

Requirements for developing training and professional programs in government community colleges in the Republic of Yemen from the perspective of faculty members

MOHAMMED NASSER ALI AL- REYASHI*

**PhD student Department of Educational Policies, College of Education - King
Saud University**

abobassal2024@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0002-3084-2797>

Received: 24/09/2024, **Accepted:** 18/12/2024, **Published:** 28/12/2024

Abstract: The current study aims to identify: The requirements for developing training and professional programs from the perspective of faculty members in community colleges in the Republic of Yemen. And to know the statistically significant differences between the responses of faculty members in community colleges in the Republic of Yemen that are attributed to the variables (gender, years of experience). The descriptive survey approach was used to investigate the views on the reality of training and professional programs in Yemeni community colleges. The questionnaire tool was used as a tool for field application on a sample of (833) male and female members. The study reached a set of results, the most important of which are: The three highest arithmetic averages in the responses of the study community members to the statements of the first field: political and legislative requirements for developing training and professional programs in government community colleges, were for statements No. (4, 5, 14, 6) in order, with arithmetic averages of (3.44, 3.44, 3.41, (3.40). The three highest arithmetic averages in the responses of the study community members to the statements of the second field: material and administrative requirements for developing training and professional programs in government community colleges, were for statements No. (2, 17, 3, 1) in order, with arithmetic averages of (3.37, 3.37, 3.34, (3.28). The three highest arithmetic averages Arithmetic in the responses of the study community members to the phrases of the third field: human and technical requirements for developing training and professional programs in government community colleges, and it became clear from the results that there were statistically significant differences at the level (0.05) for the averages of the responses of the study sample members regarding the requirements for developing training and professional programs in government community colleges in the Republic of Yemen in the three fields (the field of political and legislative requirements, the field of material and administrative requirements, and human and technical requirements) according to the variable (gender), and the variable (years of scientific experience).

Keywords: Requirements, development, training programs, professional programs, government community colleges, faculty members.

**Corresponding author*

متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية

محمد ناصر علي الرياشي*

طالب دراسات عليا - مرحلة الدكتوراه - قسم السياسات التربوية، كلية التربية - جامعة الملك سعود -

المملكة العربية السعودية

abobassal2024@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0002-3084-2797>

تاريخ الاستلام: 2024/09/03 - تاريخ القبول: 2024/11/30 - تاريخ النشر: 2024/12/28

ملخص: تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على: متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية. ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية التي تُعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة). واستخدمت المنهج الوصفي المسحي لنقصي وجهات النظر حول واقع البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية، واستخدمت أداة الاستبانة كأداة للتطبيق الميداني على عينة قوامها (833) عضواً وعضوة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن أعلى ثلاثة متوسطات حسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية، كانت للعبارات رقم (4، 5، 14، 6) بالترتيب على التوالي، وبمتوسطات حسابية بلغت (3.44، 3.44، 3.41، 3.40)، وكانت أعلى ثلاثة متوسطات حسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية، كانت للعبارات رقم (2، 17، 3، 1) بالترتيب على التوالي، وبمتوسطات حسابية بلغت (3.37، 3.37، 3.34، 3.28)، وأتضح من خلال النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية في المجالات الثلاثة (مجال المتطلبات السياسية والتشريعية، ومجال المتطلبات المادية والإدارية، والمتطلبات البشرية والفنية) باختلاف متغير (الجنس)، ومتغير (سنوات الخبرة العلمية) ..

الكلمات المفتاحية: متطلبات، تطوير، البرامج التدريبية، البرامج المهنية، كليات المجتمع الحكومية، أعضاء الهيئة التعليمية.

* المؤلف المرسل

مقدمة:

يُعدُّ التعليم العالي بمختلف مستوياته، ومؤسساته الركيزة الأساسية لبناء الفرد وتكوينه تكويناً علمياً، ومعرفياً، ومهنياً، وثقافياً، واجتماعياً على النحو الذي يساعد على تنمية الأفراد في كافة التخصصات التي يحتاجها الوطن وسوق العمل، وبما يؤدي إلى التطوير والتحديث في المجتمعات كافة. فالعالم اليوم في حُطى مُتسارعة في العمل والسعي نحو التميز والتفوق بين مختلف قطاعات التعليم، فقد دأبت العديد من المؤسسات التعليمية على تطوير أهدافها وتغيير استراتيجياتها، وتحسين برامجها لرفع مستوى جودة الأداء بها، وتحسين قدرتها التنافسية لتكون أكثر قدرة على تلبية احتياجات المستفيدين ونيل رضاهم، لتتمكن من الاستمرار والنمو في هذه البيئة المتحركة وشديدة التنافس (صالح، 2019). إنَّ كُلاً من البرامج التدريبية والمهنية تُشكل أساساً للحركة التربوية المعاصرة، فمن خلاله يتمكن المجتمع المعاصر من تنمية موارده البشرية بما يتفق مع مطالبه وحاجاته على هيئة برامج مكثفة لتخطيط القوى العاملة (الحاج، 2017)، فالتعليم المهني له دور جوهري في إعداد قوة عمل مؤهلة للتعامل مع التقانة الحديثة قادرة على مواجهة التغيرات المتسارعة وانعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات المتغيرة، مما دفع الدول، خاصة المتقدمة منها، إلى إدخال اصلاحات جذرية في هذا القطاع من خلال تكامل برامج التعليم الثانوي المهني الفني وتجسيدها بالتعليم العالي وربطهما باحتياجات سوق العمل وتأمين تجاوبه مع التغيرات العلمية والثقافية والتحولات الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية المستجدة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2015)، ولهذا البرامج التدريبية والمهنية ضرورة اجتماعية وحضارية خلال العصر الحديث على الرغم من أن هذا النوع من التعليم يرجع إليه الفضل في إقامة كثير من الحضارات الانسانية العريقة (رضا، 2018). وتهدف البرامج التدريبية والمهنية إلى بناء خبرات مهنية متنوعة تستند إلى أسس ونظريات علمية تعكس التوجهات التربوية المعاصرة؛ بغرض تلبية احتياجات المتعلمين، وإعدادهم لأدوار قيادية إبداعية في شتى المجالات المختلفة؛ لمواجهة مستقبل سريع التغير، والمساهمة في حل مشاكله، وتطويره على المستوى القيمي والعلمي والاقتصادي، وتختلف الخبرات المقدمة في إطار التدريب والتعليم المهني بحسب الاحتياجات التي تتطلبها؛ وذلك لأن الخبرات التعليمية في برامج التدريب والتعليم المهني تعتمد على تهيئة بيئة التعلم بصورة تمكن المتعلم من أن يتعلم مهارات متنوعة تزيد من خبراته العملية،

محققاً بذلك أهدافاً مقصودة تضع المعارف التخصصية في بؤرة الاهتمام، ثم المهارات والقيم المدعمة لتعلم تلك المعارف، وبناء على ذلك تستند الخبرة في مجال التدريب والتطوير المهني بشكل كبير على تنشيط المتعلم، وإثارة الدافعية لديه، ورفع درجة إحساسه بالحاجة للتعلم؛ من أجل تطوير مهاراته المعرفية وخبراته المهنية القائمة في ذهنه بين ما يعرفه من قبل، وبين ما ينبغي أن يعرفه ويفعله لاحقاً (طارق، 2019). كما أن البرامج التدريبية والمهنية تُعتبر وسيلة من الوسائل التي تجعل الأفراد أكثر تقبلاً للتغيير والتطوير داخل المؤسسات التي يعملون فيها، لذا فإن أي تغيير لا يمكن أن تحدث له آثار إيجابية ما لم يكن هناك كفاءات بشرية تعمل وتساهم باقتناع في تفعيل عملية التغيير والتطوير للبرامج المقدمة للمتدربين (الموسى، 2017). فالبرامج التدريبية والمهنية تطور أداء الملتحقين بها، وتزودهم بالمعلومات العلمية، والمهارات الأدائية، وتُعدُّ وسيلة للتعلم مدى الحياة، فيكسب المتدربين مهارات وقدرات وأفكار جديدة، ومعرفة أوسع وأشمل في مجال عملهم، وتمكنهم من إنجاز مهامهم بكفاءة عالية، والتعامل مع زملائهم في العمل في أداء المهام بفاعلية عالية ضمن أهداف المنظمة ديسيمون وفيرنر (Desimone and Werner, 2011). وقد أشارت العديد من الدراسات والأبحاث إلى أهمية البرامج التدريبية والمهنية فوجد دراسة أوفياوي (Oviawe, 2018) تبين أهمية التدريب المهني كونه جزءاً لا يتجزأ من التعليم العام؛ كما أنه وسيلة لإعداد الأيدي العاملة المؤهلة بما ينسجم مع حاجات المجتمع، وبالتالي فهو أداة لتعزيز التنمية المستدامة، من خلال تطوير (المهارات العامة، والمهارات المهنية)، ودراسة ديتشيماس وآخرون (Detsimas at all, 2016) التي بينت أن البرامج التدريبية والمهنية تُعتبر المحفز التي يحتاجها العنصر البشري لتحسين أدائه وقدراته، وبالتالي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المنظمة؛ لذلك يجب أن يتم تصميم البرامج التدريبية والمهنية على أساس احتياجات، وأهداف محددة وثابتة، ودراسة هونوراتي (Honorati, 2015) التي أوضحت أن هذه البرامج تهدف إلى معالجة العجز من المهارات ذات الصلة (المهنية، المعرفية، وغير المعرفية)، وتعدد البرامج التدريبية والمهنية وتطويرها يؤدي إلى الإسهام في تطوير القدرات والمهارات لديهم، وفي الجمهورية اليمنية شهدت البرامج التدريبية والمهنية تطورات مهمة عبر العقود السابقة تمثلت بإقامة المعاهد المهنية، وكليات المجتمع، ومراكز التدريب المهني، وتنوعت تخصصاتها حتى تواكب تطورات القطاعات الإنتاجية والتكنولوجية في المجتمع اليمني، فقد بلغ عدد المراكز التدريبية والمعاهد

المهنية التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني وفقاً لإحصائيات عام 2016م، 86 معهداً، وبلغ عدد الطلاب المتحقين ببرامج المعاهد المهنية والتقنية 18,658 طالباً، و3595 طالبةً (الإحصاء السنوي، 2016)، وبلغ كليات المجتمع الحكومية في اليمن 19 كلية، منها 16 كلية فعلية، و3 كليات متوقفة عن العمل بسبب عدم توفر الإمكانيات والتجهيزات والكادر، وبلغ عدد المتحقين بها وفقاً لإحصائيات عام 2019م، من الذكور (15860) طالباً، ومن الإناث (6450) طالبةً في مختلف التخصصات الفنية، والمهنية، والتقنية (التقرير السنوي، 2019)، وبلغ عدد البرامج التدريبية الطويلة الأجل التي تُقدمها كليات المجتمع الحكومية وفقاً لتقارير الوزارة لعام (2019) نحو 65 برنامجاً تدريبياً، و185 برنامجاً مهنيّاً، والبرامج التدريبية قصيرة الأجل نحو 189 برنامجاً تدريبياً ومهنيّاً، والدورات التدريبية نحو 120 دورة تدريبية بين تأهيلية، ومهنية، وتطويرية (التقرير السنوي، 2019)، ويشير (قحوان، 2014) إلى أن عدد المؤسسات التدريبية العاملة حالياً ارتفعت من 6 مؤسسات عام 1990م، و44 مؤسسة عام 2001، إلى 79 مؤسسة تدريبية خلال العام 2010م، توزعت على معاهد مهنية، وتقنية، وصناعية، وزراعية، وسياحية، فيما ارتفعت التخصصات إلى أكثر من 106 تخصصاً في مختلف المجالات مقارنة بـ 51 تخصصاً عام 2001م. وتُعدّ كليات المجتمع اليمنية من المؤسسات التي تنفذ البرامج التدريبية والمهنية، فتعمل على تقديم برامج تدريبية ومهنية شاملة، وتتبع سياسة الباب المفتوح في قبول الطلاب، وتقدم فرصاً تعليمية لكل من يلتحق بها مهما كان مستواه، ومهاراته، أو تخصصه، أو خبرته، أو ذكائه أو عمره وجنسه أو وضعه الاجتماعي، أو الاقتصادي، وتتجه أيضاً في برامجها نحو خدمة المجتمع، كما تُعدّ تكلفة الدراسة فيها أقل نسبياً من تكلفة الدراسة الجامعية (طارق، 2017). فقد أكدت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني على مسؤولية كليات المجتمع والمعاهد المهنية والتقنية والتجارية على توفير البرامج التدريبية والمهنية، والتأهيلية لمواكبة احتياجات سوق العمل، وتبنت الكليات والمعاهد هذه المسؤولية، ولتحقيق هذا الهدف سعت الوزارة إلى وضع الخطط والاستراتيجيات التعليمية، والتنمية من أجل تقديم برامج تدريبية ومهنية، وتأهيلية متنوعة ومختلفة كما أصدرت منظومة متكاملة من السياسات والتشريعات، والقوانين، والضوابط التنفيذية بهدف تنظيم أداء كليات المجتمع (وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، 2015). وإنطلاقاً من أهمية البرامج التدريبية والمهنية كأحد أنواع التعليم المستمر مدى الحياة، وإستناداً إلى ما نادى به

المنظمات العالمية كـ(اليونسكو، والأسكو)، والمؤتمرات العلمية في مجال التعليم الفني والتدريب المهني، وحرصاً على أن تتحقق فرص التعليم والتعلم المستمر للجميع في كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية، فإن هذه الدراسة تسعى إلى عرض أهم متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية لتواكب بذلك متغيرات العصر الحالي، وتُلبي متطلبات الفرد والمجتمع، وتتلاءم مخرجاتها مع سوق العمل.

