OPEN ACCESS
Received: 28/07/2024
Accepted: 22/10/2024

مجلة الآداب

Development Requirements of Training and Professional Programs in Community Colleges in the Republic of Yemen: Perspectives of Faculty Members

Mohammed Nasser Ali Al-Riyashi *
abobassal2024@gmail.com

Abstract:

The current study aims to identify the development requirements of training and professional programs from the perspective of faculty members in community colleges in the Republic of Yemen. It seeks to identify statistically significant differences in the responses of faculty members in community colleges attributed to variables (gender, years of experience). The descriptive survey method was used to explore perspectives on the status of training and professional programs in Yemeni community colleges. A survey instrument was used for field application on a sample of 833 male and female members. The study key findings revealed that the overall mean for both domains was 3.36 equally, significant statistical differences at a level of 0.05 for the means of responses of the study sample regarding the development requirements of training and professional programs in community colleges in the Republic of Yemen in the two domains (political and legislative requirements, material and administrative requirements) based on gender in favor of males, and based on years of academic experience in favor of those with professional experience of 15 years or more.

Keywords: Development requirements, Training programs, Professional programs, Community colleges, Faculty members.

*Ph.D. Scholar in Educational Policies, Department of Educational Policies, College of Education, King Saud University, Saudi Arabia.

Cite this article as: Al-Riyashi, M. N. A. (2025). Development Requirements of Training and Professional Programs in Community Colleges in the Republic of Yemen: Perspectives of Faculty Members, *Journal of Arts, 13*(1), 69 -100.

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.

(EISSN):2708-5783 ISSN:2707-5508
DOI:https://doi.org/10.35696/joa.v13i1.2438

OPEN ACCESS
تاريخ الاستلام:28/ 07/ 2024
تاريخ القبول: 22/ 10/ 2024

مجلة الآداب

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

محمد ناصر علي الرياشي*

abobassal2024@gmail.com

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 التي تُعزى إلى متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة). واستخدمت المنهج الوصفي المسحي لتقصي وجهات النظر حول واقع البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية، واستخدمت أداة الاستبانة أداةً للتطبيق الميداني على عينة قوامها (833) عضوًا وعضوةً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهما: أن المتوسط الحسابي العام للمجالين قد بلغ (3.36) بدرجة متساوية، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في المجالين (مجال المتطلبات السياسية والتشريعية، ومجال المتطلبات المادية والإدارية) باختلاف متغير (الجنس) لصالح فئة الذكور، ومتغير (سنوات الخبرة العلمية)، ولصالح فئة من يملكون خبرة مهنية تبلغ (15 سنة فأكثر).

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

* طالب دكتوراه تخصص سياسات تربوية - قسم السياسات التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية.

للاقتباس: الرياشي، م. ن. ع. (2025). متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية، *مجلة الآداب*، *13* (1)، 69-100.

© نُشر هذا البحث وفقًا لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أُجريت عليه.

(EISSN):2708-5783 ISSN:2707-5508
DOI:https://doi.org/10.35696/joa.v13i1.2438

مقدمة:

يُعدُ التعليم العالي بمختلف مستوياته، ومؤسساته الركيزة الأساسية لبناء الفرد وتكوينه تكوينًا علميًا، ومعرفيًا، ومهنيًا، وثقافيًا، واجتماعيًا 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 يسير بخُطى مُتسارعة نحو التميز والتفوق في مختلف قطاعات التعليم، فقد دأبت العديد من المؤسسات التعليمية على تطوير أهدافها وتغيير إستراتيجياتها، 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).

إنّ كُلًا من البرامج التدريبية والمهنية تُشكل أساسًا للحركة التربوية المعاصرة، فمن خلالها 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، وقادرة على مواجهة التغيرات المتسارعة وانعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات المتغيرة، مما دفع الدول، خاصة المتقدمة منها، إلى إدخال إصلاحات جذرية في هذا القطاع من خلال تكامل برامج التعليم الثانوي المهني الفني وتجسيرها بالتعليم العالي، وربطهما باحتياجات سوق العمل وتأمين تجاوبه مع التغيرات العلمية والثقافية والتحولات الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية المستجدة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2015).

وقد أشارت العديد من الدراسات والأبحاث إلى أهمية البرامج التدريبية والمهنية فنجد دراسة أوفياوي (Oviawe, 2018) تبين أهمية التدريب المهني كونهُ جزءًا لا يتجزأ من التعليم العام؛ كما أنه وسيلة لإعداد الأيدي العاملة المؤهلة بما ينسجم مع حاجات المجتمع، ومن ثم فهو أداة لتعزيز التنمية المستدامة، من خلال تطوير (المهارات العامة، والمهارات المهنية)، وكذا دراسة ديتشيماس وآخرين (Detsimas at all, 2016) التي بينت أن البرامج التدريبية والمهنية تُعتبر المحفز الذي يحتاجه العنصر البشري لتحسين أدائه وقدراته، ومن ثم تؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المنظمة؛ لذلك يجب أن يتم تصميم البرامج التدريبية والمهنية على أساس احتياجات، وأهداف محددة وثابتة.

ونجد دراسة هونوراتي (Honorati, 2015) قد أوضحت أن هذه البرامج تهدف إلى معالجة العجز في المهارات ذات الصلة (المهنية، المعرفية، وغير المعرفية)، وأن تعدد 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. **و انطلاقًا** من أهمية البرامج التدريبية والمهنية كأحد أنواع التعليم المستمر مدى الحياة، واستنادًا إلى ما نادت به المنظمات العالمية كـ(اليونسكو، والألسكو)، والمؤتمرات العلمية في مجال التعليم الفني والتدريب المهني، وحرصًا على أن تتحقق فرص التعليم والتعلم المستمر للجميع في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية، **فإن هذه الدراسة** تسعى إلى عرض أهم متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية لتواكب بذلك متغيرات العصر الحالي، وتُلبيّ متطلبات الفرد والمجتمع، وتتلاءم مُخرجاتها مع سوق العمل.

مشكلة الدراسة:

إن التعليم 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 بشكل

إيجابي، ومن ثم رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية، وتلبية الاحتياجات المجتمعية (طارق، 2019)، كما أن التطوير المهني المستمر يسهم بشكلٍ كبير في تنمية المعارف والمهارات (Shohel & others ,2012).

فالالتحاق بالدورات الخاصة بالتنمية المهنية له فاعلية على تطوير أداء الأفراد، والبرامج لا بد لها من تطوير وتحديث حتى تتواءم واحتياجات الأفراد جروهمان وكوفيلد (Grohmann & Kauffeld, 2013). فاليمن بجميع قطاعاته المختلفة يعول على كليات المجتمع كنمط من أنماط التعليم العالي كونها مرتكزا أساسيا للنهوض بالموارد البشرية وتنميتها، 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 المُقدمة في كليات المجتمع اليمنية كدراسة (العبسي، 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 خريجيها، وتحديث برامجها، وهناك ضعف في 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 (الدحياني؛ وناصر؛ والصنوي، 2020)، التي بينت نتائجها أن هنالك حاجة إلى تطوير البرامج التدريبية والمهنية، والفنية، وتطور كفاءات كليات المجتمع لتتواءم مُخرجاتها العلمية مع احتياجات السوق المحلية.

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

ونظرًا لأن عملية تطوير البرامج التدريبية والمهنية تعد نشاطًا رئيسيًا وهامًا لزيادة فاعلية البرامج التي تقدمها كليات المجتمع اليمنية ضمانًا 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 للملتحقين بالبرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية لاحظ الباحث -كونه عمل مُدربًا مُتعاقدًا لأكثر من ست سنوات بكلية مجتمع الدرب بذمار، وكلية المجتمع بيريم- أن البرامج التدريبية والمهنية لا تلبي 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 التي أصبحت محط أنظار وتفكير الكثير من المسؤولين، والمتخصصين، والخبراء في المجال التعليمي، والتربوي، والتدريبي، والمهني، ونتيجةً لندرة الدراسات التي تناولت تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية، **فإن مشكلة الدراسة الحالية** تتمثل في الإجابة عن السؤالين الآتيين:

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، سنوات الخبرة).

