

تاريخ الاستلام: (2023-01-14)، تاريخ القبول: (2023-06-25)

أثر التدريب التقني في إيجاد فرص عمل لدى شركات تقنية المعلومات بقطاع غزة

علاء خليل العكش	وائل نصار بدح
وزارة النقل والمواصلات الفلسطينية	كلية مجتمع تدريب غزة - الأونروا

ملخص:

سعت الدراسة إلى تقييم دور التدريب التقني في إيجاد فرص عمل لدى شركات تقنية المعلومات في قطاع غزة. ولتحقيق ذلك، اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض الدراسة، كما استخدموا أسلوب المسح الشامل لصغر حجم مجتمع الدراسة، الذي بلغ (72) مديرًا وإداريًا في عدد من شركات تقنية المعلومات بقطاع غزة، وهي: شركة إنسباير لحلول التكنولوجيا، وشركة المطورون، وشركة التقنيات الحديثة، وشركة أفاتار لتكنولوجيا المعلومات، وشركة أطيايف للتكنولوجيا. وتم تصميم استبانة مكونة من (25) فقرة لجمع البيانات، واستُرِدَّ منها (55) استبانة. أظهرت النتائج أن توافر مهارات التعليم والتدريب التقني لدى الخريجين التقنيين، والمتمثلة في المهارات الإدارية والتقنية والإبداعية، جاء بدرجة متوسطة بنسبة (63.503%). كما تبين أن مستوى المهارات التقنية لدى الخريجين كان منخفضًا بنسبة (53.564%). وأظهرت النتائج وجود فجوة بين احتياجات سوق العمل في شركات تقنية المعلومات ومهارات الخريجين التقنيين، إضافة إلى الحاجة لتوفير الكليات التقنية المهارات اللازمة للعمل في مجال تقنية المعلومات الحديثة بنسبة (53.636%). كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مهارات التدريب التقني لدى الخريجين واحتياجات سوق العمل في شركات تقنية المعلومات. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الكليات التقنية لبرامج التدريب التقني بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل في مجال تقنية المعلومات الحديثة، وتعزيز التنسيق بينها وبين ممثلي سوق العمل والجهات ذات العلاقة؛ بما يسهم في ردم الفجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات المطلوبة لدى الخريجين. الكلمات المفتاحية: التعليم والتدريب التقني، سوق العمل، تقنية المعلومات.

The impact of technical training on finding employment opportunities in information technology companies in the Gaza Strip

Abstract:

The study evaluated the role of technical training in finding employment opportunities in information technology companies in the Gaza Strip. A descriptive-analytical approach and a comprehensive survey were employed due to the small study population, which consisted of (72) managers and administrators. These companies included Inspire Technology Solutions, Developers Company, Modern Technologies Company, Avatar Information Technology Company, and Atiaf Technology Company. Data were collected using a (25)-item questionnaire, of which (55) valid responses were retrieved. Results showed that graduates' administrative, technical, and creative skills were available at a moderate level (63.503%), while technical skills were relatively weak (53.564%). The findings also revealed a gap between labor market needs and graduates' competencies, as well as a need for technical colleges to better equip graduates with the skills required in modern IT fields (53.636%). In addition, a statistically significant positive correlation was found at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between graduates' training skills and labor market requirements. The study recommends that technical colleges develop training programs aligned with current market needs and strengthen coordination with employers and relevant institutions to help bridge the gap between workforce demands and graduates' skills.

Keywords: Technical and Vocational Education and Training (TVET), labor market, information technology.

مقدمة

يشهد العالم تحولات جذرية في التوجهات الجديدة بمجالات التدريب التقني، وذلك في ظل الانتشار الواسع لاستخدامات وسائل التكنولوجيا، والتي بدورها أدت لتغيير كبير في هيكل أسواق العمل خصوصاً ضمن وظائف المهن التقنية، ما أوجب على الكليات التقنية أن تواكب استخدام أفضل طرق وأساليب التدريب التقني لضمان مواهمة مخرجاتها مع سوق العمل، حيث يساهم سوق العمل الفلسطيني بقطاع غزة في إيجاد العديد من الفرص للخريجين خاصة في مجال المهن التقنية، ويعتبر مجال تكنولوجيا المعلومات من أهم المشغلين والمستقطبين للخريجين في سوق العمل بقطاع غزة، ومؤخراً ظهر اهتمام واضح بتقنيات تكنولوجيا المعلومات الحديثة بقطاع غزة والتي أثرت على كافة مجالات الإنتاجية للاقتصاد، وعليه اتجه سوق العمل بغزة إلى طلب مهارات تتعلق بشكل مباشر في التقنيات الرقمية، وذلك لتلبية الطلبات المتزايدة للوظائف التي تعتمد بمعظمها على تقنيات التكنولوجيا، وأيضاً يتطلب ذلك ضرورة تجويد مخرجات التدريب التقني، وذلك لرفد سوق العمل التكنولوجي بخريجين ذوي كفاءة عالية وضمان إكسابهم مهارات تقنية وإبداعية نوعية، وتركز الدراسة على شركات مجال تكنولوجيا المعلومات بوصفه من أهم المجالات الاقتصادية نشاطاً وسهولة في تقديم الخدمات بالرغم من معوقات الحصار، وذلك لمحاولة الاطلاع على دور التدريب التقني في إيجاد خريجين ذوي كفاءة من النواحي التقنية والإبداعية والإدارية الملائمة لسوق العمل بمجال تقنية المعلومات بغزة، وتوضيح أهم المؤشرات التي يمكن البناء عليها لتحسين مخرجات التدريب التقني وصولاً لإيجاد فرص تشغيل كفاء في مجال تكنولوجيا تقنية المعلومات بقطاع غزة.

الجزء الأول الإطار العام للدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تواجه الكليات التقنية بقطاع غزة تحديات وصعوبات كبيرة نتيجة التطورات التكنولوجية الهائلة، والتي أحدثت تغيير جوهري في نمط وأشكال الوظائف التقنية، والتي أثرت بدورها على هيكل سوق العمل التقني، وظهور تقادم بأساليب ووسائل التدريب التقني، إضافة للقصور في بعض المهارات التقنية والإدارية والإبداعية الضرورية لدى خريجها وبروز تحديات في ضرورة استبدال المعدات والأدوات التقليدية المستخدمة في التدريب التقني بأخرى حديثة وذات تقنيات تكنولوجية متقدمة، ويتضح أن هناك ارتفاعاً مستمراً في أعداد الخريجين حيث أشار تقرير (التعليم العالي، 2022/2021) إلى أن عدد الخريجين فقط في العام 2022/2021 قد بلغ (30706) خريج، كما يظهر (تقرير جهاز الإحصاء الفلسطيني، 2021) أن معدل البطالة للخاصين على شهادة دبلوم متوسط أو بكالوريوس في زيادة مستمرة حيث بلغ المعدل (54%) في العام 2020، وواقع (35%) في الضفة الغربية، (78%) في قطاع غزة، ويمكن أن تعكس تلك المؤشرات ظاهرة تكسب الخريجين بالآلاف من كافة التخصصات ومنها التقنية، بالمقابل يشتمل سوق العمل التقني بغزة على مهن تقنية عديدة في مجال صيانة وإنتاج الأجهزة ذات تقنية المعلومات الحديثة، وتظهر الإحصائيات السابقة الفجوة الحاصلة بين المتطلبات المتجددة في سوق العمل وواقع العمل للخريجين التقنيين، والتي ربما يكون سببها تدني مستوى مهارات الكثير من الخريجين التقنيين في النواحي التطبيقية للتكنولوجيا الحديثة، وعدم مواكبتهم لمتطلبات التطور المتسارع في تقنية المعلومات، ولتحديد المشكلة بشكل دقيق سيتم تناول البحث من وجهة نظر المدراء والإداريين العاملين لدى خمس شركات رئيسية عاملة في مجال تقنية المعلومات بقطاع غزة وهي: (انسباير لحلول التكنولوجيا، شركة المطورون، شركة التقنيات الحديثة، شركة أفاتار لتكنولوجيا المعلومات، أطياف للتكنولوجيا).