مشكلة الدراسة: تستثمر كافة المؤسسات والجهات الحكومية، ومنها كليات المجتمع في العُنصر البشري وبشكلٍ كبيرٍ؛ وذلك لما له من أهمية وتأثير على واقعها ومستقبلها، فأصبح الاستثمار في العنصر البشري وسيلة للوصول إلى أهداف وغايات كافة المنظمات الخاصة والعامّة، ومن وسائل الاستثمار في العنصر البشري في العصر الحاضر هو التعليم المهني والتدريب والذي أصبح لهما مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة منها والنامية على حدٍ سواء (موسى، 2018)، فالتعليم المهني والتدريب يهدفان إلى تزويد المهنيين والمتدربين بالمعلومات والمهارات، والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكلة لهم، والعمل على تحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكلٍ إيجابي، وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية، وتلبية الاحتياجات المجتمعية (طارق، 2019)، من هنا زاد اهتمام المؤسسات المجتمعية بتنمية الموارد البشرية، وزاد بالتالي العناية بإعدادها وتدريبها تدريباً مستمراً من أجل رفع كفاءتها وتجويد مر دودها وزيادة إنتاجها من أجل استغلال هذه الكفايات لدفع عجلة التقدم، وتحقيق أهداف خطة التنمية، وتأتي كليات المجتمع كأحد المؤسسات المجتمعية التي تسهم في تحقيق تلك التنمية، لما لها من دور في تخريج كوادر قادرة على الإبداع، وتنفيذ خطط التنمية المتتالية، ولذلك يمثل التعليم المهني الباب الحقيقي للتنمية في كافة الدول المتقدمة (يوسف، 2018). وقد أشارت العديد من الدراسات والأبحاث إلى أهمية البرامج التدريبية والمهنية فنجد دراسة أوفياوي (Oviawe, 2018) تبين أهمية التدريب المهني كونه جزءاً لا يتجزأ من التعليم العام؛ كما أنه وسيلة لإعداد الأيدي العاملة المؤهلة بما ينسجم مع حاجات المجتمع، وبالتالي فهو أداة لتعزيز التنمية المستدامة، من خلال تطوير (المهارات العامة، والمهارات المهنية)، ودراسة ديتشيماس وآخرون (Detsimas at all, 2016) التي بينت أن البرامج التدريبية والمهنية تُعتبر المحفز التي يحتاجها العنصر البشري لتحسين أدائه وقدراته، وبالتالي

تؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المنظمة؛ لذلك يجب أن يتم تصميم البرامج التدريبية والمهنية على أساس احتياجات، وأهداف محددة وثابتة ، ودراسة هونوراتي (Honorati, 2015) التي أوضحت أن هذه البرامج تهدف إلى معالجة العجز من المهارات ذات الصلة (المهنية، المعرفية، وغير المعرفية)، وتعدد البرامج التدريبية والمهنية وتطويرها يؤدي إلى الاسهام في تطوير القدرات والمهارات لديهم، لهذا يرى الباحث أن البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية تحظى بدرجة عالية من الأهمية في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية كعنصر أساسي في تطوير الموارد البشرية، من خلال اكسابهم المهارات، والمعارف، والاتجاهات المطلوبة لتحقيق التنمية في المجتمع، وحيث أن العالم يعيش اليوم نهضة شاملة في جميع المجالات، وأهمها مجالي التدريب والتقنية بمختلف أشكالها، فأصبح الاهتمام بالعملية التدريبية من أكثر عوامل نجاح المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في تحقيق أهدافها، كما أن التطوير المهني المستمر يسهم بشكل كبير في تنمية المعارف والمهارات وشوهد وأخرون (Shohel & others, 2012) ، فالالتحاق بالدورات الخاصة بالتنمية المهنية له فاعلية على تطوير أداء الأفراد، وأن البرامج لابد لها من تطوير وتحديث حتى تتواءم واحتياجات الأفراد جروهمان وكوفيلد (Grohmann & Kauffeld, 2013). فاليمين بجميع قطاعاته المختلفة يعول على كليات المجتمع كنمط من أنماط التعليم العالي كمرتكز أساسي للنهوض بالموارد البشرية وتمييزها، ومعالجة الفجوة الحاصلة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وما يرافق ذلك من أعباء اجتماعية واقتصادية، وقد أوضحت العديد من الدراسات وجود قُصور في عمليات تطوير البرامج التدريبية والمهنية المقدمة في كليات المجتمع اليمنية كدراسة (العبيسي، 2017) التي بينت نتائجها وجود ضعف في الشراكة بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل فيما يخص تدريب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ووضع مناهج الكليات، كما أن كليات المجتمع لا تحرص على متابعة خريجها، وتحديث برامجها، وهناك ضعف مواكبة مناهجها لمتطلبات سوق العمل، ودراسة (السعد؛ والدعيس، 2016) التي وضحت نتائجها أن نظام التعليم في كليات المجتمع اليمنية يحتاج إلى تطوير من أجل الوصول إلى تحقيق أهدافه الكمية بالمستوى المطلوب، ودراسة (الدحيان؛ وناصر؛ والصنوي، 2020)، التي بينت نتائجها أن هنالك حاجة إلى تطوير البرامج التدريبية والمهنية، والفنية، وتطور كفاءات كليات المجتمع لتواء مخرجاتها العلمية مع احتياجات السوق المحلية، ولما

ذكره (الفقيه، 2018) أن هناك مجموعة من الاختلالات التي تعاني منها كليات المجتمع اليمنية تتمثل في: ضعف مستويات التخطيط والإدارة، وغياب السياسات والخطط الاستراتيجية التي تضمن برامج تدريبية ومهنية تتناسب واحتياجات المتدربين حسب حاجات التنمية ومتطلبات سوق العمل المحلية.

ونظراً لأن عملية تطوير البرامج التدريبية والمهنية تعد نشاطاً رئيسياً وهاماً لزيادة فاعلية البرامج التي تقدمها كليات المجتمع اليمنية ضماناً لتحقيق متطلبات واحتياجات الفرد والمجتمع، فإن ضعف الاهتمام بمرحلة تطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية يؤدي إلى أن يفقد التدريب أهم أهدافه، وهو رفع كفاءة أداء المتدربين، والتي لا بد أن تنعكس على أداء المؤسسة التي ينتمي إليها المتدرب أو المتدربة، وباستقراء واقع البرامج المقدمة للمتدربين بالبرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية لاحظ الباحث كونه عمل مُدرباً مُتَعاقداً لأكثر من ست سنوات بكلية مجتمع درب بدمار، وكلية المجتمع ببريم أن البرامج التدريبية والمهنية لا تلبّي احتياجات سوق العمل اليمني، وأن التخطيط لها يحتاج إلى تنظيم، وكذلك البرامج تحتاج إلى تطوير وتحديث حتى تواكب التغيرات المتسارعة في عصرنا الحالي، وتلبي احتياجات سوق العمل اليمني، ولحتمية الاهتمام بالتعليم والتدريب بكليات المجتمع الذي أصبحت محط أنظار وتفكير الكثير من المسؤولين، والمتخصصين، والخبراء في المجال التعليمي، والتربوي، والتدريبي، والمهني، ونتيجةً لندرة الدراسات التي تناولت البحث عن أهم متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية، وبناءً على ما سبق ووفقاً لمؤشرات نتائج هذه الدراسات؛ ونتيجةً لخبرة الباحث العملية في ميدان العملية التدريبية كعضو في العملية التدريبية ببعض كليات المجتمع الحكومية، ولما لاحظته من أن ضعف الحوافز المادية والمعنوية للمدربين وأعضاء الهيئة التعليمية العاملة بكليات المجتمع أثناء عمليات التدريب سواءً الدورات التدريبية القصيرة، أو البرامج التدريبية الطويلة؛ فإن الحاجة إلى تطوير سياسات التدريب المستمر في كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية أصبحت ضرورةً ملحة في الوقت الحالي على مستوى النظام، والبرامج، والتنظيم الهيكلي والبشري والمؤسسي، الأمر الذي يتطلب البحث عن أهم الصعوبات التي تواجه العملية التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية، فإن مشكلة الدراسة

الحالية تتمثل فيما متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.

أسئلة الدراسة: تتمثل أسئلة الدراسة الحالية فيما يأتي:

- ما متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية تُعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في التعرف على:

- متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية.

- الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية التي تُعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة: تنطلق أهمية الدراسة الحالية من جانبين، هما:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. قد تُسهم هذه الدراسة في إثراء التنظير الخاص بكليات المجتمع في الجمهورية اليمنية، وخاصةً مع ندرة الدراسات التي تناولت تطوير البرامج التدريبية والمهنية التي تقدمها كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية.

2. تأتي أهمية هذه الدراسة استجابةً للاهتمام الدولي بالتدريب والتعليم المهني خاصة منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الأيسكو) فجاءت هذه الدراسة لتهتم بتطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. قد تساعد نتائج هذه الدراسة في تطوير البرامج التدريبية والمهنية التي تقدم في كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية بما يتلاءم مع احتياجات الدارسين والدارسات من أجل تحقيق أداء أفضل في مختلف نواحي الحياة.

2. قد يستفيد من نتائج هذه الدراسة صانعي السياسات التعليمية بوزارة التعليم الفني والتدريب المهني، وعمداء كليات المجتمع الحكومية من الاستراتيجيات المقترحة في هذه الدراسة في تحديث وتطوير البرامج التدريبية، والتخصصات المهنية، والبرامج التنموية، والجوانب الأخرى للعملية التعليمية والتدريبية بكليات المجتمع لتواكب متغيرات العصر.

مصطلحات الدراسة:

البرامج التدريبية: تُعرف بأنها عبارة عن: " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم." (نصري، 2014، ص 54). وتُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها عبارة عن: مجموعة من البرامج التدريبية العملية والتعليمية التي تقدمها كليات المجتمع الحكومي للأفراد تسعى من خلالها إلى تحسين وتطوير معارفهم، وكفاءتهم، ومهاراتهم، وقدراتهم، وتأهيلهم لمواجهة ما يستجد من تطورات علمية، وعلمية، وتقنية في مجالات تخصصاتهم، من خلال التخطيط العلمي، والتنفيذ الكيفي، والتقييم المستمر.

البرامج المهنية: تعرفها (الحمادين، 2020) بأنها: التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي بالإضافة إلى اكتساب المهارات والقدرات المهنية التي تقوم به مؤسسات نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد عمال مهرة من مختلف المجالات والتخصصات المهنية مما يجعلهم قادرين على تنفيذ المهام التي توكل إليهم، بالمساهمة في الإنتاج الفردي والجماعي. وتُعرف البرامج المهنية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها عبارة عن: كل البرامج المخططة طويلة الأجل، وقصيرة الأجل، والخبرات والأنشطة التي تنطلق من برامج إعداد وتدريب الملتحقين بكليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية، وتهدف إلى رفع كفاياتهم، وتأهيلهم لمواجهة ما يستجد من تطورات علمية وعلمية وتقنية في مجالات تخصصاتهم، من خلال التخطيط العلمي، والتنفيذ الكيفي، والتقييم المستمر.

حدود الدراسة: تُحدد الدراسة بالحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: أقتصرت الدراسة الحالية على: (متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية).
الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الحالية خلال العام الجامعي (2023 - 2024م).

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على جميع أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع اليمنية ممن يحملون مؤهلاً علمياً بدرجة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مُحاضر، مُعيد) ذكوراً وإناثاً.

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة الحالية على كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية، وتحديدًا (كلية المجتمع بصنعاء، كلية المجتمع بسنحان)؛ نظراً لأنها أكثر أماناً أثناء عملية التطبيق الميداني فيها.

أولاً: الإطار النظري، ويتضمن الموضوعات الآتية

المبحث الأول: البرامج التدريبية:

أولاً: تعريف البرامج التدريبية: لقد ارتبط ظهور البرامج التدريبية وأهميتها ببروز التنمية الإدارية كظاهرة حضارية وسلوكية واقتصادية، وقد قامت العديد من المؤسسات بتنظيم برامج تدريبية كنشاط إنساني ذو أهمية كبيرة لما له من أثرٍ واضحٍ في رفع وتنمية الكفاءة البشرية، الأمر الذي يستلزم صياغة قواعد لتطوير وضبط وتقييم وتنظيم هذه البرامج وهذه النشاطات حتى يتم التأكد من الوصول إلى الأهداف المرجوة بالشكل الصحيح والفعال، من هنا نجد أن المفاهيم والتعريفات المرتبطة بالبرامج التدريبية قد تعددت وتتنوع حسب الاحتياجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها في المنظمات وسوق العمل، **ومن هذه التعريفات ما يأتي:** تُعرف البرامج التدريبية بأنها عبارة عن: "الأداة التي تربط بين الاحتياجات التدريبية وبين الأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب، والمادة العلمية، والوسائل، والأساليب؛ بهدف تنمية الموارد البشرية؛ لأجل تحقيق أهداف الفرد والمنظمة" (عبد الفتاح، 2015: 45). كما يُشار للبرامج التدريبية بأنها عبارة عن: "عملية مُخططة تقوم باستخدام أساليب، وأدوات؛ بهدف خلق وتحسين، وصقل المهارات، والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكفء من خلال التعليم؛ لرفع مستوى كفاءته، ومن ثم كفاءة المؤسسة" (وصفي، 2014: 65).

ويُعرف يوسف (2018: 58) البرامج التدريبية بأنها عبارة عن: "مجموعة من الخبرات، والنشاطات، والفعاليات المُخططة والمبرمجة، والتي يتم تصحيحها استناداً إلى نظريات التعلم والتعليم التي يتعرض لها المتدرب، ويمارسها لتمكنه من اكتساب المعارف، والمهارات، وأنماط السلوك، والاتجاهات". ويُعرف السكارنة (2011: 16) البرامج التدريبية بأنها عبارة عن: "جهود

إدارية وتنظيمية مُرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري، ومعرفي، وسلوكي في خصائص الفرد الحالية، أو المستقبلية؛ لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكلٍ أفضل". كما أن البرامج التدريبية عبارة عن: "نشاط مُخطط وموجه إلى تطوير المهارات لفئاتٍ مُعينةٍ من العاملين؛ بهدف إكسابهم القدرات، والمهارات، والمعارف العلمية، والخبرات المهنية؛ لتطوير عملهم، وتحسين أدائهم، وتمكينهم من إجراء أداءٍ فعال وذو مغزى يقودهم إلى تحقيق أهدافهم الشخصية، وتحقيق أهداف المنظمة بأعلى كفاءة ومهنية، (Waqanimaravu & Arasanmi,2020)، وأيضاً تُعرف بأنها: "تنمية استعداداتهم للنهوض بالمهام التي ستُعد إليهم، فهو يعتبر إستراتيجية لتطوير الأفراد داخل المنظمة، حيث يضمن بقاء وقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها في بيئات العمل المتغيرة، وليست الثابتة، (Wescott, 2011) كما أنها مجموعة من التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة في سلوكه، وأدائه، ومعلوماته، وخبراته، واتجاهاته؛ لجعله مُناسباً لأداء وظيفة معينة (الأسناوي، والسيد، 2020)، ومن خلال التعريفات السابقة يستنتج الباحث أن البرامج التدريبية: مجموعة البرامج المخططة والمنظم لها، والتي تمكّن المتدرب المشارك فيها من النمو والرقى في أدائه داخل الورش التدريبية، والحصول على خبرات ثقافية، ومعرفية، ومهارية، وتدريبية، ومهنية؛ من أجل تحسين الجوانب الأدائية له، وذلك بهدف الوصول بالمتدرب إلى أقصى درجات إتقان أدائه المهني، وتحقيق أهدافه، وأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها.

ثانياً: أهداف البرامج التدريبية: للبرامج التدريبية أهداف متعددة ومتنوعة، منها ما ذكره (هلال، 2015: 110) فيما يأتي: 1- رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد العاملين. 2- تحسين اتجاهات الأفراد والعاملين ورفع الروح المعنوية بينهم. 3- تنمية المهارات والمعارف الفردية لدى الأفراد العاملين لأداء العمل. 4- انخفاض معدل دوران العمل والغياب بين أفراد العاملين. 5- فهم وتطبيق سياسات المنظمة بطريقة أفضل. 6- الاستفادة من القوى البشرية العاملة إلى أقصى حد ممكن. 7- إعداد الأفراد للقيام بأعمال ذات طبيعة ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الأفراد. 8- تمكين الأفراد العاملين من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل انتقالهم إلى مرحلة التطبيق العملي. 9- إعداد المعينين الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه. 10- تحسين العلاقات الإنسانية

عن طريق تفهم الفرد لواجباته ومسئوليته في عمله ونحو زملائه. 110- تقوية المسؤولية الاجتماعية لدى الأفراد نحو المجتمع الذي يعيشون فيه.

المبحث الثاني: برامج التدريب المهني: تبرز أهمية التدريب المهني من خلال دوره المحوري في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، باعتباره أحد الأدوات الأساسية والرئيسية في تهيئة وتأهيل الكوادر البشرية، وهو من أهم الآليات المتبعة لتحقيق التنمية المستدامة ومكافحة الفقر، ويتناسب هذا النوع من التدريب مع طبيعة فرص العمل التي تولدها القطاعات الاقتصادية المختلفة، والتي تتكيف مع طبيعة التحولات السريعة للتقنية وثورة المعلومات، إنطلاقاً من حقيقة الدور الذي يلعبه التدريب المهني للمساهمة في الاستثمار بالبشر، وهو غاية ووسيلة لعملية النهوض الحضاري بمختلف جوانبها المختلفة (الشمسي، 2017: 9).

