

بسم الله الرحمن الرحيم
جمهورية السودان
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا – قسم إدارة الأعمال

برامج معاهد التدريب المهني وأثرها في الخريج وسوق العمل
دراسة حالة: المملكة العربية السعودية في الفترة
1423هـ إلى 1428هـ

Impact and Adequacy of Vocational Training Programs of
Professional Institutes on the Performance of Beneficiaries
and Supply of Labor Markets needs in the Kingdom of Saudi
Arabia 1423 H. – 1428 H.

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

إعداد الطالب : محمد بن علي العمري
إشراف الأستاذ الدكتور: أحمد إبراهيم أبو سن

فبراير 2008م

Π

ث

قال الله تعالى :

وَيْلٌ لِّلَّذِينَ يَدْعُونَ أَنفُسَهُمْ إِلَىٰ وَرَثَتِهِمْ لِأَحْقَقَ ۖ وَمَا أَنتُمْ
بِمُعْجِزِينَ، وَلَوْ أَنَّ لِكُلِّ نَفْسٍ ظَلَمَتْ مَا فِي الْأَرْضِ لَافْتَدَتْ
بِهِ ۖ وَأَسْرُوا النَّفَاةَ ۖ لَمَّا رَأَوْا الْعَذَابَ ۖ وَفُضِيَ بَيْنَهُمْ

بِالْقَيْطِ ۚ وَهُمْ لَا يَظْلُمُونَ ﴿٥٤﴾ .

سورة يونس آية (53-54)

الإهداء

إلى والدي ووالدتي العزيزين اللذين لولاهما بعد الله لما رأيت عيناى نور الحياة .
إلى زوجتي الغالية وقلذات كبدي الذين صبروا على انشغالي عنهم في إعداد هذا السفر أياما
وليلي عددا .
إلى كل الذين يتوقون إلى شعاع المعرفة ليقتبسوا منه قبسا تستضيء به عقولهم المتعطشة إلى
رحيق المعرفة.
إلى بني وطني السائرين على درب العطاء تحت رعاية مقام سيدي خادم الحرمين الشريفين
الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود حادي الركب وقائد المسيرة الميمونة، وولى عهده
الأمين مولاي صاحب السمو الملكي الأمير سلطان بن عبد العزيز حفظهم الله.
أهديكم باكورة إنتاجي الأكاديمي.

الباحث / محمد العمري

شكر وتقدير

يطيب لي ويشرفني أن أقدم بوافر الشكر والتقدير إلى كل الذين ساهموا معي في إتمام هذا السفر المتواضع سواء بالتوجيه بالرأي أو التشجيع.

وأخص بالشكر سعادة/ نائب محافظ المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني الدكتور/ حمد بن عقلا العقلا على دعمه وموافقته على إجراء الدراسة على العينة المختارة من معاهد التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية. (أنظر قائمة الملاحق ملحق رقم-1).

كما أزجي عميق شكري وامتناني إلى السادة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وجامعة الطائف على تحكيمهم للاستبيان، والشكر موصول للزملاء مدراء معاهد التدريب المهني والعاملين بها بمختلف مناطق المملكة على ما بذلوه من جهد في متابعة تعبئة الاستبيانات وإعادتها للباحث. ويسعدني أن أنتهز هذه السانحة لأزجي عميق شكري وتقديري للسادة أصحاب العمل الذين تفضلوا مشكورين بالتجاوب معنا في تعبئة الاستبيان والشكر موصول لمركز تحليل البيانات بجدة ممثلة في الأستاذ/ خالد الطيب.

كمالا يفوتني أن أقدم بخالص الشكر الجزيل إلى معالي الأستاذ الدكتور/ أحمد إبراهيم أبو سن الذي أشرف على هذه الرسالة وأمدني بالتشجيع والتوجيه والإرشاد. وأسأل الله الكريم أن يجعل ذلك في ميزان حسناته، وأن يمدّه بالصحة والعافية، وأن يجعله ذخرا لوطنه، ولطالابه ومحبيه.

والشكر الجزيل كذلك للسادة أعضاء لجنة المناقشة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الممتحن الداخلي الأستاذ الدكتور/ على الحاكم، و الممتحن الخارجي الأستاذ الدكتور/ خالد سر الختم على ما خصصوه من وقتهم الثمين لمناقشة هذه الأطروحة.

والشكر أولاً وأخيراً لله رب العالمين أن وفقنا وهدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله ,
فله الحمد والشكر وعظيم الثناء أنه حميد مجيد .

الباحث / محمد العمري

خلاصة الدراسة:

موضوع الدراسة: (درجة أثر وكفاية برامج معاهد التدريب المهني على أداء

المستفيدين، وتوفير حاجات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية)

اسم الباحث: محمد علي سعيد العمري .

اسم المشرف: الأستاذ الدكتور/ أحمد إبراهيم أبو سن

سنوات الدراسة: (أكتوبر 2004 - فبراير 2008م)

الجهة المانحة: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .

الدرجة العلمية: درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال .

مجتمع الدراسة: معاهد التدريب المهني ومنشآت القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية .

عينة الدراسة: ثلاث عينات عشوائية مختارة من منسوبي معاهد التدريب المهني وأصحاب

العمل في منشآت القطاع الخاص .

منهج الدراسة: الوصفي التحليلي، والمنهج الاستنباطي .

أدوات الدراسة: الاستبانة (قائمة الاستقصاء) .

