

تقويم فاعلية برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل المنفذة
في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني⁺

**Evaluation of the effectiveness of the vocational training programmes for
the unemployed, held in the colleges and institutes of the Foundation of the
Technical Education**

كريم عبد ساجر الشمري**

* منير حميد السعدي

المستخلص :

يهدف البحث الى تقويم برامج تدريب العاطلين عن العمل والتي تقدمها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من خلال الكليات والمعاهد التقنية التابعة لهيئة التعليم التقني . وقام الباحثان بأعداد استبانيتين ، طبقت على عينة من العاطلين عن العمل بلغت (٦٥) فرداً و (٢٣) من المشرفين في الكليات والمعاهد التقنية في بغداد ، وكشفت نتائج الدراسة الى أن هناك اتفاق بين وجهة نظرة العاطلين عن العمل و المشرفين من حيث :

- ١ . أن الايجابيات كانت سمة مميزه للبرامج التدريبية .
- ٢ . الاستفادة من برامج التدريب كانت جيدة .
- ٣ . ملائمة برامج التدريب مع ميول و اتجاهات العاطلين عن العمل وحاجة المجتمع لها .
- ٤ . أن برامج التدريب مصممه على وفق قدرات العاطلين عن العمل الجسمية والعقلية والاجتماعية .
- ٥ . محدودية الصعوبات و المشكلات التي تحول دون تحقيق برامج التدريب المهني لنتائجها المرجوه .

Abstract :

This research aims to evaluate the unemployed training programmes offered by the Ministry of Higher Education through the colleges and institutes of the Foundation of Technical Education .The researchers prepared a two questionnaires .This survey was made on a sample of the trainees consisted of (65) participants and (23) of the supervisors in the technical colleges and institutes in Baghdad. The results showed that there is an agreement in the views of the supervisors and the trainees in the following:

- 1- The advantages were the predominant feature.
- 2- The benefit from the training programmes was good.
- 3- The training programmes were in convenience with the trends and orientations of the unemployed and the needs of the society
- 4- The training programmes were designed in convenience with the unemployed physical, mental, and social capabilities.
- 5- Limitation of difficulties or problems that hindered the achievement of the targeted goals from the training programmes.

مشكلة البحث :

تفيد الابحاث الإحصاءات العلمية أن للبطالة آثار نفسية و اجتماعية ، أي أن لها تأثير على الصحة النفسية

⁺ تاريخ استلام البحث ٢٠٠٩/١٢/١٤ ، تاريخ قبول النشر ٢٠١٠/٨/٢

* أستاذ مساعد / عميد الكلية التقنية / بغداد

** أستاذ مساعد الكلية التقنية / بغداد

، وأن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل يفتقدون تقدير الذات ويشعرون بالفشل وأنهم أقل شأناً من غيرهم، كما وجد أن نسبة منهم يسيطر عليهم الملل وان يقظتهم العقلية والجسمية منخفضة و أنها تولد عند الفرد شعوراً بالنقص بالإضافة إلى أنه يورث الأمراض الاجتماعية الخطيرة كالرذيلة والسرقه والنصب والاحتيال ، كما أن الفرد العاطل يشعر بالفراغ وعدم تقدير المجتمع فتنشأ لديه العدوانية والإحباط ، والبطالة تحرم المجتمع من الاستفادة من طاقة أبنائه، وكذلك في الأسر التي يفقد فيها الزوج وظيفته فإن التأثير يمتد بدوره إلى الزوجات سلبيًا وينعكس الأمر على العلاقة الأسرية ومعاملة الأبناء [١] .

و أشارت برامج مكافحة البطالة في الدول العربية أن هذه المشكلة ستولد مشاكل مترتبة على بعضها تؤدي لأمراض نفسية أو للإدمان والجرائم وأنها قد تصل لحد ضعف الانتماء للبلد وكرهية المجتمع لينتهي الأمر بالعنف والإرهاب لأن هذا الشاب العاطل منهار وكره للمجتمع ، كما أن هذه المشكلة ستؤدي الى تأخر سن الزواج وانتشار المشاكل الاجتماعية . كما أكدت هذه البرامج الى أن مشكلة البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه الوطن العربي نظراً لما لها من آثار سلبية خطيرة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية ، فعلى المستوى الاقتصادي سيضعف عنصرها من عناصر التنمية ألا وهو عنصر الموارد البشرية وذلك سواء من خلال عدم الاستفادة منهم أو من خلال هجرتهم إلى الخارج أما اجتماعياً فان البطالة توفر الأرض الخصبة لنمو المشكلات الاجتماعية وجرائم العنف والسرقه والقتل والاعتصاب والانتحار الخ ، وأمنياً تؤدي إلى انتشار ظاهرة الإرهاب الذي يجد في العاطلين عن العمل ملاذاً له حيث يستغل نعمتهم على الحكومة و المجتمع من اجل خدمة أغراضه وأهدافه الإرهابية [١].

مما سبق نجد أن مشكلة البطالة تحتاج منا إلى الوعي جيداً بخطورتها والعمل على إيجاد الحلول الناجعة بالقضاء عليها من خلال اعادة تأهيل العاطلين من اجل اعدادهم مهارياً على وفق متطلبات سوق العمل و تدريبهم على تخصصات معينة تتوافق مع مهاراتهم ومع فرص العمل المطلوب توفيرها لهم . و مساهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي و من خلال هيئة التعليم التقني في مواجهة هذه المشكلة الخطيرة التي يعاني منها العديد من أبناء شعبنا العراقي ، بادرت الهيئة بفتح دورات تأهيلية للعاطلين عن العمل في الكليات والمعاهد التقنية التابعة لها . حيث تم افتتاح عدد من الدورات التدريبية و في اختصاصات مختلفة .

ومن اجل الوقوف على فاعلية هذه البرامج التدريبية و الفائدة التي تقدمها للعاطلين عن العمل ، والتعرف على إيجابياتها و سلبياتها لتطويرها بما يخدم الأهداف المرجوه منها ، تطلب منا القيام بهذا البحث من اجل تقييم فاعلية هذه البرامج التدريبية بغية إنجاح هذه التجربة الإنسانية والسعي الى افتتاح دورات أخرى وزج اكبر عدد من العاطلين عن العمل فيها وفق أسس علمية متينة ، ووفق مؤشرات البحث .

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث في الأتي :

١ . يسلط البحث الضوء على برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل ، التي يمثل الاهتمام بهم انسانياً و اخلاقياً يقع على عاتق المجتمع ، كما يمثل الاهتمام بهم التزاماً اجتماعياً فرضته المواثيق الدولية و المحلية ، لتكشف عن جوانب

القصور في هذه البرامج بغية تلافيتها ، و الجوانب الايجابية فيها بغية تدعيمها حتى تتمكن هذه البرامج في النهاية من تحقيق الاهداف المرجوة منها .

٢ . الاستفادة من نتائج البحث التي يتم التوصل إليها في عملية التخطيط و وضع و تنفيذ برامج تأهيل العاطلين مستقبلاً، من خلال تبصير الجهات ذات العلاقة بمواطن الضعف و القوة في هذه البرامج ، و تمكين العاطل عن العمل من الحصول على مصدر شريف للعيش أسوة بغيره من أفراد المجتمع .

هدف البحث : يهدف البحث الحالي الى تقييم برامج تدريب العاطلين عن العمل و المنفذة في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني من خلال المحاور الآتية :

أ . ايجابيات و سلبيات البرامج التدريبية.