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

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

ثانيًا: الأهمية التطبيقية

1. قد تساعد نتائج هذه الدراسة في تطوير البرامج التدريبية والمهنية التي تقدم في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية بما يتلاءم مع احتياجات الدارسين والدارسات من أجل تحقيق أداء أفضل في مختلف نواحي الحياة.
2. قد يستفيد من نتائج هذه الدراسة صانعو السياسات التعليمية بوزارة التعليم الفني والتدريب المهني، وعمداء كليات المجتمع من حيث الإستراتيجية 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، Ashuja'a, & Jibreel, 2024).

البرامج المهنية: تعرفها (الحمادين، 2020) بأنها: التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي بالإضافة إلى اكتساب المهارات والقدرات المهنية التي تقوم بها 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.

كليات المجتمع: هنالك العديد من التعريفات لكليات المجتمع، من أبرزها ما ذكره (فواز، 2018، ص 18) من أن تعريف كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية جاء في (قانون إنشاء كليات المجتمع اليمنية رقم (5) لسنة 1996، ص7)، بأنها: "الكليات التي تنشأ وفقاً لأحكام هذا القانون لتلبية احتياجات المجتمع من الكوادر الفنية والتقنية المتوسطة في المجالات المختلفة".

حدود الدراسة: تُحدد الدراسة بالحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدارسة الحالية على: (متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية).

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الحالية خلال العام الجامعي (2023 - 2024م).

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على جميع أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع اليمنية ممن يحملون مؤهلًا علميًا بدرجة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مُحاضر، مُعيد) ذكورًا وإناثًا.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الحالية على كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية، وتحديدًا (كلية المجتمع بصنعاء، كلية المجتمع بسنحان)؛ نظرًا لأنها أكثر أمانًا أثناء عملية التطبيق الميداني فيها.

أدبيات الدراسة:

أولًا: الإطار النظري، ويتضمن الموضوعات الآتية

المبحث الأول: البرامج التدريبية

أولًا: 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 ذي أهمية كبيرة؛ لما له من أثرٍ وَاضِحٍ 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 وتنوعت حسب الاحتياجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها في المنظمات وسوق العمل، ومن هذه التعريفات ما يأتي:

تُعرف البرامج التدريبية بأنها: "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، ص 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 للأَداء الكُفء من خلال التعليم؛ لرفع مستوى كفاءته، ومن ثم كفاءة المؤسسة" (وصفي، 2014، ص 65).

من خلال التعريفات السابقة يستنتج الباحث أن البرامج التدريبية عبارة عن: مجموعة من البرامج المخططة والمنظم لها، والتي تمكّن المتدرب المشارك فيها من النمو، والرقي 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.

أهداف البرامج التدريبية:

للبرامج التدريبية أهداف متعددة ومتنوعة، منها ما ذكره (هلال، 2015، ص 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 الأفراد 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 ومسئولياته في عمله ونحو زملائه.
11- تقوية المسئولية 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 إحدى 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، انْطلاقًا من حقيقة الدور الذي يلعبهُ التدريب المهني للمساهمة في الاستثمار بالبشر، وهو غاية ووسيلة لعملية النهوض الحضاري بمختلف جوانبها المُختلفة (الشمسي، 2017، ص 9، الدريهم، 2021).

فقد تعددت تعريفات برامج التدريب المهني، وقد تناول كل منها العملية التدريبية من زاوية تختلف عن الأخرى، إذ نجد بينها تباينا واضحا في إيضاح المفهوم؛ والسبب رؤية، ومُنطلق، ونظرية صاحب التعريف، ومن هذه التعريفات ما يلي:

عرفها كُل من الطائي والفضل (2017، ص 171)، بأنها 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، ص 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 أن (الوليد، 2016، ص 171) يعرفها بأنها عبارة عن: "نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما".

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 يُؤثر بشكلٍ مُباشرٍ في بناء المجتمعات، ويُساهم في تطورها، بما يقدمه من برامج تدريبية ومهنية لتنمية الموارد البشرية بما يتفق مع متطلبات وحاجات المجتمع إلى أيدٍ عاملة ماهرة، وكفاءات عالية تقود العمليات الإنتاجية سواء أكانت صناعية أم زراعية أم من المهن الأخرى المختلفة التي تعمل على زيادة التنمية الاقتصادية بشكلٍ كبيرٍ.

أهداف برامج التدريب المهني:

تختلف أهداف التدريب المهني فيما بينها، ولكنها في مجملها تساهم في دعم الاقتصاد وتنميته، وتقسم إلى أهداف عامة وأهداف خاصة كما يأتي:

يسهم التدريب المهني في خدمة الفرد والمجتمع، وبما أنه عملية تنموية فإنّهُ يسعى إلى تحقيق التنويع في الخيارات المتاحة للفرد في مهن الحياة، وهذا يساعد على الاختيار الأمثل للمهنة المناسبة، على عكس الذين أجبروا على القبول بأي مهنة، وكذلك تغذية المجتمع بالعمال المدَربين المهرة، وتلبية حاجاته لكونه الهدف الأول لبرامج التدريب والتعليم المهني (الخطيب، 2017، ص 22، والشهري، 2024)، ويضيف: إن هناك أهدافًا فرعية تساهم في تحقيق الهدف العام، وهذه الأهداف تتلخص فيما يأتي:

1- اكتساب الفرد للأنماط والاتجاهات السلوكية التي تحقق أهداف ومصلحة 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 ذوي المهارة، وتعدد خيارات الفرد لاختيار المهنة المناسبة حتى يستطيع أن يبدع فيها.

ثانيًا: الدراسات السابقة

أجرى الباحثون العديد من الدراسات التي تناولت البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع، وحظي هذا الموضوع باهتمام كثير من التربويين، وقد اختلفت الدراسات التي بحثت في مجال البرامج التدريبية والمهنية المتنوعة، فمنها ما دَرست واقعها، ومنها ما تناولت كليات المجتمع، والبرامج التدريبية والمهنية، واتجه البعض لدراسة أثر البرامج التدريبية والمهنية وفاعليتها، ومدى مواءمتها لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل، ومنها ما تناول سياسة البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع، ومنها ما تناول جوانب أخرى متنوعة ومتعددة، وسيتم عرض هذه الدراسات وفق محورين رئيسيين، هما:

محور دراسات تناولت كليات المجتمع اليمنية، ومحور تناول البرامج التدريبية والمهنية، ثم تقديم عرض موجز لأوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية، والدراسات السابقة، وبيان مدى الاستفادة من هذه الدراسات، وفيما يلي عرض لها:

دراسة (الورد؛ والآنسي، 2023) بعنوان: "واقع البحث العلمي في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية ودوره في التنمية المستدامة"، وهدفت 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) عضوًا 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 العبدي والمنجدي (2023): "القدرة المؤسسية وعلاقتها بالتوجه الإستراتيجي لدى كليات المجتمع بمحافظة عمران- اليمن" فقد سعت لاستكشاف طبيعة العلاقة بين القدرة المؤسسية والتوجه الإستراتيجي لدى كليات المجتمع بمحافظة عمران- اليمن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وطُبقت على مجتمع البحث (حصر شامل) وهي مكونة من (70مفردة) من الكادر الإداري والتدريسي في (5) كليات شملتها الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى العام للقدرة المؤسسية بكليات المجتمع المستهدفة بالدراسة كان بدرجة (عالية) في حين كان مستوى التوجه الإستراتيجي بتلك الكليات بدرجة (متوسطة) كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائيا في تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى القدرة المؤسسية في كليات المجتمع بمدينة عمران تبعا لمتغيري (الوظيفة، والكلية)، وأخيرًا أسفرت النتائج

عن وجود علاقة معنوية متوسطة وطردية بين القدرة المؤسسية والتوجه الإستراتيجي بكليات المجتمع، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني اليمنية بتعزيز التوجه الإستراتيجي لدى كليات المجتمع بما يساعدها على تنمية قدرتها المؤسسية وتطويرها، وذلك تجسيدًا 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 (ألمانيا-النمسا-سويسرا فنلندا)"، هدفت إلى التعرف على متطلبات تطوير نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية؛ بالاستفادة من تجارب 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 شبه الكلي على التمويل الحكومي، ضعف البنية التحتية، وتقليدية المناهج وأساليب وطرائق التدريس.

