



المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي

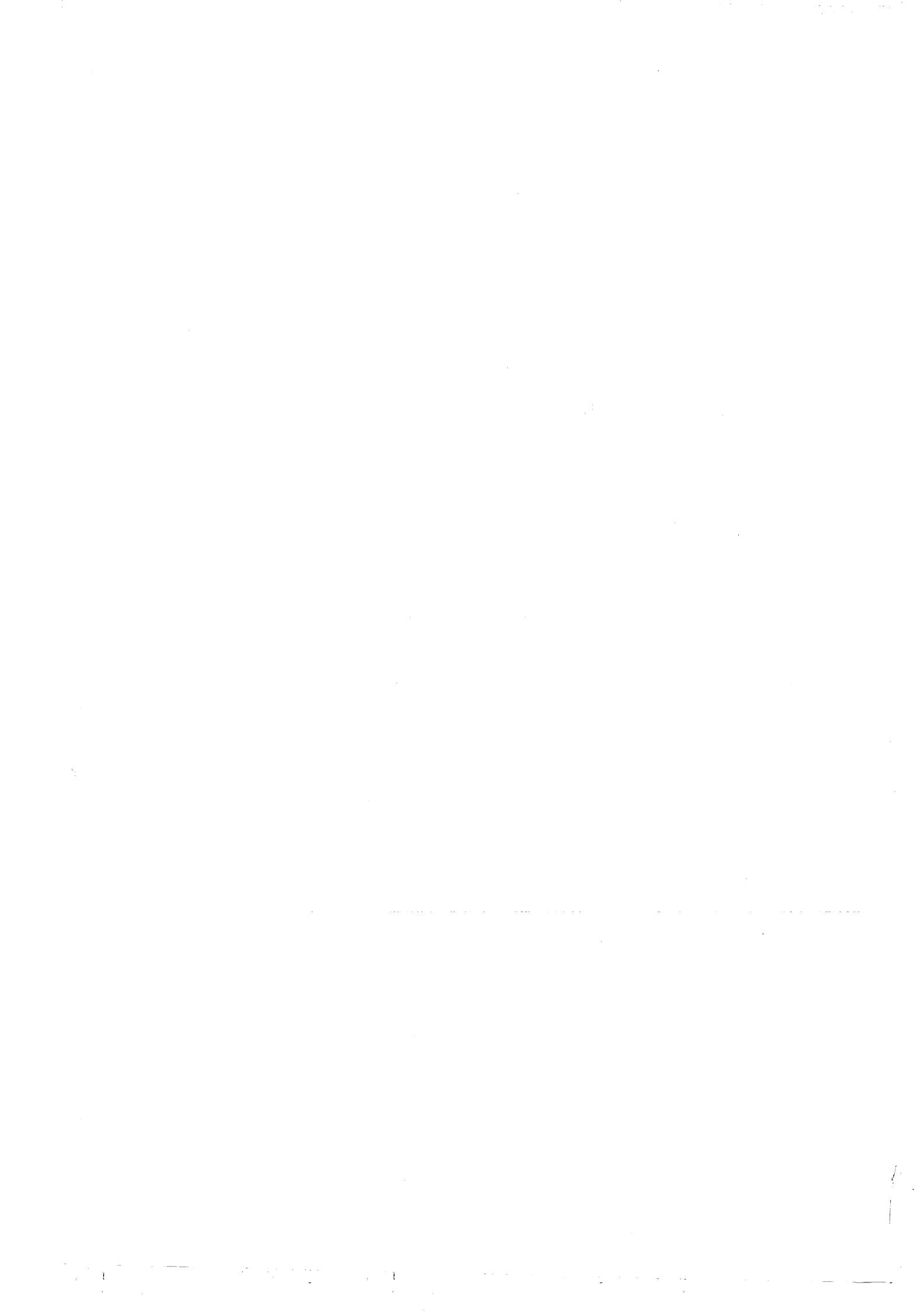
التعليم والتدريب المهني
في الأردن:
دراسة نظرية ومية

إعداد

د. غالب الغريجات

تشرين الثاني ١٩٩٣

سلسلة منشورات المركز ١٨



تقديم

يولي "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي" أهمية خاصة للتعليم والتدريب المهني في الأردن الذي يمثل صلب دراستنا هذه . وتأتي هذه الأهمية من كون "المركز" جهة اختصاصية في تقويم المسيرة التربوية الشاملة في الأردن في إطار تنفيذ خطة التطوير التربوي (١٩٨٩-١٩٩٨)، والتي تغطي في جوانب عديدة منها التعليم المهني، وذلك بالتعاون الوثيق مع وزارة التربية والتعليم، والجهات المعنية بذلك الخطة.

وتبعد الأهمية كذلك من الدور الأساسي للتعليم والتدريب المهني في رفد سوق العمل الأردنية، والخارجية، بالأيدي العاملة المتعلمة المدرّبة التي يمكن أن تتحقق المرونة المطلوبة للتمشي مع المتغيرات المستمرة في سوق العمل.

وتأتي هذه الدراسة في وقت يتم فيه العمل على تعديل الخلل القائم في مخرجات التعليم من حيث الكم والكيف، مما يتطلب تحقيق التوازن الملائم بين كل من التعليم الأكاديمي والمهني، ليظل الأردن محافظاً على ميزته النسبية والتنافسية في إعداد القوى العاملة لمواكبة التطور بصورة المتعددة في سوق العمل، وذلك مساهمة في تحقيق الأهداف الشاملة للتنمية، وللتجسيد العملي لشعار "الإنسان أغلى ما نملك".

د. فكتور بله

رئيس المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي

شکو و تقدیم

يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر لجميع من أسهم في إخراج هذه الدراسة، فكل الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور فكتور بله رئيس "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي" على قراءته ولاحظاته، وللأستاذ الدكتور كابور أهلاوات لجهده المميز في تصميم الاستبيانات، وللدكتور سليمان عواد الذي ساهم مساهمة بيئه في تصميم الاستبيانات وجمع البيانات . وللدكتور أحمد عطوان مدير عام مؤسسة التدريب المهني وللمهندس عرض العوily المدير الفني للمؤسسة على القراءة المتأنية واللاحظات القيمة، وكذلك للمهندس علي نصار الله مدير التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم، وللهندس اسماعيل هنداوي، والمهندس هشام الرواشدة من ملاك مؤسسة التدريب المهني .

ولزملاء في "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي" خالص الشكر وعظيم التقدير، وبالذات لساعد البحث رمزي أبو غزالة، لجهده المتميز في تنفيذ عمليات التحليل الاحصائي، والآنسة أمل الخاروف في ترميز وإدخال واستخراج البيانات ، والسيد محمد خير بلقر، على طباعته الأنثقة، وأخيراً وليس آخرأ السيد عزمي جرار على جهوده في مجال التحرير .

المحتويات

رقم الصفحة

الموضوع

١ ملغية عامة
٨ القسم الأول : الجانب النظري
٩ مسيرة التطور في التعليم والتدريب المهني
٩ أولاً: وزارة التربية والتعليم.....
١٣ ثانياً: مؤسسة التدريب المهني.....
١٥ ١. أنس القبول.....
١٨ ٢. الأبنية والمرافق المدرسية
٢١ ٣. التخصصات والبرامج.....
٢٥ ٤. التمويل.....
٢٦ ٥. نفقات التعليم.....
٢٦ أ. وزارة التربية والتعليم
٢٧ ب. مؤسسة التدريب المهني.....
٢٨ ٦. كلفة الطالب.....
٣١ ٧. الطلبة.....
٣١ أ. وزارة التربية والتعليم.....
٣٥ ب. مؤسسة التدريب المهني.....
٣٧ ٨. الهيئة التدريسية والتدريبيّة.....
٣٧ ٩. الهيئة الإدارية والجهاز الإداري المساعد.....
٣٨ ١٠. الناھج والكتب المدرسية
٤١ ١١. مديرية التعليم المهني

القسم الثاني : الجانب الميداني

الفصل الأول : مجتمع الدراسة وأهدافها

٤٦	أولاً: أهداف الدراسة
٤٧	ثانياً: عينة الدراسة
٤٩	ثالثاً: أدوات الدراسة
٥٠	رابعاً: تطبيق أدوات الدراسة

الفصل الثاني : نتائج الدراسة

٥١	أولاً: مراكز ومدارس التعليم والتدريب المهني.....
٥١	١. الموقع وسنة التأسيس.....
٥٢	٢. عدد الملتحقين والاستيعاب
٥٤	٣. المراقب المتوفرة
٥٦	٤. القوى العاملة
٥٧	ثانياً: استخدام التجهيزات التعليمية والتدريبية.....
٥٧	١. المتدربون.....
٥٨	٢. عمل الآلة
٥٩	٣. ساعات التشغيل.....
٦٠	٤. برنامج الصيانة.....
٦٠	٥. ملاحظات المدربين حول التجهيزات التعليمية والتدريبية.....
٦١	ثالثاً: تقييم المتدربين والطلاب.....
٦١	١. درجة الرضى.....
٦٥	٢. توفر الخدمات.....
٦٧	٣. خلفية المتدربين.....
٧٤	٤. حالة التدريب

٧٦	رابعاً: تقييم المدربين والمعلمين.....
٧٦	١. درجة الرضى.....
٧٩	٢. البرامج والاجهزة والمعدات.....
٧٩	٣. الوسائل التعليمية.....
٨١	٤. البرامج والتخصصات.....
٨٢	٥. العاملون، تصنيفهم، مؤهلاتهم، خبراتهم.....
٨٦	٦. الصعوبات: في مجال استخدام الوسائل التعليمية، في مجال تنفيذ البرامج
٨٨	٧. تحسين جوانب البرنامج.....
٨٩	 خامساً: توجهات طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني.....
٨٩	١. المهنة المفضلة.....
٩٠	٢. أسباب الالتحاق.....
٩١	٣. الطموحات المهنية.....
٩٢	٤. المقترنات لتحسين المواد النظرية.....
٩٢	٥. المقترنات لتحسين الاسلوب الاداري السائد.....
٩٣	٦. المقترنات لتحسين البرنامج التعليمي والتدريبي.....
٩٥	 الفصل الثالث: المناقشة والاستنتاجات
٩٥	 أولاً: الاستيعاب.....
٩٥	ثانياً: توفر الخدمات.....
٩٦	ثالثاً: العاملون.....
٩٧	رابعاً: التخصصات
٩٧	خامساً: استخدام التجهيزات والوسائل التعليمية.....
٩٩	سادساً: درجة الرضى.....
١٠٠	سابعاً: حالة التدريب.....
١٠٠	ثامناً: الصعوبات.....
١٠٢	تاسعاً: التمويل.....
١٠٢	عاشرأً: الأبنية والمرافق.....

١٠٣	حادي عشر: أسس القبول.....
١٠٣	ثاني عشر: خلفية الطلبة والمتدربين
١٦	الفصل الوايي: التوصيات
١٦	أولاً: في مجال الاستيعاب.....
١٦	ثانياً: في مجال توفير الخدمات.....
١٦	ثالثاً: في مجال العاملين.....
١٧	رابعاً: في مجال البرامج والتخصصات.....
١٧	خامساً: في مجال استخدام التجهيزات والوسائل التعليمية.....
١٨	سادساً: في مجال درجة الرضى لدى المدربين والمتدربين.....
١٨	سابعاً: في مجال حالة التدريب.....
١٨	ثامناً: في مجال معوقات العمل.....
١٩	تاسعاً: في مجال التمويل.....
١٩	عاشرأ: في مجال الأبنية والمرافق.....
١٠	حادي عشر: في مجال أسس القبول.....
١١	المصادر
١١٣	الملاحق

نحوس الجداول

رقم الصفحة	اسم المجلول	رقم المجلول
١١	توزيع عينة الدراسة من المدارس المهنية للعام ١٩٩٢.....	١
١٢	توزيع عينة الدراسة من مراكز التدريب المهني للعام ١٩٩٢.....	٢
١٤	توزيع التعليم الثانوي الأكاديمي والمهني حسب السلطة المشرفة للعام الدراسي ١٩٩١/١٩٩٠.....	٣
١٩	توزيع مدارس وطلبة ومعلمي وشعب التعليم المهني حسب المديريات للعام الدراسي ١٩٩١/١٩٩٠.....	٤
٢٠	تطور اعداد الملتحقين بالبرامج التدريبية في مؤسسة التدريب المهني (١٩٩٢/١٩٧٦).....	٥
٢١	إحصائيات مواقع التعليم والتدريب المهني (مدرسة، قسم، مركز) للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩.....	٦
٢٢	إحصائيات المرافق المدرسية في التعليم المهني حسب السلطة المشرفة للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩.....	٧
٢٣	إحصائيات المرافق المدرسية حسب نوع التعليم المهني للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩.....	٨
٢٤	إحصائيات مواقع التعليم المهني التي تخلو من المرافق المدرسية ونسبتها المئوية للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩.....	٩
٢٦	أعداد مواقع ضمن التخصصات المهنية في وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩.....	١٠
٢٧	أعداد الطلبة الملتحقين بفروع التعليم المهني حسب الجنس ونوع التعليم والسلطة التشريعية للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩.....	١١
٢٨	أعداد الملتحقين ببرامج التعليم الثانوي التطبيقي (التلذذة المهنية في مؤسسة التدريب المهني للعام ١٩٩٢.....	١٢
٣١	نسبة الإنفاق على التعليم المهني إلى إجمالي نفقات وزارة التربية والتعليم خلال السنوات (١٩٩١/٨٦).....	١٣
٣٢	ميزانية مؤسسة التدريب المهني لعام ١٩٩٢.....	١٤
٣٣	النفقات الخارجية والنفقات الرأسمالية لمؤسسة التدريب المهني لعام ١٩٩٢.....	١٥

٤٤	كلفة المتدرب في مراكز مؤسسة التدريب المهني لعام ١٩٩٠	١٦
٤٧	توزيع الطلبة حسب المراحل التعليمية ١٩٩١/٩٠ - ٨٨/٨٧	١٧
	الطلبة الملتحقون بمرحلة التعليم الثانوي الأكاديمي والمهني للأعوام ١٩٨٨/٨٧	١٨
٤٨	- ١٩٩١/٩٠	
	توزيع مدارس التعليم المهني حسب المحافظة، المدرسة والشعبة، والطالب، في	١٩
٥٢	مدارس وزارة التربية والتعليم.....	
٥٣	مراكز التدريب المهني وعدد الملتحقين والقدرة الإستيعابية والمساحة.....	٢٠
٥٥	الخدمات المتوفرة في مراكز مؤسسة التدريب المهني.....	٢١
٥٦	توزيع المرافق المدرسية المتوفرة في المدارس الثانوية المهنية، والنسبة المئوية المتوفرة للعام الدراسي ١٩٩١/٩٠	٢٢
	القوى العاملة من إداريين وضباط تدريب، ومستخدمين في مراكز مؤسسة التدريب المهني.....	٢٣
٥٨	إجابات المتدربين فيما يتعلق باستخدام الجهاز.....	٢٤
٥٩	إجابات المدربين فيما يتعلق بعمل الآلة.....	٢٥
٦٠	ساعات التشغيل الأسبوعي للآلة	٢٦
٦٠	برنامج الصيانة لآلات التدريب	٢٧
٦١	ملاحظات المدربين حول التجهيزات التعليمية والتدريبية	٢٨
	درجة الرضى لدى المتدربين في مؤسسة التدريب المهني والطلبة في مدارس وزارة التربية والتعليم/ التعليم المهني.....	٢٩
٦٤	حداثة الأجهزة والمعدات والآلات	٣٠
٦٥	أنظمة وتعليمات السلامة الصحية داخل المشغل	٣١
٦٥	توفر المكتبة وقاعات المطالعة والملاعب والكافيتيريا.....	٣٢
٦٦	معلومات عامة عن طلاب/المدارس/المراكز.....	٣٣
٦٨	عدد أفراد الأسرة وعدد العاملين منها ونسبتها.....	٣٤
٦٩	عدد الغرف في المنزل لطلاب التعليم المهني ومراكز التدريب.....	٣٥
٧٠	مهنة الأب لطلاب التعليم والتدريب المهني.....	٣٦
٧١	مهنة الأم لطلاب التعليم والتدريب المهني.....	٣٧
٧٢	مزهارات الوالدين لطلاب التعليم المهني ومراكز التدريب.....	٣٨
٧٣	السلامة والصحة المهنية داخل المشغل.....	٣٩
٧٤		

٧٥	التدريب العملي داخل المشغل.....	٤٠
٧٦	مدة التدريب في التعليم المهني والتدريب المهني.....	٤١
٧٦	المعرفة والمهارات الالزمة لفتح ورشة أو مشغل.....	٤٢
	درجة الرضى لدى المتربيين في مراكز مؤسسة التدريب المهني، والمعلمين	
٧٨	في وزارة التربية والتعليم المهني.....	٤٣
	توزيع البرامج للمتربيين والمعلمين بالمعارف الكافية لفتح أماكن عمل أو	
٧٩	ورش خاصة بهم بعد التخرج.....	٤٤
٧٩	توفر الأجهزة والمعدات والآلات لمتطلبات العمل في التعليم والتدريب المهني	٤٥
٨٠	استخدام الوسائل التعليمية أثناء البرنامج التعليمي/التدرسي.....	٤٦
	نسبة استخدام العاملين على التدريب في مجال استخدام الوسائل التعليمية،	
٨٠	ونسبة الذين يحتاجون إلى تدريب في هذا المجال.....	٤٧
	الوسائل التعليمية التي تستخدم في برامج التدريب والتعليم لمؤسسة	
٨١	التدريب المهني والتعليم المهني.....	٤٨
	البرامج التعليمية/التدرية التي تشرف عليها مؤسسة التدريب المهني	
٨١	والتعليم المهني.....	٤٩
٨٢	وظائف العاملين في مؤسسة التدريب المهني ووزارة التربية والتعليم.....	٥٠
	خبرات العاملين في مشاغل مؤسسة التدريب المهني ووزارة التربية والتعليم	
٨٣	ومدى ارتباطها بالشخص والجهات التي عمل بها وعدد سنوات الخبرة....	٥١
٨٥	خبرات العاملين في التعليم والتدريب المهني.....	٥٢
٩٠	المهن المفضلة لدى طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني.....	٥٣
٩١	أسباب التحاق طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني	٥٤
٩١	الطموحات المهنية لدى طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني.....	٥٥
٩٢	مقترنات طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني لتحسين المواد النظرية..	٥٦
٩٣	مقترنات طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني لتحسين الاسلوب الإداري السائد	٥٧
٩٤	مقترنات طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني لتحسين البرنامج.....	٥٨
	مقترنات تلاميذ التدريب المهني لتحسين برنامج التدريب العملي في	
٩٤	موقع العمل خارج المراكز.....	٥٩

خلفية عامة

يم ير الأردن بظروف اقتصادية صعبة سمتها الفقر والبطالة، وهو يسعى كفирه من الشعوب ودول العالم الثالث بشكل خاص، إلى تحقيق حياة حرة كريمة من خلال تحقيق تنمية اقتصادية شاملة في المجالات الزراعية، والصناعية، والتقنية، والإجتماعية، تغطي مختلف قطاعات المجتمع.

إن الأردن الذي يتسم بالفقر بشروطه الطبيعية، قد استطاع أن يفتني بشروطه البشرية، وقدرة وكفاءة أبنائه، فكان رأس المال البشري هو الثروة الجوهرية التي استهدفت في كافة خططه وبرامجه التنموية.

إن من معالم النهضة التعليمية في الأردن صدور قانون التربية والتعليم رقم ٢٧ لسنة ١٩٨٨ على إثر "المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي" (أيلول ١٩٨٧)، والذي حدد منهجية التطوير التربوي وأدواته، والأهداف والمرتكزات الرئيسية. كما أن مجالات التطوير وأهدافها قد شملت السياسة التربوية، وبنية التعليم، والمناهج والكتب المدرسية، والتقنيات التربوية، والإدارة التربوية، وأحوال التعليم، والأبنية المدرسية، ومجال مساهمة الجامعات في التعليم العام.^(١)

إن الأردن الذي يجهد بين فترة وأخرى لإعادة النظر في نظامه التعليمي، سواء أكان ذلك من خلال سن القوانين والأنظمة، أو عقد الندوات والمؤتمرات كي تعالج هذا الجانب أو ذاك، كان يهتم بأربعة مبادئ هي:

أولاً: الحرص على التوازن النوعي بين الموارد والسكان.

ثانياً: الحرص على التوازن بين مقومات الشخصية الوطنية والقومية من جهة، والإنتشار على الثقافة العالمية من جهة أخرى.

ثالثاً: الحرص على التكيف مع متغيرات العصر، وتوفير القدرة الذاتية لتلبية متطلباته.

(١) المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي، عمان، أيلول ١٩٨٧.

رابعاً: الحرص على الإيمان بالله، والتقييم الروحية، ومكانة العلم في الحياة، واحترام العمل بشتى صوره.^(٢)

إن من أبرز ملامع النهضة التعليمية أنه في هذا العام ١٩٩٣/٩٢، بلغت نسبة الالتحاق التعليمي الصافي في رياض الأطفال (١٨٪)، وفي التعليم الأساسي (٩٤٪)، وفي التعليم الثانوي (٦٠٪). وقد بلغ العدد الإجمالي لجميع الطلبة (٦٤٠٢١٤)، طالباً وطالبة، منهم في رياض الأطفال (٥٤٧٥٥)، بما نسبته (٤٪)، وفي التعليم الأساسي (٤٢٦٠٧)، طالباً وطالبة، بما نسبته (٨٦٪)، وفي التعليم الثانوي الأكاديمي (٤٨٠٨٧)، بما نسبته (٧٪)، وفي التعليم الثانوي المهني (٢٢٢٢٩)، بما نسبته (٢٥٪). وفيما يتعلق بالعلمين، فقد بلغ عددهم الإجمالي (٩٤٨٥١)، معلماً ومعلمة، منهم (٣٩٠٢)، في رياض الأطفال، بما نسبته (٥٪)، وفي التعليم الأساسي (٥٣٦٤)، بما نسبته (٧٨٪)، وفي التعليم الثانوي الأكاديمي (٩١٥٦)، بما نسبته (١٣٪)، وفي التعليم الثانوي المهني (٢١٠٧)، بما نسبته (٤٪). أما عدد المدارس، فقد بلغ (٣٨٢٩) مدرسة، منها (٦٢٤) رياض أطفال، بما نسبته (٦٪)، وتعليم أساسى (٤٧١٢)، بما نسبته (٦٥٪)، وتعلم ثانوى أكاديمي (٦٨٥)، بما نسبته (١٨٪)، وتعليم ثانوى مهنى (٤٩)، بما نسبته (١٪).^(٣)

لقد انحرفت نسبة الأمية بين المواطنين حتى وصلت إلى (١٦٪) في العام ١٩٩٣/٩٢، ويبلغ عدد صفوف مراكز تعليم الكبار ومحو الأمية لنفس العام (٥٨١)، وعدد المداومين حتى نهاية العام (٤١٠٤١)، دارساً ودارسة.^(٤)

وفي مجال الإنفاق على التعليم، بلغت ميزانية وزارة التربية والتعليم لعام ١٩٩٣ ما يزيد عن (١٣٥) مليون دينار، بما نسبته (٨٣٪) من الميزانية العامة للدولة^(٥). والجدير بالذكر أن هناك ما يقارب عشرة ملايين دينار نفقات مشاريع تربوية

(٢) خطاب جلالة الملك الحسين في حفل افتتاح المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي، عمان، ٦ أيلول ١٩٨٧.

(٣) وزارة التربية والتعليم، النشرة الإحصائية للعام الدراسي ١٩٩٣/٩٢.

(٤) وزارة التربية والتعليم - قسم التعليم غير النظامي ١٩٩٣.

(٥) جريدة الرأي تاريخ ١٢/١٢/١٩٩٢ ص ٣١.

ستأدية من القروض وخزينة الدولة خارجة عن نطاق ميزانية وزارة التربية والتعليم.

لقد تم تحديد أهداف التطوير التربوي في رفع مستوى مخرجات التعليم العام، وتحقيق المواءمة مع سوق العمل، ومواكبة التطور العلمي، والتفاعل مع تطورات الشفافة العالمية. وقد أعدت وزارة التربية والتعليم خطة التطوير التربوي العشرية (١٩٨٩-١٩٩٨) ضمن سبعة برامج إجرائية، هي:

١. تطوير المناهج.
٢. تطوير الكتب المدرسية.
٣. تدريب وتأهيل المعلمين والأطر التعليمية الأخرى.
٤. تطوير تقنيات التعليم.
٥. الأبنية والتجهيزات المدرسية.
٦. البحث والتطوير التربوي.
٧. التعليم المهني.

وتقدر الكلفة الإجمالية الرأسمالية والمتكررة لعملية التطوير التربوي خلال برنامج السنوات العشر بما يعادل (٩٩٠) مليون دولار، وقسمت خطة التطوير التربوي إلى ثلاث مراحل: الأولى ومدتها أربع سنوات، من سنة ١٩٨٩-١٩٩٢، والثانية ومدتها ثلاثة سنوات، والثالثة ومدتها ثلاثة سنوات تنتهي في سنة ١٩٩٨.^(٦)

وإذا كنا قد شهدنا في الأردن نهضة تعليمية نفاخر بها، نرى أن هذه النهضة قد أبرزت العديد من السلبيات، ومن أهمها الربط بين الشهادة الجامعية والوظيفة الحكومية، حيث ظهر عندنا كم كبير من حملة الشهادات الذين ينتظرون الوظيفة الحكومية، ولوحظ ارتفاع أعداد العاملين الأردنيين بمتوسط ثانوي فأكثر سنة ١٩٨٧ عما كان عليه سنة ١٩٨٢، فبلغ (١٦٨٠٧) ألفاً، أو (٣٢٪) من إجمالي العاملين الأردنيين. وقد كان نصيب قطاع الخدمات الحكومية من هؤلاء (١١٨٦٥٠) ألفاً، أو ما يعادل (٧٪)، كما بروز ظاهرة غلبة التعليم الأكاديمي على حساب التعليم المهني والفنى،

(٦) المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي، سلسلة منشورات المركز رقم (٤).

وأصبحنا نعاني من كثرة في الجانب الأول تواجهه ندرة في الجانب الثاني، بالإضافة إلى أن الحرص على توفير مقعد دراسي لكل طفل جاء على حساب نوعية التعليم. ولهذا فقد ظهرت مخرجات النظام التعليمي لا تؤدي الغرض المطلوب من توفير حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية.

واستجابة لما سبق، فقد تم تبني مجموعة من سياسات الإصلاح، تهدف إلى تحسين مستوى تحصيل الطلبة، والموازنة بين التعليم والعمل، وزيادة فاعلية استخدام المصادر المادية، وزيادة القدرة على إدارة التغيير والتحسين، ورفع فاعلية الإدارة التربوية والمدرسية.^(٧) أبدى الأردن اهتماماً كبيراً بالتعليم، وسعى إلى تطوير، وتنوع البرامج، وزيادة أعداد المقبولين في هذا النوع من التعليم، وشجع مؤسسات القطاع الخاص والعام على تبني مهام التدريب فيها، وتوفير مرافق تدريبية لها في المؤسسات التعليمية.

القد جاءت خطة التطوير التربوي، وأكملت على دور التعليم المهني، وعمدت إلى توفير الأبنية المدرسية الشاملة، وتزويدها بالمشاغل المطلوبة، وأزالت إحدى العقبات التي كانت تعترض منتسبي هذا النوع من التعليم عند محاولتهم الإستئمار في الدراسة ما بعد المرحلة الثانوية عندما عمدت إلى فتح قنوات التعليم العالي لخريجي التعليم المهني. إن للتدريب المهني دوراً فاعلاً في خدمة المجتمع، وتنطلب خطط التنمية إلى المزيد من القوى العاملة المدرية التي يتم توفيرها من خلال برامج التدريب المتنوعة.

إن التدريب المهني هو تكين الفرد من اكتساب مجموعة من المعلومات والمهارات والاتجاهات، أو تعزيزها لديه بشكل يجعله قادراً على القيام بعمله بالشكل المطلوب. وللتدريب المهني أهمية في التنمية التي ينشدها المجتمع، إذ يساعد التدريب على تنمية قدرات الفرد، مما ينعكس على زيادة طاقته الإنتاجية.

إن الحاجة الملحة إلى العمالة المهنية قد دفعت إلى تأسيس مؤسسة التدريب المهني بقانون عام ١٩٧٦، وبدأ تمارس أعمالها عام ١٩٧٧ لتقوم بمهمة الإعداد المهني خارج

(٧) المدرب السابق.

الإطار المدرسي التقليدي في الأردن، وإعداد العمالة المدرية، وتنشيم العمل المهني.
ويشمل الإطار العام لعمل المؤسسة ما يلي:^(٨)

١. في مجال إعداد القوى العاملة:

- أ. إعداد القوى العاملة في مستوى العامل الماهر عن طريق برامج التلمذة المهنية التي يتم تنفيذها في موقع العمل، ومراكز التدريب المهني.
- ب. إعداد القوى العاملة في مستوى العامل محدود المهارات، عن طريق التدريب قصير المدى.
- ج. رفع كفاءة القوى العاملة الممارسة، لزيادة الإنتاج، وتحسين نوعيته، ولتوسيع فرص العمل أمامها.
- د. تدريب المدرسين والمرشفين الصناعيين، ورفع كفاءتهم.
- هـ. التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية.

٢. في مجال تنظيم العمل المهني:

- أ. وضع وإقرار وتطبيق نظام عام لمستويات المهارة والسلم المهني للعمل، وتحديد مستوى الأداء المعياري لكل فئة من فئاته، بما يناسب متطلبات ميادين العمل في الأردن.
- ب. وضع وإقرار وتطبيق نظام عام لفحوص الأداء، وتقييم المستويات، ومنح شهادات بلوغ المستوى، والتي في ضوئها تصدر إجازة ممارسة المهنة.
- ج. التنسيق والتكامل مع الجهات التي تتولى أعمال التدريب والتعليم المهني في الأردن لتنظيم عملية إعداد القوى العاملة وتأهيلها.

٣. النشاطات والبرامج التدريبية للمؤسسة:

تقوم مؤسسة التدريب المهني بتقديم برامج تدريبية قصيرة وطويلة الأمد، وخلال السنوات الخمس (١٩٨٦-١٩٩٠) بلغ عدد الملتحقين الجدد (٣٢٨٠٥) متدربياً، وقد شكل الذكور ما نسبته (٩٠٪) من مجموع الملتحقين خلال هذه الفترة، وكان نصيب محافظة عمان هو الأوفر من هؤلاء المتدربين.

(٨) مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي الثالث عشر ١٩٩٠.

أ. تدريب التلمذة المهنية: تدريب طويل الأمد يتراوح ما بين سنتين إلى ثلاث سنوات يشغل فيها المتدرب نصف وقته في مراكز التدريب، والنصف الآخر في موقع العمل، ويتمكن المتدرب بعد ذلك من أن يصل إلى مستوى العامل الماهر. وقد بلغ عدد الملتحقين في هذه البرامج في السنوات (١٩٨٦-١٩٩٠) ما مجموعه (١١٩٢٧) متدربياً ضمن عائلات مهنية مختلفة منها المهن الميكانيكية، والمهن الكهربائية، ومهن النجارة، والإنشاءات، والفندقة، والمهن النسوية.

ب. التدريب القصير: تدريب مكثف قصير المدى يصل المتدرب في نهايته غالباً إلى مستوى العامل محدود المهارات. بعد أن يتم تزويد المتدربين بالمعارف، والمهارات الأساسية في مجالات تخصصاتهم، وخلال مدة لا تتجاوز السنة، وقد بلغ عدد المتدربين ضمن فترة السنوات (١٩٨٦-١٩٩٠) في برامج التدريب القصير، ورفع الكفاءة (١٦٩٩٧) متدربياً، بما يعادل (٥٢٪) من مجموع المتدربين الملتحقين ببرامج المؤسسة.

ج. تدريب رفع الكفاءة: بلغ عدد الملتحقين ضمن برامج تدريب رفع الكفاءة في السنوات (١٩٨٦-١٩٩٠) ما مجموعه (٧٧٤٣) متدربياً، أي ما يقارب (٤٦٪) من مجموع المتدربين في برامج التدريب القصير ضمن البرامج التالية:

١- تدريب العمال المارسين: تسعى هذه البرامج إلى تحسين مستوى أداء العامل، وزيادة فاعليته، ما ينعكس على زيادة إنتاجه، كما تتيح ازدياد فرص العمل أمامه، ومدة فترة التدريب في هذه البرامج (١٥٠-١٦٠) ساعة تدريب، حيث بلغ عدد الملتحقين (١٩٢٨) متدربياً ضمن هذه البرامج في السنوات الخمس الأخيرة، من مجموع (٣٦٢١) متدربياً منذ نشأة المؤسسة.

٢- تدريب المدربين والمشرفين: تسعى هذه البرامج إلى تطوير مستوى الإشراف، ورفع كفاءة العاملين بالقطاع الصناعي، ومدة فترة التدريب في هذه البرامج في المتوسط (٣٠) ساعة تدريب. وقد بلغ مجموع المدربين في

السنوات (١٩٨٦-١٩٩٠) ما مجموعه (٢٤٥٢) مدرّباً.

-٣- التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية: تسعى هذه الدورات إلى تدريب العاملين في المجالات المذكورة، ومدة التدريب في معظم هذه الدورات (٣٠) ساعة تدريب. وقد بلغ عدد الملتحقين (١٣٦٣) مدرّباً في السنوات الخمس الأخيرة من مجموع (١٧٣٦) مدرّباً منذ بداية عقد هذه الدورات سنة ١٩٨٤.

أن الدراسة التي بين أيدينا تناولت التعليم والتدريب المهني في قسمين:

القسم الأول: إشتمل على دراسة نظرية اعتمدت على بيانات وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني في تشخيص واقع مسيرة التطور في التعليم والتدريب المهني.

القسم الثاني: إشتمل على دراسة ميدانية تناولت عينة من مدارس ومراكز التعليم والتدريب المهني.

القسم الأول

الجانب النظري

مسيرة التطور في التعليم والتدريب المهني

بدأ الإهتمام بالتعليم والتدريب المهني في مطلع العشرينات، فقد تم إنشاء المدرسة الصناعية في عمان سنة ١٩٢٤، وتزايد الإهتمام بإنشاء مدارس صناعية أخرى بعد ذلك. ولكن الأردن لم يستطع أن يحقق نجاحاً كبيراً في إعداد القوى العاملة المدرية على الرغم من الإهتمام الكبير بذلك حيث نظرة المجتمع السلبية تجاه الحرف اليدوية، وارتفاع كلفة إعداد القوى العاملة في هذا المجال، وضعف الموارد المالية، قد ساهمت كلها في عدم تحقيق النجاح المأمول. ويبلغ عدد طلاب التعليم المهني في الأردن حالياً نحو (٢٩٢٢٢) ألف طالب، إلا أن الجانب الكمي في هذا المجال ليس المعيار الذي يوفر قوى عاملة مدرية تتطلبها خطط واحتياجات السوق.

