن القيادات الشابة والحديثة بالكليات التَّقْنِيَّة ممن خدموا أقل من خمس سنوات؛ أكثر استشعاراً لتلك التَّحْدِيَّات.

— توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الدرجة الكلية للتَّحْدِيَّات عند مستوى (٠,٠٥)، بين مجموعة أفراد عينة الدراسة، وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة، ممن خبرتهم (أقل من ٥ سنوات): أي أنهم أكثر موافقة على الدرجة الكلية للتَّحْدِيَّات ممن خبرتهم (أكثر من ١٠ سنوات). والعديد من الدراسات التي عُرضت في هذه الدراسة، مثل دراسات: الغامدي (١٩٩٤م)، والمالكي (١٩٩٦م)، والمقرن al Megren (١٩٩٦م)، والشهري (٢٠٠٥م)، وزيان والعبد المنعم (٢٠٠٨م): تتفق مع نتيجة الدراسة الحالية في أن هناك تَحْدِيَّات تُواجه منظومة التعليم التقني والمهني، تتطلب العمل على ضَخِّ قيادات شابة، تمتلك القدرة على اكتشاف التَّحْدِيَّات التي تعوق هذه المنظومة التعليمية، وينتظر منهم الوطن دوراً رئيساً في فترة التَّحْوُل الوطني وصناعة رؤيته.

مُلخَصُ النَتَائِجِ:

— جاء محور (التَّحْدِيَّات المؤسسية) في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٣,٥٤)، يليه محور (التَّحْدِيَّات التي تتعلَّق بالإرشاد المهني والتدريبي) في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٣,٣٩)، يليه محور (التَّحْدِيَّات التي تتعلَّق بالبرامج التدريبية) في المرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي (٣,٢٨)، وأخيراً يأتي محور (التَّحْدِيَّات التي تتعلَّق بأعضاء هيئة التدريب) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (٣,١٣) من (٥).

— يوافق معظم أفراد عينة الدراسة على أن ضعف التزام أرباب العمل بالتشريعات الحكومية، وقلة أجور المُتَدَرِّبِينَ المُتَحَرِّجِينَ ورواتبهم من برامج الكليات التَّقْنِيَّة، وعدم وجود أطلس وطني للاحتياجات والكفايات والمهارات التي يحتاجها القطاع الحكومي والخاص، وضعف التنسيق بين قطاع التوظيف الحكومي والكليات التَّقْنِيَّة، وشدة

- المنافسة أمام المُتدرِّبِينَ المُتخرِّجِينَ من برامج الكليات التَّقنيَّة في سوق العمل الخاص - تُمثل تحدياً مؤسسياً ذا أولوية في المعالجة؛ حيث جاءت متوسطاتها بين (٤,١٧، ٣,٦٣)، وهي متوسطات أعلى من المتوسط العام للمحور، والبالغ (٣,٥٤).
- يوافق معظم أفراد عينة الدراسة على أن التحاق المُتدرِّبِينَ ببرامج الكليات التَّقنيَّة ليس بالخيار الأول لهم، وضعف الدافعية الذاتية لدى المُتدرِّبِينَ المُلتحقِينَ ببرامج الكليات التَّقنيَّة، وأن التقاليد الموروثة عن العمل التَّقني والمهني بشكل عام؛ تُمثل تحدياً حقيقياً يواجه الإرشاد المهني والتدريبي؛ إذ جاءت متوسطاتها بين (٤,١١، ٣,٦٨)، وهي متوسطات أعلى من المتوسط العام للمحور، والبالغ (٣,٣٩).
- تعوق كثرة الأعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريب بالكليات التَّقنيَّة من قيامهم بدورهم إزاء المُتدرِّبِينَ المُلتحقِينَ بالكليات التَّقنيَّة، كما أن هناك ضعفاً في قيام أعضاء هيئة التدريب بدورهم في التوجيه والإرشاد المهني للمُتدرِّبِينَ المُلتحقِينَ بالكليات التَّقنيَّة، وأن هناك ضعفاً كذلك في قيام أعضاء هيئة التدريب بدورهم في مكتب الخريجين ومُتابعة حجم التوظيف لهم. والتَّحدِّيات السابقة تُعدُّ أبرز التَّحدِّيات التي تتعلَّق بأعضاء هيئة التدريب، وجاءت متوسطاتها بين (٣,٥٤ - ٣,٢٧)؛ وهي أعلى من المتوسط العام للمحور البالغ (٣,١٣).
- هناك عدم تكافؤ كمي ونوعي بين البرامج التدريبية المُصمَّمة لأقسام المُتدرِّبات مع البرامج التدريبية المُصمَّمة لأقسام المُتدرِّبِينَ، كما أن هناك ضعفاً في معالجة التسرُّب من البرامج التدريبية بالكليات التَّقنيَّة، وأن البرامج التدريبية المُقدَّمة في الكليات التَّقنيَّة لا تتواءم مع الاحتياجات الآنية والمستقبلية لسوق العمل. والتَّحدِّيات السابقة تُمثل أبرز التَّحدِّيات التي تُواجه البرامج التدريبية بالكليات التَّقنيَّة، وجاءت متوسطاتها بين (٣,٤٦ - ٣,٢٨)؛ وهي أعلى من المتوسط العام للمحور البالغ (٣,٢٨)، أو أنها مساوية له.

