

واقع إدارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها أ. مروان إسماعيل حمد كلية التربية - قسم أصول التربية الجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة امتلاك مدربي التعليم التقني لمهارات إدارة الورش وفقاً لمتغير المؤسسة وسنوات الخدمة والمؤهل، ومن ثم التوصل إلى سبل تطوير إدارة الورش في مؤسسات التعليم التقني، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحث استبانة مكونة من (٤٣) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة في مجال التخطيط إلى أن قدرة المدرب على تحديد المواد اللازمة كانت بدرجة كبيرة، في حين لوحظ ضعف المدرب في التعامل مع أساليب التخطيط الحديثة، وفي مجال التنظيم تبين أن المدرب يتابع الحضور والغياب للمتدربين بدرجة عالية، في حين لا يتدخل في تنظيم العلاقات بين المتدربين بدرجة كافية، أما مجال التنفيذ فيعمل المدرب على إثارة الدافعية بدرجة كبيرة، في حين لا يحافظ على الجو النفس اجتماعي داخل الورشة بدرجة مناسبة، وفي مجال الإشراف والمتابعة يواجه المدرب المتدربين نحو الأنشطة المطلوبة بدرجة عالية، في حين لا يتابع أحوالهم الصحية بدرجة كافية، أما في مجال التقييم فتبين أن المدرب يعدل بين المتدربين في التقييم، في حين لا يتحقق من وفرة الإمكانيات المادية من حين لآخر.

كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) تبعا لمتغير المؤسسة. كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) يرجع إلى متغير الخدمة والمؤهل.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتأهيل المدربين ووضع معايير عند تعيينهم، وإحياء فكرة المدرب المثالي، والاستفادة من الدول الأخرى في مجال إدارة الورش وتكثيف الإشراف والمتابعة على المدربين.

The situation of tech-educational work shops in Gaza Governorates and methods of its developing

Abstract: The study aimed at acknowledging the reality of administrating workshops of technical education in Gaza governorates.

The study also aimed at the discovery whether there are significant differences between the trainer having the acquisition of the skill of managing workshops and the variable of the supervising authority, the years of service and the qualification. That leads to having methods of developing skills of administrating workshop in the institutes of technical education where the researcher used the descriptive method.

To achieve the objective of the study the researcher has designed a questionnaire which includes 43 items distributed on five dimensions.

After analyzing the data study concluded that the ability of the trainer in specifying the material needed was excellent but we noticed the weakness of the trainer in dealing with methods of modern planning.

In the field of orchestrating it appeared that the trainer pays more attention to the attendance than effectively organising the relationship among the trainees.

When we focus on performance the trainer effectively motivates the trainees but does not maintain adequate psychosocial atmosphere.

In connection with evaluation the trainer fairly evaluates trainees.

✓The study showed a significant differences ($\alpha \leq 0.05$) for institution variable.

✓There is no significant differences ($\alpha \leq 0.05$) for qualification and service.

The study recommended the necessity of having criteria for their appointment. It is also necessary to revive the ideal trainer. The study also recommended to get adequate with the experiences of other nations in the field of workshops and condensing supervision and continues following up of trainers.

المقدمة:

يعتبر التعليم من أهم المؤشرات التي تظهر تقدم الأمم وتطورها، وقد خصصت الكثير من الدول النصيب الأكبر من ميزانيتها للإنفاق على التعليم بجميع فروعها، وخاصة التعليم التقني الذي يسهم في الارتقاء بجميع مناحي الحياة العصرية.

حيث أولى المجتمع الفلسطيني هذا التعليم اهتماماً خاصاً بإنشاء العديد من الكليات التقنية لتوفير هذا النوع من التعليم لأبناء محافظات غزة ومتابعة المستجدات التقنية عالمياً.

فالتعليم التقني مسؤول عن سد احتياجات المجتمع من الأفراد القادرين على القيام بمواكبة التقدم العلمي في شتى جوانب الحياة الصناعية، والزراعية، والتجارية، وهو كأى نوع من أنواع التعليم له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، وللوصول إلى مخرجات مرضية تلبي طموحات المجتمع الفلسطيني لابد من الاهتمام بالمدخلات (حمد، ٢٠٠٠: ٣).

ويعد المدرب داخل الورشة من أهم المدخلات التي لها كبير الأثر في شخصية المتدربين، وخاصة المهام الإدارية التي يقوم بها أثناء عمله داخل الورشة، فإدارة الورش فن يحتاج إلى حنكة وذكاء، وعلم يحتاج إلى أسس ومبادئ، وخاصة في المجتمع الفلسطيني الذي يعيش تحت سيطرة الاحتلال الذي يتحكم بإمداده بما يحتاجه من متطلبات الحياة، مما ولد ضغوطات كبيرة متمثلة بقلّة الإمكانيات ونقص في الموارد المادية.

واقع إدارة ورش التعليم التقني

ولكن هناك أمماً وشعوباً مرت بظروف مشابهة، بل وأكثر قسوة مما نحن فيه، ومع هذا فقد استطاعت بالصبر والحكمة والعمل أن تخرج من مأزقها، وتتحوّل إلى أمم حية ورائدة، فهذه ألمانيا واليابان هُزمتا في حربين عالميتين، وضُربت إحداهما بالقنابل الذرية، ودمر كل شيء فيها، ولا تملك من الموارد أكثر مما هو متاح لغيرها، إلا أن الهزيمة لم تأخذ مجراها في معنويات وإرادة شعوبها، ففي أقل من ربع قرن أظهرتا نجاحاً متميزاً في مجال الصناعة، وأصبحتا من القوى الاقتصادية العظيمة في العالم (أبو جاموس، ١٩٩٨: ٣٣٦).

من هنا كان لا بد من العمل بكل الطاقات من أجل الوصول إلى مدرب قادر على التكيف مع الظروف، ومواكبة التغيرات المتسارعة في العالم، ولا شك أن مجالات تأهيل وإعداد مثل هذا المدرب تأخذ بعين الاعتبار امتلاكه مهارات إدارية وأخرى فنية؛ ليتمكن من تحقيق الأهداف المرجوة، والمهارات الإدارية لا تقل أهمية عن الفنية خاصة في ظل وجود المدرب في الورشة التي تحتاج إلى تخطيط، وتنظيم وتنسيق، ومتابعة وإشراف، وتقييم، فالتناسب المدرب لهذه المهارات يعد مدخلاً رئيساً لإدارة الورشة التي يتلقى فيها الطلبة التدريبات العملية الضرورية، كما يعتبر نجاح المدرب في هذا الجانب مؤشراً على اتقانه لعمله، وفق ما خطط له، ولهذه الأهمية وجد الباحث رغبة في المساهمة في تحسين إدارة الورش وتطويرها في محافظات غزة.

مشكلة الدراسة: تتعدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع إدارة ورش مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة، وما سبل تطويرها؟ وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما درجة امتلاك مدربي التعليم التقني لمهارات إدارة الورش في محافظات غزة؟
 ٢. هل تختلف درجة امتلاك مدربي التعليم التقني لمهارات إدارة الورش تبعاً لمتغير المؤسسة التعليمية؟
 ٣. هل تختلف درجة امتلاك مدربي التعليم التقني لمهارات إدارة الورش تبعاً لمتغير سنوات الخدمة؟
 ٤. هل تختلف درجة امتلاك مدربي التعليم التقني لمهارات إدارة الورش تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟
 ٥. ما سبل تطوير مهارات إدارة الورش لدى المدربين في مؤسسات التعليم التقني؟
- أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى:
١. التعرف إلى درجة امتلاك مدربي التعليم التقني لمهارات إدارة الورش في غزة.

أ. مروان حمد

٢. الكشف عن دلالة الفروق في درجة امتلاك مدربي التعليم التقني لمهارات إدارة الورش تعزى للمتغيرات الدراسية (المؤسسة التعليمية، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).

٣. تقديم مقترحات لتطوير إدارة الورش لدى مدربي مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة.

أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة من خلال:

١. حاجة المجتمع الفلسطيني لمثل هذا النوع من التعليم والظروف التي يمر بها.

٢. أهمية التعليم التقني المتزايدة في المجتمعات المعاصرة وضرورة تطويره.

٣. قد يستفيد من هذه الدراسة القائمون على إدارات مؤسسات التعليم التقني.

٤. يمكن أن يستفيد من هذه الدراسة المشرفون على إدارة ورش التعليم التقني.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة على واقع إدارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة.

الحد المؤسسي: تقتصر الدراسة على الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية-غزة، وكلية فلسطين

التقنية- دير البلح، وكلية تدريب غزة-غزة.

الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة في محافظات غزة.

الحد الزمني: تم تطبيق أداة الدراسة في العام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨.

الحد البشري: اقتصرت الدراسة على مدربي التعليم التقني في تلك المؤسسات.

مصطلحات الدراسة:

إدارة الورش:

يعرف الباحث إدارة الورش إجرائياً بأنها:-

مجموعة من العمليات التي يقوم بها المدرب داخل الورشة من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتنفيذ وإشراف وتقييم لتسيير التعلم التقني وتحقيق الأهداف التي يصبو إليها.

التعليم التقني:

هو ذلك النمط من التعليم العالي النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة التقنية والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لا تقل عن سنتين بعد الدراسة الثانوية لإعداد قوى عاملة في مختلف التخصصات (العبد، ٢٠٠١: ٨٢).

ويعرف الباحث التعليم التقني: بأنه التعليم الذي يكسب الأفراد المعارف والمهارات والإتجاهات التي تؤهله للانخراط في سوق العمل في إحدى الأعمال التقنية وتكون الدراسة فيها سنتين بعد الثانوية العامة.

واقع إدارة ورش التعليم التقني

الإطار النظري للدراسة:

نشأة التعليم التقني في فلسطين: يذكر العبد (٢٠٠١) بأن:-

"نشأة التعليم التقني في فلسطين يرجع إلى بداية الخمسينيات من هذا القرن، وقد مرت هذه النشأة بمرحلتين أساسيتين هما:-

المرحلة الأولى: مرحلة إعداد المعلمين.

وقد استهدفت هذه المرحلة إعداد المعلمين والمعلمات في دور ومعاهد المعلمين؛ لتلبية حاجة مديرية التربية والتعليم من المعلمين والمعلمات في المرحلتين الابتدائية والإعدادية.

أنشئ في قطاع غزة سنة ١٩٥٥ معهد دار المعلمين ومعهد دار المعلمات، وكان يقبل فيهما الحاصلون على شهادة الثانوية، ومدة الدراسة فيها سنتان، يمنح المتخرج بعدها شهادة الدبلوم.

أما في ميدان التعليم الصحي، فقد تأسس عدد من المراكز التي تتبع المستشفيات المحلية، لتخريج مساعدي أطباء في تخصصات مختلفة في مهنة التمريض والتحليل المخبري والصحة العامة والصيدلة، فكان أول مركز تم إنشاؤه هو المدرسة المعمدانية لرابطة العلوم الصحية، وذلك سنة ١٩٤٥، وأنشئ بعد ذلك مركز تمريض مستشفى الشفا سنة ١٩٧١، ومدرسة الممرضات الحكيمات التابعة لمستشفى النصر سنة ١٩٧٦، ومركز الأمل بخان يونس سنة ١٩٨٤.

وفي مضمار التعليم والتدريب المهني والتقني قامت وكالة الغوث الدولية بإنشاء مركز التدريب المهني بغزة سنة ١٩٥٢، وكان الهدف من إنشائه تأهيل أبناء اللاجئين الفلسطينيين مهنيًا، لتمكينهم من فرص العمل لتأمين العيش الكريم لهم ولأسرهم.

المرحلة الثانية: مرحلة الكليات التقنية.

وتعد هذه المرحلة تطوراً للمرحلة الأولى، حيث تحولت بعض من معاهد المعلمين والمعلمات ومراكز التدريب إلى كليات تقنية استجابة لحاجة المجتمع الفلسطيني إلى مثل هذا النوع من الكليات؛ ولإعداد القوى العاملة الماهرة لمواجهة احتياجات التنمية الشاملة في فلسطين، مثل كلية تدريب غزة، وكلية فلسطين للتمريض، وقد تأسست في مدينة خان يونس كلية العلوم والتكنولوجيا سنة ١٩٩١، كما أنشئت في دير البلح كلية العلوم المهنية سنة ١٩٩٢، التي تحولت عام ١٩٩٥ إلى "كلية فلسطين التقنية-دير البلح" وكانت تتبع آنذاك وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (العبد، ٢٠٠١: ٨٤).

وفي عهد السلطة الوطنية الفلسطينية أنشئت كلياتان تقنيتان جديدتان إحداهما كلية مجتمع الجامعة الإسلامية المتوسطة في غزة عام ١٩٩٨ كتطوير لبرنامج إدارة الدبلوم في الجامعة، وذلك بعد أن حصلت على اعتراف وزارة التعليم العالي، وفي عام ٢٠٠٠ حملت اسماً جديداً هو

أ. مروان حمد

كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية، والأخرى كلية تكنولوجيا المعلومات في رفح سنة ١٩٩٩، كطوير للمركز العربي الثقافي في رفح، وهي مؤسسة خاصة أنشئت عام ١٩٨١ (دليل التعليم التقني، ١٩٩٩: ٣٠٩).

البرامج التي تقدمها الكليات التقنية في فلسطين: -

تشير معطيات دوائر التسجيل والقبول بالكليات التقنية إلى أنها تضم (٩) مجالات وبرامج رئيسة تشمل (٣٤) تخصصاً مهنيًا وتقنيًا، وهذه التخصصات هي: التكنولوجيا بالحاسوب والكهروميكانيك، والاتصالات السلكية واللاسلكية، والإلكترونيات الصناعية، والرسم المعماري والهندسة المعمارية، وصيانة الآلات المكتبية وتكنولوجيا الراديو والتلفزيون، والرسم والتصميم بالحاسوب، والبرمجة وتحليل النظم، والبرمجة وقواعد البيانات، ومساعدو صيادلة، وفنيو المختبرات الطبية، والمراقبة الصحية، والعلاج الطبيعي، والسكرتارية وإدارة المكاتب، والتجارة وإدارة الأعمال، وإدارة وأتمتة مكاتب، والسكرتارية الطبية، والمحاسبة والتسويق والبنوك وإدارة مالية، وفنون التلفزيون وتصميم الأزياء وصناعة الملابس، والموسيقى، وإعداد مربيات رياض الأطفال، وتكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة، وعلم المكتبات وإدارة المعلومات، ونظم المعلومات الجغرافية، وتكنولوجيا صيانة الحاسوب، والشبكات والإحصاء ومعالجة البيانات، وتكنولوجيا المساحة، والتغذية الطبية، وعلم تأهيل المعاقين.

وتشمل الخطة الدراسية بكل هذه التخصصات ثلاث مجموعات من المواد الدراسية: مجموعة مواد الثقافة العامة، ومجموعة المواد العلمية المساعدة، ومجموعة المواد التخصصية، والتدريبات العملية بأنواعها المختلفة.

إدارة الورش في المؤسسات التقنية:

ويتناول الباحث هذا الموضوع من حيث:

أولاً: مفهوم الإدارة:

ويمكن تعريف الإدارة: "بأنها مجموعة من الأنشطة تؤدي إلى الاستخدام الفعال والكفاء للموارد المتاحة، وذلك لإنجاز هدف أو مجموعة أهداف" (العبد، ٢٠٠٣: ١٥).

المتأمل للتعريف السابق للإدارة يجد أن الكفاءة هي الشرط الأساسي في استخدام الموارد المتاحة.

ثانياً: عناصر الإدارة:

الإدارة هي فن تصريف الأمور، أمور الناس، والمواد والخدمات. وهي فن توجيه جهود الناس للحصول على أحسن عمل يطلب القيام به، وكلما توصل الإداري الناجح إلى ذلك عليه أن يتقن القيام بمهام عناصر الإدارة (الشكرجي، ١٩٦٥: ٤٩).