٢ . استفادة العاطلين من البرامج التدريبية.

٣ . ملائمة برامج التدريب مع ميول و اتجاهات العاطلين عن العمل ، فضلاً عن حاجة المجتمع .

٤ . تحديد القدرات الأولية المطلوبة من العاطلين للاستفادة من هذه البرامج .

٥ . الصعوبات و المشكلات التي تحول دون تحقيق برامج التدريب المهني لنتائجها المرجوه .

حدود البحث : المتدربون من العاطلين عن العمل في الكليات و المعاهد التقنية في بغداد و المشرفون عليهم للعام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧ .

تحديد المصطلحات :

١ . **التقييم Evaluation :** التقييم في لغة الاجتماعيين يعني قياس قيمة و كفاية و فاعلية العمل الاجتماعي ، أو النظام الاجتماعي أو الأنماط السلوكية ، بهدف تحسين عملياتها للانتفاع بذلك في العمليات الاجتماعية اللاحقة أو بهدف الكشف عن جوانب القوة والضعف في المشروعات و البرامج الاجتماعية [٢].

و يعرفه الباحثان في نطاق هذه الدراسة بأنه قياس ايجابيات و سلبيات برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل ، بهدف تحسين تلك البرامج .

٢ . **الفاعلية Effectiveness :** تعرف بأنها قدرة الوصول الى الأهداف و النتائج المرجوة [٣].

يعرفها الباحثان إجرائياً بأنها قدرة برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل على تحقيق الأهداف المرجوة منها ، في مساعدة العاطلين على إتقان مهنة معينة.

٣ . **البرامج Programmes :** هي مجموعة من النشاطات المخططة و العمليات و المعطيات و التوجيهات الضرورية لتنفيذ سلسلة من العمليات المحددة بأهداف مرغوب فيها [٤].

و يعرفها الباحثان إجرائياً بأنها : مجموعة أنشطة منظمة من المعارف و العمليات و المهارات تهدف الى توجيه و تدريب العاطلين عن العمل على مهارات مختلفة خلال فترة زمنية محددة تكسبهم خبرات تساعدهم في إشباع حاجاتهم ، و يقوم بهذه الأنشطة تدريسيون و فنيون متخصصون لإدارة هذه العمليات .

٤ . **التدريب المهني Vocational Training :** عملية منظمة تستهدف إدخال تعديلات معينة على سلوك الفرد من النواحي المهنية و النفسية بصورة تمكن من الأداء الأفضل للوقت و الجهد و الكلفة ، و يتضمن وسائل وأهداف محددة وفق مخطط مدروس و ليس على أساس عشوائي إلا أن التدريب ليس عملية ميكانيكية بل هو عملية إنسانية [٥].

و يعرفه الباحثان اجرائياً بأنه : هي عملية إسباب العاطلين عن العمل لمهارات مهنية تمكنهم من أداء مهام و عمل يوفر لهم الجهد و مصدر العيش الكريم من خلال برنامج محدد .

٥ . العاطلون عن العمل **Unemployed** : يختلف مفهوم البطالة (العاطل عن العمل) وتعريفها من مكان لآخر، وقد وضعت منظمة العمل الدولية تعريفاً يتفق مع مستويات التشغيل ومفهوم البطالة في الدول الصناعية المتقدمة ويقوم هذا التعريف على العناصر التالية:

- أ - أن يكون الشخص (ذكر أو أنثى) في عمر السن المحددة لقياس السكان النشيطين اقتصادياً.
- ب- أن يكون بدون عمل أي لا يعمل مقابل أجر أو لحسابه الخاص.
- ج- متاح للعمل، أي أنه بانتظار عمل بأجر أو لحسابه الخاص
- د- يبحث عن عمل، أي اتخذ الخطوات اللازمة في فترة قريبة محددة بحثاً عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص [٦].

المدخل النظري :

أولاً . العاطلين عن العمل **Unemployed** :

خلق الله (سبحانه وتعالى) الإنسان وكرّمه وأحسن خلقه، وأمهده بالعقل، ليستعين به في البحث عن الطرائق المشروعة التي يحصل من خلالها على رزقه، إلا أن هناك بعض الفترات التي لا يستطيع بعض الناس وبصفة خاصة الشباب أن يجدوا عملاً يتكسبون منه ، فيتعرضون لما يسمى بظاهرة البطالة. و أن البطالة لها صور عديدة وهي :

- ١ . البطالة الصريحة : بمعنى أن الإنسان لا يجد عملاً يعمله ويكسب قوته منه.
- ٢ . البطالة المقنعة : وهي عبارة عن وجود عدد كبير من الموظفين والعاملين بصورة تزيد عن الحاجة إلى هذا الكم الهائل من الموظفين، ومن ثم نجد كثيراً منهم ليس له عمل ولا يترتب على وجوده زيادة إنتاج [٧].

وقد تمتد البطالة لفترات طويلة، وقد تكون في فترات زمنية محددة، وقد تكون مستترة يزيد فيها حجم العمالة عن حاجة العمل، وقد تكون ناشئة في بعض الأحيان عن امتناع الشباب عن العمل نتيجة عدم تعودهم عليه. و ينتج عن البطالة العديد من الآثار الضارة ، فمن الناحية الاقتصادية : خسارة الدول جزءاً هاماً من ثرواتها نتيجة عدم استغلال طاقات الشباب . ومن الناحية الاجتماعية : انقسام المجتمع إلى أغنياء يزدادون غنى وإلى عاطلين فقراء يزدادون فقراً. ومن الناحية النفسية: يفقد الشباب الثقة في أنفسهم وقدراتهم، مما يؤدي إلى انزاعهم عن المجتمع و أصابتهم بالاكنتئاب أو الانحراف [٧].

و معالجة البطالة ترتبط بمجموعة من القيم الاجتماعية و الدينية التي أشارت إلى أن العمل عبادة . حيث نجد أن انتشار البطالة في المجتمعات الإسلامية يرجع إلى عدم أخذها بتعاليم الإسلام في هذا المجال . فلقد علمنا ديننا الحنيف أن العمل عبادة يبتغي المسلم من ورائها رضا الله ، و مثال ذلك نجد أن الأنبياء كانوا أصحاب حرف و خير مثال سيدنا ادم (عليه السلام) احترف الزراعة، سيدنا نوح (عليه السلام) احترف النجارة، سيدنا داود (عليه السلام) احترف الحدادة، واحترف سيدنا محمد صلى الله و عليه وسلم التجارة .

معالجة البطالة :

جاء رجل من الأنصار إلى النبي (ص) (يسأله (يطلب منه مالاً) فقال (أما في بيتك شيء؟) قال: بلى، جلس (كساء) نلبس بعضه، ونبسط بعضه، وقعب (كوب) نشرب فيه الماء. قال : (انتني به) . فأتاه بهما. فأخذهما رسول الله (صلى الله عليه وعلى اله بيته وسلم) (بيده، وقال: (من يشتري هذين؟) قال رجل: أنا أخذهما بدرهم. قال : (من يزيد على درهم؟) مرتين أو ثلاثة ، قال رجل : أنا أخذهما بدرهمين . فأعطاهما إياه، وأخذ الدرهمين وأعطاهما للأنصاري، وقال : (اشترِ بأحدهما طعاماً فانبذه إلى أهلِكَ، واشترِ بالآخر قدوماً فأنتني به). فأتاه به، فشده فيه رسول الله عوداً بيده، ثم قال له: (اذهب فاحتطب وبع، ولا أرينك خمسة عشر يوماً) فذهب الرجل يحتطب ثم يبيع، فجاء وقد أصاب عشرة دراهم، فاشترى ببعضها ثوباً وببعضها طعاماً ، فقال رسول الله (: (هذا خير لك من أن تجيء المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة، إن المسألة لا تصلح إلا لثلاثة: الذي فقره مدقع، أو الذي غرمه مفضع، أو الذي دمه موجع) [٧].

