

تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها

د. رأفت محمد سعيد العوضي

أستاذ الإدارة التربوية وتقنيات التعليم / جامعة غزة/ فلسطين

rafat_ewadi@hotmail.com

تاريخ نشر البحث: 2021/1/10

تاريخ استلام البحث: 2020/10/25

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التقييمي، وتكونت عينة الدراسة من (144) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مؤسسات القطاع الخاص العاملة في قطاع غزة، طبقت عليهم استبانة مكونة من (26) فقرة، موزعة على ثلاث مجالات، هي: أهداف مؤسسات القطاع الخاص في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، وتقييم مخرجات مؤسسات القطاع الخاص في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

وقد كشفت النتائج الدرجة الكلية لمتوسطات نتائج دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها (3.28)، ونسبة مئوية (65.7%) بدرجة متوسطة، واحتل الترتيب الأول مجال "تقييم الأنشطة" بمتوسط حسابي (3.51)، ونسبة مئوية (70.2%) بدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الثاني مجال "تقييم الأهداف" بمتوسط حسابي (3.25)، ونسبة مئوية (65.0%) بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الثالث والأخير جاء مجال "تقييم المخرجات" على الترتيب الثالث والأخير بمتوسط حسابي (3.10)، ونسبة مئوية (62.1%) بدرجة متوسطة. وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل). وقد قدمت الدراسة عدد من التوصيات والمقترحات

الكلمات المفتاحية: تقييم- مؤسسات القطاع الخاص، مؤسسات التعليم التقني، التدريب المهني

المقدمة

يشهد العالم في هذا القرن ثورة علمية شاملة، وتبرز آثار هذه الثورة بشكل واضح في التطور المتسارع للتقنيات بشكل عام- حتى التقليدية منها-، وفي ظهور تقنيات مستحدثة مرشحة لأن تؤدي دوراً حاسماً في الاقتصاد العالمي خلال هذا العقد العقود المقبلة.

تفرض الطبيعة الديناميكية لعالمنا الحالي، وما ينتابه من تغيير متسارع الوتيرة تحت تأثير التطور العلمي التقني والمهني الكبير على مؤسسات التعليم سرعة الاستجابة والمواكبة لهذا التطور؛ لأن مخرجات منظومة التعليم هي المسؤولة عن استمرارية التطور العلمي والتقني واستخدامه والتعامل معه (Stevenson, 2003:184).

يعد التعليم التقني نمطاً من أنماط التعليم العالي، وركيزة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات، وضرورة من ضرورات الحياة، وهو يحظى الآن بالعناية والاهتمام في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، لقد أصبح النهوض بهذا النوع من التعليم سمة متميزة للتطور الاجتماعي والاقتصادي والثقافي الذي تشهده هذه المجتمعات (مراد، 2007:4). إن فلسفة وأهداف التعليم بعامة والتعليم التقني بخاصة تقوم أساساً على الإسهام في تحقيق التنمية في المجتمع، وتلبية متطلباته واحتياجاته، والتعليم التقني هو " أحد المصادر الرئيسية لتكوين المهارات والدرجات العالية في المورد البشري باعتباره أهم الموارد لإحداث التنمية" (حمدان، أبو عاصي، 2008).

والمجتمع الفلسطيني، يعطي أولوية لتطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، مما تشكله من أساس في من مجالاً واسعاً للأبداع والابتكار، والمحرك الرئيس للعملية التنموية الإنتاجية في المجتمع الفلسطيني (العوضي، 2013:20)، وبهدف توفير المورد البشري القادر على التكيف مع متطلبات العصر ومواجهة التغيرات والاحتمالات المستقبلية. إن تطوير التعليم التقني والتدريب المهني للمؤسسات التعليمية أصبح أمراً مهماً في جميع المجتمعات الحديثة، المتقدمة والنامية على حد سواء (اليونسكو، 2013:3)، ومن المتوقع أن يستمر الإقبال على تنمية وتطوير الأنشطة مستقبلاً والذي سيؤدي إلى نتائج ملموسة على أرض الواقع (مخلوف، 2012:5).

يضاف إلى ذلك أن موضوع دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني يحتل في العصر الحديث اهتماماً بارزاً ومتزايداً على كافة الأصعدة، حيث بدأ يأخذ حيزاً واسعاً من فكر الباحثين والمنظمات المهنية والهيئات العلمية وخاصة في العالم المتقدمة (عواد، 2010:5).