وعندما بدأ الطلب يتضاعف على القوى العاملة المدرية لضرورتها في تحقيق أهداف خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فقد تنبه القائمون على إعداد تلك الخطط إلى ذلك، وكانت الخطة الثلاثية (١٩٧٣-١٩٧٥) بداية التركيز على الإعداد المهني، نظراً للندرة النسبية للقوى العاملة المدرية في سوق العمل المحلية مما كان له انعكاسه الإيجابي على نسبة الملتحقين بالتعليم المهني بعد المرحلة الإلزامية من (٨٥٪) من جملة الملتحقين بمرحلة التعليم الثانوي، حتى (١٥٪) في نهاية سنوات الخطة المشار إليها^(٩).

وقد حظى التعليم والتدريب المهني بالإهتمام من قبل جهات متعددة مثل وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني.

أولاً: وزارة التربية والتعليم

عندما نستعرض فلسفة التربية وأهدافها والمبادئ الأساسية للتربية في الأردن، نلاحظ عدداً من المؤشرات إلى التعليم المهني توحّي بأن وزارة التربية والتعليم تعنى عنابة لا بأس بها في هذا الجانب من النظام التربوي، ونستطيع تشخيص مثل هذه المؤشرات فيما يلي:

(٩) وزارة التربية والتعليم، التقرير الإحصائي التربوي/أعداد مختلفة.

١. تدعو الأهداف العامة لفلسفة التربية إلى الإستيعاب الوعي للتكنولوجيا، واكتساب المهارة في التعامل معها، وانتاجها، وتطورها، وتسخيرها لخدمة المجتمع.
٢. مواجهة متطلبات العمل، والإعتماد على النفس باكتساب مهارات مهنية عامة، وأخرى متخصصة^(١).
٣. تشتمل مبادئ السياسة التربوية في الجانب المهني على تأكيد مفهوم الخبرة الشاملة، بما في ذلك الخبرات المهنية والتكنولوجية، هذا بالإضافة إلى أن توجيه النظام التربوي ليكون أكثر مواهمة لحاجات الفرد والمجتمع، وإقامة التوازن بينهما، يصب في جزء منه في جانب التعليم المهني.
٤. في معرض الحديث عن أهداف مرحلة التعليم الثانوي، ورد بأن تكون المواطن القادر يتم من خلال السعي إلى تحقيق متطلبات تأهيله المهني، إلى جانب أهداف أخرى لهذه المرحلة.

إن التعليم الثانوي المهني يهدف إلى إعداد الطالب إعداداً مهنياً يتماشى مع الحاجات القائمة والمنتظرة للمجتمع الأردني في مراحل تطوره، بما يتفق مع ميرور الطالب ورغباته، كما أن التدريب المهني يهدف إلى إعداد العمال الحرفيين الماهرین في المجالات الصناعية، والحرفية، ومجال الخدمات تلبية لحاجات العمل المختلفة، والإسهام في خطط التنمية.

لقد تولت وزارة التربية والتعليم أمر التعليم المهني منذ أن قامت بإنشاء المدرسة الصناعية سنة ١٩٢٤، وتوسعت في إنشاء المدارس المهنية لتغطي مناطق مختلفة من البلاد. وهي تمنح الطالب شهادة الدراسة الثانوية بعد سنتين من الدراسة اعتباراً من سنة ١٩٩٠/٨٩ في عدة أقسام هي: الصناعي، والزراعي، والتجاري، والبريدي، والتمريضي، والنسوي.

(١) وزارة التربية والتعليم، قانون التربية المؤقت رقم ٢٧ لسنة ١٩٨٨

جدول رقم (١١): توزيع التعليم الثانوي الأكاديمي والمهني حسب السلطة المشرفة
للعام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩١

السلطة المشرفة	نوع التعليم	مدارس	طلبة	معلمون	شعب
وزارة التربية والتعليم	أكاديمي	٥٨٢	٧٦٥٣٩	٣٤٢٠	٢٥١٣.
حوكمة أخرى	مهني	٣٤	٢٠٤٥٧	١٧٤	٨٠٤
وكالة الغوث	أكاديمي	١٠	٦٣٥	٥٩	٢٨
التعليم الخاص	مهني	١٤	٤٩٥٤	٢٨٣	١٨٠
الإجمالي العام	أكاديمي	٦٦٢	٨٣٢٥٥	٣٩٢٥	٢٨٢٦
الإجمالي العام	مهني	٤٩	٢٦١٧٥	٢١٠٥	١٠٣٢

المصدر: وزارة التربية والتعليم، النشرة الإحصائية للعام الدراسي ١٩٩٢/٩١

من خلال الجدول رقم (١١) الخاص بتوزيع التعليم الثانوي الأكاديمي والمهني حسب السلطات المشرفة للعام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩١ تبرز الملاحظات التالية:

- أن (٦٩٪) من مدارس التعليم المهني تتبع وزارة التربية والتعليم، وهذا يعني أن مسؤولية وزارة التربية والتعليم في هذا المجال هي مسؤولية كبيرة.
- أن نسبة مدارس التعليم المهني إلى الإجمالي العام لمدارس التعليم الثانوي متدنية جداً، إذ بلغت (٧٪) فقط.
- أن مدارس وكالة الغوث تكاد تقتصر على التعليم الأكاديمي، وكذلك المدارس التي تتبع التعليم الخاص.
- أن متوسط عدد الطلبة في مدارس التعليم الثانوي الأكاديمي قد بلغ (١٢٦) طالباً في حين أنها في مدارس التعليم الثانوي المهني (٥٣٤) طالباً.
- أن متوسط عدد الشعب في مدارس التعليم الثانوي الأكاديمي قد بلغ (٤) شعب في حين أنها في مدارس التعليم الثانوي المهني (٢١) شعبة، وهذا يعني أن حجم مدارس التعليم الثانوي تتغوف كثيراً على حجم مدارس

التعليم الثانوي الأكاديمي

- أن متوسط عدد المعلمين في مدارس التعليم الثانوي الأكاديمي (٦١) معلمين لكل مدرسة، أما مدارس التعليم الثانوي المهني (٤٣) معلماً.
- أن متوسط عدد الطلبة لكل شعبة في مدارس التعليم الثانوي الأكاديمي (٣٠) طالباً، أما في التعليم الثانوي المهني (٢٥) طالباً.

ومن الملاحظات السابقة يظهر أن التعليم الثانوي المهني يمتاز بما يلي:

- ١ قلة عدد المدارس، إلا أنها كبيرة الحجم من حيث عدد الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية وعدد الشعب.
- ٢ أن الكثافة الصافية في التعليم الثانوي المهني تبدو مرتفعة (٢٥) طالباً بينما يتطلب العكس في مثل هذا النوع من التعليم.
- ٣ أن متوسط عدد الطلبة لكل معلم في التعليم الثانوي المهني مرتفع، حيث أن الدروس العملية التي تغلب على هذا النوع من التعليم تتطلب عدداً أقل من الطلبة لكل معلم.

جدول رقم (٢): توزيع مدارس وطلبة ومعلمي وشعب التعليم المهني حسب المديريات للعام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩١

المديريات	المدارس	الإقسام	الطلبة	المراكز	المعلمين	الشعب
مديريات عمان	١٥	٢٢	٧٤٧	٥	١٠٥٢٦	٤٢٨
- الكبرى الأولى						
- الكبرى الثانية						
- التعليم الخاص						
- الضراحي						
الزرقاء						
أريد						
الكرك						
بتة المديريات	٢٢	٢٨	٥٩٣٩	٦	٧١٣	٢٨٨
الإجمالي العام	٤٩	٧٢	٢٦١٧٥	١٤	٢١٥	١٠٣٢

المصدر: وزارة التربية والتعليم، النشرة الإحصائية للعام الدراسي ١٩٩٢/٩١.

وفي توزيع مدارس وطلبة ومعلمي وشعب التعليم المهني حسب المديريات للعام الدراسي ١٩٩١/١٩٩٢ في الجدول رقم (٢) نلاحظ ما يلي:

- أن محافظة عمان بمديريات التعليم التابعة لها كانت قد اشتملت على (٪٣١) من مدارس التعليم الثانوي المهني، (٪٣١) من الأقسام، (٪٣٦) من المراكز، (٪٤٠) من أعداد الطلبة، (٪٣٥) من أعداد المعلمين، (٪٤١) من أعداد الشعب.

- أن مديريات الزرقاء، إربد، والكرك مجتمعة، قد اشتملت على عدد طلبة يقارب أعداد الطلبة في مديريات عمان، ولكن نصيبها من عدد المدارس كان أقل من نصيب مديريات عمان، وتساوت معها في عدد الأقسام.

- أن بقية المديريات تشمل (١٦) مديرية تربية وتعليم، وقد اشتملت على ما يلي:

(٪٤٥) من مدارس التعليم الثانوي المهني، (٪٣٩) من الأقسام، (٪٤٣) من المراكز، (٪٢٣)، (٪٢٣) من عدد الطلبة، (٪٣٤) من عدد المعلمين، (٪٢٨) من عدد الشعب.

ثانياً: مؤسسة التدريب المهني:

التدريب المهني هو تكين الفرد من اكتساب مجموعة من المهارات والمعلومات والإتجاهات، أو تعزيزها لديه بشكل يجعله قادراً على القيام بعمله بالشكل المطلوب. وللتدريب المهني أهمية في التنمية التي ينشدها المجتمع إذ يساعد التدريب على تنمية قدرات الفرد، مما ينعكس على زيادة طاقته الإنتاجية.

كما سبق وأسلفنا، بأن المخططين الأردنيين قد شعروا منذ البدء عند وضع أسس الخطة الثلاثية (١٩٧٣-١٩٧٥) بحاجة إلى العمالة المدرية، وقد انعكس ذلك على نسبة القبول في التعليم المهني، حيث كان عدد الملتحقين أثناء الخطة الثلاثية ما يقارب سبعة آلاف، وارتفع إلى (٢٥) ألفاً في مطلع الثمانينيات وإلى (٣٠) ألفاً مع بداية الخطة الخامسة (١٩٨٦-١٩٩٠). وعلى الرغم من هذه الزيادة، فقد ظهر أنها لا تغطي (٪٥٠) من الحاجة إلىقوى العاملة المدرية^(١).

(١) مؤسسة التدريب المهني، التقارير السنوية، أعداد مختلفة.

إن الحاجة الملحة إلى العمالة المهنية قد دفعت إلى تأسيس مؤسسة التدريب المهني بقانون سنة ١٩٧٦، وبدأت تمارس أعمالها سنة ١٩٧٧ لتقر بجهاز الإعداد المهني في الأردن، وإعداد العمالة المدرية، وتنظيم العمل المهني، ونستطيع ملاحظة تطور أعداد الملتحقين بالبرامج التدريبية في المؤسسة منذ أن بدأت تمارس أعمالها (١٩٩٢-١٩٧٦) من خلال الجدول التالي:^(١٢)

جدول رقم (٣): تطور أعداد الملتحقين بالبرامج التدريبية في مؤسسة التدريب المهني (١٩٩٢-١٩٧٦)

السنة	المجموع العام	المجموع	البرامج	تدريب تقدير				
				تدريب مهنة	تدريب متخصص	رفع كفاءة	باحث عن عمل	مستجدين
١٩٧٦	٢٠	٢٠						
١٩٧٧	١٥٦	٣١١						
١٩٧٨	٤٣٨	١٤٢						
١٩٧٩	٤٥٠	٧٣٤						
١٩٨٠	٦٧٩	١٣٥٦						
١٩٨١	٨٣٢	١٨٣٦						
١٩٨٢	١٥٢٩	٢٤١١						
١٩٨٣	١٩٨٠	٣٥٠٤						
١٩٨٤	٢٧٧٦	٤٥٨٤						
١٩٨٥	٢٦٤٨	٤٥٨٤						
١٩٨٦	٦١٢٦							
١٩٨٧	٦٧٦٢							
١٩٨٨	٧٦٩٥							
١٩٨٩	٦٥١٩							
١٩٩٠	١٩٩٠							
١٩٩١	٦٣٢٢							
١٩٩٢	١١٢٩٥							
١٩٩٣	١١٧٢١							
المجموع العام	٧٥٧٥٢	٧٥٧٥٢						
٢٢٧٤	٤٧٢٣	٤٦٨٨	٤٣٢٨	٢٢٥٢	٦٥٦٢	٢٩٦٢٩		

المصدر: مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي ١٩٩٢.

(١٢) مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي ١٩٩٢

١. أسس القبول:

من القضايا الأساسية في التشريعات المتعلقة بالقبول في التعليم المهني والتطبيقي هي أسس القبول المتعلقة بهذا النوع من التعليم. وفيما يلي عرض لأهم ما ورد على صعيد كل من وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني، في هذا المجال:

في وزارة التربية والتعليم يقبل في التعليم الثانوي المهني والتطبيقي كل طالب أنهى الصف العاشر بنجاح، مع مراعاة توزيع طلبة الصف العاشر على أنواع التعليم المختلفة للصف الأول الثانوي بوجوب الأسس والنسب التي تقررها الوزارة في بداية كل عام دراسي. ويسمح للطلبة المتelligentين في التعليم الثانوي الشامل الأكاديمي بالتحويل إلى أي نوع من أنواع التعليم الثانوي الشامل المهني. ولا يسمح للطلبة المخصصين للتعليم الثانوي الشامل المهني بالتحويل إلى التعليم الثانوي الشامل الأكاديمي باستثناء المصابين بحالات مرضية مزمنة، أو إعاقات جسمية بيّنة، يسمح لهم بالتحويل إلى نوع آخر من التعليم يتلاءم وأوضاعهم الصحية والجسمية^(١٣)، وفي ضوء الأسس الجديدة التي ينتظر تطبيقها بعد تطبيق المناهج الجديدة في المرحلة الثانوية وينبع الطالب شهادة الدراسة الثانوية العامة في أحد الفروع المهنية للتعليم الثانوي الشامل، إذا حقق المتطلبات التالية في امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة.

- أ. النجاح في مواد الثقافة المشتركة وعددها أربع، وللطالب المسيحي أن يتقدم لامتحان مادة الثقافة الإسلامية، ويقتصر على أربع مواد.
- ب. النجاح في مادتي العلوم الأساسية.
- ج. النجاح في مواد العلوم المهنية.
- د. النجاح في مادة التدريب العملي^(١٤).

(١٣) وزارة التربية والتعليم، مديرية التعليم المهني والتقني، أنشطة أسس القبول، ١٩٩٠.

(١٤) وزارة التربية والتعليم/المديرية العامة للمناهج وتنمية التعليم - الخطوط العريضة لمناهج التعليم الثانوي - عمان - كانون الأول ١٩٨٩.

أما بالنسبة لمؤسسة التدريب المهني، فلديها ثلاثة برامج مهنية هي: برنامج التلمذة المهنية، وبرنامج التدريب المتوسط، وبرنامج التدريب القصير. وفي برنامج التلمذة المهنية (التعليم الثانوي التطبيقي) تقوم وزارة التربية والتعليم باختيار المقبولين لإرسالهم إلى المؤسسة في مطلع كل عام دراسي. وفي برنامج التدريب المتوسط يقبل كل من أنهى بنجاح الصف السابع كحد أدنى. وفي برنامج التدريب القصير يشترط في الملتحق أن يجيد القراءة والكتابة كحد أدنى^(١٥).

وفيما يتعلق بأسس القبول المتعلقة بالتعليم المهني، لا بد من الإشارة إلى أن هناك عدداً من المؤشرات السلبية التي لم تتمكن هذه الأسس من معالجتها، ومنها ما يتعلق بتحديد الحد الأدنى لمعدل القبول، حيث أن وزارة التربية والمؤسسات الأخرى التي تعنى بهذا النوع من التعليم تقوم بتحديد الحد الأدنى لمعدل القبول سنوياً في الوقت الذي تحتاج فيه عملية توفيرقوى العاملة المدرية إلى خطة متوسطة لمدة خمس سنوات تحدد فيها احتياجات سوق العمل، ومتطلبات التنمية منقوى العاملة المدرية. وحتى تتمكن مخرجات هذا النوع من التعليم من تلبية المطلوب. ثم إن تخصيص التعليم المهني لذوي المعدلات المتدنية أمر يعود على خريجييه بالنظرية السلبية، ولا بد من العمل على معالجة هذه النظرة إجتماعياً وإقتصادياً.

إن ما ورد في الخطوط العريضة لناهج التعليم الثانوي، فيما يخص الطلبة، الذين يتقدمون للامتحان في مواد العلوم الأساسية الإضافية، بهدف الالتحاق في الجامعات، بحيث يضاف مجموع علامات مواد العلوم الأساسية الإضافية، والرتبة المئوية له، إلى المجموع العام المكون من مجموع أعلى ثلاث علامات مواد الثقافة العامة، ومجموع علامات مواد العلوم الأساسية، والممواد المهنية، والتدريب العملي، والرتبة المئوية له، قد يحسن من وضع التعليم المهني.

(١٥) مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي ١٩٩٠.

لقد اعتبرت وزارة التربية والتعليم، أن الصنوف الثلاثة الأخيرة من التعليم الأساسي، عاملاً رئيساً في إعداد الطلبة، لمرحلة التعليم الثانوي، بمساريها الشامل والتطبيقي، وذلك من خلال تحديد مستويات التحصيل الدراسي للطلبة، برصد نسب من معدلات علاماتهم المدرسية للصنوف (٨٠-٩٠)، بهدف إعتماد تقييم أكثر موضوعية وشمولية، وإعطاء فرصة للطالب، للاكتشاف استعداده التحصيلي، وسيتم توزيع النسب على الصنوف الثلاثة كما يلي:

الثامن٪٢٠، والتاسع٪٣٠، والعشر٪٥٠.

هناك نقطة أخرى لا بد من الإشارة إليها، وهي عدم وجود إتصال بين فروع التعليم الثانوي المختلفة، وهي في غير صالح منتسبي التعليم الثانوي المهني، مما سبب عدم إقبال لدى من لديه النية في التوجه إلى هذا النوع من التعليم، إلا أن الخطوط العريضة الجديدة للتعليم المهني قد تلافت ذلك.

ومن الجديد ذكره هنا أيضاً، أن ديوان الخدمة المدنية، يعمد إلى تصنيف الموظفين المؤهلين مهنياً، ولم يحصلوا على الثانوية العامة ضمن الفئة الرابعة، وهي الفئة المحرومة من نظام التقاعد المدني، ولكن النظام الجديد قد عالج ذلك عندما سمح بنجاح خريج مؤسسة التدريب المهني الثانوية التطبيقية.

٢. الأبنية والمرافق المدرسية

البناء المدرسي في التعليم المهني يأخذ دوراً فعالاً في مسيرة العملية التربوية، في هذا الجانب، ولهذا لا بد من توفيره، وتعزيزه حتى يكون التعليم المهني في متناول الجميع.

ولا تقتصر العملية التربوية على الغرفة الصفية، بل تتعداها إلى النشاطات والفعاليات اللاصفية، والتي لا بد منها حتى تستكمل تلك العملية، وتأخذ أبعادها.

٢٠. الأبنية والمرافق المدرسية

البناء المدرسي في التعليم المهني يأخذ دوراً فعالاً في مسيرة العملية التربوية، في هذا الجانب، ولهذا لا بدّ من توفيره، وتعزيزه حتى يكون التعليم المهني في متناول الجميع.

ولا تقتصر العملية التربوية على الغرفة الصافية، بل تتعداها إلى النشاطات والفعاليات اللاصفية، والتي لا بدّ منها حتى تستكمل تلك العملية، وتأخذ أبعادها.

وتتجاوز العملية التربوية في التعليم المهني حدود الغرفة الصافية حيث أن الجانب العملي في هذا النوع من التعليم يكاد يشكل العنصر الرئيس فيه، ولهذا جاء دور المرافق المدرسية.

إن المرافق والتجهيزات في التعليم المهني لا يمكن الاستغناء عنها حتى يتحقق هذا النوع من التعليم أهدافه، ويتم إعداد الطالب إعداداً مهنياً يتماشى مع الحاجات القائمة والمنتظرة للمجتمع الأردني. وعُلِّك الأردن (١٢٥) موقعه تعليمياً خاصاً بالتعليم المهني ما بين مدرسة، ومركز، وقسم. حيث يوجد (٤٩) مدرسة، (٧٢) قسماً، (١٤) مركزاً حرفياً، (أنظر جدول رقم ٤).

جدول رقم (٤): إحصائيات م الواقع التعليم المهني (مدرسة، قسم، مركز)
حسب المنطقة التعليمية للسنة الدراسية ١٩٩٢/٩١

الرقم	المديرية	الموقع التعليمي المهني	مدرسة	قسم	مركز اثاث	مركز ذكور
١	عمان الكبرى الأولى	١٧	٤	١	١	١
٢	عمان الكبرى الثانية	٤	٧	٤	١	-
٣	عمان الكبرى للتعليم الخاص	-	١	٤	-	-
٤	ضواحي عمان	١	٤	١	-	-
٥	مأدبا	١	٢	-	-	-
٦	الزرقاء	١١	٥	-	-	-
٧	البلقاء	٣	٣	-	-	-
٨	دير علا	١	٢	-	-	-
٩	الشونة الجنوبية	١	١	-	-	-
١٠	اريد	٨	٥	-	-	-
١١	الكرورة	٣	-	-	-	-
١٢	بني كنانة	-	١	-	-	-
١٣	الأغوار	٢	١	-	-	-
١٤	الرمثا	١	٢	-	-	-
١٥	جرش	٢	١	-	-	-
١٦	عجلون	-	٢	-	-	-
١٧	المفرق	١	١	-	-	-
١٨	الكرك	٣	٢	-	-	-
١٩	المزار الجنوبي	٢	-	-	-	-
٢٠	القصر	٢	-	-	-	-
٢١	الطفيلة	٣	١	-	-	-
٢٢	معان	-	٤	٢	-	-
٢٣	العقبة	-	٢	٢	-	-
المجموع العام						
١٢	٢	٧٢	٤٩			

المصدر: قاعدة المعلومات في "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي" للعام الدراسي ١٩٩٢/٩١.

يلاحظ من الجدول رقم (٤)، الخاص بإحصائيات التعليم المهني حسب المنطقة التعليمية، أن محافظة عمان (مديريات التعليم الأربع الأولى)، قد اشتملت على (١٦) مدرسة مهنية بما يعادل ثلث عدد المدارس المهنية في الأردن، وعلى (٢٢) قسماً خاصاً بالتعليم المهني، بما يعادل (٣١٪) من المجموع العام للأقسام، وعلى (٥) مراكز حرفية، بما يعادل (٣٦٪). نظراً للكثافة السكانية لمحافظة عمان، حيث يزيد عدد سكانها عن ثلث سكان الأردن. ومن جهة أخرى،

يلاحظ أن هناك مناطق تعليمية، لا يوجد فيها أي موقع تعليمي مهني، كالمزار الجنوبي، ومركز مهني واحد فيبني كنانة.

إن إلقاء نظرة سريعة على المرافق والتجهيزات المدرسية في التعليم المهني (مختبر، قاعة مكتبية، وغرفة تدبير منزلي، ومشغل) يعطي انطباعاً سلبياً هو أن التعليم المهني يعاني من نقص في أكثر مستلزماته إلحاها. مما يعكس مردوداً سلبياً على إنتاجية ذلك التعليم، ويظهر الجدول رقم (٥) المرافق والتجهيزات الخاصة بالتعليم المهني للعام الدراسي ١٩٩٢/٩١.

جدول رقم (٥): إحصائيات المرافق المدرسية في التعليم المهني حسب السلطة المشرفة للسنة الدراسية ١٩٩٢/٩١

نوع المرفق	السلطة المشرفة	المجموع	الوكالة	وزارة التربية التدريب المهني	الخاصة
مختبر	-	٤٧	-	٢	-
قاعة مكتبة	١	٣٠	٤	٣٦	١
غرفة تدبير منزلي	١	٤٢	-	١٠	١
مشغل	١٠	٢٥٩	٣٣	٢١٤	١

المصدر: قاعدة المعلومات في "المركز الوطني للبحث والتطوير الشعبي" للعام الدراسي ١٩٩٢/٩١.

وفي الحديث عن إحصائيات المرافق المدرسية، حسب نوع التعليم المهني في الجدول رقم (٦)، يلاحظ أن هناك (١٣٦) مختبراً في جميع مواقع التعليم المهني (مدرسة، قسم، مركز)، بما يعادل (٦٨٪) من المجموع العام. وفي مجال المكتبات (١٩٩) مكتبة بما يعادل (١٠٠٪). وفي قاعات النشاطات (١٩٩) قاعة شاط، بما يعادل (١٠٠٪)، إلا أنها نلاحظ أن المرفق المدرسي الخاص بالمشاغل يغطي بما يعادل (٧٥٪) لموقع التعليم المهني.

جدول رقم (٦٦): إحصاءات المرافق المدرسة حسب نوع التعليم المهني للسنة الدراسية
١٩٩٢/٩١

نوع التعليم	العدد	مخابر	مكتبة	مشغل	قاعة نشاط
تجاري / مدرسة	١٧	١٧	١٧	-	١٧
زراعي / مدرسة	١	١	١	١	١
صناعي / مدرسة	٧	٧	٧	٧	٧
تربيسي / مدرسة	-	-	-	-	-
فندقي / مدرسة	١	١	١	١	١
تجاري / قسم	٤٩	٤٩	٤٩	-	٤٩
زراعي / قسم	٩	٩	٩	٩	٩
صناعي / قسم	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦
تربيسي / قسم	٣٥	٣٥	٣٥	٣٥	٣٥
فندقي / قسم	١	١	١	١	١
مراكز تجميل	٢٦	٢٦	٢٦	-	٢٦
مراكز خياطة	٣٧	٣٧	٣٧	-	٣٧
الإجمالي العام	١٩٩	١٥٠	١٩٩	١٣٦	١٩٩

المصدر: وزارة التربية والتعليم، مديرية التعليم المهني ١٩٩٣.

وفيما يتعلق بتوزيع المرافق المدرسية على الواقع المهني التي تخلو من هذه المرافق، فإننا نلاحظ ما يلي:

- هناك ثلاثة وعشرون مدرسة من مدارس التعليم المهني، بما نسبته (٤٥٪) تخلو من مختبر، ومكتبة، ومشغل، وقاعة محاضرة.
- يلاحظ أن نسب المرافق في الأقسام المهنية والمراكز الحرافية عالية في المختبرات، والمشاغل، النشاط.
- يلاحظ أن أقسام الزراعة، والفندقة، تكاد تخلو تماماً من المرافق المدرسية.

٣. التخصصات والبرامج

توجد في وزارة التربية والتعليم مديرية خاصة بالتعليم والتدريب المهني، وتسمى مديرية التعليم المهني، وهي مكونة من تسعة أقسام، هي: التعليم الصناعي، والتعليم الزراعي، والتعليم التجاري، والتعليم الفندقي، والتعليم

التجاري، والتعليم النسوي، والتربيـة المهنية، والماـركـز الشـافـيـة، وـمـتـابـعـةـ آخرـ جـيـنـ.

تشـرـفـ مدـيـرـيـةـ الـتـعـلـيمـ الـمـهـنـيـ عـلـىـ بـرـامـجـ الـتـعـلـيمـ الـمـهـنـيـ الصـنـاعـيـ،ـ الـزـرـاعـيـ،ـ الـتـجـارـيـ،ـ الـفـنـدـقـيـ،ـ وـبـرـامـجـ الـتـعـلـيمـ الـصـنـاعـيـ عـلـىـ (٢٦)ـ تـخـصـصـاـ،ـ وـسيـصـلـ إـلـىـ (٣٠)ـ تـخـصـصـاـ بـعـدـ تـشـغـيلـ المـدـرـسـةـ الـمـطـبـعـيـةـ.ـ وـبـرـامـجـ الـتـعـلـيمـ الـتـجـارـيـ وـالـفـنـدـقـيـ عـلـىـ (٣)ـ تـخـصـصـاتـ،ـ وـبـرـامـجـ الـتـعـلـيمـ النـسـوـيـ عـلـىـ تـخـصـصـيـنـ اـثـنـيـنـ.ـ أـمـاـ بـالـنـسـبـةـ لـبـرـامـجـ الـتـعـلـيمـ الـزـرـاعـيـ،ـ وـبـرـامـجـ الـتـرـمـيـضـ،ـ فـيـرـجـدـ فـيـ كـلـ مـنـهـمـاـ تـخـصـصـ عـامـ وـاحـدـ.^{١٦٦}

جدول رقم (٧): أعداد الطلبة في برامج التعليم والتدريب ضمن الفروع المهنية في وزارة التربية والتعليم للسنة الدراسية ١٩٩٢/٩١

الجنس	تجاري	زراعي	فندي	صناعي	مراكز مهنية	تمريضي	الرقم
ذكور	٤٠٠	٧٣٣	٣١٤	٥٦٨٦	-	٣٦٣	
إناث	٥١٥٧	-	١	٣٣	٢٦٨٦	١٤٨٤	
مجموع	٩١٥٧	٣١٥	٧٣٣	٥٧١٩	٢٦٨٦	١٨٤٧	
النسبة المئوية	%٤٥	%٢	%٣	%١٣	%٢٨	%٩	

المصدر: وزارة التربية والتعليم، التقرير الإحصائي السنوي للعام الدراسي ١٩٩٢/٩١.

يلاحظ في الجدول رقم (٧)، الخاص بأعداد الطلبة في برامج التعليم والتدريب ضمن الفروع المهنية في وزارة التربية والتعليم للسنة الدراسية ١٩٩٢/٩١، ما يلي:

أن البرنامج التجاري، تتفوق نسبته على جميع نسب البرامج الأخرى، في حين أن البرنامج الفندقي نسبته قليلة جداً، ولم تتجاوز (%٢).

(١٦) وزارة التربية والتعليم، مديرية التعليم المهني والتقني، تقرير ١٩٩١.

كانت نسبة البرنامج الصناعي في المرتبة الثانية، بعد البرنامج التجاري.

يلاحظ أن البرامج التجارية، والتصريضية، والماركز المهنية، قد استقطبت العدد الأكبر من الإناث، ولم تظهر البرامج الأخرى وجوداً للإناث.

من الملاحظ تدني نسبة الإقبال على البرنامج الزراعي، وهو ما يدعو إلى الدراسة لمعرفة أسباب ذلك في الوقت الذي يصنف الأردن كبلد زراعي من جهة، والوضع الاقتصادي المتردي، واستيراد الأردن للمواد الغذائية من جهة أخرى.

جدول رقم (٨) : أعداد الطلبة الملتحقين ببرامج التعليم الشاغلي المهني حسب الجنس ونوع التعليم والسلطة المشرفة للسنة الدراسية ١٩٩٢/٩١

السلطة المشرفة	وزارة التربية والتعليم						نوع التعليم	
	المدارس الخاصة	وكالة الغوث	حكومة أخرى	ذكور إثاث مجموع %		ذكور إثاث مجموع %		
				ذكور إثاث مجموع %	ذكور إثاث مجموع %			
جعفرى	٤٠٠	٤٥٦٧	١١٥٧	٦٦	-	-	ذكور إثاث مجموع %	
ستير	٣١٤	٣١٥	١	٢	-	-	ذكور إثاث مجموع %	
زراعي	-	٧٣٣	٧٣٣	٢	-	-	ذكور إثاث مجموع %	
صغير	٦٨٦	٦٧٩	٢٨	٧٤	٧٠٦	١٧	ذكور إثاث مجموع %	
برلمانية	-	٣٦٨٦	٣٦٨٦	١٣	٣٢٧١	١٥١	ذكور إثاث مجموع %	
نحصى	٣٦٣	٣٦٤	١٤٨٤	٩	-	-	ذكور إثاث مجموع %	
نحصى	١١٩٦	٩٣٦١	٢١٤٧	١٠٠	١٦١	٢٩٧٦	١١٢٧	
النحصي إجمالي	١٠٠	٢١٤٨٧	٤١٢٧	١٠٠	٥٩٦	٥٩٦	١٠٠	

المصدر: قاعدة المعلومات "المركز الوظيفي للبحث والتطوير التربوي" للعام الدراسي ١٩٩٢/٩١.

ومن خلال الجدول رقم (٨)، يلاحظ أن وزارة التربية والتعليم، تستوعب النسبة الأعلى من أعداد الطلبة الملتحقين ببرامج التعليم المهني (٧٨٪)، في حين أن المؤسسات الحكومية الأخرى (١٦٪)، وكالة الغوث (٢٪) فقط، والمدارس الخاصة (٤٪).

تساهم مؤسسة التدريب المهني في مجال إعداد القوى العاملة المدرية من التعليم المهني والتطبيقي بثلاثة مستويات، هي: التلمذة المهنية، والتدريب المتوسط، والتدريب القصير، ضمن عائلات مهنية صناعية، وتحتوي على ٣٩ تخصصاً، كما في الجدول التالي^(٦)، ويظهر الجدول رقم (٩) أن عدد التخصصات لا يتناسب طردياً مع أعداد المتدربين المنتسبين، كما يبدو برنامج صيانة المركبات والآلات قد جاءت أعداد المتدربين المنتسبين إليه في المرتبة الأولى، ويرنامج الإنشاءات في المرتبة الأخيرة.

جدول رقم (٩) : أعداد الملتحقين ببرامج التعليم الثانوي التطبيقي (السلمة المهنية) في
مؤسسة التدريب المهني لسنة ١٩٩٢

المصدر: مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي ١٩٩٢.

إن الأردن، يصنف كبلد زراعي، ولكن عندما ندقق في التخصص بهذا المجال، نجد أن برامج المدارس المهنية، لم تأخذ بعين الاعتبار أهمية الزراعة، وهناك ندرة في التخصص في داخل البرنامج الزراعي الواحد، كما نلاحظ أن المؤسسات التعليمية المهنية التي تشمل على البرامج الزراعية لم تتطور كثيراً منذ مدة طويلة، إن لم نقل منذ تأسيسها. وتنفيذ مديرية التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم أن المدارس الزراعية أصبحت الآن في (١١) موقعًا، بدلاً من موقعين سابقًا، غير أن إقبال الطلبة على التعليم الزراعي محدود بسبب ظروف التشغيل، والسياسة الزراعية.

لم تلتفت البرامج والتخصصات إلى الحرف اليدوية، مثل أعمال الخزف، والسيراميك، كما أن هناك إهمالاً فيما يتعلق ببعض الحرف اليدوية التي كانت

(١٥) مذكرة التدريب المهني، التقرير السنوي ١٩٩٢.

شائعة في المجتمع الأردني، كصناعة الصلصال، والقش، وغيرها، بالإضافة إلى ذلك، نجد توسيعاً في أعداد التخصصات داخل البرنامج الواحد، مثل التجاري، والفندقي.

في ضوء البرامج، والتخصصات المعروضة في سوق العمل الأردنية، ومخرجات المؤسسات التي تعنى بالتعليم، والتدريب المهني، والتقني، فإننا نلاحظ غياب سياسة التوصيف، والتصنيف المهني، والتقني في سوق العمل الأردنية، وضعف مستوى المتابعة من هذه الجهات.

٤. التمويل

يتم تمويل التعليم المهني عن طريق المازنة الحكومية من خلال وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني، وهي ذات العلاقة المباشرة بهذا النوع من التعليم، أما فيما يتعلق بالتعليم المهني في وكالة الغوث، فيتم من خلال المازنة الخاصة المحولة من قبل وكالة الغوث الدولية. وكما سبق وأشارنا، فقد ظهر أن التعليم الخاص لا يسهم في التعليم المهني، إلا بشكل طفيف جداً، أو يكاد يكون معدوماً. وما يتسم به التمويل في التعليم المهني، الضعف وغياب المرونة الإدارية، وتدني توفير المواد والتجهيزات اللازمة.