وأجرى (الحوشان، 2023) دراسة بعنوان: "واقع الفعالية التنظيمية في كليات المجتمع في ضوء نموذج باوندر: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية للعام 1443هـ"، هدفت 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 228عضوًا من مجتمع الدراسة الذي شمل جميع أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في 4 جامعات حكومية، والبالغ عددهم 475 عضوًا. 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، يليه بعد إدارة المعلومات والاتصال بمتوسط 3.54 يليه بعد الإنتاجية والكفاءة بمتوسط 3.49.

وأجرى (محمد، 2022)، دراسة بعنوان: "تدريس مقرر أخلاقيات المهنة وأثره على الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات دراسة تطبيقية على طلاب كليات المجتمع بجامعة الملك خالد"، 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 عددهم102مفردة، 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، وكذلك 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.

وأجرى مزارق؛ والعدواني (2022) دراسة بعنوان: "واقع التعليم الفني والمهني في الجمهورية اليمنية"، هدفت إلى التعرف على واقع التعليم الفني والمهني في الجمهورية اليمنية، واستخدما 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.

وقدم كل من لوسيرو، وجاليجو، وهيدجبيث، وساندرز، (Lucero , Gallego , Hedgepeth & Sanders, 2021)، دراسة بعنوان: (هيكل وخصائص النتائج الناجحة: مراجعة لبرامج التدريب في كلية المجتمع)، هدفت إلى: 1) تحديد مدى توظيف كليات المجتمع والكليات القبلية لخصائص التدريب الرئيسية وتقييم نتائج التدريب، 2) استكشاف الخصائص الفريدة وهيكل التدريب الداخلي للكلية المجتمعية والقبلية، 3) فهم نتائج التدريب المهمة للمجتمع و الكليات القبلية، 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، 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 والقبلية، وتؤكد النتائج أن كليات المجتمع تعمل على تحديد احتياجات الطلاب بالإضافة إلى سياقات العمل المحلية؛ لأن سوق العمل الديناميكي والناشئ يمثل تحديًا للتعليم وإعداد الطلاب الذين يسعون للحصول على درجات علمية تقليدية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (الورد؛ والآنسي، 2023)، ودراسة العبدي والمنجدي (2023)، ودراسة الشرجبي؛ والشهاب؛ والمطري (2022)، ودراسة (الحوشان، 2023)، ودراسة (محمد، 2022)، ودراسة مزارق؛ والعدواني. (2022)، ودراسة لوسيرو، وجاليجو، وهيدجبيث، وساندرز، 2021 (Lucero, Gallego, Hedgepeth & Sanders, 2021)، في تضمين عناوينها مصطلحات تتفق مع الدراسة الحالية كمصطلح (التدريب المهني، كلية المجتمع، تطوير، إستراتيجية مقترحة)، **ويلاحظ اتفاق الدراسة الحالية** مع أغلب الدراسات السابقة باستخدامها أداتي الاستبانة، إذ إنها من أنسب الأدوات البحثية لجمع البيانات من المبحوثين وتعتبر الأكثر ملاءمة للعينة والبيئة التي تطبق فيها.

أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تمت 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 مجموعة السمات، وهذه السمات أو المميزات، هي: أنها تُعد من الدراسات الحديثة التي لم يبسق أن تناولها الباحثون فقد تناولت تطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع 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 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 بالجمهورية اليمنية، يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التعليمية بكليات المجتمع اليمنية، ومن في حكمهم في كلٍ من: (كلية المجتمع بصنعاء، كلية المجتمع بسنحان، كلية مجتمع الدرب بذمار، كلية المجتمع بيريم، كلية المجتمع بعمران، كلية المجتمع بحضرموت)، شاملًا عمداء كلياتها ومن ينوب عنهم، ورؤساء أقسامها، وأعضاء هيئة التدريس فيها ممن يحملون مؤهلًا علميًا بدرجة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مُحاضر، مُعيد) ذكورًا وإناثًا، والبالغ عددهم 535 عضوًا، و219 عضوةً، و6 عمداء، و18 وكيلًا، و55 رئيس قسم؛ وقد اتبع الباحث أسلوب الحصر الشامل بأخذ كافة أعضاء مجتمع البحث كعينة للبحث، حيث كان عدد أفراد مجتمع الدراسة الذين تم تطبيق أداة الدراسة الأولى (الاستبانة) عليهم (833) عضوًا وعضوةً باستخدام أسلوب الحصر الشامل، وفق الإحصاءات التي حصل عليها الباحث للعام 2019؛ لأن بعد هذا العام لم يستطيع الباحث الحصول على البيانات؛ نتيجةً لعدم وجود إحصائيات حكومية نتيجة 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 خلال العام (2018 – 2019م)

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

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:

أولًا: خصائص عينة الدراسة وفق متغير الجنس: يوضح الجدول رقم (2) والشكل البياني رقم (2) خصائص أفراد مجتمع الدراسة وفق متغير الجنس:

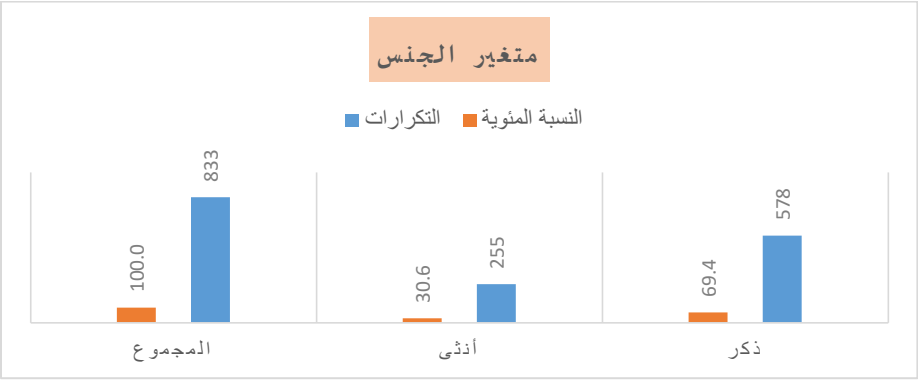
جدول رقم (2):

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 نسبتهُ (69.4 %) وبعدد (587) هم من الذكور، وهم الفئة الأكبر في أفراد مجتمع الدراسة، وأن ما نسبته (30.6 %)، وبعدد (255) هم من الإناث، وهم الفئة الأقل تكرارًا في أفراد مجتمع الدراسة.

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

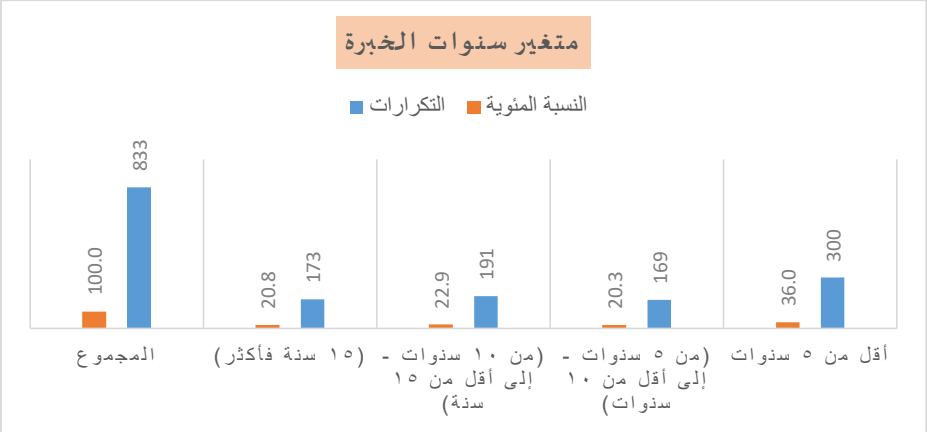
جدول رقم :(3)

خصائص عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

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

شكل رقم (3)

خصائص عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة



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

أداة الدراسة وإجراءاتها:

في ضوء منهج الدراسة الحالية، والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، ستستخدم الدراسة نوعا من الأدوات المنهجية، وهي: (الاستبانة)، وفيما يلي عرض لبناء وتصميم هذه الأداة مع عرض التحقق من صدقها وثباتها:

التصميم الأولي (المبدئي) للاستبانة:

بعد الانتهاء من الإطار النظري وبعد اطلاع الباحث على عدد من البحوث السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والاستفادة من آراء المختصين، قام بإعداد الأداة بصورتها الأولية وقد شملت الأداة بصورتها الأولية الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يتضمن خطابا موجهًا 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 الأولى الخاصة بمجتمع الدراسة

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

والجزء الثالث: يتضمن عبارات المجالين التي تم اعتمادها للتطبيق، **أما الاستبانة في صورتها النهائية:** فبعد 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، سنوات الخبرة). **أما الجزء الثاني:** فيتضمن عبارات المجالين التي تم اعتمادها للتطبيق، وهما:

- 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 المحاور وعدد بنود أداة الدراسة الأولى (الاستبانة) بعد عملية التحكيم

م	المحاور	عدد البنود
1	متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية، ويتضمن مجالين، هما:	31 عبارة موزعة على مجالين
	المتطلبات السياسية والتشريعية	14
	المتطلبات المادية والإدارية	17
المجموع		31

ولتسهيل تفسير النتائج استعمل الباحث أسلوب تقدير الدرجات، مستخدمًا مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس وهي: (1،2،3،4،5)، والذي يتضمن البدائل الآتية: (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حدٍ ما، غير موافق، غير موافق بشدة) لتصحيح أداة الدراسة، حيث تعطى الاستجابة غير موافق بشدة (1)، غير موافق (2)، موافق إلى حدٍ ما (3)، موافق (4)، موافق بشدة (5). إذ يضع المستجيب أو المستجيبة علامة (√) في العمود الذي يدل على الدرجة المطلوبة بحيث يأخذ هذا المقياس الأوزان التالية: (عالية جدًا=5، عالية=4، متوسطة=3، ضعيفة=2، ضعيفة جدًا=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) ÷ 5 = 0.80** لنحصل على التصنيف التالي كما هو موضح في الجدول رقم (6) الآتي:

جدول (6)

مقياس تفسير النتائج للمحاور الأربعة في أداة الدراسة الأولى (الاستبانة)

المدى	متطلب بدرجة
5.00 – 4.21	عالية جدًا
4.20 – 3.41	**عالية**
3.40 – 2.61	متوسطة
2.60 – 1.81	**ضعيفة**
1.80 – 1.00	ضعيفة جدًا

صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

بعد بناء الصورة الأولية لأداة الدراسة (الاستبانة)، ولغرض التحقق من صدقها وأنها تخدم تحقيق أهداف الدراسة، وتجيب على تساؤلاتها، 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) مُحكمًا ومُحكمةً 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، وانتماؤها لمجالاتها، ومدى صلة عبارات الاستبانة بالأهداف التي تسعى الدارسة لتحقيقها، وتعديل أو أضافة ما يرونه مناسبًا، وأخذ مقترحاتهم عليها، وكذلك مدى وضوح أسئلة المقابلة وارتباطها بتساؤلات الدراسة)، وفي ضوء توجهاتهم 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 ميدانيًا على عينة استطلاعية من غير العينة البحثية بلغ قوامها (50) عضوًا و(20) عضوةً من أعضاء الهيئة التعليمية العاملين بكليات المجتمع من غير مجتمع الدراسة وعينته، 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 تفضي لأن تكون إجابات أسئلة الاستبانة أكثر مصداقية.

ومن أجل التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة الأولى الخاصة بالإجابة على تساؤلات الدراسة الأربعة الأولى، من قبل أفراد مجتمع الدراسة عليها، فقد تم حساب معامل الارتباط (بيرسون)، بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك ما جاء في الجداول الآتية:

معامل الارتباط لمتطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية لمجالاته:

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 بمجاليه، لأداة الدراسة الذي تنتمي إليه العبارة، ويوضح نتائجها الجدول رقم (7):

جدول رقم (7)

معامل الارتباط لمتطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية لمجالاته

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**

المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية		المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية	
رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون	رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون
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 للمجالين		**.993****	

**** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل**

يتبين من الجدول رقم (7): أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لمجالي: متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية التي تنتمي إليها العبارات جاءت جميعًا دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، كما أن جميع قيم معاملات الارتباط للمجالين كانت قيما دالة، حيث تراوحت في المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية بين (**918.-**984.)، وتراوحت في المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية بين (**912.-**993.)، وجاء معامل الارتباط الكلي للمجالين (**993.)، مما يعطينا دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي للمحور الثاني بمجاليه، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة الأولى (الاستبانة):

تم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لحساب معاملات الثبات لمجالي أداة الدراسة الاستبانة، ويوضح نتائجها الجدول رقم (8):

جدول رقم (8)

معاملات الثبات كرو نباخ ألفا لعبارات أداة الدراسة (الاستبانة) المتعلقة بمجالات متطلبات تطوير برامج التدريب والتعليم المهني من وجهة نظر الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية لأداة الدراسة (الاستبانة)

متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية										
رقم العبارة	**B1**	**B2**	**B3**	**B4**	**B5**	**B6**	**B7**	**B8**	**B9**	**B10**
معامل الثبات كرونباخ ألفا	0.983	0.983	0.984	0.983	0.983	0.984	0.983	0.983	0.984	0.983
رقم العبارة	**B11**	**B12**	**B13**	**B14**	**C1**	**C2**	**C3**	**C4**	**C5**	**C6**

متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية										
معامل الثبات كرونباخ ألفا	0.983	0.984	0.983	0.983	0.984	0.983	0.984	0.983	0.984	0.984
رقم العبارة	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16
معامل الثبات كرونباخ ألفا	0.984	0.983	0.984	0.984	0.984	0.984	0.984	0.983	0.984	0.984

يتبين من نتائج الجدول رقم (8)، أن قيم المعاملات لثبات عبارات **مجالي**: متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في الاستبانة جاءت بقيم عالية؛ حيث جاءت قيمة معامل الثبات في الاستبانة ما بين (983.-984.)، مما يدل على صلاحية مجاليه للتطبيق وإمكانية الوثوق في نتائجها.

أما معامل الثبات الكلي لأداة الاستبانة: فقد قام الباحث بعمل حساب معامل الثبات الكلي لكل مجال مع استخراج معامل الثبات الكلي للمجالين 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 كرونباخ ألفا
المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية	14	0.985
المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية	17	0.987
معامل ثبات مجالي الأداة 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 قد بلغ معامل ثباتها الكلي (0.984)، كما تبين لنا أن أداة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائيًا.

أساليب المعالجة الإحصائية المُستخدمة 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)، معامل ألفا كرو نباخ (Alpha Cronbach). التكرارات والنسب المئوية. المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، اختبار (T TEST)، تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول: ما متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية؟

وللإجابة على السؤال الأول للدراسة، وللتعرف على متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية (المتطلبات السياسية والتشريعية، والمتطلبات المادية والإدارية، والمتطلبات الفنية والبشرية) من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية، استخدم الباحث برنامج (SPSS) الإصدار رقم (27)؛ لتحليل البيانات وحساب التكرارات، والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية، والمتوسطات الحسابية، ودرجة الموافقة على الفقرة، وعلى المحور ككل، وبيان الرُتب لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لعبارات المجالين التي تضمنتها أداة الدراسة، وهي: (المتطلبات السياسية والتشريعية، والمتطلبات المادية والإدارية) من وجهة نظر الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية:

أولًا: عرض نتائج المجال الأول (المتطلبات السياسية والتشريعية):

جاءت النتائج لـ(متطلبات تطوير البرامج التدريبية والمهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية)، وفيما يلي تفصيل وعرض لنتائج كل مجال من المجالين اللذين تضمنتهما أداة الدراسة، وبيان درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة على كل مجال حسب المقياس الخماسي لتقديرات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب نتائج الجداول التالية:

جدول رقم (11)

يوضح التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرّتبة ودرجة الموافقة للمجال الأول (المتطلبات السياسية والتشريعية)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري لعبارات المجال الأول (المتطلبات السياسية والتشريعية)