- توصيات البحث:

- للتغلُّب على التَّحدِّيات التي تُواجه المُتدرِّبِينَ المُلتحقِينَ بالكليات التَّقنيَّة بالمملكة العربية السعودية؛ يوصي الباحث بالآتي:
- ضحَّ قيادات شابة بالكليات التَّقنيَّة بالمملكة العربية السعودية، تمتلك القدرة على

اكتشاف التَّحْدِيَّات التي تعوق هذه المنظومة التعليمية ، التي ينتظر منها الوطن دور رئيس في فترة التَّحَوُّل الوطني وصناعة رؤيته.

- أهمية الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة في التعليم المهني والتدريب التَّقْنِي، مثل تلك التجارب التي تُعنى بمشاركة القطاع الخاص مع الدولة في سلطة الإدارة والإشراف على برامج الدارسين والمتدربين، وتصميم المناهج والامتحانات.
- ضرورة معالجة مشكلات التحرك الأفقي والرأسي بين منظومة التعليم الفني والتقني، المتمثل في الكليات التَّقْنِيَّة، وبين نظام التعليم الأكاديمي العام المتمثل في الدراسات العليا الهندسية والتقنية والعسكرية، والعمل على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المُتَدَرِّبِينَ والدارسين.
- تطوير منظومة معلوماتية متكاملة لسوق العمل، تُحدِّد فرص العمل المتوفرة، والمهارات المطلوبة للعمل؛ للتعرُّف على الفجوات في المهارات بين ما يتم التدريب عليه في الكليات التَّقْنِيَّة، وما هو مطلوب، وعمل التحديثات المنتظمة في منظومة التعليم التَّقْنِي والفني.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

أبو خضير، إيمان بنت سعود. (١٤٣٣هـ). التَّحَدِّيَّات التي تُواجه القيادات الأكاديمية النسائية بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. *المجلة السعودية للتعليم العالي*، ٧، ٨٧-١٢٤.

التخيفي، فهد. (٢٠١٥م). ورقة عمل بعنوان: تطوير وظائف السيدات في مجال التصنيع. *منتدى التنافسية الدولي الثامن*. الرياض، المملكة العربية السعودية.

تقرير الاقتصادي العربي الموحد. (٢٠٠٠م). *الأمانة العامة لجامعة الدول العربية*. جمهورية مصر العربية.

تقرير التعليم الفني في الوطن العربي. (١٩٨٣م). *الاتحاد العربي للتعليم التقني*. العراق.