إن التعليم في المؤسسات التعليمية المهنية التي تتبع وزارة التربية والتعليم، ووكالة الغوث الدولية، مجاني باستثناء الرسوم الرمزية التي يقوم الطلبة بدفعها. ومن الجدير ذكره هنا، أن هناك مساهمة مباشرة من أصحاب العمل في تكاليف برامج التدريب المهني التي تقوم مؤسسة التدريب المهني بإعدادها من خلال دفع أجور مخفضة للطلاب الذين يتدرّبون في مؤسساتهم، وتوفير مواد التدريب، وموقع التدريب، كما أن المصادر الذاتية لمؤسسة التدريب المهني المتأتية من الأعمال الإنتاجية التي تتبع مراكز التدريب المهني، والتي تشكل (١٥٪ - ٢٠٪) من المصاريف الجارية للمؤسسة تساهُم في تكاليف برامج التدريب المهني.

أ. وزارة التربية والتعليم

يصعب تحديد الإنفاق على التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم، حيث أن كثيراً من برامج الإنفاق مشتركة بين التعليم العام، والتعليم المهني، مثل المناهج والكتب المدرسية، والفعاليات التربوية، كالرياضة، والبعثات، والإمتحانات، والإدارة. ولهذا فإننا سنعرض هنا النفقات الفعلية من موازنة التربية والتعليم للسنة المالية ١٩٩٢ حسب مادة الصرف، وبرنامج الإنفاق، والنسبة المئوية لكل منها.

يلاحظ أن التعليم الأساسي والثانوي قد مثلاً أعلى نسبة من النفقات الفعلية من موازنة التربية والتعليم، حيث بلغت (٨٤٪)، في حين كانت نسبة الإنفاق على التعليم المهني (٢٥٪)، بالإضافة إلى نسبة الإنفاق على التعليم الزراعي، والكلية الفندقية.

يلاحظ كذلك أن نسبة الإنفاق على التعليم المهني، مقارنة بإجمالي نفقات وزارة التربية والتعليم، لم تصل في السنوات الخمس الأخيرة إلى (٤٪)، وتبدو هذه النسب متذبذبة من سنة لأخرى، كما يظهر في الجدول رقم (١٠) التالي:

جدول رقم (١٠): نسبة الإنفاق على التعليم المهني إلى إجمالي نفقات وزارة التربية والتعليم خلال السنوات (١٩٩٢-١٩٨٦)

مليون دينار

	النفقات			
	السنوات	الإنفاق على التعليم المهني	إجمالي نفقات وزارة التربية والتعليم	النسبة المئوية (%)
٢٩٨	١٩٨٨	٢٣٦٩٥٠٠	٨٣٩٤٦٠٠	٢٨
٣٣	١٩٨٩	٢٩٦١٠٠	٩٠٣٣٤٠٠	٣٣
٢٦	١٩٩٠	٢٦٦٦١٩٥	١٠٠٧١٢٣٣٩	٢٦
٢٥	١٩٩١	٢٥١٣٣١٥	١٠٠٨١٤٧٥٠	٢٥
٢٥	١٩٩٢	٢٨٩٩٤٠٩	١١٤٤٦٤١٢	٢٥

المصدر: وزارة التربية والتعليم، قسم اقتصاديات التعليم، ١٩٩٣.

بـ. مؤسسة التدريب المهني

كما وسبق أن تحدثنا بأن مؤسسة التدريب المهني تتولى جانبًا مهمًا في الإشراف على التعليم والتدريب المهني، ولهذا سنعرض فيما يلي النفقات الفعلية من موازنة مؤسسة التدريب المهني لسنة ١٩٩٠، كما يليه عرض لإيرادات المؤسسة للعام نفسه. ومن خلال المقارنة فيما بين النفقات والإيرادات يظهر العجز المالي الذي تعاني منه المؤسسة على الرغم من المساهمة الكبيرة من قبل الحكومة، مما يتطلب التفكير في سد مثل هذا العجز. وقد تكون فكرة تحويل المؤسسة إلى مؤسسة إستثمارية مجزية من حيث توفير ما تقدمه الحكومة من دعم مالي من جهة، ومن جهة أخرى قد تدفع بالمؤسسة إلى تطوير البرامج التدريبية التي تقدمها. وفي الجدولين التاليين (١١)، (١٢) تلاحظ النفقات الفعلية، وإيرادات مؤسسة التدريب المهني.

جدول رقم (١١): ميزانية مؤسسة التدريب المهني لسنة ١٩٩٢

البيان المبلغ دينار (بالألف)	البيان المبلغ دينار (بالألف)	البيان الإيرادات
النفقات		
٤٧٣	٤٧٣	الإيرادات الذاتية
٢٨٦١	٢٨٦١	مساهمة الحكومة
٥٧٦	٥٧٦	المنح والإيرادات الأخرى
٧٦٨	٧٦٨	القروض الخارجية
٣٨	٣٨	العجز لعام ١٩٩١
٣٨٣	٣٨٣	الامانات الملتزم بها
٥٠٢٥	٥٠٢٥	المجموع
المجموع		

المصدر: مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي ١٩٩٢

جدول رقم (١٢): النفقات الجارية والنفقات الرأسالية لمؤسسة التدريب المهني لسنة ١٩٩٢

النفقات الجارية	المخصصات	النفقات الفعلية		المخصصات	النفقات الفعلية		المخصصات	النفقات الرأسالية	المخصصات
		بالدينار	دينار		بالدينار	دينار			
الرواتب والأجر والعلاوات	١٩٦٦٠٠٠	١٨١٩٥٨٤	٩٣٧١٨٨	١٨٤٩٠٠٠	٤٩٧١٥٢	٣١٤٨٧٧	٦١٣٠٠٠	أراضي وأبنية	٣٢٩٠٠٠
النفقات التشغيلية/سلع خدمات	٣٦٧٠٠٠	٣٦٥٤٧١	٤٤٧٣٤٦	١٠٧٠٠٠	٣٦٧٠٠٠	٣٦٥٤٧١	٣٦٧٠٠٠	أشغال وإنشاء	٣٢٩٠٠٠
المجموع العام	٢٩٤٦٠٠٠	٢٦٨٢٢.٩	١٦٩٩٤١٢	٣٢٤٨٨٠٠٠	٢٦٨٢٢.٩	٢٩٤٦٠٠٠	٢٦٨٢٢.٩	المجموع العام	٣٢٤٨٨٠٠٠

المصدر: مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي ١٩٩٢.

٦. كلفة الطالب

لا توجد في الأردن دراسات دورية أو حتى تقديرات معتمدة من الجهات المعنية في موضوع الكلفة التعليمية للطالب، حيث تتدخل أنواع التعليم، ومستوياته مع مواد الصرف. أما فيما يتعلق بكلفة المتدرب، فإننا سنعتمد على دراسة أعدتها مؤسسة التدريب المهني.

تم حساب كلفة المتدرب من خلال عدة عوامل، هي:

أ. الكلفة الرأسالية

(١) الإنشاءات: يتم حساب كلفة المتدرب من بند الإنشاءات، كما يلي:

$$\text{تكلفة المتدرب} = \frac{\text{مجموع كلفة الإنشاءات} + \text{معدل تكاليف الصيانة} \times \text{العمر الزمني المقدر}}{\text{معدل الإستيعاب السنوي في المركز} \times \text{العمر الزمني المقدر}} \times \text{مدة التدريب}$$

(٢) التجهيزات:

أ. تجهيزات المشغل: يتم حساب كلفة المتدرب من بند تجهيزات

المشغل بالطريقة التالية:

$$\text{تكلفة المتدرب} = \frac{\text{مجموع كلفة تجهيزات المشغل} + \text{معدل كلفة الصيانة} \times \text{العمر الزمني المقدر}}{\text{عدد المستفيدين سنويا} \times \text{عمر التجهيزات المقدر}} \times \text{مدة التدريب}$$

ب. الأثاث العام: يتم حساب كلفة المتدرب من بند الأثاث

العام كما يلي:

$$\text{كلفة المتدرب} = \frac{\text{مجموع كلفة الأثاث العام} + \text{معدل كلفة الصيانة} \times \text{العمر الزمني المقدر}}{\text{عدد المستندين سنويًا} \times \text{عمر الأثاث المقدر}} \times \text{مدة التدريب}$$

بـ. الكلفة التشغيلية (المجارية):

وتشمل ما يلي:

- (١) المواد الأولية: يتم حساب كلفة المتدرب من بند المواد الأولية، وبالطريقة التالية:

$$\text{كلفة المتدرب} = \frac{\text{مجموع ثمن المواد الأولية}}{\text{عدد المستندين}} \times \text{مدة التدريب}$$

- (٢) السيارات: يتم حساب كلفة المتدرب من السيارات كما يلي:

$$\text{كلفة المتدرب} = \frac{\text{مجموع ثمن السيارات} + \text{معدل كلفة الصيانة السنوية} \times \text{العمر الزمني المقدر}}{\text{عدد المستندين} \times \text{العمر الزمني المقدر}} \times \text{مدة التدريب}$$

- (٣) مصروفات المركز: وتشمل ما يلي:

(رواتب الموظفين في المركز، والمحروقات، والمياه، والكهرباء، والهاتف، والقرطاسية، ومتفرقة). ويتم حساب كلفة المتدرب من بند المصروفات، كما يلي:

$$\text{كلفة المتدرب} = \frac{\text{مجموع كلفة المصروفات السنوية}}{\text{عدد المتدربين}} \times \text{مدة التدريب}$$

جـ. مصاريف الإدارة العامة

يتم حساب كلفة المتدرب من بند مصاريف الإدارة العامة، كما يلي:

$$\text{كلفة المتدرب} = \frac{\text{مجموع مصاريف الإدارة العامة سنويًا}}{\text{مجموع المتدربين في جميع المراكز}} \times \text{مدة التدريب}$$

* مجموع الكلفة = الكلفة الرأسمالية + الكلفة المجارية + مصاريف الإدارة العامة.

تشمل على "رسوم التدريب، وعوائد الإنتاج"، ويتم حساب عوائد الإنتاج من بند العوائد كما يلي:

$$\text{عوائد التدريب} = \frac{\text{مجموع العوائد}}{\text{عدد المتدربين}} \times \text{مدة التدريب}$$

ويكون صافي كلفة التدريب = مجموع الكلفة - العوائد، أما حساب عدد المتدربين، لحساب عدد المتدربين بالدورات القصيرة، والمتوسطة، فنتبع ما يلي:

$$\text{العدد المكافئ} = \frac{\text{عدد المشاركين في الدورات} \times \text{عدد ساعات الدوام المالي}}{\text{عدد ساعات الدوام النظامي}} \times \text{مدة التدريب}$$

- عدد المتدربين = طلاب السنة الأولى + طلاب السنة الثانية + العدد المكافئ.
- المعدل العام لتكلفة المتدرب الواحد (الستين) = ٨٣٠ ديناراً.
- المعدل العام لتكلفة المتدرب الواحد (السنة واحدة) = ١٥٣٠ ديناراً.
- المعدل العام لتكلفة المتدرب الواحد (الساعة واحدة) = ٦٥٩ ديناراً.

ويحسب معامل الارتباط (بيرسون) بين عدد المتدربين، وكلفة المتدرب، وجد أن:

- معامل الارتباط = ٨٥٥ ديناراً.
- (وهي نسبة جيدة جداً تدل على أنه كلما زاد عدد المتدربين قلت كلفة المتدرب).

والجدول رقم (١٣)، يوضح ما سبق.

جدول رقم (١٣) : كلفة التدرب في مراكز مؤسسة التدرب المهني لسنة ١٩٩٠

مركز التدرب	كلفة المتدرب لسنتين	كلفة المتدرب لسنة واحدة	كلفة المتدرب لساعة واحدة
عين البasha	٣٦٢٤٥	٧٢٤٩	٥٧٥ ر.
الهاشمية	٣٦٧٢٥	٧٣٤٥	٥٨٣ ر.
حكما	٣٧٥٢٥	٧٥٠٥	٥٩٦ ر.
القويسنة	٣٧٥٨٠	٧٥١٦	٥٩٧ ر.
سحاب	٤٠١٣٠	٨٠٢٦	٦٣٧ ر.
ياجوز	٤٠٧٨٥	٨١٥٧	٦٤٧ ر.
العقبة	٥٠٦٢٥	١٠١٣١	٨٠٤ ر.
ماركا	٥٥٣٢٥	١١٦٥	٨٧٨ ر.
المشارع	٦٦١٢٥	١٣٢٢٥	١٠٥٠ ر.
الغور الأوسط	٧٧٤٧٠	١٥٤٩٤	١٢٣٠ ر.
معهد المدرسين والمشرقيين	٦٥٣٦٥	١٣٠٧٣	١٠٣٨ ر.
المعدل العام للكلفة	٤١٥٣٣	٨٣٠٦٦	٦٥٩ ر.

المصدر: مؤسسة التدرب المهني، دراسة غير منشورة ١٩٩٠.

٧ . الطلبة

أ. وزارة التربية والتعليم:

بلغ مجموع الطلبة المسجلين في مراحل التعليم العام المختلفة للسنة الدراسية (١٩٩١-١٩٩٠)، ما مجموعه (٨١٤٠٧٤٢٠)، أي ما نسبته (٣١٪) من مجموع السكان في الأردن، والذي يقدر بـ (٣٤٥) مليون نسمة لسنة ١٩٩١، وأن الزيادة السنوية لأعداد الطلبة فيما بين السنة الدراسية (١٩٩١-١٩٩٠)، والسنة الدراسية (١٩٩٢-١٩٩١) قد بلغ ما مجموعه (٦٧٤٣٤) طالباً، أي ما نسبته (٦٪).

أما توزيع الطلبة حسب مراحل التعليم للسنة الدراسية (١٩٩٢-١٩٩١)، فكان على النحو التالي:

جدول رقم (١٤): توزيع الطلبة للسنة الدراسية (١٩٩٢-١٩٩١)

المرحلة	المجموع	العدد	النسبة المئوية
رياض الأطفال	٤٩٧٤٩	٤٣٤%	
التعليم الأساسي	٩٨٣٠٦٩	٨٦٪	
التعليم الثانوي الأكاديمي	٨٣٢٥٥	٧٣٪	
التعليم الثانوي المهني	٢٦١٧٥	٢٣٪	
	١١٤٢٢٤٨	١٠٠٪	

المصدر: وزارة التربية والتعليم، التقرير الإحصائي السنوي للعام الدراسي ١٩٩٢/٩١

ومن الأرقام السابقة، يتضح أن هناك (٢٣٪) فقط من الطلبة متحقون بالتعليم الثانوي المهني. وإذا قمت مقارنة هذا العدد بعدد الطلبة المتحقين بالمرحلة الثانوية، فإننا نجد أن هذه النسبة تبلغ (٤٪). وطبقاً لخطة التطوير التربوي، تسعى وزارة التربية والتعليم إلى أن تصبح نسبة المتحقين بالتعليم المهني خلال السنة الدراسية (١٩٩٧-١٩٩٨)، (٤٥٪) بالنسبة للذكور، و (٣٨٪) بالنسبة للإناث من المسجلين بالمرحلة الثانوية. وهذا يبين حجم الأعباء والمسؤوليات المناطة بالأجهزة والمؤسسات المعنية بالتعليم المهني.

وتهدف برامج التعليم المهني التي توفرها وزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى عدد من الجهات الحكومية، وخاصة الأخرى، ووكالة الغوث، إلى إعداد الطلبة مهنياً ضمن تخصصات معينة تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل بعد التخرج، أو إكمال دراستهم في مؤسسات التعليم العالي داخل الأردن، أو خارجه.

وعند مقارنة أعداد الطلبة المتحقين بالتعليم الثانوي الأكاديمي والمهني للسنوات الدراسية الخمس الماضية (١٩٩٢/٩١-١٩٨٨-٨٧) بواقع كل سنتين متتاليتين معاً، لمراقبة الاختلاف الذي تم في سنوات التعليم الأساسي من تسع إلى عشر سنوات كنتيجة من نتائج خطة التطوير التربوي من جهة، والزيادة السنوية لآخر سنتين دراسيتين، فإنه يمكن استنتاج الآتي من خلال جدول رقم (١٥):

جدول رقم (١٥): توزيع الطلبة حسب المراحل التعليمية للسنوات الدراسية (١٩٩٢/٩١-١٩٨٨/٨٧)

السنة	نسبة الزيادة	المجموع العام	مرحلة التعليم الثانوي المهني	مرحلة التعليم الأساسي	مرحلة رياض الأطفال		العام	
					مجموع	%		
-	-	٩٤٠٢٨١	+٣٤١١٨	٤٠٥٧*	٨٢	٧٧٠٧٧١	٤	٣٤٨٢٢ ٨٨/٨٧
٤٢	+٢٩٢٣٥	٩٨٠١٦٢	+١١٦٧٣٥	١٠	١١	٧٥٠٧٩٦٢٨٢	٤	٣٧٩١ ٨٩/٨٨
٣٧	+٤٤٦٥٤٥	١٠١٦٧٧٧	+٤٤٦٥٤٥	٣	٧	٨٦٠٨٧٨٩٠	٤	٤٢٢٢٣ ٩٠/٨٩
٥٧	+٤٤٢١١٧	١٠٧٤٨١٤	+٤٤٢١١٧	٢	٧	٨٧٠٩٢٩٨٥٩	٤	٤٣٩٧١ ٩١/٩٠
٦	+٤٤٢٦١٢٥	١١٤٢٢٤٨	+٤٤٢٦١٢٥	٣	٧	٨٦٠٩٨٣٠٦٩	٤	٤٩٧٤٩ ٩٢/٩١

* مرحلة التعليم الأساسي قبل سنة (١٩٨٩/٨٨) كانت تشمل مرحلة التعليم الإبتدائي، الصفوف

. (٦-١) + مرحلة التعليم الإعدادي، الصفوف (٩-٧).

* مرحلة التعليم الأساسي بعد سنة (١٩٩٠/٨٩) أصبحت تشمل الصفوف (١٠-١).

+ كانت مرحلة التعليم الثانوي قبل سنة (١٩٨٩/٨٨) تشمل الصفوف من العاشر حتى الثاني عشر.

+ أصبحت مرحلة التعليم الثانوي بعد عام (١٩٩٠/٨٩) تشمل الصففين الحادي عشر والثاني عشر فقط.

المصادر: - قاعدة المعلومات التربوية "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي".

- التقارير الإحصائية السنوية لوزارة التربية والتعليم.

(١) كانت الزيادة السنوية لطلبة المرحلة الثانوية خلال سنة (١٩٨٩/٨٨)،

(٨٪)، وواقع (٥٪) للذكور، و(٧٪) للإناث.

(٢) كانت الزيادة السنوية لطلبة المرحلة الثانوية خلال سنة ١٩٩١-١٩٩٠،

(٥٪)، وواقع (٤٪) للذكور، و(٣٪) للإناث.

(٣) كانت الزيادة السنوية لطلبة التعليم الثانوي الأكاديمي خلال السنتين

الدراسistic (١٩٨٩/٨٨-١٩٩١/٩٠)، (٥٪) في حين كان يقابل ذلك

نقص مقداره (٥٪) في أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم المهني لنفس

العام.

يُلاحظ أن الزيادة السنوية فيما بين السنة الدراسية (١٩٩١/٩٠)، والسنة

الدراسية (١٩٩٢/٩١) في الإجمالي العام لأعداد الطلبة قد بلغت (٦٪)، كما

يلاحظ أن الزيادة في أعداد الطلبة في السنة الدراسية (١٩٩٢/٩١) كانت عالية في صالح التعليم الثانوي المهني، حيث تفوقت هذه الزيادة على جميع السنوات الواردة في الجدول (١٦) التالي:

جدول رقم (١٦): الطلبة الملتحقون بمرحلة التعليم الثانوي الأكاديمي والمهني للسنوات (١٩٩٢/٩١-١٩٨٨/٨٧)

العام	العدد	المرتبة السنوية	العدد	المرتبة السنوية	العدد	المرتبة السنوية	العدد	المرتبة السنوية	العدد	المرتبة السنوية	العدد	المرتبة السنوية	مجموع المرحلة الثانوية		التعليم الثانوي الأكاديمي	التعليم الثانوي المهني	نسبة الزيادة	السنة	نسبة الزيادة									
													الدراسى	العام	الدراسى	العام	الدراسى	العام	الدراسى	العام	الدراسى	العام	الدراسى	العام	الدراسى			
-	١٣٦٨٨	-	-	١٠٠٥٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٣٤١١٨	-	٪٢٥	٪٢٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	٦٨٥٢٠	٪٥١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢٠٧٤٤	-	٪٣٠	٪٣٠	-	٤٧٧٧٧٦	-	٪٧٠	٪٧٠	-	٥٢٧٩٤	-	٪٢٠	٪٢٠	-
-	٦٦١٦٨	٪٤٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٣٣٧٤	-	٪٢٠	٪٢٠	-	٥٤٢٧٩٤	-	٪٨٠	٪٨٠	-	٢٠٧٤٤	-	٪٣٠	٪٣٠	-
-	١٤٥٩٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢٩٢٣٥	-	٪٢٠	٪٢٠	-	١١٦٧٣٥	-	٪٨٠	٪٨٠	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪٥-	٪٥-	-
-	٧٥٣٩	٪٥١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٨٦٠٥	-	٪٢٥	٪٢٥	-	٥٦٤٣٤	-	٪٧٥	٪٧٥	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪٥-	٪٥-	-
-	٧٠٩٣١	٪٤٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٠٦٣٠	-	٪١٥	٪١٥	-	٦٠٣٠١	-	٪٨٥	٪٨٥	-	٢٩٢٣٥	-	٪٢٠	٪٢٠	-
-	٩٥٦٦٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢٦٥٢٥	-	٪٢٨	٪٢٨	-	٦٩١٢٤	-	٪٧٢	٪٧٢	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪٥-	٪٥-	-
-	٥٠٦٤٥	٪٥٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٧٢٤٨	-	٪٣٤	٪٣٤	-	٣٣٣٤٩٧	-	٪٦٦	٪٦٦	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪٥-	٪٥-	-
-	٤٥٠٠٤	٪٤٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٩٢٧٧	-	٪٢١	٪٢١	-	٣٥٧٢٧	-	٪٧٩	٪٧٩	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪٥-	٪٥-	-
-	١٠٠٩٩٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢٣١١٧	-	٪٢٣	٪٢٣	-	٧٧٨٧٧	-	٪٧٧	٪٧٧	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪٥-	٪٥-	-
-	٥٢٦٩٦	٪٥٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٤٤٩٤	-	٪٢٨	٪٢٨	-	٢٨٢٠٢	-	٪٤	٪٤	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪٦-	٪٦-	-
-	٤٨٢٩٨	٪٤٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٨٦٢٣	-	٪١٨	٪١٨	-	٣٩٦٧٥	-	٪٨٢	٪٨٢	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪٤-	٪٤-	-
-	١٠٩٤٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢٦١٧٥	-	٪١٣	٪١٣	-	٨٣٢٥٥	-	٪٨٣	٪٨٣	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪٥-	٪٥-	-
-	٥٦٢٠٣	٪٥١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٦٦٠٤	-	٪٢٠	٪٢٠	-	٣٩٥٩٩	-	٪٧	٪٧	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪١٥	٪١٥	-
-	٥٣٢٢٦	٪٤٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٩٥٧١	-	٪١٠	٪١٠	-	٤٣٦٥٦	-	٪٨٢	٪٨٢	-	٤٦٤٧٣٥	-	٪١١	٪١١	-

المصادر: - قاعدة المعلومات التربوية "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي"
- التقارير الإحصائية السنوية لوزارة التربية والتعليم.

ما سبق يتضح أنه ما زالت أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني أقل مما يأمله المخططون التربويون. هذا وقد بيّنت ورقة عمل صادرة عن مديرية التعليم المهني/وزارة التربية والتعليم بتاريخ ١٩٩١/٢/٢٠ أن معيقات تحقيق توصيات تطوير التعليم المهني في الإتجاه المطلوب تعود لأسباب عديدة منها:

- عزوف الطلبة عن الالتحاق بالتعليم المهني.
- ارتفاع كلفة إعداد الطالب في التعليم المهني مقارنة مع التعليم الأكاديمي.
- عدم مواكبة التعليم المهني لما يستجد في عالم التقنية (التكنولوجيا).
- تدني مستوى أداء المعلمين في التعليم المهني.
- قصور التشريعات المتعلقة بالتعليم المهني.

بـ . مؤسسة التدريب المهني

تقوم مؤسسة التدريب المهني بتوفير أربعة أنواع من البرامج التدريبية لغايات إعداد القوى العاملة المدرية والمؤهلة لشغل وظائف في السوق المحلية، وهذه البرامج هي:

- ١) **الكلدة المهنية/التعليم الثانوي التطبيقي:** مدة التدريب في هذا البرنامج سنتان بعد مرحلة التعليم الأساسي يتخرج منها المتدرب إلى مستوى العامل الماهر ضمن مستويات السلم المهني في الأردن. وقد أتاح قانون التربية والتعليم المؤقت رقم (٢٧) لسنة ١٩٨٨ للطلبة من أنهوا مرحلة التعليم الأساسي الالتحاق ببرنامج التعليم الثانوي التطبيقي الذي توفره مراكز التدريب المهني لإعداد العامل المهني ضمن تخصصات معينة للذكور والإناث.
- ٢) **التدريب المتوسط:** مدة التدريب في هذا البرنامج سنة واحدة من أنهوا كحد أدنى الصف السابع، على أن لا تقل أعمارهم عن (١٥) سنة، ويتم التدريب في المراكز التابعة للمؤسسة ومواقع العمل، ويكون التركيز فيها على الجانب العملي في التخصصات المتوفرة في هذا البرنامج.
- ٣) **التدريب القصير:** وهي البرامج التي تقل مدة التدريب فيها عن سنة، وتبلغ ساعات التدريب في أغلب الأحيان (١٥٠-١٦٠) ساعة تدرب. وهي موجهة للعمال محدودي المهارة بهدف إتاحة المجال لهم للتغيير مهنيهم والإنخراط في مهن جديدة. كما توفر المؤسسة دورات أخرى قصيرة

للباحثين عن عمل بهدف إعادة تأهيلهم وإكسابهم مهارات و المعارف تتطلبها سوق العمالة الأردنية.

٤) تدريب رفع الكفاءة: يهدف إلى رفع كفاءة العاملين، والممارسين لمهنة معينة ضمن تخصصهم، والتعرف على الحديث ضمن مجال العمل. وتتراوح فترة التدريب في هذا البرنامج من (١٥٠-١٦٠) ساعة تدريب. ويوجد ثلاثة أنواع من الدورات لرفع الكفاءة، وهي: (تدريب العمال المارسين لتحسين مستوى أدائهم، وتدريب المدربين والمشرفين لتطوير مستوى الإشراف ورفع كفاءة القطاع الصناعي، والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية للعاملين في المصانع والشركات).

وخلال سنة ١٩٩٢ بلغ عدد الملتحقين، واخريجين في مختلف برامج التدريب المهني، التي توفرها مؤسسة التدريب المهني (١٦٧٧٨) متدربياً ومتدرية.

أما توزيع الملتحقين الجدد، خلال سنة ١٩٩٢ حسب البرامج، فكان على النحو التالي:

التلمندة المهنية/ التعليم الثانوي التطبيقي	٣٥٨	متدربياً	ومتدربة.
التدريب المتوسط	٢١٨	متدربياً	ومتدربة.
التدريب القصير	٩٨١	متدربياً	ومتدربة.
تدريب رفع الكفاءة	٨٠٠	متدربياً	ومتدربة.
<hr/>			المجموع
	٥٧	٩٠٥	متدربياً
			ومتدربة.

وقد سعت مؤسسة التدريب المهني لأن يكون مجموع المستفيدين من برامجها خلال سنة ١٩٩١ بحدود أربعة عشر ألفاً، أي بزيادة مقدارها (٤٠٪) عن السنة السابقة، وذلك نتيجة للظروف التي يواجهها الأردن بعد أزمة الخليج.

٨. الهيئة التدريسية والتدريبية

بلغ مجموع المدرسين والمدرسات خلال السنة (١٩٩٢/٩١) العاملين في التعليم الثانوي المهني (٢٠٥) معلماً ومعلمة. وكان (٪٨٣) منهم يعملون في وزارة التربية والتعليم، والباقي يعملون في جهات حكومية أخرى، ووكالة الغوث، والمدارس الخاصة.

وعند تصنيف هؤلاء المدرسين والمدرسات، حسب المؤهلات الدراسية، نجد أن (٪٤٢) منهم يحملون شهادة البكالوريوس أو أكثر، في حين أن الباقي يعملون شهادات تتراوح ما بين دون الشهادتين إلى شهادات عليا (دبلوم) دون البكالوريوس.

بلغ عدد المدربين والمدربات العاملين في مؤسسة التدريب المهني لسنة ١٩٩٢ (٥١١) مدرباً ومدربة، كان عدد الحاصلين على شهادات جامعية منهم (١١٢) مدرباً ومدربة، بنسبة (٪٢٢)، في حين أن العدد الباقي، والذي يمثل (٪٧٨) يحملون شهادات كليات مجتمع، أو دون ذلك.

بمقارنة عدد الطلبة إلى الهيئة التدريسية والتدريبية في مراحل التعليم والتدريب المهني، يمكن ملاحظة أن المراكز التابعة لوكالة الغوث توجد بها أقل نسبة طلبة إلى الهيئة التدريسية التدريبية (١:٩)، في حين كانت تلك النسبة في المراكز التابعة لمؤسسة التدريب المهني (١:٢٢).

٩. الهيئة الإدارية، والجهاز الإداري المساند

بلغ مجموع المدارس، والمراكز، والأقسام الخاصة بالتعليم المهني للسنة الدراسية (١٩٩٢/٩١)، (١٣٥) مدرسة ومركزاً وقساً، منها (١٠٩٢٧) طالباً، و (٩٢٥٧) طالبة. وي العمل في هذه المدارس والمراكز (٥٨) مديرًا ومديرة، (٣٩) مديرًا، و (١٩) مديرة. يحمل (٪٩٠) منهم الشهادة الجامعية الأولى، أو أعلى. وكان عدد الإداريين المساندين "إداريون، فنيون، مستخدمون آخرون" في هذه المدارس والمراكز (١٠٢٠) موظفاً وموظفة.

كان عدد المراكز والمعاهد التابعة لمؤسسة التدريب المهني لسنة ١٩٩٢ (٢٦) مركزاً ومعهداً، موزعة حسب محافظات المملكة، على النحو التالي:

العدد	المحافظة	
العاصمة		-
١٤		
٢	البلقاء	-
٣	الزرقاء	-
٣	إربد	-
١	الكرك	-
١	الطفيلية	-
٢	معان	-
٢٦	المجموع	-
	٢٦ مركزاً ومعهداً	

هذا، ويتم توفير برامج تدريب للإناث في (١٣) مركزاً من هذه المراكز. وكان عدد المدراء والمديرات في هذه المراكز (١١) مدير و مدورة { (٧) مدراء، و (٤) مدیرات}. أما المستخدمون والمستخدمات، فقد كان عددهم (١٦٩) موظفاً وموظفة.

١٠. المناهج والكتب الدراسية

شملت خطة التطوير التربوي، إعادة هيكلة السلم التعليمي في الأردن، بحيث أصبحت مرحلة التعليم الأساسي (١٠) سنوات، في حين أصبحت مرحلة التعليم الثانوي سنتين (الأول الثانوي، والثاني الثانوي)، بحيث يتضمن المسارين التاليين:

(١) مسار التعليم الثانوي الشامل

أ/ الأكاديمي

ب/ المهني

(٢) مسار التعليم التطبيقي.

٨. الهيئة التدريسية والتدريبية

بلغ مجموع المدرسين والمدرسات خلال السنة (١٩٩٢/٩١) العاملين في التعليم الثانوي المهني (٢١٠٥) معلماً ومعلمة. وكان (٪٨٣) منهم يعملون في وزارة التربية والتعليم، والباقي يعملون في جهات حكومية أخرى، ووكالة الغوث، والمدارس الخاصة.

وعند تصنيف هؤلاء المدرسين والمدرسات، حسب المؤهلات الدراسية، نجد أن (٪٤٢) منهم يحملون شهادة البكالوريوس أو أكثر، في حين أن الباقي يعملون شهادات تتراوح ما بين دون الشانوي إلى شهادات عليا (diploma) دون البكالوريوس.

بلغ عدد المدربين والمدربات العاملين في مؤسسة التدريب المهني لسنة ١٩٩٢ (٥١١) مدرباً ومدرية، كان عدد الحاصلين على شهادات جامعية منهم (١١٢) مدرباً ومدرية، بنسبة (٪٢٢)، في حين أن العدد الباقي، والذي يمثل (٪٧٨) يحملون شهادات كليات مجتمع، أو دون ذلك.

بمقارنة عدد الطلبة إلى الهيئة التدريسية والتدريبية في مراحل التعليم والتدريب المهني، يمكن ملاحظة أن المراكز التابعة لوكالة الغوث توجد بها أقل نسبة طلبة إلى الهيئة التدريسية التدريبية (١:٩)، في حين كانت تلك النسبة في المراكز التابعة لمؤسسة التدريب المهني (١:٢٢).

-٩. الهيئة الإدارية، والجهاز الإداري المساند

بلغ مجموع المدارس، والمراكز، والأقسام الخاصة بالتعليم المهني للسنة الدراسية (١٩٩٢/٩١)، (١٣٥) مدرسة ومركزاً وقسماً، منها (١٠٩٢٧) طالباً، و (٩٢٥٧) طالبة. ويعمل في هذه المدارس والمراكز (٥٨) مدرباً ومديرة، (٣٩) مدرباً، و (١٩) مديرة. يحمل (٪٩٠) منهم الشهادة الجامعية الأولى، أو أعلى. وكان عدد الإداريين المساندين "إداريون، فنيون، مستخدمون آخرون" في هذه المدارس والمراكز (١٠٢٠) موظفاً وموظفة.

كان عدد المراكز والمعاهد التابعة لمؤسسة التدريب المهني لسنة ١٩٩٢، (٢٦) مركزاً ومعهداً، موزعة حسب محافظات المملكة، على النحو التالي:

العدد	المحافظة	
العاصمة		-
١٤		
٢	البلقاء	-
٣	الزرقاء	-
٣	إربد	-
١	الكرك	-
١	الطفيلية	-
٢	معان	-
٢٦	المجموع	-
	٢٦ مركزاً ومعهداً	

هذا، ويتم توفير برامج تدريب للإناث في (١٣) مركزاً من هذه المراكز. وكان عدد المدربات والمديرات في هذه المراكز (١١) مديرًا ومديرة { (٧) مدرباء، و(٤) مديرات}. أما المستخدمون والمستخدمات، فقد كان عددهم (١٦٩) موظفًا وموظفة.

١٠. المناهج والكتب الدراسية

شملت خطة التطوير التربوي، إعادة هيكلة السلم التعليمي في الأردن، بحيث أصبحت مرحلة التعليم الأساسي (١٠) سنوات، في حين أصبحت مرحلة التعليم الثانوي سنتين (الأول الثانوي، والثاني الثانوي)، بحيث يتضمن المسارين التاليين:

١) مسار التعليم الثانوي الشامل

أ/ الأكاديمي

ب/ المهني

٢) مسار التعليم التطبيقي.

أ. التعليم الشانوي الشامل الأكاديمي: ويشمل الفرعين العلمي والأدبي، حيث تتألف الخطة الدراسية للمسار من المكونات التالية:

- (١) الثقافة العامة المشتركة.
- (٢) المتطلبات الأساسية.
- (٣) المتطلبات التخصصية.
- (٤) المواد الحرة.