ولعل الغرض الأساسي من مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني هو تزويد الأشخاص بالقدرات التي يمكن لها أن تزيد من فرص عملهم في الحياة وتوسيع من نطاقها (خليل، 2008:16)، ويمكن لهذه المؤسسات أيضاً أن يكون لها دوراً هاماً في إعداد الشباب لعالم العمل وتزويدهم بالمهارات اللازمة للعثور على عمل لائق يناسبهم.

إن المسائل الخاصة بتطوير مؤسسات التعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني لم تنصدر جدول أعمال السياسات في البلدان، كما أنها لم تكن من الموضوعات الجوهرية التي تدور حولها المناقشات الدولية (الشافعي، 2005:16). ولا شك أن المجتمع الحاصل أفراداً على مستوى تعليم جيد، يشكل عنصراً أساسياً لتعزيز القدرة التنافسية وتحقيق الازدهار والاندماج الاجتماعي لبلده، وعلى الجانب الآخر، فإن المجتمع ذوي المهارات الضعيفة، والذي يفترق إلى التباين بين المهارات المطلوبة والمعروضة كلها عيوب اقتصادية، وتؤدي إلى حالة عدم الاستقرار السياسي، علاوة على ارتفاع معدلات البطالة، لا سيما بين الشباب (Magaji, 2015:14).

وقد أشار الشويخ (2007:68)، والحجار (2005:203)، وأبو عاصي (2003:6) إلى غياب التخطيط الاستراتيجي (فيما يتعلق بتحديد الحاجات الحالية المستقبلية) في مجالي التعليم التقني في فلسطين، بالإضافة إلى عدم امتلاك مؤسسات التعليم التقني مهارات وكفايات التخطيط الفعالية فهناك نقصاً واضحاً في الكتب المقررة وللمناهج التقنية، وعدم ملائمة المناهج التقنية لتكنولوجيا العصر، فضلاً عن غياب آلية تحديث المناهج التقنية وتطويرها، كما أن المؤسسات التقنية الفلسطينية-كغيرها في الدول العربية- تعاني مشكلة توفر الأطر التدريسية والتدريبية للتعليم التقني والتدريب المهني من حيث الكم والنوع أو كلاهما.

من هنا فإن الباحث يرى ضرورة توافر الإمكانيات المالية والمادية لعملية دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، وإيجاد منظمات أو مؤسسات تتخصص في دعم المؤسسات التقنية، وإعادة هيكليّة نظم التعليم التقني والتدريب المهني، وتطوير المشاركة والتفاعل مع سوق العمل والمجتمع.

وإذا كانت عملية دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني عملية أساسية وضرورية في أي مجتمع، فإنها لا تقل أهمية وضرورة في مؤسسات القطاع العام والخاص (الفضل، 2002:211)، وذلك لما لها من دور بارز في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، لذا فإن دعم تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني كإحدى دعائم الحياة المجتمعية المهمة ووسيلة لتحقيق النمو الاقتصادي الفردي والجماعي (Asghar, Chughtai, 2015).

يحتاج قطاع التعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني إلى أن يكون فعالاً وديناميكياً مثل الاقتصادات والمجتمعات التي يخدمها. وبغض النظر عن قضايا محددة، هناك حاجة لعملية تحسين شاملة للقدرات الوطنية في مجال تطوير التعليم والتدريب التقني والمهني (UNESCO, 2002:32).

والواقع أن موضوع تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني يعكس معاني مختلفة لدى الباحثين الذين يتناولونه. فبعض هؤلاء الباحثين ينظرون إليه نظرة ضيقة، وبعضهم ينظر إليه نظرة شمولية، والآخر يعتبره نشاطاً تقوم به المؤسسات بشكل جزئي غير مدروس، وطائفه تعتبره نشاطاً استراتيجياً مرتبطاً وثيقاً برسالة المؤسسة Mission، ورؤيتها Vision وأهدافها، وفنه تحصره فيما يُعطى في قاعة المحاضرات على المحاضرين، والبعض ينظر إليه على أنه نشاط شمولي يتناول الموظف ككائن متعلم لديه حاجات وقدرات وآمال في التقدم والنمو (المغربل، وفواد، 2008).