الحامد، محمد؛ وجمجوم، فاطمة. (٢٠٠٩م). التعليم العالي للفتاة ومواءمته لسوق العمل في المملكة العربية السعودية. *المؤتمر الاقليمي العربي (نحو فضاء عربي للتعليم العالي التَّحَدِّيَّات العالمية والمسؤوليات المجتمعية)*. جمهورية مصر العربية: مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت.

الخطيب، محمد بن الشحات. (١٩٩٥م). *التعليم الفني في الدول المتقدمة*. الرياض: مكتبة العبيكان.

زيان، عبدالرزاق؛ والعبد المنعم، فهد. (٢٠٠٨م). *الفعالية التنظيمية للكليات التَّقْنِيَّة بالمملكة العربية السعودية: الواقع، والمشكلات، وسبل التطوير في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة لتطوير التعليم التَّقْنِي والتدريب المهني*. *مجلة كلية التربية بالزقازيق*، ٥٨، ١٦٧-٢٢٤.

السيد، صبري شحاتة. (١٩٩٥م). *اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو الخطط والمقررات الدراسية والمراجع العلمية: دراسة ميدانية بالتطبيق على الكليات التَّقْنِيَّة بالمملكة العربية السعودية*. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، ٩١(١)، ٢٥٥ - ٢٩١.

السيسي، أريج حمزة. (٢٠١٠م). *مواءمة التعليم العالي للفتاة السعودية لمتطلبات التنمية، ندوة التعليم العالي للفتاة: الأبعاد والتطلعات*، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، ١١٣ - ١٣٣.

الشهري، عبدالله بن علي. (٢٠٠٥م). *الواقع الإداري والتعليمي في الكليات التَّقْنِيَّة بالمملكة العربية السعودية*. (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى). مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الطويسي، أحمد بن عيسى. (٢٠١٣م). الحلول المُقترحة لتحسين النظرة المجتمعيّة نحو التعليم المهني والتقني من وجهة نظر الخبراء في الأردن. مجلة دراسات العلوم التربويّة، ٤٠ (٢)، ١٥٠-١٨٥.

العجاجي، صالح بن عبدالله. (٢٠٠٦م). دور الكليات التّقنيّة في إكساب المهارات المطلوبة في سوق العمل السعودي: دراسة تقويمية. مجلة البحوث النفسيّة والتربويّة بكلية التربية جامعة المنوفية، ٢١ (٢)، ١٨٠-٢١٨.

العنزي، عياش؛ والشرعة، حسين. (٢٠١٧م). فعالية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطوري؛ لرفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التّقنيّة بالمملكة العربيّة السعوديّة، مجلة العلوم التربويّة بجامعة الملك سعود، ٢٩ (٢)، ٢٥١-٢٧٣.

الغامدي، جار الله بن أحمد. (٢٠٠٥م). مشكلات الكليات التّقنيّة بالمملكة العربيّة السعوديّة وعلاقتها بالأبعاد الاجتماعيّة والاقتصاديّة. (رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الأزهر) جمهورية مصر العربيّة.

القدسي، وفيقة؛ الوز، هزوان. (٢٠٠١م). دراسة مسحية حول واقع الفتاة العربيّة بالتعليم المهني. ندوة واقع التحاق الفتاة العربيّة بالتعليم التّقني والمهني في البلاد العربيّة وسبل تحسينه. الرياض.. الرئاسة العامة لتعليم البنات ومكتب التربية العربي لدول الخليج والمنظمة العربيّة للتربية والثقافة والعلوم.

المالكي، فؤاد بن محمد. (١٩٩٦م). مدى ملاءمة برامج الكليات التّقنيّة وخريجها لمتطلبات سوق العمل: دراسة مُطبّقة على بعض مؤسسات القطاع الأهلي بمدينة جدة. المجلة العلميّة للاقتصاد والتجارة، ٢، ٩٧٥-٩٣٩.

محمود، ضياء عبيد. (٢٠١٢م). التعليم التّقني المنتج: النتائج والانعكاسات. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصاديّة والإدارية، ٤ (٩)، ٤٠٥-٣٧٩.