و بالتالي يمكن أن نحدد من هذا الموقف العملي الاجراءات الفعلية لمعالجة هذه الظاهرة من خلال تعاضد الجهود بين الدولة ومؤسساتها في تاهيل وتدريب العاطلين عن العمل ، فالمؤسسات التعليمية التقنية دورها التاهيل والتدريب على مهارات تتوافق مع حاجة سوق العمل و مهارات العاطلين عن العمل ، و دور الدولة في دعم هؤلاء العاطلين من خلال ايجاد فرص عمل لهم ، او من خلال تقدم القروض المناسبة لهم لفتح الورش الانتاجية .

ثانياً . التدريب المهني Vocational Training :

تستهدف هذه العملية إدخال تعديلات معينة على سلوك الفرد من النواحي المهنية و النفسية و الاستثمار الأفضل للوقت و الجهد و الكلفة ، و هو عملية تتضمن وسائل و أهدافاً محددة وفق مخطط مدروس و ليس على أساس عشوائي [٥].

و يرتبط التدريب المهني بالعمليات التعليمية فكثير من المدارس و المعاهد التقنية التي تهتم بعملية التأهيل التقني لا تقتصر أنشطتها على تقديم دورات تدريبية مهنية سريعة ، بقدر ما تهدف الى إعداد و تأهيل الأفراد الملتحقين بها على مستوى مهني مناسب ، حتى يساعد ذلك في عمليات اختيار المهن في سوق العمل الخارجي .

قياس برامج التدريب المهني :

يقصد بالفاعلية : قدرة منظمة على تحقيق أهدافها [٨]. و بتطبيق هذا المفهوم على برامج تدريب العاطلين عن العمل ، يرى الباحثان أن فاعلية هذه البرامج يمكن أن تقاس في ضوء مدى قدرتها على تحقيق الأهداف التي صممت من اجلها . ولكن هذا النوع من القياس تواجهه العديد من الصعوبات المنهجية إذ لا توجد معايير موضوعية تساعد في الحكم على البرنامج و تحديد مقدار نجاحه أو فشله ، و لكن رغم ذلك يمكن الوصول الى مجموعة من المؤشرات المفيدة للحكم على مدى فاعلية برنامج ما ، و ذلك في ضوء ما تحقق من آثار و تغيرات للملتحقين بالبرنامج مع الأهداف المخطط لها من قبل [٩].

ومن أهم نماذج و أساليب تقويم البرامج هو نموذج تقويم الإنجازات وخطواته الأساسية هي تحديد الأهداف و الغايات التي يسعى إليها البرنامج ، حيث سيقدر في ضوء هذا التحديد الى أي مدى حققنا النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف المبتغاة التي صمم البرنامج لتحقيقها . و الافتراض الأساسي لهذا الأنموذج انه إذا أمكن تحديد أهداف البرنامج

تحديداً دقيقاً و موضوعياً فإنه من السهل حينئذ تحديد المناهج و الأساليب و الأدوات البحثية التي ستستخدم في التقييم الصحيح . و يفرق (Kuntson) بين نوعين من بحوث التقييم هما : تقييم يتم خلال التنفيذ ليقاس مدى التقدم في تحقيق الأهداف عبر مراحل تنفيذ البرنامج ، و تقييم أخر يتم لدراسة الإنجاز النهائي الذي تحقق و هو يعتمد على دراسة أداء المشارك قبل تنفيذ البرنامج ، و ما تحقق عندما انتهى التنفيذ ، و تختلف نوعية البيانات المطلوبة لنوعي التقييم السابقين [١٠].

خطوات برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل :

تحدد خطوات التدريب المهني كما يلي :

- ١ . استقبال العاطل عن العمل و تسجيل أهم البيانات الأولية عن نوعية الخدمة المطلوبة و مدى انطباق شروط الاختصاص الأساسية لبرامج التدريب على حالته .
- ٢ . استمارة البرنامج التدريبي : تتضمن بيانات تقيس الجوانب النفسية (المستوى العلمي و القدرات و الاستعدادات و الميول المهنية) الجوانب الاجتماعية (الظروف الاجتماعية و الاقتصادية) الجوانب المهنية (الاستعدادات المهنية و الخبرات السابقة) كما في الملحق (١) .
- ٣ . لجنة المقابلة : فريق من الهيئة التدريسية الذين درسوا الحالة و برئاسة عميد المعهد أو الكلية التقنية و تدريسي اختصاص بالبرنامج التدريبي و اختصاص في مجال علم النفس و عضو مقرر للجنة . حيث تقرر صلاحية المتقدم لبرامج التدريب ، كما تقوم بوضع خطة التدريب للعاطلين عن العمل .
- ٤ . التدريب : و يتم في شكل دورات داخل ورش و مختبرات المعهد أو الكلية التقنية لمدة محددة .
- ٥ . التخرج و منح الشهادات : حيث يتم متابعة العاطلين عن العمل أثناء التدريب بشكل دوري و تعزيز أدائهم و عقد مناقشات حوارية معهم للتعرف على نقاط القوة و الضعف في البرنامج التدريبي من اجل تطوير هذه البرامج ، كما يتم اختبارهم في نهاية الدورة للتأكد من مدى اكتسابهم للخبرة في المهنة و قدرتهم على ممارستها و العمل فيها فيمنحوا شهادة التخرج .
- ٦ . مستلزمات المهنة : إهداء كل متخرج مستلزمات المهنة التي تدرج عليها لكي يتمكن من ممارسة المهنة و الاندماج في المجتمع ، تماثياً مع معالجة الرسول الكريم سيدنا محمد (صلى الله عليه و على اله بيته و سلم) للعاطل عن العمل بتزويده اله تمكنه من العيش الكريم .

و أخيراً يلقي الباحثان الضوء على إحدى الدورات التدريبية المنفذة في الكلية التقنية بغداد وهي دورة اللحام كونها تحت اشراف الباحثان مباشرة ، حيث تناولت هذه الدورة الموضوعات التالية :

- أ . لحام القوس الكهربائي: التعريف ب) اللحام و لحام خطوط مستقيمة ، لحام بناء ، لحام زاوية ظهر، لحام زاوية داخلي).
- ب . التعرف على منظومة اللحام الغازي (إشعال و إطفاء شعلة) : تكوين بركة اللحام و تحريكها ، لحام قطعتين من الصفيح بدون سلك لحام ، ترسيم خط لحام معدن حشو من الفولاذ ، لحام قطعتين من الصفيح - لحاماً تناكبياً باستخدام سلك معدن حشو) . و الصور التالية توضح جوانب من هذه الدورة .



منهجية البحث و إجراءاتها :

١ . منهج البحث : استخدم الباحثان المنهج الوصفي الاستقرائي التحليلي الذي لا يقتصر على وصف الظاهرة أو المشكلة فقط ، بل يتعداه الى ابعاد من ذلك ، فيحلل و يفسر و يربط بين مدلولاتها للوصول الى الاستنتاجات التي ساهمت في فهم الواقع وتطويره و المتعلقة بموضوع الدراسة.