رقم العبارة	العبارة	التكرار/ النسبة	البدائل					المجموع	المتوسط	الانحراف المعياري	الرّتبة	درجة الموافقة
			موافق بشدة	موافق	غير موافق	محايد	غير موافق بشدة					
1	استحداث قرار بضم المراكز التدريبية بكليات المجتمع اليمنية تحت مسمى إدارة البرامج التدريبية والمهنية في رؤية محددة ورسالة واضحة.	ك	125	142	146	205	215	833	3.29	1.40	10	متوسطة
		%	15.0	17.0	17.5	24.6	25.8	100.0				
2	إصدار أنظمة ولوائح تنظيمية تسمح للأقسام بكليات المجتمع اليمنية بفتح مسارات دراسية وفق نظام الدراسة بالتعليم المستمر	ك	127	144	137	200	225	833	3.30	1.42	9	متوسطة
		%	15.2	17.3	16.4	24.0	27.0	100.0				
3	سن تشريعات بإنشاء التعليم المفتوح المتعدد التخصصات بكليات المجتمع اليمنية تتيح لحملة الشهادة الثانوية في المناطق النائية مواصلة التعليم المستمر	ك	125	134	123	208	243	833	3.37	1.43	5	متوسطة
		%	15.0	16.1	14.8	25.0	29.2	100.0				
4	تغيير تشريعات ولوائح	ك	125	134	108	182	284	833	3.44	1.47	1	ب

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري لعبارات المجال الأول (المتطلبات السياسية والتشريعية)

رقم العبارة	العبارة	التكرار/ النسبة	البدائل: موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
	القبول التي تحد المتعلمين الكبار المنقطعين من مواصلة التعليم المستمر بكليات المجتمع اليمنية.	%	15.0	16.1	13.0	21.8	34.1	100.0				
5	سن قوانين ولوائح تنظم وتضبط جودة المدخلات البشرية والمادية في البرامج التعليمية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية	ك	125	136	109	175	288	833	3.44	1.47	1	عالية
		%	15.0	16.3	13.1	21.0	34.6	100.0				
6	إقرار تشريعات تحقق اعتراف الوزارات والمؤسسات بالمؤهلات والدرجات العلمية الممنوحة وفق نظام التعليم المستمر بكليات المجتمع اليمنية.	ك	126	134	115	199	259	833	3.40	1.45	3	عالية
		%	15.1	16.1	13.8	23.9	31.1	100.0				
7	سن تشريعات تحقق إتمام العملية التعليمية للمتعلمين الكبار والمنقطعين عن الدراسة لفترة طويلة	ك	126	136	125	210	236	833	3.35	1.43	7	متوسطة
		%	15.1	16.3	15.0	25.2	28.3	100.0				
8	استحداث البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل في رؤية ورسالة واضحة ومحددة.	ك	125	141	133	193	241	833	3.34	1.43	8	متوسطة
		%	15.0	16.9	16.0	23.2	28.9	100.0				
9	العمل على تبني إستراتيجيات تنموية تساعد كليات المجتمع اليمنية على تحسين	ك	131	140	125	183	254	833	3.35	1.46	7	متوسطة
		%	15.7	16.8	15.0	22.0	30.5	100.0				

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري لعبارات المجال الأول (المتطلبات السياسية والتشريعية)

رقم العبارة	العبارة	التكرار/ النسبة	البدائل: موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المجموع	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
	قدرتها التنافسية وتحسين نظمها التشريعية في مجال البرامج التدريبية والمهنية بتخصصاتها المختلفة.											
10	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.	ك	127	140	115	206	245	833	3.36	1.44	6	متوسطة
		%	15.2	16.8	13.8	24.7	29.4	100.0				
11	إيجاد خطة إستراتيجية زمنية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية ومتابعة تنفيذها في مراحلها المختلفة.	ك	125	136	113	205	254	833	3.39	1.44	4	متوسطة
		%	15.0	16.3	13.6	24.6	30.5	100.0				
12	دعم الإدارة العليا لسياسة تطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية.	ك	132	147	148	205	201	833	.24	1.40	11	متوسطة
		%	15.8	17.6	17.8	24.6	24.1	100.0				
13	إيجاد نظام احتياطي وخطة مسبقة لحدوث الكوارث والأزمات وكيفية التعامل عند تعطل الأجهزة والشبكات أثناء تنفيذ البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع	ك	125	137	118	196	257	833	3.39	1.44	4	متوسطة
		%	15.0	16.4	14.2	23.5	30.9	100.0				

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري لعبارات المجال الأول (المتطلبات السياسية والتشريعية)

رقم العبارة	العبارة	البدائل						المجموع	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
		التكرار/ النسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
	اليمنية.											
14	وضع نظم ولوائح تلزم منسوبي كليات المجتمع اليمنية العاملين في مجال التدريب باستخدام الوسائل والأساليب التقنية في العملية التدريبية.	ك	125	135	118	183	272	833	3.41	1.46	2	عالية
		%	15.0	16.2	14.2	22.0	32.7	100.0				
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري ودرجة الموافقة للمجال الأول								3.36	1.44	درجة الموافقة	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (11) ما يلي:

أولًا: بلغ المتوسط الحسابي العام للمجال الأول (3.36)، بانحراف معياري بلغ (1.44)، وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي وبدرجة متوسطة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وعي أفراد مجتمع الدراسة، وخبرتهم الأكاديمية، والمهنية، والإدارية في كليات المجتمع لسنوات عديدة.

ثانياً: تبين لنا من خلال نتائج الجدول السابق أن قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية، والبالغ عددها (14) عبارةً، كانت 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.

ثالثًا: يتضح 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، كانت للعبارات رقم (4، 5، 14، 6) 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) 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 بالجمهورية اليمنية كانت (بدرجة متوسطة).

رابعاً: يتضح أن 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 للعبارة رقم (1) والسبب في حصولها على ذلك، صعوبة استحداث قرار بضم المراكز التدريبية بكليات المجتمع اليمنية تحت مسمى إدارة البرامج التدريبية والمهنية في رؤية محددة ورسالة واضحة بسبب الظروف السياسية التي تعيشها اليمن، وهو ما يحد من استحداث القرارات الجديدة، وأما حصول الفقرة رقم (2) على ثاني أقل متوسط فيعود السبب في ذلك إلى صعوبة إصدار أنظمة ولوائح تنظيمية تسمح للأقسام بكليات المجتمع اليمنية بفتح مسارات دراسية وفق نظام الدراسة بالتعليم المستمر؛ بسبب الظروف السياسية التي تعيشها اليمن، أيضاً، وأما حصول الفقرة رقم (8) : استحداث البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل في رؤية ورسالة واضحة ومحددة، على الترتيب الثالث في أقل المتوسطات؛ فيرجع السبب في ذلك إلى سوء الظروف الاقتصادية التي تعيشها اليمن في الوقت الراهن وذلك بسبب الحروب والنزاعات السياسية، وكذلك التغيرات التي تمر بها الجمهورية اليمنية،

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (الورد؛ والآنسي، 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 أيضًا مع دراسة الشرجبي؛ والشهاب؛ والمطري (2022)، التي بينت نتائجها أهمية البُعد في تعددية مصادر التشريع.

ثانيًا: عرض نتائج المجال الثاني (المتطلبات المادية والإدارية)

جدول رقم (12):

يوضح حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الموافقة لعبارات (المجال الثاني - المتطلبات المادية والإدارية)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري لعبارات (المجال الثاني – المتطلبات المادية والإدارية)

رقم العبارة	العبارة	التكرار/ النسبة	البدائل					المجموع	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	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 ماليًا وإداريًا	ك	126	143	142	214	208	833	3.28	1.40	3	متوسطة
		%	15.1	17.2	17.0	25.7	25.0	100.0				
2	الإسهام في وجود مدخلات مادية بجودة متكاملة تنفذ برامج التعليم المهني وبرامج	ك	126	139	117	204	247	833	3.37	1.44	1	متوسطة
		%	15.1	16.7	14.0	24.5	29.7	100.0				