مسح القوى العاملة. (٢٠١٦م). الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربيّة السعوديّة. تم استرجاعه من: <http://www.stats.gov.sa/ar/page/114>

الملة، سعيد بن تركي. (٢٠٠٠م). أبرز التّحديات التي تواجه التعليم التّقني من خلال أداء الكليات التّقنيّة في المملكة العربيّة السعوديّة. مجلة البحوث النفسيّة والتربويّة بكلية التربية جامعة المنوفية، ٥١ (٣)، ٢-٢٧.

الملة، سعيد بن تركي. (٢٠٠١م). اتجاهات خريجي المرحلة الثانوية للمتّحقّقين بالكليات التّقنيّة نحو الالتحاق بها. مجلة رسالة الخليج العربي، ٢٢ (٩٧)، ١٣-٦٠.

مهروترا؛ ومحمد، زين سيد. (٢٠١٤م). من خمسة ملايين إلى عشرين مليوناً سنوياً: تحدي النطاق،

والجودة، والارتباط بالواقع في التعليم الفني والمهني والتدريب في الهند. مجلة مستقبليات،
٤٤(٢)، ٤١٥-٤٣٣.

الموقع الرسمي لوكالة الأنباء السعودية. (٢٠١٨م). الموقع الرسمي لوكالة الأنباء السعودية: تم
استرجاعه من: <http://www.spa.gov.sa>.

ميهورترا،؛ وكالياراسان،؛ وكومرا،؛ ورامان،؛ ومحمد، زين سيد. (٢٠١٥م). التدريب المهني في الهند
ومبدأ الثنائية: نموذج للإصلاح القائم على الدليل. مجلة مستقبليات، ٤٥(٢)، ٣٩٣-٤١٦.

نور الدين، صلاح الدين. (٢٠١٠م). الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل
ضرورة لنجاح التعليم والتدريب المهني. المجلة العربية للتعليم التّقني، ٢٢(٢)، ١٠٢-١٢٣.

هيئة التحرير. (٢٠٠٩م). التعليم الفني والتقني والتدريب المهني في دول الخليج - تشجيعه يقلل من
العمالة الوافدة، ويحد من البطالة بين المواطنين. مجلة التربية بالبحرين، ٨(٢٧)، ١٢٠-١٢١.

المراجع الأجنبية:

- Abu Khudair, I. (1433). Challenges facing women academic leadership in higher education institutions in Saudi Arabia. *Saudi Journal of Higher Education*, 70, 87-124.
- Al - Malki, M. (1996). The relevance of the programs of technical colleges and graduates to the requirements of the labor market: a study applied to some institutions of the private sector in Jeddah. *Scientific Journal of Economics and Trade*, 2, 975-939.
- Al Ajaji, A. (2006). The role of technical colleges in acquiring the required skills in the Saudi labor market: an assessment study. *Journal of Psychological and Educational Research, Faculty of Education, Menoufia University*, 21(2), 180-218.
- Al Ghamdi, K. (1994). *Factors influencing advancement of technical education and vocational training and their impact on economic development in Saudi Arabia*. (Doctoral Dissertation, Faculty of Arts and Social Sciences). University of Hull. The United Kingdom.
- Al Megren, A. (1996). *Private sector perception of the vocational education system in the city of Riyadh, Saudi Arabia*. (Doctoral Dissertation, College of Education). Kansas State University. The United States of America.
- Al Nekhifi, F. (2015). A working paper entitled Developing the careers of Ladies in Manufacturing. *8th International Competitiveness Forum*. Riyadh. Kingdom of Saudi Arabia.
- Al sayed, S. (1995). Trends of faculty members towards plans, curricula and scientific references, field study applied to technical colleges in Saudi Arabia. *Egyptian Journal of Business Studies*, 91(1), 255 - 291.
- Al Tweissi, I. (2013). Suggested solutions to improve the societal perception of vocational and technical education from the perspective of experts in Jordan. *Studies - Educational Sciences* 40(2).
- Alandas, S. (2002). Attitudes of freshmen in Saudi technical education. (Doctoral Dissertation, Ohio State University). United States of America.
- Al-Anzi, A, & Al-Sharaa, H. (2017). The effectiveness of a professional mentoring program based on the evolutionary theory of raising professional awareness among students of Technical Colleges in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Educational Sciences King Saud University*, 29(2), 251-273.
- Al-Ghamdi, A. (2005). *Problems of technical colleges in Saudi Arabia and their relation to social and economic dimensions*. (Doctoral Dissertation, Al-Azhar University). Arab Republic of Egypt.
- Al-Mullah, T (2000). The most important challenges facing technical education through the performance of technical colleges in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Psychological and Educational Research - Faculty of Education - Menoufia University*, 51 (3), 2-27.
- Al-Mullah, T. (2001). Attitudes of secondary school graduates enrolled in technical colleges towards enrollment. *Journal of Message of the Arabian Gulf*. 22(97), 13-60.
- Al-Qudsi, H. (2001). Survey study on the reality of Arab girls in vocational education. *Symposium on the reality of the enrollment of Arab girls in technical and vocational*