تركز الكثير من مؤسسات القطاع الخاص في فلسطين على دعم التعليم التقني؛ لأهميته في استدامه هذا النوع من التعليم، وجعله يتمتع بدرجة عالية من الجودة والمرونة والكفاءة والفعالية. تعتبر المنح والتبرعات المحلية والدولية من المصادر الهامة في تطوير هذا النوع من المؤسسات (ثابت، 2008:12)، فقد شاركت بعض الدول الأجنبية كاليابان وألمانيا وإيطاليا والنرويج والاتحاد الأوروبي بمبالغ لا بأس بها في تجهيز المؤسسات التقنية والمهنية بالأجهزة، والمختبرات، وبناء المكتبات، وشراء الكتب، وبناء القدرات البشرية وإعداد وتدريب المدربين، وإنشاء مراكز تدريب لهم، وإعداد تقنيين مؤهلين، وغير ذلك كالأبنية والمرافق (بدر، 2017:25).

وباستعراض الجهود المبذولة في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في فلسطين، فإن الباحث يورد جملة من الملاحظات فيما يأتي:

1. الاعتماد الواضح على المعونات الخارجية- وبخاصة من الدول المانحة واليابان والاتحاد الأوروبي- في تمويل بعض المشاريع في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني الحكومي، ويلاحظ عنا غياب المعونات العربية في هذا المجال.
2. إن الواقع الفلسطيني في مجال دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني خاصة على الرغم من أنه ما زال يعاني من بطش الاحتلال الإسرائيلي وحصاره على مختلف الأصعدة المحلية الحكومية الخاصة.
3. هناك الكثير من البرامج والخطط والرؤى الفلسطينية في مجال تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني ما زالت حبيسة أفكار وعقول أصحابها.
4. إن اعتماد آليات محددة ملزمة ومقننة للتنسيق والمتابعة بين مختلف الأجهزة ومؤسسات الدولة والخطط هي الوسيلة التي تساعد على استمرارية المؤسسة ومصداقيتها، وتبقى التجربة الفلسطينية للأسف لا تزال تشكو من ضعف جلي في هذا المجال.
5. لا تزال المشاركة والشراكة بين مختلف القطاعات الحكومية والمؤسسات المحلية في جهود التنمية عموماً وتنمية مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني بشكل خاص عاجزة عن تحقيق الرؤى المطلوبة، الأمر الذي لا بد معه من كشف الأسباب الحقيقية التي تحول دون تحقيق الرؤى المطلوبة والعمل على تلافيتها وتطوير وتعزيز تجربة المشاركة الحقيقية.
6. النقص الكبير في المساهمات من مؤسسات القطاع الخاص في السنوات الثلاث الأخيرة بسبب سوء الأوضاع السياسية في الأراضي الفلسطينية، وما يمثل ذلك من حالة الانقسام السياسي والعدوان الإسرائيلي المتكرر على قطاع غزة.
7. قلة المردود المالي للنشاطات الإنتاجية في المؤسسات التقنية الرسمية وغير الرسمية.
8. تعتمد المؤسسات التقنية والمهنية التابعة لوكالة الغوث الدولية (UNRWA) اعتماداً كاملاً في تمويلها على هذه الوكالة (حمدان، وأبو عاصي، 2008:16).

وهناك العديد من التجارب التي تؤكد على دور المؤسسات من مختلف دول العالم في دعم مؤسسات التدريب والتنمية (Training and Development) منها على سبيل المثال: الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية (The American Society for Training and Development-ASTD) في مدينة الإسكندرية بولاية فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي تضم في عضويتها (70) ألف عضو في أكثر من (100) دولة في العالم، وتتمثل رسالتها في التأكيد على التميز وربط التعلم والأداء والموارد البشرية في مواقع العمل، وتقديم الخدمات في مجلة التدريب والتنمية الموارد البشرية (HRD Quarterly) وملخصات لمقالات حديثة في التدريب، وشبكة تعليمية وقاعدة معلومات للأبحاث والمقالات والكتب.