واقع إدارة ورش التعليم التقني

- وعناصر الإدارة هي: (التخطيط، التنظيم، التنفيذ، الإشراف، التقويم).
١. **التخطيط:** هو تحضير وإعداد ذهني للنشاط من أجل العمل، أي بناء خارطة ذهنية (غنيم، ٢٠٠٦: ٢٦) لذا فالتخطيط هو رؤية مستقبلية تتبع من الواقع لتحقيق الأهداف المنشودة، فإنه أسلوب يساعد في تحقيق استخدام فعال وأمثل للموارد البشرية (القوى العاملة) والإمكانيات أو الموارد المتاحة من أجل تحقيق أهداف منشودة ومرغوبة تم تحديدها مسبقاً (غنيم: ٢٠٠٦: ٢٨) وبالنسبة لورش المؤسسات التقنية فالإداري يضع الخطة السنوية لعمله في الورشة، وكذلك الخطة اليومية، محددًا الأهداف المطلوب تحقيقها والمواد اللازمة مع توزيع الوقت على زمن الورشة ويضع تصوراً للمستقبل عن تطور الورشة.
 ٢. **التنظيم:** هو تنظيم وتنسيق الموارد المتاحة وكيفية الاستفادة منها، وذلك بهدف تنظيم بيئة التعلم والاستفادة من الموارد البشرية للمؤسسة (العاجز، ٢٠٠٩: ٧٢).
 ٣. **التنفيذ:** هو تنفيذ الإجراءات التي قام المدرب بتخطيطها داخل الورشة (العاجز، ٢٠٠٩: ٧٣) حيث يراعي المدرب النجاح إثارة الدافعية لدى المتدربين أثناء التنفيذ مستخدماً التعزيز المناسب لتحقيق الجو النفس اجتماعي الجيد داخل الورشة، ويراعي الفروق الفردية بين المتدربين.
 ٤. **الإشراف:** هو قيام المدرب بالإشراف على طلابه، ومتابعة تفاعلهم وتوجههم نحو الأنشطة المرغوبة عن طريق الاهتمام والإشراف على نظافة الورشة، ومراقبة التزام المتدربين بوقت الورشة ومراعاة المشكلات الصحية والاجتماعية لهم، مع العمل على تنمية العلاقات الإنسانية بينه وبين المتدربين.
 ٥. **التقويم:** هو التأكد من تحقيق المدرب للأهداف التي خطط لها باستخدام اختبارات متنوعة مع تقدير الطلبة المتميزين بحيث يتحسن الأداء من حين لآخر. والتقويم لا يتوقف فقط على تقويم الأفراد بل يتعدى لتقويم الموارد المادية المتاحة، وتقويم البيئة المادية داخل الورشة لتحقيق تعلم فعال وتحقيق الأهداف المرجوة.
- لا شك أن الإدارة تجمع بين الموهبة والعلم، فهدف الإدارة يتمحور في العمل على تكامل الأنشطة أو المهام أو الأفراد والآلات والأموال والمباني والموارد الأولى (حنفي، ٢٠٠٦: ١٤).
- مما سبق يتبين أن المدرب الناجح هو الذي يمتلك تلك المهارات ويقوم بتنفيذها أثناء وجوده داخل الورشة لتحقيق الأهداف المرجوة منه.

أ. مروان حمد

الدراسات السابقة:

(١) دراسة سعديّة (٢٠٠٥): بعنوان "تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين"، حيث حاولت الكشف عن الاحتياجات التدريبية للعاملين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن هناك قصوراً واضحاً في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وأوصت بضرورة العمل على إنشاء إدارة خاصة تعني بالتدريب والتنمية البشرية، لتطوير العاملين بالكليات التقنية وتحسين مستوى أدائهم باستمرار.

(٢) دراسة العبد والشويخ (٢٠٠٤): بعنوان "التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين"، حيث تكونت عينة الدراسة من (٥٣ مدرباً) و (١٠٤ طالباً) من أربع كليات تقنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن أساليب التدريب العملي تسهم في إعداد كوادر تقنية قادرة على الإبداع والابتكار، وأن نسبة حجم المعلومات النظرية في الخطة الدراسية تغلب على حجم الجانب العملي التطبيقي. كذلك أوضحت الدراسة عدم كفاية التدريب العملي في مواقع العمل بحيث يتخرج الطالب بمهارات أساسية متواضعة.

(٣) دراسة البحيسي (٢٠٠١): بعنوان "برنامج مقترح لتنمية بعض مهارات التدريس لدى معلمي كلية فلسطين التقنية"، هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج مقترح لتنمية المهارات التدريسية اللازمة لمعلمي كلية فلسطين التقنية التي تساعد المعلمين على تطوير أنفسهم وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التجريبي حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٥) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عمدية، وبيّنت الدراسة أن هناك نقصاً حاداً في تنمية قدرات المدرسين وتطويرها، وأوصت بضرورة إعداد دورات تدريبية للمعلمين التقنيين وخاصة في مجال المهارات التدريسية.

(٤) دراسة النيرب (١٩٩٨): بعنوان "واقع منهاج التعليم التقني بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"، هدفت الدراسة إلى معرفة واقع منهاج التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، مستخدماً المنهج الوصفي المسحي، حيث تكونت العينة من كافة المجتمع الأصلي لصغر حجمه والبالغ (١١٣) معلماً موزعين على ثلاث كليات تقنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مناهج التعليم التقني يغلب عليها الطابع النظري، وأن هناك قصوراً في المناهج التعليمية التقنية لإعداد خريجين بالمستوى المطلوب يتمثل في عدم ارتباط تلك المناهج بالتغيرات التكنولوجية؛ الأمر الذي أدى إلى عدم التناسب ما بين النواحي النظرية والعملية التطبيقية، وأوصت الدراسة بضرورة وضع خطة شاملة لتطوير التعليم التقني ومناهجه، والعمل على تطوير كفاءة العاملين.

واقع إدارة ورش التعليم التقني

٥) دراسة أبو جراد (١٩٩٤): بعنوان "التعليم المهني والتقني في فلسطين، واقع وطموحات" هدفت الدراسة إلى وصف واقع التعليم التقني في فلسطين ووضع تصور لما يجب أن يكون عليه هذا النوع من التعليم. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل إلى ضعف الكادر الوظيفي، ونقص في المكتبات والمشاغل، والمرافق وقد أوصت الدراسة بتطوير الكادر الوظيفي من خلال رفع مستوى الكادر التعليمي وتوفير البعثات الدراسية، وعقد دورات تدريبية في المجالات الفنية والتربوية وتطوير المكتبات والمشاغل والمرافق.

٦) دراسة سيمونس (١٩٩٤): بعنوان "متطلبات كفاءة التدريب الصناعي كما تم إقراره بواسطة المدربين"، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الكفاءة الخاصة بالعاملين في مجال التدريب الصناعي في قطاع الصناعة في وسط مدينة كنتيكي. حيث صمم الباحث استبياناً مكوناً من ٣٥ كفاءة عمل خاصة بالمدربين لـ (٦٩) شخصاً من المدربين في منطقة كنتيكي مستخدماً مقياس ليكرت فيما يتعلق بأهمية وتطبيق الـ ٣٥ كفاءة.

ومن النتائج الهامة للدراسة:

- أن المدرب النموذجي هو خريج جامعي يناهز ٤١ سنة.
- تبين أن تطبيق الكفاءة يتم بقدر أهميتها للعمل.
- اختيار مستوى الأهمية والتطبيق لكفاءات العمل تختلف لدرجة كبيرة، وذلك عندما يتم تصنيف الأشخاص حسب المتغيرات الديموغرافية مثل العمر - التعليم - الجنس - سنوات الخبرة.