ويرى الباحث أن التدريب المهني هو المحرك الرئيسي لدوران عجلة التنمية الاقتصادية في جميع دول العالم، وهو أحد أهم العناصر التي تسهم في عملية إعداد وتأهيل الإنسان للدخول في سوق العمل، كما أن التدريب المهني يؤثر بشكل مباشر في بناء المجتمعات، ويساهم في تطورها فيما يقدمه من برامج تدريبية ومهنية لتنمية الموارد البشرية بما يتفق مع متطلبات وحاجات المجتمع لأيدٍ عاملة ماهرة ولكفاءات عالية تقود العمليات الإنتاجية سواءً أكانت صناعية أو زراعية أو المهن الأخرى المختلفة التي تعمل على زيادة التنمية الاقتصادية بشكل كبير.

أولاً: مفهوم برامج التدريب المهني: لقد تعددت تعاريف برامج التدريب المهني، وكل منها يتناول العملية التدريبية من زاوية تختلف عن الأخرى إذ نجد منها تباين في إيضاح المفهوم؛ والسبب رؤية ومُنطلق، ونظرية صاحب التعريف، ومن هذه التعريفات: عرفه كلاً من الطائي والفضل (2017: 171)، بأنه عبارة عن: "تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية". أما الصيرفي (2015: 160) فيعرفها بأنها عبارة عن: "عملية مساعدة الأفراد لاكتساب الفعالية في عملهم الحالي والمستقبلي من خلال تنمية وتطوير عاداتهم ومهاراتهم ومعرفتهم وسلوكهم". في حين نجد (الوليد، 2016: 171) يعرف برامج التدريب المهني بأنها عبارة عن: "نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما". نستخلص من هذا التعريف أنه يعتبر تغيير

سلوك الفرد لسد الفجوات المعرفية والمهارية والاتجاهية بين الأداء الحالي والأداء على المستوى المطلوب. أما كلاً من حمود؛ والخرشة (2015: 125) فيعرفان برامج التدريب المهني بأنها عبارة عن: " العملية المنظمة المستمرة التي يكسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات أو القدرات والأفكار والآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد". بناءً على هذا التعريف فإن برامج التدريب المهني عملية مستمرة لتجهيز الفرد والجماعات بمعارف ومهارات وقدرات يستطيعون من خلالها تحقيق الأهداف المحددة، وتحسين الأداء في المنظمة أو المؤسسة باستمرار.

ثانياً: أهداف برامج التدريب المهني: تختلف أهداف التدريب المهني ولكنها في مجملها تساهم في دعم الاقتصاد وتنميته، وتقسّم إلى أهداف عامة وأهداف خاصة كما يأتي: **أولاً: الأهداف العامة لبرامج التدريب المهني:** يساهم التدريب المهني في خدمة الفرد والمجتمع، وكونه عملية تنموية فأنه يسعى إلى تحقيق التنوع في الخيارات المتاحة للفرد في مهن الحياة، وهذا يساعد على الاختيار الأمثل للمهنة المناسبة على عكس الذين اجبروا على القبول بأي مهنة، وكذلك تغذية المجتمع بالعمال المدربين المهرة، وتلبية حاجاته لكونه الهدف الأول لبرامج التدريب والتعليم المهني (الخطيب، 2017: 22) ويضيف بأن هناك أهدافاً فرعية تساهم في تحقيق الهدف العام، وهذه الأهداف تتلخص فيما يأتي: 1- اكتساب الفرد للأنماط والاتجاهات السلوكية التي تحقق أهداف ومصالحة العمل. 2- اكتساب مهارات ومعارف وخبرات، تساعد في تطوير عمله. 3- العمل على تحسين مهارات وقدرات الأفراد العاملين. 4- تحقيق ثبات وجود المنظمة في ظل المنافسة الشديدة. وبالاعتماد على ما سبق يرى الباحث أن الهدف العام للتدريب المهني هو السعي إلى ضمان حاجة المجتمع من العمال المدربين ذي المهارة، وتعدد خيارات الفرد لاختيار المهنة المناسبة حتى يستطيع أن يبدع بها.

ثانياً: الأهداف الخاصة لبرامج لتدريب المهني يذكر حبيب (2017: 29) أن من الأهداف الخاصة على مستود الفرد تكون من خلال ما يأتي: 1- تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات التي يحتاجونها في تخصصاتهم المهنية وفق المعايير والأسس المقبولة في سوق العمل، وبما يحققه من مرونة وتغيير دائم يتطلبه سوق العمل. 2- إعداد وتأهيل الفرد للتعامل مع الأجهزة والمعدات التقنية الحديثة، وتنمية جهوزيتهم للتعلم والتطور المستمر. 3- إعداد الفرد ليعي واقع سوق العمل

ومتغيراته. وبالاعتماد على ما سبق يرى الباحث أن أهم الأهداف الخاصة للتدريب المهني تتمثل في تزويد الفرد وتنمية مهاراته ومعارفه التي تفيده في عمله وحياته، بما يضمن الاستمرار وتطوره بما تمليه عليه التغيرات في سوق العمل.

ثانياً: الدراسات السابقة: أجرى الباحثون العديد من الدراسات التي تناولت البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع، وحظي هذه الموضوع باهتمام كثير من التربويين، وفيما يلي عرضاً لها: تناولت دراسة (الورد؛ والأنسي، 2023)، بحث بعنوان: "واقع البحث العلمي في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية ودوره في التنمية المستدامة"، هدفت إلى معرفة واقع البحث العلمي في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية ودوره في التنمية المستدامة، ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وطبقت أداة الاستبانة على عينة مكونة من (120) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع، تم اختيارها بطريقة قصدية، واستخدم الباحث الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات، وأظهرت نتائج البحث: أن واقع البحث العلمي ودوره في التنمية المستدامة جاء بدرجة صغيرة على المستوى الكلي للأداة، بمتوسط حسابي (2.53)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في دور البحث العلمي في التنمية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع باختلاف الرتبة العلمية. أما دراسة العبدى والمنجدي (2023)، بعنوان: "القدرة المؤسسية وعلاقتها بالتوجه الاستراتيجي لدى كليات المجتمع بمحافظة عمران - اليمن" فقد سعت لاستكشاف طبيعة العلاقة بين القدرة المؤسسية والتوجه الاستراتيجي لدى كليات المجتمع بمحافظة عمران - اليمن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، طبقت على مجتمع البحث (حصر شامل) مكونة من (70 مفردة) من الكادر الإداري والتدريسي في (5) كليات شملها مجتمع الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى العام للقدرة المؤسسية بكليات المجتمع المستهدفة بالدراسة كان بدرجة (عالية)، في حين كان مستوى التوجه الاستراتيجي بتلك الكليات بدرجة (متوسطة)، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى القدرة المؤسسية في كليات المجتمع بمدينة عمران تبعاً لمتغيري (الوظيفة، والكلية)، وأخيراً أسفرت النتائج عن وجود علاقة معنوية متوسطة وطردية بين القدرة المؤسسية والتوجه الاستراتيجي بكليات المجتمع، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني اليمنية بتعزيز

التوجه الاستراتيجي لدى كليات المجتمع الحكومية والأهلية بما يساعدها على تنمية قدرتها المؤسسية وتطويرها، وذلك تجسيدا لأهمية الدور المنوط بهذه المؤسسات في إعداد وتأهيل شريحة كبيرة من أفراد المجتمع . في حين أجرى الشرجبي؛ والشهاب؛ والمطري (2022)، دراسة بعنوان: "متطلبات تطوير نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية بالاستفادة من تجارب (المانيا-النمسا-سويسرا فنلندا)"، والتي هدفت إلى التعرف على متطلبات تطوير نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية؛ بالاستفادة من تجارب أكثر الدول العالمية الرائدة في مجال التعليم الفني والتدريب المهني، وهي: (ألمانيا - النمسا - سويسرا - فنلندا)، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وتمثلت العينة في مجموعة من الوثائق الورقية والإلكترونية والدراسات خلال الأعوام الأخيرة، وبينت نتائج الدراسة وجود جوانب قصور ومشكلات تواجه نظام التعليم الفني والمهني في الجمهورية اليمنية، من أهمها: ازدواجية وتعددية مصادر التشريع، ضعف التمويل والاعتماد شبة الكلي على التمويل الحكومي، ضعف البنية التحتية، وتقليدية المناهج وأساليب وطرائق التدريس. وأجرى (الدحياني؛ وناصر؛ والصنوي، 2020) دراسة بعنوان: (أسباب ضعف الكفاءة الداخلية الكمية في كلية المجتمع - سحان في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر الأكاديميين والإداريين) هدفت إلى معرفة أسباب ضعف الكفاءة الداخلية الكمية في كلية المجتمع بسحان في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر الأكاديميين والإداريين، ولتحقيق هدف البحث اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، وقاموا ببناء استبانة، تم توزيعها على عينة مكونة من 56 فرداً، وقد أظهرت نتائجها ما يأتي: أن أسباب ضعف الكفاءة الداخلية الكمية في كلية المجتمع بسحان في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر الأكاديميين والإداريين عالية للمجالات وللأداة ككل، وبنسبة قدرها (3.56)، وعدم وجود تأثيرات لكل متغيرات البحث المشتملة على: (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة بالعمل)، ولا توجد فروق ذات دلالات إحصائية تُعزى للمتغيرات السابقة، وقد أجرى (الحوشان، 2023) دراسة بعنوان: "واقع الفعالية التنظيمية في كليات المجتمع في ضوء نموذج باوندر: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية للعام 1443هـ"، هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الفعالية التنظيمية لكليات المجتمع السعودية في ضوء أبعاد نموذج باوندر (Pounder.1999) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في الجامعات السعودية. ولتحقيق أهداف

الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد تم تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 228 عضواً من مجتمع الدراسة الذي شمل جميع أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في 4 جامعات حكومية، والبالغ عددهم 475 عضواً وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز نتائج واقع الفعالية التنظيمية لكليات المجتمع في الجامعات السعودية تمثلت في بعد التخطيط وتحديد الأهداف بمتوسط 3.76 من 5 يليها بعد إدارة المعلومات والاتصال بمتوسط 3.54 يليها بعد الإنتاجية والكفاءة بمتوسط 3.49. وأجرى دراسة (محمد، 2022)، بعنوان: "تدريس مقرر أخلاقيات المهنة وأثره على الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات دراسة تطبيقية على طلاب كليات المجتمع بجامعة الملك خالد"، والتي هدفت إلى توضيح العلاقة بين دراسة وتطبيق مقرر أخلاقيات المهنة وبين رفع مستوى أداء العاملين في منظمات العمل، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجميع مفردات المجتمع البالغ عددهم 102 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بنسبة 64.4% عند مستوى معنوية 0.05 بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات من وجهة نظر الخريجات اللاتي التحقن بسوق العمل، عن وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بنسبة 61.8% عند مستوى معنوية 0.05 بين دراسة مقرر أخلاقيات المهنة وبين تعزيز قيم العمل بالمنظمات، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 57.2% عند مستوى معنوية 0.05 بين المعايير والضوابط الأخلاقية وأداء الموظف بمنظمات العمال. أما مزارق؛ والعدواني. (2022) فبحثوا في دراسة بعنوان: "واقع التعليم الفني والمهني في الجمهورية اليمنية"، والتي هدفت إلى التعرف على واقع التعليم الفني والمهني في الجمهورية اليمنية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحليل التقارير والوثائق والقرارات الرسمية والدراسات السابقة التي اهتمت بالتعليم الفني والمهني في اليمن للوقوف على نشأة وتطور التعليم الفني والمهني وواقعه في التشريعات اليمنية، إضافة إلى تحديد مستويات وأنماط التعليم الفني والمهني، والاهتمام بتفعيل التشريعات واللوائح المنظمة للتعليم الفني والمهني، وتفعيل المؤسسات التعليمية بما يلبي احتياجات التنمية المستدامة للمجتمع اليمني. أما دراسة (النملة؛ وبخاري، 2022)، بعنوان: "واقع مواهمة البرامج التدريبية في الكليات التقنية للبنات لمتطلبات سوق العمل"، والتي

هدفت إلى التعرف على درجة موازنة البرامج التدريبية في الكليات التقنية للبنات لمتطلبات سوق العمل وجهة نظر (المدربات، المتدربات)، والكشف عن متطلبات موازنة البرامج التدريبية في الكليات التقنية للبنات لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر (المدربات، المتدربات)، واستخدم الباحث على المنهج الوصفي المسحي، واعتمدا على الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت الدراسة على مجتمع مكون من (316) من المتدربات، و(42) من المدربات في الكلية التقنية للبنات بالخرج، وقد تم التوصل إلى العديد من النتائج منها: أن المتوسط العام لاستجابات أفراد المجتمع حول محور موازنة البرامج التدريبية في الكليات التقنية للبنات لمتطلبات سوق العمل درجة وجهة نظر (المدربات، المتدربات)، ترسيخ قيم العمل، وتأهيل اللغة الإنجليزية بدرجة موافق، كذلك توفر الأجهزة التدريبية الحديثة الملائمة لسوق العمل، وأن المتوسط العام لاستجابات أفراد المجتمع حول محور متطلبات موازنة البرامج التدريبية في الكليات التقنية للبنات لمتطلبات سوق العمل درجة وجهة نظر (المدربات، المتدربات)، تشير إلى خيار موافق، ومن أهم تلك المتطلبات توفير التجهيزات التدريبية، والعمل على استحداث تخصصات جديدة تواءم متطلبات سوق العمل. و قدم كلاً من لوسيرو، وجاليجو، وهيدجبيث، وساندرز، (2021) Gallego , Lucero , Hedgepeth & Sanders, 2021)، دراسة بعنوان: (هيكل وخصائص النتائج الناجحة: مراجعة لبرامج التدريب في كلية المجتمع)، هدفت إلى (1) تحديد مدى توظيف كليات المجتمع والقبليّة لخصائص التدريب الرئيسية وتقييم نتائج التدريب ، (2) استكشاف الخصائص الفريدة وهيكل التدريب الداخلي للكلية المجتمعية والقبليّة، و (3) فهم نتائج التدريب المهمة للمجتمع و الكليات القبليّة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمسحي، والاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع المعلومات، وكشفت نتائج مراجعة الأدبيات عن اتفاق ضئيل حول أي من نتائج التدريب هي الأكثر أهمية لدى الطلاب، بالإضافة إلى ذلك كان هناك القليل من الإفصاح المتعمد عن هيكل برنامج التدريب مما أدى إلى نقص في النقاش حول تكامل خصائص التدريب، وهيكل برنامج التدريب الداخلي على النتائج، علاوة على ذلك تم توفير معلومات محدودة عن العناصر الأساسية لبرامج التدريب الداخلي التي تساهم في الاستدامة، وتدعم نتائج هذه المراجعة الحاجة إلى إجراء تقييم متعمق لبرامج التدريب من أجل تطوير إطار أفضل للممارسات المهنية والتدريبية في الكليات المجتمعية والقبليّة، وتؤكد النتائج أن كليات المجتمع تعمل على تحديد