	التدريب المستمر بكليات المجتمع اليمنية كالمباني، والأجهزة التعليمية وشبكة حاسبات، وغيرها										
3	العمل على توفير معامل التدريب اللازمة لبرامج التدريب المستمر لمختلف التخصصات المهنية بكليات المجتمع اليمنية	ك	125	141	119	218	230	833	3.34	1.42	2	متوسطة
		%	15.0	16.9	14.3	26.2	27.6	100.0				
4	إنشاء هيكل تنظيمي لنظام التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بمختلف أنماطه وبرامجه بكليات المجتمع اليمنية مكافئ للهياكل الموجودة بكل جامعة يمنية	ك	128	177	145	195	188	833	3.17	1.39	4	متوسطة
		%	15.4	21.2	17.4	23.4	22.6	100.0				
5	إعداد دليل معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي خاصة بضبط جودة برامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر وضمان نوعيتها في مختلف تخصصات كليات المجتمع اليمنية	ك	145	211	140	196	141	833	2.97	1.37	9	متوسطة
		%	17.4	25.3	16.8	23.5	16.9	100.0				
6	بناء نظام دقيق وموضوعي في توظيف واختيار العاملين في نظام التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر في المستويات الإدارية والتدريسية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية	ك	163	253	144	150	123	833	2.78	1.35	10	متوسطة
		%	19.6	30.4	17.3	18.0	14.8	100.0				
7	استحداث لوائح تتيح للطلاب والموظفين غير المتفرغين من مختلف المؤسسات للدراسة في أوقاتٍ مُعينة خارج نطاق العمل الالتحاق	ك	185	235	160	140	113	833	2.71	1.34	14	متوسطة
		%	22.2	28.2	19.2	16.8	13.6	100.0				

	بالبرامج المهنية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية										
8	وجود إدارة نظم لخدمات الطلاب وهيئة التدريس في الشؤون الإدارية والمالية والتعليمية والأكاديمية خاصة ببرامج التعليم المهني وبرامج التدريب المستمر بكليات المجتمع اليمنية	ك	148	173	147	197	168	833	3.08	1.40	7	متوسطة
		%	17.8	20.8	17.6	23.6	20.2	100.0				
9	الإسهام في توفير ميزانية مادية كافية بكليات المجتمع اليمنية لتقديم البرامج التدريبية والدورات المتنوعة لمختلف القطاعات بالجمهورية اليمنية	ك	150	184	159	174	166	833	3.03	1.40	8	متوسطة
		%	18.0	22.1	19.1	20.9	19.9	100.0				
10	تنويع الوسائل التدريبية والتعليمية المستخدمة من قبل المدربين بكليات المجتمع اليمنية	ك	185	223	164	154	107	833	2.73	1.34	13	متوسطة
		%	22.2	26.8	19.7	18.5	12.8	100.0				
11	وجود أفراد مؤهلين ومدربين للقيام بعملية متابعة وتقييم البرامج التدريبية بعد تنفيذها في كليات المجتمع اليمنية	ك	182	231	153	138	129	833	2.76	1.37	12	متوسطة
		%	21.8	27.7	18.4	16.6	15.5	100.0				
12	العمل على إيجاد اللامركزية لدى القيادات الإدارية في كليات المجتمع اليمنية	ك	210	213	154	144	112	833	2.68	1.37	15	متوسطة
		%	25.2	25.6	18.5	17.3	13.4	100.0				
13	العمل على تحسين عملية التنسيق بين الوحدات الفنية والإدارية المختصة بتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية	ك	184	210	162	164	113	833	2.77	1.35	11	متوسطة
		%	22.1	25.2	19.4	19.7	13.6	100.0				
14	إشراك الإداريين العاملين في إدارات التدريب بكليات	ك	186	224	157	140	126	833	2.76	1.37	12	متوسطة
		%	22.3	26.9	18.8	16.8	15.1	100.0				

	المجتمع اليمنية في عمليات التخطيط لتطوير البرامج التدريبية والمهنية وتطبيقها وتقييمها										
15	إيجاد بنود في نظام كليات المجتمع اليمنية لأجل صيانة الأجهزة والوسائل الخاصة بتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية	ك	155	143	154	185	196	833	3.15	1.44	5	متوسطة
		%	18.6	17.2	18.5	22.2	23.5	100.0				
16	العمل على زيادة الإمكانيات المادية في مجال التعاون المشترك مع المعاهد التدريبية والاستشارية لتحسين وتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع اليمنية	ك	156	143	155	184	195	833	3.14	1.44	6	متوسطة
		%	18.7	17.2	18.6	22.1	23.4	100.0				
17	زيادة المخصصات المالية لشراء أنظمة حماية للمعلومات الخاصة بالمتدربين والبرامج التدريبية والمهنية في كليات المجتمع اليمنية	ك	126	136	112	220	239	833	3.37	1.43	1	متوسطة
		%	15.1	16.3	13.4	26.4	28.7	100.0				
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري ودرجة الموافقة للمجال الثاني								**3.36**	**1.44**	درجة الموافقة	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (12) ما يلي:

أولًا: بلغ المتوسط الحسابي العام للمجال الثاني (3.36)، بانحراف معياري بلغ (1.44)، وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي وبدرجة متوسطة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وعي أفراد مجتمع الدراسة، وخبرتهم الأكاديمية والمهنية، وكذلك الإدارية في كليات المجتمع لسنوات عديدة.

ثانياً: تبين لنا من خلال نتائج الجدول السابق أن قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المجال الثاني: المتطلبات المادية والإدارية، والبالغ عددها (17) عبارةً، كانت 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 بين 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.

ثالثاً: يتضح 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، كانت للعبارات رقم (2، 17، 3، 1) 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 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) 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).

رابعاً: يتضح أن 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 للعبارة رقم (12) والسبب في حصولها على ذلك، صعوبة العمل على إيجاد اللامركزية لدى القيادات الإدارية، في كليات المجتمع اليمنية؛ بسبب الظروف السياسية التي تعيشها اليمن، مما يحد من استحداث قرارات جديدة، وأما حصول الفقرة رقم (7) على ثاني أقل متوسط فيعود السبب في ذلك إلى صعوبة استحداث لوائح تتيح للطلاب والموظفين غير المتفرغين من مختلف المؤسسات للدراسة في أوقاتٍ مُعينة خارج نطاق العمل الالتحاق بالبرامج المهنية والتدريبية بكليات المجتمع اليمنية؛ بسبب الظروف السياسية التي تعيشها اليمن، مما يحد من ذلك، وأما حصول الفقرة رقم (10): تنويع الوسائل التدريبية والتعليمية المستخدمة من قبل المدربين بكليات المجتمع اليمنية، على الترتيب الثالث في أقل المتوسطات؛ فيرجع السبب في ذلك إلى سوء الظروف الاقتصادية التي تعيشها اليمن في الوقت الراهن وذلك بسبب الحروب والنزاعات السياسية، وكذلك التغيرات التي تمر بها الجمهورية اليمنية،

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (الورد؛ والآنسي، 2023) التي توصلت إلى وجود أثر إيجابي للمرونة الإستراتيجية في تحقيق الأداء المنظمي في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية، 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.

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

وللإجابة على هذا السؤال، وللتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية تُعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)، تم استخدام الاختبارات الآتية لتوزع البيانات بشكل طبيعي:

أولًا: نتائج اختبار"ت لعينتين مستقلتين -Independent-Samples T Test " تبعًا لمتغير (الجنس)

وللتعرف 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 بالجمهورية اليمنية تُعزى لمُتغير (الجنس)، فقد تم إجراء اختبار "ت لعينتين مستقلتين -**Independent-Samples T Test** " كما يوضحه الجدول رقم (13) التالي:

جدول رقم (13):

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

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

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

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 بالجمهورية اليمنية في المجالين 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 إحصائيًا 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، ولصالح فئة الجنس (ذكر)؛ وذلك لأن فئتهم كانت الأكثر في الاستجابة على مجالات الأداة، ولأنهم أكثر خبرة عملية وميدانية؛ بسبب أن الإناث كان توظيفهن متأخراً في هذا المجال المهني.

ثانيًا: نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي - ANOVA" للفروق بين متوسطات إجابات أفراد المجتمع تبعًا 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 بالجمهورية اليمنية تُعزى لمُتغير (الخبرة العلمية) تم استخدام 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 تبعًا لاختلاف مُتغير (الخبرة العلمية)

نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي - ANOVA" للفروق بين متوسطات إجابات أفراد المجتمع تبعًا 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	بين المجموعات	377.663	3	125.888	82.928	0.000**	
	داخل المجموعات	1258.450	829	1.518			
	المجموع	1636.113	832				

وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية							دالة إحصائيًا
التباين الكلي	بين المجموعات	489.832	3	183.277	101.852	0.000**	دالة إحصائيًا
	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 إحصائيًا، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائيًا 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 تبعًا لمتغير سنوات الخبرة العلمية، ولصالح فئة من يملكون خبرة مهنية في هذا المجال تبلغ (**15 سنة فأكثر**)؛ ويعود السبب في ذلك إلى خبرتهم الواسعة في مجال العمل الأكاديمي، والمهني، والإداري في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية.