ومنها أيضاً الجمعية الدولية لتحسين الأداء (The International Society for Performance Improvement-ISPI) والتي ترجع أصولها المهنية إلى البحوث التي كتبت في الأداء وتصميم التعليم، فقد تأسست عام 1962م، ثم نمت هذه الجمعية دولياً واعتبر الأداء البشري وتحسينه باستخدام تقنيات وتدخلات مختلفة في عملية اختيار وتحليل وتصميم وتطوير وتنفيذ وتقييم برامج تؤثر على الأداء البشري بشكل يراعي الكلفة والمنفعة، ويتجاوز عدد أعضائها عشرة آلاف عضو من أكثر من (40) بلداً. وأما عن رسالة الجمعية فإنها تتمثل في تحسين التعليم والتدريب التقني في مواقع العمل للأفراد والمنظمات بأساليب منظمة ذات

منهجية علمية معتمدة على التطبيقات الناجحة لتكنولوجيا الأداء البشري ودعم النمو المهني والبحوث في حقل الأداء البشري وتعمقه، وتقديم المجالات والنشرات والكتب المختلفة في برامج التعليم والتثقيف في تكنولوجيا الأداء البشري.

وهناك الجمعية الكندية للتدريب والتنمية (Canadian Society for Training and Development-CSTD) التي تأسست عام 1946م، وتضم (1900) عضواً، وتتمثل رسالتها في وضع معايير لمهنة التدريب والتنمية والسعي إلى التميز، وأما عن الخدمات التي تقدمها فهي: الأدوات والتقنيات والممارسات التدريبية الناجحة، نشرة الجمعية الإلكترونية، الكتب والأدلة التي تحمل أثر التدريب والتنمية، كما تقدم الجوائز للأفراد الذين طوروا أو أنتجوا منتجات أو خدمات إبداعية في حقل التدريب والتنمية.

أما المعهد الأيرلندي للتدريب والتنمية (The Irish Institute of Training & Development- IITD) فهو هيئة مهنية يضم أعضاء مهتمين بتدريب الخريجين وتنميتهم في أيرلندا، وتتمثل رسالته في ضمان أفضل الممارسات في التدريب والتنمية في أيرلندا، وإجراء البحوث واقتراح معايير التميز باستمرار، وتوفير تثقيف مهني في التدريب والتنمية. أما عن الخدمات التي يقدمها فهي: المؤتمرات والندوات، وإصدار مجلة المعهد، وتقديم جوائز المعهد السنوية.

وهناك الجمعية الهندية للتدريب والتنمية (Indian Society For Training and Development- ISTD) التي هدفها تطوير الممارسات والأدوات والتقنيات في تدريب الموارد البشرية وتنميتها. ومن الخدمات التي تقدمها: المساهمة في تنظيم برامج التدريب والتنمية في المؤسسات وتقديم الاستشارات، والمساهمة في دراسة وتحليل مشكلات المؤسسات المتعلقة بالتدريب، معهد التدريب التابع للجمعية (39) فرعاً في الهند، والمجلة الهندية للتدريب والتنمية.

وهناك أيضاً الجمعية البحرينية للتدريب والتنمية التي تأسست عام 1979م وأعيد تحديثها في نيسان 1994م، ومن الخدمات التي تقدمها هذه الجمعية: تنظيم برامج ومشاعل وندوات تعليمية، والاستفادة من خدمات المكتبة بالجمعية، وإصدار نشرات دورية، وإصدار أوراق بحثية، وتنظيم الرحلات العلمية، وتنظيم المؤتمرات الدولية والإقليمية.

وحيث أن المجتمع الفلسطيني يعاني أوضاعاً وظروفاً صعبة، حيث الاحتلال والحصار، وضعف أداء السلطة الوطنية في متابعة مؤسساتها وتطويرها، وحيث ارتفاع نسبة الفقر والبطالة والأوضاع الاقتصادية المتردية، وكذلك الاستقطاب السياسي والتوتر والشعور بالمصير المجهول، وغيرها من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يدعو لتضافر جهود جميع المؤسسات المحلية والعالمية في حل هذه المشكلات لمواجهة المخاطر التي تحيط بهم، عبر الوسائل والأساليب والمنح والتبرعات المتاحة، وهنا يبرز دور مؤسسات القطاع الخاص كمؤسسات اجتماعية تساهم بدور لا بأس به في توفر عناصر التطور والتقدم من خلال الخدمات التي تقدمها في الكثير من الجوانب التنموية للمجتمع الفلسطيني، وتوفير الفرص للتنمية والتطوير المختلفة لكافة الخدمات منها استدامة التنمية والتعليم التقني والتدريب المهني من أجل بناء مستقبل أفضل، من هنا جاءت فكرة القيام بهذه الدراسة الميدانية بهدف تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