٧) دراسة (Imant, et.al, 1994) بعنوان "مبادئ التدريب على إدارة المدارس وحسن الكفاءة لمدرسي المرحلة الابتدائية"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم البرامج الإدارية، وتحديد أثر التدريب على أداء المديرين والمعلمين، وأجريت هذه الدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٥) مديراً، و(٣٥) معلماً في المرحلة الابتدائية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- أن برامج التدريب الإدارية المدرسية حققت كفاءة إدارية كبيرة في أداء المديرين.
- وجود فروق جوهرية بين أداء المديرين وأداء المعلمين في الكفاءات الإدارية والإشرافية والتخطيطية المتضمنة في البرامج التدريبية لصالح المديرين.

٨) دراسة (برات سنور، ١٩٨٨) بعنوان: "التغيرات والتحديات في إعداد معلم التعليم المهني". هدفت الدراسة إلى معرفة التغيرات البنائية والتأسيسية في عملية إعداد المعلم المهني واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من مدرسي ومدربي التعليم المهني بمراكز التدريب، وتوصلت الدراسة إلى أهمية ثلاثة محاور في إعداد المعلم وهي العملية

أ. مروان حمد

التربوية، والتكنولوجيا، والاقتصادية، وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بإعداد المدربين المهنيين والتأكيد على تطوير المجال المهني للمدرس أثناء الخدمة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح ما يلي:—

1. أظهرت أغلب الدراسات أن التعليم التقني بحاجة لإعادة النظر في المناهج التعليمية التقنية كدراسة النيرب (١٩٩٨) والبحيصي (٢٠٠١).
2. اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة سعدية (٢٠٠٥) في ضرورة الاهتمام بتدريب العاملين في هذا المجال.
3. إن موضوع التعليم التقني بحاجة لمزيد من البحث والاهتمام من التربويين المهتمين بجودة التعليم.
4. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة، وبالتحديد أداة الدراسة والمعالجات الإحصائية المناسبة.

إجراءات الدراسة

تناول الباحث عرضاً لعينة الدراسة متضمناً كيفية اختيارها والإجراءات التي تمت، ثم عرضاً تفصيلياً للأدوات التي تم استخدامها، والأدوات التي تم إعدادها، يلي ذلك عرضاً لخطوات الدراسة، ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة. وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات.

أولاً - منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال التعرف إلى "واقع إدارة ورش مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها".

ثانياً- مجتمع الدراسة: يشمل جميع المدربين العاملين في المؤسسات التقنية بقطاع غزة (٥ مؤسسات) ويبلغ العدد الإجمالي للمدربين ١٧٣ مدرباً (انظر جدول رقم ١).

جدول (١)

(دليل التعليم التقني، وزارة التعليم العالي)

م.	اسم الكلية	جهة الإشراف	الموقع	عدد المدربين
١.	كلية تدريب غزة	وكالة الغوث	غزة	٣١
٢.	كلية العلوم والتكنولوجيا	وزارة التعليم العالي	خان يونس	٥٢
٣.	كلية فلسطين التقنية	وزارة التعليم العالي	دير البلح	٤١

واقع إدارة ورش التعليم التقني

٤١	غزة	خاصة	كلية مجتمع العلوم المهنية	٤ .
٨	رفح	خاصة	كلية تكنولوجيا المعلومات	٥ .
١٧٣	المجموع			

ثالثاً - عينة الدراسة:

١ - العينة الاستطلاعية للدراسة:

وتكونت من (٣٠) مدرباً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ليتم تقنين أدوات الدراسة عليهم من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة.

٢ - العينة الفعلية للدراسة:

اختار الباحث ثلاث مؤسسات من المجتمع الأصلي بحيث تتضمن ثلاث جهات الإشراف وهي (وكالة، خاصة، حكومة)، فكانت هناك مؤسسة واحدة وكالة تم اختيارها، وتم اختيار مؤسسة خاصة من المؤسستين وهي التي تشتمل على عدد أكبر من المدربين (وهي كلية مجتمع العلوم المهنية غزة)، وتم اختيار المؤسسة الحكومية بشكل عشوائي فكانت (كلية فلسطين التقنية - دير البلح).

والجدول التالي (رقم ٢) يوضح تلك المؤسسات مع جميع المدربين العاملين فيها موضع الدراسة والتطبيق وعددهم (١١٣ مدرباً).

جدول (٢) يوضح عينة الدراسة حسب المؤسسة

النسبة المئوية	عدد المدربين	جهة الإشراف	المؤسسة
36.28	41	حكومية	كلية فلسطين التقنية
27.43	31	وكالة	كلية تدريب غزة
36.28	41	خاصة	كلية مجتمع العلوم المهنية
%١٠٠	113	المجموع	

وصف العينة: تكونت عينة الدراسة من (١١٣ مدرباً) من الثلاث مؤسسات التقنية السابق تحديدها والجدول التالي (رقم ٤،٣) توضح وصف العينة حسب متغير الخدمة ومؤهل المدرب.

جدول (٣)

يوضح عينة الدراسة حسب الخدمة

الخدمة	العدد	النسبة المئوية
أقل من خمس سنوات	41	36.28
5-15 سنة	63	55.75
أكثر من ١٥ سنة	9	7.96
المجموع	113	%100.00

جدول (٤)

يوضح عينة الدراسة حسب مؤهل المدرب

مؤهل المدرب	العدد	النسبة المئوية
دبلوم متوسط	27	23.89
بكالوريوس	64	56.64
دراسات عليا	22	19.47
المجموع	113	%100.00

أداة الدراسة:

استخدم الباحث استبانة " واقع إدارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها" من إعداد كاداة للدراسة حيث تعتبر الاستبانة الأداة الرئيسة الملائمة للدراسة الميدانية للحصول على المعلومات والبيانات التي يجري تعينتها من قبل المستجيب، ولذلك قام الباحث ببناء الاستبانة من خلال ما يلي:

الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب التربوي، والاستفادة من الدراسات والبحوث التربوية المتعلقة بموضوع الدراسة. ولقد قام الباحث بتحديد الأبعاد الرئيسية التي شملتها الاستبانة، وصياغة الفقرات التي تقع تحت كل بعد. وتم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية والتي شملت (٤٨) فقرة، وبعد عرضها على المحكمين التربويين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (٤٣) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، حيث أعطي لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم متدرج خماسي (عالية جداً، عالية، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) ويتم تصحيحها (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي،

واقع إدارة ورش التعليم التقني

لمعرفة واقع إدارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها بتطبيقها على عينة الدراسة (المدرسين).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

تحقق واضع المقياس من صدق وثبات المقياس بعدة طرق كما يلي:

أ - صدق المقياس:

١ - صدق المحكمين:

تم عرض المقياس على عدد من المحكمين المختصين في مجال التربية ، الذين أبدوا ملاحظاتهم الهامة ، وعلى ضوءها أجرى الباحث التعديلات اللازمة، كما تم تحديد مدى صدق العبارات ومدى قياس ما وضعت لأجله.