احتياجات الطلاب بالإضافة إلى سياقات العمل المحلية؛ لأن سوق العمل الديناميكي والناشئ يمثل تحدياً للتعليم وإعداد الطلاب الذين يسعون للحصول على درجات علمية تقليدية. في حين قدم ستريكلاند-ديفيس؛ وكوسلوسكي؛ وريد، (2020) (Strickland-Davis, Kosloski & Reed, 2020)، دراسة بعنوان: (أثر التطوير المهني المتجذر في التعلم الاجتماعي على فعالية كلية المجتمع)، الغرض من هذه الدراسة هو تحديد أثر التطوير المهني المنمذج على نظرية التعلم الاجتماعي على كفاءة معلم كلية المجتمع، وتم استخدام المنهج التجريبي بتصميم بحث قبل تجريبي على مجموعة واحدة قبل وبعد الاختبار باستخدام مقياس إحساس المعلم بالفعالية لقياس فعالية علاج تطوير أعضاء هيئة التدريس على معتقدات كفاءة المعلم في بنيات إدارة الفصل الدراسي، ومشاركة الطلاب، والتعليم، والاستراتيجيات، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاختبار قبل وبعد الاختبار من أجل كفاءة وفعالية المعلم بشكل عام في بنيات إدارة الفصل الدراسي، ومشاركة الطلاب، والاستراتيجيات التعليمية، ومع ذلك كان هناك اختلاف كبير في درجات كفاءة المعلم الإجمالية بعد المشاركة في علاج تطوير أعضاء هيئة التدريس بين أعضاء هيئة التدريس الجدد وذوي الخبرة، من هذه النتائج تم رسم ثلاثة محاور تقدم توصيات محددة لتصميم برنامج تطوير أعضاء هيئة التدريس بالكلية المجتمعية. أما دراسة رودريغيز أوت؛ وستاكليس؛ وبويت، (2020) (Rodriguez Ott, Staklis & Boyette, 2020)، بعنوان: (فاعلية تدريب الطلاب في كليات المجتمع)، فقد هدفت إلى معرفة فاعلية التدريب للطلاب بكليات المجتمع حيث تعتبر العديد من كليات المجتمع الدعم غير الأكاديمي وسيلة لتحسين استبقاء الطلاب وإنجازهم، وتم استخدام المنهج شبه التجريبي لمعرفة تأثيرات التدريب الأكاديمي من خلال تطبيق تصميم شبه تجريبي لتحليل نتائج تدخل التدريب قصير المدى - برنامج - InsideTrack Coaching في كليتين مجتمعتين في مونتانا، باستخدام مطابقة درجات الميل، وأظهرت النتائج تأثيرات إيجابية للتدريب قصير المدى، خاصةً للتدريب المكثف (اجتماعان أو أكثر في الفصل الدراسي)، على مقاييس استبقاء الطلاب وإنجازهم، كان لهذه النتائج آثار على أنواع برامج دعم الطلاب قصيرة المدى وعالية التأثير التي قد تتفادها كليات المجتمع.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تتفق مع دراسة (الورد؛ والأنسي، 2023)، ودراسة العبدى والمنجدي (2023)، ودراسة الشرجبي؛ والشهاب؛ والمطري (2022)، و دراسة لبهص؛ ومقبل؛ والحاج (2021)، ودراسة الحاج؛ والهدار (2021)، ودراسة (المجاهد؛ والسدعي، 2021)، ودراسة (العامري، 2021)، ودراسة (المشرعي، 2021)، ودراسة (الموشكي؛ ومحبي الدين، 2020)، ودراسة (الدحياني؛ وناصر؛ والصنوي، 2020)، ودراسة (السعدي؛ والدحياني، 2018)، ودراسة (الحوشان، 2023)، ودراسة (محمد، 2022)، ودراسة مزارق؛ والعدواني. (2022)، ودراسة لوسيرو، وجاليجو، وهيدجبيث، وساندرز، 2021 (Lucero , Gallego , Hedgepeth & Sanders, 2021)، ودراسة ستريكلاند-ديفيس؛ وكوسلوسكي؛ وريد، 2020 (Strickland-Davis , Kosloski & Reed, 2020)، في تضمين عناوينها مصطلحات تتفق مع الدراسة الحالية كمصطلح (التدريب المهني، كلية المجتمع، تطوير، استراتيجية مقترحة)، ودراسة لوسيرو، وجاليجو، وهيدجبيث، وساندرز، 2021 (Lucero , Gallego , Hedgepeth & Sanders, 2021) في استخدامها مصطلح التطوير، ودراسة ستريكلاند-ديفيس؛ وكوسلوسكي؛ وريد، (Strickland-Davis , Kosloski & Reed, 2020) في استخدامها مصطلح التطوير وكليات المجتمع، ودراسة رودريغيز أوت؛ وستاكليس؛ وبويت، 2020 (Rodriguez Ott , Staklis & Boyette, 2020) في استخدامها مصطلح كليات المجتمع، واختلفت مع دراسة (الدحياني؛ وناصر؛ والصنوي، 2020)، ودراسة (السعدي؛ والدحياني، 2018)، ودراسة (العبيسي، 2017)، ودراسة (الشمسي، 2017)، ودراسة (السعد؛ والدعيس، 2016)، ودراسة (محمد، 2015)، في أن الدراسة الحالية تسعى إلى البحث عن متطلبات لتطوير البرامج التدريبية والمهنية في الجمهورية اليمنية، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة ودراسة لوسيرو، وجاليجو، وهيدجبيث، وساندرز، 2021 (Lucero , Gallego , Hedgepeth & Sanders, 2021) في استخدامها المنهج الوصفي المسحي، ودراسة العبدى والمنجدي (2023) التي اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الحصر الشامل، واختلفت عن بقية الدراسات السابقة في أن الدراسة الحالية تستخدم المنهج الوصفي المسحي في حين استخدمت الدراسات الأخرى منهج البحث الوصفي التحليلي، والمنهج التجريبي، والمنهج شبه التجريبي.

أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء محاور أداة الدراسة، المتمثلة بـ (الاستبانة) التي تم إعدادها؛ من أجل استطلاع آراء عينة الدراسة، والتوصل إلى النتائج المرجوة، وتحقيق الأهداف المرسومة.

أهم ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تُعد من الدراسات الحديثة التي لم يسبق أن تناولها الباحثين فقد تناولت متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية، وهو من الموضوعات التي لم يسبق البحث فيها، وهذا بدوره يُضيف لها أهمية في رفد المكتبات اليمنية بدراسة تطوير البرامج التدريبية والمهنية.

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: في ضوء طبيعة الدراسة، والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، والأسئلة التي تحاول الدراسة الإجابة عليها، والبيانات المراد الحصول عليها، فإن هذه الدراسة قد استخدمت المنهج الوصفي المسحي لتقصي وجهات النظر حول متطلبات البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية.

مجتمع وعينة الدراسة: بحسب موضوع الدراسة، الذي يتناول متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية، يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التعليمية بكليات المجتمع اليمنية، ومن في حكمهم في كل من: (كلية المجتمع بصنعاء، كلية المجتمع بسنحان، كلية مجتمع الدرب بدمار، كلية المجتمع ببريم، كلية المجتمع بعمران، كلية المجتمع بحضرموت)، شاملاً عمداء كلياتها ومن ينوب عنهم، ورؤساء أقسامها، وأعضاء هيئة التدريس فيها ممن يحملون مؤهلاً علمياً بدرجة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مُحاضر، مُعيد) ذكوراً وإناثاً، والبالغ عددهم 535 عضواً، و219 عضوةً، و6 عمداء، و18 وكيلاً، و55 رئيس قسم؛ وقد أتبع الباحث أسلوب الحصر الشامل بأخذ كافة أعضاء مجتمع البحث كعينة للبحث، حيث كان عدد أفراد مجتمع الدراسة الين تم التطبيق عليهم أداة الدراسة الأولى (الاستبانة) (833) عضواً وعضوةً باستخدام أسلوب الحصر الشامل، الذي تم التطبيق الميداني عليهم وفق الإحصاءات التي حصل عليها الباحث للعام 2019؛ لأن بعد هذا العام لم يستطيع الباحث

الحصول على البيانات؛ نتيجة لعدم وجود إحصائيات حكومية بذلك للظروف التي تمر بها اليمن من نزاعات وصراعات وحروب، وأزمات، وغيرها:

جدول (1) يوضح إجمالي أعداد أعضاء الهيئة التعليمية ومن في حكمهم في كليات المجتمع الحكومية خلال العام (2018 - 2019م)

العمداء والوكلاء، ورؤساء الأقسام				أعضاء هيئة التدريس			الكلية
المجموع الفرعي	رؤساء الأقسام	الوكلاء	العمداء	المجموع الفرعي	إناث	ذكور	
17	14	3	1	246	52	194	كلية المجتمع صنعاء
9	5	3	1	113	46	67	كلية المجتمع سنجان
16	12	3	1	105	30	75	كلية مجتمع الدرب ذمار
10	6	3	1	85	25	60	كلية المجتمع عمران
8	4	3	1	78	20	58	كلية المجتمع بريم
18	14	3	1	127	46	81	كلية المجتمع حضرموت
79	55	18	6	754	219	535	المجموع الكلي

المصدر: وزارة التعليم الفني والتدريب المهني إحصائية العام الدراسي (2018 - 2019)

خصائص أفراد مجتمع الدراسة لأداة الاستبانة:

تتمثل خصائص أفراد مجتمع الدراسة وفق متغيرات الدراسة التي تم اعتمادها في هذه الدراسة

على النحو الآتي:

أولاً: خصائص عينة الدراسة وفق متغير الجنس: يوضح الجدول رقم (2) والشكل البياني رقم

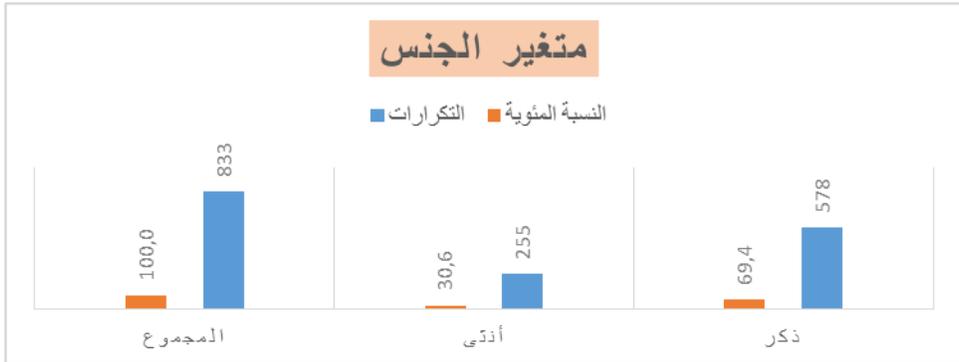
(2) خصائص أفراد مجتمع وفق متغير الجنس:

جدول رقم (2) خصائص عينة الدراسة وفق متغير الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
التكرارات	578	255	833
النسبة المئوية	69.4	30.6	100.0

شكل رقم (2) خصائص عينة الدراسة وفق متغير

الجنس



يتبين من الجدول رقم (2) وشكله البياني أن ما نسبته (69.4 %) وبعده (587) من الذكور، وهم الفئة الأكبر في أفراد مجتمع الدراسة، وأن ما نسبته (30.6 %)، وبعده (255) من الإناث، وهم الفئة الأقل تكراراً في أفراد مجتمع الدراسة.

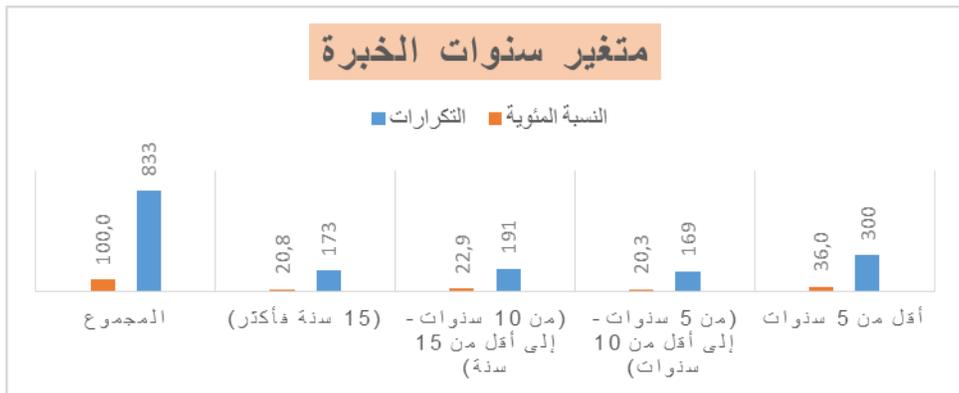
ثانياً: خصائص عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة: يوضح الجدول رقم (3) والشكل

البياني رقم (3) خصائص عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة:

جدول رقم (3) خصائص عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة
36.0	300	أقل من 5 سنوات
20.3	169	من 5 سنوات - إلى أقل من 10 (سنوات)
22.9	191	(من 10 سنوات - إلى أقل من 15 سنة)
20.8	173	(سنة فأكثر 15)
100.0	833	المجموع

شكل رقم (3) خصائص عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة



يتضح لنا من الجدول رقم (3)، وشكله البياني أن هنالك تفاوت بين أفراد عينة الدراسة من حيث متغير سنوات الخبرة، فنجد أن فئة سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) قد جاءت في المرتبة الأولى، وبعدها بلغ (300) عضواً وعضوةً، وبنسبة بلغت (36.0%)، أما فئة سنوات الخبرة من (10 سنوات - إلى أقل من 15 سنة) قد جاءت في المرتبة الثانية، وبعدها بلغ (191) عضواً وعضوةً، وبنسبة بلغت (22.9%)، أما فئة سنوات الخبرة (15 سنة فأكثر) قد جاءت في المرتبة الثالثة، وبعدها بلغ (173) عضواً وعضوةً، وبنسبة بلغت (20.8%)، أما فئة سنوات الخبرة (من 5 سنوات - إلى أقل من 10 سنوات) قد جاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة، وبعدها بلغ (169) عضواً وعضوةً، وبنسبة بلغت (20.3%).

أداة الدراسة وإجراءاتها: في ضوء منهج الدراسة الحالية، والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، ستستخدم الدراسة نوع من الأدوات المنهجية، وهي: (الاستبانة)، وفيما يلي عرضاً لبناء وتصميم هذه الأداة مع عرض التحقق من صدقها وثباتها، ومدى وملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة على تساؤلاتها، للوصول إلى نتائج علمية صادقة، وعملية، ومن شأنها أن تسهم في خدمة الفرد والمجتمع، وتلبي احتياجات التنمية في الجمهورية اليمنية:

مصادر الحصول على بنود الاستبانة: اعتمدت الدراسة في بناء أداة الدراسة الأولى (الاستبانة) على عدة مصادر، منها: البحوث والدراسات السابقة في مجال تطوير البرامج التدريبية والمهنية، وما يتعلق بالتعليم الفني والتقني، والمهني بكليات المجتمع سواء المحلية منها أو العربية، أو الأجنبية. محتوى البرامج التدريبية والمهنية التي تقدمها كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية

اليمنية. الأدبيات ذات الصلة بالدراسة الحالية، وخصوصاً الأدلة العلمية والعملية، وكذلك اللوائح، والقوانين التي تتعلق بكليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية، وفيما يلي عرضاً لمراحل تصميم أداة الدراسة الأولى (الاستبانة):

المرحلة الأولى: التصميم الأولي (المبدئي) للاستبانة: بعد الانتهاء من الإطار النظري واطلاع الباحث على عدد من البحوث السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والاستفادة من آراء المختصين، قام الباحث بإعداد الأداة بصورتها الأولية وقد شملت الأداة بصورتها الأولية الأجزاء التالية: **الجزء الأول:** يتضمن خطاباً موجهاً إلى الأعضاء المحكمين ومعلومات عن شخصياتهم لإبداء آرائهم على الاستبانة. **الجزء الثاني:** ويتضمن البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة (متغيرات الدراسة)، وهذه المتغيرات تضمنت ما يوضحه الجدول رقم (4).