مشكلة الدراسة وتساولاتها

استطاعت مؤسسات القطاع الخاص الفلسطينية بأن تقوم بدور رائد في المحافظة على المقومات والمقدرات الأساسية للمجتمع، ومنذ قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية في منتصف التسعينيات، لم تستطع هذه السلطة أن تقوم بكافة الأعباء الملقاة على عاتقها نظراً لضعف مواردها، وتم الاعتماد على المعونات والموارد المختلفة المحلية والخارجية منها في تقديم المساعدات والمنح والتبرعات (سعدية، 2005:209)، ومن هنا أصبح من الأهمية الوطنية والمسؤولية الاجتماعية على مؤسسات القطاع الخاص تقديم التمويل والدعم لمؤسسات المجتمع للإيفاء باحتياجات التطوير والتنمية؛ بهدف مساعدة الشعوب على بناء حياة أفضل (التهامي، 2012:15).

ومن المتوقع أن تقوم مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة بتحسين المستوى الاقتصادي وتقديم حلول تمكن المؤسسات التقنية والتدريب المهني من التقدم والبقاء والتغلب على الصعوبات التي تواجه هذه المؤسسات سواء في تقديم التمويل أو ما تفرضه التطورات العالمية وخطط التنمية، أو تأمين فرص عمل لخريجي التعليم التقني، أو ربط المؤسسات بالكليات التقنية العالمية المتقدمة، مساعدتها في التغلب على صعوبات تطبيق نظم إدارة الجودة الشاملة وتحقيق أفضل المخرجات لذلك النوع من التعليم، وبما أنه يوجد في قطاع غزة عدد كبير من مؤسسات القطاع الخاص التي تحاول تنفيذ عدد من البرامج والمشاريع التقنية والاجتماعية والاقتصادية، إلا أنه كان من ضمن أولوياتها الاهتمام بتطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني وأن تتبنى استراتيجيات تطوير متميزة لتطوير هذه المؤسسات.

عطفاً على ما سبق فإن عملية تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من خلال أهدافها وأنشطتها ومخرجات مشاريعها وبرامجها وآليات تنفيذها مقياس للحكم على مدى نجاح هذه المؤسسات نحو مسؤولياتها في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني؛ وعلى الرغم من إدراك أهمية الموضوع والاهتمام به، إلا أنه ما زالت الدراسات التي تناولت دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني قليلة نسبياً وخاصة على المستوى الوطني في فلسطين. مما دعا الباحث إجراء هذه الدراسة، وبالتالي يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني؟
ويتم فرغ عن التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. إلى أي مدى تعمل أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها؟
2. إلى أي مدى تقيم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها؟
3. إلى أي مدى تتسجم مخرجات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقدير أفراد العينة في واقع تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل)؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على درجة تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها.
2. التعرف على درجة تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها.
3. التعرف على درجة تقييم مخرجات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها.
4. الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقدير أفراد العينة في واقع تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل)؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهميتها النظرية والتطبيقية، من خلال الآتي:
أولاً: الأهمية النظرية:

1. تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها من الدراسات القليلة التي استهدفت التعرف على تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.
2. ندرة المصادر الأدبية والأبحاث المحلية المتخصصة في هذا المجال خاصة فيما يتعلق بدور مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة.
3. حاجة المجتمع الفلسطيني لتطوير المؤسسات في مجال التعليم التقني والتدريب المهني خاصة في ظل قلة هذه المؤسسات وتوفير الدعم المالي والمادي لها.