ب. التعليم الشانوي الشامل المهني: ويشمل فروع الصناعة، والزراعة، والإدارة المالية، والتمريض، والفندقة، حيث تتألف الخطة الدراسية للمسار من المكونات التالية:

- (١) الثقافة العامة المشتركة.
- (٢) متطلبات العلوم الأساسية.
- (٣) متطلبات العلوم المهنية.
- (٤) المواد الحرة.
- (٥) التدريب العملي.

ج. التعليم الشانوي التطبيقي: ويشمل مجموعة من التخصصات الصناعية، والنسوية المرتبطة بسوق العمل في الأردن لإتاحة المجال أمام المتدرب لاكتساب الخبرة العملية والمهنية في مستوى العامل الماهر، حيث تتألف الخطة الدراسية للمسار من المكونات التالية:

- (١) الثقافة العامة المشتركة.
- (٢) العلوم المهنية التطبيقية.

وما يجد ذكره أن الخطوط العريضة الجديدة للتعليم المهني قد وفرت عملية الاتصال بين فروع التعليم الشامل والمهني بكافة فروعه.

وقد أعدت وزارة التربية والتعليم، مثلثة بالمدية العامة للمناهج وتقنيات التعليم، خطة عمل تتعلق بالمناهج والكتب المدرسية الخاصة

بالتربية والثقافة المهنية بمرحلة التعليم الأساسي وتخصصات التعليم المهني في المرحلة الثانوية حيث تضمنت خطة العمل المراحل التالية:

١. تشكيل فرق عمل وطنية لتطوير المناهج الجديدة.
٢. إقرار الخطوط العريضة للمناهج من قبل مجلس التربية والتعليم.
٣. إقرار المناهج بشكلها النهائي من قبل مجلس التربية والتعليم.
٤. تشكيل الفرق واللجان الفرعية لإعداد المؤلفات والإشراف على التأليف في ضوء المناهج المعتمدة.
٥. إقرار الكتب والمؤلفات من قبل مجلس التربية والتعليم.
٦. طباعة ونشر الكتب والمؤلفات.
٧. تجريب الكتب والمؤلفات.
٨. إدخال التعديلات الالزامية بعد فترة التجريب.
٩. تعميم استخدام الكتب والمؤلفات في النظام التعليمي.

ويبلغ عدد المؤلفات المراد تأليفها لبحث التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي (٢٩) مؤلفاً بين دليل معلم، وكراس للطالب، وكتاب للطالب، ووحدات تدريبية للمعلم، وتنصي خطة وزارة التربية والتعليم بأن يتم تطبيق كتب التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي وفق الترتيب الزمني التالي:

العام الدراسي	الصف
١٩٩٢/١٩٩١	- الأول والخامس والتاسع
١٩٩٣/١٩٩٢	- الثاني والسادس والعازر
١٩٩٤/١٩٩٣	- الثالث والسابع
١٩٩٥/١٩٩٤	- الرابع والثامن

وقد أشار تقرير صادر عن المديرية العامة للمناهج وتقنيات التعليم إلى أن تنفيذ هذه الخطة يعاني من فترة تأخير (عام دراسي واحد على الأقل) للأسباب التالية:

- (١) إشتمال المبحث الواحد على مجالات مهنية متعددة، مما يجعل غطية التأليف متنوعة لتناسب هذه المجالات.
- (٢) صعوبة متابعة المؤلفين.
- (٣) التأخير الذي حدث في إقرار الخطوط العريضة والمناهج.
- (٤) قلة خبرة المؤلفين، وعدم اختصاصهم في التربية المهنية.

أما فيما يتعلق بمناهج المرحلة الثانوية، فقد تم إقرار الخطوط العريضة للمناهج من قبل مجلس التربية والتعليم لجميع فروع التعليم المهني، وتم تكليف لجان فرعية لإعداد الكتب والمؤلفات الخاصة بالباحث المختلفة. (ومن المتوقع البدء بتطبيق هذه الكتب الجديدة في مطلع السنة الدراسية ١٩٩٤/١٩٩٥).

١١. مديرية التعليم المهني

تكون المهمة الأساسية لمديرية التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم، تنفيذ السياسة التربوية المتعلقة بالتعليم المهني، واقتراح مشاريع تطويرها من حيث بنيتها، وبرامجه، والإشراف عليه، والعمل على ربطه بحاجات المجتمع القائمة والمتوقعة، والمساهمة في تلبية متطلبات خطط التنمية من الكوادر البشرية المدرية في مستويات العمل الأساسية، واقتراح مشاريع خطط التوسيع فيه ب مختلف أنواعه و تخصصاته، وتنظيم فرص الالتحاق به و متابعته.

مهام المديرية والواجبات التي تقوم بها:

- ١ التخطيط لبرامج التوسيع في التعليم المهني، والإعداد لخطيباته.
- ٢ تأمين الكادر الإداري والفنى اللازمين للتعليم المهني بالتنسيق مع المديريات ذات العلاقة.
- ٣ إعداد قوائم التجهيزات والمعدات الازمة وإجراءات طرحها في عطاءات، ودراستها واستلامها وتوزيعها، وكذلك تأمين المواد الأولية الازمة للتدريب.

- ٤ متابعة تنفيذ مديريات التربية والتعليم والمدارس المهنية لخطط وبرامج التدريب والتعليم المهني.
- ٥ التنسيق بخصوص رفع كفاءة المعلمين المهنيين.
- ٦ تأمين التدريب في بعض مواقع العمل بالمؤسسات الصناعية للطلبة في الحالات التي تتطلب تدريباً خاصاً.
- ٧ إعداد خطط الاستخدام الأفضل للتسهيلات التدريبية والمحافظة على جاهزيتها.
- ٨ المشاركة في تطوير المناهج والكتب المدرسية للتعليم المهني.
- ٩ إجراءات الامتحان العملي، بما في ذلك إعداد أسئلته، وطبعاتها، وسحبها، وحفظها، وتوزيعها في إمتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة المهنية.
- ١٠ إعداد الدراسات المتعلقة بتطوير برامج التعليم المهني بما في ذلك مرحلة التعليم الأساسي بهدف إنجاح فعاليات التوجيه والإرشاد المهني.
- ١١ إعداد الموازنة السنوية لفروع التعليم المهني، وإجراءات الإشراف على صرفها.
- ١٢ التنسيق مع الجهات المتعددة خارج الوزارة لأغراض التدريب كالمستشفيات والمصانع والشركات.
- ١٣ الإشراف على تنفيذ خطط انتاجية وخدماتية، بما يحقق موارد مالية مناسبة للخزينة عن طريق الإنتاج بالتدريب.
- ١٤ التخطيط والإشراف والمتابعة للقضايا المتعلقة بتأسيس المركز الثقافية الخاصة وترخيصها.
- ١٥ إعداد الدراسات المتعلقة بالمخريجين في فروع التعليم المهني، ومدى إنسجام خطط الوزارة مع إحتياجات التنمية.
- ١٦ إعداد التقاري بالمحاذات فروع التعليم المهني، ومشكلاته وإيجابياته.
- ١٧ المشاركة في إعداد المتطلبات التربوية للأبنية المدرسية المتعلقة بالتعليم المهني.

-١٨ التنسيق مع المشرفين في الميدان فيما يتعلق برفع كفاءة التدريس والتدريب.

-١٩ تنفيذ خطط الوزارة المتعلقة بتنفيذ الإتفاقيات الثقافية مع الدول الأخرى والمؤسسات الدولية.

-٢٠ إعداد دراسات كلفة التعليم المهني بفروعه المختلفة، وتقديم المقترنات التي تساعد على خفض كلفته، بالتنسيق مع المديرية العامة للتخطيط والتطوير والبحث التربوي.

لقد قام فريق أمريكي مؤلف من خمسة خبراء، بالتعاون مع "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي" بإعداد دراسة حول واقع التعليم والتدريب المهني في الأردن، نشرت تحت رقم (١٣) في سلسلة منشورات المركز الوطني، وقد تبلورت بالتوصيات التالية:

- ١ تأسيس مجلس وطني للتعليم المهني والتطبيقي في الأردن.
- ٢ دمج التعليم المهني لوزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني تحت مظلة واحدة.
- ٣ النظر في المشاريع المستقبلية للمؤسسة ووزارة التربية والتعليم، التوسعية منها والجديدة بعد تكامل مرافق التعليم في المؤسستين، واستغلالهما من كليهما استغلاً كاماً.
- ٤ الحاجة إلى إنشاء نظام للمعلومات للتدريب والتعليم المهني.
- ٥ الحاجة إلى توسيع معهد المشرفين والمعلمين في مؤسسة التدريب المهني، وإناطة مهمة التدريب للمعلمين والمشرفين في وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني اليه.
- ٦ تحديد مهام معهد السلامة والصحة المهنية، لعقد دورات السلامة العامة، للعاملين في المؤسسات الصناعية والمهنية، لتحسين معايير السلامة والصحة العامة فيها.
- ٧ الحاجة الماسة للاستفادة من المعدات والأجهزة غير المستعملة في مدارس وزارة التربية والتعليم، وذلك بعد إجراء الصيانة عليها.

- ٨- تطوير الأجهزة والمعدات بما يتناسب مع التطور التقني الحديث، وإحتياجات السوق.
- ٩- إشراك القطاع الصناعي والمهني في صنع القرارات الخاصة بالمناهج، وتحديد المهن لتدريسها والتدريب عليها ضمن مساقات وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني، والمراجعة السنوية لهذه المهن.
- ١٠. دعم وزيادة المخصصات للتعليم المهني والتطبيقي، عن طريق إجراء تعديل للأنظمة والتشريعات الخاصة به، وفرض ضريبة (١١٪) تقتطع من رواتبقوى العاملة الواقعة تحت مظلة قانون الضمان الاجتماعي.

القسم الثاني

الجانب الميداني

الفصل الأول

مجتمع الدراسة وأهدافها

أولاً- أهداف الدراسة

لقد تضمنت الدراسة أبعاداً متعددة تتعلق ببرامج التعليم والتدريب المهني - طلاب، معلمين، مدارس، تخصصات، في برامج التعليم الثانوي المهني وبرامج التدريب المهني، كما تضمنت كذلك الأبنية والمرافق التعليمية وإستخدام الأجهزة، بالإضافة إلى بيانات تقييم التعليم والتدريب من وجهة نظر الطلاب والمتدربين من جهة، والمعلمين والمدرسين من جهة أخرى، في مدارس وزارة التربية والتعليم ومراكز مؤسسة التدريب المهني. وتسعى هذه الدراسة إلى تقويم التعليم والتدريب المهني في الأردن. وتحديداً، فإن الدراسة تسعى للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. هل تغطيت الأبنية والمرافق التعليمية والتدريبية متطلبات احتياجات برنامج التعليم والتدريب المهني؟
... ما مدى قدرة الأبنية والمرافق التعليمية والتدريبية على الإستجابة لمتطلبات التعليم والتدريب المهني؟
٢. ما هي تخصصات التعليم المهني، وعدد المتدربين الملتحقين في هذه التخصصات؟
... ما هي التخصصات وبرامج التلمذة المهنية، وعدد الملتحقين والمدة الزمنية للتدريب؟
٣. كيف تقيّم إستخدام التجهيزات التعليمية والتدريبية، وما هي الحالة العامة للورشة/المشغل/المركز؟
... ما هي ملاحظات وإنطباعات المدربين حول مشاغل التعليم والتدريب المهني؟
٤. كيف تتعكس الخلفية الاجتماعية للمتدرب على اختياره لبرنامج التدريب؟
٥. ما درجة رضى المدربين عن البرنامج التعليمي أو التدريبي؟
٦. ما درجة رضى المتدربين عن البرنامج التعليمي أو التدريبي؟
٧. ما هي أبرز الجوانب الإيجابية والسلبية لبرامج التعليم والتدريب المهني؟
٨. ما مدى صلة المواد التدريبية بالبرنامج التدريبي وموقع العمل خارج المركز؟

١٠. ما هي المعوقات من وجهة نظر المتدربين والمدربين؟

ثانياً- عينة الدراسة

تألفت عينة الدراسة من خمس مدارس للتعليم الثانوي المهني تشكل (١٢٪) من الإجمالي العام لمدارس التعليم المهني في الأردن، بحيث تغطي مناطق الشمال والوسط والجنوب وتشمل كافة البرامج والتخصصات، والمشاغل، بالإضافة إلى أعداد الطلاب والمعلمين في هذه المدارس، واشتملت العينة على (١١) من مراكز التدريب المهني تشكل (٦٪) من الإجمالي العام لمراكز التدريب المهني في الأردن، بحيث تغطي ست محافظات من سبع محافظات توفر فيها مراكز للتدريب المهني، وتشمل كافة البرامج والتخصصات والمشاغل، بالإضافة إلى أعداد المتدربين والمدربين في هذه المراكز.

وينتشر في الجداول التالية توزيع عينة المدارس المهنية ومراكز التدريب حسب المحافظة، المشاغل، الطلاب/المتدربون، المعلمن/المدربون، بالإضافة إلى التخصصات التي تشتمل عليها المدرسة أو المركز:

جدول رقم (١٧)؛ توزيع عينة المدارس المهنية للعام ١٩٩٢

المركز/المدرسة	المحافظة	المشاغل	النتائج والبيانات المسكورة		
			مدرس من الحمام	مدرس عمان	مدرسون/مدربون
مدرسة من الحمام	عمان	١٢	١٠٠	٥	١٢
المهنية/عمان		آلات دينية، الكترونيات صناعية، ميكانيكا هامة، سيارات ميكانيك، كهرباء، استعمال صناعي، تجاري، زراعي			
مدرسة الدين المهنية الكرك	الكرك	٦	٥٢	٦	٦
مدرسة عبد الحميد	عمان	٢٠	١٥٠	١٣	٢٠
مرو الصناعية		أجهزة وألات مكتبية تجده، اتصالات سلكية ولاسلكية، تكييف وتبريد، راديو وتلفزيون، كهرباء، سيارات، تهليس ودهان سيارات، حداقة وطعام، تدفئة وتقديمات صحية، تجارة، ميكانيك سيارات/صناعي كهرباء استعمال، غرطة وتسوية.			
مدرسة وصفي التل	إربد	٤٢	١٢٤	١٣	٤٢
الصناعية		كهرباء/استعمال (ورقعاد)، اللحام المداهنة (ورقعاد)، الدبكة، راديو وتلفزيون، الآلات المكتبية، التبريد، الخراطة والقصبة، التدفئة والتقديمات الصحية، ميكانيك، بترين، التكييف والتبريد، التجارة، تهليس ودهان السيارات، كهرباء سيارات.			
مدرسة المنقذ	المنقذ	١٤	١٣٧	٦	١٤
الصناعية		(صناعي، قرعي)، ميكانيك سيارات (بترين)، كهرباء، استعمال تدفئة وتقديمات صحية، تجارة، دبكة، ميكانيكا هامة، حداقة وطعام.			
المجموع		٧٦	٥٦٣	٤٣	٧٦

جدول رقم (١٨): توزيع عينة مراكز التدريب المهني للعام ١٩٩٢

المركز/المدرسة	المحافظة	المشاغل	الناتج والبيانات المستكملة		
			طلاب/متدربون	معلمون/مدربون	عمان
مركز تدريب القرىسة	العقبة	٧	٦٢	٣	٧
ميكانيك مركبات خفيفة (بنزين)، ميكانيك الشاحنات والآليات (ديزل)، كهرباء سيارات.					
ميكانيك السيارات (بنزين وديزل)، اللحامات والصيانة الميكانيكية العامة، التجارة والديكور، الكهرباء والتكييف والثريه.	العقبة	٨	٣٤	٤	٨
تمبيدات صحية، تجارة وديكور، لحام وتشكيل معدن، ميكانيك سيارات (بنزين)، التكييف والتبريد، التمبيدات.	الكرك	١٠	٢٩	٦	١٠
الميكانيكا العامة والصيانة الميكانيكية، الحداخ واللحام وتشكيل المعادن، التجارة والديكور، التأسيس العام والألمنيوم التدفئة المركزية والتمبيدات الصحية، كهرباء عامه، انتاج طعام وحلويات.	الكرك	٢١	١٠٠	١٠	٢١
التدبير الفندي، خدمة الطعام والشراب، التكييف والتبريد الالات الدقيقة، ميكانيك عام، التجارة والديكور، الكهرباء العامة، الخدادة العامة، تدفئة وتمبيدات صحية، ميكانيك سيارات (بنزين وديزل)، محلليس ودهان وكهرباء السيارات التجارية والديكور، ميكانيك المركبات الخفيفة، التكييف والتبريد، التمبيدات الكهربائية، ميكانيك وصيانة الالات الزراعية، لحام وتشكيل المعادن، تمبيدات صحية وشبكات ري، خيطة وتفصيل، تريلك، طباعة انانث.	الزرقاء	٢٦	١١٧	٨	٢٦
ابنية وتشطيبات، اللحام وتشكيل المعادن، التجارة والديكور، التجليس ودهان السيارات، الكهرباء، الميكانيك، الكهرباء العامة، تكييف وتبريد، الصيانة الميكانيكية، تدفئة مركزية وتمبيدات صحية.	البلقاء	٣٠	٨٨	٩	٣٠
كهرباء السيارات، الميكانيك، التجليس ودهان السيارات، الحداذه.	البلقاء	٢٢	٤		
التأسيس، التجليس والدهان، ميكانيك السيارات، كهرباء السيارات، التجارة والديكور، اللحام وتشكيل المعادن، الكهرباء العامة، التدفئة المركزية، الميكانيكا العامة، البناء والطباير التشطيبات ، الحلقة كهرباء السيارات، ميكانيك السيارات، التأسيس العام، الألمنيوم، الصيانة الميكانيكية العامة، التجارة والديكور، الكهرباء العامة، التكييف والتبريد، الإنشاءات، اللحام وتشكيل المعادن، التدفئة المركزية.	البلقاء	٢٩	١٠٣	١٢	٢٩
صيانة الراديو والتلفزيون، صيانة الألات المكتبية، التفصيل والخياطة، الطباعة وأعمال المكاتب، فن البيع والتسويق، العلوم المنزلية	الزرقاء	٢١	١١٤	١١	٢١
مركز تدريب ماركا (اناث)	عمان	٦	٦٥	٦	٦
مجموع برامح إناث		١٧٢	٧٨٣	٨٣	
برامح ذكور		٦	٦٥	٩	
		١٦٦	٧١٨	٧٤	

ثالثاً- أدوات الدراسة

تم تطوير أربع استبيانات للدراسة على النحو التالي:

"استبانة رقم (١)، وتشتمل على بيانات برامج التعليم والتدريب المهني ١٩٩٢). وقد اشتمل على معلومات عامة، ومعلومات عن الورشة/المشغل/قاعة التدريس، ومعلومات عن المستودعات/القاعات، والملاعب، معلومات عن البرنامج/التخصص. "

"استبانة رقم (٢)، وتشتمل على بيانات تقييم استخدام التجهيزات للتعليم والتدريب: الحالة التشغيلية، الإستخدام، برنامج الصيانة الدورية، تعليمات التشغيل وأحتياجات السلامة، مسؤولية الصيانة، والحالة العامة للورشة/المشغل/المركز. "

"استبانة رقم (٣)، وتشتمل بيانات تقييم التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر طلبة المدارس المهنية في وزارة التربية والتعليم، والمتدربون والمتدربات في مؤسسة التدريب المهني. "

"استبانة رقم (٤)، وتشتمل بيانات تقييم التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر المعلمين والمدربين. "

رابعاً- تطبيق أدوات الدراسة

قام باحثو ومساعدو البحث في "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي" بتطبيق أدوات الدراسة الموجهة للمدارس المهنية ومراكز التدريب المهني المحددة في عينة الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ١٩٩٢/٩١، بناء على تنسيق مسبق مع إدارات هذه المدارس ومراكز في جميع محافظات المملكة، ولا بد من الإشارة هنا إلى التجاوب

* لقد قام الأستاذ الدكتور كابور أهلاوات بجهد مميز في تصميم الاستبيانات، وكان للكتور سليمان عواد مساهمة مبينة في هذا المجال، وقد شاركا في جمع البيانات من الميدان.

الكبير الذي أبدته هذه الإدارات في التعاون مع فريق "المراكز الوطني للبحث والتطوير التربوي" أثناء إجراء هذه الدراسة.

خامساً- المعالجة الإحصائية

أدخلت البيانات التي جمعت في إستبيانات الدراسة إلى ذاكرة الحاسوب في "المراكز الوطني للبحث والتطوير التربوي"، بعد ترميزها. ثم استخدمت الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاستخراج العمليات الإحصائية المطلوبة المتمثلة في بعض الإحصائيات الوصفية (التكرارات، النسب المئوية).

الفصل الثاني نتائج الدراسة

أولاً- مراكز ومدارس التعليم والتدريب المهني

١- الموقع وسنة التأسيس

يلاحظ فيما يتعلق بمراكز مؤسسة التدريب المهني و مواقعها وسنوات التأسيس، أن هناك تفاوتاً في عدد هذه المراكز بين محافظة وأخرى، حيث زادت عن نسبة (٤٧٪) لمحافظة عمان، وكانت محافظة الزرقاء قد اشتملت على ثلاثة مراكز مما يعادل (١٦٪) تقريباً، وكذلك محافظة إربد. ويبدو أن النسبة المرتفعة التي حظيت بها محافظة عمان تعود إلى النسبة العالية لكتافة السكان، والتي تزيد عن ثلث عدد سكان الأردن.

أما فيما يتعلق بسنوات التأسيس لهذه المراكز، فمن الملاحظ أن أقدم مركز يعود تأسيسه إلى سنة ١٩٨٢ في محافظة عمان، وإربد، وأن محافظة إربد قد حظيت بتأسيس مركزين في سنة ١٩٩٠ . وقد يتسامل المرء عن سبب تأخير تأسيس مراكز تدريب لمدة تقارب الست سنوات منذ تأسيس مؤسسة التدريب المهني في السنة ١٩٧٦ حتى سنة ١٩٨٢.

ويلاحظ أن مدارس التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم تغطي محافظات الأردن، مع التفاوت في عدد المدارس من محافظة لأخرى، حسب الكثافة السكانية لسكان المحافظة من جهة، وحسب الحاجة من جهة أخرى. إننا نرى أن محافظة عمان فقط، قد حازت على ما يقارب ثلث عدد مدارس الأردن، من مدارس التعليم المهني . وكما سبق أن ذكرنا، فإن لكتافة السكان دوراً هاماً حيث يولد الضغط السكاني على مدينة عمان إحتياجات كبيرة لا نراها في المحافظات الأخرى التي لا تتمتع بشغل سكاني كبير.

جدول رقم (١٩): توزيع مدارس التعليم المهني حسب المحافظة، والمدرسة، والشعبة، والطالب في مدارس وزارة التربية والتعليم

المحافظة	المجتمع	الجنس	مدرسة	شعبة	طالب
عمان		ذ	٢٠	٨٦	٤٥٨٦
		ث	٣٥	١٤٨	٣٨٤١
الزرقاء		ذ	٧	٦٠	١٩٢٠
		ث	١٢	٦١	١٧١٦
البلقاء		ذ	٨	٢٦	٥٧٠
		ث	١٢	٣٧	٦٣٧
اريد		ذ	١٨	٨٨	٢٥١٣
		ث	٢٢	٧٩	١٦٦٤
المنطقة		ذ	٢	١٤	٣٤٦
		ث	٣	١٠	١٤٢
الكرك		ذ	٥	٢٠	٤٧٩
		ث	٦	١٤	٢٣٥
الطفيلة		ذ	٢	٦	١٢٥
		ث	٢	٦	٦٢
صمان		ذ	٥	٢٠	٣٨٧
		ث	٩	٢١	١٩٦
		ذ	٦٧	٣٢٠	٨٩٢٦
		ث	١٠١	٣٧٦	١٠٤٩١
المجموع		اجمالي	١٦٨	٦٩٦	١٩٤١٧

٢ - عدد الملتحقين والإستيعاب

يلاحظ من أعداد الملتحقين والقدرة الإستيعابية لمراكز مؤسسة التدريب المهني في الجدول المرفق، بأن معظم مراكز مؤسسة التدريب المهني قد يشتمل على برامج خاصة بالذكور أكثر من تلك الخاصة بالإناث، ما عدا مركزين تتواجد فيما برامجهما تتعلق بالمهن الخاصة بالإناث دون الذكور، كما يمكن ملاحظة الفرق الشاسع فيما بين الأرقام الخاصة بأعداد الملتحقين من جهة، والقدرة الإستيعابية للمركز من جهة أخرى، وأن هناك عدداً محدوداً من المراكز يمكن أن يؤشر عليها بأنها قد استوعبت ما يزيد عن قدرتها الإستيعابية، وهي مراكز تدريب المدربين والمشرفين والتدريب المهني في القوسمة، والتدريب المهني/عين البasha، والتدريب المهني/الغور الأوسط. وأن جميع هذه المراكز، إما تساوي عدد الملتحقين بها مع القدرة الإستيعابية لها، أو أن أعداد الملتحقين هي دون القدرة الإستيعابية. وهذا ما يدفع إلى التساؤل عن الأسباب الكامنة وراء عدم إكمال

القدرة الإستيعابية للمراكز. وقد يلاحظ اختلاف المساحة من مركز إلى آخر، حيث تراوحت المساحة ما بين (٢٥٠٠٠٠٢م² - ٢٣٠٠٠٠٢م²). ويعود ذلك لطبيعة أهداف كل مركز، حيث تحتاج مراكز التطوير الحضري على سبيل المثال إلى عدد محدود من الملتحقين بلاددهم في دورات تدريبية قصيرة. ولا تتطلب برامج مثل هذه المراكز قاعات تدرис ومشاغل ومكتبات ومخابر وملعب، في الوقت الذي تحتاج طبيعة أهداف مراكز أخرى، فيها ما يتعلق ببرامج التلمذة المهنية، إلى خدمات تعليمية تتطلب سعة في المساحة.

جدول رقم (٢٠) : مراكز التدريب المهني وعدد الملتحقين والقدرة الإستيعابية والمساحة

المساحة	اسم المركز	مساحة الأبنية (متر مربع)	مساحة العمل	مساحة الأبنية	الطاقة الاستيعابية	عدد الملتحقين
العاصمة	مهد تدريب المدربين والمشرفين	١١٠٠	١٩٨٢	٨٧٠	٨٧٠	٧٧٠
	مهد السلامة والصحة المهنية	٢١٠٠	١٩٨٨	٥٠٠	٥٠٠	٣٣٤
	مركز التدريب المهني/سحاب	٧٥٠٠	١٩٨٤	١٦٠٠	١٦٠٠	١٤٥٠
	مركز التدريب المهني/القرىسة	٢٠٠٠	١٩٨٦	٥٥٠	٥٥٠	٩٢٦
	مركز التدريب المهني/ماركا-المليانات	٣٧٠٠	١٩٨٤	٦٥٠	٦٥٠	٤٩٣
	مراكز التدريب للآلات/في مناطق العطبرة الحضري			١٣٠٠		١٩٧٩
- الناج		٢٥٠	١٩٨٥	١٥٠	١٥٠	
- الوحدات		٢٥٠	١٩٨٥	١٥٠	١٥٠	
- المنارة		٢٥٠	١٩٨٦	١٥٠	١٥٠	
- ام نوارة		٢٥٠	١٩٩٣	١٥٠	١٥٠	
- الرصينة		٢٥٠	١٩٨٦	١٥٠	١٥٠	
- حي الامير حسن		٢٥٠	١٩٨٩	١٠٠	١٠٠	
- النقى		٢٥٠	١٩٨٩	١٥٠	١٥٠	
- المحيميل		٢٥٠	١٩٨٩	١٥٠	١٥٠	
- الرصينة الشالي		٢٥٠	١٩٩٣	١٥٠	١٥٠	
البناة	مركز التدريب المهني/عين البنا	٧٠٠٠	١٩٨٣	١٩٧٠	١٩٧٠	١٦١٧
الزرقاء	مركز التدريب المهني/الفرد الأرسط	١٢٠٠	١٩٨٤	٥٠٠	٥٠٠	٢٣٧
	مركز التدريب المهني/الهاشمية	٥٦٥٠	١٩٨٣	١٣٥٠	١٣٥٠	٢٣٧
	مركز تدريب وإعداد السراقين	١٠٠٠	١٩٨٩	٤٠٠	٤٠٠	
	مركز التدريب المهني/ياجور	٦١٥٠	١٩٨٣	١٧٥٠	١٧٥٠	١٤٦١
إربد	مركز التدريب المهني/حكا	٦٢٥٠	١٩٨٢	١٧٠٠	١٧٠٠	١٣٣٣
	مركز التدريب المهني/المشارع	٣٤٠٠	١٩٨٦	٨٥٠	٨٥٠	٤٦٩
	مركز التدريب المهني/الرمانا	٢٠٠٠	١٩٩١	٦٥٠	٦٥٠	١٥٠
الكرك	مركز التدريب المهني/الغور الصالحي	٢٦٠٠	١٩٩٠	٥٥٠	٥٥٠	٣٣٨
الطفيلية	مركز التدريب المهني/الطفيلية والحسا	-	١٩٩٠	٤٠٠	٤٠٠	٤٤٧
معان	مركز التدريب المهني/المعنة	٢٥٠٠	١٩٨٨	٦٥٠	٦٥٠	٤٤٢
	مركز التدريب المهني/معان*	٥٦٩٠٠	١٩٩١	١٥٠	١٥٠	١٣٣٨
	المجموع			١٦٥١٥٠		

المصدر: مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي ١٩٩٢.

* مراكز تحت الإنشاء، ولا تتوفر مبيان بعد.

٣- المراقبة المتوفرة

يلاحظ من الجدول الخاص بالمرافق المتوفرة في مراكز مؤسسة التدريب المهني الإختلاف من مركز آخر، وقد سبق وأن تحدثنا عن هذا الإختلاف فيما يتعلق بعدد الملتحقين وإستيعاب هذه المراكز. وفترض أعداد الملتحقين طبيعة الخدمات المتوفرة، حيث كلما كانت أعداد الملتحقين كبيرة وطبيعة البرامج متعددة، كلما طلبت الحاجة توفر خدمات كقاعات التدريس والورش والمشاغل، والمكتبة واللاعب الرياضية. وعند النظر إلى قاعات التدريس، فإننا نرى أن بعضها قد خلا من هذه القاعات، مثل مراكز التطوير الحضري، حيث برامج التدريب لا تحتاج إلى هذه القاعات، وأن بعضاً منها قد توفر فيه (١٦) قاعة تدريس في مركز التدريب المهني في حكما في محافظة إربد. وعند العودة إلى أعداد الملتحقين في هذه المراكز، فإننا نجد أنها (١٣٣٣) منتسباً، وهو أعلى رقم في أعداد المنتسبين لمراكز التدريب المهني بعد مركز التدريب المهني في عين البasha وياجوز، حيث تراوحت أعداد الملتحقين في مراكز التدريب المهني من (١٥٠) في مركز التدريب المهني في الرمثا، إلى (٦٦٧) في مركز التدريب المهني في عين البasha.

أما أعداد الورش والمشاغل، فنرى أنها تراوحت فيما بين (١٣-١١) ورشة أو مشغل، حيث أن معهد السلامة والصحة المهنية في ماركا قد حظي بمشغل واحد لكل منها، (١٣) ورشة أو مشغل لمركز التدريب المهني في ياجوز. ويبدو لنا من عرض قاعات التدريس والورش والمشاغل معاً، أن كلاً من مركز التدريب المهني في ياجوز، وحكما قد حظيا بـ(٢٥) قاعة تدريس ومشغل أو ورشة معاً، وأن مركز التدريب المهني في الهاشمية (٢٠) قاعة تدريس ومشغل أو ورشة معاً، وكذلك مركز التدريب المهني في عين البasha، ويعود حجم قاعات التدريس والورش والمشاغل إلى سعة المركز وأعداد الملتحقين، فكلما كان المركز متسعًا لعدد أكبر من الملتحقين ويشتمل على برامج تدريب متعددة، كلما كانت قاعات التدريس والمشاغل أو الورش مطلوبة بشكل أكبر.

وفيما يتعلق بتوفير المكتبة، يلاحظ النقص في جميع مراكز مؤسسة التدريب المهني تقريباً، وأما اللاعب الرياضية، فيظهر أنها متوفرة، وأن بعضاً من هذه المراكز يحتوي على أكثر من ملعب رياضي واحد، حيث هناك عدد من المراكز يشتمل على ملعبيين، أو ثلاثة ملاعب.

اسم المركز/المهد					
قاعات التدريس الورش والمشاغل توفر المكتبة الملخص الرياضية					
عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد
-	-	٣	-	٤	٦
-	١	١	٤	٤	٥
-	١	٣	٤	٤	٥
-	-	٣	-	-	٥
-	-	٤	-	٣	٥
-	-	-	-	-	٣
-	١	٤	٦	٧	٨
١	١	١٠	٨	٩	٩
١	١	١	٥	٦	٦
٣	١	١١	٩	٩	٩
٢	١	١٣	١٢	١٢	١٢
١	١	٩	١٦	١٦	١٦
١	-	٤	٣	٣	٣
١	١	٧	٥	٥	٥
١	١	١١	٢	٢	٢
١	١	١٠	١٠	١٠	١٠
٢	١	٤	٦	٦	٦
٢	١	٤	٥	٥	٥

يتضح من الجدول الخاص بتوزيع المرافق المدرسية المتوفرة في المدارس الشانوية المهنية، أن هناك تدنياً في توفر هذه الخدمات، حيث وصلت (١٨٪) في القاعات الخاصة بالرياضية، وإلى (٢٠٪) في القاعات الخاصة بالمحاضرات، (٣٠٪) في المكتبات، (٣٦٪) في المختبرات، (٤٣٪) في المشاغل. وهذه النسب تشكل مردوداً سلبياً على واقع التعليم المهني، لما للمرافق المذكورة من أثر فعال في تطوير التعليم المهني، وتحسين نوعيته، وإثراء خريجييه.

جدول رقم (٢٢): توزيع المراكز المدرسية المتوفرة في المدارس الثانوية المهنية، والسبة المئوية
للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩

الجهات	البرامج المدرسية	العدد	التعليم المهني	%
مختبر	مختبر	٧٠	٣٦	
مكتبة	مكتبة	٥٧	٣٠	
مشغل	مشغل	٨٣	٤٣	
قاعة رياضية	قاعة رياضية	٣٤	٦٨	
قاعة محاضرات	قاعة محاضرات	٣٩	٣	

٤- القوى العاملة

تعنى بالقوى العاملة هنا الإداريين، ضباط التدريب والمدرسين المستخدمين.

ويلاحظ أن إجمالي القوى العاملة في مراكز مؤسسة التدريب المهني قد تراوحت فيما بين (٦٦-٨٨%). ويبعد أن أربعة مراكز هي: عين البашا، ياجوز، الهاشمية، وحكماً قد نالت (٥٠%) من مجموع القوى العاملة في مراكز المؤسسة، كما يظهر أن مراكز التطوير الحضري تتصف بقلة أعداد العاملين، (جدول رقم ٢٤).