education in Arab countries and ways to improve it. The kingdom of Saudi Arabia: General Presidency for Girls' Education, Arab Bureau of Education for Gulf States, Arab Organization for Education and Culture and Science.

- Editorial Board. (2009). Technical and technical education and vocational training in the Gulf countries - Encouraging it to reduce expatriate labor and reduce unemployment among citizens. *Journal of Education - Bahrain*, 8 (27), 120-121.
- Hamed, M., & Gamgoom, F. (2009). Higher education for girls and their adaptation to the labor market in Saudi Arabia. *Arab Regional Conference (Towards an Arab Space for Higher Education - Global Challenges and Community Responsibilities)* - Egypt, Cairo: UNESCO Regional Office for Education in the Arab States, Beirut.
- Khatib, S. (1995). *Technical education in developed countries*. Kingdom of Saudi Arabia: Al Obeikan Bookstore.
- Labor Force Survey (2016), General organization for statistics in the Kingdom of Saudi Arabia. Retrieved from: <http://www.stats.gov.sa/en/page/114>
- Mahmoud, O. (2012). Technical education product - Results and implications. *Anbar University Journal of Economic and Administrative Sciences*, 4(9), 405-379.
- Mehrotra, S., & Muhammad, S. (2014). From five million to twenty million a year: the challenge of scale, quality and relevance to reality in technical and vocational education and training in India. *Future Magazine*, 44(2), 415-433.
- Mehrutra, S., Kaliasaran, A., Kumra, N., Raman, R., & Mohamed, S. (2015). Vocational training in India and the principle of bilateralism: A model for evidence-based reform. *Journal of Futures*, 45 (2), 393-416.
- Nour Al-Din, S. (2011). The partnership between VET institutions and the labor market is essential for the success of VET. *Arab Journal of Technical Education*, 22 (2). 102-123.
- Official website of Saudi Press Agency. (2017). Retrieved from: <http://www.spa.gov.sa>.
- Report in the Arab World. (1983). *Arab Union for Technical Education*. Technical Education Report in the Arab World. Republic of Iraq.
- Shahri, A. (2005). *The administrative and educational reality in technical colleges in Saudi Arabia*. (Master Thesis, College of Education, Umm Al Qura University). Makkah Al Mukarramah, Kingdom of Saudi Arabia.
- Sisi, H. (2010). Harmonization of higher education for Saudi girls to the requirements of development. *The symposium of higher education for girls - dimensions and aspirations*. University of Taiba, Saudi Arabia: Conference book. Technical Education
- Unified Arab Economic Report. (2000). *General Secretariat of the League of Arab States*. Arab Republic of Egypt.
- Zian, A., & Abdul, F. (2008). organizational effectiveness of technical colleges in Saudi Arabia: reality, problems and ways of development in the light of some contemporary trends in the development of technical education and vocational training. *Journal of Faculty of Education-Zagazig*, 58, 167-224.