ثالثاً: تساؤلات الدراسة:

بناءً على عرض مشكلة الدراسة فإنه يمكن صياغة تساؤل الدراسة كما يلي:

هل هناك أثر للتدريب التقني للخريجين في إيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات تقنية المعلومات بغزة (انسباير لحلول التكنولوجيا، شركة المطورون، شركة التقنيات الحديثة، شركة أفاتار لتكنولوجيا المعلومات، أطيف للتكنولوجيا)؟.

ويتفرع من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة؟
2. ما مدى توافر احتياجات سوق العمل في شركات مجال تقنية المعلومات مع مهارات الخريجين التقنيين بغزة؟
3. هل يوجد علاقة بين مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات مجال تقنية المعلومات؟
4. هل يوجد أثر لمهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات مجال تقنية المعلومات؟
5. هل يوجد فروق حول متوسط التقديرات بين مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة وواقع احتياجات سوق العمل بمجال شركات تقنية المعلومات تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

بعد تحديد مشكلة وتساؤلات الدراسة يمكن تحديد أهم أهداف الدراسة كما يلي:

1. التعرف على مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة.
2. التعرف على مدى توافر احتياجات سوق العمل بشركات مجال تقنية المعلومات مع مهارات الخريجين التقنيين بغزة؟
3. تحديد العلاقة بين مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات مجال تقنية المعلومات.
4. بيان أثر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات مجال تقنية المعلومات.
5. الوقوف على الفروق حول متوسط التقديرات بين مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة وواقع احتياجات سوق العمل بمجال شركات تقنية المعلومات تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟

رابعاً: فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة وأهداف الدراسة فإنه يُمكن تحديد فرضيات الدراسة كما يلي:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب التقني للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات تقنية المعلومات بغزة (انسباير لحلول التكنولوجيا، شركة المطورون، شركة التقنيات الحديثة، شركة أفاتار لتكنولوجيا المعلومات، أطيف للتكنولوجيا).

ويتفرع منها الفروض الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات التقنية للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات تقنية المعلومات بغزة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الإدارية للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات تقنية المعلومات بغزة.

- - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الإبداعية للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات تقنية المعلومات بغزة.

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب التقني للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات تقنية المعلومات بغزة (انسابير لحلول التكنولوجيا، شركة المطورون، شركة التقنيات الحديثة، شركة أفاتار لتكنولوجيا المعلومات، أطراف للتكنولوجيا).

الفرضية الثالثة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التدريب التقني للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل بمجال شركات تقنية المعلومات بغزة تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الجنس).

خامساً: أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: تساهم الدراسة في سرد مفاهيمي للتدريب التقني واحتياجات سوق العمل بمجال تقنية المعلومات وتكمن الأهمية النظرية في التشجيع على إعادة تخطيط المناهج والأساليب التدريسية النظرية لكليات التعليم التقني بما يتوافق مع توجهات تقنية المعلومات الحديثة، وذلك ممكن أن يحفز على بذل مزيد من الجهود العلمية بمجال التدريب التقني وسوق العمل.

الأهمية التطبيقية: تم تنفيذ الدراسة على عدد من الشركات العاملة في سوق مجال تكنولوجيا المعلومات بغزة، وذلك لمحاولة تقييم مدى كفاءة المتقدمين من الخريجين للوظائف من النواحي التقنية والإبداعية والإدارية ويأمل الباحثان أن تساهم الدراسة ومخرجاتها في:

- إبراز أهم جوانب القصور في الجوانب التقنية والإبداعية والإدارية للخريجين التقنيين.
- مساعدة الكليات التقنية في إعادة تصميم برامجها التدريبية لتلائم المهارات اللازمة لسوق العمل في ظل تقنية المعلومات الحديثة.
- وضع اقتراحات تنفيذية لآليات تطوير برامج تدريبية أكثر فاعلية لتلائم سوق العمل بغزة.
- يمكن أن تعتبر نتائج الدراسة مرجع هام في تحسين مخرجات الكليات التقنية بغزة.

الجزء الثاني: الإطار النظري

أولاً: مفهوم التدريب التقني

يحظى التدريب التقني باهتمام كبير نظراً لأهميته في إيجاد كوادر بشرية مؤهلة من حيث المهارات والمعارف، وقادرة على الانخراط في سوق العمل وفق المتطلبات المتجددة في سوق العمل، حيث يرى (أبو شعيرة، 2011) أن البرامج الخاصة في التدريب التقني لا بد أن تركز على مصطلحات أهمها المهنة والحرفة والصناعة والتلمذة المهنية أو الصناعية والثقافة المهنية وصولاً للتدريب التقني، بينما تذكر (الأكاديمية البريطانية) أن التعليم التقني يهتم بإعداد المتدربين لتأهيلهم للوظائف التي تعتمد في أساسها على الأنشطة اليدوية والعملية، بينما عرف التقرير الوطني لفلسطين (2019) التدريب التقني أنه ذلك النمط من التعليم والتدريب، الذي يهدف إلى إكساب الطلاب مهارات، وسلوكيات، ومعارف وكفايات، تكون مطلوبة للعمل في مهنة معينة، أو مجموعة من المهن ذات الصلة، في مجال من مجالات النشاط الاقتصادي، بالمقابل عرفه (Kotsikis, 2007) أنه نوع من التعليم يهدف إلى الحصول على المؤهلات المتعلقة بمهنة ما أو فن أو وظيفية ما ويوفر التدريب اللازمة والمهارات الملائمة للمعرفة التقنية حتى يتمكن الطلاب من ممارسة مهنة أو فن أو نشاط مهني بغض النظر عن عمرهم ومستوى تدريبهم، كما عرفت (اليونسكو، 2009) التدريب التقني على أنه جميع أشكال التعليم وجوانبه التي يتم فيها إدماج التقنية في التعليم بغرض إكساب الطلبة الخبرات التطبيقية ضمن المؤسسات التعليمية لرفد سوق العمل بعمالة مؤهلة، بينما ذكر (عبد الفتاح، 2013) أنه منظومة متكاملة شاملة لكل ما هو مستجد في مجال

الحرف والصناعات المهنية لرفع مستوى العملية التعليمية وزيادة كفاءتها بناء على معايير علمية، بينما عرف (عبابطة، 2020) التعليم المهني والتقني بأنه نشاط أو مجموعة من الأنشطة التي تصمم لنقل المعرفة النظرية والمهارات المهنية المطلوبة لأنواع معينة من الوظائف، ويرى (الطويسي، 2013) أنه ذلك النظام من التعليم الذي يقدم معارف نظرية وتدريباً عملية موجهة لسوق العمل، ويشمل على برامج دراسية في كافة مجالات الصناعة والزراعة والفندقة والاقتصاد. وتعريف الباحثين للتدريب التقني هو تعليم منظم يشمل برامج تقنية ومهنية لصقل الطلبة مهارات ومعارف تطبيقية تناسب الاحتياجات المتجددة في سوق العمل.

التدريب التقني والتكنولوجي

تتصل تقنية المعلومات الحديثة وبشكل كبير للغاية في مجالات التدريب التقني، فقد أكد (Uwaifo, 2010) على أهمية تطوير مناهج التدريب التقني في مجالات التدريس وأدوات التدريب وكافة التجهيزات كي تتلاءم مع المهارات المطلوبة للتقنيين المحتملين وبيئة التكنولوجيا الحديثة، كما يشير (Orishev, & Burkhnov, 2021) لضرورة تنمية تفكير معلمي التدريب التقني المستقبليين وتحسين كفاءتهم ومهاراتهم وقدراتهم المهنية ومستويات تدريبهم العملي وفق منهجية التكنولوجية المتطورة وإعادة تكوين تلك المهارات لمعلمي التعليم لتقنية المعلومات بما يتوافق مع نظام التدريس، بينما يذكر (Sajal, 1998) أهمية تطوير معاهد وطنية للتكنولوجيا لتقديم أفضل تعليم هندسي وتقني، ضمن الخطط والسياسات والبرامج الاستراتيجية لمواجهة التحديات التكنولوجية العالمية المستقبلية، بالمقابل يشير (Bergh, 2013) لدور تقنية المعلومات الجديدة واستخدام تقنياتها ومنها الأجهزة الرقمية المحمولة في التدريب المهني لتعزيز تجربة التعلم وإنتاج خريجين على مستوى عالمي يتمتعون بمهارات قابلة للنقل ومستعدين للعمل إلكترونياً، ويؤكد (Nordin, 2010) على أهمية تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وذلك لاستخدامها على نطاق واسع في تدريس المواد الفنية في مؤسسات التدريب التقني في ماليزيا، كما يشير (المحاريق، 2014) أن التدريب التقني وفق المهارات الحياتية الذي يستند على كفايات أساسية للمتطلبات التكنولوجية هو ضروري للمشاركة في الإنتاجية لمجتمعات دائمة التغيير، ويعرض (أحمد، 2013) أهمية المؤسسات المهنية الكبيرة في تلبية حاجات سوق العمل، وذلك في تحقيق النهضة العلمية والتقنية، خاصة في مواجهة التحولات والمتغيرات العلمية والتكنولوجية الحالية والمستقبلية.