جدول رقم (٢٣): القوى العاملة من إداريين وضباط تدريب، ومستخدمين في مراكز مؤسسة التدريب المهني

اسم المركز/المعهد	العاملون	إداري	مدرس/خاطب تدريب	مستخدم	إجمالي
مركز التطوير الحضري/حي النقب	٢	٢	٢	٢	٦
مهد السلامة والصحة المهنية	٧	١٣	٩	٥	٢٩
مهد تدريب المدربين والمشرفين	٦	٩	٥	٥	٢٠
مركز التطوير الحضري	٢	٣	٢	٢	٧
مركز التطوير الحضري/اليوبيل	١	٢	٢	٢	٥
مركز التطوير الحضري/الزرقاء	٢	٥	٣	٣	١٠
مركز التدريب المهني/القوسية	٣	٢٥	٧	٧	٣٥
مركز التدريب المهني/سعاد	٦	٥٠	١١	١١	٦٧
مركز التدريب المهني/ماركا	٤	١٨	٧	٧	٣٥
مركز التدريب المهني/الهاشمية	٩	٥٥	١١	١١	٧٥
مركز التدريب المهني/ياجوز	٨	٦٠	١٢	١٢	٨٠
مركز التدريب المهني/حكما	٨	٥١	١٤	١٤	٧٣
مركز التدريب المهني/الرمثا	٤	٩	٦	٥	١٩
مركز التدريب المهني/غور الصافي	٦	١١	٥	٥	٢٢
مركز التدريب المهني/المشارع	٣	٢٠	٨	٨	٣١
مركز التدريب المهني/عين البasha	٦	٦٩	١٣	١٣	٨٨
مركز التدريب المهني/الغور الأوسط	٥	١١	٧	٧	٢٤
مركز التدريب المهني/العقبة	٦	١٢	٥	٥	١٣

وفي مقارنة بين أعداد ضباط التدريب، والإداريين، والمستخدمين، نلاحظ أن نسبة ضباط التدريب إلى مجموع العاملين وصلت إلى (٦٣٪)، والإداريين (١٤٪)، والمستخدمين (٢٣٪)، وهذا يعني أن لكل أربعة ضباط تدريب إداري واحد، وأن لكل ثلاثة ضباط تدريب مستخدم واحد.

ولو قارنا عددقوى العاملة بعدد المحققين، لوجدنا أن مراكز حكماً وعين البasha والهاشمية وياجوز، وهي أكثر المراكز في أعداد المحققين، هي ذات المراكز التي تظهر فيها نسبة أعدادقوى العاملة مرتفعة قياساً بعدد المحققين. وهذا ما يعطي دلالة على الإتساق فيما بين أعداد الطلبة المتحققين وأعداد العاملين في المركز، إذ كلما ازدادت أعداد المتحققين، كلما زادت الحاجة إلى قوى عاملة من رداريين وضباط تدريب ومستخدمين، والعكس صحيح.

ثانياً: استخدام التجهيزات التعليمية والتدريبية

-١- التدريون

تشير إجابات المدرسين في مؤسسة التدريب المهني إلى أن (٥١٪) من المدرسين الذين يستخدمون الجهاز في نفس الوقت، متدرج واحد ويليه متدربيان، يستخدمان الجهاز في نفس الوقت بنسبة (٢١٪)، وأن العدد المثالي لإستخدام الجهاز متدرج واحد قد حاز على نسبة (٥٤٪)، وإستخدام الجهاز من قبل متدربيان اثنين كان بنسبة (٢١٪). وعند مقارنة هذه النسب الخاصة بالمدرسين الذين يستخدمون الجهاز في نفس الوقت بالعدد المثالي المقترن بإستخدام الجهاز، نجد أنها مقاربة جداً. وفي مجال التعليم المهني بوزارة التربية نجد أن نسبة الذين اختاروا متدربياً واحداً لرستخدام الجهاز في الوقت نفسه قد كانت (٥١٪)، وهي نفس النسبة التي وردت في إجابات المدرسين من مؤسسة التدريب المهني. وأما الذين يرون متدربيان اثنين لإستخدام الجهاز في نفس الوقت، فقد كانت نسبتهم (١٦٪)، وهي أقل مما أورده مدرسو مؤسسة التدريب المهني. وعند مقارنة ذلك بالعدد المثالي المقترن بإستخدام الجهاز، نجد الذين اختاروا متدربياً واحداً كانت نسبتهم (٥٧٪)، أما الذين اختاروا متدربيان اثنين، فقد كانت نسبتهم (١٦٪)، وهي نفس النسبة التي اختاروها لإستخدام الجهاز في نفس الوقت من قبل متدربيان اثنين.

جدول رقم (٢٤): إيجابات المدربين فيما يتعلق باستخدام الجهاز

المتدربون الذين يستخدمون الجهاز في نفس الوقت		العدد الثالث المقترن لاستخدام الجهاز		التدريب المهني		التعليم المهني		التدريب المهني		التدريب المهني		عدد المدربين
التدريب المهني	النسبة	النكرار	النسبة	التدريب المهني	النسبة	النكرار	النسبة	التدريب المهني	النسبة	النكرار	النسبة	المدربين
٥٣.٥	٤٦٦	٥٥٦	٢٩٩	٥١.١	٤٤٥	٥٠.٩	٢٧٤	١	٥٠.٩	٢٧٤	٢٧٤	١
٢٠.٦	١٧٩	١٦٤	٨٨	٢٠.٨	١٨١	١٦٢	٨٧	٢	١٦٢	٨٧	٨٧	٢
٢٠.	١٧	٥٦	٣٠	٢٢	١٩	٧٦	٤١	٣	٧٦	٤١	٤١	٣
١٦.	١٤	٤٨	٢٦	٢٥	٢٢	٥٦	٣٠	٤	٥٦	٣٠	٣٠	٤
١٦.	١٤	١١	٦	١٦	١٤	١٩	١٠	٥	١٩	١٤	١٤	٥
٢٠.	٢	٢	١	٥	٤	٦	٣	٦	٦	٣	٣	٦
-	-	-	-	٢	-	-	-	٧	-	-	-	٧
-	-	-	-	١	١	-	-	٨	-	-	-	٨
-	-	-	-	١	١	٧	٤	١٠	٧	٤	٤	١٠
١٠.	١	-	-	١	١	-	-	١١	-	-	-	١١
٦.	٥	٦	٣	٨	٧	٦	٣	١٢	٦	٣	٣	١٢
-	-	-	-	١	١	-	-	١٤	-	-	-	١٤
-	-	-	-	١	٢	١	١	١٥	٢	١	١	١٥
-	-	-	-	١	١	-	-	١٧	-	-	-	١٧
٢٠.	٢	-	-	٢	-	-	-	٢٠	-	-	-	٢٠
-	-	-	-	١	١	-	-	٢١	-	-	-	٢١
-	-	-	-	١	١	-	-	٢٥	-	-	-	٢٥
-	-	-	-	-	-	٢	١	٣	٢	١	٣	٣
٠.٨	٧	٤	٢	٨	٧	٦	٣	٩٩	٦	٣	٩٩	

ملحوظة: ٩٩ تعني : حسب الحاجة

٢ - عمل الآلة

تشير إيجابات المدربين في مراكز مؤسسة التدريب المهني إلى أن (٨٥٪) من الآلات التي تملكها مؤسسة التدريب المهني تعمل بشكل ممتاز، وأن التي تعمل بشكل جيد (٩٪)، وتعمل بشكل مقبول (٢٪)، ولا تعمل (٤٪). أما الآلات التي تحتاج إلى صيانة، فهي بنسبة (٥٪)، وتلك التي تحتاج إلى استبدال تكاد تكون معدومة. أما الآلات التي يملكونها التعليم المهني بوزارة التربية والتعليم، فإن النسبة التي تعمل بشكل ممتاز كانت (٨٦٪)، وهي نسبة تتوافق مع ما ورد فيما يتعلق بالآلات التي تملكونها

مؤسسة التدريب المهني، أما التي تعمل بشكل جيد فنسبتها قد بلغت (٥٪)، وبشكل مقبول (٢٪). أما فيما يتعلق بالآلات التي لا تعمل، وتحتاج إلى الصيانة، فقد أشارت الإجابات إلى نسبة (٦٪)، وأن التي لا تعمل وتحتاج إلى استبدال (١٪).

جدول رقم (٢٥): إجابات المدربين فيما يتعلق بعمل الآلة

المؤسسة	النسبة										
التعليم المهني	٤٦١	٨٥٧	٢٢	١٢	٣٦	٣٣	٢٧	٥	٥	٩٠	٩٠
التدريب المهني	٧٣٨	٨٤٧	٧٤	٦١	٩٣	٩٣	٨١	١	١	١٠٠	١٠٠

٣- ساعات التشغيل

تشير النسب الخاصة براكز مؤسسة التدريب المهني إلى أن الآلات التي تشتمل من (٥-١) ساعة في الأسبوع كانت (٣٧٪)، وأن الآلات التي تشتمل من (١٠-٦) ساعة (١٧٪)، ومن (١٥-١١) ساعة (٨٪)، وكذلك من (٢٠-١٦) ساعة. وهناك نسبة (١٥٪) من الآلات التي تشتمل حسب الحاجة. أما فيما يتعلق بالتعليم المهني، فإن الإجابات تشير إلى أن الآلات التي تشتمل من (٥-١) ساعة (٢٦٪)، وهي نسبة أقل مما ورد بخصوص الآلات في مؤسسة التدريب المهني، ومن (١٠-٦) ساعة (٩٪)، وهي أقل بكثير مما ورد في إجابات مؤسسة التدريب المهني، ومن (١٥-١١) ساعة (٥٪)، ومن (٢٠-١٦) ساعة (٤٪)، ومن (٢٥-٢١) ساعة (٣٪)، إلا أن الملف للنظر أن هناك نسبة (٣٧٪) للآلات التي تشتمل حسب الحاجة، وهي نسبة كبيرة جداً، إذا ما قورنت بالنسبة للتي وردت في إجابات مؤسسة التدريب المهني.

جدول رقم (٢٦): ساعات التشغيل الأسبوعي للأكاديميين

الساعات	التشغيل	التدريب المهني	النسبة	النسبة	النوع
حسب الحاجة					
٥-٦					
١٠-٦					
١٥-١١					
٢٠-١٦					
٢٥-٢١					
أكثر من ٢٥					

٤ - برنامج الصيانة

يلاحظ من إجابات المدربين في مؤسسة التدريب المهني أن برنامج الصيانة لآلات التدريب المهني متوفّر بنسبة (٧٥٪)، وأن مسؤولية الصيانة هي من اختصاص المدربين بنسبة (٧٤٪). أما فيما يتعلّق بتعليمات التشغيل وإحتياطات السلامة، فإنها متوفّرة بنسبة (٤٤٪) فقط. وفي التعليم المهني تشير النسب إلى أن برنامج الصيانة متوفّر بنسبة (٧٠٪)، وأن مسؤولية الصيانة تقع على عاتق المدربين بنسبة (٦٩٪). أما فيما يتعلّق بتعليمات التشغيل وإحتياطات السلامة، فإن (٣٥٪) فقط قد أشاروا إلى أنها متوفّرة.

جدول رقم (٢٧): برنامج الصيانة لآلات التربيب

المجتمع	برنامجه الصيانة						الجهة المسؤولة عن الصيانة
	متوفّر	غير متوفّر	متوفّر	غير متوفّر	المدرب	قسم الصيانة المسئولة عن الصيانة	
النكرار النسبة التكرار النسبة التكرار النسبة التكرار النسبة التكرار النسبة التكرار النسبة التكرار النسبة							
التعليم المهني	٣٧٨	٢٩	٤٠	١٩٠	٤٠	٢٢١	٣٦٩
التربية المبكرة	٦٥٥	٢٩	٥٤	٢٨٠	٤٣٦	٢٩	٦٤٢

٥- ملاحظات المدربين حول التجهيزات التعليمية والتدربيّة

يلاحظ أن مدرب مدرسي مؤسسة التدريب المهني قد أوردوا مجموعة من الملاحظات حول التجهيزات التعليمية والتدريبية، وقد كان من أبرز هذه الملاحظات (على التوالي) ما

يللي:

- أ- غير صالحة/معطلة.
- ب- بحاجة إلى قطع غيار.
- ج- جديدة غير مستعملة.
- د- تخصص غير موجود في المركز، وغير ملائم لطبيعة العمل.
- هـ- ليس لها ضرورة.

جدول رقم (٢٨): ملاحظات المدربين حول التجهيزات التعليمية والتدريبية

الملاحظة	النكرار	النسبة
تخصص غير موجود في المركز	١٧	١٢
قيد الصيانة	٦	٤٠
غير صالحة/معطلة	٤٧	٣٣
جديدة غير مستعملة	٢٠	١٤
حسب التصرير	١٣	٩٠
ليس لها ضرورة	٦	٤٠
ارتفاع التكاليف	١	١٠
بحاجة إلى قطع غيار	٢٢	٦
غير ملائمة لطبيعة العمل	١٧	١٢
غير مستعملة لعدم توفر دليل	٤	٣٠
لا توجد في المنهج	٨	٦٠
لا تستعمل لعدم وجود المركبات المناسبة	١	١٠
تستعمل خلال فترة التأسيس	١	١٠
المدرب غير موجود	٩	٦٠
لا ترجد معدات لهذا التخصص	١	١٠

ثالثاً: تقييم المتدربين والطلاب

١- درجة الرضى

لقد تراوحت درجة الرضى لدى المتدربين بدرجة كبيرة، وكبيرة جداً في مؤسسة التدريب المهني فيما بين النشاطات الترويحية داخل المركز (٣٤٪)، وأهمية التعليم والتدريب المهني (٩٢٪)، وأهمية السلامة العامة في مجال العمل مستقبلاً (٩١٪).

ونلاحظ أن أهم القضايا التي نالت أعلى نسبة في درجة الرضى لدى المتدربين كانت على النحو التالي:

- أ- أهمية التعليم والتدريب المهني (٪٩٢).
- ب- أهمية السلامة العامة في مجال العمل مستقبلاً (٪٩١).
- ج- إرتباط البرامج بمتطلبات المهنة والعمل مستقبلاً (٪٨٧)، وكذلك إرتباط البرامج بمتطلبات التدريب (٪٨٢).
- د- كفاءة المدرب العملية (٪٨٢)، وكذلك كفاءة المدرب النظرية (٪٧٩).

ونشير هنا إلى القضايا التي نالت أدنى نسبة في درجة الرضى لدى المتدربين، والتي كانت تشمل النشاطات الترويحية (٪٣٤)، تلبية المكتبة لاحتياجات المتدربين (٪٤٢)، والنشاطات الرياضية داخل المركز (٪٤٨)، ومحظى المواد النظرية (٪٥٠).

أما فيما يتعلق بدرجة الرضى لدى الطلاب بدرجة كبيرة، وكبيرة جداً في التعليم المهني، فإننا نرى أن النسبة قد تراوحت فيما بين (٪٤٠) للنشاطات الترويحية داخل المدرسة، (٪٩١) للإعتقاد بأهمية التعليم والتدريب المهني، ونلاحظ أن أهم القضايا التي نالت أعلى نسبة في الرضى بين الطلاب كانت على النحو التالي:

- أ- الإعتقداد بأهمية التعليم والتدريب المهني (٪٩١).
- ب- أهمية السلامة المهنية في مجال العمل مستقبلاً (٪٨٧).
- ج- كفاءة المدرب العملية (٪٨٢).
- د- ملاحظات المدرب حول مستوى الزداء داخل المشغل، وكذلك كفاءة المدرب النظرية (٪٨٠).
- هـ- التخصص وكذلك التوجيه الذي يحصل عليه المتدرب من قبل المدرب (٪٧٨).

أما القضايا التي نالت أدنى نسبة في درجة الرضى لدى الطلاب في التعليم المهني، فقد كانت تشمل النشاطات الترويحية (٪٤٠)، وإرتباط المواد النظرية بمتطلبات المهنة مستقبلاً (٪٤٦)، وإرتباط المواد النظرية بالتدريب العملي (٪٤٧).

يلاحظ أن المتدربين والطلاب قد اتفقوا في اختيار أهمية التعليم والتدريب المهني، وأهمية السلامة العامة في مجال العمل مستقبلاً كأعلى نسبة في درجة الرضى وكذلك كفاءة المدرب العملية وكفاءة المدرب النظرية، كما يلاحظ أن هناك توافقاً فيما بين المدربين والطلاب في عدم الرضى عن النشاطات الترويحية داخل المراكز والمدارس.

٢- توفر الخدمات

أفاد ٨٠٪ من طلاب مدارس التعليم المهني أن الأجهزة والمعدات والآلات التي يتدرّبون عليها، بأنها حديثة أو حديثة نوعاً ما في حين أن المتدربين في مراكز مؤسسة التدريب المهني قد أشاروا بنسبة ٦٨٪، إلى أن الأجهزة والمعدات والآلات التي يتدرّبون عليها، بأنها حديثة، أو حديثة نوعاً ما.

جدول رقم (٣٠): (حدائق الأجهزة والمعدات والآلات)

	السلطة		
	النسبة	النسبة	النسبة
التعليم المهني	١٢٣	٢٢٧	٥٧١
التدريب المهني	١٢٤	١٥٩	٤٠٢
	٢٩	٢٢٦	٥١٦

في مجال أنظمة وتعليمات السلامة الصحية المهنية داخل المشغل، فقد ذكر ٤٧٪ من طلاب المدارس أنها كافية، ٣٥٪ غير كافية، ١٦٪ غير كافية إطلاقاً. أما متدربي مؤسسة التدريب المهني، فقد أفاد ٨٥٪ منهم أنها غير كافية، أو غير كافية إطلاقاً.

جدول رقم (٣١): (أنظمة وتعليمات السلامة الصحية المهنية داخل المشغل)

	السلطة		
	كافية	غير كافية	غير كافية إطلاقاً
التعليم المهني	٢٥٤	٤٧	١٨٧
التدريب المهني	١٥٥	٨٤	٣٤٦
	٤٥٧	٣٥٦	٣٩
	١٠٠	١٢٨	٣٠٤

وقد أجاب ٩٥٪ من طلاب المدارس بـ(نعم) على توفر مكتبة في مدارسهم، في حين أن ٦٩٪ من متدربي مؤسسة التدريب المهني قد أجابوا بـ(نعم) في موضوع توفر المكتبة في مراكز مؤسسة التدريب المهني، وأن هناك ٨٣٪ من مدارس التعليم المهني يوجد فيها قاعات للمطالعة في المكتبة، في حين أن ٥٩٪ من مراكز التدريب المهني تشتمل على قاعات المطالعة في مكتباتهم. وبخصوص عدد المرات التي يتردد فيها طلاب المدارس على المكتبة أسبوعياً، فقد أفاد ٩١٪ منهم بتردداته على المكتبة

من مرة إلى خمس مرات أسبوعياً. أما متديبو مؤسسة التدريب المهني فقد أفاد (٤٥٪) منهم بأنه يتردد على المكتبة من مرة إلى خمس مرات أسبوعياً. فيما يتعلق باللاعب والقاعات المخصصة للنشاط. فقد أفاد (٨٤٪) من طلاب مدارس التعليم المهني بوجود هذه اللاعب والقاعات في مدارسهم، في حين أفاد (٧٠٪) من متدربي مؤسسة التدريب المهني بوجود هذه اللاعب والقاعات في مراكزهم. أما فيما يتعلق بوجود كافيتيريا أو مقصف، فقد تبين من إجابات طلاب مدارس التعليم المهني أن (٩٥٪) من مدارسهم يوجد فيها هذان المرفقان، في الوقت الذي أفاد (٨٨٪) من متدربي مؤسسة التدريب المهني بوجود كافيتيريا، أو مقصف في مراكز المؤسسة.

جدول رقم (٣٢): (توفر المكتبة وقاعات المطالعة واللاعب والكافيتيريا)

البند	طلاب المدارس المهنية			
	متدربي المراكز المهنية	النسبة	النسبة	النكرار
١- هل توجد مكتبة				
أ- نعم	٥٤١	٦٩٪		
ب- لا	٢٠٨	٢٦٪	٩٥٪	٥١٦
٢- هل يوجد قاعة للمطالعة في المكتبة				
أ- نعم	٤٥٩	٥٨٪	٨٢٪	٤٤٨
ب- لا	٢٢٥	٢٨٪	١٥٪	٨٥
٣- كم عدد المرات التي تتردد فيها على المكتبة أسبوعياً				
أ- من مرة إلى ٥ مرات	٣٥٤	٤٥٪	٩١٪	٤٩٤
ب- ٦-١٠ مرات	٨	١٪	٢٪	١٢
ج- أكثر من عشر مرات	-	-	١	٥
٤- هل يوجد ملاعب وقاعات مخصصة للنشاط الرياضي				
أ- نعم	٥٤٥	٧٪	٨٣٪	٤٥٢
ب- لا	٢٠٦	٢٦٪	١٥	٨١
٥- هل توجد كافيتيريا أو مقصف				
أ- نعم	٦٨٩	٨٨٪	٩٥	٥١٤
ب- لا	٧١	١٪	٤٪	٢٥

يشمل الحديث عن خلفية طلبة التعليم المهني ومتدربى مؤسسة التدريب المهني: الأعمار، موقع السكن، البرنامج التدريسي الذي يشارك به، تاريخ الالتحاق بالبرنامج، ملكية السكن، والحالة الاقتصادية والإجتماعية، حيث يبدو من الجدول الخاص بالمعلومات العامة ما يلى:

أ- الأعمار

إن غالبية طلاب التعليم المهني من مواليد سنة ١٩٧٥، أي أن أعمارهم تتمحور حول سن (١٧) سنة، حيث بلغت النسبة لهذا السن (٥٤٪)، يتلوها سن (١٨) سنة الذين يقابلون مواليد سنة ١٩٧٤، إذ بلغت النسبة (٣٠٪). أما سن (١٩) سنة، فقد كانت نسبتهم (١١٪)، بمعنى أن الأعمار فيما يتعلق بمنتسبي مراكز التدريب المهني فقد كان سن (١٨) سنة بنسبة (٣٢٪)، يليه سن (١٧) سنة (٢٥٪)، فسن (١٩)٪ سنة (٢٠)، ثم سن (٢٠) سنة (١١٪). وهذا يعني أن أعمار منتسبي التدريب المهني تتراوح فيما بين (٢٠-١٧) سنة حيث بلغت النسبة (٨٨٪).

ب- موقع السكن

يبدو واضحاً أن معظم طلبة التعليم المهني هم داخل نطاق المحافظة التي يدرسون فيها (٩٥٪)، إلا أن الحالة تختلف قليلاً مع متدربى التدريب المهني، حيث بلغت هذه النسبة (٧٨٪).

ج- ملكية السكن والحالة الاقتصادية والإجتماعية

يظهر أن غالبية طلبة التعليم المهني (٨١٪)، ومتدربى مؤسسة التدريب المهني (٧٤٪)، يسكنون بيوتاً مملوكة. وفي الحالة الاقتصادية والإجتماعية تبرز الحالة المتوسطة (٧٢٪) في التعليم المهني، (٦٥٪) في التدريب المهني، يليها أعلى من المتوسط (١٧٪) في التعليم المهني، (١٨٪) في التدريب المهني، وبصورة أقل من المتوسط (١١٪) للتعليم المهني، (١٦٪) للتدريب المهني.

جدول رقم (٣٣) : معلومات عامة عن طلاب المدارس/الراكز

طلبة المدارس المهنية متربو المراكز المهنية				
النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
البند	البند	البند	البند	البند
١- تاريخ الميلاد				
مواليد ٧٠-٦٥				
مواليد ٧١				
مواليد ٧٢				
مواليد ٧٣				
مواليد ٧٤				
مواليد ٧٥				
مواليد ٧٦				
مواليد ٧٧				
مواليد ٧٨				
٢- موقع السكن				
أ- داخل نطاق المحافظة				
ب- خارج نطاق المحافظة				
٣- البرنامج التعليمي/التدرسي الذي تشارك به حالياً				
أ- ثانوي مهني				
ب- تلمذة مهنية				
ج- تدريب متوسط (نظام السنة الواحدة)				
د- تدريب قصير/رفع كفاءة				
هـ- أخرى				
٤- تاريخ التحاقك بالبرنامج				
عام ٩٠				
عام ٩١				
عام ٩٢				
٥- ملكية السكن				
أ- ملك				
ب- مستأجر				
جـ- أخرى				
٦- كيف تقدر الحالة الاقتصادية الاجتماعية				
أ- أعلى من المتوسط				
ب- متوسط				
جـ- أقل من المتوسط				

د- عدد أفراد الأسرة

يتمحور عدد أفراد الأسرة التي يعيش معها في نفس البيت طالب التعليم المهني فيما بين (٥-١) أفراد للعائلة الواحدة بنسبة (٩٪) وللعائلة فيما بين (٦-١) أفراد بنسبة (٥٩٪) وللعائلة الأكثر من عشرة أفراد (٣٢٪). وفيما يتعلق بصفوف متدربي مؤسسة التدريب المهني، فقد كانت النسبة للعائلة التي يتراوح عدد أفرادها فيما بين (٥-١) أفراد (١٠٪)، أو للعائلة فيما بين (٦-١) أفراد (٥٥٪) وللعائلة الأكثر من عشرة أفراد (٣٥٪).

و حول موضوع عدد أفراد الأسرة العاملين، فقد بلغت النسبة لطلاب التعليم المهني (٧١٪) للأسرة التي يعمل فيها إثنان، وللأسرة التي يعمل فيها ثلاثة أفراد (١٥٪)، وللأسرة التي يعمل فيها أربعة أفراد (٥٪). أما في مراكز التدريب المهني، فهناك (٤٣٪) من الأسر التي يعمل فيها فرد واحد، (٢٨٪) من الأسر التي يعمل فيها إثنان، (١٣٪) للأسرة التي يعمل فيها ثلاثة أفراد، و(٥٪) للأسر التي يعمل فيها أربعة أفراد.

جدول رقم (٣٤): عدد أفراد الأسرة وعد العاملين منها وتسلیمها

النسبة	عدد أفراد الأسرة العاملين				عدد أفراد الأسرة التي تعيش معها في نفس البيت				الأنفاس	
	طلبة مدارس		مراكز التدريب		طلبة مدارس		مراكز التدريب			
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة		
٤٢.٦	٣٣٢	٤٣٨	٢٣٧	٣	٢	-	-	-	١	
٢٨.٢	٢٢٠	٢٦٨	١٤٥	٨	٦	٤	٢	٢	٢	
١٢.٦	٩٨	١٥	٨١	٨	٦	٩	٥	٣	٣	
٤.٥	٣٥	٥٢	٢٨	٢١	١٦	٢٢	١٢	٤	٤	
٢.٤	١٩	٣	١٦	٥٩	٤٦	٥٤	٢٩	٥	٥	
٠.٨	٦	٢	١	٧٦	٥٩	٤٦	٢٥	٦	٦	
-	-	٢	١	١٠٥	٨٢	١٣٧	٧٤	٧	٧	
٠.٤	٣	٢	١	٩٨	٧٦	١٣٥	٧٣	٨	٨	
٠.٤	٣	٢	١	١٤٤	١١٢	١٣٣	٧٢	٩	٩	
-	-	-	-	١٢٢	٩٥	١٣٧	٧٤	١٠	١٠	
-	-	-	-	٣٥١	٢٧٤	٣١٦	١٧٠	١٧	كثير من	

هـ- عدد الغرف في المنزل

يلاحظ أن (٨٨٪) من طلبة التعليم المهني يملكون ما بين (٦-٢) غرفة في المنزل، وأن (٨٩٪) من منتسبي مؤسسة التدريب المهني يملكون من (٦-٢) غرفة في المنزل.

جدول رقم (٣٥): عدد الغرف في المنزل لطلاب التعليم المهني ومراكز التدريب

الغرف	عدد	طلاب المدارس المهنية	متدربو المراكز المهنية	النسبة التكرار	النسبة
١	٦	٦	٣	٦	١٥٪
٢	٣	٥٣	٩٤	٩٤٪	١٣٪
٣	٣	١٣٨	٢٥٣	٢٥٣٪	٣٢٪
٤	٤	١٥٧	٢٩	٢٩٪	٢٥٪
٥	٥	٨١	٦٥	٦٥٪	١٣٪
٦	٦	٤٧	٨٧	٨٧٪	٦٪
٧	٧	٦٦	٣	٣٪	١٩٪
٨	٨	١٧	٣٦	٣٦٪	٢٩٪
٩	٩	٦	١٦	١٦٪	٩٪
١٠	١٠	٣	١٣	١٣٪	١٧٪
١١	١١	١٢	٢٤	٢٤٪	٢٦٪
أكشن من	١٠	٦٢	١٧	١٧٪	٢٪

ز- مهنة الوالدين

يلاحظ أن مهن: تاجر، سائق، مزارع، عامل، قد بزت كأعلى نسب لأباء طلبة التعليم المهني، حيث بلغت على التوالي (١١٪)، (١٠٪)، (٩٪)، (٧٪)، كما بزت نسبة مرتفعة للعاطلين عن العمل (١١٪)، وللمتوفى آباؤهم (٧٪)، وللتقاعدين (٦٪). ولو جلأنا إلى تقسيم هذه المهن، أو تصنيفها على نحو أعمال حكومية، أعمال حرفة، أخرى (عاطل، متყاعد، متوفى، أخرى)، لوجدنا أن نسبة الأعمال الحرة كانت (٥٠٪)، والأعمال الحكومية (١٤٪)، والأعمال الأخرى (٢٧٪). أما فيما يتعلق بمراكز التدريب المهني يلاحظ أن المهن: سائق (١٤٪)، عامل (١١٪)، متყاعد (٩٪)، وكذلك متوفى (٩٪)، عاطل عن العمل (٧٪)، مزارع (٧٪)، أعمال مهنية (٦٪)، وكذلك أعمال حرفة (٦٪). وإذا نظرنا إلى المهن حسب التصنيف السابق، أعمال حرفة، أعمال حكومية، أعمال أخرى (عاطل، متყاعد، متوفى)، لرأينا أن الأعمال الحرية كانت (٤٣٪)، والأعمال

الحكومية (١٦٪)، وأن الأعمال الأخرى (٢٥٪).

أما فيما يتعلق بمهنة الأم، فيظهر أن غالبية مهن الأمهات في منتسبي التدريب المهني من ربات البيوت، حيث بلغت النسبة (٨٨٪)، في حين أن هذه المهنة قد بلغت (٧٩٪) فيما يتعلق بمهنة الأم في التعليم المهني، وتبعد نسب مهن التعليم، والأعمال النسائية، والأعمال الطبية متدنية جداً في أمهات طلبة التعليم المهني، وكذلك مؤسسة التدريب المهني.

جدول رقم (٣٦): مهنة الأب لطلاب التعليم والتدريب المهني

المهنة	موظفو حكومي	النسبة	النكرار	متدربو المراكز المهنية	طلبة مدارس
معلم	١١	٢	٢٨	٣٦	٦١
تاجر	٥٩	١٠.٩	٤٤	٤٤	٦٥
سائق	٥٤	١٠	١٠٨	١٣٩	١٣.٩
مزارع	٤٧	٨.٧	٥٥	٧١	٧.١
القوات المسلحة	١٦	٣	٤٥	٤٥	٥٨
موظفو شركة خاصة	١٢	٢.٢	٤٥	٤٥	٥٨
عامل	٣٩	٧.٢	٨٩	١١٤	١١.٤
خدمات طبية	١	٢	٩	١٢	١٢
مهندس	٤	٧	٥	٦	٦
مدير	٤	٧	٥	٦	٦
محاسب	٥	٩	٤	٥	٥
أعمال مهنية	٢٦	٤.٨	٥٠	٦٤	٦٤
خياط	٦	١.١	٢	٣	٣
متعبه	١٠	١.٨	١٠	١٣	١٣
سياسي	١	٢	-	-	-
أعمال حرة	١٩	٣.٥	٤٥	٥٨	٥٨
عاطل عن العمل	٥٧	١٠.٥	٥٨	٥٨	٧٤
متقاعد	٣٣	٦.١	٧٠	٧٠	٩
متوفى	٣٩	٧.٢	٦٩	٦٩	٨٩
آخر	١٣	٢.٤	٣	٣	٤

جدول رقم (٣٧) : مهنة الأم لطلاب التعليم والتدريب المهني

المهنة	التعليم المهني			النسبة	النكرار	النسبة	التدريب المهني
	النكرار	النسبة	النكرار				
ربة منزل	٤٢٦	٧٨٧	٦٨٧	٨٨٢	٤٢	٤٢	٤٢
معلمة	٥	٩	٣	٤	٣	٣	٤
أعمال تسوية	٧	١٣	٣	٤	٣	٣	٤
أعمال طبية	١	٢	١	٢	١	١	٢
متوفقة	٣	٦	١٣	١٣	٦	٦	٦
متقاعدة	٢	٤	٢	١٧	٢	٢	١٧
آخرى	١	٢	١	١	١	١	١

ز- مؤهل الوالدين

من الملاحظ أن مؤهلات الآباء لطلاب مدارس التعليم الثانوي المهني تمحورت في مؤهل الشانوية العامة فما دون، حيث بلغت النسبة (٧٢٪)، وأن نسبة الأميين كانت (١٦٪)، وأن مؤهلات الدبلوم والشهادة الجامعية (٩٪) فقط. أما مؤهلات الآباء لتدريب مراكز التدريب المهني، فقد كانت مؤهلات الشانوية العامة فما دون مشابهة تقريباً للنسبة الواردة في التعليم المهني (٧٠٪)، ونسبة الأميين (١٧٪)، في حين أن مؤهلات الدبلوم والشهادة الجامعية كانت كما هي في التعليم المهني (٩٪). وفيما يتعلق بمؤهلات الأمهات، فالأممية كانت بنسبة عالية في صفوف الأمهات لطلبة التعليم المهني ومراكز التدريب، وقد بلغت على التوالي (٤٨٪)، (٤٦٪)، أما مؤهلات الدبلوم والشهادة الجامعية، فقد كانت في صفوف أمهات طلبة التعليم المهني في حدود (٣٪)، وفي مراكز التدريب المهني (٢٪) فقط.

جدول رقم (٢٨) :

مؤهلات الوالدين لطلاب التعليم المهني ومراكز التدريب

مؤهل الأم				مؤهل الأب				المؤهل
مراكز التدريب		مدارس		مراكز التدريب		مدارس		
النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	
٤٨٪	٣٧٦	٤٦٪	٢٥٠	١٧٪	١٣٤	١٥٪	٨٥	أمي
٢٢٪	١٧٧	١٨٪	٩٩	٢٩٪	٢٣٢	٢٦٪	١٤٢	بقرأ وينكتب
٢١٪	١٦٥	٢٢٪	١٢٦	٣٠٪	٢٣٦	٣٣٪	١٨٣	أقل من الثانوية
٣٪	٤٥	٧	٧٨	٩٦	٧٦	١١٪	٦٣	الثانوية العامة
٢٪	٩	١٪	٩	٣٪	٢٩	٣٪	١٩	دبلوم متوسط
١٪	٦	٩	٥	١٪	٤٠	٥٪	٣٠	شهادة جامعية

٤- حالة التدريب

يشمل الحديث عن حالة التدريب أربعة جوانب، السلامة والصحة المهنية داخل المشغل، التدريب العملي داخل المشغل، مدة التدريب، المعرفة، والمهارات الالزمة لفتح ورشة خاصة.