٢ . مجتمع البحث : يمثل مجتمع البحث ما يلي :

أ . جميع العاطلين عن العمل المتدربين بكليات ومعاهد هيئة التعليم التقني في محافظة بغداد و عددهم (٦٥) متدرباً للعام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ .

ب . المشرفين على تدريب العاطلين عن العمل و عددهم (٢٣) مشرفاً في الكليات و المعاهد التقنية . والجدول (١) يوضح مجتمع البحث (العاطلين عن العمل و المشرفون على التدريب).

جدول (١)

يوضح مجتمع البحث (العاطلين عن العمل و المشرفين على التدريب)

البرنامج التدريبي	عدد المشرفين		عدد المتدربين من العاطلين عن العمل		اسم المعهد / الكلية	ت
	ذكور	إناث	ذكور	إناث		
اللحام	٥	-	٧	-	الكلية التقنية / بغداد	١
تطبيقات الحاسبة	٣	٢	١٦	-	الكلية التقنية الإدارية	٢
الإسعافات الأولية	٤	٧	١٣	١٨	المعهد التقني الطبي	٣
صيانة التلفزيون	٢	-	١١	-	معهد اعداد المدربين التقنيين	٤
	١٤	٩	٤٧	١٨	المجموع	
	٢٣		٦٥			

٣ . عينة البحث :

أ . اختيار عينة البحث : تم تطبيق الاستبيان على المتدربين و المشرفين كافة حيث كان عدد المتدربين (٦٥) متدرباً ، و عدد المشرفين (٢٣) مشرفاً .

ب . خصائص عينة البحث : تتسم عينة البحث بعدد من السمات و الخصائص في ضوء متغيرات الدراسة يمكن توضيحها فيما يلي :

١ . عينة العاطلين عن العمل :

أ . توزيع أفراد عينة العاطلين عن العمل وفقاً للعمر كما يتضح من الجدول (٢) .

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة العاطلين عن العمل وفقاً للعمر

التكرار	الفئات بالسنوات
٦	١٩ - ١٥
١٦	٢٤ - ٢٠
٣١	٢٩ - ٢٥
١٠	٣٩ - ٣٠
٢	٥٠ - ٤٠
٦٥	المجموع

يتضح من الجدول السابق . أن أعمار أغلبية العاطلين عن العمل تتراوح بين (١٥ - ٥٠) سنة ، وان غالبية العاطلين عن العمل من الفئة العمرية (٢٥ - ٢٩) سنة .

ب . توزيع أفراد عينة العاطلين عن العمل وفقاً للتحصيل الدراسي كما يتضح في الجدول (٣) .

جدول (٣)

توزيع أفراد عينة العاطلين عن العمل وفقاً للتحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	العدد	النسبة المئوية %
لا يقرأ و لا يكتب	-	-
ابتدائية	٥	٧,٦٩ %
متوسطة	١٨	٢٧,٦٩ %
إعدادية	٢٢	٣٣,٨٤ %
معهد	٢٠	٣٠,٧٦ %
المجموع	٦٥	١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق أن عدد العاطلين عن العمل الحاصلين على شهادة (الإعدادية) أكثر أفراد العينة و بنسبة (٣٣,٨٤ %) من أفراد مجتمع البحث.

٢ . عينة المشرفين : توزيع أفراد عينة المشرفين وفقاً لطبيعة العمل كما يتضح في الجدول (٤) .

جدول (٤)

توزيع أفراد عينة المشرفين وفقاً لطبيعة العمل

نوع العمل	العدد	النسبة المئوية %
تدريسي	١١	٤٧,٨٢ %
فني	١٢	٥٢,١٧ %
أداري	-	-
المجموع	٢٣	١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق أن الفنيين أعلى نسبة من بين المشرفين في المعاهد والكليات و ذلك كون طبيعة عملهم مهنية حيث بلغت النسبة المئوية (٥٢,١٧ %) ، ويأتي التدريسيون بعد ذلك بنسبة (٤٧,٨٢ %) .

٤ . أداة الدراسة :

أ . بناء الأداة : اعتمد الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات و هي تمثل مجموعة من الأسئلة التي تغطي من جانبها أهداف الدراسة فقد تم تصميم استبيان للعاطلين عن العمل المشاركين في الدورات التدريبية في الكليات و المعاهد التقنية ، و استبيان للمشرفين على هذه البرامج . وقد قام الباحثان بإعداد استمارة تشمل المحاور الآتية :

أولاً . بيانات أولية .

ثانياً . إيجابيات و سلبيات برامج العاطلين عن العمل .

ثالثاً . مدى استفادة العاطل عن العمل من البرامج التدريبية للكليات والمعاهد التقنية .

رابعاً . مدى ملائمة برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل في الكليات والمعاهد التقنية مع ميولهم و اتجاهاتهم و حاجة المجتمع لها .

خامساً . القدرة لدى العاطلين على الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة لهم من قبل الكليات والمعاهد التقنية .

سادساً . الصعوبات والمشكلات التي تحول دون تحقيق التدريب المهني داخل الكليات والمعاهد التقنية لنتائج المرجوة .

اما طريقة تصحيح الاستبائيين فقد تم بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي .

ب . صدق الأداة : قام الباحثان بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من الخبراء من اختصاص علم النفس والاجتماع الملحق (٢) . و في ضوء توجيهاتهم ، قام الباحثان بأجراء التعديلات اللازمة من صياغة لبعض الفقرات التي رأى الخبراء ضرورة إعادة صياغتها حتى تزداد وضوحاً وملاءمة لقياس ما وضعت لأجله .

ج . ثبات الأداة . تم استخدام طريقة إعادة الاختبار و تعد هذه الطريقة أفضل الطرائق في الحصول على الثبات ، فقد تم اختيار عينة عشوائية مؤلفة من (١٥) فرداً من العاطلين عن العمل ، و (١٢) فرداً من المشرفين على التدريب ، حيث اجري تطبيق الاستبائتين عليهم و بعد مرور فترة ثلاثة أسابيع من التطبيق الأول . تم إعادة تطبيق الاستبائتين على نفس العينة . و بعد حساب الوسط والانحراف المعياري ، طبق قانون معامل ارتباط بيرسون Pearson () على البيانات الإحصائية ، وكانت معامل الثبات (٠,٨٨) لاستبانة العاطلين عن العمل و (٠,٨٥) لاستبانة المشرفين على التدريب .

و بعد التأكد من الصدق الظاهري و ثبات أداة الدراسة أصبحت الأداة في صورتها النهائية كما يوضحها الملحق (٣) استبانة العاطلين العمل والملحق (٤) الاستبانة الخاصة بالمشرفين . تم تطبيق الدراسة على المتدربين من العاطلين عن العمل المشاركين في البرامج التدريبية في الكليات والمعاهد التقنية في بغداد ، وعلى المشرفين عن هذه البرامج خلال العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ .

د . أساليب المعالجة الإحصائية : استخدم الباحثان في تحليل بيانات الدراسة الأساليب الإحصائية الآتية :

١ . النسب المئوية و التكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة .

٢ . قانون معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب معامل الثبات .

عرض النتائج :

بعد جمع المعلومات و تحليلها بالأساليب الإحصائية المعالجة ، تم استخراج النتائج و الجداول الخاصة بالمجموعتين و العلاقات بين المتغيرات على النحو الآتي :

١ . ترتيب الإيجابيات والسلبيات في برامج تدريب العاطلين عن العمل من وجهة نظر العاطلين عن العمل والمشرفين .