ويستنتج الباحثان أن تقنية المعلومات الحديثة أثرت بشكل كبير ومباشر على مجالات التدريب التقني، حيث أصبحت معظم الأجهزة والمعدات تعتمد في تصميمها وتركيبها أو إعادة صيانتها وإنتاجها على برمجيات تقنية المعلومات ذات البعد التقني، مما يوجب على كليات ومعاهد التدريب التقني أن ترتقي في تطوير مرافقها ووسائلها التعليمية والتدريبية، وذلك للمساهمة في إيجاد خريجين ذوي كفاءة في المجالات التقنية لسوق العمل.

ثانياً: سوق العمل

يتصف سوق العمل بالتغير المستمر وفق مستجدات الطلب والعرض وما يطرأ على حجم المنافسة، وكذلك هيكلية السوق، والتي تخضع لمعايير ومتطلبات حسب الاحتياجات الواقعية للسوق، حيث عرف سوق العمل بأنه المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على الوظائف، حيث يقدم العمال الخدمات التي يطلبها أصحاب العمل، وقد يكون العامل أي شخص يرغب في تقديم خدماته مقابل تعويض، بينما قد يكون صاحب العمل كياناً واحداً أو منظمة تحتاج إلى فرد للقيام بعمل معين أو لإكمال مهمة (جدوى، 2021)، ويرى مسعود (2012) أن سوق العمل يتأثر في حجم الطلب والعرض عند تشغيل العاملين، ويكون الطلب على العمالة هو ضمن طلب القطاعات الاقتصادية للعمالة، والعرض الذي يتمثل في عرض العامل للعمل، ويتأثر العرض والطلب على العمالة بالسوق بالتغيرات في القدرة على المساومة، وقد قسم مسعود سوق العمل لأربع أنواع سوق العمل في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال، وسوق العمل في القطاع الخاص، وسوق العمل في القطاع الأجنبي، وأخيراً سوق العمل غير المنتظم.

ويستنتج الباحثان أن سوق العمل هو الذي يستقبل الباحثين عن فرص العمل، ويوفر فرص تشغيل في كافة القطاعات الاقتصادية والتي تتطلب عاملين وفق مؤهلات وتخصصات متعددة، تحددها عوامل تغير حجم الطلب والعرض وكل ما يستجد في السوق المحلي.

ثالثاً: تحديات وصعوبات الانخراط في سوق العمل

قد ينتج عن التقلبات المستمرة في سوق العمل تحديات وصعوبات في معظم قطاعات التشغيل الاقتصادية، ويمكن أن تحدث فجوة ما بين الاحتياجات الواقعية للسوق وما يجب أن يتوفر لدى العمالة من خصائص ومهارات نوعية ويمكن ذكر أهم الصعوبات والتحديات كما يلي (سكر، 2012):

- **التغير وعدم الاستقرار:** يتأثر سوق العمل المحلي بصفة مباشرة بالوضع الاقتصادي المحلي والإقليمي والدولي، حيث يجب التنبيه لعدم التوجه نحو التخصص الضيق حتى وإن كان مطلباً مهماً في وقت من الأوقات.
- **تعقد بعض القوانين:** تؤثر بعض التشريعات على هيكلية سوق العمل بعيداً عن عوامل التوازن بين العرض والطلب مثل القيود المتعلقة بالأمن والهجرة.
- **تعقيدات التخطيط:** تتمثل في أنه كيف يمكن إيجاد وإنتاج مهارات وكفاءات نوعية والتي يتطلب إعدادها فترات زمنية طويلة بما يوائم احتياج السوق مقابل فرص التغير الفعلي في الاحتياج وفق تقلبات سوق العمل مما يصعب التحكم في تخطيط مهني ومنضبط للسوق.
- **تباين المهارات:** تشير مسوحات المشاريع أن الشركات تعتبر مهارات العاملين وتعليمهم الجامعي من بين أهم خمس محددات لمناخ الأعمال، إلى أنه نسبة كبيرة من خريجي التعليم العالي يتخصصون في برامج العلوم الإنسانية والاجتماعية، والتي تعتبر مناسبة لاستيعاب الخريجين في القطاع الحكومي، ولا تتناسب القطاع الخاص خاصة في مجالات التصنيع والخدمات.
- **الضعف في الابتكار:** وذلك القصور في الاستثمار في مجال البحث والتطوير، بما يتطلب الحاجة إلى تعزيز الروابط بين القطاع الخاص إلى تحسين نوعية مؤسسات التعليم العالي والعام، وزيادة نسبة مشاركة الطلاب الجامعيين في أعمال البحث، إضافة لإدخال مناهج حديثة تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- **مستوى قدرات القطاع الخاص:** وذلك يتعلق بمدى قدرة القطاع الخاص على توليد عدد كاف من الوظائف لمعظم التخصصات.
- **قصور نظام معلومات لسوق العمل:** نكر تقرير (البنك الدولي 2011)، الحاجة لنظام معلومات لسوق العمل لاستخدامه من قبل المخططين ورسمي السياسات ومنتخذي القرار، والباحثين، وأصحاب العمل، والباحثين عن العمل. يرى الباحثان أن من أهم التحديات التي تواجه الباحثين عن فرص العمل هو النقص في المعلومات والإحصاءات الدقيقة والتي توصف الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، من حيث طبيعة التخصصات والمهارات التقنية والإدارية والريادية المستجدة والمطلوب إتقانها، ونقص تلك المهارات قد يسبب فجوة ما بين واقع احتياجات التشغيل لدى سوق العمل ومستوى الجهوزية التقنية والإدارية اللازمة للباحثين عن فرص العمل.

رابعاً: الدراسات السابقة:

تداولت العديد من الدراسات السابقة أبعاد الدراسة من عدة اتجاهات مختلفة حيث اتفقت الدراسات في نتائج واختلفت في نتائج أخرى، ويمكن عرض أهمها كما يلي:

دراسة (Antonietti , 2022)

سعت الدراسة إلى تقييم مدى ملاءمة نموذج تطبيق تقنية المعلومات في سياق التدريب التقني، وأيضاً تقييم العلاقة بين اعتقاد الكفاءة الرقمية للمعلمين الذين يتم تقييمهم ذاتياً وقبولهم للتكنولوجيا ونية استخدامها في الصفوف الدراسية في مدينة

لوغانوا سويسرا، تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كما تم تحليل قدرات المعلمين بتطبيق نمذجة المعادلة الهيكلية، وأظهرت النتائج أن نموذج تطبيق تقنية المعلومات يشرح بشكل كاف نية المعلمين في استخدام الأدوات الرقمية في التعليم التقني، وهناك علاقات إيجابية وهامة بين معتقدات المعلمين حول كفاءتهم الرقمية ومعتقداتهم حول سهولة استخدام تقنية المعلومات في التدريس وهذا يرتبط بشكل إيجابي مع النية لاستخدام التكنولوجيا، كما يعد فهم العوامل المتداخلة مع قبول المعلمين للتكنولوجيا وتوافر نية الاستخدام أمراً مهماً لتصميم تدريب المعلمين لتعزيز التكامل الناجح للتكنولوجيا وتعزيز الاتصال بين مواقع التعلم المختلفة للتعليم التقني.