متغيرات الدراسة: دوافع الالتحاق ببرامج التدريب المهني ؛ الواقع الوظيفي لخريجي المعاهد المهني ؛

مدى كفاية برامج التدريب المهني؛ مستوى الكوادر التدريبية ؛ مستوى التنسيق بين معاهد التدريب

ومؤسسات سوق العمل ؛ مدى وجود معوقات تحول دون نجاح برامج التدريب ؛ ومدى تفاعل المتدربين

والمدرسين مع الحقائب التدريبية .

وهي متغيرات بعضها تابع وبعضها مستقل، وتشكل في إطارها الكلي محاور معالجة هذه الدراسة .

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة: برنامج الحزم الإحصائية SPSS

(النسب المئوية - الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل ألفا كرونباخ - التكرار النسبي - كا

تربيع - T-Test) .

أهداف وأغراض الدراسة:

تركزت أهداف الدراسة في الأهداف التالية :-

- 1- تقديم دراسة وصفية لنشأة وتطوير التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية والخصائص التي تتميز بها برامج التدريب المهني للتعرف على أوجه الخلل والقصور بها في سبيل تطويرها والعمل بها.
- 2- تقديم دراسة مسحية لليد العاملة المدربة المستفيدة من برامج المعاهد المهنية بالمملكة العربية السعودية من حيث توجهها للعمل المهني والعمل في مجال التخصص وتقييم أدائها ومقدرتها على تلبية حاجات سوق العمل خلال الخمس سنوات الأخيرة.
- 3- تقديم دراسة تحليلية لمدخلات ومخرجات نظام التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية تساهم في تطوير عملية التدريب المهني للوصول إلى سد حاجات سوق العمل ومواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة.

خلاصة النتائج والتوصيات:

لقد حاول هذا البحث أن يبين مدى أثر وكفاية برامج معاهد التدريب المهني على أداء المستفيدين من برامجه، وتوفير حاجات سوق العمل من القوى البشرية الماهرة خلال فترة الدراسة وذلك بعرض وتحليل متغيرات الدراسة، والأنواع المختلفة لبرامج ونظم التدريب والشروط الواجب توفرها لكي ينجح النظام في تحقيق أهدافه المتمثلة في رفع جودة مستوى التدريب بما ينعكس إيجاباً في رفع كفاءة أداء المستفيدين منة ويلبي حاجات سوق العمل، وإبراز أهمية الدور الذي تلعبه برامج معاهد التدريب المهني في تمكين العمالة المهنية الوطنية من مواجهة تحديات المستقبل، ويوصي الباحث بضرورة تخطيط القوى العاملة السعودية ودراسة الكفاءة الداخلية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني وتقويمها، واستشراف إمكانية الارتقاء بمستواها في ضوء المعطيات الحالية لمؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجاتها المستقبلية فيما يتعلق بتطوير القوى البشرية، والتنظيم، والتجهيزات، وضبط جودة التدريب وغيرها من العناصر المؤثرة في الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم الفني

والتدريب المهني وإشراك القطاع الخاص في التدريب وإلزامه بتوظيف مخرجاته. لكي تستجيب برامج التدريب لتحديات القرن الواحد والعشرين بما يمكنها من تلبية توقعات المواطنين ونيل رضاهم وتحقيق أهدافها بأعلى كفاءة ممكنة.

Abstract

The subject of study: **The degree of the impact and adequacy of vocational training institutes programs on the performance of the beneficiaries, and providing the needs of the labor market in Saudi Arabia**

Researcher Name: **Mohammed Ali Saeed Al-amry.**

Supervisor Name: **Prof. Dr. Ahmed Ibrahim Abu Sen.**

Years of schooling: **(2004 - 2008 m).**

Donor: **Sudan University for Science and Technology.**

Degree: **Doctorate degree in business administration.**

Study Community: **Vocational training institutes and private enterprises in kingdom of Saudi Arabia.**

Study Sample: **three random samples of the instructors & Graduates of selected vocational training institutions, and the employers of privet sector enterprises in Saudi Arabia.**

Study Methodology: **Descriptive analytic and inductive approach.**

Study Tools: **Questionnaire (List-resolution).**

study Variables: **Motivation to join vocational training programs; reality of graduates careers; the adequacy of vocational training programs; training staff qualification level; the level of coordination between the training institutes and the establishments of the labor market; the obstacles that prevent the success of the training programs; and the extent of interaction of the trainees and instructors with training pouches. Some of theses variables are consequent and some are independent, in which they form the total axes of this study.**

Statistical methods used in the study: **It used the (SPSS) statistical program. (Percentages- Computational center- Standard deviation- Factor alpha Kronbach- Frequency relative- T-Test).**

The goals and purposes of the study:-

1- To provide a descriptive study of the emergence and development of vocational training in Saudi Arabia and the characteristics of vocational training programs to identify imbalances and shortcomings in the way of development and operation.

2- To provide a survey of the labour force trained benefiting from the programs of professional institutes in Saudi Arabia in terms of direction of professional work and work in the area of specialization and assess their performance and ability to meet the needs of the labour market during the last five years

3- To provide analytical study of the inputs and outputs of the vocational training in Saudi Arabia contributed to the development of vocational training for access to bridge the needs of the labour market and keep abreast of economic and social developments accelerated

Summary of findings and Recommendations:

This research tried to show the extent of the influence and adequacy of programs of vocational training institutes on the performance of those who benefit from its programs, as well as on providing the needs of the labour market during the study period so as to present and analyze the study's variables, and different types of programs and training systems, and the conditions to be met in order to succeed in achieving the objectives of raising the quality level of training which will positively prefect in upgrading the performance of the beneficiaries and meet the needs of the labour market.