٢ - صدق الاتساق الداخلي:

حيث قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) فردا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، ثم قام بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال وكل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة. ويقصد بصدق الاتساق الداخلي قوة الارتباط بين درجات كل فقرة من الفقرات مع المجال الذي تنتمي إليه، ودرجة ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للاستبانة والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٥)

يوضح معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الأول (التخطيط) مع الدرجة الكلية له

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يضع المدرب خطة سنوية لعمله في الورشة.	0.791	دالة عند ٠,٠١
2	يضع المدرب خطة يومية لعمله في الورشة.	0.747	دالة عند ٠,٠١
3	يحدد المدرب الأهداف المطلوب تحقيقها في الورشة.	0.673	دالة عند ٠,٠١
4	يقوم المدرب بتحديد المواد اللازمة للمندربين.	0.591	دالة عند ٠,٠١
5	يهتم المدرب بتوزيع الوقت على زمن الورشة.	0.446	دالة عند ٠,٠١
٦	يضمن المدرب خطته بدائل متنوعة لمواجهة التغييرات الطارئة.	0.752	دالة عند ٠,٠١
٧	يتعامل المدرب مع أساليب التخطيط الحديثة.	0.806	دالة عند ٠,٠١
٨	يضع المدرب تصوراً للمستقبل عن تطور الورشة.	0.778	دالة عند ٠,٠١

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٦١

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤٦٣

جدول (٦)

يوضح معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثاني (التنظيم) مع الدرجة الكلية له

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	يعمل المدرب على توفير جوٍ من الهدوء الفعال داخل الورشة.	0.774	دالة عند ٠,٠١
٢	ينظم المدرب جلوس المتدربين حسب مقتضيات الورشة.	0.777	دالة عند ٠,٠١
٣	يتدخل المدرب عند الضرورة في تنظيم العلاقات بين المتدربين.	0.653	دالة عند ٠,٠١
٤	يحدد المدرب المسؤوليات والواجبات للمتدرب.	0.733	دالة عند ٠,٠١
٥	يراعي المدرب أسس وقواعد السلامة والأمان في الورشة.	0.412	دالة عند ٠,٠٥
٦	يهتم المدرب بتنظيم البيئة المادية للورشة.	0.747	دالة عند ٠,٠١
٧	يحافظ المدرب على سير النظام داخل الورشة.	0.835	دالة عند ٠,٠١
٨	يتابع المدرب الحضور والغياب للمتدربين.	0.529	دالة عند ٠,٠١
٩	يجيد المدرب تقسيم العمل على المتدربين.	0.644	دالة عند ٠,٠١

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٦١

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤٦٣

جدول (٧)

يوضح معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثالث (التنفيذ) مع الدرجة الكلية له

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يعمل المدرب على إثارة الدافعية لدى المتدربين.	0.816	دالة عند ٠,٠١
2	يستخدم المدرب أساليب متنوعة في عملية التدريب.	0.736	دالة عند ٠,٠١
3	يستخدم المدرب المناقشات أثناء التدريب.	0.633	دالة عند ٠,٠١
4	يقدم المدرب التعزيز المناسب للمتدربين في الورشة.	0.844	دالة عند ٠,٠١
5	يحافظ المدرب على الجو النفسي الاجتماعي المناسب داخل الورشة	0.664	دالة عند ٠,٠١
6	يعالج المدرب أخطاء المتدربين بصبر وحكمة.	0.621	دالة عند ٠,٠١
7	يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين.	0.775	دالة عند ٠,٠١
٨	يهتم المدرب بميول وحاجات المتدربين.	0.715	دالة عند ٠,٠١
9	يقوم المدرب بتحديد الزمن المناسب لتنفيذ كل نشاط.	0.667	دالة عند ٠,٠١

واقع إدارة ورش التعليم التقني

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٦١

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤٦٣

جدول (٨)

يوضح معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الرابع (الإشراف والمتابعة) مع الدرجة لكلية له

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يقوم المدرب بتوجيه المتدربين نحو الأنشطة المطلوبة.	0.597	دالة عند ٠,٠١
2	يشرف المدرب على نظافة الورشة.	0.712	دالة عند ٠,٠١
3	يراقب المدرب التزام المتدربين بوقت الورشة.	0.530	دالة عند ٠,٠١
4	يتابع المدرب المشكلات الاجتماعية للمتدربين.	0.674	دالة عند ٠,٠١
5	يتابع المدرب المشكلات الصحية للمتدربين.	0.783	دالة عند ٠,٠١
6	يعمل المدرب على تخفيف القلق والتوتر عند المتدربين.	0.710	دالة عند ٠,٠١
7	يسعى المدرب لتنمية العلاقات الإنسانية بينه وبين المتدربين.	0.620	دالة عند ٠,٠١
٨	يوجه المدرب المتدربين إلى حل مشاكلهم بطريقة علمية.	0.531	دالة عند ٠,٠١

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٦١

ر الجدولية عند درجة حرية (٢٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٤٦٣

جدول (٩)

يوضح معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الخامس (التقويم) مع الدرجة لكلية له

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يقوم بتقويم أدائه من حين لآخر.	0.761	دالة عند ٠,٠١
2	يحدد المدرب وسائل التقويم المناسبة في خطته اليومية.	0.840	دالة عند ٠,٠١
3	يستخدم المدرب الاختبارات المتنوعة في تقويم المتدربين.	0.787	دالة عند ٠,٠١
4	يحرص المدرب على العدل بين المتدربين في التقويم.	0.814	دالة عند ٠,٠١
5	يحفز المدرب المتدربين المتميزين.	0.760	دالة عند ٠,٠١
6	يتحقق المدرب من وجود الموارد والإمكانات المادية من حين لآخر	0.849	دالة عند ٠,٠١
7	يطلع المدرب المتدربين على نتائج أدائهم باستمرار.	0.725	دالة عند ٠,٠١
8	يتسم تقويم المدرب بالشمولية.	0.872	دالة عند ٠,٠١
9	يولي المدرب القيم أهمية في عملية تقويم المتدربين.	0.653	دالة عند ٠,٠١

أ. مروان حمد

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0,01) = 0,361
ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0,05) = 0,463
يتضح من الجداول السابقة أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، (0,05)
وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

٣- الصدق البنائي:

وللتحقق من الاتساق الداخلي للأبعاد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والأبعاد الأخرى، وكذلك كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10)

معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد الاستبانة مع الدرجة الكلية

المجالات	الدرجة الكلية	التخطيط	التنظيم	التنفيذ	الإشراف	التقويم
الدرجة الكلية	1					
التخطيط	0.817	1				
التنظيم	0.858	0.671	1			
التنفيذ	0.857	0.675	0.549	1		
الإشراف	0.818	0.518	0.812	0.586	1	
التقويم	0.907	0.651	0.693	0.792	0.638	1

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0,01) = 0,361

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0,05) = 0,463

يتضح من الجدول السابق أن جميع الأبعاد ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01)، (0,05) وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ب- ثبات المقياس:

تم إيجاد معامل الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية:

١- طريقة حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ: تم تطبيق معادلة ألفا

كرونباخ فحصل الباحث على القيم الموضحة في الجدول (11)

واقع إدارة ورش التعليم التقني

جدول رقم (١١)

معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التخطيط	8	0.850
التنظيم	9	0.848
التنفيذ	9	0.881
الإشراف والمتابعة	8	0.798
التقويم	9	0.915
المجموع	43	0.958

يتبين من الجدول أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث تراوحت قيم ألفا كرونباخ بين (٠,٧٩٨ ، ٠,٩٥٨) وهي قيم عالية.

٢ - طريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون والجدول (١٢) يوضح ذلك:

الجدول (١٢)

يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد المقياس

وكذلك المقياس ككل قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل
التخطيط	8	0.742	0.852
التنظيم	9	0.808	0.829
التنفيذ	9	0.826	0.841
الإشراف	8	0.752	0.859

أ. مروان حمد

التقويم	9	0.932	0.933
الاستبانة ككل	43	0.911	0.917

يتبين من الجدول أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0,829 ، 0,933) وهي قيم عالية مما يجعل الباحث يطمئن إلى ثبات الاستبانة.

٧ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

للتحقق من صحة الفروض استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:
معامل ارتباط بيرسون، والتجزئة النصفية لسبيرمان، ومعامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أدوات الدراسة وصدقها.

التكرارات والنسب المئوية:

١. اختبار تحليل التباين الأحادي. (ONE WAY ANOVA) لإيجاد دلالة الفروق بين أكثر من متغيرين.

٢. اختبار شيفيه (Shefee) لمعرفة لصالح أي من المجموعات كانت الفروق.

نتائج الدراسة وتفسيرها

الإجابة عن السؤال الرئيس:

ينص السؤال الرئيس من أسئلة الدراسة على: " ما واقع إدارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها؟".