خلاصة الدراسة وأهم نتائجها وتوصياتها ومقترحاتها:

أولًا: نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهما: أن أعلى ثلاثة متوسطات حسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المجال الأول: المتطلبات السياسية والتشريعية لتطوير البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع، كانت للعبارات رقم (4، 5، 14، 6) 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، كانت للعبارات رقم (2، 17، 3، 1) على التوالي، وبمتوسطات حسابية بلغت (3.37، 3.37، 3.34، 3.28).

واتضح 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 بالجمهورية اليمنية في مجاليه باختلاف متغير (الجنس) ولصالح فئة الذكور، ومتغير (سنوات الخبرة العلمية)، ولصالح فئة من يملكون خبرة طويلة (15 سنة فأكثر).

ثانيًا: 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 تحققها، لهذا فإن السياسة التدريبية العامة بكليات المجتمع بالجمهورية اليمنية ينبغي أن تستند إلى: اعتبار البرامج التدريبية والمهنية مُكونًا أساسيًا ومُكملًا لمكونات المؤسسة التدريبية أو المهنية. وأن تؤدي البرامج التدريبية والمهنية إلى التحسين المستمر في أداء الأفراد والمؤسسات الخاصة.

ثالثًا: مقترحات الدراسة:

تقترح الدراسة الحالية الآتي:

إجراء المزيد من الدراسات العلمية لمعرفة الاحتياجات التدريبية والمهنية للعاملين في القطاعات الحكومية والخاصة بشكل خاصٍ؛ ليأخذ العمل مع هذه الفئة صفة الاحترافية والجودة في تقديم وتنفيذ البرامج التدريبية والمهنية بكليات المجتمع.

المراجع

الحاج، أ. ع. (2017). *مسيرة التعليم والتدريب المهني والتقني في اليمن*. ط (3). مؤسسة السعيد للطباعة والنشر.

الحمادين، هـ. م. (2020). واقع التعليم والتدريب التقني والمهني ومدى ملاءمته لمتطلبات النوع الاجتماعي من وجهة نظر الطلبة في قصبة السلط؛ محافظة البلقاء بالأردن .*مجلة العلوم التربوية والنفسية: المركز القومي للبحوث غزة، 4(29)*، 27-55.

الحوشان، أ. ب. ح. (2023). واقع الفعالية التنظيمية في كليات المجتمع في ضوء نموذج باوندر: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية للعام 1443هـ. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. 7 (2)*. 50 – 71.

الخطيب، ع. (2017). *دور التدريب المهني في تحسين جودة المشاريع الإنشائية بقطاع غزة* [رسالة ماجستير غير منشورة] ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.

الدحياني، ن. س. وناصر، م. س. والصنوي، أ. ع. ح. (2020). أسباب ضعف الكفاءة الداخلية الكمية في كلية المجتمع - سنحان في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر الأكاديميين والإداريين .*مجلة المهرة للعلوم الإنسانية، 9*، 392 – 437.

الدريهم س. ب. ع. ا. ب. أ. (2021). تقويم واقع الأنشطة الصفية وغير الصفية المصاحبة لمقررات اللغة العربية من وجهة نظر طالبات قسم اللغة العربية في كلية العلوم والدراسات الإنسانية في الأفلاج. *الآداب للدراسات اللغوية والأدبية، 1* (9)، 536–576. https://doi.org/10.53286/arts.v1i9.336

السعد، م. ز. والدعيس، س. ع. (2016). واقع الكفاءة الداخلية الكمية لكليات المجتمع اليمنية .*مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية: جامعة محمد بوضياف المسيلة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 11*، 39- 81.

الشرجبي، ع. م. والشهاب، أ. م. والمطري، س. ص. (2022). متطلبات تطوير نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية بالاستفادة من تجارب (المانيا-النمسا-سويسرا فنلندا). *مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 2(13)*. 1 – 27.

الشمسي، س. (2017). التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن: دراسة سوسيولوجية تحليلية، *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (13)*، 8 – 38.

الشهري ظ. ع. ع. (2024). برنامج مقترح قائم على إستراتيجية الممارسة لتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها. *الآداب للدراسات اللغوية والأدبية، 6*(3)، 462-485. https://doi.org/10.53286/arts.v6i3.2080

صالح، أ. م. (2019). معايير مقترحة للتميز الإداري بالجامعات المصرية في ضوء نموذج مالكوم بالدريج للجودة الشاملة. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. 12(2)*. 1-98.

الصيرفي، م. (2015). *إدارة الموارد البشرية*. ط (3). دار الفكر الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع.

طارق، ع. ع. (2019). *التعليم المهني والتدريب آفاق وتطلعات للمستقبل*. دار صادر للطباعة والنشر.

الطائي، ي. ح. والفضل، م. ع. (2017). *إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي متكامل*. ط (3). دار الوراق للنشر والتوزيع.

عبد الفتاح، ف. م. (2015). *التدريب الإداري والتوجيهي في عالم معاصر*. دار الراية للطباعة والنشر.

الفقيه، ع. ع. (2018). *كليات المجتمع اليمني وآفاق المستقبل*. دار عبادي للنشر والتوزيع.

فواز، م. ع. (2018). *التعليم المهني والفني في كليات المجتمع اليمني*. دار عبادي للنشر والتوزيع.

محمد، ر. ع. إ. (2022). تدريس مقرر أخلاقيات المهنة وأثره على الالتحاق بسوق العمل ورفع مستوى أداء العمل بالمنظمات دراسة تطبيقية على طلاب كليات المجتمع بجامعة الملك خالد. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. 6(30)*. 151-180.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (2015). *واقع التعليم المهني في الأقطار العربية وسبل تطويره*. تونس.

نصري، م. ا. (2014). *تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات:الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة*. دار الحكمة.

هلال، م. ع. (2015). *التدريب الأسس والمبادئ*. مركز تطوير الأداء والتنمية: القاهرة.

الورد، م. أ. ع. والآنسي، أ. ع. (2023). واقع البحث العلمي في كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية ودوره في التنمية المستدامة. *مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، 3 (5)*، 74 – 120.

وصفي، ع. ع. (2014). *البرامج التدريبية في المؤسسات التعليمية*. دار الفكر العربي المعاصر.

الوليد، ب. ي. (2016). *الإدارة الحديثة للموارد البشرية* (ط.2). دار الراية للنشر والتوزيع.

Arabic References

al-Ḥājj, Aḥmad ʿAlī. (2017). *masīrat al-Taʿlīm wa-al-Tadrīb al-mihnī wa-al-tiqnī fi al-Yaman.* (Ṭ 3). Muʾassasat al-Saʿīd lil-Ṭibāʿah wa-al-Nashr.

Alḥmādyn, Hind Mūsá. (2020). wāqiʿ al-Taʿlīm wa-al-Tadrīb al-tiqanī wa-al-mihnī wa-madá mulāʾamatihi li-mutaṭallabāt al-nawʿ al-ijtimāʿī min wijhat naẓar al-ṭalabah fī Qaṣabat al-Salṭ ; Muḥāfaẓat al-Balqāʾ bi-al-Urdun. *Majallat al-ʿUlūm al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah : al-Markaz al-Qawmī lil-Buḥūth Ghazzah, 4* (29), 27-55.

al-Ḥawshān, Amal bint Ḥawshān. (2023). wāqiʿ al-faʿālīyah al-tanẓīmīyah fī Kullīyāt al-mujtamaʿ fī ḍawʾ namūdhaj bāwndr : dirāsah maydānīyah fī al-Mamlakah al-ʿArabīyah al-Saʿūdīyah lil-ʿām 1443h. *al-Majallah al-ʿArabīyah lil-ʿUlūm wa-nashr al-Abḥāth. 7* (2). 50 – 71.

al-Khaṭīb, ʿalá (2017). *Dawr al-Tadrīb al-mihnī fī Taḥsīn Jawdah al-Mashārīʿ al-inshāʾīyah bi-Qiṭāʿ Ghazzah,* [Risālat mājistīr ghayr manshūrah], Akādīmīyat al-Idārah wa-al-siyāsah lil-Dirāsāt al-ʿUlyā, Filasṭīn.