It also tried to highlight the importance of the role played by programs in vocational training institutes to enable national workers to confront challenges of the future.

Recommendations:

- To adopt the national manpower planning.
- To study and evaluate the internal efficiency of the system of technical education and vocational training.
- To explore the possibility of upgrading in the light of the current facts of technical education and vocational training and future needs with respect to the development of manpower, organization, equipment, training, quality control and other factors in the internal efficiency of the institutions of technical education and vocational training.
- To involve the private sector in training and manpower planning and bound it to apply its output, so that training programs can be able to respond to the twenty-first century's challenges and

can consequently meet the expectations of citizens, realize their satisfaction and achieve its highest efficiency.

أولاً : فهرس محتويات الدراسة

الصفحة	الموضوع
أ	صفحة العنوان
ب	البسملة
ج	قرآن كريم
د	الإهداء
هـ	شكر وتقدير
و	خلاصة الدراسة باللغة العربية
ح	خلاصة الدراسة باللغة الانجليزية
ي	فهرس محتويات الدراسة
ص	فهرس الجداول
ت	فهرس الأشكال والرسومات
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة
1	(1-1) المبحث الأول: الإطار العام للدراسة
6	(1-1-1) مشكلة الدراسة
7	(2-1-1) أهمية الدراسة
9	(3-1-1) أهداف الدراسة
10	(4-1-1) حدود الدراسة
10	(5-1-1) محددات الدراسة
11	(6-1-1) أخلاقيات البحث
11	(7-1-1) مصطلحات ومفاهيم الدراسة

12	(8-1-1) فرضيات الدراسة
13	(9-1-1) منهج الدراسة
13	(10-1-1) عينة البحث
14	(2-1)المبحث الثاني: الدراسات السابقة
15	(1-2-1): الدراسات العربية المحلية
35	(2-2-1) الدراسات العربية الإقليمية
38	(1-2-2-1) الدراسات المثيلة (المشابهة) الإقليمية
39	(3-2-1) الدراسات الأجنبية
40	(4-2-1) ملخص محاور الدراسات السابقة
	الفصل الثاني الإطار النظري للبحث
45	(1-2)المبحث الأول. إدارة الموارد البشرية: مفومها، تطوراتها، أهميتها ووظائفها.
45	(1-1-2) أهم التعريفات لإدارة الموارد البشرية لبعض الكتاب
46	(2-1-2) الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
47	(3-1-2) التكامل في إدارة الموارد البشرية
47	(4-1-2) التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية
48	(1-4-1-2)ظهور حركة الإدارة العلمية
49	(2-4-1-2) نمو المنظمات العمالية
49	(3-4-1-2) مرحلة بداية الحرب العالمية الأولى
50	(4-4-1-2) مرحلة مابين الحرب العالمية الأولى والثانية
50	(5-4-1-2) مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية وحتى الآن
51	(5-1-2) مفهوم إدارة الموارد البشرية
54	(6-1-2) وظائف إدارة الموارد البشرية
63	(2-2) : المبحث الثاني: مفاهيم أساسية في التعليم الفني والتدريب المهني.
63	(1-2-2) : مفهوم التعليم الفني

63	(2-2-2): مفاهيم أساسية في التدريب
64	(3-2-2): أهمية التدريب
65	(4-2-2): أهداف التدريب
66	(5-2-2): التنمية الشاملة
67	(6-2-2): أسس التدريب
68	(7-2-2): أنواع برامج التدريب
70	(3-2): العلاقة بين التعليم والتدريب و التعلم
70	(1-3-2) التعلم
73	(2-3-2) التدريب وعلاقته بالتعلم والتدريس
73	(3-3-2): مفهوم التدريب وعلاقته بالتعلم
77	(4-2): التعليم والتدريب وعلاقته بسوق العمل
78	(1-4-2): التعليم وحقل العمل في الدول المتقدمة
78	(2-4-2) مميزات التعليم المهني وحقل العمل في الدول المتقدمة
80	(3-4-2) التعليم والتدريب وحقل العمل في الوطن العربي
81	(5-2) أنماط التعليم والتدريب المرتبطة باحتياجات سوق العمل
82	(1-5-2) التعليم والتدريب التعاوني
83	(2-5-2) التعليم والتدريب المتناوب
84	(3-5-2) النظام الثنائي(المزدوج)
85	(4-5-2) التلمذة المهنية
85	(5-5-2) التعليم والتدريب الموازي
86	(6-5-2) التعليم والتدريب المجزأ (الوحدات التأهيلية)
87	(7-5-2) الوحدات التدريبية الإنتاجية
87	(8-5-2) أنماط تدريبية أخرى
88	(6-2) : الاحتياجات التدريبية
88	(1-6-2) مفهوم الاحتياجات التدريبية