أ . العاطلين عن العمل : يوضح الجدول (٥) درجات فقرات الإيجابيات والسلبيات للعاطلين عن العمل .

جدول (٥)

ايجابيات و سلبيات برامج تدريب للعاطلين عن العمل و نسبتهم مرتبة تنازلياً من و جهة نظر العاطلين عن العمل

ت	الفقرات	موافق		لا ادري		غير موافق	
		تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية
١	اشعر أن ما أحصل عليه من تدريب يناسب قدراتي .	٦٤	٩٨,٤٦ %	١	١,٥٣ %	-	-
٢	مدة التدريب بالنسبة لي مناسبة .	٥٦	٨٦,١٥ %	٦	٩,٢٣ %	٣	٤,٦١ %
٣	يوفر لي التدريب المقدرة على الاعتماد على النفس .	٦٠	٩٢,٣٠ %	٥	٧,٦٩ %	-	-
٤	اكتسب من خلال التدريب مهارات و قدرات مختلفة تؤهلني للحصول على وظيفة مناسبة .	٦٢	٩٥,٣٨ %	٣	٤,٦١ %	-	-
٥	يمكن ان تخلق برامج التدريب دخل مالي مناسب.	٥٧	٨٧,٦٩ %	٧	١٠,٧٦ %	١	١,٥٣ %
٦	برامج التدريب ستؤدي الى تقليل من حجم العاطلين عن العمل .	٦١	٩٣,٨٤ %	٤	٦,١٥ %	-	-
٧	برنامج التدريب يتماشى مع رغباتي الشخصية والاجتماعية .	٦٣	٩٦,٩٢ %	٢	٣,٠٧ %	-	-
٨	أمكانية العمل في فريق عمل .	٦٤	٩٨,٤٦ %	١	١,٥٣ %	-	-
٩	علاقتي مع المشرف والمدرّب جيدة .	٦٥	١٠٠ %	-	-	-	-
١٠	كفاية المستلزمات للتدريب .	٦٣	٩٦,٩٢ %	-	-	٢	٣,٠٧ %

يوضح الجدول السابق أن الفقرات التي تحمل التسلسل (٣ ، ٦ ، ٤ ، ١٠ ، ٧ ، ١ ، ٩) حصلت على أكبر موافقة من العاطلين أنفسهم و بنسب مئوية تراوحت بين (٩٢,٣٠ % - ١٠٠ %) أي نستطيع أن نقول أن نظرة العاطلين عن برامج التدريب ايجابية بدرجة عالية ، حيث كان هناك علاقة جيدة و متبادلة بين العاطلين و المشرفين على التدريب ، أضافه الى أن هذه البرامج كانت مصممه على وفق قدرات العاطلين ، و تتماشى مع رغباتهم الشخصية والاجتماعية ، كما أكسبت هذه البرامج العاطلين قدرات مختلفة تؤهلهم للحصول على وظيفة مناسبة ، و تجعلهم أكثر اعتماداً على أنفسهم . و هذا مؤشر على أن هذه البرامج حققت أهدافها المرجوه .

ب. المشرفين : يوضح الجدول (٦) درجات فقرات الايجابيات والسلبيات للمشرفين على البرامج التدريبية .

جدول (٦)

ايجابيات و سلبيات برامج تدريب العاطلين عن العمل و نسبتهم مرتبة تنازلياً من وجهة نظر المشرفين

ت	الفقرات	موافق		لا ادري		غير موافق		مجمو ع
		تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	تكرار	نسبة مئوية	
١	تناسب برامج تدريب العاطلين عن العمل مع حاجة سوق العمل.	٢٣	%١٠٠	-	-	-	-	٢٣
٢	تراعي برامج التدريب ميول و حاجات و استعدادات العاطلين عن العمل .	٢٣	%١٠٠	-	-	-	-	٢٣
٣	تساعد برامج تدريب العاطلين للحصول على فرص عمل بعد التخرج .	٢٣	%١٠٠	-	-	-	-	٢٣
٤	تصمم برامج تدريب العاطلين على أحدث تقنيات التدريب .	٢١	٩١,٣٠ %	-	-	٢	٨,٦٩ %	٢٣
٥	المشارك يختار البرنامج التدريبي وفق رغبته .	٢٣	%١٠٠	-	-	-	-	٢٣
٦	لا يوجد متخصصين لتوجيه العاطلين عن العمل الى نوع المهنة المناسبة .	٢٠	٨٦,٩٥ %	-	-	٣	١٣,٠٤ %	٢٣

يوضح الجدول السابق أن الفقرات التي تحمل التسلسل (١، ٢، ٣، ٥) حصلت على اكبر موافقة من المشرفين و بنسبة مئوية بلغت (١٠٠%) أي نستطيع أن نقول أن نظرة المشرفين عن برامج التدريب ايجابية بدرجة عالية . حيث كانت هذه البرامج التدريبية تتناسب مع حاجة المجتمع ، إضافة الى أنها كانت تراعي ميول و حاجات و استعدادات العاطلين عن العمل ، و تساعدهم للحصول على فرص عمل بعد التخرج . وهذا مؤشر على أهمية هذه البرامج في صقل شخصية العاطل عن العمل ليصبح عنصراً فعالاً و مؤثراً في المجتمع .

٢. مدى استفادة العاطلين عن العمل من برامج التدريب من وجهة نظر العاطلين عن العمل و المشرفين .
أ . العاطلين عن العمل : يوضح الجدول (٧) مدى استفادة العاطلين عن العمل من برامج التدريب .

جدول (٧)

مدى استفادة العاطلين عن العمل من برامج التدريب

ت	مدى الاستفادة	التكرار	النسبة المئوية
١	استفيد بشكل جيد .	٥٧	% ٨٧,٦٩
٢	استفادة محدودة .	٨	%١٢,٣٠
٣	لا استفيد إطلاقاً .	-	-

يتضح من الجدول السابق أن (٨٧,٦٩ %) من أفراد عينة العاطلين عن العمل أنهم يستفيدون بشكل جيد من برامج التدريب التي تقدمها الكليات والمعاهد التقنية . حيث كانت تتلائم مع متطلبات المهن التي سجلوا عليها ، و تبين مدى فاعلية و اثر هذه البرامج على عموم المتدربين . في حين أن (١٢,٣٠ %) أبدت أن الاستفادة محدودة، و أن ذلك يرتبط بخلفية المتدرب العلمية و مدى ارتباطها بالمهن الجديدة .

ب. المشرفين: يوضح الجدول (٨) مدى استفادة العاطلين عن العمل من برامج التدريب من وجهة نظر المشرفين .

جدول (٨)

مدى استفادة العاطلين عن العمل من برامج التدريب من وجهة نظر المشرفين

الدرجة	مدى الاستفادة	التكرار	النسبة المئوية
١	يستفيد بشكل جيد .	٢٠	٨٦,٩٥ %
٢	استفادة محدودة .	٣	١٣,٠٤ %
٣	لا يستفيد إطلاقاً .	-	-

يتضح من الجدول السابق أن (٨٦,٩٥ %) من أفراد عينة المشرفين يؤكدون من استفادة العاطلين بشكل جيد من برامج التدريب التي تقدمها الكليات و المعاهد التقنية . و هذه النتيجة تشير على اتفاق وجهات النظر بين المشرفين و العاطلين عن العمل على مدى الفائدة التي تقدمها برامج التدريب للعاطلين .