دراسة (Li, 2021)

سعت الدراسة إلى تقييم الكليات التقنية التي ترعى المواهب في مجال تكنولوجيا المعلومات في الصين، وتقييم مستوى مهارة التقنيين في الكليات التقنية وكان من أهم نتائجها أن الوظائف لا تتناسب مع مهارات الخريجين التقنيين مما ينتج البطالة، وتبين أنه لا تستطيع الشركات توظيف مواهب مناسبة في سوق العمل الحالي، كما اتضح أن الجودة التقنية لطلاب الكليات التقنية لا يمكنها تلبية الاحتياجات الفعلية للشركات في سوق العمل، وكذلك لم يتم استكشاف القدرات الحقيقية للطلبة، إضافة إلى أنه يجب أن تدرك الكليات احتياجات الشركات من الوظائف، وأن التدريب يتطلب وضع خطط تطويرية للدورات المهنية التدريبية وتعديل المناهج عند صياغة خطة لتدريب المواهب.

دراسة (Smith, 2020)

هدفت الدراسة لتقييم دور وزارة الإصلاحات في ولاية ميشيغان الأمريكية من خلال القرى التقنية، وهي برامج تدريب على مهارات المهن التقنية يتم وضعها داخل الإصلاحات والتي تشمل مجتمعاً تعليمياً غامراً باستخدام الواقع الافتراضي والروبوتات وتقنيات أخرى لتطوير الحرف القابلة للتوظيف، وقد استخدمت أداة المقابلة لتقييم فعالية العمل الافتراضي عن بعد في تحسين مهارات المقابلة، وزيادة فرص العمل، لتعزيز نسب نتائج التوظيف في القرى التقنية وكان من أهم النتائج أهمية هناك أهمية لتحسين القرى التقنية من خلال التدريب على امتلاك مهارات مقابلات العمل القائمة على الأدلة، وتقييم فعالية التدريب باستخدام العمل الافتراضي أو عن بعد كان مرتبطاً بتحسين مهارات مقابلة العمل ومما يؤدي لاحتمال أكبر لتلقي فرص العمل.

دراسة (الأوجلي، 2020)

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ملاءمة مخرجات التدريب التقني الحالية والمستقبلية في إيجاد أفضل فرص عمل للخريجين بما يتوافق واحتياجات السوق الليبي، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمدت الدراسة على البيانات المتوافرة خلال الفترة ما بين 1987 م - 2012 م والتي جمعت من الإحصاءات المنشورة وغير المنشورة، وكان من أهم النتائج انخفاض في عدد خريجي الكليات التقنية خلال الفترة من 2010 م وحتى 2012 م وضعف توليد فرص عمل جديدة بسبب عدم التوافق بين مخرجات التعليم التقني والاحتياجات المهنية لسوق العمل، وضعف الكفاءات الداخلية للعملية التعليمية الذي يعزى إلى ضعف مدخلاتها (المدرس، المدرب، المنهاج، الوسائل والمعدات، عدم التوازن ما بين المخرجات النظرية والتطبيقية)

دراسة (آدم، 2014)

ركزت الدراسة على معرفة واقع التدريب التقني بالسودان واحتياجات سوق العمل التقني، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، ومن النتائج هناك كثير من التقنيات المطلوبة في سوق العمل وينسب مختلفة حيث ظهرت الأهمية في القطاع الصناعي للتقنيات الغازات الصناعية والطبية، وسباكة المعادن المختلفة، بينما في القطاع الصحي تمثلت في العلاج الطبيعي، والأطراف الصناعية، وبالمقابل في القطاع الزراعي كانت تتركز في هندسة المياه، إنتاج اللحوم وديباغة الجلود،

كما اتضح عدم فاعلية استراتيجية التدريب التقني للارتقاء بالتدريب التقني كماً وكيفاً، وتبين أهمية إجراء دراسات معمقة لسوق العمل علي فترات منتظمة لتحديد الاحتياجات وحجم الطلب والعرض للتخصصات المهنية المختلفة.

دراسة (عبدالقادر، 2013)

سعت الدراسة لصياغة رؤية استراتيجية تنموية للتعليم التقني تربط التدريب التقني بسوق العمل والوقوف على أسباب عدم التواءم بين المعاهد التقنية وسوق العمل وقد اعتمد المنهج التحليلي الوصفي والاستبانة واستهدفت نحو (٦١٠) من خريجي الأقسام التقنية لثلاث معاهد تقنية في محافظة دهوك للأعوام (٢٠٠٦ - ٢٠١٠) وكان من أهم النتائج هنالك العديد من المشاكل الداخلية والخارجية التي تواجه المعاهد التقنية أهمها ضعف الكفاءة والخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس، عدم ارتباط المفردات والمناهج بحاجة المجتمع وسوق العمل، وكذلك ضعف الخدمات المكملة للعملية التدريسية مثل خدمات الانترنت، المطاعم، المصادر وخاصة الحديثة وضعف العلاقة والتنسيق بين أصحاب العمل والمعاهد التقنية .

دراسة (Nordin, 2010)

هدفت الدراسة الى استكشاف فاعلية تطبيق تكنولوجيا المعلومات في الفصول الدراسية في مؤسسات التدريب التقني لدى المدارس المهنية والتقنية في ماليزيا، وما هي أهم العوائق التي تحول دون تطبيق واعتماد تكنولوجيا المعلومات في تدريس المواد التقنية وتعلمها في المدارس التقنية والمهنية حيث شملت الدراسة عدد من المعلمين في المدارس الفنية والمهنية في ماليزيا وتم إجراء مسح لجمع البيانات وكانت النتائج أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كان يستخدم على نطاق واسع في تدريس وتعلم المواد الفنية في مؤسسات التدريب التقني في ماليزيا، وتم تحديد أهم العوائق التطبيقية ضمن عائقين رئيسيين هما ضيق الوقت لإعداد المواد التعليمية والثاني الافتقار إلى المعرفة والمهارات اللازمة لإنتاج مواد تدريس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتقدمة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد عرض العديد من الدراسات السابقة والاطلاع على كيفية تناولها لموضوع البحث، من حيث الاتفاق أو الاختلاف في النتائج فقد تبين التالي:

اتفقت دراسة كل من (Antonietti , 2022)، (Smith, 2020)، (Nordin, 2010)، على أهمية استخدام تقنيات المعلومات في سياق برامج التدريب التقني.

كما تشابهت دراسة كل من (Li, 2021)، (الأوجلي، 2020)، (آدم، 2014)، (عبدالقادر، 2013)، في أهمية ملاءمة برامج التدريب التقني مع احتياجات سوق العمل.

كما اتفقت دراسة كل من (Li, 2021)، (الأوجلي، 2020)، (Nordin, 2010)، (عبدالقادر، 2013) على أن ضرورة تطوير البرامج التدريبية وأساليب التدريب التقني

اختلفت دراسة (Antonietti , 2022)، التي ركزت على أهمية نية ومعتقدات المعلمين عند تنفيذ البرامج التدريبية مقابل دراسة (Li, 2021) التي شددت على أولوية تجويد خطط وبرامج التدريب، كما اختلفت دراسة (Smith, 2020) والتي أشارت لأهمية التدريب الافتراضي بينما ركزت دراسة (الأوجلي، 2020) على دور تطوير التدريب التقليدي من خلال رفع كفاءة المدرب والوسائل المستخدمة.

الجزء الثالث: المنهجية والإجراءات

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع البحث، حيث يصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كيفياً وكمياً وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع (المحمودي، 2019: 46).

ثانياً: مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء والإداريين العاملين لدى خمس شركات رئيسية وهي: (انسباير لحلول التكنولوجيا، شركة المطورون، شركة التقنيات الحديثة، شركة أفاتار لتكنولوجيا المعلومات، أطيفار للتكنولوجيا) والتي تعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات.

ثالثاً: أسلوب وعينة الدراسة:

تم استخدام أسلوب المسح الشامل لصغر مجتمع الدراسة والذي بلغ (72) من مدراء وإداريين من شركات مجال تقنية المعلومات بغزة وتم استرداد (55) بنسبة استرداد 72% استبانة.

خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجداول التالية:

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

م	الجنس	العدد	النسبة المئوية %
1	ذكر	40	72.7
2	أنثى	15	27.3
المجموع			100%

يتضح من جدول (1) أن ما نسبته 72.7% من عينة الدراسة هم من الذكور، بينما 27.3% هم من الإناث ويمكن أن يعزو الباحثان ذلك لاهتمام الذكور أكثر في قضايا إدارة تكنولوجيا المعلومات مقارنة بالإناث

جدول رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
1	دبلوم متوسط	15	27.3
2	بكالوريوس	40	72.7
المجموع			100%

يتضح من جدول (2) أن ما نسبته 27.3% من عينة الدراسة هم من حملة الدبلوم المتوسط، بينما 72.7% هم من حملة البكالوريوس، ويمكن أن يعزو الباحثان ذلك إلى أن معظم المبرمجين في الشركات لديهم مؤهل بكالوريوس

جدول رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

م	عدد سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية %
1	أقل من 5 سنوات	24	43.6
2	من 5-أقل من 10 سنوات	18	32.7
3	من 10-أقل من 15 سنة	8	14.5
4	15 سنة فأكثر	5	9.1
المجموع			100%

يتضح من جدول (3) أن ما نسبته 43.6% من عينة الدراسة أقل من 5 سنوات في الخدمة، بينما أن ما نسبته 9.1% فقط هم من الذين لديهم 15 سنة فأكثر في الخدمة ويمكن أن يعزو الباحثان ذلك إلى أن معظم المدراء والخبراء قضوا أكثر من 15 سنة في مجال العمل.

رابعاً: أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في التعرف إلى دور التعليم التقني في توفير فرص عمل لدى الشركات التكنولوجية بقطاع غزة، تمّ بناء وتصميم استبانة الدراسة بالاستفادة من الأدبيات السابقة المشابهة وذات الصلة بموضوع الدراسة، واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال في الحقل الأكاديمي والمهني من أجل تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها، وتحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة، بالإضافة إلى تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات (1-5)، وقد كان الغرض من ذلك هو إتاحة المجال أمام عينة الدراسة

لاختيار الإجابة الدقيقة، فتم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية مكونة من (25) فقرة موزعة على محورين الأول مهارات التدريب التقني ضمن ثلاث أبعاد وهي (المهارات الإدارية، المهارات التقنية، المهارات الإبداعية)، والمحور الثاني احتياجات سوق العمل.

خامساً: صدق الاستبانة:

يعني صدق أداة الدراسة أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، وتم التحقق من صدق الاستبانة من خلال التالي:

1. الصدق من وجهة نظر المحكمين (صدق المحتوى / الصدق الظاهري):

تم عرض الاستبانة على عدد (6) من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص، من أجل التحقق من سلامة الصياغة اللغوية للاستبانة، ووضوح تعليمات الاستبانة، وانتماء المحاور وال فقرات، ومدى صلاحية الاستبانة لقياس الأهداف المرتبطة بهذه الدراسة، وبذلك تم التحقق من صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين.

2. الصدق البنائي:

تم حساب الصدق البنائي لمحاور الاستبانة، من خلال إيجاد معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (4): الصدق البنائي لمحاور الاستبانة

المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig"	الدلالة
المهارات التقنية	0.817	0.000	دالة
المهارات الإدارية	0.901	0.000	دالة
المهارات الإبداعية	0.704	0.000	دالة

يتبين من الجدول (4) السابق أن قيم مستوى الدلالة أقل من (0.05)، أي أن جميع المحاور تتمتع بمعاملات صدق دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

سادساً: ثبات الاستبانة:

يعني ثبات أداة الدراسة أن الأداة تعطي نفس النتائج تقريباً لو طبقت مرة أخرى على نفس المجموعة من الأفراد، أي أن النتائج لا تتغير، وتم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال التالي:

1. الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (5): معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

المحور	معامل الارتباط
المهارات التقنية	0.921
المهارات الإدارية	0.882
المهارات الإبداعية	0.698
مهارات التعليم والتدريب التقني	0.929
احتياجات سوق العمل	0.860

يتبين من الجدول (5) السابق أن معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ قريبة من الواحد الصحيح، وهي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

2. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

أثر التدريب التقني في إيجاد فرص عمل لدى شركات تقنية المعلومات بقطاع غزة
وائل بدح وعلاء العكش

تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (6): معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة

المحور	معامل الارتباط	
	قبل التعديل	بعد التعديل
المهارات التقنية	0.623	0.768
المهارات الإدارية	0.514	0.679
المهارات الإبداعية	0.512	0.677
مهارات التدريب التقني	0.699	0.823
احتياجات سوق العمل	0.687	0.814

يتبين من الجدول (6) السابق أن معاملات الارتباط قريبة من الواحد الصحيح، وهي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للدراسة.

- نتائج الدراسة

أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

ينص التساؤل على ما يلي: ما مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين؟
تم الإجابة عن هذا السؤال باستخدام اختبار T للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (7): تحليل محاور مهارات التدريب التقني

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	المهارات التقنية	5.356	0.862	-5.537	0.000	53.564	3	متوسطة
2	المهارات الإدارية	6.964	1.067	6.699	0.000	69.636	1	كبيرة
3	المهارات الإبداعية	6.731	1.118	4.850	0.000	67.309	2	متوسطة
	مهارات التدريب التقني	6.350	0.941	2.760	0.008	63.503		متوسطة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- مستوى توافر المهارات التقنية لدى الخريجين التقنيين جاء بوزن نسبي (53.564)، بدرجة موافقة (متوسطة).
- مستوى توافر المهارات الإدارية لدى الخريجين التقنيين جاء بوزن نسبي (69.636)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة).
- مستوى توافر المهارات الإبداعية لدى الخريجين التقنيين جاء بوزن نسبي (67.309)، بدرجة موافقة (متوسطة).
- مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين جاء بوزن نسبي (63.503)، بدرجة موافقة (متوسطة)، ويمكن أن نفسر تلك النتيجة بوجود تقادم في بعض أساليب التدريب خاصة في مجال صقل المهارات التقنية، والذي يتطلب مزيداً من التحديث والتطوير، وذلك يتفق مع دراسة كل من (Li, 2021)، (الأوجلي، 2020)، (Nordin, 2010)، (عبدالقادر، 2013) والتي أكدت على أهمية تطوير البرامج التدريبية وأساليب التدريب بمجال التقنيات.

جدول رقم (8): تحليل فقرات محور المهارات التقنية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
---	--------	-----------------	-------------------	----------	-------------	--------------	---------	---------------

أثر التدريب التقني في إيجاد فرص عمل لدى شركات تقنية المعلومات بقطاع غزة

وائل بدح وعلاء العكش

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	ألاحظ أن المتقدم للوظيفية يستطيع الاستخدام الفني الفعال للمعدات والأجهزة التكنولوجية.	4.636	0.825	-12.263	0.000	46.364	4	قليلة
2	أرى أن المتقدم للوظيفية يجيد مهارات التعامل مع الحاسوب بكفاءة عالية.	8.273	1.533	10.995	0.000	82.727	1	كبيرة
3	أجد أن لدى المتقدم للوظيفية كافة المهارات التقنية المتعلقة بالمهنة	4.855	0.989	-8.588	0.000	48.545	2	قليلة
4	أعتقد أن لدى المتقدم للوظيفة القدرة على تشخيص المشاكل ذات الطابع التقني.	4.164	0.977	-13.942	0.000	41.636	5	قليلة
5	ألاحظ أن المتقدم للوظيفية أتقن خلال دراسته كافة مهارات تقنية المعلومات الملائمة لسوق العمل	4.855	0.931	-9.121	0.000	48.545	2	قليلة
	المحور ككل	5.356	0.862	-5.537	0.000	53.564	4	متوسطة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- مستوى توافر المهارات التقنية لدى الخريجين التقنيين جاء بوزن نسبي (53.564)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة).
- أعلى فقرة رقم (2)، وهي (أرى أن المتقدم للوظيفية يجيد مهارات التعامل مع الحاسوب بكفاءة عالية)، وقد جاءت بوزن نسبي (82.727)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة).
- أدنى فقرة رقم (4)، وهي (أعتقد أن لدى المتقدم للوظيفة القدرة على تشخيص المشاكل ذات الطابع التقني)، وقد جاءت بوزن نسبي (41.636)، بدرجة موافقة (قليلة)، ويمكن أن يعزو الباحثان تلك النتيجة لوجود فجوة ما بين تقادم الأجهزة والمعدات المستخدمة بالتدريب التقني والمواصفات الحديثة للمعدات والأجهزة في سوق العمل، وذلك يتفق مع دراسة كل من (Antoniotti, 2020)، (Smith, 2020)، (Nordin, 2010)، على أهمية استخدام تقنيات حديثة في سياق برامج التدريب التقني.