89	(2-6-2) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية
89	(3-6-2) نماذج في تحديد الاحتياجات التدريبية
91	(4-6-2) تحديد الاحتياجات التدريبية
97	(7-2) : إعداد البرامج التدريبية
97	(1-7-2) تحديد المعايير المهنية
100	(2-7-2) أهمية المعايير المهنية وضرورتها
104	(3-7-2) إعداد المعايير المهنية
107	(4-7-2) إعداد مواصفات البرامج التدريبية
110	(8-2) اختيار المعلمين والمدرسين وإعدادهم
111	(1-8-2) إعداد المعلم الكفاء
112	(2-8-2) صفات المعلم الكفاء
114	(3-8-2) اختيار المدرب الكفاء
115	(4-8-2) الأدوار المتعددة للمدرب الكفاء
116	(9-2) الكفاية و مفاهيمها ودلالاتها في العلوم السلوكية والإدارية
116	(1-9-2) المعنى اللغوي للكفاية
117	(2-9-2) المعنى الاصطلاحي للكفاية
117	(3-9-2) التمييز بين مفهوم الكفاية والمفاهيم المتداخلة معه
123	(4-9-2) مصطلح الكفاءة والكفاية والقدرة والفاعلية
124	(5-9-2) خصائص الكفاءة
125	(10-2) خصائص القدرة
125	(1-10-2) المقارنة بين الكفاءة و القدرة
126	(2-10-2) الكفاءة و أهداف التعلّم
126	(3-10-2) أسس تحديد الكفاءات
128	(4-10-2) الكفاءات المستعرضة (الأفقية)
129	(11-2) مفهوم الكفاءة

130	(12-2)التباين بين مفهوم الكفاية والكفاءة والفاعلية والقدرة
131	(1-12-2) الكفاءة الإنتاجية في التعليم
131	(2-12-2) الكفاءة الإنتاجية الداخلية
133	(3-12-2) الكفاءة الخارجية للتعليم
134	(13-2) كفايات المدرب الكفاء
138	(14-2) قياس فاعلية وكفاية أو كفاءة التدريب
138	(1-14-2) التحقق من فاعلية التدريب
139	(2-14-2) نماذج التحقق من الفاعلية والتقويم
141	(3-14-2)تساؤلات حول التحقق من الفاعلية والتقويم
143	(15-2) المبحث الثالث:اقتصاديات سوق العمل
143	(1-15-2) أسواق العمل
144	(2-15-2) هيكل تخطيط القوى العاملة
144	(3-15-2)عرض العمل
144	(4-15-2) الطلب على العمل
145	(5-15-2) المستوى التوازني للعمالة
145	(6-15-2) أسواق العمل وآثار الثورة العلمية والتقنية في العالم
146	(8-15-2)الإطار العام لسوق العمل وتخطيط القوى العاملة
147	(9-15-2)هيكل القوى العاملة
148	(10-15-2) آليات سوق العمل
149	(1-10-15-2) معدلات النشاط لهيكل القوى العاملة
151	(2-10-15-2) سوق العمل مفهومه ومقوماته
153	(3-10-15-2)محددات عرض العمل
153	(4-10-15-2)قرار المشاركة في قوة العمل
154	(5-10-15-2)عرض ساعات العمل
154	(6-10-15-2)الاستثمار في رأس المال البشري

155	(2-10-15-7)الأفراد والحل الركني
155	(2-10-15-8) قيد الأجور ومنحنى عرض العامل
156	(2-10-15-9) عرض العمل و الاستثمار البشري
157	(2-15-11)أسباب أو مصادر النمو الاقتصادي
157	(2-15-12)المستوى التوازني للعمالة
159	(2-15-13) صعوبات التوازن بين العرض والطلب من رأس المال البشري
161	(2-15-14)سوق العمل و منظومة المعلومات
162	(2-15-15)احتياجات سوق العمل وشروطه
162	(2-15-16) شروط سوق العمل
162	(2-16) واقع سوق العمل في المملكة
164	(2-16-1) مؤشرات تطور معدلات التوظيف بسوق العمل
166	(2-16-2) سياسات وبرامج توظيف العمالة
170	(2-16-3) نتائج تنفيذ سياسات السعودية
170	(2-16-4) آفاق ومعوقات سياسات التوظيف
	الفصل الثالث: تطور التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية .
177	(3-1)المبحث الأول : لمحة تاريخية عن تطور التعليم بالمملكة العربية السعودية
179	(3-2)الإطار النظري للنظام التعليمي
180	(3-2-1) مفهوم النظام التعليمي
183	(3-2-2) فلسفة النظام التعليمي
184	(3-2-3) تحليل النظام التعليمي
184	(3-3):الإطار النظري للنظام التعليمي السعودي
185	(3-3-1) القوى المؤثرة في النظام التعليمي السعودي
186	(3-3-2) فلسفة وأهداف النظام التعليمي السعودي
188	(3-3-3)مخرجات التعليم ومدى ملاءمتها لسوق العمل
193	(3-3-4)مخرجات التعليم والتدريب والقطاع الخاص