٣. مدى ملائمة برامج التدريب للعاطلين عن العمل مع ميولهم و اتجاهاتهم و حاجة المجتمع لهم .

أ. العاطلين عن العمل : يوضح الجدول (٩) مدى ملائمة برامج التدريب للعاطلين عن العمل من وجهة نظر العاطلين .

جدول (٩)

وجهة نظر العاطلين في مدى ملائمة برامج التدريب للعاطلين عن العمل

الدرجة	مدى الاستفادة	التكرار	النسبة المئوية
١	ملائمة الى حد كبير .	٦٢	٩٥,٣٨ %
٢	ملائمة الى حد ما .	٣	٤,٦١ %
٣	غير ملائمة إطلاقاً .	-	-

يتضح من الجدول السابق أن (٩٥,٣٨ %) من أفراد عينة العاطلين عن العمل يرون أن برامج التدريب التي تقدمها الكليات والمعاهد التقنية ملائمة الى حد كبير. حيث يشير ذلك الى ملائمة هذه البرامج لميول المتدربين وقدراتهم.

ب. المشرفين : يوضح الجدول (١٠) مدى ملائمة برامج التدريب للعاطلين عن العمل من وجهة نظر المشرفين .

جدول (١٠)

وجهة نظر المشرفين في مدى ملائمة برامج التدريب للعاطلين عن العمل

الدرجة	مدى الاستفادة	التكرار	النسبة المئوية
١	ملائمة الى حد كبير .	٢١	٩١,٣٠ %
٢	ملائمة الى حد ما .	٢	٨,٦٩ %
٣	غير ملائمة إطلاقاً .	-	-

يتضح من الجدول السابق أن (٩١,٣٠ %) من أفراد عينة المشرفين يؤكدون أن برامج التدريب التي تقدمها الكليات و المعاهد التقنية ملائمة الى حد كبير مع قدرات وميول واتجاهات العاطلين عن العمل . و بالتالي تشير هذه النتيجة على اتفاق وجهات النظر بين المشرفين و العاطلين عن العمل على مدى ملائمة هذه البرامج و أنها قد حققت أهدافها.

٤ . قدرات العاطلين عن العمل للاستفادة من برامج التدريب المقدمة لهم من وجهة نظر العاطلين و المشرفين عن التدريب ؟

أ . العاطلين عن العمل : يوضح الجدول (١١) قدرات العاطلين عن العمل للاستفادة من برامج التدريب من وجهة نظر العاطلين .

جدول (١١)

مدى قدرات العاطلين عن العمل للاستفادة من برامج التدريب

قدرات اجتماعية		قدرات عقلية		قدرات جسمية		الإجابة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
-	-	-	-	-	-	غير موافق بشدة
-	-	-	-	-	-	غير موافق
١٠,٧٦ %	٧	-	-	٤,٦١ %	٣	لا ادري
٥٦,٩٢ %	٣٧	١٠٠ %	٦٥	٧٢,٣٠ %	٤٧	موافق
٣٢,٣٠ %	٢١	-	-	٢٣,٠٧ %	١٥	موافق بشدة

يتضح من الجدول السابق أن عدد الموافقين و الموافقين بشدة بالنسبة للقدرات الجسمية بلغ (٦٢) مشاركاً و بنسبة (٩٥,٣٧ %) و يمكن تفسير ذلك أن العاطل عن العمل يريد أن يؤكد ثقته بنفسه على مقدرته الجسمية على تحمل أعباء مثل هذه البرامج التدريبية . و ان عدد الموافقين بالنسبة للقدرات العقلية بلغ (٦٥) مشاركاً و بنسبة (١٠٠ %) و يمكن تفسير ذلك أن العاطل عن العمل يريد أيضاً أن يؤكد ثقته بنفسه على مقدرته العقلية على تحمل أعباء مثل هذه البرامج التدريبية . كما أن عدد الموافقين و الموافقين بشدة بالنسبة للقدرات الاجتماعية بلغ (٥٨) مشاركاً و بنسبة (٨٩,٢٢ %) و يمكن تفسير ذلك أن العاطل عن العمل يريد أيضاً أن يؤكد ثقته بنفسه على مقدرته للعمل كفريق و تحمل أعباء البرامج التدريبية .

ب. المشرفين : يوضح الجدول (١٢) توزيع أفراد عينة المشرفين وفقاً لقدرات العاطلين عن العمل للاستفادة من برامج التدريب .

جدول (١٢)

توزيع أفراد عينة المشرفين وفقاً لقدرات العاطلين عن العمل كما يرونها

قدرات اجتماعية		قدرات عقلية		قدرات جسمية		الإجابة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
-	-	-	-	-	-	غير موافق بشدة
-	-	-	-	-	-	غير موافق
-	-	-	-	-	-	لا ادري
٦٥,٢١ %	١٥	٨,٦٩ %	٢	٧٨,٢٦ %	١٨	موافق

موافق بشدة	٥	% ٢١,٧٣	٢١	% ٩١,٣٠	٨	% ٣٤,٧٨
------------	---	---------	----	---------	---	---------

يتضح من الجدول السابق أن عدد الموافقين والموافقين بشدة بالنسبة للقدرات الجسمية و العقلية و الاجتماعية بلغ (٢٣) مشرفاً و بنسبة (١٠٠%) و يمكن تفسير ذلك أن العاطلين عن العمل من وجهة نظر المشرفين على التدريب لديهم الثقة العالية بالنفس على تحمل أعباء البرامج التدريبية المقدمة لهم من قبل الكليات و المعاهد التقنية ، و هذه النتيجة تتفق مع وجهة نظر العاطلين عن العمل .

٥. مدى وجود الصعوبات والمشكلات التي تحول دون تحقيق برامج التدريب المهني لنتائجها المرجوه من وجهة نظر العاطلين عن العمل و المشرفين :

أ . العاطلين عن العمل : يوضح الجدول (١٣) توزيع أفراد عينة العاطلين عن العمل وفقاً للصعوبات التي يرونها في برامج التدريب المهني في الكليات و المعاهد التقنية .

جدول (١٣)

توزيع أفراد عينة العاطلين عن العمل وفقاً لصعوبات برامج التدريب المهني التي يرونها

هل توجد صعوبات ؟	العدد	النسبة المئوية %
نعم	١٠	% ١٥,٣٨
لا	٥٤	% ٨٣,٠٧
لم يحدد	١	% ١,٥٣
المجموع	٦٥	% ١٠٠

حيث أوضح الجدول أن (٥٤) من أفراد العينة و بنسبة (٨٣,٠٧ %) أشاروا الى انه لا توجد صعوبات ، بمعنى أن برامج التدريب المهني التي تقدمها الكليات و المعاهد التقنية مناسبة للعاطلين عن العمل . أما العدد الأخر و البالغ (١٠) من أفراد العينة و بنسبة (١٥,٣٨ %) فكانت صعوباتهم هي الحاجة للممارسة التطبيقية ما بعد التدريب ، حيث أن بعض المشاركين في دورة الإسعافات الأولية كانوا بحاجة الى الممارسة الفعلية في بعض المستشفيات . و من الصعوبات الأخرى هو الجانب المادية في التنقل من محل سكنهم و الى مكان التدريب ، و توفير مبالغ تصرف للمتدربين خلال الدورات أسوة بمراكز التدريب المهني الأخرى في العراق .