جدول رقم (9): تحليل فقرات محور المهارات الإدارية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	أجد أن المتقدم للوظيفية يجيد استخدام أساليب التحليل وحل المشكلات.	5.255	1.174	-4.709	0.000	52.545	5	متوسطة
2	أشعر أن المتقدم للوظيفة يتمتع بمهارات التواصل مع الآخرين.	8.127	1.540	10.243	0.000	81.273	2	كبيرة
3	ألاحظ أن المتقدم للوظيفية لديه مهارات التعبير وكتابة وإعداد التقارير	8.236	1.515	10.948	0.000	82.364	1	كبيرة
4	أرى أن المتقدم للوظيفة يتمتع في مهارات العمل الجماعي ضمن الفريق	6.236	1.217	1.441	0.155	62.364	4	متوسطة
5	ألاحظ أن المتقدم للوظيفة يجيد مهارات التعامل مع الزبائن	6.964	1.071	6.673	0.000	69.636	3	كبيرة
	المحور ككل	6.964	1.067	6.699	0.000	69.636		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- مستوى توافر المهارات الإدارية لدى الخريجين التقنيين جاء بوزن نسبي (69.636)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة).

- أعلى فقرة رقم (3)، وهي (ألاحظ أن المتقدم للوظيفية لديه مهارات التعبير وكتابة وإعداد التقارير)، وقد جاءت بوزن نسبي (82.364)، بدرجة موافقة (كبيرة).
- أدنى فقرة رقم (1)، وهي (أجد أن المتقدم للوظيفية يجيد استخدام أساليب التحليل وحل المشكلات)، وقد جاءت بوزن نسبي (52.545)، بدرجة موافقة (متوسطة)، ويمكن أن يرجع الباحثان تلك النتيجة لوجود اهتمام بشكل متوسط في المهارات الإدارية، ولكن يتطلب مزيداً من التحسين والتطوير، وذلك يتشابه مع دراسة (Li, 2021) التي شددت على أولوية تجويد وبرامج التدريب، إضافة لدراسة (الأوجلي، 2020) التي أشارت لتطوير التدريب من خلال رفع كفاءة المدرب والوسائل المستخدمة.

جدول رقم (10): تحليل فقرات محور المهارات الإبداعية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	أجد أن المتقدم للوظيفية لديه القدرة على التفكير والتحليل المنطقي.	5.636	1.095	-2.463	0.017	56.364	4	متوسطة
2	ألاحظ أن المتقدم للوظيفية يمتلك أفكار مناسبة للتجديد والابداع.	5.636	1.095	-2.463	0.017	56.364	4	متوسطة
3	ألاحظ أن المتقدم للوظيفية يمتلك صفات أهمها المبادرة الذاتية.	6.673	1.019	4.894	0.000	66.727	3	متوسطة
4	أجد أن المتقدم للوظيفية لديه القدرة تحمل المسؤولية والمخاطرة.	7.473	1.200	9.105	0.000	74.727	2	كبيرة
5	أرى أن المتقدم للوظيفية يتمتع بالإخلاص والتفاني في العمل.	8.236	1.527	10.861	0.000	82.364	1	كبيرة
	المحور ككل	6.731	1.118	4.850	0.000	67.309		متوسطة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- مستوى توافر المهارات الإبداعية لدى الخريجين التقنيين جاء بوزن نسبي (67.309)، بدرجة موافقة (متوسطة).
- أعلى فقرة رقم (5)، وهي (أرى أن المتقدم للوظيفية يتمتع بالإخلاص والتفاني في العمل)، وقد جاءت بوزن نسبي (82.364)، بدرجة موافقة (كبيرة).
- أدنى فقرة رقم (1)، وهي (أجد أن المتقدم للوظيفية لديه القدرة على التفكير والتحليل المنطقي)، وفقرة رقم (2)، وهي (ألاحظ أن المتقدم للوظيفية يمتلك أفكاراً مناسبة للتجديد والابداع)، وقد جاءت بوزن نسبي (56.364)، بدرجة موافقة (متوسطة)، ويمكن أن نعزو تلك النتيجة لوجود جهود في توافر المهارات الإبداعية لدى الخريجين ولكن بدرجة لا ترتقي لما يتطلبه التدريب التقني بنوعية المهارات، وذلك يتفق مع دراسة (Li, 2021) والتي أكدت على ضرورة تطوير مناهج تدريبية لدعم الموهوبين، كذلك تتشابه مع دراسة (Smith, 2020) والتي أشارت لأهمية التدريب الافتراضي كنوع من التمايز في سوق العمل والحصول على فرص عمل، إضافة لدراسة (Nordin, 2010) التي وضحت دور المعرفة والمهارات اللازمة لإنتاج مواد تدريب ضمن تكنولوجيا متقدمة.

ثانياً: نتائج التساؤل الثاني ومناقشتها:

ينص التساؤل على ما يلي: ما مدى توافر احتياجات سوق العمل في شركات مجال تقنية المعلومات مع مهارات الخريجين التقنيين بغزة؟

تم الإجابة عن هذا السؤال باستخدام اختبار T للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (11): تحليل فقرات محور واقع احتياجات سوق العمل

أثر التدريب التقني في إيجاد فرص عمل لدى شركات تقنية المعلومات بقطاع غزة

وائل بدح وعلاء العكش

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يتوفر في سوق العمل بغزة الكثير من فرص التوظيف للخريجين التقنيين.	6.036	1.018	0.265	0.792	60.364	7	متوسطة
2	توفر الكليات التقنية كفاءات ملائمة للعمل بوظائف عالية التقنية تناسب سوق العمل بغزة.	5.982	0.933	-0.145	0.886	59.818	8	متوسطة
3	تتناسب الأجهزة والمعدات التي تدرّب عليها الخريجون مع تقنيات التكنولوجيا بسوق العمل.	5.418	1.243	-3.472	0.001	54.182	9	متوسطة
4	تحرص الكليات التقنية على تطوير وسائلها التدريبية لتناسب مهارات العمل بمجال التكنولوجيا.	6.218	1.013	1.598	0.116	62.182	5	متوسطة
5	يوجد تشابه كبير ما بين مهارات خريجي الكليات التقنية والمهارات التي يتطلبها سوق العمل.	6.127	1.072	0.880	0.383	61.273	6	متوسطة
6	يتميز سوق العمل بقطاع غزة بإيجاد فرص للتشغيل في مهن تقنية وتكنولوجية.	6.509	1.184	3.188	0.002	65.091	3	متوسطة
7	يوفر سوق العمل في غزة باستمرار فرص مناسبة للخريجين من الكليات التقنية.	6.455	1.136	2.969	0.004	64.545	4	متوسطة
8	توفر الكليات التقنية كافة المهارات اللازمة لعمل الخريجين بمجال تقنية المعلومات الحديثة بغزة.	5.364	1.144	-4.124	0.000	53.636	10	متوسطة
9	يوفر التدريب التقني للخريجين فرص للمنافسة والتميز في سوق مهن تقنية المعلومات بغزة.	7.727	1.062	12.061	0.000	77.273	1	كبيرة
10	يستطيع معظم الخريجين التقنيين العمل بسهولة في سوق مهن تقنية المعلومات الحديثة بغزة.	6.764	0.962	5.890	0.000	67.636	2	متوسطة
	المحور ككل	6.260	0.935	2.061	0.044	62.600		متوسطة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- **مدى توافر احتياجات سوق العمل في شركات مجال تقنية المعلومات مع مهارات الخريجين التقنيين جاءت بوزن نسبي (62.600)، بدرجة موافقة (متوسطة).**
- **أعلى فقرة رقم (9)، وهي (يوفر التدريب التقني للخريجين فرصاً للمنافسة والتميز في سوق مهن تقنية المعلومات بغزة)، وقد جاءت بوزن نسبي (77.273)، بدرجة موافقة (كبيرة).**
- **أدنى فقرة رقم (8)، وهي (توفر الكليات التقنية كافة المهارات اللازمة للعمل للخريجين بمجال تقنية المعلومات الحديثة بغزة)، وقد جاءت بوزن نسبي (53.636)، بدرجة موافقة (ضعيفة)، ويمكن أن نعزو تلك النتيجة إلى أن هناك فرص في سوق العمل للوظائف التقنية ولكن يتطلب من الكليات تطوير برامجها التدريبية وفق احتياجات السوق، وذلك يتشابه مع دراسة (Nordin, 2010) التي أشارت لأهمية توافر مهارات للخريجين على قدرة استخدام التقنيات الحديثة في سوق العمل، كذلك دراسة (عبدالقادر، 2013) التي أوضحت مشكلة عدم ارتباط بعض المناهج واحتياجات سوق العمل، إضافة لدراسة (آدم، 2014) في ضعف فاعلية استراتيجية التدريب التقني للارتقاء بالتدريب التقني كماً وكيفاً، كذلك دراسة (الأوجلي، 2020) التي أشارت لعدم التوافق بين مخرجات التعليم التقني والاحتياجات المهنية لسوق العمل، كما أن دراسة (Li, 2021) نوهت إلى أن الجودة التقنية لطلاب الكليات التقنية لا تلبى الاحتياجات الفعلية للشركات في سوق العمل.**