195	(4-3) المبحث الثاني : مراحل تطور التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية
196	(1-4-3) الهيكل التنظيمي للمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني
197	(2-4-3) مجالس التعليم الفني والتدريب المهني في المناطق والمحافظات
198	(3-4-3) برامج التدريب الحكومية
198	(4-4-3) الوحدات التدريبية النظامية الحكومية
203	(5-4-3) مواقع معاهد التدريب المهني واختصاصاتها بالمملكة
204	(6-4-3) : الرؤية المستقبلية للتعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة
207	(5-3) المبحث الثالث: تقييم الباحث لوضع التعليم الفني والتدريب المهني في مرحلته الحالية
207	(1-5-3) نقاط القوة التي تتمتع بها المؤسسة العامة للتعليم الفني في مدخلات التدريب ومخرجاته
209	(2-5-3) التطور والتوسع الحالي في نشاطات المؤسسة وبرامجها
216	(3-5-3) نقاط الضعف والمعوقات التي يرى الباحث أنها تحد من نجاح التدريب المهني
222	(4-5-3) توصيات الباحث ومقترحاته لتطوير برامج التدريب المهني
	الفصل الرابع منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها، ونتائجها، وتوصياتها.
224	(1-4) المبحث الأول: منهج الدراسة
224	(1-1-4) مفهوم المنهج الوصفي
225	(2-1-4) مكان إجراء الدراسة
226	(3-1-4) مفهوم المنهج الوصفي (تحليل المحتوى)
226	(4-1-4) تطبيق تحليل المحتوى
227	(5-1-4) مميزات وعيوب المنهج الوصفي (تحليل المحتوى)
227	(6-1-4) منهج الدراسة الحالية
228	(2-4) مجتمع وعينة الدراسة
230	(1-2-4) طريقة اختيار وتحديد عينة البحث
231	(2-2-4) تحديد حجم عينة مجتمع البحث
232	(3-4) أداة جمع البيانات

240	(1-3-4) صدق وثبات أداة الدراسة
242	(4-4) أسلوب تحليل البيانات
244	(5-4) المبحث الثاني:النتائج الأولية للدراسة الميدانية.
244	(1-5-4) تحليل استبانه المتدربين(الخريجين) من المعاهد المهنية.
282	(2-5-4) تحليل استبانه المدربين (الأساتذة) العاملين بمعاهد التدريب بالمملكة
315	(3-5-4) نتائج التحليل الإحصائي لاستبانه صاحب العمل
348	(6-4)المبحث الثالث: النتائج والتوصيات الختامية للدراسة الميدانية
348	(1-6-4) النتائج الأولية للدراسة الميدانية
348	(1-1-6-4)النتائج المتعلقة بالبيانات الديمغرافية (الشخصية)
349	(2-1-6-4) نتائج المحور الأول حول سبب الالتحاق بمعهد التدريب المهني
350	(3-1-6-4) الواقع الوظيفي لخريجي معاهد التدريب المهني ومدى عملهم في مجال تخصصاتهم
352	(4-1-6-4) واقع البرامج التدريبية التي تقدمها المعاهد المهنية وملاءمتها لاحتياجات سوق العمل
353	(5-1-6-4)مستوى أداء الكوادر التدريبية في المعاهد ومدى حاجتها للتطوير
354	(6-1-6-4) المعوقات التي تحد من توظيف الخريجين في سوق العمل بالقطاع الخاص
354	(7-1-6-4)مدى التنسيق والتعاون بين معاهد التدريب المهني ومؤسسات القطاع الخاص
355	(2-6-4) نتائج الدراسة الميدانية النهائية
357	(1-2-6-4)الآثار النظرية للدراسة
357	(2-2-6-4)الآثار العملية للدراسة
358	(3-2-6-4)الآثار المستقبلية للدراسة
359	(4-2-6-4) توصيات لدراسات مستقبلية
359	(5-2-6-4)الخاتمة والتوصيات الختامية للدراسة
	قائمة المراجع والمصادر
364	أولا /المراجع العربية
370	ثانيا /المراجع الأجنبية

372	ثالثا: مصادر أخرى (دوريات - حوليات- مجلات – منشورات – صحف يومية)
372	رابعا : مصادر من الانترنت
	قائمة الملاحق

ثانيا : فهرس الجداول

رقم	موضوع الجدول
27	جدول رقم (1-2-1) يوضح مجالات تفوق العمالة الأجنبية على العمالة الوطنية.
240	جدول رقم (1-4) اختبار درجة مصداقية البيانات للاستبيان الأول (استبانة المتدربين)
244	جدول رقم (4 - 1) الإحصاء الوصفي لأفراد العينة.
245	جدول رقم (2-4) التحليل الإحصائي للفئات العمرية لعينة المتدربين
246	جدول رقم (3-4) يوضح نتائج تحليل البيانات المتعلقة بمنطقة المتدرب
248	جدول رقم (4- 4) المؤهلات التعليمية لأفراد العينة
250	جدول رقم (4-5) توزيع أفراد العينة على المناطق
251	جدول رقم (4-6) يوضح نسب وأعداد الخرجين حسب سنة التخرج
252	جدول رقم (4-7) يوضح نتائج اختبار كاي سكوير بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية
252	جدول رقم (4-8) أسباب الالتحاق بالمعهد المهني
254	جدول رقم (4-9) يوضح طريقة اختيار التخصص
255	جدول رقم (4-10) يوضح مجالات التخصصات المتاحة بمعاهد التدريب
257	جدول رقم (4-11) يوضح الوضع الوظيفي الحالي للمتدربين
259	جدول رقم (4-12) يوضح طريقة حصول المتدربين على الوظيفة
261	جدول رقم (4-13) يوضح أسباب العمل في غير مجال التخصص
262	جدول رقم (4-14) الصعوبات والمعوقات التي تحد من توظيف خريجي المعاهد المهنية
263	جدول رقم (4-15) يوضح العلاقة ما بين معوقات التوظيف وعدد من المتغيرات
265	جدول رقم (4-16) يوضح مدى تغطية الحقائب التدريبية الحالية لاحتياجات سوق العمل
266	جدول رقم (4- 17) تحديث المنهج والحقائب التدريبية