جدول رقم (4) وصف متغيرات الدراسة الخاصة بأداة الاستبانة

المُتغير	توضيحه
الجنس	(ذكر) - (أنثى)
سنوات الخبرة	من (1-5 سنوات) - من (5- إلى أقل من 10 سنوات) - من (10- إلى أقل من 15 سنة) - (15 سنة فأكثر)

والجزء الثاني: يتناول عبارات المحاور الآتية: يختص بمتطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية، ويتضمن في مجاله الأول المتطلبات السياسية والتشريعية من الفقرة رقم (1) إلى رقم (28)، أما المجال الثاني المتطلبات المادية والإدارية من الفقرة رقم (1) إلى رقم (25)، في حين تضمن المجال الثالث المتطلبات الفنية والبشرية من الفقرة رقم (1) إلى رقم (22). أما الاستبانة في صورتها النهائية: بعد إجراء عملية التحكيم العلمي لأداة الاستبانة تم العمل بموجب توجيهات وآراء الخبراء والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والمهتمين بتطوير البرامج التدريبية والمهنية ولهذا فقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين، هما: **الجزء الأول:** عبارة عن بيانات أولية عن عينة الدراسة تتمثل في المعلومات الديمغرافية، والتي تتضمن المتغيرات الآتية: (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة). **الجزء الثاني: والقسم الثاني:** والذي يتضمن المجالات المتعلقة بمتطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية، ويتضمن ثلاثة مجالات هي:

متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية ويتكون من مجالين موزعين على النحو التالي:

المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية، ويتكون من العبارة رقم (1) إلى العبارة رقم (14).

المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية، ويتكون من العبارة رقم (1) إلى العبارة رقم (17). والجدول رقم (5) الآتي يوضح توزيع المحاور وبنود أداة الاستبانة بصورتها النهائية بعد عملية التحكيم العلمي لها:

جدول رقم (5) توزيع المجالات وعدد بنود أداة الدراسة الاستبانة بعد عملية التحكيم

م	المحاور	عدد البنود
1	متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية، ويتضمن ثلاثة مجالات هي:	31 عبارة موزعة على المجالين كما يأتي
	المتطلبات السياسية والتشريعية	14
	المتطلبات المادية والإدارية	17
	المجموع	31

ولتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث أسلوب تقدير الدرجات مستخدماً مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس وهي: (1،2،3،4،5)، والذي يتضمن البدائل الآتية: (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) لتصحيح أداة الدراسة حيث تعطي الاستجابة غير موافق بشدة (1)، غير موافق (2)، موافق إلى حد ما (3)، موافق (4)، موافق بشدة (5). حيث يضع المستجيب أو المستجيب علامة ($\sqrt{\quad}$) في العمود الذي يدل على الدرجة المطلوبة بحيث يأخذ هذا المقياس الأوزان التالية: (عالية جداً=5، عالية=4، متوسطة=3، ضعيفة=2، ضعيفة جداً=1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = $5 - 1 = 4$ ÷ 5 = 0.80
لنحصل على التصنيف التالي كما هو موضح في الجدول رقم (6) الآتي:

جدول (6) مقياس تفسير النتائج للمجالين في أداة الدراسة الاستبانة

المدى	متطلب بدرجة
5.00 - 4.21	عالية جداً
4.20 - 3.41	عالية
3.40 - 2.61	متوسطة
2.60 - 1.81	ضعيفة
1.80 - 1.00	ضعيفة جداً

صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

بعد بناء الصورة الأولية لأداة الدراسة (الاستبانة)، ولغرض التحقق من صدقها وأنها تخدم تحقيق أهداف الدراسة، وتجيب على تساؤلات الدراسة، تم تطبيق نوعين من الصدق عليها للتحقق من صلاحيتها للتطبيق الميداني، هما:

أ. **صدق المحتوى لأداة الدراسة الأولى الاستبانة:** حيث قام الباحث بعرض أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية على (53) مُحكماً ومُحكماً من المهتمين في مجال البرامج التدريبية والمهنية، وعمليات التطوير والتحديث، والخبراء والمتخصصين في مجال التعليم المستمر، والتعليم المهني، والتقني لأخذ آرائهم حول دلالة صدق الأدوات، من حيث: (مدى وضوح العبارات، وانتماءها لمجالاتها، ومدى صلة عبارات الاستبانة بالأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، وتعديل أو إضافة ما يروونه مناسباً، وأخذ مقترحاتهم عليها، وكذلك مدى وضوح أسئلة المقابلة وارتباطها بتساؤلات الدراسة)، وفي ضوء توجيهاتهم واقتراحاتهم تم إجراء التعديلات على أداة الدراسة بحيث أصبحت صالحة للتطبيق الميداني بصورتها النهائية.

ب. **صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة الأولى الاستبانة:** بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الاستبانة، قام الباحث بتطبيق الاستبيان ميدانياً على عينة استطلاعية من غير العينة البحثية بلغ قوامها (50) عضواً و(20) عضوة من أعضاء الهيئة التعليمية العاملين بكليات المجتمع من غير مجتمع الدراسة وعينته لأداة الاستبانة، ومن خلال إجابات أفراد العينة الاستطلاعية تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه لمعرفة صدقها الداخلي، وتم اتباع الأساليب التي تقضي لأن تكون إجابات أسئلة الاستبانة أكثر مصداقية. ومن أجل التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، من قبل أفراد مجتمع الدراسة عليها فقد تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات

الاستبانة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك ما جاء في الجدول الآتي:

معامل الارتباط لمتطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية بمجالاته الثلاثة: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية لمتطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية بمجالاته الاثنين لأداة الدراسة الذي تنتمي إليه العبارة، ويوضح نتائجها الجدول رقم (7):

جدول رقم (7) معامل الارتباط لمجالي متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية			
المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية		المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية	
رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون	رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون
B1	.962**	C1	.912**
B2	.952**	C2	.936**
B3	.951**	C3	.921**
B4	.940**	C4	.923**
B5	.927**	C5	.942**
B6	.937**	C6	.945**
B7	.945**	C7	.936**
B8	.927**	C8	.985**
B9	.918**	C9	.953**
B10	.926**	C10	.931**
B11	.932**	C11	.932**
B12	.984**	C12	.967**
B13	.939**	C13	.935**
B14	.924**	C14	.934**
		C15	.985**
		C16	.993**
		C17	.945**
معامل الارتباط الكلي للمحور الثاني ككل			

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

نتائجها .

أما معامل الثبات الكلي لأداة الاستبانة: قام الباحث بعمل حساب معامل الثبات الكلي لكل مجال من مجالات التطوير مع استخراج معامل الثبات الكلي للمجالات الاثني ككل عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) كما يوضح نتائجها الجدول رقم (9):

جدول رقم (9) معامل الثبات الكلي لمحاور أداة الدراسة (الاستبانة)

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات الكلي كرو نباخ ألفا
المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية	14	0.985
المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية	17	0.987
متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية	31	0.984
معامل ثبات المجالات الثلاثة ككل	31	0.984

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول رقم (9) أن قيمة معامل الثبات الكلي لجميع عبارات المحور الثاني بمجالاته الثلاثة البالغ عدد عباراتها (47) عبارة فقد بلغ معامل ثباتها الكلي (0.984)، كما تبين لنا أن أداة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً في حين كانت درجة معامل الثبات الكلي للمحاور الأربع البالغ عدد عباراتها (47) عبارة قد بلغ (0.984)، مما يدل على صلاحية الأداة بمحاورها الأربعة للتطبيق الميداني وإمكانية الوثوق في نتائجها العلمية.

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

تم تحليل بيانات الدراسة من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار رقم (27) حيث تم إدخال بيانات استجابات أفراد مجتمع الدراسة وترميزها في برنامج (SPSS) وبعدها قام الباحث باستخراج النتائج، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداتي الدراسة (الاستبانة، وأسلوب دلفاي).
معامل ألفا كرو نباخ (Alpha Cronbach) لمعرفة ثبات أداة الدراسة لأداتي الدراسة

(الاستبانة، وأسلوب دلفاي). **معادلة المدى**: وذلك لوصف المتوسط الحسابي للاستجابات على كل عبارة من عبارات محاور أداتي الدراسة (الاستبانة، وأسلوب دلفاي)، على النحو التالي: تم تحديد درجة الاستجابة بحيث يعطي الدرجة منخفضة جداً (1)، منخفضة (2)، متوسطة (3)، عالية (4)، عالية جداً (5)، ويتم تحديد درجة التحقق لكل محور بناءً على ما يلي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{لحد الأعلى} - \text{لحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{5} = (0.80)$$

والجدول رقم (10) يوضح تقدير درجة الاستجابة على كل عبارة من عبارات محاور أداة الدراسة الأولى (الاستبانة) على النحو التالي:

جدول (10) مقياس تفسير النتائج للمجالات الثلاثة في أداة الاستبانة

المدى	متطلب بدرجة	المدى	متطلب بدرجة
- 4.21	عالية جداً	- 2.61	متوسطة
5.00		3.40	
- 3.41	عالية	- 1.81	ضعيفة
4.20		2.60	
		- 1.00	ضعيفة جداً
		1.80	

التكرارات والنسب المئوية: لوصف وتحديد استجابات أفراد العينة، تجاه كل عبارة من عبارات أداة الدراسة الاستبانة بمجالاتها الثلاثة. **المتوسطات الحسابية**: لترتيب وتحديد استجابات أفراد العينة، تجاه كل عبارة من عبارات أداة الدراسة الاستبانة بمجالاتها الثلاثة. **الانحراف المعياري**: لمعرفة مدى التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه كل عبارة من عبارات أداة الدراسة الأولى الاستبانة بمحاورها الأربعة، وكذلك استجابات أفراد العينة على أداة أسلوب دلفاي بجولاته الاثنتين. **اختبار (T TEST)**: وذلك لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة بكليات المجتمع الحكومية تجاه كل عبارة من عبارات أداة الدراسة الأولى الاستبانة بمحاورها الأربعة تُعزى لمتغير (الجنس). **تحليل التباين الاحادي (ANOVA)**: وذلك لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة بكليات المجتمع الحكومية تجاه كل

متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	عالية	عالية
10	9	5	1	1	1
1.40	1.42	1.43	1.47	1.47	1.47
3.29	3.30	3.37	3.44	3.44	3.44
833	833	833	833	833	833
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
215	225	243	284	284	288
25.8	27.0	29.2	34.1	34.1	34.1
205	200	208	182	182	175
24.6	24.0	25.0	21.8	21.8	21.8
146	137	123	108	108	109
17.5	16.4	14.8	13.0	13.0	13.0
142	144	134	134	134	136
17.0	17.3	16.1	16.1	16.1	16.1
125	127	125	125	125	125
15.0	15.2	15.0	15.0	15.0	15.0
ك	ك	ك	ك	ك	ك
%	%	%	%	%	%
استحداث قرار بضم المراكز التدريبية بكليات المجتمع اليمنية تحت مسمى إدارة البرامج التدريبية والمهنية في رؤية محددة ورسالة واضحة.	إصدار أنظمة ولوائح تنظيمية تسمح للأقسام بكليات المجتمع اليمنية بفتح مسارات دراسية وفق نظام الدراسة بالتعليم المستمر	سن تشريعات بإنشاء التعليم المفتوح المتعدد التخصصات بكليات المجتمع اليمنية تتيح لحملة الشهادة الثانوية في المناطق النائية من مواصلة التعليم المستمر	تغيير تشريعات ولوائح القبول التي تحد المتعلمين الكبار المنقطعين من مواصلة التعليم المستمر بكليات المجتمع اليمنية.	سن قوانين ولوائح تنظم وتضبط جودة المدخلات البشرية والمادية في	1 2 3 4 5

				100.0	34.6	21.0	13.1	16.3	15.0	%	البرامج التعليمية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية
--	--	--	--	-------	------	------	------	------	------	---	--

متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	عالية
7	8	7	3	3
1.46	1.43	1.43	1.45	1.45
3.35	3.34	3.35	3.40	3.40
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
833	833	833	833	833
30.5	28.9	28.3	31.1	259
22.0	23.2	25.2	23.9	199
15.0	16.0	15.0	13.8	115
16.8	16.9	16.3	16.1	134
15.7	15.0	15.1	15.1	126
%	%	%	%	%
العمل على تبني استراتيجيات تنمية تساعد كليات المجتمع اليمنية من تحسين قدرتها التنافسية وتحسين نظمها التشريعية في مجال البرامج التدريبية والمهنية بتخصصاتها المختلفة.	استحداث البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل في رؤية ورسالة واضحة ومحدده.	من تشريعات تحقق إتمام العملية التعليمية للمتعلمين الكبار والمنقطعين عن الدراسة لفترة طويلة	إقرار تشريعات تحقق اعتراف الوزارات والمؤسسات بالمؤهلات والدرجات العلمية الممنوحة وفق نظام التعليم المستمر بكليات المجتمع اليمنية.	ك ك ك ك ك ك ك ك ك ك
9	8	7	6	6

متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	ك	ك	ك	ك
متوسطة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	ك	ك	ك	ك
6	4	11	4	833	833	833	833
1.44	1.44	1.40	1.44	100.0	100.0	100.0	100.0
3.36	3.39	3.24	3.39	201	205	205	205
833	833	833	833	24.1	24.6	24.6	24.6
245	254	201	254	17.8	17.8	148	113
206	205	205	205	17.6	17.6	147	136
115	113	148	113	15.8	15.8	132	125
140	136	147	136	%	%	%	%
127	125	132	125	15.0	15.0	125	125
ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك
العمل على توفير الخبراء المتخصصين في مجال الشراكة لإعداد البرامج التدريبية والمهنية وتقييم البحوث والمشاريع الخاصة بالتطوير المهني للعاملين في مختلف قطاعات الدولة الحكومية والأهلية.	إيجاد خطة استراتيجية زمنية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية ومتابعة تنفيذها في مراحلها المختلفة.	دعم الإدارة العليا لسياسة تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية.	إيجاد نظام احتياطي وخطة مسبقة لحدوث الكوارث والأزمات وكيفية التعامل عند تعطل الأجهزة والشبكات أثناء تنفيذ البرامج التدريبية والمهنية بكليات	10	11	12	13

												المجتمع اليمنية.	
عالية	2	1.46	3.41	833	272	183	118	135	125	رت	وضع نظم ولوائح تلتزم منسوبي كليات المجتمع اليمنية العاملين في مجال التدريب باستخدام الوسائل والأساليب التقنية في العملية التدريبية.	14	
				100.0	32.7	22.0	14.2	16.2	15.0	%			
متوس طة	درج ة الموافقة	1.4 4	3.3 6	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري ودرجة الموافقة للمجال الأول									

جدول رقم (11) يوضح التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة ودرجة

الموافقة للمجال الأول (المتطلبات السياسية والتشريعية)

يتضح من الجدول رقم (11) ما يلي:

أولاً: أن قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية، والبالغ عددها (14) عبارة، كانت درجة الموافقة على المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية ما بين متوسطة وعالية؛ لأن متوسطات استجابات مجتمع الدراسة تراوحت ما بين (3.24-3.44)، وهذه المتوسطات تقع بين الفئة الثالثة (مستوى المتطلب بدرجة متوسطة)، والفئة الرابعة (مستوى المتطلب بدرجة عالية) حسب ما ورد في الجدول رقم (27) السابق الذي يبين لنا مقياس تفسير النتائج للمحاور الأربعة في أداة الاستبانة، فيما تراوحت الانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة على عبارات المجال الأول ما بين (1.40-1.46)، وهذه الانحرافات تقع بين الفئة الثالثة (مستوى المتطلب بدرجة متوسطة)، والفئة الرابعة (مستوى المتطلب بدرجة عالية) حسب قيم متوسطاتها.