4. تعد هذه الدراسة إثراءً للجانب العلمي والبحثي في المجتمع الفلسطيني على وجه الخصوص، مما ينعكس إيجاباً على الجانب التقني والمهني والعلمي لديه.
 5. قد تسهم هذه الدراسة في توجيه أنظار الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية في هذا المجال بما يشكل إضافة للأدب الإداري والتقني.
- ثانياً: الأهمية التطبيقية:
1. تساعد مؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات والجمعيات ذات الاهتمام لتحديد الاحتياجات الفعلية المطلوبة في تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني؛ لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ضمن الخطط المرسومة في تحقيق تنمية المجتمع الفلسطيني.
 2. النهوض بأدوار مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة وتوجيه جهودها نحو ركيزة من ركائز المجتمع المدني وركناً متقدماً من أركان التقدم والتنمية في المجتمع وهو التعليم التقني والتدريب المهني، وإذ أن أي محاولة للنهوض والتقدم سواء على الصعيد الاقتصادي أو التعليمي أو الاجتماعي لا يكتمل إلا إذا كان لهذه المؤسسات دور واضح في تحقيق التنمية المستدامة.
 3. قد تسهم هذه الدراسة في تنفيذ البرامج والأنشطة التي يمكن أن تقدمها مؤسسات القطاع الخاص؛ لتحقيق أهدافها في تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، وتقدير دورها في دعم تنمية مؤسسات المجتمع والمساهمة في التمكين من بناء مجتمع يواكب متطلبات التقنية والمستجدات المهنية العالمية.
 4. لفت أنظار أصحاب القرار في مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة إلى أهمية توجيه الدعم المالي والمادي لتطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني والارتقاء بها بما يمكنها من مواكبة المؤسسات المتقدمة على المستوى العالمي.
 5. من خلال نتائج الدراسة الميدانية تستطيع مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة التعرف على جوانب القصور في تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.
 6. تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال محاولتها تمهيد الطريق أمام الباحثين للتوسع في دراسة سبل دعم وتطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.
- الحد البشري: العاملين في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني.
- الحد المؤسسي: تم التطبيق على مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني.
- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة الميدانية على مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في المحافظات الجنوبية.
- الحد الزمني: فقد تم تجميع البيانات الأولية الخاصة بالدراسة الميدانية في الفترة الزمنية من منتصف شهر يوليو/تموز 2017م.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تناول هذا الجزء من الدراسة منهجية الدراسة، وأهم الإجراءات الميدانية، حيث يتضمن عرضاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتها، وأداة الدراسة الأساسية، وخصائصها، وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التقييمي الذي يحاول من خلاله جمع الحقائق والبيانات حول الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار

التي تحدثها، وبالتالي تم جمع المعلومات وتحليل البيانات لتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى في مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة، والبالغ عددهم (229) موظف وموظفة، حيث أنهم الأكثر معرفة بخطط برامج الدعم والتطوير لبرامج مؤسسات القطاع الخاص لطبيعة عملهم والمناصب التي يشغلونها.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (144) موظف وموظفة، يمثلون نسبة مقدراتها (62.8%) من مجتمع الدراسة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مؤسسات القطاع الخاص العاملة في قطاع غزة، وقام الباحث بأخذ عينة استطلاعية تكونت من (24) مبحوث؛ بغرض تقنين أداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة. والجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة على متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل).

جدول (1): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة

البيان	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	98
	أنثى	46
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط فأقل	28
	بكالوريوس	83
	دراسات عليا	33
سنوات الخدمة ومدة العمل	أقل من 5 سنوات	21
	من 5 سنوات- أقل من 10 سنوات	38
	من 10 سنوات- أقل من 15 سنة	46
	15 سنة فأكثر	39
الإجمالي	144	100%

أداة الدراسة

قام الباحث بإعداد استبانة تعكس فقراتها تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها، حسب الخطوات التالية:

- مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
- ترجمة لأبعاد تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني بالاستعانة بمتخصصين في مجال التربية وتكنولوجيا التعليم والإدارة.
- وضع فقرات الاستبانة الخاصة بتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني؛ لتكون الاستبانة في صورتها الأولية عبارة عن (32) فقرة، وبعد التعديل أصبحت (26) فقرة تتوزع إلى المجالات الآتية:-
- المجال الأول: تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني: يتضمن (9 فقرات).

- المجال الثاني: تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني: يتضمن (8 فقرات).
- المجال الثالث: تقييم مخرجات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني: يتضمن (9 فقرات).