267	جدول رقم (4-18) موقف العينة من إضافة مادة الحاسب الآلي
268	جدول رقم (4-19) مدى درجة الارتباط وتشنت العينة ووسطها الحسابي بالنسبة للمتغيرات
269	جدول رقم (4-20) موقف أفراد العينة من إضافة اللغة الانجليزية لبرامج التدريب.
270	جدول رقم (4-21) التدريب على رأس العمل
271	جدول رقم (4-22) يوضح رأي المتدربين في المهارات التي تتميز بها العمالة الوافدة
272	جدول رقم (4-23) يوضح المقارنة ما بين الأجهزة والمعدات التي تدرب عليها
273	جدول رقم (4-24) مدى توفر الوسائل التعليمية في مجال التدريب
273	جدول رقم (4-25) الإحصاء الوصفي
274	جدول رقم (4-26) : درجة إلمام المدربين بمقررات التدريب والمهارات التدريبية اللازمة
276	جدول رقم (4-27) مدى فعالية المدربين في توصيل المعلومات للمتدربين والتفاعل معهم
277	جدول رقم (4-28) درجة فعالية المدربين في استخدام الوسائل التدريبية لتسهيل التدريب
278	جدول رقم (4-29) درجة تزويد المتدربين بالمهارات الوظيفية والسلوك الوظيفي أثناء التدريب
279	جدول رقم (4-30) مدى حرص المدربين على تقديم كل ما عندهم كونهم قدوة
282	جدول رقم (4-31) الإحصاء الاستدلالي لأفراد عينة المدربين
283	جدول رقم (4-32) مجالات تخصصات المدربين
285	جدول رقم (4-33) توزيع المدربين على المعاهد التدريبية المختلفة بالمملكة
286	جدول رقم (4-34) :المؤهلات التعليمية للمدربين
287	جدول رقم (4-35) يوضح خبرات المدربين بالمعاهد المهنية.
288	جدول رقم (4-36) أسباب التحاق الشباب بمعاهد التدريب من وجهة نظر المدربين
289	جدول رقم (4-37) جدية المتدربين في التحصيل المهني وتوجههم نحو العمل المهني
290	جدول رقم (4-38) الإحصاء الوصفي
290	جدول رقم (4-39) دور التوجيه المهني في التوجيه والتحفيز على التحصيل المهني
291	جدول رقم (4-40) فرص التوظيف بالقطاع الخاص لخريجي القسم
292	جدول رقم (4-41) درجة تزويد الخريجين بالمهارات الوظيفية
292	جدول رقم (4-42) العوائق التي تحد من توظيف الخريجين

294	جدول رقم (4-43) مدى تغطية الحقائب التدريبية الحالية لاحتياجات سوق العمل
295	جدول رقم (4-44) تحديث الحقائب التدريبية لتوافق احتياجات سوق العمل
296	جدول رقم (4-45) الإحصاء الوصفي للأسئلة (9-14)
297	جدول رقم (4-46) موقف المدربين من إضافة مادة الحاسب الآلي لمقررات التدريب
298	جدول (4-47) موقف المدربين من إضافة مادة اللغة الانجليزية للمنهج التدريبي
299	جدول رقم (4-48) مدى الحاجة للتدريب على رأس العمل لرفع مستوى أداء الخريجين
300	جدول رقم (4-49) المهارات التي تميز العمالة الوافدة عن العمالة الوطنية
301	جدول رقم (4-50) المقارنة بين الأجهزة التدريبية والأجهزة بمواقع العمل
302	جدول رقم (4-51) مدى توفر الوسائل التعليمية في مجال التدريب
303	جدول رقم (4-52) مدى حرص المدربين على الاطلاع ومعرفة المستجدات التقنية في تخصصاتهم
304	جدول رقم (4-53) مدى حرص المدربين على الاطلاع ومعرفة المستجدات التقنية
305	جدول رقم (4-54) تقييم احتياجات المدربين إلى تطوير مهاراتهم ومعارفهم في مجال تخصصاتهم المهنية
306	جدول رقم (4-55) درجة تقييم احتياج المدربين إلى التدريب في مجال الإعداد التربوي
307	جدول رقم (4-56) مدى احتياج المدربين إلى إجابة قراءة المصطلحات والكتالوجات الانجليزية
308	جدول رقم (4-57) الإحصاء الوصفي للأسئلة (20-23)
309	جدول رقم (4-58) تقييم احتياج المدربين إلى إجابة استخدامات الحاسب الآلي
310	جدول رقم (4-59) موافقة المدربين على فكرة وجود تدريب مشترك بين المعهد والقطاع الخاص
311	جدول رقم (4-60) شكل التعاون القائم بين القسم بالمعهد وقطاع العمل الخاص المحلي
312	جدول رقم (4-61) أوجه القصور في التنسيق بين الأقسام التخصصية بالمعاهد وقطاع العمل
315	جدول رقم (4-62) الإحصاء الاستدلالي لأفراد عينة أصحاب العمل
316	جدول رقم (4-63) تقسيم المنشآت (أصحاب العمل)
317	جدول رقم (4-64) وظيفة المستجيب للاستبانة
318	جدول رقم (4-65) مدى كفاية إعداد الخريجين لتلبية احتياجات قطاعات العمل من الفنيين
319	جدول رقم (4-66) درجة التعاون مع المعاهد في توظيف الخريجين بالمؤسسة
320	جدول رقم (4-67) العوائق التي تحد من توظيف الخريجين من وجهة نظر أصحاب العمل