ثانياً: من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن استجابة أفراد الدراسة على عبارات المجال الأول جاءت تشير إلى أن (مستوى المتطلب كان بدرجة متوسطة) على المتطلبات السياسية

والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية بمتوسط حسابي عام للمحور ككل بلغ (3.36)، وانحراف معياري بلغ (1.44)، وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس تفسير النتائج الذي يشير إلى (مستوى المتطلب كان بدرجة متوسطة)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوعي وإدراك أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية بأهمية تطوير المتطلبات السياسية والتشريعية لدى كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية، وأن لديهم الوعي الكافي بأهمية هذه المتطلبات؛ من أجل تطوير البرامج التدريبية والمهنية الذي ينعكس بدوره على تلبية احتياجات سوق العمل بمؤهلات وخبرات علمية وعملية ذات جودة نوعية من ناحية، ومن ناحية ثانية تطوير البرامج التدريبية والمهنية يزيد من مؤشرات الأداء العلمي والعملية لخريجي كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية حيث أصبح التطوير والتحديث للبرامج الذي تضمها كليات المجتمع من الضروريات التي تقتضيها الظروف الحالية لتتواءم مع متطلبات العصر .

ثالثاً: يتبين لنا من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة على مستوى أهمية المجال الأول المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على العبارات ما بين (3.24-3.44)، وهذه المتوسطات تقع بين الفئة الثالثة (مستوى المتطلب كان بدرجة متوسطة)، والفئة الرابعة (مستوى المتطلب كان بدرجة عالية) من فئات المقياس الخماسي لتفسير النتائج المتوصل إليها على محاور أداة الدراسة، مما يوضح التجانس في موافقة أفراد الدراسة على مستوى أهمية المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية.

رابعاً: يتضح لنا من خلال نتائج الجدول السابق أن أعلى ثلاثة متوسطات حسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية، كانت للعبارات رقم (4، 5، 14، 6) بالترتيب على التوالي، وبمتوسطات حسابية بلغت (3.44، 3.44، 3.41، 3.40)، وهذا يدل على أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب المتوسطات الحسابية تقع بين فئتين من فئات المقياس الخماسي لتفسير النتائج، وهي الفئة الرابعة (عالية)، والفئة الثالثة (متوسطة)، والتي تدل على أن

مستوى موافقتهم كانت بين (مستوى المتطلب كان بدرجة عالية)، و(مستوى المتطلب كان بدرجة متوسطة)، فيما كانت أقل ثلاثة متوسطات حسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية، كانت للعبارات رقم (1، 2، 8) بالترتيب على التوالي، وبمتوسطات حسابية بلغت (3.29، 3.30، 3.34)، وهذا يدل على أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب المتوسطات الحسابية تقع بين فئتين من فئات المقياس الخماسي لتفسير النتائج، وهي الفئة الثالثة (متوسطة)، والتي تدل على أن مستوى موافقتهم على المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية كانت (بدرجة متوسطة).

خامساً: يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على عبارات المحور الأول بشكلٍ عام بدرجة متوسطة، ولهذا فقد تم ترتيب استجاباتهم تنازلياً حسب أعلى متوسط حسابي إلى أدنى متوسط حسابي كالتالي:

- جاءت العبارات رقم (4، 5)، وهي: " تغيير تشريعات ولوائح القبول التي تحد المتعلمين الكبار المنقطعين من مواصلة التعليم المستمر بكليات المجتمع اليمنية"، و "سن قوانين ولوائح تنظم وتضبط جودة المدخلات البشرية والمادية في البرامج التعليمية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي بلغ (3.44)، وانحراف معياري بلغ (1.47).

- جاءت العبارة رقم (14)، وهي: "وضع نظم ولوائح تُلزم مُنْشُوبِي كليات المجتمع اليمنية العاملين في مجال التدريب باستخدام الوسائل والأساليب التقنية في العملية التدريبية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي بلغ (3.41)، وانحراف معياري بلغ (1.46).

- جاءت العبارة رقم (6)، وهي: "إقرار تشريعات تحقق اعتراف الوزارات والمؤسسات بالمؤهلات والدرجات العلمية الممنوحة وفق نظام التعليم المستمر بكليات المجتمع اليمنية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي بلغ (3.40)، وانحراف معياري بلغ (1.44).

- جاءت العبارة رقم (11)، وهي: "إيجاد خطة استراتيجية زمنية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية ومتابعة تنفيذها في مراحلها المختلفة" بالمرتبة الرابعة من

حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.39)، وانحراف معياري بلغ (1.44).

-جاءت العبارة رقم (3)، وهي: " سن تشريعات بإنشاء التعليم المفتوح المتعدد التخصصات بكليات المجتمع اليمنية تتيح لحملة الشهادة الثانوية في المناطق النائية من مواصلة التعليم المستمر"، بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.37)، وانحراف معياري (1.43).

-جاءت العبارة رقم (10)، وهي: " العمل على توفير الخبراء المتخصصين في مجال الشراكة لإعداد البرامج التدريبية والمهنية وتقييم البحوث والمشاريع الخاصة بالتطوير المهني للعاملين في مختلف قطاعات الدولة الحكومية والأهلية"، بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.36)، وانحراف معياري بلغ (1.44).

-جاءت العبارتين رقم (6، 7)، وهي: " سن تشريعات تحقق إتمام العملية التعليمية للمتعلمين الكبار والمنقطعين عن الدراسة لفترة طويلة"، و"العمل على تبني استراتيجيات تنموية تساعد كليات المجتمع اليمنية من تحسين قدرتها التنافسية وتحسين نظمها التشريعية في مجال البرامج التدريبية والمهنية بتخصصاتها المختلفة"، بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.35)، وانحراف معياري بلغ (1.43، 1.46).

-جاءت العبارة رقم (8)، وهي: " استحداث البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل في رؤية ورسالة واضحة ومحددة"، بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.34)، وانحراف معياري بلغ (1.43).

-جاءت العبارة رقم (2)، وهي: " إصدار أنظمة ولوائح تنظيمية تسمح للأقسام بكليات المجتمع اليمنية بفتح مسارات دراسية وفق نظام الدراسة بالتعليم المستمر"، بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.30)، وانحراف معياري بلغ (1.42).

-جاءت العبارة رقم (1)، وهي: " استحداث قرار بضم المراكز التدريبية بكليات المجتمع اليمنية تحت مسمى إدارة البرامج التدريبية والمهنية في رؤية محددة ورسالة واضحة"، بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.29)، وانحراف معياري بلغ (1.40).

-جاءت العبارة رقم (12)، وهي: " دعم الإدارة العليا لسياسة تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمينية"، بالمرتبة الحادية عشر من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.24)، وانحراف معياري بلغ (1.40).

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (الورد؛ والأنسي، 2023) التي أظهرت نتائجها أن واقع دعم البحث العلمي في تطوير البرامج المهنية ودوره في التنمية المستدامة جاء بدرجة صغيرة على المستوى الكلي للأداة، واتفقت أيضاً مع دراسة الشرجبي؛ والشهاب؛ والمطري (2022)، التي بينت نتائجها أهمية البُعد عن تعددية مصادر التشريع، ونتائج في دراسة الحاج؛ والهدار (2021)، التي توصلت إلى أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد العينة حول توافر دور القيادة في تحقيق جودة البرامج التدريبية والمهنية في كلية المجتمع عدن هو 3.10، وهذا يعني أن درجة إدراك أفراد عينة البحث لتوافر دور القيادة في تحقيق جودة البرامج التدريبية والمهنية في كلية المجتمع عدن تقع عند المستوى "متوافر بدرجة متوسطة"، وكذلك اتفقت مع دراسة (العامري، 2021) التي توصلت إلى أن مستوى ممارسة جميع أبعاد القيادة الاستراتيجية كان بدرجة متوسطة، وأن مستوى تحقيق تنمية المجتمع المحلي كان بدرجة متوسطة ولكنها قريبة من الدرجة الضعيفة، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة مزارق؛ والعدواني. (2022) التي أشارت إلى الاهتمام بتفعيل التشريعات واللوائح المنظمة للتعليم الفني والمهني، وتفعيل المؤسسات التعليمية بما يلبي احتياجات التنمية المستدامة للمجتمع اليمني، ودراسة (النملة؛ وبخاري، 2022) التي توصلت إلى أن المتوسط العام لاستجابات أفراد المجتمع حول محور متطلبات مواءمة البرامج التدريبية في الكليات التقنية للبنات لمتطلبات سوق العمل درجة وجهة نظر (المدربات، المتدربات)، تشير إلى خيار موافق، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة (المزروعى، 2019)، التي توصلت إلى ضرورة وجود تنسيق بين كليات المجتمع ومراكز التعليم والتدريب المهني، وسوق العمل، وأيضاً بناء كوادر تدريسية متميزة بكليات التعليم التقني ومراكز التدريب المهني تكون قادرة على توظيف التقنيات الحديثة في العملية التدريبية والتعليمية، وأيضاً اتفقت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة سيسوانتو وزملائه (Siswanto et al., 2018) التي أشارت نتائجها إلى أن التحفيز والمشاركة الفعالة، وكفاءة المدرب، وأساليب التدريب لها أثر إيجابي في فعالية التدريب، وخلصت الدراسة إلى أن برامج التدريب الإلكتروني بشكل عام له أثر إيجابي في فعالية التدريب، وكذلك نتائج دراسة كاميلاري وآخرون (Camilleri,)

(et al., 2014)، التي توصلت نتائجها إلى تعريف التعليم المهني العالي، وجامعة العلوم التطبيقية، وتحديد خصائص وسمات التعليم المهني العالي، وتقديم (13) توصية إلى صانعي السياسات الأوروبيين والوطنيين، والمؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني العالي، فضلاً عن الأفراد المشاركين في إدارة جودة برامج ومؤسسات التعليم العالي. ويرى الباحث أن نتائج هذا المحور في مجملها تشير إلى أن تغيير تشريعات ولوائح القبول التي تحد المتعلمين الكبار المنقطعين من مواصلة التعليم المستمر بكليات المجتمع اليمنية، والعمل على سن قوانين ولوائح تنظم وتضبط جودة المدخلات البشرية والمادية في البرامج التعليمية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية، والقيام بوضع نظم ولوائح تُلزم مَسُوبِي كليات المجتمع اليمنية العاملين في مجال التدريب باستخدام الوسائل والأساليب التقنية في العملية التدريبية، وإقرار تشريعات تحقق اعتراف الوزارات والمؤسسات بالمؤهلات والدرجات العلمية الممنوحة وفق نظام التعليم المستمر بكليات المجتمع اليمنية، مع إيجاد خطة استراتيجية زمنية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية ومتابعة تنفيذها في مراحلها المختلفة سوف يُسهم بدرجة كبيرة في العمل على توفير الخبراء المتخصصين في مجال الشراكة لإعداد البرامج التدريبية والمهنية وتقييم البحوث والمشاريع الخاصة بالتنمية المهنية للعاملين في مختلف قطاعات الدولة الحكومية والأهلية، وكذلك استحداث البرامج النوعية التي تخدم قطاعات المجتمع المختلفة، وتساهم في تحقيق مطالب التنمية المحلية، وتحقيق متطلبات سوق العمل اليمني، وتصبح بذلك كليات رائدة في مجال خدمة الفرد والمجتمع من خلال ما تقدمه من برامج تدريبية ومهنية ذات جودة وكفاءة عالية.

كما أن العمل على سن تشريعات تحقق إتمام العملية التعليمية للمتعلمين الكبار والمنقطعين عن الدراسة لفترة طويلة سوف يُسهم في عملية الحد من البطالة، وأيضاً سوف يُساعد في العمل على تبني استراتيجيات تنموية تساعد كليات المجتمع اليمنية من تحسين قدرتها التنافسية وتحسين نظمها التشريعية في مجال البرامج التدريبية والمهنية بتخصصاتها المختلفة، واستحداث البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل في رؤية ورسالة واضحة ومحددة، كما أن دعم الإدارة العليا لسياسة تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية له دور فعال ومهم في تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع

الحكومية، ويُسهّم في استحداث البرامج النوعية ذات الجودة والكفاءة العالية، والتي تُلبّي احتياجات سوق العمل المحلي.

ثانياً: عرض نتائج المجال الثاني (المتطلبات المادية والإدارية)

جدول رقم (12) يوضح حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسّطات والانحرافات المعيارية والزّتبّة ودرجة الموافقة لعبارات المحور الثاني (المجال الثاني - المتطلبات المادية والإدارية)

المحور الثاني - المجال الثاني - المتطلبات المادية والإدارية

رقم العبارة	العبارة	النك رار / النسبة	البدائل					المجموع	المتوسط	الانحراف المعياري	الزّتبّة	درجة الموافقة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة					
1	بناء لوائح تنظيمية وتنفيذية تنظم برامج التدريب والتعليم المهني المستمر وأنماطه المختلفة بكليات المجتمع اليمنية مالياً وإدارياً	ك	126	143	14	21	208	833	3.28	1.40	3	متوسطة
		%	15.1	17.2	17.0	25.0	100.0					
2	الإسهام في وجود مدخلات مادية بجودة متكاملة تنفذ برامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بكليات المجتمع اليمنية كالمباني، والأجهزة التعليمية وشبكة حاسبات، وغيرها	ك	126	139	11	20	247	833	3.37	1.44	1	متوسطة
		%	15.1	16.7	14.0	24.5	100.0					
3	العمل على توفير معامِل التدريب اللازمة لبرامج التدريب المستمر لمختلف التخصصات المهنية بكليات المجتمع اليمنية	ك	125	141	11	21	230	833	3.34	1.42	2	متوسطة
		%	15.0	16.9	14.3	26.2	100.0					
4	إنشاء هيكل تنظيمي	ك	128	177	14	19	188	833	3.0	1.39	4	متوسطة

			17			5	5				نظام التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بمختلف أنماطه وبرامجه بكليات المجتمع اليمنية مكافئ للهيكل الموجودة بكل جامعة يمنية	
				100 .0	22.6	23 .4	17 .4	21.2	15.4	%		
متوسطة	9	1.37	2. 97	833	141	19 6	14 0	211	145	ك	إعداد دليل معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي خاصة بضبط جودة برامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر وضمان نوعيتها في مختلف تخصصات كليات المجتمع اليمنية	5
				100 .0	16.9	23 .5	16 .8	25.3	17.4	%		
متوسطة	1 0	1.35	2. 78	833	123	15 0	14 4	253	163	ك	بناء نظام دقيق وموضوعي في توظيف واختيار العاملين في نظام التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر في المستويات الإدارية والتدريبية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية	6
				100 .0	14.8	18 .0	17 .3	30.4	19.6	%		
متوسطة	1 4	1.34	2. 71	833	113	14 0	16 0	235	185	ك	استحداث لوائح نتيج للطلاب والموظفين غير المتفرغين من مختلف المؤسسات للدراسة في أوقاتٍ معينة خارج نطاق العمل من الالتحاق بالبرامج المهنية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية	7
				100 .0	13.6	16 .8	19 .2	28.2	22.2	%		
متوسطة	7	1.40	3. 08	833	168	19 7	14 7	173	148	ك	وجود إدارة نظم لخدمات الطلاب وهيئة التدريس في الشؤون الإدارية والمالية والتعليمية والأكاديمية	8
				100 .0	20.2	23 .6	17 .6	20.8	17.8	%		

											خاصة ببرامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بكليات المجتمع اليمنية	
متوسطة	8	1.40	3.03	833	166	17	15	184	150	ك	الاسهام في توفير ميزانية مادية كافية بكليات المجتمع اليمنية لتقديم البرامج التدريبية والدورات المتنوعة لمختلف القطاعات بالجمهورية اليمنية	9
				100.0	19.9	20.9	19.1	22.1	18.0	%		
متوسطة	13	1.34	2.73	833	107	15	16	223	185	ك	تنويع الوسائل التدريبية والتعليمية المستخدمة من قبل المدرسين بكليات المجتمع اليمنية	10
				100.0	12.8	18.5	19.7	26.8	22.2	%		
متوسطة	12	1.37	2.76	833	129	13	15	231	182	ك	وجود أفراد مؤهلين ومدرسين للقيام بعملية متابعة وتقييم البرامج التدريبية بعد تنفيذها في كليات المجتمع اليمنية	11
				100.0	15.5	16.6	18.4	27.7	21.8	%		
متوسطة	15	1.37	2.68	833	112	14	15	213	210	ك	العمل على إيجاد اللامركزية لدى القيادات الإدارية في كليات المجتمع اليمنية	12
				100.0	13.4	17.3	18.5	25.6	25.2	%		
متوسطة	11	1.35	2.77	833	113	16	16	210	184	ك	العمل على تحسين عملية التنسيق بين الوحدات الفنية والإدارية المختصة بتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية	13
				100.0	13.6	19.7	19.4	25.2	22.1	%		
متوسطة	12	1.37	2.76	833	126	14	15	224	186	ك	إشراك الإداريين العاملين في إدارات التدريب بكليات المجتمع اليمنية في عمليات التخطيط لتطوير	14
				100.0	15.1	16.8	18.8	26.9	22.3	%		