ب . المشرفين : يوضح الجدول (١٤) توزيع أفراد عينة المشرفين وفقاً للصعوبات التي يرونها في برامج التدريب المهني في الكليات و المعاهد التقنية .

جدول (١٤)

توزيع أفراد عينة المشرفين وفقاً لصعوبات برامج التدريب المهني التي يرونها

هل توجد صعوبات ؟	العدد	النسبة المئوية %
نعم	٢	% ٨,٦٩
لا	٢١	% ٩١,٣٠
لم يحدد	-	-
المجموع	٢٣	% ١٠٠

يتضح من الجدول أن (٢١) من أفراد العينة و بنسبة (٩١,٣٠ %) أشاروا الى انه لا توجد صعوبات ، مما ينسجم هذا مع رأي العاطلين عن العمل . أما العدد الأخر البالغ (٢) من أفراد عينة المشرفين و بنسبة (٨,٦٩ %) فكانت الصعوبات التي يرونها هي المستوى العلمي المنخفض لبعض المشاركين مما يتطلب منهم التركيز على الدروس

العملية و تبسيط الأداء لتمكين هؤلاء المشاركين بتعلم المهارة بصورة أفضل مما يتطلب من المشرفين الجهد الإضافي في ذلك .

الاستنتاجات :

- تناول هذا البحث عملية تقييم فاعلية برامج التدريب المهني للعاطلين عن العمل و المنفذة في الكليات و المعاهد التقنية من وجهة نظر العاطلين أنفسهم و المشرفين على هذه البرامج . و قد توصل الى عدد من الاستنتاجات :
- ١ . أن برامج التدريب المهني تساعد في تطوير قدرات العاطلين عن العمل ، و ذلك من خلال ممارستهم للمهارات التي تدربوا عليها و حاجة المجتمع لهذه المهارات .
 - ٢ . ملائمة البرامج التدريبية التي تقدمها الكليات و المعاهد التقنية للعاطلين عن العمل مع قدرات العاطلين و ميولهم و حاجة المجتمع لمثل هذه المهارات . و هذه نتيجة التخطيط المسبق من لدن اللجان الفرعية المشرفة على برامج تدريب العاطلين عن العمل في اختيار المهن المناسب لحاجة المجتمع و الملائمة لقدرات العاطلين .
 - ٣ . أن اعتماد الأسس النفسية في التدريب كان عاملاً مساعداً في عملية إكساب العاطلين عن العمل المهارات المهنية . و هذا ساعد في تعلم الأداء بصورة أفضل و أسرع من الطرق العشوائية في التدريب ، و الدليل على إتقان العاطلين عن العمل للمهارات التي تدربوا عليها .
 - ٤ . أن الأعداد والإعلان المسبق و توفير كافة مستلزمات تنفيذ البرامج التدريبية ذلل معظم الصعوبات التي قد تحول دون تحقق الأهداف المرجوة من هذه البرامج .
 - ٥ . أن اندفاع العاطلين للبرامج التدريبية كان واضح من خلال رغبتهم و استعدادهم العالي و ثقتهم بأنفسهم و سرعة اكتسابهم المهارات و الالتزام العالي بالدوام و الانضباط و العلاقة الجيدة مع المشرفين على التدريب .

التوصيات:

في ضوء استنتاجات البحث يوصى بالآتي :

- ١ . أشراك اكبر عدد من العاطلين عن العمل في البرامج التدريبية التي تنفذها الكليات و المعاهد التقنية .
- ٢ . تبادل الخبرات بين الكليات و المعاهد التقنية و مراكز التدريب المهني الأخرى و المؤسسات الأجنبية في مجال تدريب العاطلين عن العمل .
- ٣ . تقديم الدعم بكل أنواعه للبرامج التدريبية المنفذة لتنمية مهارات العاطلين عن العمل من اجل تطويرها .

المقترحات:

- ١ . إجراء دراسات مماثلة على مراكز التدريب المهني العراقية و التي تعمل على تدريب العاطلين على العمل للتعرف على مدى فاعلية برامجها التدريبية و ذلك من خلال الاستفادة من أدوات القياس في الدراسة الحالية .
- ٢ . إجراء دراسة مقارنة بين فاعلية برامج تدريب العاطلين عن العمل المنفذة من قبل الكليات و المعاهد التقنية و فاعلية برامج تدريب العاطلين المنفذة من قبل مراكز التدريب المهني العراقية الأخرى .

المصادر :

- ١ . نافع ، شريف ، البطالة مشكلة مزمنة تبحث عن حل (مقال) ، شبكة الاخبار العربية - محيط ، ص ٦ - ٧ ، [http:// www.mwadan .com](http://www.mwadan.com) ، ٢٠٠٧ .
- ٢ . المغلوث ، فهد حمد ، تقويم البرامج والمشروعات الاجتماعية، (الطبعة الأولى) ، مطابع التقنية للأوفست ، الرياض ، ص ٣ ، ١٤١٧هـ .
- ٣ . المنيف ، إبراهيم عبدالله ، الإدارة - الأسس - المهام ، دار العلوم ، الرياض ، ص ٢١٥ ، ١٩٨٠ .
- ٤ . الجياعي ، يوسف ، العمل مع الجمعيات في مؤسسات الرعاية الاجتماعية ، مركز التدريب الاجتماعي ، لبنان ، ص ٣٠ ، ١٩٧٩ .
- ٥ . حمزة ، كريم محمد ، "الكوادر البشرية في مجال رعاية المعوقين ، أوضاعها ، إعدادها ، تدريبها" ، ورقة عمل مقدمة ضمن مؤتمر رعاية المعوقين بالدول العربية الخليجية ، البحرين ، ص ٥ ، ١٩٨١ .
- ٦ . مرزوق ، نبيل ، " البطالة في سورية و أسبابها و مداخل معالجتها" ، المجلة الاقتصادية ، سورية ، العدد ٣٤٣ ، ص ١٦ ، ٢٠٠٧ .
- ٧ . موسوعة الأسرة المسلمة ، البطالة ، المركز العربي ، الرياض ، [http:// www.7nona.com](http://www.7nona.com) ، ص ١-٣ ، ٢٠٠٧ .
- ٨ . محمد ، محمد علي ، علم اجتماع التنظيم : مدخل للتراث و المشكلات و المنهج ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ص ٣٠٥ ، ١٩٨٨ .
- ٩ . الصحن ، محمد فريد ، علم الاجتماع التنظيم : مدخل للتراث و المشكلات و المنهج ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ص ٩٣ ، ١٩٨٧ .
- ١٠ . المنيع ، هيا عبد العزيز ، كفاءة التخطيط لبرامج التأهيل المهني في استيعاب سوق العمل للمعوقين المؤهلين ، كلية الخدمة الاجتماعية للبنات ، الرياض ، ص ٦٤-٦٧ ، ٢٠٠٣ .

ملحق (١)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

هيئة التعليم التقني

(استمارة مشاركة بالدورة التدريبية)

عزيزي المشارك/عزيزتي المشاركة :

أن استمارة الاستبانة التي بين يديك تعد أداة مناسبة لتحديد قبولك بالبرنامج التدريبي راجين إجابة الفقرات بدقة بوضع علامة (/) في الحقل المناسب و املأ المعلومات المطلوبة . شاكرين تعاونكم معنا .