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، جدول (١٣) يوضح ذلك:

واقع إدارة ورش التعليم التقني

(أ) المجال الأول: التخطيط:

الجدول (١٣)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال

الأول "التخطيط" (ن = ١١٣)

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يضع المدرب خطة سنوية لعمله في الورشة.	1	2	14	66	30	440	3.894	0.920	77.876	5
٢	يضع المدرب خطة يومية لعمله في الورشة.	1	2	36	52	22	450	3.982	0.707	79.646	3
٣	يحدد المدرب الأهداف المطلوب تحقيقها في الورشة.	1	4	28	56	24	467	4.133	0.726	82.655	2
٤	يقوم المدرب بتحديد المواد اللازمة للمتدربين.	1	5	21	57	29	474	4.195	0.693	83.894	1
٥	يهتم المدرب بتوزيع الوقت على زمن الورشة.	3	2	36	49	23	444	3.929	0.704	78.584	4
٦	يضمن المدرب خطته ببدائل متنوعة لمواجهة التغييرات الطارئة.	1	6	25	56	25	409	3.619	0.985	72.389	7
٧	يتعامل المدرب مع أساليب التخطيط الحديثة.	0	5	24	68	16	405	3.584	1.006	71.681	8
٨	يضع المدرب تصوراً للمستقبل عن تطور الورشة.	1	2	41	42	27	414	3.664	0.932	73.274	6

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (4) والتي نصت على "يقوم المدرب بتحديد المواد اللازمة للمتدربين" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (83.894%)، ويفسر الباحث ذلك بأن الجانب العملي في الورش لا يتم إلا بوجود المواد الخام التي يقوم بتحديدتها المدرب، لأن المواد ليست متوفرة دائماً بسبب الحصار والخصوصية التي يعيشها مجتمعنا.

أ. مروان حمد

وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت:- الفقرة (٧) والتي نصت على " يتعامل المدرب مع أساليب التخطيط الحديثة " احتلت المرتبة الثامنة بوزن نسبي قدره (71.681) ويعزو الباحث ذلك إلى مجموعة من الأمور:-

- عدم تطوير المدرب لأدائه من حين لآخر
- ظروف الحصار التي تمنع الاتصال والتواصل بالتطورات المختلفة في هذا المجال.

(ب) المجال الثاني: التنظيم:

الجدول (١٤)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال

الثاني " التنظيم " (ن = ١١٣)

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يعمل المدرب على توفير جو من الهدوء الفعال داخل الورشة.	0	3	19	58	33	460	4.071	0.753	81.416	7
٢	ينظم المدرب جلوس المتدربين حسب مقتضيات الورشة.	0	0	21	58	34	465	4.115	0.691	82.301	5
٣	يتدخل المدرب عند الضرورة في تنظيم العلاقات بين المتدربين.	2	2	26	51	32	448	3.965	0.865	79.292	9
٤	يحدد المدرب المسؤوليات والواجبات للمتدرب.	0	1	17	58	37	470	4.159	0.702	83.186	4
٥	يراعي المدرب أسس وقواعد السلامة والأمان في الورشة.	1	1	15	65	31	463	4.097	0.719	81.947	6
٦	يهتم المدرب بتنظيم البيئة المادية للورشة.	2	1	19	67	24	449	3.973	0.761	79.469	8
٧	يحافظ المدرب على سير النظام داخل الورشة.	0	2	14	52	45	479	4.239	0.735	84.779	2
٨	يتابع المدرب الحضور والغياب للمتدربين.	1	2	8	47	55	492	4.354	0.767	87.080	1
٩	يجيد المدرب تقسيم العمل على المتدربين.	1	1	14	56	41	474	4.195	0.754	83.894	3

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت:

واقع إدارة ورش التعليم التقني

-الفقرة (٨) والتي نصت على " يتابع المدرب الحضور والغياب للمتدربين " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (87.080%)، ويفسر الباحث ذلك بمطالبة الإدارة المدرب بمتابعة الحضور والغياب لخطورة التسرب من المؤسسة، وحرص المؤسسة على حضور جميع الطلبة.

وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت:

-الفقرة (٣) والتي نصت على " يتدخل المدرب عند الضرورة في تنظيم العلاقات بين المتدربين " احتلت المرتبة التاسعة بوزن نسبي قدره (79.292%)، ويرجع ذلك لضعف الاهتمام بالعلاقات الإنسانية وضعف ارتباط المدرب بالمتدربين لقلة الفترة الزمنية التي يختلط بها المدرب مع طلابه.

(ج) المجال الثالث: التنفيذ:

الجدول (١٥)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال

الثالث " التنفيذ " (ن = ١١٣)

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يعمل المدرب على إثارة الدافعية لدى المتدربين.	1	2	14	66	30	461	4.080	0.734	81.593	1
٢	يستخدم المدرب أساليب متنوعة في عملية التدريب.	1	2	36	52	22	431	3.814	0.797	76.283	8
٣	يستخدم المدرب المناقشات أثناء التدريب.	1	4	28	56	24	437	3.867	0.818	77.345	4
٤	يقدم المدرب التعزيز المناسب للمتدربين في الورشة.	1	5	21	57	29	447	3.956	0.839	79.115	3
٥	يحافظ المدرب على الجو النفسي الاجتماعي المناسب داخل الورشة	3	2	36	49	23	426	3.770	0.886	75.398	9
٦	يعالج المدرب أخطاء المتدربين بصبر وحكمة.	1	6	25	56	25	437	3.867	0.850	77.345	5
٧	يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين.	0	5	24	68	16	434	3.841	0.714	76.814	6
٨	يهتم المدرب بميول وحاجات المتدربين.	1	2	41	42	27	431	3.814	0.851	76.283	7
٩	يقوم المدرب بتحديد الزمن المناسب لتنفيذ كل نشاط.	0	2	26	53	32	454	4.018	0.767	80.354	2

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت:

- الفقرة (١) والتي نصت على " يعمل المدرب على إثارة الدافعية لدى المتدربين " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (81.593%)، ويفسر ذلك بسهولة إثارة الدافعية عن طريق التعزيز ومشاركة الطلاب وشد انتباههم خاصة في الدروس العملية.

وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت:

- الفقرة (٥) والتي نصت على " يحافظ المدرب على الجو النفسي الاجتماعي المناسب داخل الورشة " احتلت المرتبة التاسعة بوزن نسبي قدره (75.398%)، وذلك لفقدان المعلم أهمية العلاقات الإنسانية في الجانب العملي وعدم القدرة على ضبط الورشة كما لو كانوا في الصف، بالإضافة للأساليب التي يستخدمها المدرب في الورشة قد تكون غير مناسبة مع الطالبة فتسبب لهم بعض المشكلات.

(د) المجال الرابع: الإشراف والمتابعة:

الجدول (١٦)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال

الرابع "الإشراف والمتابعة" (ن = ١١٣)

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يقوم المدرب بتوجيه المتدربين نحو الأنشطة المطلوبة.	0	2	14	57	40	474	4.195	0.718	83.894	1
٢	يشرف المدرب على نظافة الورشة.	2	4	26	47	34	446	3.947	0.915	78.938	2
٣	يراقب المدرب التزام المتدربين بوقت الورشة.	0	4	27	53	29	446	3.947	0.800	78.938	3
٤	يتابع المدرب المشكلات الاجتماعية للمتدربين.	8	14	34	38	19	385	3.407	1.123	68.142	7
٥	يتابع المدرب المشكلات الصحية للمتدربين.	7	23	39	25	19	365	3.230	1.142	64.602	8
٦	يعمل المدرب على تخفيف القلق والتوتر عند المتدربين.	3	5	30	59	16	419	3.708	0.863	74.159	5
٧	يسعى المدرب لتنمية العلاقات الإنسانية بينه وبين المتدربين.	0	10	32	52	19	419	3.708	0.852	74.159	6
٨	يوجه المدرب المتدربين إلى حل مشاكلهم بطريقة علمية.	0	5	21	66	21	442	3.912	0.739	78.230	4

واقع إدارة ورش التعليم التقني

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت:

- الفقرة (1) والتي نصت على " يقوم المدرب بتوجيه المتدربين نحو الأنشطة المطلوبة " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (83.894%)، لأن ذلك أساس عمل المدرب في بداية حصة التدريب وبدون هذا التوجيه يصعب على المتدربين التطبيق والعمل.

وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت:

- الفقرة (5) والتي نصت على " يتابع المدرب المشكلات الصحية للمتدربين " احتلت المرتبة الثامنة بوزن نسبي قدره (64.602%)، ويفسر الباحث ذلك بأن المدرب يهتم بالجوانب العملية والعقلية للمتدرب ويعتبر أن المشكلات الصحية مسؤولة مدرس المواد النظرية.

(هـ) المجال الخامس: التقويم:

الجدول (١٧)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال

الخامس " التقويم " (ن = 113)

م	الفقرة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	عالية	عالية جداً	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يقوم بتقويم أدائه من حين لآخر.	1	8	31	46	27	429	3.796	0.918	75.929	8
٢	يحدد المدرب وسائل التقويم المناسبة في خطته اليومية.	1	5	26	58	23	436	3.858	0.822	77.168	6
٣	يستخدم المدرب الاختبارات المتنوعة في تقويم المتدربين.	0	6	22	60	25	443	3.920	0.792	78.407	4
٤	يحرص المدرب على العدل بين المتدربين في التقويم.	0	5	15	60	33	460	4.071	0.776	81.416	1
٥	يحفز المدرب المتدربين المتميزين.	0	6	19	57	31	452	4.000	0.813	80.000	2
٦	يتحقق المدرب من وجود الموارد والإمكانات المادية من حين لآخر	0	8	37	41	27	426	3.770	0.897	75.398	9
٧	يطلع المدرب المتدربين على نتائج أدائهم باستمرار.	0	10	19	57	27	440	3.894	0.870	77.876	5
٨	يتسم تقويم المدرب بالشمولية.	3	7	18	52	33	444	3.929	0.970	78.584	3
٩	يولي المدرب القيم أهمية في عملية تقويم المتدربين.	6	8	21	42	36	433	3.832	1.117	76.637	7

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المجال كانت:

- الفقرة (٤) والتي نصت على " يحرص المدرب على العدل بين المتدربين في التقويم " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (81.416%)، لأن تقويم الجوانب العملية لا تخفى على أحد بسبب وضوح الإلتقان من عدمه في الأعمال اليدوية.

وأن أدنى فقرة في هذا المجال كانت:

- الفقرة (٦) والتي نصت على " يتحقق المدرب من وجود الموارد والإمكانات المادية من حين لآخر " احتلت المرتبة التاسعة بوزن نسبي قدره (75.398%)، ويفسر الباحث ذلك باعتقاد المدرب بأن الامكانات المادية ليست من تخصصاته وصلحياته بل يعتمد في ذلك على الإدارة.

ولإجمال النتائج قام الباحث بحساب التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية والترتيب لكل بعد من أبعاد الاستبانة والجدول (١٨) يوضح ذلك:

الجدول (١٨)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل مجال من مجالات

الاستبانة (ن = ١١٣)

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	عدد الفقرات	المجالات
4	77.500	4.982	31.000	3503	8	التخطيط
1	82.596	4.779	37.168	4200	9	التنظيم
3	77.837	5.364	35.027	3958	9	التنفيذ
5	75.133	5.139	30.053	3396	8	الإشراف والمتابعة
2	77.935	6.134	35.071	3963	9	التقويم
	78.288	23.322	168.319	19020	43	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن المجال الثاني " التنظيم " احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي (82.596%)، تلى ذلك المجال الخامس "التقويم" حيث احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (77.935%)، تلى ذلك المجال الثالث "التنفيذ" حيث احتل المرتبة الثالثة بوزن النسبي

واقع إدارة ورش التعليم التقني

(77.837%) تلى ذلك المجال الاول "التخطيط" حيث احتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي (77,500%) ، وأخيرا جاء مجال التقويم والاشراف بالمرتبة الخامسة والأخيرة بوزن نسبي (75.133%).

نتائج التحقق من صحة الفرض الاول:

ينص الفرض الاول من فروض الدراسة على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في واقع إدارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها تعزى لمتغير المؤسسة (حكومية ، خاصة ، وكالة)".

- وللتحقق من صحة هذا السؤال قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي **One Way ANOVA** وذلك لإيجاد دلالة الفروق بين المتغيرات المستقلة الثلاثة كما في الجدول الآتي:

جدول (١٩)

يبين تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق واقع ادارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها تعزى لمتغير المؤسسة (حكومية ، خاصة ، وكالة)".

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	744.057	2	372.028	20.100	0.000	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	2035.943	110	18.509			
	المجموع الكلي	2780.000	112				
التنظيم	بين المجموعات	96.540	2	48.270	2.157	0.121	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2461.265	110	22.375			
	المجموع الكلي	2557.805	112				
التنفيذ	بين المجموعات	471.284	2	235.642	9.420	0.000	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	2751.637	110	25.015			
	المجموع الكلي	3222.920	112				
الإشراف والمتابعة	بين المجموعات	154.426	2	77.213	3.030	0.052	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2803.256	110	25.484			
	المجموع الكلي	2957.681	112				
التقويم	بين المجموعات	185.786	2	92.893	2.537	0.084	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4027.648	110	36.615			
	المجموع الكلي	4213.434	112				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	6808.054	2	3404.027	6.920	0.001	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	54112.477	110	491.932			
	المجموع الكلي	60920.531	112				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ١١٢) وعند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) تساوي ٣,٠٧
 قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ١١٢) وعند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$) تساوي ٤,٧٨

أ. مروان حمد

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ في المجال الثاني والرابع والخامس ، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير المؤسسة. ويتضح أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ في المجال الأول والثالث وفي الدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على وجود فروق تعزى لمتغير المؤسسة، ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول التالية توضح ذلك.

الجدول (٢٠) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في المؤسسة في المجال الأول " التخطيط "

المؤسسة	حكومية	خاصة	وكالة
م = 27.976	م = 27.976	م = 31.032	م = ٣٤
م = 27.976	-	-	-
م = 31.032	*3.057	-	-
م = ٣٤	*6.024	*2.968	-

* دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,01$)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة بين المؤسسات الحكومية والخاصة لصالح المؤسسات الخاصة، وبين الوكالة والحكومية لصالح الوكالة، وبين الوكالة والخاصة لصالح الخاصة.

الجدول (٢١) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في المؤسسة في المجال الثالث " التنفيذ "

المؤسسة	حكومية	خاصة	وكالة
م = 33.195	م = 33.195	م = 37.707	م = 33.903
م = 33.195	-	-	-
م = 37.707	*4.512	-	-
وكالة	0.708	*3.804	-

واقع إدارة ورش التعليم التقني

			م = 33.903
--	--	--	------------

* دالة عند مستوى دلالة (a f 0.01)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة بين المؤسسات الحكومية والخاصة لصالح المؤسسات الخاصة، وبين الوكالة والخاصة لصالح الوكالة.

الجدول (٢٢) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في المؤسسة في الدرجة الكلية للاستبانة

المؤسسة	حكومية	خاصة	وكالة
م = 159.488	م = 159.488	م = 177.683	م = 167.613
حكومية	-	-	-
م = 159.488	-	-	-
خاصة	*18.195	-	-
م = 177.683			
وكالة	8.125	10.070	-
م = 167.613			

* دالة عند مستوى دلالة (a f ٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة بين المؤسسات الحكومية والخاصة لصالح المؤسسات الخاصة.

نتائج التحقق من صحة الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني من فروض الدراسة على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) في واقع إدارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها تعزى لمتغير خدمة المدرب (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنة)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي **One Way ANOVA**.

جدول (٢٣) يبين تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في واقع ادارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها تعزى لمتغير خدمة المدرب (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنة).