أ- السلامة والصحة المهنية

تشير النسب الواردة في المجدول الخاص بالسلامة والصحة المهنية داخل المشغل إلى أن طلبة التعليم المهني ومراكز التدريب قد أجابوا بنسب متقاربة كانت (٢٩٪) فيما يتعلق بأن الأنظمة والتعليمات في داخل المشاغل تطبق بحزم. وقد أخذ جانب تطبيق الأنظمة والتعليمات في بعض الأحيان نسبة مرتفعة من إجابات طلبة التعليم المهني، ومراكز التدريب حيث كانت على التوالي (٤٨٪)، (٥٣٪)، وهناك نسبة لا يستهان بها في الإجابة على عدم الاهتمام بتطبيق الأنظمة والتعليمات بلغت في التعليم المهني (٢٣٪)، وفي مراكز التدريب (١٨٪).

جدول رقم (٣٩): السلامة والصحة المهنية داخل المشاغل

الجهة المعنية	الأنظمة والتعليمات	الأنظمة والتعليمات	لا أحد يهتم بتطبيق
النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
النوع	النوع	النوع	النوع
التعليم المهني	٢٦٩	٤٨٢	١٢٢
التدريب المهني	٣٨٨	٥٢٧	١٤٣
٢٢٥	٢٨٩	٢٩٢	٢٢٦

بـ التدريب العملي

هناك اختلاف واضح في نسبة الإجابة بين طلبة التعليم المهني، ومتدربى مراكز التدريب المهني، حيث كانت نسبة الذين أجابوا على التدريب داخل المشغل بدون إشراف المدرب على التوالي (٢٦٪)، (١٣٪). ويلاحظ تقارب النسبة في الإجابة عند الحديث عن وجود المدرب عند حاجة المتدرب أو سؤاله، فقد بلغت إجابة طلبة التعليم المهني (٤٠٪)، ونفس النسبة كانت لدى طلبة مراكز التدريب المهني أيضاً (٤٠٪). أما عند الإجابة على أن المدرب يقوم بالإشراف مباشرة،

فقد أجاب (٣٣٪) من طلبة التعليم المبني على ذلك، في حين أن طلبة مراكز التدريب المهني كانت إجابتهم بنسبة (٤٧٪).

جدول رقم (٤٠): التدريب العملي داخل الشاغل

البند	التعليم المهني			النسبة
	التركيز	النكرار	النسبة	
١- أتدرُّب داخل المشغل بمفردي دون إشراف	٢٩	٢٦	٢٩	١٣٪
٢- المدرب موجود عند حاجتي أو سؤالي	٨٧	٤٠٪	٥٠	٣٩٪
٣- المدرب يقوم بالإشراف مباشرة	١٠٢	٣٣	٤٣	٤٧
مجموع الحالات	٢١٨	١٢٢	١٠٠٪	١٠٠٪

جـ- مدة التدريب

تشير إجابة طلبة التعليم المهني حول المدة الكلية للبرنامج التعليمي بأنها كافية، أو أكثر، إلى نسبة (٧٣٪)، إلا أن هذه النسبة فيما يتعلق بطلبة مراكز التدريب المهني تبدو مرتفعة بشكل عام، أو إذا قورنت بنسبة التعليم المهني حيث بلغت (٨٨٪). أما فيما يتعلق بمدة التدريب العملي الواقعي، أي داخل المدرسة، أو المركز فنلاحظ أن نسبة الإجابة لدى طلبة التعليم المهني في أنها كافية أو أكثر من كافية (٦٤٪). أما في مراكز التدريب المهني فقد بلغت (٨٨٪)، وهي نسبة مشابهة لإجاباتهم حول المدة الكلية للبرنامج. وفي سؤال متنسببي مراكز التدريب المهني حول التدريب العملي خارج المركز، فقد ظهرت نسبة الإجابة على أنها كافية، أو أكثر من كافية، بنسبة (٧٥٪).

جدول رقم (٤١): مدة التدريب في التعليم والتدريب المهني

البند	أكثـر من كافية	كافـية	غير كافية	أكثـر من كافية	كافـية	غير كافية
التكرار النسبة التكرار النسبة التكرار النسبة التكرار النسبة التكرار النسبة						
١- هل المدة الكلية للبرنامج التعليمي / التدريسي	٤٣	٧٩	٣٧٥	٦٩٣	١١٣	٢١١
٢- مدة التدريب العملي داخل المدرسة / داخل المركز	٤٦	٨٥	٢٩٦	٥٤٧	١٩٢	١٣٤
٣- مدة التدريب العملي خارج المركز	-	-	-	-	-	-
	٢٣٧	١٥٧	٤٦٢	٥٩٣	١٨٥	١٨٥

د- المعرفة والمهارات الازمة

يبعدو أن نسبة المعرفة والمهارات الازمة لفتح ورشة أو مشغل ترتجمي مدارس التعليم المهني أو مراكز التدريب المهني أعلى في مراكز التدريب المهني منها في مدارس التعليم المهني، حيث كانت نسبة الإجابة في مراكز التدريب للذين أجابوا بـ(نعم) (٦٥٪)، في حين أن الذين أجابوا بـ(نعم) من مدارس التعليم المهني كانت (٥٢٪)، ويبعدو الفرق كبيراً نسبياً بين إجابتي التعليم المهني والتدريب المهني بـ(لا)، حيث بلغت في التعليم المهني (٤٦٪)، وفي مراكز التدريب (٣٢٪).

جدول رقم (٤٢): المعرفة والمهارات الازمة لفتح ورشة أو مشغل

البند	نعم	لا
النسبة	التكرار	النسبة
التعليم المهني	٢٨١	٥١٩
التدريب المهني	٢٥٠	٦٥٢

رابعاً- تقييم المدربين والمعلمين

١. درجة الرضى

لقد تراوحت درجة الرضى لدى المدربين بمراكز مؤسسة التدريب المهني بين درجة كبيرة، أو كبيرة جداً، ما بين الوضع العام للورشة (٥٥٪)، وإرتباط التدريب العملي

خارج المركز بمتطلبات العمل أو المهنة (٩٠٪)، ونلاحظ أن هناك خمس قضايا قد حازت على أعلى نسبة في درجة الرضى لدى المدربين بمراكم مؤسسة التدريب المهني، وكانت على النحو التالي:

- أ- ارتباط التدريب العملي خارج المركز بمتطلبات العمل أو المهنة (٩٠٪).
- ب- ارتباط التدريب العملي داخل المركز بمتطلبات العمل أو المهنة (٨٧٪).
- ج- ارتباط محتوى المواد النظرية بالتدريب العملي (٨٧٪).
- د- مساعدة البرنامج للمتدربين في الحصول على مهنة أو عمل (٨٦٪).
- هـ- ارتباط محتوى المواد النظرية بمتطلبات العمل المهني (٨٤٪).

لهذا، فإننا نرى تدني درجة الرضى عن الوضع العام للورشة (٥٥٪)، وكذلك درجة الرضى عن إشراف صاحب العمل أو المراقب خارج العمل (٥٨٪).

أما فيما يتعلق بدرجة الرضى لدى المعلمين في التعليم المهني، فإننا نرى أن درجة الرضى بدرجة كبيرة، أو كبيرة جداً، قد تراوحت فيما بين (٥٥٪) لإرتباط محتوى المواد النظرية بمتطلبات العمل المهني، (٨١٪) لانضباط المتدربين داخل المشغل، في الوقت الذي تمحورت فيه درجة الرضى حول (٧٧٪) لإرتباط محتوى المواد النظرية بالتدريب العملي، وإرتباط التدريب العملي داخل المركز بمتطلبات العمل أو المهنة، ومساعدة البرنامج للمتدربين في الحصول على مهنة أو عمل.

وإذا قارنا بين درجة الرضى لدى المدربين في مراكز مؤسسة التدريب المهني، والمعلمين في مدارس التعليم المهني لدى وزارة التربية والتعليم، فإننا نرى فرقاً كبيراً، وبخاصة في درجة الرضى فيما يتعلق بإرتباط محتوى المواد النظرية بالتدريب العملي، حيث كانت درجة الإرتباط العالية لصالح مراكز التدريب في مؤسسة التدريب المهني. وقد يؤثر ذلك على انعكاس مستوى الخريج لكل من التعليم المهني والتدريب المهني.

٢- البرامج والأجهزة والمعدات

أفاد المدربون في مؤسسة التدريب المهني أن البرامج التي يشرفون عليها تزود المتدربين بالمعرف والمهارات الكافية لفتح أماكن عمل أو ورش خاصة بهم بعد التخرج، حيث أجاب (٧٨٪) منهم بـ(نعم)، كما أفادت الإجابات أن الأجهزة والمعدات والآلات المتوفرة في المشاغل فيما يتعلق بمتطلبات العمل هي حديثة نوعاً ما، أو حديثة جداً (٨٢٪)، في الوقت الذي أفاد فيه معلمو التعليم المهني بأن النسبة لدى تزويد البرامج التي يشرفون عليها بالمعرف والمهارات الكافية للطلاب كانت (٦٪) فقط. أما فيما يتعلق بالأجهزة والمعدات والآلات المتوفرة في المشاغل لمتطلبات العمل فقد كانت نسبة الإجابة (٦٩٪) بأنها حديثة جداً، أو حديثة نوعاً ما.

جدول رقم (٤٤): تزويد البرامج للمتدربين والتعلمين بالمعرف والمهارات الكافية لفتح أماكن عمل أو ورش خاصة بهم بعد التخرج

الجهة المعنى	نعم		لا	
	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة
التدريب المهني	١٣١	٧٨	٣٣	٦٩٪
التعليم المهني	٤٤	٦٣	٢٨	٣٤٪

جدول رقم (٤٥): توفر الأجهزة والمعدات والآلات لمتطلبات العمل في التعليم والتدريب المهني

الجهة المعنى	الحديثة جداً		الحديثة نوعاً ما		قدية
	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	
التدريب المهني	٢٧	١٦١	١١٠	٦٥٪	٢٨
التعليم المهني	٥	٦٦	٤٥	٦٦٪	٣٢

٣. الوسائل التعليمية

وفي مجال استخدام الوسائل التعليمية أثناء البرنامج التدريبي، أفاد المدربون في مؤسسة التدريب المهني (٧٠٪)، أنهم يستخدمون الوسائل التعليمية باستمرار أو في كثير من الأحيان، أما معلمو التعليم المهني فقد كانت نسبة (٨٠٪) منهم قد أفادت بأنهم يستخدمون الوسائل التعليمية باستمرار، أو في كثير من الأحيان.

جدول رقم (٤٦): استخدام الوسائل التعليمية أثناء البرنامج التعليمي/التدريبي

نسبة وتكرار الإستخدام		درجة الإستخدام	
التدريب المهني	التعليم المهني	التكرار النسبة٪	التكرار النسبة٪
٤١٪	٣٠	٣١٥	٥٢
٣٨٪	٢٨	٣٨	٦٤
١٦٪	١٢	٢٦٨	٤٥
٢٪	٢	٢٤	٤

وقد كانت أكثر الوسائل التعليمية التي تستخدم أثناء البرنامج التدريبي نماذج اللوحات والرسومات (٦٦٪)، في حين أن نسبة إستخدام الحاسوب الآلي كانت صفرًا لعدم توفره. أما في البرامج التعليمية، فقد كانت أعلى نسبة للوسائل التعليمية المتوفرة في النماذج واللوحات والرسومات، حيث بلغت (٥٥٪). وقد ظهر أن جهاز الحاسوب الآلي غير مستخدم في البرامج التعليمية لعدم توفره، في الوقت الذي يظهر تدني مستوى الإستخدام للوسائل التعليمية في برنامجي التدريب والتعليم المهني بجهاز الإسقاط الرأسي، وجهاز عرض الشريان، وجهاز عرض الأفلام. وقد أجاب (٨٦٪) من العاملين في مؤسسة التدريب المهني، بأنهم حصلوا على تدريب في مجال إستخدام الوسائل التعليمية. كما أن (٤١٪) منهم قد أفاد بأنهم بحاجة إلى التدريب في مجال إستخدام الوسائل التعليمية. كما أن (٤١٪) منهم قد أفاد بأنهم بحاجة إلى التدريب في مجال إستخدام الوسائل التعليمية، أما التعليم المهني، فقد أجاب (٣٦٪) فقط بأنهم حصلوا على تدريب في مجال استخدام الوسائل التعليمية، في حين أن الذين أجابوا بحاجتهم إلى تدريب في مجال إستخدام الوسائل التعليمية كانوا بنسبة (٥١٪).

جدول رقم (٤٧): نسبة إستخدام العاملين على التدريب في مجال إستخدام الوسائل التعليمية، ونسبة الذين يحتاجون إلى تدريب في هذا المجال

الجهة	هل حصلت على تدريب على الوسائل التعليمية المستخدمة؟	هل أنت بحاجة إلى تدريب على الوسائل التعليمية المستخدمة؟		النوع	
		نعم	لا	نعم	لا
التدريب المهني	١٤٥	٩٧	٤١	١٣١	٦٩
التعليم المهني	٥٧٪	٨٦٪	٤١٪	٢٢	٩٪

جدول رقم (٤٨): الوسائل التعليمية التي تستخدم في برامج التدريب لمؤسسة التدريب المهني
والتعليم المهني

الوسائل التعليمية	التدريب المهني		نسبة تكرار الإستخدام		التعليم المهني	
	التكرار		النسبة٪			
	يتتوفر	لا يتتوفر	يتتوفر	لا يتتوفر		
حاسب آلي	صفر	١٠٠	٦٨	٣٢	صفر	
جهاز إسقاط رأسي	٤٧	٥٢	٢٨	٧٢	٢٨	
جهاز عرض شرائح	٣١	٦٩	١٨٥	٨٤٩	١٥١	
جهاز عرض أفلام	٣	٩٦	٩٨٢	١٤	٩٨٦	
غاذج لوحات ورسومات	١١٠	٥٨	٦٥٥	٣٣	٥٤٨	
أخرى	١٠٥	٦٣	٦٢٥	٦٠	٨٢٢	
		١٧٨				

٤- البرامج والتخصصات

تشير الدراسة إلى أن أهم البرامج التدريبية والتعليمية والتخصصات التي تشرف عليها مؤسسة التدريب المهني هي برامج التلمذة المهنية، التدريب القصير لرفع الكفاءة ولمستخدمين نظام السنة. وكانت أهم التخصصات التي تركزت عليها هذه البرامج هي: اللحام والحدادة، ميكانيك بنزين، نجارة وديكور، وقديدات كهربائية عامة، بالإضافة إلى المعادن والسباك، والتدفئة المركزية والتكييف والتبريد. أما برامج التعليم المهني، فقد تركزت على التعليم الثانوي المهني، والتخصصات كانت كالتجارة والصناعة.

جدول رقم (٤٩): البرامج التعليمية/التدريبية التي تشرف عليها مؤسسة التدريب المهني
والتعليم المهني

البرامج التعليمية/ التدريبية	التدريب المهني		التعليم المهني	
	التكرار	النسبة٪	التكرار	النسبة٪
ثانوي مهني	٦	٣٦	٧٣	١٠٠
تلذذة مهنية	١٤٧	٨٧٥	٣	٣٧
تدريب متوسط/نظام سنة	٨٨	٥٢٤	٢	٢٧
تدريب قصير/رفع كفاءة	٦٤	٥٨١	١	١٤
أخرى	١٦	٩٥	٤	٥٥

٥- العاملون "تصنيفهم، مؤهلاتهم، خبراتهم

يلاحظ أن غالبية العاملين في مؤسسة التدريب المهني تتحضر في (٨٤٪) مدربين، (١٦٪) ضباط تدريب، وأن (٥٤٪) حملة دبلوم، (٣٣٪) ثانوي، (١٢٪) فقط من حملة المؤهل الجامعي، وأن (١١٪) ما دون الثانوي. أما في التعليم المهني فإن نسبة المدربين كانت (٢٩٪)، وأن المدرب هو الذي يقوم بتدريس المواد العلمية. أما ما عداه، فهو المدرس الذي يقوم بتدريس المواد النظرية (الثقافية). وفي مجال مؤهلاتهم العلمية فقد تركزت بحملة الدبلوم، (٨١٪) يليها حملة البكالوريوس (١٢٪)، وحملة المؤهل الثانوي (٧٪).

جدول رقم (٥٠): وظائف العاملين في مؤسسة التدريب المهني بوزارة التربية والتعليم

الوظيفة	النسبة٪	النكرار٪	مؤسسة التدريب المهني	وزارة التربية والتعليم
مدرب	١٤١	٨٣.٩	٦٧	٩١.٨
ضابط تدريب	٣٧	١٦.١	-	-
آخرى	-	-	٣	٦.٨
أقل من ثانوى	١	٦.	-	-
ثانوى	٥٥	٣٢.٧	٥	٦.٨
دبلوم	٩١	٥٤.٣	٥٩	٨١.٨
بكالوريوس	٢٠	١١.٩	٩	١٢.٣

وفيما يتعلق بدرجة الإرتباط فيما بين الوظيفة والتخصص في ضوء عدد الخبرات المكتسبة من الوظائف التي شغلها، وفيما يتعلق بدرجة الإرتباط فيما بين الوظيفة والتخصص، فقد بلغت (٧٨٪) في مؤسسة التدريب المهني، في حين أنها كانت متدنية في التعليم المهني بوزارة التربية والتعليم، إذ بلغت (٢٧٪)، وأن العاملين في مؤسسة التدريب المهني قد انحصرت خبرات غالبيتهم في وظيفة واحدة قد شغلوها، وكذلك العاملين في التعليم المهني. وأما الجهات التي عملوا فيها، فكانت إما وزارة من وزارات الدولة، أو القطاع الخاص، وأن سنوات الخبرة التي شغلوها في هذه الجهات تركزت فيما بين (٥-١٥) سنة. أما الذين تراوحت سنوات الخبرة لديهم فيما بين سنة وعشرين سنة في مؤسسة التدريب المهني، فقد بلغت (٦٥٪)، وبظاهر أن (٧٨٪) منه قد شغل ثلاث وظائف، واجهات التي عمل معها متعددة السلطة، أو القطاع الخاص (٦٢٪). وفي التعليم المهني كانت نسبة الذين تراوحت سنوات الخبرة لديهم فيما بين سنة وعشرين سنة

قد بلغت (٢٦٪) فقط، ويشير أن النسبة العالية منهم قد شغلت وظيفتين.

جدول رقم (٥١): خبرات العاملين في مشاغل مؤسسة التدريب المهني بوزارة التربية والتعليم ومدى إرتباطها بالشخص والمهمات التي عمل بها وعدد سنوات الخبرة

البند	النوع	التدريب المهني				
		النوع	النسبة٪	مجموع الحالات	النسبة٪	
أ- عدد الخبرات:						
(عدد الوظائف التي شغلها)						
		٢٠٥	١٥	٢٩٨	٥٠	
		٦٨	٥	٢٢٦	٣٨	
		٢٧	٢	٢٥٦	٤٣	
		-	-	٢٤	٤	
		-	-	١٢	٢	
	المجموع	٤٢٤	٣٠٠	٧٣	١٦٨	
ب- درجة إرتباط الوظيفة						
بالشخص						
		٢٧٤	٢٠	٧٨	١٣١	
		٢٧	٢	٣٦	٦	
	المجموع	١٢٤	٣٠٠	٧٣	١٦٨	
ج- الجهات التي عمل فيها:						
١- وزارة						
		١٣٧	١٠	١٤٣	٤٢	
		٢٧	٢	٤٥	٩	
		١٢٣	٩	٣١٥	٥٣	
		١٤	١	٣٤	٥١	
	المجموع	١٢٤	٣٠٠	٧٣	١٦٨	
د- سنوات الخبرة:						
١- ٥ سنة						
		٢٤٥	١٨	٤١٢	٦٩	
		١٤	١	٢٣٩	٤٠	
		١٤	١	١٠٢	١٧	
		٢٧	٢	٦٦	١١	
	المجموع	١٢٤	١٢٤	٧٣	١٦٨	

لقد تراوحت خبرة العاملين في مؤسسة التدريب المهني في الوظيفة الحالية فيما بين (١٠-٥) سنة (٦٤٪)، وفيما بين (٤-٢) سنة (١٧٪). أما بخصوص الخبرة في

موقع العمل الحالي فقد تراوحت فيما بين (٩-٢) سنة لما يزيد عن (٩٠٪) من مجموع العاملين. وهذا مؤشر إيجابي على استقرار العمل الوظيفي لدى العاملين في مراكز مؤسسة التدريب المهني. وفيما يتعلق بالخبرة الكلية في المؤسسة فقد تراوحت فيما بين (١٠-٥) سنة لما يقارب (٦٥٪) من مجموع العاملين. ويلاحظ أن (٢١٪) من العاملين قد بلغت خبرتهم ما بين (١٥-١١) سنة، حيث أن مؤسسة التدريب المهني قد بدأت عملها منذ عام ١٩٧٦، أي ما يقارب ست عشرة سنة.

أما خبرة العاملين في الوظيفة الحالية في التعليم المهني، فقد تركزت فيما بين (١٢-٥) سنة، حيث بلغت (٥٨٪) من مجموع العاملين. وفيما يتعلق بالخبرة في موقع العمل الحالي فقد تراوحت فيما بين (٥-٢) سنة لـ (٦٠٪) من مجموع العاملين، وفيما يختص بالخبرة في وزارة التربية والتعليم، فقد بلغت (٤٢٪) للسنوات (٩-٥)، ولسنوات الخبرة دون السنطين، فقد بلغت (١٦٪)، ولسنوات الخبرة بين (١٢-١١) سنة (١١٪).

سنوات الخبرة الحالية	مؤسسة التدريب المهني						وزارة التربية والتعليم					
	الخبرة في الوظيفة			الخبرة الكلية في المؤسسة التدريب المهني			الخبرة في موقع العمل الحالي			الخبرة في الوظيفة		
	العمل الحالي	الخبرة في موقع العمل الحالي	الخبرة الكلية في المؤسسة التدريب المهني	العمل الحالي	الخبرة في موقع العمل الحالي	الخبرة الكلية في المؤسسة التدريب المهني	العمل الحالي	الخبرة في موقع العمل الحالي	الخبرة الكلية في المؤسسة التدريب المهني	العمل الحالي	الخبرة في موقع العمل الحالي	الخبرة الكلية في المؤسسة التدريب المهني
	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪	النكرار النسبة٪
٨٢	٦	١٤	١	١٤	١	٣٠	٥	٦٠	١	-	-	صفر
٨٢	٦	١٢٣	٩	٦٨	٥	٧٧	١٣	١٢٥	٢١	٤٢	٦	١
١٤	١	٢٧	٢	١٤	١	٧٧	١٣	١٠١	١٧	٦٥	١	٢
٢٧	٢	٢٣٣	١٧	٥٩	٤	٦٦	١٠	١٠١	١٧	٤٩	٩	٣
١٤	١	٨٢	٦	٢٧	٢	٣٦	٦	٨٧	٨	٤٨	٨	٤
١٣٧	١٠	١٣٧	١٠	٩٦	٧	١٣١	٢٢	١٣١	٢٢	٢٥	١١	٥
٩٦	٧	١٤	٣	٩٦	٧	٩٥	١٦	٩٥	١٦	٩٥	١٦	٦
٦٨	٥	٥٥	٤	١٤	٣	١١٣	١٩	٩٥	١٦	٨٩	١٥	٧
١١	٨	٦٨	٥	٨٢	٦	١١٣	١٩	١٠٧	١٨	١٣١	٢٢	٨
-	-	-	-	٦٨	٥	١٠٧	١٨	١٠٧	١٠	١٠١	١٧	٩
-	-	-	-	٦٨	٥	٨٩	١٥	٦	١	١٠٧	١٨	١٠
٢٧	٢	١٤	٣	١٤	٣	١٨	٣	٦	١	٦١	٢	١١
-	-	-	-	٨٢	٦	٣	٥	٦	١	٤٢	٧	١٢
٢٧	٢	٢٧	٢	-	-	-	-	٦	١	١٢	٢	١٣
-	-	-	-	٢٧	٢	١٢	٢	٦	١	١٨	٣	١٤
١٤	٣	٢٧	٢	٢٧	٢	١٢	٢	-	-	١٨	٣	١٥
٦٨	٥	١٤	٣	٢٧	٢	-	-	-	-	١٢	٢	١٦
١٤	١	٤١	١	٢٧	٢	-	-	-	-	١٨	٣	١٧
٤١	١	٤١	١	-	-	-	-	-	-	-	-	١٨
-	-	-	-	٤١	١	-	-	-	-	-	-	١٩
١٤	١	-	-	٤١	١	-	-	-	-	-	-	٢٠
٤١	١	-	-	٢٧	٢	-	-	-	-	-	-	٢١
٤١	١	٢٧	٢	-	-	-	-	-	-	٦	١	٢٢
٤١	١	-	-	٤١	١	-	-	-	-	-	-	٢٣
٤١	١	٤١	١	٤١	١	-	-	-	-	٦	١	٢٤
٤١	-	-	-	٤١	١	-	-	-	-	-	-	٢٥
٤١	١	٤١	١	٢٧	٢	-	-	-	-	٦	٢	٢٦
٢٧	٢	-	-	٤١	١	-	-	-	-	-	-	٢٧
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٢٨

٦- الصعوبات "مجال استخدام الوسائل التعليمية، مجال تنفيذ البرامج

أشار مدربو مؤسسة التدريب المهني إلى الصعوبات التي يواجهوها في مجال استخدام الوسائل التعليمية أثناء البرامج التدريبية إلى ما يلي:

- أ- نقص المواد المستخدمة المساعدة، مثل الشفافيات والأفلام والرسومات.
- ب- قلة توفر العدد الكافي من الوسائل التدريبية.
- ج- قلة القدرة على استخدام الوسائل التدريبية.
- د- قلة التزويد بالنشرات والكتالوجات العلمية المتخصصة.
- هـ- قلة توفر القاعات المناسبة لاستخدام الوسائل التدريبية.
- و- قلة نوعية التجهيزات المتوفرة.

أما معلمو التعليم المهني، فقد أشاروا إلى ما يلي:

- أ- قلة توفر العدد الكافي من الوسائل التدريبية.
- ب- قلة نوعية التجهيزات المتوفرة.

وفي مجال الصعوبات التي يواجهها المدربون في مؤسسة التدريب المهني بتنفيذ البرامج التدريبية، فقد برزت على النحو التالي:

١. فيما يتعلق بالتجهيزات
 - أ- قلة توفر الوسائل التدريبية مثل غاذج السيارات.
 - ب- قلة توفر التجهيزات والمعدات الحديثة.
 - ج- قلة وجود المواد التدريبية.
 - د- قلة توفر معدات السلامة العامة والمهنية.
 - هـ- قلة توفر المواد الخام الأولية.

أما معلمو التعليم المهني، فقد ركزوا على ما يلي:

- أ- قلة توفر التجهيزات والمعدات الحديثة.

- بـ- قلة توفر الوسائل التدريبية.
- جـ- قلة توفر المواد الخام الأولية.
- دـ- قلة وجود المواد التدريبية.
- هـ- قلة دقة الآلات المتوفرة.

٢ . فيما يتعلق بالمتدربين

- مؤسسة التدريب المهني:
- أـ- قلة استيعاب المتدربين للبرنامج التدريبي، نتيجة ضعف المستوى الأكاديمي.
- بـ- كثرة أعداد المتدربين داخل المشغل.
- جـ- قلة انتظام المتدربين في الدوام.
- دـ- السلوكات غير المرضية لبعض المتدربين، وعدم توفر القوانين الرادعة.

- التعليم المهني:

- أـ- قلة إهتمام الطلاب بالتدريب العملي.
- بـ- كثرة أعداد الطلاب داخل المشغل.
- جـ- قلة متابعة الأهل للطلبة.
- دـ- قلة انتظام الطلاب في الدوام.

٣ . فيما يتعلق بالمدرسين والمدرسين

- مؤسسة التدريب المهني:

- أـ- قلة الدورات المتخصصة لصيانة الآلات.
 - بـ- النقص في عدد المدرسين.
- أما في التعليم المهني، فقد كان التركيز على زيادة العبء الدراسي لدى المدرس.

٤ . فيما يتعلق بالمراكز والمدارس

- مؤسسة التدريب المهني:

- أـ- قلة توفر البناء المناسب، وخصوصاً المشاغل والقاعات المتخصصة.

بـ- قلة توفر الخدمات الصحية، كالتدفئة والإتارة.
أما في التعليم المهني، فقد كان بعد عن الخدمات العامة هو العنصر البارز.

٥. فيما يتعلق بالمادة التعليمية
ركز مدربو مؤسسة التدريب المهني، ومعلمو التعليم المهني، على قلة توفر وحدات تدريبية شاملة تلخص التمارين والتدريبات العملية.

٦. فيما يتعلق بالإدارة
أشار مدربو مؤسسة التدريب المهني إلى ما يلي:
أـ- قلة وجود تشريع يلزم أصحاب العمل بتدريب المتدربين.
بـ- ساعات الدوام طويلة ومرهقة.
جـ- قلة وجود قوانين وأنظمة للعقوبات.
دـ- قلة مرونة الإدارة.
هـ- قلة توفر الحوافز المادية.
أما التعليم المهني، فلم يبرز في مجال الإدارة أية إشارة للصعوبات.

٧. تحسين جوانب البرنامج
أكد مدربو مؤسسة التدريب المهني في إجاباتهم لتحسين جوانب برامج التدريب المهني على ما يلي:

أـ- العمل على تطوير البرنامج العملي، وتحسين الوحدات التدريبية.
بـ- تزويد المشاغل بالآلات والمعدات الحديثة المستخدمة في الأسواق المحلية.
جـ- تطوير المنهاج المتلامم مع احتياجات سوق العمل.
دـ- توفير تقنيات التدريب الحديثة من خلال استخدام الآلات التدريبية الحديثة،
ومتابعة تقدم المهنة تكنولوجيا.
هـ- تكثيف الدورات التدريبية للمدرب داخل وخارج البلاد.

أما معلمو التعليم المهني، فقد أبرزوا ما يلي:

أـ- ضرورة توفير تقنيات التدريب الحديثة.

- بـ- وجوب تزويد المشاغل بالآلات والمعدات الحديثة المستخدمة في الأسواق المحلية.
- جـ- ضرورة توفير المواد الأولية أو المواد الخام.
- دـ- أهمية زيارة الطلاب للشركات والمصانع، فيما يتعلق بتخصصاتهم.
- هـ- ضرورة التنسيق بين واضعي المنهاج النظري والعملي.
- وـ- أهمية إعطاء دورات متخصصة للمعلمين في مجال المهنة والإرشاد المهني لكتاب المخيرة.
- زـ- ضرورة تدريب المعلم على استخدام الوسائل التعليمية.

خامساً- توجيهات طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني

١. المهنة المفضلة

تفيد إجابات طلبة التعليم المهني حول المهنة المفضلة لديهم الواردة في جدول رقم (٥٤)، أن المهن ذات العلاقة بالكهرباء من أفضل المهن لديهم، تليها المهن ذات العلاقة باليكانيك، ثم التكييف والتبريد والتدفئة المركزية. وقد حازت المهن ذات العلاقة بالأعمال النسوية على المرتبة الرابعة، وجاءت التمديادات الصحية في المرتبة الخامسة. وقد أفادت اختيارات طلبة التعليم المهني بنسب مترادفة بالنسبة إلى الحداقة وتشكيل المعادن، الزراعة، والرسم الهندسي، والتصميم، والتصوير.

أما إجابات متدربي التلمذة المهنية في مؤسسة التدريب المهني فقد أفادت أن المهن ذات العلاقة باليكانيك هي أكثر المهن المفضلة لديهم، يليها ذات العلاقة بالحداقة وتشكيل المعادن، ثم المهن ذات العلاقة بالكهرباء، وجاءت نسبة الإختيار للمهن ذات العلاقة بالتجارة والديكور والأعمال الخشبية تالية، وكذلك التكييف والتبريد والتدفئة المركزية.

جدول رقم (٥٣): المهن المفضلة لدى طلبة وللامم التعليم والتدريب المهني

المهنة المفضلة	التعليم المهني	التدریب المهني	النكرار	النسبة
الكهرباء	٩١	٢٣	٤٧	١٤
mekanik	٦٤	١٦	٧٩	٢٤
التكيف والتبريد والتدفئة المركزية والتدفقات الصحية	٥٨	١٥	٣٩	١٢
التجارة والديكور والأعمال الخشبية	٣٢	٨	٤١	١٢
الأعمال النسائية	٣٩	١٠	٤	١
الرسم الهندسي والتصميم والتطوير	٢٤	٦	٦	٢
المداورة	٢٦	٦	٤٩	١٥
الزراعة	٢٦	٦	-	-
الإلكترونيات	٢٠	٥	٨	٢
الأعمال المكتبية	٢٠	٥	١٤	٤
الأعمال الفندقة	-	-	٢٦	٨
تجلييس ودهان السيارات	-	-	١٠	٣
سباق السيارات	-	-	٩	٣

٢. أسباب الالتحاق

تشير إجابات طلبة التعليم المهني حول أسباب الالتحاق بالتعليم المهني الواردة في جدول رقم (٥٥) إلى الرغبة الشخصية في المرتبة الأولى، يليها وبنسب متساوية ضعف التحصيل، والرغبة في إكتساب مهنة، الحصول على مهنة تدر دخلاً في المستقبل. وقد تدنت النسب ذات العلاقة بحسب رغبة الأهل، والخدمة الإنسانية، والظروف الخاصة.

أما إجابات التلمذة المهنية في مؤسسة التدريب المهني، فقد كانت الرغبة الشخصية أيضاً في المرتبة الأولى، تليها الرغبة في اكتساب مهنة، ثم ضعف التحصيل والحصول على مهنة تدر دخلاً في المستقبل. وقد تدنت النسب ذات العلاقة بالظروف الخاصة ومتابعة الدراسة.

جدول رقم (٥٤): أسباب التحاق طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني

التدريب المهني			الأسباب	
النسبة	النكرار	التعليم المهني	النسبة	النكرار
٤٠	١٧٠	٣٩	٢٤٥	رغبة شخصية
١٤	٦١	١٤	٨٦	ضعف التحصيل
١٩	٨١	١٢٥	٨١	الرغبة في اكتساب مهنة
١٢	٥٣	١٢٥	٨١	الحصول على مهنة تدر دخل في المستقبل
١	٥	٧	٤٤	متابعة الدراسة
٥	٢٠	٥	٣٠	ضعف الحالة المادية
٢	١٦	٤	٢٤	توفر الشاغر في المستقبل
١	٤	٢	١٥	ظروف خاصة
-	-	٢	١٢	خدمة إنسانية
٦	٢٧	٢	١٢	حسب رغبة الأهل

٣. الطموحات المهنية

يلاحظ أن إجابات طلبة التعليم المهني الواردة في الجدول رقم (٥٥) حول الطموحات المهنية قد تركزت حول متابعة الدراسة في المرتبة الأولى، يليها ولكن بفارق كبير العمل في نفس المهنة، ثم فتح مشغل لزاولة المهنة. وفيما يتعلق بإجابات تلاميذ التدريب المهني، فقد كانت الطموحات في المرتبة الأولى تتركز على فتح مشغل لزاولة المهنة، يليها العمل في نفس المهنة، ثم متابعة الدراسة. وما يلاحظ من إجابات طلبة التعليم المهني وتلاميذ التدريب المهني، تدني النسب ذات العلاقة بتحسين المستوى المادي من خلال المهنة، والعمل في مهنة غير مهنة التخصص.