					الاسم الكامل		
			محل الولادة		١٩ / /		
			أنثى		ذكر		
			متزوج		أعزب		
		الهاتف		الدار		المحلة	
		ابتدائية		يقراء ويكتب		أمي	
		معهد/ كلية		إعدادية		متوسطة	
					اسم المعهد أو الكلية و الاختصاص		
					الخبرات السابقة (الأعمال التي مارستها سابقاً)		
					المهارات الأخرى (الأعمال التي تجيدها)		
					اللغات التي تجيدها		
		لا		نعم		هل لديك الاستعداد و القابلية لتعلم المهارة التدريبية الخاصة بالبرنامج التدريبي ؟	
		لا		نعم		هل لديك خبرة سابقة بخصوص المهارة التي سوف تتدرب عليها ؟	
		لا		نعم		الى جانب الدورة التدريبية هل تمتلك الوسائل الأخرى التي تمكنك من ممارسة المهنة ؟	
		لا		نعم		هل تعتقد بان المعاهد و الكليات التقنية (الجهة المنفذة للدورة التدريبية) قادرة على تعليمك المهارة بشكل أفضل من المراكز التدريبية الأخرى .	
					ما هي الدورات التدريبية الأخرى التي تفضلها ؟		
		بدافع من العائلة		بدافع من أصدقاء		رغبة خاصة	
		التكيف والتفاعل بالمجتمع		اكتساب خبرات		الكسب المادي	
					قرار اللجنة المشرفة على التدريب		
		جيد		متوسط		ضعيف	
		جيد		متوسط		ضعيف	
					هل يصلح للمشاركة بالدورة التدريبية ؟		

رئيس اللجنة

عضو اللجنة

عضو اللجنة

عضو اللجنة

عضو اللجنة

ملحق (٢)

اسماء السادة الخبراء

مكان العمل	الاسماء	ت
جامعة بغداد / كلية الاداب	أ . م . د . فاضل شاكر السعدي	١
جامعة القادسية / كلية التربية	أ . م . د . سلام هاشم حافظ	٢

ملحق (٣)

بسم الله الرحمن الرحيم

(استبانة تقويم فعالية برامج تدريب العاطلين عن العمل من وجهة نظر العاطلين عن العمل)

عزيزي المشارك/عزيزتي المشاركة :

أن استمارة الاستبانة التي بين يديك تهدف الى تقويم برامج تدريب العاطلين عن العمل المختلفة راجين إجابة الفقرات بدقة وأن المعلومات التي تتضمنها سوف لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط . راجين وضع علامة (/) في الحقل المناسب أو إكمال المعلومات المطلوبة . شاكرين تعاونكم معنا .

الباحثان

السن : سنة . الجنس : ذكر أنثى التحصيل الدراسي

الحالة الاجتماعية : متزوج أعزب اسم المعهد/الكلية المشترك بدوراته التدريبية:

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق بشدة	غير موافق
أ	إيجابيات و سلبيات برامج تدريب العاطلين عن العمل .					
	١ . اشعر أن ما نحصل عليه من تدريب يناسب قدراتي .					
	٢ . مدة التدريب بالنسبة لي مناسبة .					
	٣ . يوفر لي التدريب المقدرة على الاعتماد على النفس .					
	٤ . اكتسب من خلال التدريب مهارات و قدرات مختلفة تؤهني للحصول على وظيفة مناسبة .					
	٥ . يمكن ان تخلق برامج التدريب دخل مالي مناسب .					
	٦ . برامج التدريب ستؤدي الى تقليل من حجم العاطلين عن العمل .					
	٧ . برنامج التدريب يتماشى مع رغباتي الشخصية والاجتماعية .					
	٨ . أماكن العمل في فريق عمل .					
	٩ . علاقتي مع المشرف والمدرّب جيدة .					
	١٠ . كفاية المستلزمات للتدريب .					
ب	مدى استفادتك من برامج التدريب الموجودة حالياً .					
	١ . استفيد بشكل جيد .					
	٢ . استفادة محدودة .					
	٣ . لا استفيد إطلاقاً .					
ج	مدى ملائمة برامج التدريب الذي يقدها (المعهد/ الكلية) لك .					
	١ . ملائمة الى حد كبير .					
	٢ . ملائمة الى حد ما .					

					٣ . غير ملائمة إطلاقاً .
					د ما هي القدرة التي لديك للاستفادة من برامج التدريب المقدمة (بالمعهد / الكلية) .
					١ . قدرات جسمية .
					٢ . قدرات عقلية .
					٣ . قدرات اجتماعية .

هـ . من وجهة نظرك هل توجد صعوبات و مشكلات تحول دون تحقيق برامج التدريب لأهدافها داخل المعهد / الكلية ؟

نعم لا في حالة (نعم) ما أهم هذه الصعوبات و المشكلات ؟

١ .

٢ .

ملحق (٤)

بسم الله الرحمن الرحيم

(استبانة تقويم فعالية برامج تدريب العاطلين عن العمل من وجهة نظر المشرفين على التدريب)

عزيزي المشرف/عزيزتي المشرفة :

أن استمارة الاستبانة التي بين يديك تهدف الى تقويم برامج تدريب العاطلين عن العمل المختلفة راجين إجابة الفقرات بدقة وأن المعلومات التي تتضمنها سوف لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط . راجين وضع علامة (/) في الحقل المناسب أو إملأ المعلومات المطلوبة . شاكرين تعاونكم معنا .

الباحثان

الجنس : ذكر أنثى السن : سنة . التحصيل الدراسي

مدة الخدمة : سنة . طبيعة العمل : تدريسي فني أداري

اسم المعهد/الكلية :

هل حصلت على دورات تدريبية في مجال تدريب العاطلين عن العمل ؟ نعم لا حالة نعم كم هذه الدورات

دورة .

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق بشدة	غير موافق
أ	ايجابيات وسلبيات برامج تدريب العاطلين عن العمل .					
	١ . تتناسب برامج تدريب العاطلين عن العمل مع حاجة سوق العمل .					
	٢ . تراعي برامج التدريب ميول و حاجات و استعدادات العاطلين عن العمل .					
	٣ . تساعد برامج تدريب العاطلين للحصول على فرص عمل بعد التخرج .					
	٤ . تصمم برامج تدريب العاطلين على أحدث تقنيات التدريب .					
	٥ . المشارك يختار البرنامج التدريبي وفق رغبته .					
	٦ . لا يوجد متخصصين لتوجيه العاطلين عن العمل الى نوع المهنة المناسبة .					
ب	مدى استفادة العاطل عن العمل من برامج التدريب داخل (المعهد / الكلية) .					
	١ . يستفيد بشكل جيد .					
	٢ . استفادة محدودة .					
	٣ . لا يستفيد إطلاقاً .					
ج	مدى ملائمة برامج التدريب الذي يقدها (المعهد/ الكلية) للعاطلين عن العمل .					
	١ . ملائمة بشكل كبير .					
	٢ . ملائمة الى حد ما .					

					٣ . غير ملائمة إطلاقاً .	
					القدرات المطلوبة من العاطلين عن العمل للاستفادة من برامج التدريب المقدمة لهم .	د
					١ . قدرات جسمية .	
					٢ . قدرات عقلية .	
					٣ . قدرات اجتماعية .	

هـ . من وجهة نظرك هل توجد صعوبات و مشكلات تحول دون تحقيق برامج التدريب لأهدافها داخل المعهد / الكلية ؟

في حالة (نعم) ما أهم هذه الصعوبات و المشكلات ؟

لا

نعم

. ١

. ٢