Aldḥyāny, Nāṣir Saʿīd ʿAlī Muḥsin, Nāṣir, Muḥammad Saʿīd Aḥmad, wālṣnwy, Amīr ʿAbd al-Wālī Ḥaydar. (2020). asbāb ḍaʿf al-kafāʾah al-dākhilīyah al-kammīyah fī Kullīyat al-mujtamaʿ-Sanḥān fī al-Jumhūrīyah al-Yamanīyah min wijhat naẓar al-akādīmīyīn wāl'dāryyn. *Majallat al-Mahrah lil-ʿUlūm al-Insānīyah : Jāmiʿat Ḥaḍramawt-Kullīyat al-Tarbiyah al-Mahrah, 9,* 392-437.

Al-Duraihm, S. B. A. B. A. (2021). Assessing the Reality of Classroom and Non-classroom Activities Accompanying the Arabic language Courses from the Viewpoint of the Female Students of the Arabic Department in the College of Science and Humanities in Aflaj. *Arts for Linguistic & Literary Studies, 1*(9), 536–576. https://doi.org/10.53286/arts.v1i9.336

al-Saʿd, Muḥammad Zayn, wāldʿys, Saʿīd ʿAbduh. (2016). wāqiʿ al-kafāʾah al-dākhilīyah al-kammīyah li-Kullīyāt al-mujtamaʿ al-Yamanīyah. *Majallat al-ʿUlūm al-ijtimāʿīyah wa-al-insānīyah : Jāmiʿat Muḥammad Būḍyāf al-Masīlah-Kullīyat al-ʿUlūm al-Insānīyah wa-al-Ijtimāʿīyah, 11*, 39 – 81.

Al-Sharjabī, ʿAbd al-Raḥmān Muḥammad; wālshhāb, Amīn Muḥammad ; wālmṭry, Samīrah Ṣāliḥ. (2022). Mutaṭallabāt taṭwīr Niẓām al-Taʿlīm al-Fannī wa-al-Tadrīb al-mihnī fī al-Jumhūrīyah al-Yamanīyah bālāstfādh min tajārib (almānyā-ālnmsā-swysrā fnlndā). *Majallat Markaz Jazīrat al-ʿArab lil-Buḥūth al-Tarbawīyah wa-al-insānīyah, 2* (13). 1 – 27.

al-Shamsī, Sālim (2017). al-Tadrīb wa-al-taʿlīm al-tiqanī wa-al-mihnī fī al-Yaman : dirāsah sūsiyūlūjīyah taḥlīlīyah, *Majallat al-Andalus lil-ʿUlūm al-Insānīyah wa-al-Ijtimāʿīyah*, (13), 8 – 38.

Al-Shahri, D. A. A. (2024). A Proposed Program Based on the Practice Strategy for Teaching Arabic to Non-Native Speakers. *Arts for Linguistic & Literary Studies, 6*(3), 462–485. https://doi.org/10.53286/arts.v6i3.2080

Ṣāliḥ, Asmāʾ Murād (2019). maʿāyīr muqtaraḥah lltmyz al-idārī bi-al-jāmiʿāt al-Miṣrīyah fī ḍawʾ namūdhaj mālکwm bāldryj lil-jawdah al-shāmilah. *Majallat Jāmiʿat al-Fayyūm lil-ʿUlūm al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah. 12* (2). 1-98.

al-Ṣayrafī, Muḥammad. (2015). *Idārat al-mawārid al-basharīyah* (Ṭ 3). Dār al-Fikr al-Jāmiʿī lil-Ṭibāʿah wa-al-Nashr wa-al-Tawzīʿ.

Ṭāriq, ʿAlī ʿAbd al-Khāliq. (2019). *al-Taʿlīm al-mihnī wa-al-Tadrīb Āfāq wa-taṭalluʿāt lil-mustaqbal*. Dār Ṣādir lil-Ṭibāʿah wa-al-Nashr.

al-Ṭāʾī, Yūsuf ḥjym ; wa-al-faḍl, Muʾayyad ʿAbd al-Ḥasan. (2017). *Idārat al-mawārid al-basharīyah : madkhal istirātījī mutakāmil* (Ṭ 3). Dār al-Warrāq lil-Nashr wa-al-Tawzīʿ.

ʿAbd al-Fattāḥ, Fatḥī Maḥmūd. (2015). *al-Tadrīb al-idārī wāltwjyhy fī ʿĀlam muʿāṣir*. Dār al-Rāyah lil-Ṭibāʿah wa-al-Nashr.

al-Faqīh, ʿAbd al-Salām ʿAlī. (2018). *Kullīyāt al-mujtamaʿ al-Yamanī wa-āfāq al-mustaqbal*. Dār ʿAbbādī lil-Nashr wa-al-Tawzīʿ.

Fawwāz, Murshid ʿAlawī. (2018). *al-Taʿlīm al-mihnī wa-al-fannī fī Kullīyāt al-mujtamaʿ al-Yamanī*. Dār ʿAbbādī lil-Nashr wa-al-Tawzīʿ.

Muḥammad, Riḍā ʿAbd al-Fattāḥ Ibrāhīm. (2022). tadrīs muqarrir Akhlāqīyāt al-mihnah wa-atharuhu ʿalá alāltḥāq bi-sūq al-ʿamal wa-rafʿ mustawá adāʾ al-ʿamal bālmnẓmāt dirāsah taṭbīqīyah ʿalá ṭullāb Kullīyāt al-mujtamaʿ bi-Jāmiʿat al-Malik Khālid. *Majallat al-ʿUlūm al-iqtiṣādīyah wa-al-idārīyah wa-al-qānūnīyah. 6* (30). 151 – 180.

al-Munaẓẓamah al-ʿArabīyah lil-Tarbiyah wa-al-Thaqāfah wa-al-ʿUlūm. (2015). *wāqiʿ al-Taʿlīm al-mihnī fī al-aqṭār al-ʿArabīyah wa-subul taṭwīrih*. Tūnis.

Naṣrī, Muḥammad al-Dāʾim. (2014). *Tiknūlūjiyā al-adāʾ al-Bishrī fī al-munaẓẓamāt : al-Usus al-naẓarīyah wa-dalālātuhā fī al-biʾah al-ʿArabīyah al-muʿāṣirah*. Dār al-Ḥikmah.

Hilāl, Muḥammad ʿAbd al-Ghanī. (2015). *al-Tadrīb al-Usus wa-al-mabādiʾ*. Markaz taṭwīr al-adāʾ wa-al-tanmiyah : al-Qāhirah.

al-Ward, Munīr Asʿad ʿAbd Allāh ; wāl'ānsy, Aḥmad ʿAlī. (2023). wāqiʿ al-Baḥth al-ʿIlmī fī Kullīyāt al-mujtamaʿ bi-al-Jumhūrīyah al-Yamanīyah wa-Dawruhu fī al-tanmiyah al-mustadāmah. *Majallat Ibn Khaldūn lil-Dirāsāt wa-al-Abḥāth, 3* (5), 74 – 120.

Waṣfī, ʿAlī ʿAbd al-ʿAzīz. (2014). *al-barāmij al-Tadrībīyah fī al-muʾassasāt al-taʿlīmīyah*. Dār al-Fikr al-ʿArabī al-muʿāṣir.

al-Walīd, Bashshār Yazīd. (2016). *al-Idārah al-ḥadīthah lil-mawārid al-basharīyah* (Ṭ 2). Dār al-Rāyah lil-Nashr wa-al-Tawzīʿ.

المراجع الأجنبية

Ashuja'a, A., & Jibreel, I. (2024). Translator Praxis: An Investigation into the Practical Component in BA Translation Programs at Yemeni Universities. *Arts for Linguistic & Literary Studies*, *6*(3), 574–604. https://doi.org/10.53286/arts.v6i3.2085

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.

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

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.

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.

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