جدول رقم (٥٥): الطموحات المهنية لدى طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني

التدريب المهني			الطموحات	
النسبة	النكرار	التعليم المهني	النسبة	النكرار
١٦	٦٥	٥٣	٣١١	متابعة الدراسة
٢٦	١٠٨	١٧	٩٨	العمل في نفس المهنة
٣٤	١٣٩	١٤	٨٣	فتح مشغل لزاولة المهنة
١٠	٤٢	٥	٢٦	السفر للخارج بهدف العمل في نفس المهنة
٨	٣٤	٤	٢٥	العمل في قطاع خاص أو عام
٤	١٥	٤	٢٤	العمل في مهنة غير التخصص
٢	٧	٣	١٥	تحسين المستوى المادي من خلال المهنة

٤. المقترنات لتحسين المواد النظرية

تفيد الإجابات الواردة في الجدول رقم (٥٨) الخاص بمقترنات طلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني لتحسين المواد النظرية، أن طلبة التعليم المهني قد ركزوا على إلغاء مواد الثقافيات، رفع مستوى المنهج، تحسين أساليب التدريس وتقليل المواد النظرية، وزيادة المواد العملية. أما إجابات التلمذة المهنية، فقد جاءت على التوالي، تحسين أساليب التدريس، إلغاء مواد الثقافيات، ورفع مستوى المنهج.

جدول رقم (٥٦): مقتضيات طلبة التعليم والتدريب المهني لتحسين المواد النظرية

ال المقترنات	التعليم المهني	التدريس المهني	النسبة	النسبة	النكرار	النكرار	النسبة
الغاء مواد الثقافيات				٢٥	٣٩	١٧	
رفع مستوى المنهج				١٦	٣٠	١٣	
تحسين أساليب التدريس				١٥	٤٠	١٧	
تقليل المواد النظرية وزيادة المواد العملية				١٢	١٨	٨	
اهتمام المعلم بشكل أكبر بالطالب				٧	٢٠	٩	
تحسين تدريس مادة العلم المهنية				٦	٢٣	١٠	
زيادة عدد الخصوص				٦	١٠	٥	
ربط المادة النظرية بالعملية				٦	١٧	١٠	
ربط المادة النظرية بزيارات ميدانية				٤	٣	١	
زيادة المواد النظرية				٣	١٥	٦	
طبع كتب ومجلات تعرف الطالب بالمهنة			-	-	٩	٤	

٥. المقترنات لتحسين الأسلوب الإداري السادس

لقد كانت أهم المقترنات لتحسين الأسلوب الإداري السادس الواردة في الجدول رقم (٥٨) لطلبة وتلاميذ التعليم والتدريب المهني، على النحو التالي:

- أ- تحسين علاقة المعلم بالطالب والمدير.
- ب- زيادة الحزم والتقييد بالقوانين.
- ج- زيادة الاهتمام بالطالب.
- د- زيادة عدد الدورات والزيارات.

مترحات طلبة التعليم والتدريب المهني لتحسين الأسلوب الإداري السائد

التدريب المهني		التعليم المهني		المترحات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
٢٨	٢٩	٤٧	٩١	تحسين علاقة المعلم بالطالب والمدير
١٨	١٨	٢٠	٣٨	زيادة الحزم والتقييد بالقوانين
٢٤	٢٤	١١	٢٢	زيادة الإهتمام بالطالب
٢٠	٢١	٩	١٧	زيادة عدد الدورات والزيارات
٢	٢	٥	٩	زيادة الإهتمام بالحضور والغياب
٢	٢	٥	٩	تحسين المشاغل ومراقبتها وتزويدها بالمعدات
٥	٥	١٥	٤	تغير بعض المعلمين
١	١	١٥	٤	عمل اجتماعات شهرية بين المدير والطالب

٦. المترحات لتحسين البرنامج التعليمي والتدريسي
 تشير إجابات طلبة التعليم المهني الواردة في الجدول رقم (٥٩) بخصوص
 مترحات تحسين البرنامج التعليمي إلى زيادة ساعات التدريب الفعلي في المشغل، يليها
 وتنسب متقاربة توفير الآلات والمعدات المستخدمة في السوق المحلية، تحسين التدريب
 التطبيقي وطريقة التدريس، والإهتمام بالطالب ومشاكله والإشراف المباشر عليه.

أما إجابات التلمذة المهنية في مؤسسة التدريب المهني فقد كانت جميع المترحات
 ذات نسب متدنية، وقد كانت المترحات التالية من أهمها:

- تحسين التدريب التطبيقي وطريقة التدريس.
- الإهتمام بالطالب ومشاكله والإشراف المباشر عليه.
- توفير الآلات والمعدات المستخدمة في السوق المحلية.
- إعطاء رواتب للمتدربين.

ونتي الجدول رقم (٥٩) الخاص بمترحات تلاميذ التدريب المهني لتحسين برنامج
 التدريب العملي، تركزت المترحات حول ما يلي:

- جعل برنامج التدريب العملي أربعة أيام.

- بـ- زيادة الأجرة اليومية للمتدرب.
جـ- توفر المتابعة والمراجعة الميدانية.

جدول رقم (٥٨): مقترحات طلبة التعليم والتدريب المهني لتحسين البرنامج

المقترحات					
التعليم المهني التدريب المهني					
النسبة	التكرار	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
٢٨	١٣	١٦	١٤	-	تحسين التدريب التطبيقي وطريقة التدريس
-	-	١١	١٠	١١	إعطاء رواتب للمتدربين
١٥	٥	١٠	٩	١٠	زيادة مدة العمل خارج المراكز للطلاب
٥	٥	١٥	٨	٩	توفير نظام ربط وانضباط للطلبة
٣٧	١٢	١٤	١٣	١٤	الاهتمام بالطلب ومشاكله والإشراف المباشر عليه
٦	٢	٧	٦	٧	زياد المواد المهنية والنظرية
٤	١٥	٥	٥	٥	رفع كفاءة المدربين وتحسين أسلوبهم داخل المركز
٨٢	٢٧	٢٧	٦	٧	زيادة ساعات التدريب الفعلي في المشغل
٤٣	١٤	١٢	١١	١٢	توفير الآلات والمعدات المستخدمة في السوق المحلية
٢٤	٨	٦	٥	٦	تطوير المناهج
٢٢	٧	٤	٤	٤	تنقليل مدة التدريب خارج المركز
١٦	٥	٥	٤	٤	إحضار مدرس متخصص للمواد النظرية
١٢	٤	٦	٥	٦	إعطاء الطالب فرصة للحصول على شهادة أعلى من شهادة التلمذة المهنية

جدول رقم (٥٩): مقترحات متدربي مراكز التدريب المهني لتحسين برنامج التدريب العملي
في مواقع العمل خارج المراكز

المقترحات	
النسبة٪	التعليم المهني
عمل برنامج التدريب العملي أربعة أيام	٤٢٪
زيادة الأجرة اليومية للمتدرب	٢٧٪
توفر المتابعة والمراقبة الميدانية	٢٥٪
حسن معاملة المتدربين والإهتمام بهم	٢٥٪
زيادة فرصة العمل للطالب	١٩٪
توفر السلامة العامة	١٥٪
إيجار ذوي الخبرة على إعطاء المعلومات للمتدربين	١٥٪
تحسين موقع التدريب	١٥٪
توزيع الطلاب على شركات لها دوام محدود	٧٪
رفع كفاءة المدرب بإعطاد معلومات كافية	٦٪

الفصل الثالث

المناقشة والاستنتاجات

إن المعلومات التي تتوفر بين أيدينا عن التعليم والتدريب المهني تساعدنا على الخروج بجموعة من الاستنتاجات حول المجالات التالية:-

أولاً- الاستيعاب

لقد كانت الزيادة السنوية لطلبة التعليم الثانوي الأكاديمي خلال العامين الدراسيين ١٩٨٩/٨٨، ١٩٩٠/٩١ (٪٥)، في حين كان يقابل ذلك نقص مقداره (٪٥) في أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم المهني للفترة ذاتها.

ما سبق يتضح أنه ما زالت أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني أقل مما يأمله المخططون التربويون. هذا وقد بينت ورقة عمل صادرة عن مديرية التعليم المهني/وزارة التربية والتعليم بتاريخ ١٩٩١/٢/٢٠، أن معبيقات تحقيق توصيات تطوير التعليم المهني في الاتجاه المطلوب، تعود لأسباب عديدة منها:

- عزوف الطلبة عن الالتحاق بالتعليم المهني.
- ارتفاع كلفة إعداد الطالب في التعليم المهني مقارنة مع إعداد الطالب في التعليم الأكاديمي.
- عدم مواكبة التعليم المهني لما يجري في عالم التقنية (التكنولوجيا).
- تدني مستوى أداء المعلمين في التعليم المهني.
- قصور التشريعات المتعلقة بالتعليم المهني.

ثانياً- توفر الخدمات

تظهر النتائج التي تتوفر لدينا من خلال اجابات المدربين توفر الآلات الحديثة في التعليم والتدريب المهني على التوالي بنسبة (٪٨٠)، (٪٦٨). إلا أن النتائج تشير إلى تدني مستوى مجال أنظمة وتعليمات، السلامة الصحية المهنية داخل المدرسة،

أو المشغل، وهو مؤشر سلبي جداً، حيث سلامة الفرد أهم من تعليمه أو تدريبه. ومن غير المعقول تعليم أو تدريب الإنسان في أجواء لا تتوفر فيها السلامة الصحية المهنية وتوقع نتائج ايجابية لهذا التعليم أو التدريب. ولقد بُرِزَ مؤشر سلبي لدى متدربي مؤسسة التدريب المهني، عندما أشار أكثر من نصفهم إلى أنه لا يتردد على المكتبة من مرة إلى خمس مرات أسبوعياً. وقد يُعزى ذلك إلى عدم توفر المكتبة من جهة، أو عدم توفر الكتب الملائمة من جهة أخرى.

ثالثاً- العاملون

يلاحظ أن غالبية العاملين في مراكز مؤسسة التدريب المهني هم من المدربين (٪٨٤)، في الوقت الذي بلغت فيه نسبة المدربين في قطاع التعليم المهني (٪٢٩). ولأن التعليم والتدريب المهني في طابعه العام يعتمد على التدريب العملي، فإن ازدياد نسبة المدربين تأتي في صالح البرنامج والخريج. ولذا فإننا نعتقد أن هناك فقراً في التدريب المهني ببرامج التعليم المهني. وعند النظر في مؤهلات العاملين فإننا نلاحظ عدم التوازن فيما بين مؤهلات المدربين في التعليم المهني، والتدريب المهني بحيث غلت على معلمي مدارس التعليم المهني شهادة الدبلوم (٪٨٢)، بينما هي في التدريب المهني (٪٥٤). وفيما يتعلق بمؤهل الشانوي، نرى تدني النسبة (٪٧٧) لدى التعليم المهني، وارتفاعها نسبياً بالنسبة للتدريب المهني (٪٣٣). وقد تساوا في مؤهل البكالوريوس. وفيما يتعلق بالارتباط فيما بين الوظيفة والتخصص في صفوف العاملين، فإننا نرى انسجامها بشكل مرتفع في صفوف العاملين في مؤسسة التدريب المهني (٪٧٨)، وتدني النسبة لهذا الارتباط في صفوف العاملين في التعليم المهني (٪٢٧). وهذا مؤشر سلبي جداً يشكل تأثيراً سلبياً على العاملين والمتدربين في نفس الوقت. ويظهر الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في مراكز مؤسسة التدريب المهني بنسبة أعلى بكثير منها في مدارس التعليم المهني، بحيث ظهر أن نسبة العاملين الذين تراوحت سنوات الخبرة لديهم فيما بين سنة وعشرين سنة (٪٦٥)، في الوقت الذي بلغت فيه في التعليم المهني (٪٢٦) فقط. ويظهر في مجال تنوع الخبرات لدى العاملين في التعليم والتدريب المهني التساوي فيما بين التعليم المهني في مدارس وزارة التربية والتعليم، ومراكز مؤسسة التدريب المهني، حيث انحصرت خبرات الغالبية من الطرفين في وظيفة واحدة.

رابعاً- التخصصات

على الرغم من أهمية الصناعة وتوفير برامج وتخصصات ذات علاقة بالتطوير الصناعي من خلال برامج التعليم والتدريب المهني، إلا أن الأردن يحتاج بشكل كبير إلى تخصصات ذات علاقة بال المجالات الأخرى، وخاصة الزراعة: ويبدو أن نصيب البرامج والتخصصات الزراعية (٦٪) في التعليم المهني، مما يؤشر على ضعف التوجّه إلى هذا الجانب الحيوي، بالإضافة إلى خلو البرامج والتخصصات التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني مما يتعلق بالجانب الزراعي.

وفيما يبدو أن مؤسسة التدريب المهني والتعليم المهني لا يملكان الامكانيات اللازمة مما يوفر وضع خطة متكاملة للتعليم والتدريب المهني على المستوى العام، ولفتره زمنية محددة من (٣-٥) سنوات في ضوء دراسة تهمت بتشخيص واقع سوق العمل الأردني، ومتطلبات التنمية والاستفادة من تنمية القوى العاملة الأردنية لتنافس القوى العاملة الأخرى في أسواق العمل العربية ، مما يتطلب تضافر جهود الجميع في تلافي غياب مثل هذه الدراسات التشخيصية من جهة ، وإعداد خطة وطنية من جهة أخرى.

خامساً- استخدام التجهيزات والوسائل التعليمية

يلاحظ تدني نسبة استخدام الجهاز من قبل اكثـر من متـدرب ، حيث أن نسبة استخدام الجهاز من قبل مدربين اثنين في التعليم والتدريب المهني كانت على التوالي (٢١٪)، (١٦٪).

وفيما يتعلق باستخدام الآلة، يلاحظ أن النسبة فيما بين (٩٣٪ - ٩٦٪) منها تعمل بشكل ممتاز أو جيد أو مقبول أما التي لا تعمل ، أو تحتاج إلى صيانة في التعليم والتدريب المهني فنسبتها متدنية جداً . وتشير نسب ساعات التشغيل للآلة فيما بين (٥٢٪) للتدريب المهني، (٦٣٪) للتعليم المهني حسب الحاجة، وللساعات فيما بين (١٥-٥) ساعـة . وعلى اعتبار أن ساعات التشغيل للآلة تحسب على اعتبار (٧٥٪) من ساعات العمل، وما دام عدـد ساعات العمل الاسبوعية يتراوح فيما بين (٤٠-٣٦) ساعـة، فإن ساعات التشغيل الاسبوعية الالازمة لكل آلة، ستكون بين (٣٠-٢٧) ساعـة . ويبـدو

أن جميع الآلات التي يملكونها التعليم والتدريب المهني لم يتم استئناف طاقتها التشغيلية، وهو أمر يدعو لإعادة النظر والتفكير الجدي في مدى الاستفادة من هذه الآلات، وإلى الهدر الناتج عن النسب المتدنية من الاستفادة من الأجهزة المتوفرة من قبل عدد من المدربين من جهة، والعمل على أن تكون جميع الأجهزة المتوفرة صالحة للعمل، وفي متناول يد المدربين من جهة أخرى.

بخصوص تزويد المدربين بالمعارف والمهارات الكافية، تشير إجابات المدربين إلى الفرق الكبير فيما بين إجابات المدربين في مراكز التدريب المهني (٪٧٨)، والتعليم المهني (٪٦٦). وفيما يتعلق بتوفير الأجهزة والمعدات، فقد أشار التدريب المهني إلى نسبة (٪٨٢)، والتعليم المهني إلى نسبة (٪٦٩).

وقد أفاد معلمو التعليم المهني، أن البرامج التي يشرفون عليها لا تزود الطلاب بالمعارف والمهارات الكافية لفتح مشروع عمل، أو ورشه خاصة بهم بعد التخرج، يعكس إجابات مدربى التدريب. أشار (٪٧٠) من مدربى مؤسسة التدريب المهني إلى استخدام الوسائل التعليمية باستمرار، في حين أشار إلى ذلك (٪٨٠) من مدربى التعليم المهني.

وكانت أكثر الوسائل استخداماً نماذج اللوحات والرسومات (٪٦٦). وقد اظهرت النتائج عدم استخدام الحاسوب لعدم توفره في مؤسسة التدريب المهني. أما في التعليم المهني، فقد كانت نسبة استخدام النماذج واللوحات والرسومات (٪٥٥). واظهرت النتائج عدم استخدام الحاسوب لعدم توفره. على الرغم من إجابات المدربين حول استخدام الوسائل التعليمية التي جاءت (٪٧٠) في التدريب المهني، (٪٨٠) في التعليم المهني، إلا أن الإجابات على أكثر الوسائل استخداماً قد اظهرت فقراً شديداً جداً، فقد ظهرت إجابات استخدام نماذج اللوحات والرسومات بشكل متوسط، وتدن في مستوى استخدام جهاز الاسقاط الرأسي، وجهاز عرض الشريان، وجهاز عرض الأفلام، وعدم استخدام الحاسوب. وقد بدت بوضوح حاجة المعلمين والمدربين في التعليم والتدريب المهني للتدريب في مجال استخدام الوسائل التعليمية، مما قد يعزى تدني نسبة استخدام الوسائل التعليمية إلى عدم المعرفة في التعامل مع الأجهزة الخاصة بهذه الوسائل.

سادساً- درجة الرضى

تشير اجابات المتدربين في التعليم والتدريب المهني إلى تدني مستوى درجة الرضى بالنسبة للخدمات المطلوب توفيرها كالأنشطة الترويحية، وتتوفر المكتبة، والنشاطات الرياضية داخل المركز، ومحفوظ المواد النظرية وارتباطها بمتطلبات المهنة مستقبلاً، والصلة فيما بين المواد النظرية والتدريب العملي. وحيث أن الجانب التعليمي والتدريبي يتكامل بتوافر العناصر المنهجية من جهة والعناصر اللامنهجية، فالنشاطات اللامنهجية تؤثر سلباً على أداء وفعاليات التعليم والتدريب بشكل سلبي جداً في حالة عدم توفرها، إذ أن التعليم والتدريب لا يقتصران على الفعاليات داخل جدران الصف او قاعة التدريس، لأن للفرد جوانب أساسية لابد من الالتفات إلى تنميتها، وتعجز النشاطات المنهجية عن تلبيتها. ويجد الفرد مكانها في النشاطات اللامنهجية. وللتعليم والتدريب المهني وجهان لا بد من تكاملهما معاً، ولا فقد هذا النوع من التعليم الاهداف المرجوة منه، حيث انه لا يمكن ان يقتصر دور المدرس او المدرب، في هذا النوع من التعليم على إلقاء المحاضرات ، وتقديم المادة النظرية، دون أن يأخذ بعين الاعتبار أن اهم ما في هذا النوع من التعليم هو الانتقال من جانب التنظير الى جانب التطبيق. وفي هذه الحالة، لا بد من أن تكون الصلة فيما بين المواد النظرية والتدريب العملي ذات علاقة متلازمة، بحيث أن ما يسمعه الطالب أو المدرس، في مقدوره ان يلمسه في الجانب التدريبي.

وفيما يتعلق بدرجة الرضى لدى المدربين، فإن الملاحظ أن درجة الرضى عن الوضع العام للورشة كانت مشتركة فيما بين مدارس التعليم المهني ومراكز التدريب المهني. ويلاحظ إلى جانب ذلك أن مدارس التعليم المهني قد انخفضت درجة الرضى فيها فيما يتعلق بإشراف صاحب العمل، او المراقب خارج العمل. وما يؤشر عليه أن درجة الرضى عن ارتباط المواد النظرية بالتدريب العملي قد جاءت لصالح مراكز التدريب في مؤسسة التدريب المهني، مما ينعكس على مستوى التخرج، حيث أنه كلما زادت درجة الارتباط بين المواد النظرية ومحفوظاتها بالتدريب العملي، كلما كان ذلك لصالح المدرب، والعكس صحيح.

سابعاً- حالة التدريب

يبدو أن التقيد بحالة السلامة والصحة المهنية داخل المدارس والمشاغل لا تأخذ الاهتمام المطلوب في التعليم والتدريب المهني، حيث أن تطبيق الانظمة والتعليمات الخاصة بها ، في بعض الأحيان، أو عدم الاهتمام بالتطبيق، هي السمة الغالبة عليها. فقد كانت النسبة في التعليم المهني (٦٦٪)، وفي التدريب المهني (٦٧٪). وقد سبق أن أشرنا إلى خطورة ذلك إذ أنه لا يعقل أن يتم تعليم أو تدريب أي فرد في ظروف سلامة وصحة مهنية غير متوفرة . بالإضافة إلى ذلك، فإن هناك نسبة (٢٣٪) من طلبة التعليم المهني ترك للتدريب بدون وجود أو إشراف المدرس، مما لا يعطي مردوداً ايجابياً للتعليم المهني، يعكس التدريب في مراكز مؤسسة التدريب المهني. غير أن هناك مؤشراً ايجابياً لدى طلبة التعليم المهني، ومتتببي التدريب المهني فيما يتعلق بعدة التدريب، حيث كانت الإجابات بأنها كافية، أو أكثر من كافية مرتفعة جداً. إلا أن مثل هذه الإجابات تبدو مختلفة عند مقارنتها مع النسب التي وردت بخصوص المعرفة والمهارات الالزمة لفتح ورشة أو مشغل، فقد أجاب (٤٦٪) من طلبة التعليم المهني بـ (لا)، وأعطى ذات الإجابة (٣٢٪) من متتببي التدريب المهني.

ثامناً- الصعوبات

أجمع مدربو مؤسسة التدريب المهني، ومعلمو التعليم المهني، على الصعوبات التي يواجهونها في مجال استخدام الوسائل التعليمية، على عدم توفر العدد الكافي من الوسائل التعليمية، وقدم نوعية التجهيزات المتوفرة. وفيما يتعلق بالتجهيزات، فقد أجمعوا على عدم توفر التجهيزات والمعدات الحديثة، وعدم توفر الوسائل التدريبية، وعدم وجود المواد التدريبية.

أما فيما يتعلق بالمتدربين والطلاب، فقد ركز المخابرات على كثرة أعداد المتدربين أو الطلبة داخل المشغل، وعدم انتظام الطلبة أو المتدربين في الدوام، وأشار المعلمون إلى زيادة العبء الدراسي. أما مدربو مؤسسة التدريب، فقد أشاروا إلى قلة الدورات المتخصصة لصيانة الآلات، والنقص في عدد المدربين.

ويخصوص المراكز والمؤسسات، فقد بُرِزَ عدم توفر البناء المناسب، خصوصاً المشاغل والقاعات المتخصصة، وعدم توفر الخدمات الصحية كالتدفئة والانارة بالنسبة لمراكز مؤسسة التدريب المهني، في حين كان بعد عن الخدمات العامة هو العنصر البارز في رأي التعليم المهني. وكان عدم توفر وحدات تدريبية شاملة تلخص التمارين والتدريبات العملية القاسية المشتركة بين التعليم والتدريب المهني.

وفي مجال الادارة، ركز التدريب المهني على التشريعات الملزمة لصاحب العمل بتدريب المتدربين ، وساعات الدوام الطويلة المرهقة، وعدم وجود أنظمة وقوانين للعقوبات، وعدم مرونة الادارة، وعدم توفر الحوافز المادية، إلا أن التعليم المهني لم يشر أية إشارة إلى الصعوبات في هذا المجال.

لقد أجمع المعلمون والمدربون في التعليم والتدريب المهني في مجال تحسين جوانب البرنامج على ما يلي:

- تزويد المشاغل بالآلات والمعدات الحديثة المستخدمة في الأسواق المحلية.
- توفير تقنيات التدريب الحديث من خلال استخدام الآلات الحديثة، ومتابعة تقدم المهنة تكنولوجيا .
- إعطاء دورات متخصصة في مجال المهنة والارشاد المهني داخل وخارج البلاد لكسب الخبرة .

كيف ننظر الى واقع التعليم والتدريب المهني الذي يشكو من نقص الوسائل التعليمية والتدريسي في استخدام المتوفّر منها، وحيث تتوافر التجهيزات الحديثة في بعض المشاغل، بينما تعاني مشاغل أخرى من عدم مواكبة التطور التكنولوجي . وتظهر حاجة المدربين لدورات رفع الكفاءة في المعلومات والمهارات أثناء الخدمة، مما يدعو إلى دعم وتطوير معهد تدريب المدربين والمرشفين، وبحتم واقع التعليم والتدريب المهني عملية الدعم المادي له باستمرار، ليواكب التطورات التكنولوجية ، إلى جانب وضع التشريعات والقوانين والأنظمة التي تعمل على تنظيم المهنة به .

تاسعاً- التمويل

إن التعليم والتدريب المهني يحتاج من الدولة إلى اهتمام أكبر، على الرغم من ارتفاع كلفته عند مقارنتها بالتعليم العام. لم تصل نسبة الانفاق على التعليم والتدريب المهني في الأردن خلال السنوات الخمس الأخيرة إلى (٤٪) من إجمالي نفقات وزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى أن مؤسسة التدريب المهني تعاني من عجز مالي سنوي، نظراً للتفاوت فيما بين النفقات والإيرادات لديها. إن متطلبات التنمية وتهيئة الإنسان لمواجهة الحياة تتطلب الإعداد الكامل للفرد، وحيث أن الأردن يملك نسبة عالية من حملة الشهادات الأكاديمية، يقابل عجز في التعليم والتدريب المهني، فلا بد من إعادة النظر في مجالات الإنفاق على التعليم والتدريب المهني ليأخذ هذا الأخير حقه في التمويل، وإلا فإننا سنظل نخرج عاطلين عن العمل في صنوف حملة الشهادات الأكاديمية، وسيكون اقتصادنا عاجزاً، وبخاصة في مجال تأهيل القوى العاملة على مواجهة الظروف الصعبة التي نعيشها.

عاشرأً- الأبنية والمرافق

هناك شكوك من عدم توفر قاعات التدريس والمشاغل الكافية في التعليم والتدريب المهني، بالإضافة إلى اكتظاظ المتدربين في المشغل الواحد، وذلك لعدم توفر عدة مشاغل ليتم توزيع المتدربين بصورة مريحة، كما أن من الصعوبة بمكان الاستغناء عن المرافق في التعليم والتدريب المهني، حيث لا يمكن أن يتتوفر لنا تعليم وتدريب مهني يتمتع بحد معقول من الجودة والنوعية، دون توفير قاعة محاضرات، مختبر، قاعة رياضية، قاعة مكتبة، غرفة تدبير منزلي ومشغل، وإلا فإن التعليم والتدريب المهني يفقد أكثر متطلباته الحاجة.

وفي مجال توزيع مواقع التعليم والتدريب المهني، يلاحظ أن بعض مناطق الأردن تخلو من موقع تعليمي مهني كالمزار الجنوبي، وهناك مركز مهني واحد في بني كنانة، وعدم توفر مركز تدريب مهني في محافظة الطفيلة.

حادي عشر- أسس القبول

برز عدد من المؤشرات السلبية في أسس القبول في التعليم والتدريب المهني، حيث يتطلب الأمر معالجتها، وفي مقدمتها تحديد الحد الأدنى من معدلات القبول في ضوء خطة التنمية الاقتصادية الاجتماعية ، وليس على مدار كل سنة، لأن توفير القوى العاملة المدرية لسوق العمل يتواافق في العادة مع خطط التنمية المتوسطة، بالإضافة إلى أن التعليم والتدريب المهني هو من اختصاص الطلبة ذوي المعدلات المتدرسية، مما يعكس نظرة سلبيةً إلى دور الخريجين من هذا النوع من التعليم. بالإضافة إلى ما سبق، فإن عدم وجود قنوات اتصال بين فروع التعليم الشانوي المختلفة، وعدم المرونة في قبول خريجي طلبة التعليم المهني في الجامعات، وبخاصة في التخصصات المقابلة لخريجي التعليم المهني، يؤدي إلى وضع عقبات أمام منتسبي التعليم والتدريب المهني، مما لا يشجع على الاقبال على هذا النوع من التعليم. ولا بد من الاشارة هنا إلى أن موقف الجهات المعنية في تصنيف الموظفين المؤهلين مهنياً بوضعهم ضمن الفئة الرابعة، وهي الفئة المحرومة من نظام التقاعد المدني، له مردود سلبي على خريجي هذا النوع من التعليم.

ثاني عشر- خلفية الطلبة والمتدربين

يظهر فارق العمر فيما بين طلبة التعليم المهني والتدريب المهني لصالح الطلاب المنتسبين لمدارس التعليم المهني، حيث أن متوسط العمر لطلاب التعليم المهني (١٨) سنة، وللتدريب المهني (١٨٥) سنة . ويعود الفرق فيما يبدو إلى أن مراكز التدريب المهني تقبل الطلبة الذين لا يتوجهون إلى التعليم الأكاديمي أو المهني المدرسي، وفي الغالب هم من بين الذين تكرر رسوبهم، وزادت أعمارهم عن السن المحدد في المدارس الحكومية. ويوضح ذلك أن هناك نسبة (١٣٪) من منتسبي التدريب المهني، من خارج منتسبي برنامج التلمذة المهنية، وهؤلاء تزيد أعمارهم عن أعمار طلبة التعليم المهني، أو برنامج التلمذة المهنية.

تشير الإحصائيات الخاصة بالسكن إلى أن هناك (٥٪) من طلبة التعليم المهني هم من خارج نطاق المحافظات التي يسكنونها . كما أن (٢٢٪) من منتسبي برنامج

التدريب المهني هم من خارج محافظاتهم، مما يؤشر هنا إلى أن مراكز مؤسسة التدريب المهني لا تغطي احتياجات المحافظات الخاصة بها، أو أن بعضًا من المحافظات لا يتتوفر فيها مراكز تدريب مهني، مما يدفع أبناء هذه المحافظات للدراسة في مراكز تدريب المهني خارج محافظاتهم. وإذا أشرنا إلى ملكية السكن، والحالة الاقتصادية لهؤلاء الطلبة والمتدربين ، لوجدنا أن(١٩٪) تعليم المهني، (٢٦٪) تدريب المهني، من يسكنون ببيوتا مستأجرة، وأن الحالة الاقتصادية لأسر هؤلاء الطلبة والمتدربين، في الغالب متوسطة أو أعلى من المتوسطة، حيث بربت في التعليم المهني (٩٠٪)، وفي التدريب المهني (٨٣٪). وما يسترعي الانتباه إلى أن نسبة الاقبال على التعليم والتدريب المهني في الأسر أقل من المتوسط متدنية جداً (١١٪) للتعليم المهني، (١٦٪) للتدريب المهني . وقد يكون ذلك عائدًا إلى النظرة الدونية للمهنة من قبل المجتمع، وبخاصة من الفئات الفقيرة التي تنظر إلى التعليم الأكاديمي كدرجة أعلى في سلم الرقي الاجتماعي.

على الرغم من كبر حجم الأسر، إذ أن الغالبية العظمى زارت عن خمسة أفراد (٩٥٪) من اسر التعليم المهني، (٩٢٪) من اسر التدريب المهني، الا أن عدد أفراد الأسرة العاملين لا يتناسب وحجم الأسرة. وهذا ما ينعكس سلباً على الوضع الاقتصادي العام للأسرة حيث ترتفع نسبة الإعاقة للفرد الواحد. وقد تمحورت أعداد الغرف التي تملكتها هذه الأسر عند (٤-٣) غرفة، حيث بلغت أكثر من نصف الأسر. وتظهر مهن الآباء في هذه الأسر من يعملون أعمالاً حرفة (٥٠٪) في التعليم المهني، (٤٣٪) في التدريب المهني، وأن من ينتسبون للأعمال الحكومية قد كانت على التوالي (١٤٪) للتعليم المهني، (١٦٪) للتدريب المهني . وفي مهنة الأم، كانت ربة المنزل هي المهنة الغالبة، حيث كانت (٧٩٪) في التعليم المهني، (٨٨٪) في التدريب. وهذا مؤشر على تدني نسبة عدد أفراد الأسرة العاملين من جهة، وعلى الوضع الاقتصادي للأسرة من جهة أخرى، حيث يتدني وضع الأسرة الاقتصادي والإجتماعي لقلة نسبة الأفراد العاملين فيها.

وعند النظر إلى مؤهلات الوالدين، تبدو الصورة واضحة حيث أن مؤهلات الآباء قد تمحورت في مؤهل الشانوية العامة فما دون، فقد بلغت في التعليم المهني (٧٢٪). وإذا أضفنا إليها نسبة الأميين فإنها تصل إلى (٨٨٪). وفي التدريب المهني كانت النسبة لمؤهل الشانوية فما دون (٧٠٪)، وبإضافة نسبة الأميين تصل النسبة إلى

(٨٧٪)، وكذلك هي الحال في مؤهلات الأمهات حيث (٩٥٪) للواتي يحملن الشانوية فما دون، بالإضافة إلى نسبة الأمهات في التعليم المهني، ونفس النسبة أيضاً في التدريب المهني. وهذا ينعكس سلباً بشكل مباشر على الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة. ويعكّن أن تؤشر على القضايا التالية:

- أ. أن متوسط أعمار طلبة التعليم المهني والتدريب المهني أعلى من المعدل العام.
- ب. أن مراكز مؤسسة التدريب المهني لا تغطي جميع مناطق، ومحافظات الأردن.
- ج. أن الأسر ذات الوضع الاقتصادي المتوسط هي التي تدفع بابنائها نحو التعليم المهني والتدريب المهني.
- د. أن أسر طلبة التعليم والتدريب المهني كبيرة الحجم، وغير مؤهلة أكاديمياً.
- هـ. أن الإقبال على التعليم والتدريب المهني عند المتدرب أو متلقى التعليم يأتي من خلفية والده الذي يعمل اعمالاً حرة، مما يعني تأثير الأب على ابنه في اختيار نوعية التعليم.

الفصل الرابع

الوصيات

أولاً- في مجال الإستيعاب

١. العمل على معالجة استيعاب الأعداد المتزايدة في برامج التعليم والتدريب المهني خلال خطة التطوير التربوي.
٢. ما زالت البرامج المتوفرة للإثاث قليلة، وبخاصة البرامج التي توفرها مؤسسة التدريب، ولا بد من العمل على معالجة هذا الخلل.
٣. ضرورة التنسيق بين برامج التعليم في وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني.
٤. أهمية تطوير التشريعات المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني.

ثانياً- في مجال توفر الخدمات

١. وجوب توفر الخدمات ذات العلاقة بالصحة والسلامة المهنية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن توفر الإنارة والتدفئة والتكييف ذو مردود إيجابي على إنتاجية الفرد ومدى قدرته على الإستيعاب، والتمكن من الأداء الناجح.
٢. إن الأجهزة الحديثة المتطرفة تسهم إلى حد كبير في تحسين نوعية الخريج، ولهذا لا بد من متابعة التطور والتحديث في الأجهزة والآلات التي يحتاجها التعليم والتدريب المهني، كما أن توفر أجهزة الصيانة والتشغيل لهذه الآلات يساهم في قدرة هذه الآلات على تقديم الخدمات لمدة أطول، ولنوعية أجود.

ثالثاً- في مجال العاملين

١. ضرورة توفر تخصصات أو برامج في الجامعات الوطنية لإعداد المدرسين والمدربين للعمل في التعليم والتدريب المهني، نظراً لتدني نسبة الحاصلين على شهادة

البكالوريوس في قطاع المدرسين والمدربين.

٢. ضرورة تأهيل المدرسين والمدربين من يحملون شهادات دون البكالوريوس لرفع كفاءتهم، ضمن تخصصاتهم والإرتقاء بهم للمرحلة الجامعية.
٣. نسبة الطلبة إلى المدرسين أو المدربين في المدارس والمراكم قليلة نوعاً ما، ويمكن الاستفادة من هذه الظاهرة بزيادة كفاءة المتخرجين من جهة، وزيادة استيعاب البرامج والتخصصات من جهة أخرى، بالشكل الذي لا يؤثر على نوعية وكفاءة الخريجين.
٤. ضرورة الإهتمام بقضايا الإشراف والإدارة في المدارس والمراكم المهنية، وإتاحة المجال لمدراء المدارس والمراكم المهنية للمشاركة في برامج التدريب المتعلقة بتطوير الإدارة، والإشراف في هذا القطاع.