ثالثاً: نتائج التساؤل الثالث ومناقشتها:

ينص التساؤل على ما يلي هل يوجد علاقة بين مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات مجال تقنية المعلومات؟.

للإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مهارات التدريب التقني للمتقدمين للوظائف وملاءمتها لاحتياجات سوق العمل بغزة.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات التدريب التقني للمتقدمين للوظائف وملاءمتها لاحتياجات سوق العمل بغزة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق إيجاد معاملات ارتباط بيرسون، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (12): معاملات ارتباط بيرسون بين مهارات التدريب التقني وبين واقع احتياجات سوق العمل

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig."	الدلالة
1	المهارات التقنية	0.568	0.000	دالة
2	المهارات الإدارية	0.474	0.000	دالة
3	المهارات الإبداعية	0.593	0.000	دالة
	مهارات التدريب التقني	0.587	0.000	دالة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- معاملات ارتباط بيرسون بين مهارات التدريب التقني وبين واقع احتياجات سوق العمل دالة إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين وبين واقع احتياجات سوق العمل في شركات مجال تقنية المعلومات من الخريجين التقنيين، وذلك يشير الى أنه كلما تم زيادة مستوى مهارات التدريب التقني لدى خريجين الكليات التقنية سيؤدي الى ملاءمة متطلبات سوق العمل.

رابعاً: نتائج التساؤل الرابع ومناقشتها:

ينص التساؤل على ما يلي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات مجال تقنية المعلومات؟

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مهارات التدريب التقني للمتقدمين للوظائف وملاءمتها لاحتياجات سوق العمل بغزة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام (تحليل الانحدار الخطي المتعدد)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (13): تحليل الانحدار الخطي المتعدد

م	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة "T"	قيمة "Sig."	قيمة "F"	قيمة "Sig."	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
1	الثابت	2.707	3.688	0.001	9.490	0.000	0.358	0.321
2	المهارات التقنية	0.402	2.990	0.003				
3	المهارات الإدارية	0.283	2.251	0.026				
4	المهارات الإبداعية	0.239	2.015	0.046				

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "F" = (9.490)، وقيمة "Sig." = (0.000)، وهذا يدل على وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لمهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين في واقع احتياجات سوق العمل في شركات مجال تقنية المعلومات من الخريجين التقنيين.

- معامل التحديد = (0.358)، ومعامل التحديد المعدل = (0.321)، أي أن ما نسبته (32.10%) من التغير في (واقع احتياجات سوق العمل) يعود للتغير في المتغيرات المستقلة سابقة الذكر في الجدول، والنسبة المتبقية تعود للتغير في عوامل أخرى.
- المتغيرات ذات دلالة إحصائية هي: (المهارات التقنية، المهارات الإدارية، المهارات الإبداعية)، أي أنها تؤثر في (واقع احتياجات سوق العمل).
- معادلة الانحدار هي: (واقع احتياجات سوق العمل) = 2.707 + 0.402 * (المهارات التقنية) + 0.283 * (المهارات الإدارية) + 0.239 * (المهارات الإبداعية).

خامساً: نتائج التساؤل الخامس ومناقشتها:

ينص التساؤل على ما يلي: هل يوجد فروق حول متوسط التقديرات بين مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة وواقع احتياجات سوق العمل بمجال شركات تقنية المعلومات تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟

للإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التدريب التقني للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل بمجال شركات تقنية المعلومات بغزة تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الجنس).

ويتفرع من الفرضية الرئيسية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

1- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التدريب التقني للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل بمجال شركات تقنية المعلومات بغزة تعزى لمتغير الجنس. تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (14): الفروقات بالنسبة لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
مهارات التدريب التقني	ذكر	40	6.502	0.442	2.001	0.051	غير دالة
	أنثى	15	5.947	1.623			
واقع احتياجات سوق العمل	ذكر	40	6.465	0.785	2.820	0.007	دالة
	أنثى	15	5.713	1.104			

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محور مهارات التدريب التقني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط التقديرات حول مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين تعزى لمتغير الجنس.
- قيمة "Sig." المحسوبة أقل من "0.05" في محور واقع احتياجات سوق العمل، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط التقديرات حول واقع احتياجات سوق العمل في شركات مجال تقنية المعلومات من الخريجين التقنيين تعزى لمتغير الجنس، ولصالح (الذكور)، حسب المتوسط الحسابي الأعلى.

2- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التدريب التقني للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل بمجال شركات تقنية المعلومات بغزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (15): الفروقات بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
مهارات التعليم والتدريب التقني.	دبلوم متوسط	15	6.533	0.352	0.881	0.382	غير دالة
	بكالوريوس	40	6.282	1.079			
واقع احتياجات سوق العمل.	دبلوم متوسط	15	6.460	0.950	0.970	0.336	غير دالة
	بكالوريوس	40	6.185	0.931			

وقد تبين من الجدول السابق أن:

• قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محور مهارات التدريب التقني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط التقديرات حول مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

• قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محور واقع احتياجات سوق العمل، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط التقديرات حول واقع احتياجات سوق العمل في شركات مجال تقنية المعلومات من الخريجين التقنيين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التدريب التقني للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل بمجال شركات تقنية المعلومات بغزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (16): الفروقات بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة

المحور	عدد سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدلالة
مهارات التدريب التقني	أقل من 5 سنوات	24	6.667	0.000	1.689	0.181	غير دالة
	من 5-أقل من 10 سنوات	18	6.074	1.583			
	من 10-أقل من 15 سنة	8	6.117	0.339			
	15 سنة فأكثر	5	6.200	0.183			
واقع احتياجات سوق العمل	أقل من 5 سنوات	24	6.100	0.000	2.581	0.064	غير دالة
	من 5-أقل من 10 سنوات	18	6.256	1.545			
	من 10-أقل من 15 سنة	8	6.100	0.131			
	15 سنة فأكثر	5	7.300	0.274			

وقد تبين من الجدول السابق أن:

• قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محور مهارات التدريب التقني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط التقديرات حول مستوى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

- قيمة "Sig." المحسوبة أكبر من "0.05" في محور واقع احتياجات سوق العمل، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط التقديرات حول واقع احتياجات سوق العمل في شركات مجال تقنية المعلومات من الخريجين التقنيين تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