322	جدول رقم (4-68) مدى تغطية الحقائب التدريبية لاحتياجات سوق العمل
323	جدول رقم (4-69) الإحصاء الوصفي
324	جدول رقم (4-70) المقارنة ما بين الأجهزة والمعدات المتوفرة بالمعاهد ومواقع العمل
325	جدول رقم (4-71) تحديث الحقائب التدريبية من وجهة نظر أصحاب العمل
326	جدول رقم (4-72) موفق أصحاب العمل من إضافة مادة الحاسب الآلي للمناهج التدريبية
328	جدول رقم (4-73) موقف أصحاب العمل من إضافة مادة اللغة الانجليزية لبرامج التدريب
329	جدول رقم (4-74) مدى حاجة المتدربين للتدريب وهم على رأس العمل لرفع أداؤهم الوظيفي
330	جدول رقم (4-75) المهارات التي تميز العمالة الوافدة عن العمالة الوطنية
332	جدول رقم (4-76) الإحصاء الاستدلالي
333	جدول رقم (4-77) التزام الخريجين بوسائل الأمن والسلامة في أداء العمل
334	جدول رقم (4-78) درجة إتقان الخريجين للمهارات الفنية المطلوبة لتنفيذ مهام العمل
335	جدول رقم (4-79) يوضح مدى معرفة الخريجين بالطرق السليمة لتشغيل الأجهزة
336	جدول رقم (4-80) درجة إتقان خريجي معاهد التدريب المهني والتزامهم بالسلوك الوظيفي
337	جدول رقم (4-81) درجة قدرة خريجي معاهد التدريب المهني على التعلم والتطوير
338	جدول رقم (4-82) درجة انضباطهم والتزامهم بأوقات الدوام وحبهم للعمل
339	جدول رقم (4-83) الإحصاء الوصفي للأسئلة (18-23)
339	جدول رقم (4-84) الإحصاء الوصفي ل(س18)
340	جدول رقم (4-85) درجة ولائهم وحبهم للمهنة وتفانيهم في إتقانها
341	جدول رقم (4-86) درجة إتقانهم لقراءة الكتالوجات واستخدامها في أداء مهام أعمالهم
342	جدول رقم (4-87) درجة قدرة الخريجين على استخدام الحاسب الآلي في مهام العمل
343	جدول رقم (4-88) مجال التعاون القائم بين مؤسسات القطاع الخاص ومعاهد التدريب
345	جدول رقم (4-89) أوجه القصور في التنسيق بين أصحاب العمل وبين جهاز التدريب

ثالثا : فهرس الأشكال والرسومات والمخططات التوضيحية

رقم	موضوع الشكل أو المخطط التوضيحي
90	مخطط توضيحي رقم (1-3-2) يوضح نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية
95	مخطط توضيحي رقم (2-2-3) يوضح مراحل العملية التدريبية
106	شكل رقم (3-3-2) يبين سلسلة إجراءات تحليل العمل.
182	شكل رقم (1-1-3) يوضح النمط العام للنظام المفتوح
245	شكل رقم (1-4) يوضح تصنيف الفئات العمرية للمتدربين.
247	شكل رقم (2-4) يوضح تصنيف أفراد العينة من المتدربين حسب المنطقة
248	شكل رقم (3-4) يوضح تصنيف أفراد العينة حسب المؤهل التعليمي
251	شكل رقم (4-4) يوضح تصنيف وتوزيع أفراد العينة حسب سنة الخرج.
253	شكل رقم (5-4) يوضح توزيع وتصنيف أسباب التحاق المتدربين بمعاهد التدريب المهني.
254	شكل رقم (6-4) يوضح طريقة توزيعات كيفية اختيار التخصص للمتدربين
258	شكل رقم (7-4) يوضح توزيع وتصنيف الأوضاع الوظيفية الحالية للخريجين.
260	شكل رقم (8-4) يوضح كيفية حصول الخريجين العاملين حاليا على وظائفهم
261	شكل رقم (9-4) يوضح أسباب العمل في غير مجال التخصص المهني.
263	شكل رقم (10-4) يوضح توزيع وتصنيف الصعوبات التي تحد دون توظيف خريجي المعاهد
265	شكل رقم (11-4) مدى تغطية الحقائب التدريبية الحالية لاحتياجات سوق العمل
266	شكل رقم (12-4) يوضح فترات تحديث المناهج والحقائب التدريبية
267	الشكل رقم (4- 13) يوضح موقف المتدربين من إضافة مادة الحاسوب للحقائب التدريبية
269	شكل رقم (14-4) يوضح توزيع درجات التأييد لإضافة مادة اللغة الانجليزية