رابعاً- في مجال التخصصات والبرامج

١. العمل على التنوع في التخصصات والبرامج ذات العلاقة باحتياجات السوق، ومتطلبات التنمية، والأخذ بعين الاعتبار خلق حالة من التوازن بين هذه التخصصات والبرامج.
٢. الإهتمام بتنوع التخصصات والبرامج ذات الصلة المباشرة بطبيعة الاقتصاد الأردني، كالمجالات الزراعية والصناعية، والتجارية، والتنوع داخل هذه المجالات الرئيسية.
٣. الإهتمام بالحرف اليدوية التي يكثر الطلب عليها، وإعادة النظر في إحياء الحرف اليدوية التي كانت سائدة في المجتمع.
٤. وضع سياسة واضحة ومحددة للتوصيف والتصنيف المهني، ومتابعة تنفيذ هذه السياسة حتى يتم تأكيدها وإقرارها من الدولة والمجتمع.

خامساً- في مجال استخدام التجهيزات والوسائل التعليمية

١. العمل على الاستفادة من الطاقة التشغيلية للأجهزة بصورة أكبر وأفضل، وتلافي الهدر الناتج عن عدم الاستفادة من الأجهزة المتوفرة.
٢. ان المعارف والمهارات التي يتلقاها طلبة التعليم المهني فقيرة ، فلذ بد من إعادة

النظر في مناهج هذا النوع من التعليم .

٣. إدخال استخدام جهاز الحاسوب في التعليم والتدريب المهني نظراً لأهميته.
٤. عمل دورات مكثفة للعاملين في مجال التعليم والتدريب المهني على استخدام التجهيزات والوسائل التعليمية المتنوعة.

سادساً- في مجال درجة الرضى لدى المدربين والمتدربين

١. هناك عدم رضى لدى المدربين والمتدربين يعود إلى تدني مستوى الخدمات والأنشطة الترويحية التي يوفرها التعليم والتدريب المهني.
٢. الإلتفات إلى الجانب اللامنهجي في التعليم والتدريب المهني، لأهميته في إعداد وتهيئة الطلبة والمتدربين.
٣. تحسين الأوضاع العامة للورش، وزيادة إشراف صاحب العمل أو المراقب خارج العمل.
٤. تغليب الجانب العملي في التعليم والتدريب المهني على الجانب النظري.

سابعاً- في مجال التدريب

١. العودة إلى التركيز على السلامة والصحة المهنية داخل المشاغل الخاصة بالتعليم والتدريب المهني.
٢. ملازمة المدرب للمتدرب أثناء فترة التدريب ، وبخاصة في برامج التعليم المهني.

ثامناً- في مجال معرقات العمل

١. عدم بلوغ الفلسفة التعليمية والتدريبية المهنية إلى استراتيجية محددة على صعيد التطبيق في مجال التعليم والتدريب المهني.
٢. غياب الربط بين مخرجات برامج التعليم والتدريب وال الحاجات الفعلية من القوى العاملة، على اختلاف فئاتها ومستوياتها.
٣. غياب المعلومات والدراسات التحليلية التي تحدد الحاجات التي تتطلبها خطط التنمية، أو احلال العمالة الوطنية بدل العمالة الوافدة.

٤. عدم ربط التعليم والتدريب بالإستخدام، وغياب التكامل فيما بينهما .
٥. غياب سياسات التوجيه والإرشاد المهني.
٦. غياب التنسيق بين جهات الإعداد التي تتولى الإعداد لبرامج التعليم والتدريب المهني، وتقدير قيمة العمل اليدوي.
٧. ربط الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني بالطلبة الناشئين ، أو ذوي المعدلات المتدنية.
٨. ضعف تعاون أصحاب العمل أو القطاع الخاص مع الجهات المعنية بالتعليم والتدريب المهني، وضعف مستوى المتابعة من قبل هذه الجهات.
٩. غياب سياسة التوصيف والتصنيف في سوق العمل .
١٠. الزيادة السكانية المرتفعة التي تشكل عبئاً اقتصادياً وفنياً على النظام التعليمي والتدريبي المهني، وعدم القدرة على مواجهة الكلفة العالية لهذا النوع من التعليم.

تاسعاً- في مجال التمويل

١. تشجيع القطاع الخاص والمؤسسات الأهلية والشعبية علىأخذ دورها في مجالات الإعداد المهني لتخفيف العبء عن كاهل الدولة، مثلية وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني.
٢. خلق مصادر تمويل متنوعة ، ووالعمل على تحقيق المرونة الإدارية في الإنفاق.
٣. الإهتمام بموضوع الكلفة التعليمية للطالب والمتدرب.
٤. تشجيع مؤسسة التدريب المهني، وفتح أبواب الفرص أمامها ل تستطيع تمويل برامجها ومشاريعها ذاتياً.

عاشرأ- في مجال الأبنية والمرافق

١. شمول كافة مناطق الأردن بواقع التعليم والتدريب المهني، ليكون التعليم المهني في متناول الجميع، والعمل على تجهيز هذه الواقع بكل احتياجاتها من مرافق وتجهيزات تعليمية، حيث أن التعليم المهني يعاني من نقص شديد في أكثر مستلزماته إلخاً - قاعة محاضرات، مختبرات، قاعة رياضة، قاعة مكتبة،

غرفة تدبير متزلي، مشغل....

- .٢ التركيز على ربط التعليم والتدريب المهني فيما بين النشاطات الصافية والفعاليات داخل الغرف الصافية، بالنشاطات والفعاليات اللاصفية.

حادي عشر- في مجال أسس القبول

١. فتح أبواب التعليم المهني، وتنوع التخصصات في التعليم الصناعي، والزراعي، والفندقي ، للذكور والإإناث، على السواء.
٢. التركيز على الجانب العملي في مجال الإعداد المهني.
٣. خلق حالة من التوازن فيما بين التعليمين الشانوي الأكاديمي، والشانوي المهني، بزيادة نسبة الالتحاق بالتعليم المهني، بما يتلاءم مع الارتفاع المتزايد للسكان من جهة، والوضع الاقتصادي ومتطلبات السوق من جهة أخرى.
٤. تحديد الحد الأدنى لاعداد المقبولين في ضوء خطط التنمية، وتحديد احتياجات سوق العمل والقوى العاملة المدرسية، ومعالجة النظرة الاجتماعية والاقتصادية المتداينة لخريجي التعليم المهني.
٥. فتح قنوات الاتصال فيما بين التعليم الشانوي المهني والتعليم العالي، بحيث تتوفر السبل لخريجي التعليم المهني في الكليات المقابلة لتخصصاتهم.
٦. إعادة النظر في تصنيف خريجي التعليم والتدريب المهني في ديوان الخدمة المدنية، ومساواتهم بغيرهم من الموظفين بشمولهم في نظام التقاعد المدني.

المصادر

١. الجمعية العلمية الملكية - مركز الدراسات الاقتصادية - دليل الاستثمار الأردني، أيار ١٩٩١.
٢. اللجنة الوطنية للسكان، تقرير عام ١٩٩١.
٣. خطاب جلالة الملك الحسين في حفل افتتاح المؤتمر الوطني للتطوير التربوي، عمان، ٦ أيلول ١٩٨٧.
٤. المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، دراسة الإنتاجية في قطاع الصناعات الكيماوية لعام ١٩٨٩.
٥. المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي، قاعدة المعلومات للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩.
٦. مؤسسة التدريب المهني، التقارير السنوية، أعداد مختلفة.
٧. هشام الدعجة، الاستثمار التربوي للتعليم المهني في الأردن، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ١٩٩٠.
٨. وزارة التخطيط، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ١٩٩٠-٨٦، ص ١٢-١٣.
٩. وزارة التربية والتعليم، التطوير التربوي، البرامج والمشروعات، ١٩٨٨-١٩٨٩، عمان ١٩٨٩.
١٠. وزارة التربية والتعليم، التقارير الإحصائية، أعداد مختلفة.
١١. وزارة التربية والتعليم، قانون التربية المؤقت رقم ٢٧، لسنة ١٩٨٨.
١٢. وزارة التربية والتعليم، مديرية التعليم المهني والتكنولوجي، أنظمة أسس القبول ١٩٩٠.
١٣. وزارة التربية والتعليم، المديرية العامة للمناهج وتقنيات التعليم - الخطوط العريضة لمناهج التعليم الثانوي - عمان، كانون الأول ١٩٨٩.
١٤. وزارة التربية والتعليم، المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي، عمان، أيلول ١٩٨٧.
١٥. وزارة التعليم العالي، إحتياجات المجتمع الأردني من القوى العاملة المؤهلة والمدرية حسب المستوى التعليمي وحقل التخصص حتى عام ٢٠٠٠، عمان، تشرين الأول، ١٩٨٩.

١٦. وزارة التعليم العالي، التقرير الإحصائي السنوي، ١٩٩٠.
١٧. وزارة العمل، التقرير السنوي لعام ١٩٩٠، بالإضافة إلى مخايرة هاتفية مع مديرية الأبحاث في وزارة العمل، التي أفادت أن تقديرات وزارة العمل بخصوص نسبة الإناث من القوى العامل الأردنية لا تقل عن (١٢٪)، تشرين الثاني، ١٩٩١.
١٨. وكالة الغوث الدولية، تقرير حول أعداد الطلبة وأنواع البرامج التي تقدمها وكالة الغوث في الأردن للعام الدراسي ١٩٩١/٩٠.
١٩. وكالة الغوث الدولية، مقابلة شخصية مع مدير مركز وادي السير الحرفى، تشرين الأول ١٩٩١.
٢٠. وكالة الغوث الدولية، كلية تدريب عمان، ١٩٩١.

الملحق

إجابات الدراسة



التاريخ: ١٩٩٦/٤/١

الرقم : ١١١ / ٢٣ / ١٩٩٦

خطبة مدير عام مؤسسة التدريب المهني المحترم

تحية طيبة وبعد،

نظراً للأهمية التي تمتاز بها مجموعة العناصر المكونة للتعلم والتدريب المهني، وضرورة إبراز فاعلية كل منها في الدراسات والأبحاث التي ينفذها المركز بالتنسيق مع الجهات المعنية. قام المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي بتصميم نموذجين (مدانياً) بالتعاون مع المدير الذي في مؤسسة التدريب المهني لغابات استكمال وتحديث البيانات والمعلومات المرتبطة بالتعليم والتدريب المهني وإجراء تقييم للوضع التشكيلي والإستخدام Utilization Rate لعدد من العناصر مثل الأبنية (الورش والمشاغل) والمرافق والتجهيزات (الأجهزة والمعدات والآلات) على النحو التالي:-

- نموذج رقم (١) : يشمل بيانات ومعلومات تفصيلية عن الموقع وعنصره.
- نموذج رقم (٢) : يشمل قياس عدد من العوامل الازمة لإجراء التقييم.

نأمل تعاونكم في هذا المجال واستكمال النموذج الأول عن الواقع التابع للمؤسسة من قبل مدراء المراكز أو العينين وإعادتها للمركز بالسرعة الممكنة. أما النموذج الثاني والمرفق نسخة عنه لبيان استكماله من خلال زيارات ميدانية يقوم بها فريق من باحثي المركز لواقع التدريب المهني خلال الأسبوع القادم. وتقبلوا فائق الاحترام.

رئيس المركز

د. ناصر الجبيهة

الملحقات:

- ١ - نموذج رقم (١) حسب الواقع التدريسي التابع للمؤسسة
- ٢ - نموذج رقم (٢) نسخة واحدة للإطلاع.

س/م

نموذج رقم (١)

بيانات برامج التعليم والتدريب المهني (١٩٩٣)

١ - معلومات عامة :

١. إسم المركز / المعهد :
٢. المحافظة / المدينة :
٣. الموقع :
٤. رقم الهاتف :
٥. مدير المركز / المعهد :
٦. سنة التأسيس :
٧. ملكية البناء (ملك، مستأجر، ملك ومستأجر، أخرى (حدد)) :
٨. إستيعاب المركز / المعهد :
٩. المساحة الإجمالية :
١٠. المكاتب الإدارية: العدد المساحة
١١. قاعات التدريب: العدد المساحة
١٢. الورش والشاغل: العدد المساحة
١٣. المستودعات: العدد المساحة
١٤. المكتبة: عدد الكتب المساحة
١٥. قاعات متعددة الأغراض: العدد المساحة
١٦. الملاعب الرياضية: العدد المساحة
١٧. العاملون / العاملات في المركز / المعهد (مجموع) :
إداريون : ضباط التدريب/مديرون/معلمين : مستخدمون :
١٨. ملاحظات :

التاريخ : التوقيع :

ب - تفاصيل الأئمة والمراقبين

ملاحظات	ساعات الأستان في الأسرع	عدد المدربين في الوقت الحاضر	الاستيعاب	الساعة ٢ م	اسم الورشة / المثلث / فاعلة التدريس
.....١
.....٢
.....٣
.....٤
.....٥
.....٦
.....٧
.....٨
.....٩
.....١٠
.....١١
.....١٢
.....١٣
.....١٤
.....١٥
.....١٦
.....١٧
.....١٨
ملاحظات	ساعات الأستان في الأسرع	عدد المدربين في الوقت الحاضر	الاستيعاب	الساعة ٢ م	السترويدات / القاعات / الملاعب (الإسم - الرقم)
.....١
.....٢
.....٣
.....٤
.....٥
.....٦
.....٧
.....٨
.....٩
.....١٠
.....١١
.....١٢
.....١٣
.....١٤

ج - البرامج والتخصصات

ملاحظات	عدد التدريين الملتحقين بالبرنامج				الاستيعاب	البرنامج / التخصص
	مجموع	سنة أولى	سنة ثانية	سنة ثلاثة		
أ - التلمذة المهنية/ الثانوي التطبيقي						
.....١
.....٢
.....٣
.....٤
.....٥
.....٦
.....٧
.....٨
.....٩
.....١٠
ملاحظات	الملتحقون بالبرنامج			مدة البرنامج (شهر)	الاستيعاب	ب - التدريب التروسيط
١
.....٢
.....٣
.....٤
.....٥
ملاحظات	الملتحقون بالبرنامج (المتدرب أو ت بد المتدرب)			مدة البرنامج (شهر)	الاستيعاب (مخيط) (١٩٩٢ مخطط)	ج - التدريب التصوير / رفع الكفاءة لعام ١٩٩٢ (مخطط)
١
.....٢
.....٣
.....٤
.....٥
ملاحظات	الملتحقون بالبرامج (المتدرب أو ت بد المتدرب)			مدة البرنامج	الاستيعاب	د - برامج أخرى (حدد)
١
.....٢
.....٣
.....٤
.....٥

ملاحظات	سنوات الخبرة	الشخص	المؤهل العلمي	سنة الميلاد	الإسم (من مقطعين)	م
					الإداريون :	أ -
						.١
						.٢
						.٣
						.٤
						.٥
						.٦
						.٧
						.٨
						.٩
						.١٠
					ضباط التدريب/المدربون/المُلّئرون	ب -
						.١
						.٢
						.٣
						.٤
						.٥
						.٦
						.٧
						.٨
						.٩
						.١٠
						.١١
						.١٢
						.١٣
						.١٤
						.١٥
					المستخدمون :	ج -
						.١
						.٢
						.٣
						.٤
						.٥
						.٦
						.٧
						.٨

ملاحظة : يرجى تصرير الصفحات في حالة عدم كفاية الملفات.

لروزگار دلم (۲۱)

المركز / المعهد / المدرسة:.....



المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي

بمنزلة

عزيزي الطالب / المتدرب :

يسعى المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي ومن خلال تعاونه مع وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني إلى تطوير التعليم والتدريب المهني في الأردن وتحقيق أهداف خطة التطوير التربوي ومن ضمنها زيادة فاعلية ورفع كفاءة العناصر المكونة للنظام التعليمي والتدريسي.

هذا وتعتمد نتائج هذه الدراسة على مدى تعاونكم في الأجابة بدقة وموضوعية عن فقرات الاستبيان، ومن هنا فإن لنا كبير الأمل في أن تعكس إجاباتكم حقيقة مشاعركم واتجاهاتكم البنية على خبراتكم الذاتية في البرنامج الذي تشاركون به.

نأمل قراءة جميع الفقرات الواردة في هذا الاستبيان والاجابة عن الأسئلة أو إستكمال المعلومات المطلوبة حسب التعليمات الموضحة. علماً بأن المعلومات التي سيتم جمعها ستتعامل بسرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

نشكر لكم تعاونكم ونتمنى لكم النجاح المستمر.

المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي

نموذج رقم (٣)

إستبيان التعليم والتربية المهني

تعليمات : يرجى إستكمال البيانات الخاصة بهذا الاستبيان بدقة والاجابة عن الأسئلة بوضع إشارة (X) في المكان المخصص أو كتابة المعلومات المطلوبة.

١. المركز/المعهد/المدرسة:

٢. الأسم:

٣. تاريخ الميلاد : ____ اليوم ____ الشهر ____ السنة

٤. موقع السكن (المدينة والحي) :

٥. البرنامج التعليمي/التربوي الذي تشارك به حالياً :

تلمذة مهنية/ثانوي تطبيقي ثانوي مهني

تدريب متوسط (نظام السنة الواحدة) تدريب قصير/رفع كفاءة

_____ أخرى (حدد) :

٦. التخصص:

٧. تاريخ التحاقك بالبرنامج : ____ شهر ____ سنة

٨. عدد أفراد الأسرة التي تعيش معها في نفس البيت : ____ فرداً

٩. عدد أفراد الأسرة العاملين : ____ فرداً

١٠. مهنة الأب:

١١. مؤهل الأب :

يقرأ ويكتب أمي

الثانوية العامة أقل من الثانوية

شهادة جامعية دبلوم متوسط

١٢. مهنة الأم:

١٣. مؤهل الأم :

تقرأ وتكتب أمية

الثانوية العامة أقل من الثانوية

شهادة جامعية دبلوم متوسط

١٤. ملكية السكن :

_____ أخرى (حدد): مستأجر ملك

١٥. عدد الغرف في المنزل (عدا المطبخ والحمامات): _____ غرفة/غرف.

١٦. كيف تقدرين الحالة الاقتصادية-الاجتماعية للأسرة؟

أعلى من المتوسط متوسطة أقل من المتوسط

١٧. ما المهنة المفضلة لديك؟

١٨. لماذا التحقت بهذا البرنامج؟

١٩ . ما طموحاتك المهنية بعد إنتهاءك للبرنامج الذي تشاركت به حالياً؟

٢٠ . ما الذي ستعملينه بعد تخرحك من البرنامج الحالي؟

٢١ . ما الذي تفضلينه أكثر من غيره في برنامجك الحالي؟

ولماذا؟

٢٢ . ما الذي لا تميلين اليه في برنامجك الحالي؟

ولماذا؟

٢٣ . هل المدة الكلية للبرنامج التعليمي/التربوي :

غير كافية

كافية

أكثر من كافية

غير كافية

كافية

أكثر من كافية

٢٤ . هل مدة التدريب العملي داخل المركز/المعهد/المدرسة :

غير كافية

كافية

أكثر من كافية

غير كافية

كافية

أكثر من كافية

٤٦ مفترضين توفر الامكانيات المالية، هل تعتقدين أن البرنامج الذي تشارکين به حالياً ينبعك المعرفة والمهارات اللازمة لفتح عمل أو ورشة خاصة بك؟

لا

نعم

٤٧ إلى أي درجة تعتقدين أن التعليم والتدريب المهني مهم لك؟

غير مهم مهم مهم جداً قليل الأهمية

٤٨ إلى أي درجة تعتقدين أن البرنامج التعليمي/التدريبي الحالي يساعدك في الحصول على عمل ألمهنة في المستقبل؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٤٩ إلى أي درجة تعتقدين أن البرنامج التعليمي/التدريبى الذي تشارکين به حالياً مرتبط بمتطلبات المهنة أو العمل الذي ستتحققين به مستقبلاً؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٥٠ إلى أي درجة أنت راضية عن تخصصك الحالى؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٥١ إلى أي درجة أنت راضية عن محتوى المواد النظرية التي تدرسينها حالياً؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٥٢ إلى أي درجة أنت راضية عن طرق تدرس المواد النظرية؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٥٣ إلى أي درجة أنت راضية عن الامتحانات في المواد النظرية؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٣٤ . أي المواد النظرية تحبين أكثر من غيرها؟

ولماذا؟

٣٥ . أي المواد النظرية لا تحبين أكثر من غيرها؟

ولماذا؟

٣٦ . إلى أي درجة تعتقدين أن المواد النظرية مرتبطة بالتدريب العملي؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٣٧ . إلى أي درجة تعتقدين أن المواد النظرية مرتبطة بمتطلبات المهنة أو العمل الذي ستقومين به مستقبلاً؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٣٨ . ما مترحاتك لتحسين المواد النظرية في تخصصك؟

٣٩ . إلى أي درجة أنت راضية عن طرق تدرس علوم المهنة في برنامج التدريب العملي الذي تحصلين

عليه؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٤٠ . إلى أي درجة تعتقدين أن علوم المهنة مهمة لك في مجال عملك مستقبلاً؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٤١ . إلى أي درجة أنت راضية عن طرق تدرس السلامة المهنية في برنامج التدريب العملي؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٤٢ . إلى أي درجة تعتقدين أن السلامة المهنية مهمة لك في مجال عملك مستقبلاً؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٥٢ . إلى أي درجة أنت راضية عن الأشراف والمراقبة داخل المشغل؟

- بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٥٣ . إلى أي درجة أنت راضية عن ملاحظات المدرية حول مستوى أدائك داخل المشغل؟

- بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٥٤ . إلى أي درجة أنت راضية عن كفاءة المدرية النظرية؟

- بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٥٥ . إلى أي درجة أنت راضية عن كفاءة المدرية العملية؟

- بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٥٦ . إلى أي درجة أنت راضية عن سلوك المدرية/المدربات تجاه التدريبات؟

- بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٥٧ . إلى أي درجة أنت راضية عن التوجيه الذي تحصل عليه من قبل المدرب؟

- بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٥٨ . إلى أي درجة أنت راضية عن جدول التدريب العملي الأسبوعي؟

- بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٥٩ . إلى أي درجة تعتقدين أن التدريب العملي مرتبط بمتطلبات المهنة أو العمل الذي ستقومين به

مستقبلاً؟

- بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة بدرجة كبيرة بدرجة قليلة جداً

٦٠ . أي العبارات التالية تصف حالة التدريب العملي بصورة عامة داخل المشغل في المركز/المدرسة:

أتدرب داخل المشغل بمفردي دون إشارة المدرية.

المدرية موجودة عند حاجتي أو سؤالي.

المدرية تقوم بالاشراف مباشرة على التدريب العملي داخل المشغل.

٦١. ما مقتراحتك لتحسين التدريب العملي في تخصصك أو برنامجك التعليمي/التدريسي؟

٦٢

٦٢. قدرى درجة رضاك عن أسلوب الأدارة السائد في المركز/المعهد/المدرسة؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٦٣. ما مقتراحتك لتحسين أسلوب الادارة السائدة؟

٦٤. هل توجد مكتبة في المركز/المعهد/المدرسة؟

لا نعم

٦٥. إذا توفرت المكتبة، كم عدد المرات التي تتردد في نيتها على المكتبة إسبوعياً؟

مرة/مرات

٦٦. إلى أي درجة تلبي هذه المكتبة احتياجاتك؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٦٧. هل يوجد قاعة للمطالعة في المكتبة؟

لا نعم

٦٨. إذا توفرت قاعة للمطالعة، إلى أي درجة أنت راضية عنها؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٦٩. هل يوجد ملاعب وقاعات مخصصة للنشاط الرياضي في المركز/المعهد/المدرسة؟

لا

نعم

٧٠. إذا توفرت الملاعب والقاعات، إلى أي درجة أنت راضية عنها؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٧١. إلى أي درجة أنت راضية عن النشاطات الرياضية في المركز/المعهد/المدرسة؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٧٢. ما متطلباتك لتحسين الملاعب والقاعات المخصصة للنشاط الرياضي؟

٧٣. إلى أي درجة أنت راضية عن النشاطات الترويحية داخل المركز/المعهد/المدرسة؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٧٤. هل يوجد م Closet / كافيتيريا داخل المركز/المعهد/المدرسة؟

لا

نعم

٧٥. إذا توفر الم Closet / الكافيتيريا، إلى أي درجة أنت راضية عنها؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

٧٦. ما متطلباتك لتحسين الم Closet / الكافيتيريا؟

٧٧ . هل تعتقدين أن أنظمة وتعليمات السلامة والصحة المهنية في موقع العمل خارج المركز:

غير كافية

كافية

٧٨ . أي العبارات التالية تصف تطبيق أنظمة وتعليمات السلامة والصحة المهنية في موقع العمل خارج المركز؟

أنظمة وتعليمات السلامة والصحة المهنية تطبق بجزء:

أنظمة وتعليمات السلامة والصحة المهنية تطبق بعض الأحيان:

لا أحد يهتم بتطبيق أنظمة وتعليمات السلامة والصحة المهنية.

٧٩ . إلى أي درجة أنت راضية عن توفر أجهزة ومعدات السلامة والصحة المهنية الشخصية في موقع العمل خارج المركز؟

بدرجة كبيرة جداً

بدرجة قليلة

بدرجة كبيرة

بدرجة قليلة جداً

٨٠ . قدرى درجة رضاك عن برنامج التدريب العملي في موقع العمل خارج المركز؟

بدرجة كبيرة جداً

بدرجة قليلة

بدرجة كبيرة

بدرجة قليلة جداً

٨١ . ما مقتراحتك لتحسين برنامج التدريب العملي في موقع العمل خارج المركز؟

٨٢ . إلى أي درجة أنت راضية (بصورة عامة) عن برنامجك التعليمي / التدريبي؟

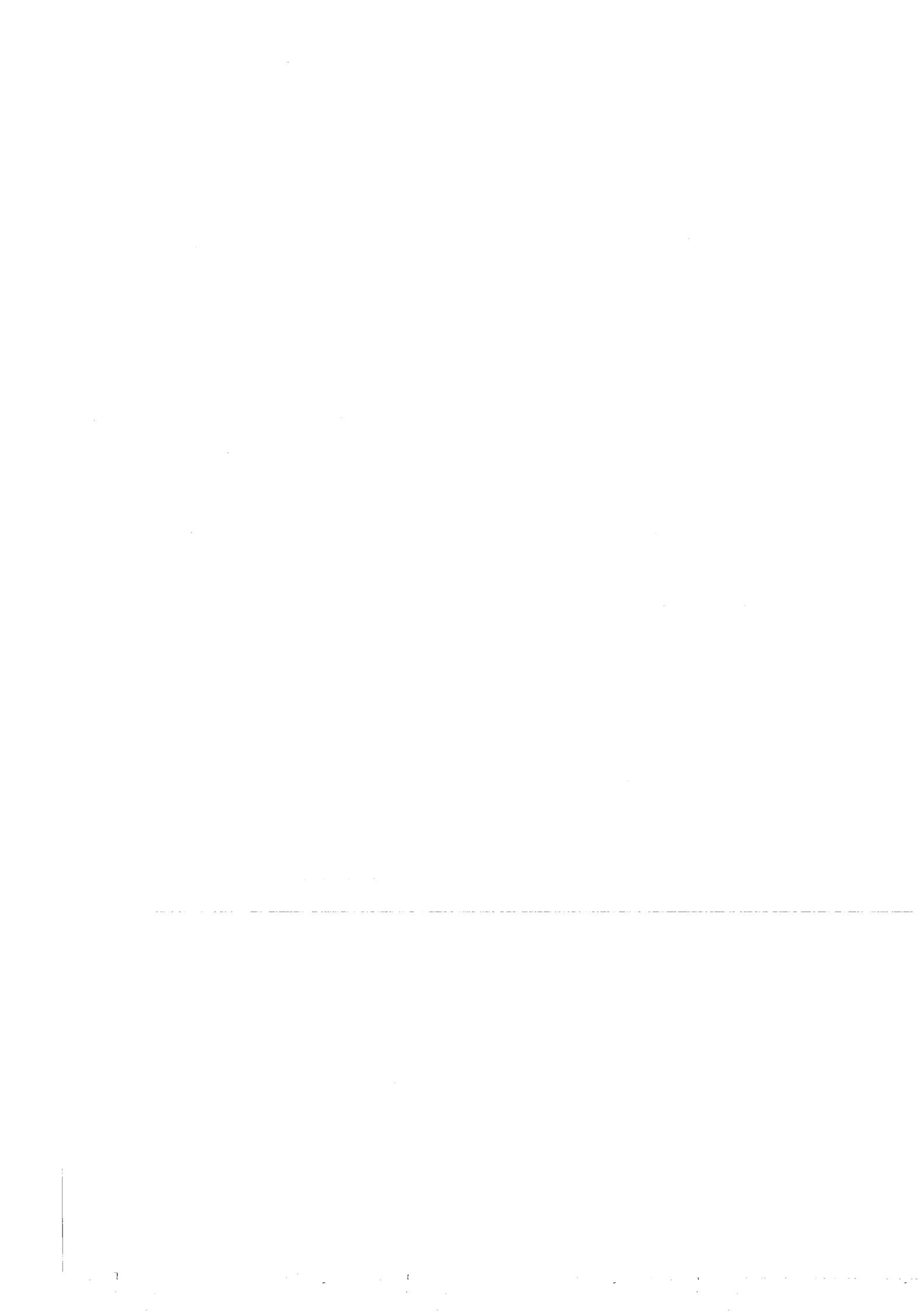
بدرجة كبيرة جداً

بدرجة قليلة

بدرجة كبيرة

بدرجة قليلة جداً

٨٣ . ما مقتراحتك لتحسين برنامجك التعليمي / التدريبي؟



نموذج رقم (٤)

إستبيان التعليم والتدريب المهني

تعليمات : يرجى إستكمال البيانات الخاصة بهذا الاستبيان والاجابة عن الأسئلة بوضع إشارة (X) في المكان المخصص أو كتابة المعلومات المطلوبة.

١. المركز/المعهد/المدرسة :

٢. الاسم :

٣. الوظيفة :

_____ أخرى (حددي) : ضابطة تدريب مدرية

٤. المؤهل الدراسي :

٥. التخصص :

٦. سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية :

٧. سنوات الخدمة في موقع العمل الحالي (المركز/المعهد/المدرسة) :

٨. سنوات الخدمة الكلية في مؤسسة التدريب المهني/وزارة التربية والتعليم :

٩. الخبرات الأخرى :

عدد السنوات	الوزارة/المؤسسة / الشركة	الوظيفة
_____	_____	أ.
_____	_____	ب.
_____	_____	ج.

١٠ البرامج التعليمية/التدريبية والتخصصات التي تشرف عليها:

التخصص/التخصصات

البرامج التعليمية/التدريبية

ثانوي مهني	<input type="checkbox"/>
تلمندة مهنية/ثانوي تطبيقي	<input type="checkbox"/>
تدريب متوسط (نظام السنة الواحدة)	<input type="checkbox"/>
تدريب قصير/رفع كفاءة	<input type="checkbox"/>
آخر (حدد)	<input type="checkbox"/>

١١ إلى أي درجة أنت راضية عن محتوى المواد النظرية التي تُدرس في البرنامج/البرامج التي تشرفين عليها؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

١٢ إلى أي درجة تعتقدين أن محتوى المواد النظرية في البرنامج/البرامج التي تشرفين عليها مرتبطة بالتدريب العملي؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

١٣ إلى أي درجة تعتقدين أن محتوى المواد النظرية في البرنامج/البرامج التي تشرفين عليها مرتبطة بمتطلبات العمل أو المهنة التي يتم التدريب عليها؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

١٤ إلى أي درجة أنت راضية عن الوضع العام للورشة أو المشغل الذي تشرفين عليه؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

١٥ إلى أي درجة أنت راضية عن الوضع العام للأجهزة والمعدات والآلات داخل الورشة أو المشغل الذي تشرفين عليه؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة قليلة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة

١٦. هل تعتبرين الأجهزة والمعدات والألات المتوفرة في المشفى بالنسبة لمتطلبات العمل:

قديمة حديثة جداً حديثة نوعاً ما

١٧. إلى أي درجة تطبق المtrainings أنظمة وتعليمات السلامة والصحة المهنية داخل المشفى؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

١٨. إلى أي درجة أنت راضية عن إنضباط المtrainings داخل المشفى؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

١٩. إلى أي درجة تعتقدين أن التدريب العملي داخل المركز/المدرسة مرتبط بمتطلبات العمل أو المهنة التي

يتم التدرب عليها؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٢٠. إلى أي درجة تعتقدين أن التدريب العملي خارج المركز مرتبط بمتطلبات العمل أو المهنة التي يتم

التدريب عليها؛ حاصل بالتدريب خطط

بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٢١. إلى أي درجة تعتقدين أن البرنامج/البرامج التي تشرفين عليها تساعد المtrainings في الحصول على

مهنة أو عمل بعد التخرج؟

بدرجة كبيرة جداً بدرجة كبيرة بدرجة قليلة بدرجة قليلة جداً

٢٢. هل تعتقدين أن البرنامج/البرامج التي تشرفين عليها توفر المtrainings بالمعرفة والمهارات الكافية لفتح

عمل أو ورشة خاصة بهن بعد التخرج؟

لا نعم

٢٣-٢٦ . قدرى درجة رضاك عن كل من العناصر الموضحة في الجدول اللاحق بالنسبة للتدريب العملي

خارج المركز (التدريب في موقع العمل) : حاصل بالتدريب فقط

عنصر	درجة الرضى	كبيرة جداً	كبيرة	قليلة	قليلة جداً
٢٣ . توفر الورش والمشاغل المناسبة للتدريب
٢٤ . توفر الأجهزة والمعدات والآلات
٢٥ . إشراف صاحب العمل/المراقب على التدريب
٢٦ . تعاون أصحاب العمل مع المدربات وضباط التدريب

٢٧ . أي العبارات التالية تصف مدى إستخدامك للوسائل التعليمية أثناء البرنامج التعليمي/التدريبي؟

استخدم الوسائل التعليمية باستمرار

استخدم الوسائل التعليمية في كثير من الأحيان

استخدم الوسائل التعليمية بعض الأحيان

لا استخدم الوسائل التعليمية

٢٨ . ما الوسائل التعليمية التي تستخدمها أثناء البرنامج؟

٢٩ . هل حصلت على تدريب في مجال استخدام الوسائل التعليمية؟

لا نعم

٣٠ . هل تحتاجين إلى تدريب في مجال استخدام الوسائل التعليمية؟

لا نعم

٣١. ما الصعوبات التي تواجهها في مجال استخدام الوسائل التعليمية أثناء البرامج التعليمية/
التدريبية؟

—

—

—

٣٤. من وجهة نظرك، ما جوانب (مكونات) البرنامج التعليمي/التربوي التي تحتاج إلى تحسين أو تطوير؟

—
—
—

وَمَا مُقْرَّبَاتُكَ لِتَنْفِذَ ذَلِكَ؟

٣٣ . أذكرى أهم الصعوبات التي تواجهينها في تنفيذ برامجك التعليمية/التدريبية؟