الجزء الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1- نتائج مدى توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين

- تبين أن توافر مهارات التدريب التقني لدى الخريجين التقنيين بغزة جاء بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (63.503).
- اتضح ضعف في مستوى توافر المهارات التقنية لدى الخريجين التقنيين بغزة وجاء بوزن نسبي (53.564).
- اتضح أن هناك توافر للمهارات الإدارية لدى الخريجين التقنيين بغزة كان بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (69.636).
- تبين أن هناك توافر للمهارات الإبداعية لدى الخريجين التقنيين بغزة جاء بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (67.309)،

2- نتائج واقع احتياجات سوق العمل في شركات مجال تقنية المعلومات من الخريجين التقنيين:

- تبين أن مدى التلائم ما بين احتياجات سوق العمل لدى شركات مجال تقنية المعلومات مع مهارات الخريجين التقنيين جاء بدرجة متوسطة بوزن نسبي (62.600).
- اتضح أن إيجاد الكليات التقنية لكافة المهارات اللازمة لعمل الخريجين بمجال شركات تقنية المعلومات بغزة جاءت بدرجة ضعيفة وبوزن نسبي (53.636).
- تبين أن هناك ضعف في تناسب الأجهزة والمعدات التي تدرّب عليها الخريجون أثناء دراستهم مع تقنيات تقنية المعلومات بسوق العمل وجاءت بدرجة ضعيفة وبوزن نسبي (54.182).
- اتضح أن إيجاد الكليات التقنية كفاءات ملائمة للعمل بوظائف عالية التقنية تناسب سوق العمل بغزة جاءت بدرجة ضعيفة وبوزن نسبي (59.818).

3- نتائج الفروض:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات التقنية للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات تقنية المعلومات بغزة.
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين التدريب التقني للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل لدى شركات تقنية المعلومات بغزة.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التدريب التقني للخريجين وإيجاد فرص عمل تلائم احتياجات سوق العمل بمجال شركات تقنية المعلومات بغزة تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الجنس).

ثانياً: التوصيات

- ضرورة أن تعمل الكليات التقنية على تطوير برامج تقنية تتسجم مع احتياجات سوق العمل في مجال تقنية المعلومات الحديثة.
- تأسيس هيئة وطنية وسيطة توفر وتحديث معلوماتها عن احتياجات سوق العمل حسب كل تخصص تقني.
- العمل على تحديث أساليب التدريب التقني لدى الكليات بما يضمن خريجين ذوي مهارات تقنية ملائمة لسوق العمل.
- زيادة التركيز على برامج تمي المهارات الناعمة للخريجين وفق متطلبات سوق العمل المستجدة.
- ضرورة تحسين البيئة المادية والبشرية للكليات التقنية بشكل يؤدي لزيادة المهارات الإبداعية للطلبة الخريجين.

- زيادة التنسيق ما بين الكليات التقنية وممثلين سوق العمل وهيئات الاستعلامات ذات الصلة بشكل يوفر معلومات لتجسير الفجوة ما بين متطلبات سوق العمل والمهارات المطلوبة في الخرجين.
- العمل على إعادة تطوير برامج الكليات التقنية النظرية والعملية بما يوفر لخريجها مهارات كافية وملائمة لسوق العمل بمجال شركات التكنولوجيا.
- ضرورة تطوير الأجهزة والمعدات التقنية التي تستخدمها الكليات التقنية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- ضرورة أن تركز الكليات التقنية على صقل مهارات خريجها التي تتناسب وظائف عالية التقنية بسوق العمل.

المراجع

3. أبو شعيرة، خالد (2011). التربية المهنية بين التوجهات النظرية والتطبيقية، مكتبة المجمع
4. أحمد، نورا (2013). واقع التعليم المهني في محافظة ديالى من وجهة نظر الهيئة التدريسي، مجلة الفتح كلية التربية الاساسية، جامعة ديالى، (53)، 348.
5. آدم، بثينة (2014). التدريب التقني في السودان دراسة لواقع احتياجات سوق العمل للتقنيين، للفترة (2014-2000)، مجلة العلوم الانسانية، مجلد 15 عدد 4.
6. الأوجلي، فتحية (2020). التدريب التقني واحتياجات سوق العمل الليبي، مجلة جامعة بنغازي العلمية، جامعة بنغازي - كلية الاقتصاد.
7. البنك الدولي (2011). تعادل أم اختراق: التوصل الى الاستدامة المالية وفي نفس الوقت تقديم معايير جودة عالية في التعليم العالي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
8. التقرير الوطني لفلسطين الجولة الخامسة من عملية تورينو 2019 الصادر عن مؤسسة التدريب الأوروبية.
9. الطويسي، أحمد (2013). الحلول المقترحة لتحسين النظرة المجتمعية نحو التعليم المهني والتقني: من وجهة نظر الخبراء في الأردن. دراسات العلوم التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الأردن، 40، (2)، 1489.
10. المحاريق، صخر (2014). دور التدريب التقني في التنمية المجتمعية المستدامة من وجهة نظر المختصين والخريجين دراسة حالة: مؤسسات رابطة TVET في جنوب الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
11. المحمودي، محمد سرحان علي (2019). *مناهج البحث العلمي* (ط. 3). صنعاء، اليمن: دار الكتب.
12. تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني دولة فلسطين للإحصاء الفلسطيني صدر بتاريخ 13/07/2021.
13. سكر، أحمد (2012) واقع التدريب المهني ومدى ملاءمته لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني - دراسة حالة خريجي مراكز التدريب المهني والتابعة لوزارة العمل في قطاع غزة (1991 - 2011) (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. فلسطين.
14. عبابته، ابراهيم (2020). واقع الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والمجال الخاص من وجهة نظر أصحاب المجال الخاص، المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد الرابع - العدد 15
15. عبد الفتاح، سعدية (2013). التربية المهنية بين النظرية والتطبيق، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
16. عبدالقادر، كلثوم (2013). التدريب التقني وسوق العمل معاهد محافظة دهوك أنموذج للفترة (٢٠٠٦ - ٢٠١٠)، مجلة جامعة زاخو، المجلد: 1 (B)، العدد: 1.
17. جدوى - جدوى (2021، 3 يناير) ما هو سوق العمل. جدوى - ما هو سوق العمل

18. مسعود، أمال (2012). دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في تلبية احتياجات سوق العمل من خريجي مدارس التعليم الفني. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة. مصر.
19. موقع للأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي <http://www.abahe.co.uk>
20. موقع وزارة التربية والتعليم بغزة الكتاب الاحصائي 2019.

English References:

1. Antonietti, Chiara. et. al, (2022). Can teachers' digital competence influence technology acceptance in vocational education?, *Computers in Human Behavior*, 132 (2022) 107266.
2. Bergh, Nicky. (2013). Using technology in Vocational Education and Training: Bringing education delivery and assessment into the present day, *Educator New Zealand* www.educornz.co.nz.
3. Kotsikis, V. (2007). *Educational Administration and Policy*. Athens:
4. Li, Qianling. (2021). Analysis and practice on the training of key ability of students majoring in electronic information in higher vocational education, *Procedia Computer Science* 183 (2021) 791–793.
5. Nordin, Mohd, (2010). ICT Application in Vocational and Technical Education and Training (VTET) Institutions in Malaysia, *Academia, Accelerating the world's research*.
6. Orishev, Jamshid, & Burkhonov, Rasul. (2021). Project for training professional skills for future teachers of technological education, *Mental Enlightenment Scientific-Methodological Journal*,
7. Sajal K. (1998). The Development of Engineering and Technical Education in India, *Global J. of Engng. Educ.*, Vol. 2, No.3.
8. Smith, Matthew. et. al, (2020). Enhancing vocational training in corrections: A type 1 hybrid randomized controlled trial protocol for evaluating virtual reality job interview training among returning citizens preparing for community re-entry, *Contemporary Clinical Trials Communications*.
9. Uwaifo V. (2010). Technical education and its challenges in Nigeria in the 21st Century, *International NGO Journal* Vol. 5(2).