											البرامج التدريبية والمهنية وتطبيقها وتقييمها	
متوسطة	5	1.44	3. 15	833	196	18 5	15 4	143	155	ك	إيجاد بنود في نظام كليات المجتمع اليمنية لأجل صيانة الأجهزة والوسائل الخاصة بتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية	15
				100 .0	23.5	22 .2	18 .5	17.2	18.6	%		
متوسطة	6	1.44	3. 14	833	195	18 4	15 5	143	156	ك	العمل على زيادة الإمكانات المادية في مجالات التعاون المشترك مع المعاهد التدريبية والاستشارية لتحسين وتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية	16
				100 .0	23.4	22 .1	18 .6	17.2	18.7	%		
متوسطة	1	1.43	3. 37	833	239	22 0	11 2	136	126	ك	زيادة المخصصات المالية لشراء أنظمة حماية للمعلومات الخاصة بالمدرسين والبرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية	17
				100 .0	28.7	26 .4	13 .4	16.3	15.1	%		
متوسطة	درجة الموافقة	1.44	3. 36	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري ودرجة الموافقة للمجال الثاني								

يتضح من الجدول رقم (12) ما يلي:

أولاً: أن قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية، وبالبالغ عددها (17) عبارة، كانت درجة الموافقة على المتطلبات المادية والإدارية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية متوسطة؛ لأن متوسطات استجابات مجتمع الدراسة تراوحت ما بين (2.68-3.37)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الثالثة (مستوى المتطلب بدرجة متوسطة)، حسب ما ورد في الجدول رقم (27) السابق الذي يبين لنا مقياس تفسير النتائج للمحاور الأربعة في أداة الاستبانة، فيما تراوحت الانحرافات المعيارية لاستجابات

مجتمع الدراسة على عبارات المجال الثاني ما بين (1.37-1.44)، وهذه الانحرافات تقع في الفئة الثالثة (مستوى المتطلب بدرجة متوسطة)، حسب قيم متوسطاتها.

ثانياً: من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن استجابة أفراد الدراسة على عبارات المجال الثاني جاءت تشير إلى أن (مستوى المتطلب كان بدرجة متوسطة) على المتطلبات المادية والإدارية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية بمتوسط حسابي عام للمحور ككل بلغ (3.36)، وانحراف معياري بلغ (1.44)، وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس تفسير النتائج الذي يشير إلى (مستوى المتطلب كان بدرجة متوسطة)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوعي وإدراك أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية بأهمية تطوير المتطلبات المادية والإدارية لدى كليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية، فكلما زاد الدعم المادي سواءً من المصادر الداخلية للكليات كالتعليم الموازي، والبرامج والدورات التدريبية برسوم دراسية، أو من المصادر الخارجية للكليات كالمخصصات المالية لكليات المجتمع من قبل الدولة، أو الدعم المادي من قبل المنظمات والهيئات الدولية، فإن الكليات يصبح لديها القدرة على تطوير برامجها التدريبية والمهنية، واستحداث برامج نوعية ذات جودة وكفاءة عالية تلبي احتياجات سوق العمل المحلي، وكذلك كلما كانت الإدارات الخاصة بالعمليات التدريبية والمهنية ذات كفاءة عالية كلما زاد الوعي لديهم بحس المسؤولية، والنزاهة، والعمل المشترك؛ من أجل تطوير البرامج التدريبية والمهنية الذي ينعكس بدوره على تلبية احتياجات سوق العمل بمؤهلات وخبرات علمية وعملية ذات جودة نوعية لتتواءم مع متطلبات العصر.

ثالثاً: يتبين لنا من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تباين في موافقة أفراد الدراسة على مستوى أهمية المجال الثاني من مجالات التطوير، وهو: المتطلبات المادية والإدارية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على العبارات ما بين (2.68-3.37)، وهذه المتوسطات تقع ضمن الفئة الثالثة (مستوى المتطلب كان بدرجة متوسطة).

رابعاً: يتضح لنا من خلال نتائج الجدول السابق أن أعلى ثلاثة متوسطات حسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية لتطوير البرامج

التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية، كانت للعبارات رقم (2، 17، 3، 1) بالترتيب على التوالي، وبمتوسطات حسابية بلغت (3.37، 3.37، 3.34، 3.28)، وهذا يدل على أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب المتوسطات الحسابية تقع ضمن الفئة الثالثة (بدرجة متوسطة) من فئات المقياس الخماسي لتفسير النتائج، والتي تدل على أن مستوى موافقتهم كانت بين (مستوى المتطلب كان بدرجة متوسطة)، فيما كانت أقل ثلاثة متوسطات حسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية، كانت للعبارات رقم (12، 7، 10) بالترتيب على التوالي، وبمتوسطات حسابية بلغت (2.68، 2.71، 2.73)، وهذا يدل على أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب المتوسطات الحسابية تقع ضمن الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي لتفسير النتائج، وهي (مستوى المتطلب كان بدرجة متوسطة).

خامساً: يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على عبارات المحور الثاني المتطلبات المادية والإدارية بشكل عام بدرجة متوسطة، ولهذا فقد تم ترتيب استجاباتهم تنازلياً حسب أعلى متوسط حسابي إلى أدنى متوسط حسابي كالتالي:

- جاءت العبارات رقم (2، 17)، وهي: "الاسهام في وجود مدخلات مادية بجودة متكاملة تنفذ برامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بكليات المجتمع اليمنية كالمباني، والأجهزة التعليمية وشبكة حاسبات، وغيرها"، و"زيادة المخصصات المالية لشراء أنظمة حماية للمعلومات الخاصة بالمتدربين والبرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.37)، وانحراف معياري بلغ للعبارات رقم (2) (1.44)، وانحراف معياري بلغ للعبارات رقم (17) (1.43).

- جاءت العبارات رقم (3)، وهي: " العمل على توفير معامل التدريب اللازمة لبرامج التدريب المستمر لمختلف التخصصات المهنية بكليات المجتمع اليمنية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.34)، وانحراف معياري بلغ (1.42).

- جاءت العبارات رقم (1)، وهي: " بناء لوائح تنظيمية وتنفيذية تنظم برامج التدريب والتعليم المهني المستمر وأنماطه المختلفة بكليات المجتمع اليمنية مالياً وإدارياً" بالمرتبة الثالثة من حيث

موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.28)، وانحراف معياري بلغ (1.40).

- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: " إنشاء هيكل تنظيمي لنظام التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بمختلف أنماطه وبرامجه بكليات المجتمع اليمنية مكافئ للهياكل الموجودة بكل جامعة يمنية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.17)، وانحراف معياري بلغ (1.39).

- جاءت العبارة رقم (15)، وهي: " إيجاد بنود في نظام كليات المجتمع اليمنية لأجل صيانة الأجهزة والوسائل الخاصة بتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية"، بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.15)، وانحراف معياري بلغ (1.44).

- جاءت العبارة رقم (16)، وهي: " العمل على زيادة الإمكانات المادية في مجال التعاون المشترك مع المعاهد التدريبية والاستشارية لتحسين وتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.14)، وانحراف معياري بلغ (1.44).

- جاءت العبارة رقم (8)، وهي: " وجود إدارة نظم لخدمات الطلاب وهيئة التدريس في الشؤون الإدارية والمالية والتعليمية والأكاديمية خاصة ببرامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بكليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.08)، وانحراف معياري بلغ (1.40).

- جاءت العبارة رقم (9)، وهي: " الاسهام في توفير ميزانية مادية كافية بكليات المجتمع اليمنية لتقديم البرامج التدريبية والدورات المتنوعة لمختلف القطاعات بالجمهورية اليمنية"، بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.03)، وانحراف معياري بلغ (1.40).

- جاءت العبارة رقم (5)، وهي: " إعداد دليل معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي خاصة بضبط جودة برامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر وضمان نوعيتها في مختلف تخصصات كليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.97)، وانحراف معياري بلغ (1.37).

- جاءت العبارة رقم (6)، وهي: " بناء نظام دقيق وموضوعي في توظيف واختيار العاملين في نظام التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر في المستويات الإدارية والتدريسية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.78)، وانحراف معياري بلغ (1.35).

- جاءت العبارة رقم (13)، وهي: " العمل على تحسين عملية التنسيق بين الوحدات الفنية والإدارية المختصة بتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة الحادية عشر من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.77)، وانحراف معياري بلغ (1.35).

- جاءت العبارة رقم (11)، وهي: " وجود أفراد مؤهلين ومدربين للقيام بعملية متابعة وتقييم البرامج التدريبية بعد تنفيذها في كليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة الثانية عشر من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.76)، وانحراف معياري بلغ (1.37).

- جاءت العبارة رقم (10)، وهي: " تنوع الوسائل التدريبية والتعليمية المستخدمة من قبل المدربين بكليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة الثالثة عشر من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.73)، وانحراف معياري بلغ (1.34).

- جاءت العبارة رقم (7)، وهي: " استحداث لوائح تتيح للطلاب والموظفين غير المتفرغين من مختلف المؤسسات للدراسة في أوقاتٍ مُعينة خارج نطاق العمل من الالتحاق بالبرامج المهنية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة الرابعة عشر من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.71)، وانحراف معياري بلغ (1.37).

- جاءت العبارة رقم (12)، وهي: " العمل على إيجاد اللامركزية لدى القيادات الإدارية في كليات المجتمع اليمنية"، بالمرتبة الخامسة عشر من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.68)، وانحراف معياري بلغ (1.37).

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (المجاهد؛ والسدعي، 2021) التي توصلت إلى وجود أثر إيجابي للمرونة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المنظمي في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية، وأيضاً الاسهام في وجود اللامركزية في الإدارة الاستراتيجية يُسهم في تطوير الأداء، وانتقلت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (العامري، 2021) التي توصلت إلى أن مستوى ممارسة جميع أبعاد القيادة الاستراتيجية كان بدرجة متوسطة، وأن مستوى تحقيق تنمية المجتمع المحلي كان بدرجة متوسطة وانتقلت أيضاً مع نتائج دراسة (المشرعي، 2021) التي بينت نتائجها أن درجة تأثر أداء القيادات الإدارية في كليات المجتمع، ومعاهد التعليم الفني والمهني في محافظة الحديدة بالتحديات المعاصرة (العالمية والمحلية) يؤدي إلى الاسهام في تطوير برامجها والعمل على تنوعها بما يتوافق واحتياجات سوق العمل، كما اتفقت مع نتائج دراسة مزارق؛ والعدواني.

(2022) التي أشارت إلى أن الاهتمام بتفعيل التشريعات واللوائح المنظمة للتعليم الفني والمهني، وتفعيل المؤسسات التعليمية بما يلبي احتياجات التنمية المستدامة للمجتمع اليمني يُسهم في عملية التطوير والتحديث، و اتفقت مع نتائج دراسة (المزروعى، 2019)، التي توصلت إلى ضرورة وجود تنسيق بين كليات المجتمع ومراكز التعليم والتدريب المهني، وسوق العمل، وأيضاً بناء كوادر تدريسية متميزة بكليات التعليم التقني ومراكز التدريب المهني تكون قادرة على توظيف التقنيات الحديثة في العملية التدريبية والتعليمية، وأيضاً اتفقت مع نتائج دراسة سيسوانتو وزملائه (Siswanto et al., 2018) التي أشارت إلى أن التحفيز والمشاركة الفعالة، وكفاءة المدرب، وأساليب التدريب لها أثر إيجابي في فعالية التدريب، وخلصت الدراسة إلى أن برامج التدريب الإلكتروني بشكل عام له أثر إيجابي في فعالية التدريب.

ويرى الباحث أن نتائج هذا المحور في مُجملها تشير إلى أن الاسهام في وجود مدخلات مادية بجودة متكاملة تنفذ برامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بكليات المجتمع اليمنية كالمباني، والأجهزة التعليمية وشبكة حاسبات، وغيرها، والعمل على زيادة المخصصات المالية لشراء أنظمة حماية للمعلومات الخاصة بالمتدربين والبرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية، وأيضاً العمل على توفير معامل التدريب اللازمة لبرامج التدريب المستمر لمختلف التخصصات المهنية بكليات المجتمع اليمنية، والقيام ببناء لوائح تنظيمية وتنفيذية تنظم برامج التدريب والتعليم المهني المستمر وأنماطه المختلفة بكليات المجتمع اليمنية مالياً وإدارياً، والاسهام في إنشاء هيكل تنظيمي لنظام التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بمختلف أنماطه وبرامجه بكليات المجتمع اليمنية مكافئ للهياكل الموجودة بكل جامعة يمنية، مع إيجاد بنود في نظام كليات المجتمع اليمنية لأجل صيانة الأجهزة والوسائل الخاصة بتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية سوف يُسهم بدرجة كبيرة في تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية، كما أن العمل على زيادة الإمكانيات المادية في مجال التعاون المشترك مع المعاهد التدريبية والاستشارية لتحسين وتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية، سوف يُسهم في وجود إدارة نظم لخدمات الطلاب وهيئة التدريس في الشؤون الإدارية والمالية والتعليمية والأكاديمية خاصة ببرامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بكليات المجتمع اليمنية، وأن الاسهام في توفير ميزانية مادية كافية بكليات المجتمع اليمنية لتقديم البرامج التدريبية والدورات المتنوعة لمختلف

القطاعات بالجمهورية اليمنية، سيؤدي إلى إعداد دليل معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي خاصة بضبط جودة برامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر وضمان نوعيتها في مختلف تخصصات كليات المجتمع اليمنية، والقيام ببناء نظام دقيق وموضوعي في توظيف واختيار العاملين في نظام التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر في المستويات الإدارية والتدريبية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية، والعمل على تحسين عملية التنسيق بين الوحدات الفنية والإدارية المختصة بتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية، كما أن وجود الأفراد المؤهلين والمدرّبين للقيام بعملية متابعة وتقييم البرامج التدريبية بعد تنفيذها في كليات المجتمع اليمنية، والعمل على التحول من المركزية إلى اللامركزية لدى القيادات الإدارية في كليات المجتمع اليمنية سوف يؤدي إلى عملية التطوير والتحديث للبرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية.

إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية تُعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)؟
للإجابة على السؤال الخامس للدراسة، وللتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية تُعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)، تم إجراء الاختبارات المعلمية لاعتدالية التوزيع للبيانات، وفيما يلي عرضاً لها:
أولاً: نتائج اختبار "ت لعينتين مستقلتين - Independent-Samples T Test" تبعاً لمتغير (الجنس)

جدول رقم (13): نتائج اختبار "ت لعينتين مستقلتين - Independent-Samples T

نتائج اختبار "ت لعينتين مستقلتين - Independent-Samples T Test" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف الجنس

Test" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف الجنس

نوع الدلالة	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
						ذك	ر
دالة إحصائية	0.003**	2.99561	1.39751	3.1955	578	ذك	متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية
			1.39138	3.5098	255	أنثى	

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية في المحاور الثلاثة الأولى (محور الأهمية، ومحور المتطلبات، ومحور الصعوبات) باختلاف متغير (الجنس)، حيث كانت قيمة (ت) في متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية على النحو الآتي: (2.99561)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.05)، حيث كانت مستويات الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) (0.003)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى)، في متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية، وتفسر هذه النتيجة أن مستوى الوعي بأهمية سبل تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية لم يختلف باختلاف جنس المبحوث أو المبحوثة، وأن ذلك يعود لوعي الجنسين بدور هذه المتطلبات، وأن تطبيقها وتنفيذها بكليات المجتمع سيؤدي إلى الاسهام في تجويد عمليتي التعليم والتعلم والتدريب المهني بكليات المجتمع، وسيُسهّم في زيادة الإقبال على كليات المجتمع الحكومية؛ بسبب البرامج النوعية والتي تخدم احتياجات سوق العمل المحلي بالجمهورية اليمنية، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة دراسة (الورد؛ والأنسي، 2023) التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية باختلاف الجنس بين استجابات أفراد العينة حول دور البحث العلمي في التنمية المستدامة.

نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي - ANOVA" للفروق بين متوسطات إجابات أفراد المجتمع تبعاً لاختلاف مُتغير (الخبرة العلمية)

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية تُعزى لمتغير (الخبرة العلمية) اختبار "تحليل التباين الأحادي - ANOVA" للفروق بين متوسطات إجابات أفراد المجتمع كما يوضحه الجدول رقم (14) التالي:
جدول رقم (14): نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي - ANOVA" للفروق بين متوسطات إجابات أفراد المجتمع تبعاً لاختلاف مُتغير (الخبرة العلمية)

نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي - ANOVA" للفروق بين متوسطات إجابات أفراد المجتمع تبعاً لاختلاف مُتغير (الخبرة العلمية)							
المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)	قيمة الدلالة الإحصائية	التعليق على الدلالة الإحصائية
متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية	بين المجموعات	377.663	3	125.88	82.928	0.000**	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1258.450	829	1.518			
	المجموع	1636.113	832				
التباين الكلي	بين المجموعات	489.832	3	183.277	101.852	0.000**	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1209.057	829	1.458			
	المجموع	1698.888	832				

** عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول السابق أن قيمة (ف) بلغت (101.852)، وهي قيمة دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات آراء عينة الدراسة في متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة العلمية، حيث أظهرت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات آراء عينة الدراسة في متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية، إذ بلغت قيمة (ف) (82.928)، وقيمة الدلالة لها بلغت (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه الفروق تُعزى لمتغير سنوات الخبرة العلمية، وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية في متغير الخبرة العلمية مع نتائج دراسة دراسة (الورد؛ والآسي، 2023)، التي أظهرت نتائجها أن وجود فروق دالة إحصائية في دور البحث العلمي في التنمية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع باختلاف متغير الخبرة العلمية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس بكليات المجتمع الحكومية، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة لبهص؛ ومقبل؛ والحاج (2021)، التي بينت نتائجها وجود علاقة ارتباط معنوي موجبة؛ بين سهولة الاستخدام المدركة والمنفعة المدركة والخبرة التكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس؛ من ذوي الخبرة المرتفعة، كما اتفقت أيضاً مع نتائج دراسة (المجاهد؛ والسدعي، 2021) التي أفادت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي للمرونة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المنظمي في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية يُعزى لمتغير الخبرة العلمية، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (العامري، 2021)، التي توصلت نتائجها إلى وجود فروق حول مستوى تحقيق تنمية المجتمع المحلي تُعزى إلى متغير "سنوات الخدمة في الكلية"، وكانت الفروق لصالح الفئة 11 سنة فأكثر، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (المشرعي، 2021)، التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة).

خلاصة الدراسة وأهم نتائجها وتوصياتها ومقترحاتها:

أولاً: أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

-أن أعلى ثلاثة متوسطات حسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية، كانت للعبارات رقم (4، 5، 14، 6) بالترتيب على التوالي، وبمتوسطات حسابية بلغت (3.44، 3.44، 3.41، 3.40).

-كانت أعلى ثلاثة متوسطات حسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية، كانت للعبارات رقم (2، 17، 3، 1) بالترتيب على التوالي، وبمتوسطات حسابية بلغت (3.37، 3.37، 3.34، 3.28).

-وأوضح من خلال النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية بالجمهورية اليمنية في المجالات الثلاثة (مجال المتطلبات السياسية والتشريعية، ومجال المتطلبات المادية والإدارية) باختلاف متغير (الجنس)، ومتغير (سنوات الخبرة العلمية).
ثانياً: توصيات الدراسة: توصي الدراسة الحالية بما يلي: أن تستند البرامج التدريبية والمهنية على خطة إستراتيجية تتصف بالمرونة، وتأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير، والأهداف التي ينبغي أن يحققها، يجب أن تكون البرامج التدريبية والمهنية شاملة لعدد من جوانب شخصية المتدرب. والاهتمام باختيار وانتقاء الموظفين في إدارات التدريب ذات العلاقة بتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية، المتصفين بالتميز علماً وخلقاً ومعاملةً وصبراً.

ثالثاً: أهم المقترحات التي اقترحتها الدراسة:

تقترح الدراسة الحالية الآتي: إجراء المزيد من الدراسات العلمية عن معرفة الاحتياجات التدريبية والمهنية للعاملين في القطاعات الحكومية والخاصة بشكل خاص ليأخذ العمل مع هذه الفئة صفة الاحترافية والجودة في تقديم وتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع الحكومية. إجراء دراسة عن معوقات تطوير أداء القيادات بكليات المجتمع وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات.

REFERENCES

Abdel Fattah, Fathi Mahmoud. (2015). Administrative and Guidance Training in a Contemporary World. Dar Al-Rayah for Printing and Publishing.

Abdelhamied, H. H. (2019). The Impact of Training Activities on Quality of Service, Customer Satisfaction and Behavioral Intention.

Al Mousa, Abdul Aleem Ali. (2017). Training programs and human competencies development. Dar Abbadi for Printing, Publishing and Distribution.

Al-Asnawi, Jalal, Farouk, and Al-Sayed, Ibrahim, Jaber (2020). Modern Management Series: Administrative Training. Dar Al-Ilm Wal-Iman.

Al-Dahiani, Nasser Saeed Ali Mohsen, Nasser, Muhammad Saeed Ahmed, and Al-Sanwi, Amir Abdul-Wali Haider. (2020). Reasons for the Weakness of Internal Quantitative Efficiency in the Community College - Sanhan in the Republic of Yemen from the Perspective of Academics and Administrators. Al-Mahra Journal of Humanities: Hadhramout University - Al-Mahra College of Education, 9, 392 - 437.

Al-Faqih, Abdul Salam Ali. (2018). Yemeni Community Colleges and Future Prospects. Dar Abbadi for Publishing and Distribution.

Al-Hajj, Ahmed Ali. (2017). The Journey of Vocational and Technical Education and Training in Yemen. Ed. (3). Al-Saeed Foundation for Printing and Publishing.

Al-Hamadina, Hind Musa. (2020). The Reality of Technical and Vocational Education and Training and the Extent of Its Suitability to Gender Requirements from the Perspective of Students in Qasbat Al-Salt; Balqa Governorate, Jordan. Journal of Educational and Psychological Sciences: National Center for Research, Gaza, 4(29), 27- 55.

Al-Hawshan, Amal bint Hushan. (2023). The Reality of Organizational Effectiveness in Community Colleges in Light of the Pounder Model: A Field Study in the Kingdom of Saudi Arabia for the Year 1443 AH. Arab Journal of Science and Research Publishing. 7(2). 50-71.

Al-Khatib, Ali (2017). The Role of Vocational Training in Improving the Quality of Construction Projects in the Gaza Strip, [Unpublished Master's Thesis], Academy of Management and Politics for Graduate Studies, Palestine.

Al-Namlah, Amal bint Ali Abdullah; and Bukhari, Sultan bin Saeed. (2022). The reality of adapting training programs in technical

colleges for girls to the requirements of the labor market. Arab studies in education and psychology. 2(144). 133 - 150.

Al-Raggad, M. A. (2017) The Impact of Training on Improving the Quality of Hotel Services in the Five-Star Hotels a Case Study in the City of Amman, from the Perspective of Workers. *Global Journal of Management and Business Research*,17(1), Pp: 97-101.

Al-Saad, Muhammad Zain, and Al-Dais, Saeed Abdo. (2016). The Reality of Quantitative Internal Efficiency of Yemeni Community Colleges. *Journal of Social and Human Sciences: University of Muhammad Boudiaf M'Sila - College of Humanities and Social Sciences*, 11, 39 - 81.

Al-Sakarna, Bilal Khalaf. (2011). *Designing Training Programs*. Dar Al-Masirah for Printing, Publishing and Distribution.

Al-Sayrafi, Muhammad. (2015). *Human Resources Management*. Ed. (3). Dar Al-Fikr Al-Jami'i for Printing, Publishing and Distribution.

Al-Shamsi, Salem (2017). Technical and Vocational Training and Education in Yemen: An Analytical Sociological Study, *Andalusia Journal of Humanities and Social Sciences*, (13), 8 – 38.

Al-Sharjabi, Abdul Rahman Muhammad; Al-Shihab, Amin Muhammad; and Al-Matari, Samira Saleh. (2022). Requirements for Developing the Technical Education and Vocational Training System in the Republic of Yemen by Benefiting from the Experiences of (Germany - Austria - Switzerland - Finland). *Journal of the Arabian Peninsula Center for Educational and Human Research*, 2(13). 1 – 27.

Al-Taie, Youssef Hajim; and Al-Fadl, Mu'ayyad Abdul-Hassan. (2017). *Human Resources Management: An Integrated Strategic Approach*. Ed. (3). Dar Al-Warraq for Publishing and Distribution.

Al-Ward, Munir Asaad Abdullah; and Al-Ansi, Ahmed Ali. (2023). The reality of scientific research in community colleges in the Republic of Yemen and its role in sustainable development. *Ibn Khaldun Journal of Studies and Research*, 3 (5), 74 – 120.

Annual Report. (2019). *Technical Education and Vocational Training in Yemen: Government Community Colleges "Statistics of Enrollees by Gender and College"*. Ministry of Technical Education and Vocational Training.

Annual Statistics. (2016). Statistics of vocational and technical centers in the Republic of Yemen. Ministry of Technical Education and Vocational Training.

Arab League Educational, Cultural and Scientific Organization. (2015). The reality of vocational education in Arab countries and ways to develop it. Tunisia.

Arfo, E. B. (2015). A comparative analysis of Technical and Vocational Education and Training policy in selected African countries. (Doctoral dissertation), University of KwaZulu-Natal, South Africa.

Desimone, L., R, Werner, M., J (2011). Human Resource Development, 6th ed, Australia: South Westren Cengage Learning.

Detsimas, N., Coffey, V., Sadiqi, Z., & Li, M. (2016). Workplace training and generic and technical skill development in the Australian construction industry. *Journal of Management Development*, 35(4), 486-504.

Grohmann, Anna and Kauffeld, Simone (2013). Evaluating training programs: development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation, *International Journal of Training and Development*, vol. 17 (2), p. 135-155.

Habib, Nour (2017). The Effectiveness of European Union Technical Standards in Evaluating Project Proposals for Developing Technical and Vocational Education and Training in the Gaza Strip, [Master's Thesis], Faculty of Commerce, Islamic University, Palestine.

Hammoud, Khadir Kazim; and Al-Kharsha, Yassin Kasab. (2015). Human Resources Management. Edition (4). Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing.

Hilal, Muhammad Abdul Ghani. (2015). Training foundations and principles. Center for Performance Development and Development: Cairo.

Honorati, M. (2015). The impact of private sector internship and training on urban youth in Kenya. World Bank Policy Research Working Paper, (7404).

Kusnanto, D., Musadad, A. & Sidik, S. (2021). Application of Prenuptial Training Management with Health Protocols during the Covid-19 Pandemic for Candidate Couples Bride. *PJAEE*, 18(4), Pp: 6624-6633.

Lucero, Julie E.; Gallego, Sara; Hedgepeth, Crystal & Sanders, David. (2021) Structure and Characteristics for Successful Outcomes: A Review of Community College Internships Programs, Community College Journal of Research and Practice, 45:2, 103-116.

Ministry of Technical Education and Vocational Training. (2015). Conceptual Framework for Yemeni Community Colleges. Publications of the Ministry of Technical Education and Vocational Training.

Muhammad, Reda Abdel Fattah Ibrahim. (2022). Teaching the Professional Ethics Course and Its Impact on Joining the Labor Market and Raising the Level of Work Performance in Organizations, an Applied Study on Community College Students at King Khalid University. Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences. 6(30). 151 – 180.

Musa, Abdul Rahman. (2018). Community institutions and human development. Dar Al Fikr Al Arabi Al Moaser for Printing, Publishing and Distribution.

Nasri, Muhammad Al-Daim. (2014). Human performance technology in organizations: theoretical foundations and their implications in the contemporary Arab environment. Dar Al-Hikma.

Omar, A. (2019). Investigating the Relation between Ergonomics and Efficiency of Hotel Kitchen Staff. Journal of Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City, 3(1), 110-121.

Oviawe, Jane. (2018). Revamping Technical Vocational Education and Training through Public-Private Partnerships for Skill Development, Makerere Journal of Higher Education. 10 (1). p 73 – 91.

Qahwan, Muhammad Qasim Ali. (2014). The Role of European Union Countries in Improving the Level of Technical and Vocational Education in Yemen. Journal of Reading and Knowledge: Ain Shams University - Faculty of Education - Egyptian Society for Reading and Knowledge, 152, 89- 112.

Rabaia, Ali. (2012). Human Resources Management, Management Information Systems Specialization. Ed. (2). Safaa House for Printing, Publishing and Distribution.

Rida, Fawzi Abbad. (2018). *The Reality of Vocational and Technical Education in Arab Countries*. Alexandria. Dar Al-Nahda Al-Hadithah.

Rodriguez Ott, Natassia; Staklis, Sandra; Boyette, Jonathan. (2020) *The Effectiveness of Student Coaching in Community Colleges*, *Community College Journal of Research and Practice*, 44:8, 549-562.

Saleh, Asmaa Murad (2019). *Proposed Criteria for Administrative Excellence in Egyptian Universities in Light of Malcolm Baldrige's Model of Total Quality*. *Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences*. 12(2). 1-98.

Shohel & others. (2012). *School – Based Teachers Professional Development through Technology – Enhanced Learning in Bangladesh*. *Teacher Development*, 16 (1), 25-42.

Strickland-Davis, Shantell; Kosloski, Michael & Reed, Philip A. (2020) *The Impact of Professional Development Grounded in Social Learning on Community College Faculty Efficacy*, *Community College Journal of Research and Practice*, 44:7, 492-507.

Sylvia, M. E. (2022). *Effect of Microfinance Practices on Credit Accessibility by Consumer Based Small Scale Business in Kisumu City* (Unpublished Master Dissertation). Maseno University, Kenya.

Tareq, Abdul-Ghani Ali. (2017). *Community Colleges and Community Development*. Dar Al-Zahra.

Tareq, Ali Abdul-Khaleq. (2019). *Vocational Education and Training: Prospects and Aspirations for the Future*. Dar Sader for Printing and Publishing.

Waqanimaravu, M, Arasanmi, C. (2020). *Employee training and service quality in the hospitality industry*. *Journal of Foodservice Business Research*, VOL. 23, NO. 3, Pp: 216–227.

Wasfi, Ali Abdul Aziz. (2014). *Training Programs in Educational Institutions*. Dar Al Fikr Al Arabi Al Moaser.

Wescott, F. (2011). *The Importance of Training*. *Journal of Housing & Community Development*, 68 (3), Pp: 10–17.