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	78.049	2	39.024	1.589	0.209	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2701.951	110	24.563			
	المجموع الكلي	2780.000	112				
التنظيم	بين المجموعات	5.208	2	2.604	0.112	0.894	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2552.598	110	23.205			
	المجموع الكلي	2557.805	112				
التنفيذ	بين المجموعات	20.950	2	10.475	0.360	0.699	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3201.971	110	29.109			
	المجموع الكلي	3222.920	112				
الإشراف والمتابعة	بين المجموعات	0.135	2	0.068	0.003	0.997	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2957.546	110	26.887			
	المجموع الكلي	2957.681	112				
التقويم	بين المجموعات	85.188	2	42.594	1.135	0.325	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4128.245	110	37.530			
	المجموع الكلي	4213.434	112				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	257.440	2	128.720	0.233	0.792	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	60663.091	110	551.483			
	المجموع الكلي	60920.531	112				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ١١٢) وعند مستوى دلالة (a £ ٠,٠٥) تساوي ٣,٠٧

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ١١٢) وعند مستوى دلالة (a £ ٠,٠١) تساوي ٤,٧٨

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (α ≤ ٠,٠٥) في جميع أبعاد الاستبانة ، والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تلك المجالات تعزى لمتغير سنوات خدمة المدرب، ويعزو الباحث ذلك أن جميع المدربين تحصلوا على نفس الدورات والمواد التدريبية بدون تميز لعدد سنوات الخدمة ومرورهم بنفس الظروف والبيئة التعليمية.

نتائج التحقق من صحة الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث من فروض الدراسة على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ ٠,٠٥) في واقع ادارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)".

واقع إدارة ورش التعليم التقني

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (٢٤)

يبين تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في واقع ادارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	35.182	2	17.591	0.705	0.496	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2744.818	110	24.953			
	المجموع الكلي	2780.000	112				
التنظيم	بين المجموعات	12.980	2	6.490	0.281	0.756	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2544.825	110	23.135			
	المجموع الكلي	2557.805	112				
التنفيذ	بين المجموعات	139.475	2	69.738	2.488	0.088	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	3083.445	110	28.031			
	المجموع الكلي	3222.920	112				
الإشراف والمتابعة	بين المجموعات	72.827	2	36.414	1.388	0.254	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	2884.854	110	26.226			
	المجموع الكلي	2957.681	112				
التقويم	بين المجموعات	64.056	2	32.028	0.849	0.431	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4149.378	110	37.722			
	المجموع الكلي	4213.434	112				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	928.131	2	464.065	0.851	0.430	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	5992.400	110	545.385			
	المجموع الكلي	60920.531	112				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ١١٢) وعند مستوى دلالة (a f ٠,٠٥) تساوي ٣,٠٧
 قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (٢، ١١٢) وعند مستوى دلالة (a f ٠,٠١) تساوي ٤,٧٨

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ في جميع مجالات الاستبانة ، والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تلك المجالات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أغلبية المدربين من حملة البكالوريوس حيث يمثلون ما يزيد عن ٥٦% من عينة الدراسة. وللإجابة عن السؤال الخامس حول سبل تطوير مهارة إدارة الورش لدى المدربين في

مؤسسات التعليم التقني يقترح الباحث:

١. وضع معايير وضوابط عند اختيار المدربين في الكليات التقنية تحدد مدى قدرة المدرب على إدارة الورش.
٢. عقد دورات للمدربين حول أسس التخطيط الحديثة وكيفية استخدام التقنيات في عملية التخطيط.
٣. إعادة النظر في المساقات الدراسية المقررة على الطلبة للوصول إلى التوازن بين المواد النظرية والعملية التي تساعد على قبول الطلبة لمثل هذا التعليم.
٤. العمل على توفير وسائل تقويم حديثة متنوعة تعتمد على الجانب العملي أكثر من الجانب النظري في كافة المساقات.
٥. الاهتمام بالجوانب الإنسانية في التعامل مع الطلاب في مؤسسات التعليم التقني وخاصة بمن يتواجد داخل الورش العملية لزيادة الترابط بين الطلاب وبعضهم البعض من ناحية وبين المعلم والطلاب من ناحية أخرى.
٦. زيادة التواصل والترابط بين الكليات التقنية ومؤسسات المجتمع المحلي والعربي والعالمي بهدف الاستفادة من الخبرات المحلية والدولية.
٧. عقد دورة مكثفة للمدربين حول ادارة الورش وتكرارها من حين إلى آخر لزيادة وعي المدربين بعناصر الإدارة والاهتمام بها داخل الورشة.
٨. الاهتمام بالتمويل الذي يسمح ويساعد على استخدام مواد أولية لتوفيرها بين يدي طلاب الورش في التخصصات المختلفة.
٩. السعي لإنتاج ما يسد حاجة المجتمع من مصنوعات داخل الورش وربط التعليم بالانتاج العملي.
١٠. الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في تأهيل المدربين العاملين داخل الورش التقنية.

واقع إدارة ورش التعليم التقني

التوصيات

على ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث:

١. إحياء فكرة المدرب المثالي القادر على تهيئة الجو النفس اجتماعي المناسب داخل الورشة، وتقديم تعزيزات مادية ومعنوية كل فصل للمدرب المثالي.
٢. تزويد المدربين من حين لآخر بنشرات توعية تتعلق بالأمر الصحية والأمن والسلامة داخل الورشة.
٣. تكثيف الإشراف والمتابعة على المدربين من حين لآخر لتقديم التوجيهات المناسبة لهم.
٤. العمل على الاهتمام بالمرود المادي للمدربين مع ربط ذلك بمدى قدرة المدرب على المحافظة على الموارد والإمكانات المادية التي بالورشة.
٥. زيادة اهتمام وزارة التعليم العالي في الكليات التقنية لتطوير وتحسين مخرجات هذا التعليم بما يتناسب مع متطلبات العصر.
٦. الاستفادة من نتائج البحوث العلمية والعمل على تطبيق ما أمكن من توصياتها للنهوض بالتعليم التقني في محافظات غزة.

المراجع

١. أبو جاموس، سليمان (١٩٩٨): نحو ثورة تعليمية ، مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي، ع١٢٤، جامعة الأزهر، غزة ص٣١٧-٣٤٠.
٢. أبو جراد، محمد يوسف (١٩٩٤): تطوير التعليم المهني والتقني في فلسطين واقع وطموحات، الخليل، رابطة الجامعيين.
٣. البحيسي، محمد (٢٠٠١): برنامج مقترح لتنمية بعض مهارات التدريس لدى معلمي كلية فلسطين التقنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٤. الشكرجي، محمود (١٩٦٥): الهندسة الإدارية، منشورات عويدات، لبنان.
٥. العاجز، فؤاد والبنا، محمد (٢٠٠٩). الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق، ط٤، الجامعة الإسلامية، غزة.
٦. العبد، جلال (٢٠٠٣)، إدارة الأعمال، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
٧. العبد، عبد الرحمن والشويخ، عاطف (٢٠٠٤): التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد ١٢، العدد ١، ص٧٧.
٨. العبد، عبد الرحيم (٢٠٠١): التعليم التقني في فلسطين ودوره في تحقيق التنمية، مجلة رؤية، الهيئة العامة للاستعلامات، فلسطين، غزة العدد ١١.

أ. مروان حمد

٩. النيرب، فريد (١٩٩٨): واقع منهاج التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية بنابلس.
١٠. حمد، مروان (٢٠٠٠): "الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
١١. حنفي، عبد الغفار (٢٠٠٦): أساسيات إدارة منظمات الأعمال، الدار الجامعية، جامعة الإسكندرية.
١٢. دليل التعليم التقني (٢٠٠٦)، وزارة التعليم العالي، غزة.
١٣. سعدي، منصور (٢٠٠٥): تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
١٤. غنيم، عثمان (٢٠٠٦): التخطيط أسس ومبادئ عامة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
15. Iamants, Jeroen G., Van Putten and Cess M (1994), " School management training,principls,and teachers Sense Of efficiency in Primary Education, **International Journal of Education Management**. Vol. 8, No.3, PP 7-14.
16. Simmons, James Bryan, industrial traning competency requirenents as reported by training Personal, **University of Kentucly, 1994**.