275	شكل رقم (4-15) يوضح توزيع درجات إلمام المدربين بمقررات التدريب والمهارات التدريبية
276	شكل رقم (4-16) يوضح توزيعات مدى فعالية المدربين في توصيل المعلومات للمتدربين .
277	شكل رقم (4-17) يوضح توزيعات درجات مدى فاعلية المدربين في استخدام الوسائل التدريبية.
278	شكل رقم (4-18) يوضح مدى تزويد المتدربين بالمهارات الوظيفية والسلوك الوظيفي
279	شكل رقم (4-19) يوضح مدى حرص المدربين على تقديم كل ما عندهم كونهم قدوة.
286	شكل رقم (4-20) يوضح توزيع مؤهلات المدربين
287	شكل رقم (4-21) يوضح توزيعات سنوات الخبرة للمدربين بالمعاهد السعودية
288	شكل رقم (4-22) يوضح أسباب الالتحاق بالمعاهد من وجهة نظر المدربين
289	شكل رقم (4-23) يوضح توزيعات جدية المتدربين في التحصيل المهني وتوجههم نحو العمل المهني
292	شكل رقم (4-24) يوضح توزيع درجة تزويد الخريجين بالمهارات الوظيفية
293	شكل رقم (4-25) يوضح توزيع نسب معوقات التوظيف بالقطاع الخاص
295	شكل رقم (4-26) مدى تغطية الحقائب التدريبية لاحتياجات السوق
296	شكل رقم (4-27) اتجاهات العينة حول تحديث الحقائب التدريبية لتوافق احتياجات سوق العمل
297	شكل رقم (4-28) يوضح توزيعات موقف المدربين من إضافة مادة الحاسب الآلي للتدريب
298	شكل رقم (4-29) موقف المدربين من إضافة مادة الانجليزي لمقررات التدريب.
299	شكل رقم (4-30) يوضح مدى حاجة الخريجين للتدريب على رأس العمل
300	شكل رقم (4-31) مميزات العمالة الوافدة
301	شكل رقم (4-32) المقارنة بين الأجهزة والمعدات التدريبية
302	شكل رقم (4-33) مدى توفر الوسائل التعليمية في التدريب
303	شكل رقم (4-34) يوضح تفضيلات مزاولة الأعمال التدريبية عن غيرها من الأعمال.
304	شكل رقم (4-35) يوضح مدى حرص المدربين على الاطلاع ومعرفة المستجدات التقنية
305	شكل رقم (4-36) يوضح تقييم احتياجات المدربين إلى تطوير مهاراتهم ومعارفهم في تخصصاتهم.
306	شكل رقم (4-37) يوضح درجة تقييم احتياج المدربين إلى التدريب في مجال الإعداد التربوي:
307	شكل رقم (4-38) مدى احتياج المدربين إلى إجادة قراءة المصطلحات والكتالوجات الانجليزية

309	شكل رقم (4- 39) تقييم احتياج المدربين إلى إجادة استخدامات الحاسب الآلي.
310	شكل رقم (4-40) يوضح مدى موافقة المدربين على فكرة وجود تدريب مشترك
311	شكل رقم (4- 41) يوضح أشكال التعاون القائم بين القسم بالمعهد وقطاع العمل
312	شكل رقم (4-42) يوضح أوجه القصور في التنسيق بين الأقسام التخصصية بالمعاهد وقطاع العمل.
316	شكل رقم (4-43) يوضح تصنيف ملكية المنشآت المستخدمة للخريجين.
317	شكل رقم (4-44) يوضح تصنيف وظائف المستجيبين من أصحاب العمل
318	شكل رقم (4-45) يوضح مدى كفاية إعداد الخريجين لتحقيق احتياجات سوق العمل.
319	شكل رقم (4-46) يوضح مدى التعاون ما بين المعاهد ومؤسسات القطاع الخاص
320	شكل رقم (4-47) يوضح معوقات توظيف الخريجين من وجهة نظر أصحاب العمل
322	شكل رقم (4-48) يوضح مدى تغطية الحقائب التدريبية لاحتياجات سوق العمل
324	شكل رقم (4-49) يوضح أوجه المقارنة بين الأجهزة في المعاهد وسوق العم
327	شكل رقم (4- 50) يوضح مواقف أصحاب العمل من إضافة الحاسوب للتدريب.
328	شكل رقم (4-51) يوضح مواقف أصحاب العمل من إضافة اللغة الانجليزية للتدريب.
329	شكل رقم (4-52) يوضح توزيع مدى الحاجة للتدريب على رأس العمل .
330	شكل رقم (4-53) يوضح اتجاهات العينة حول مدى الحاجة للتدريب على رأس العمل
332	شكل رقم (4-54) يوضح اتجاهات فئات العينة إزاء مميزات العمالة الوافدة
333	شكل رقم (4-55) يوضح مدي التزام خريجي المعاهد بوسائل الأمن والسلامة في العمل
334	شكل رقم (4-56) يوضح مدي إجادة خريجي المعاهد للمهارات الفنية في العمل.
335	شكل رقم (4-57) يوضح إجادة خريجي المعاهد لتشغيل المعدات في العمل
336	شكل رقم (4-58) يوضح مدي إتقان الخريجين والتزامهم بالسلوك الوظيفي والمهني.
337	شكل رقم (4-59) يوضح مدي الحرص علي التطوير الذاتي.
338	شكل رقم (4-60) يوضح مدى انضباط خريجي المعاهد والتزامهم بالادوام وحب العمل
340	شكل رقم (4- 61) مدى ولاء الخريجين وحبهم وتفانيهم في العمل.
341	شكل رقم (4-62) يوضح مدى إتقان الخريجين لقراءة الكتلوجات واستخدامها في العمل
342	شكل رقم (4-63) يوضح درجة قدرة الخريجين على استخدام الحاسب الآلي في مهام العمل

344	شكل رقم (4-64) يوضح مجال التعاون القائم بين مؤسسات القطاع الخاص ومعاهد التدريب.
345	شكل رقم (4-65) يوضح أوجه القصور في التنسيق بين أصحاب العمل وبين جهاز التدريب.