وجرى التحقق من صدق الاستبانة وثبات نتائجها على النحو الآتي:-
 أولاً: صدق أداة الدراسة: تم التأكد من صدق أداة الدراسة عن طريق :

أ. صدق المحكمين: عرضت الاستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية وتكنولوجيا التعليم والإدارة، وذلك بهدف التأكد من مناسبة الاستبانة لما أعدت من أجله، وانتفاء الفقرات لمجالات الاستبانة، وسلامة صياغة الفقرات، وقد تمت الإفادة من ملاحظاتهم، وإعادة صياغة بعض الأسئلة وفقاً لملاحظاتهم، وبذلك تم التأكد من صدق المحكمين. بناء على التعديل وفق ملاحظاتهم على فقرات الاستبانة أصبحت صالحة لقياس ما وضعت من أجله.
 ب. صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من المجالات والدرجة الكلية للاستبانة بالتطبيق على عينة الدراسة الاستطلاعية، وذلك لإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، ومعاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول الآتي:-

جدول (2): معامل الارتباط وقيمة (Sig.) بين مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها

م	المجال	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1	تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	0.82	**0.000
2	تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	0.87	**0.000
3	تقييم مخرجات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	.89	**0.000
	جميع مجالات الاستبانة	0.86	**0.000

** دالة عند مستوى 0.01 * دالة عند مستوى 0.05 // غير دالة إحصائياً

يوضح الجدول رقم (2) أن جميع قيم الاحتمال (Sig.) دالة إحصائياً، وعليه فإن مجالات الاستبانة صادقة لقياس ما وضعت لأجل قياسه.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخراج معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ α Cronbach coefficient، والتي تعتمد على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية للفقرات مفردة، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (3): معامل ألفا كرونباخ لمجالات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	9	0.85
2	تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	8	0.86
3	تقييم مخرجات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	9	0.83
	جميع مجالات الاستبانة	26	0.84

* معاملات ألفا كرونباخ دالة إحصائياً عند $(\alpha \geq 0.05)$

يتضح من الجدول رقم (3) أن معاملات قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.83-0.86) بينما بلغت لجميع مجالات الاستبانة (0.84)، وهي تشير إلى ثبات الاستبانة واستقرار نتائجها.

تصحيح أداة الدراسة (الاستبانة)

تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) وفق تدرج خماسي لتصحيح أداة الدراسة، بحيث تعرض فقرات الاستبانة على عينة الدراسة ومقابل كل فقرة خمس إجابات تحدد مستوى موافقتهم عليها، وتعطى الإجابات أوزان وقيمة تمثل درجة الإجابة على الفقرة يستفاد منها في التعبير عن مستوى انخفاض أو ارتفاع الموافقة على فقرات وبنود الاستبانة، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): درجات مقياس ليكرت الخماسي

مستوى الموافقة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الوسط الحسابي	أقل من 1.80	2.59 - 1.80	3.39 - 2.60	4.19 - 3.40	أكبر 4.20
الوزن النسبي	أقل من 36%	51.9% - 36%	67.9% - 52%	83.9% - 68%	أكبر من 84%

المعالجة الإحصائية

لقد قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، وذلك بالأساليب التالية: الوزن النسبي وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، استخدام المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لحساب المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة، والانحراف المعياري، اختبار ألفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون، إضافة إلى اختبار (T-Test) في حالة عينتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة الفروق بين ثلاث مجموعات أو أكثر.

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ونصه: " إلى أي مدى تعمل أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني. من وجهة نظر العاملين فيها؟" للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، وتم رصد الاستجابات حسب المتوسطات الحسابية ضمن كل مجال، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأوزان النسبية على مجال تقييم الأهداف

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير
3	تلبية مؤسسات القطاع الخاص احتياجات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.47	0.97	69.4	كبيرة
5	توفر مؤسسات القطاع الخاص برامج الخبرات والتدريب المناسبة لمجال عمل مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.42	0.97	68.4	كبيرة
8	تساهم مؤسسات القطاع الخاص على معالجة المشاكل والمعوقات التي تواجه مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.37	1.03	67.4	متوسطة
7	تسعى مؤسسات القطاع الخاص لتحقيق نمو معرفي يناسب التخصصات المقدمة في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.34	0.57	66.8	متوسطة
1	تساعد مؤسسات القطاع الخاص على توفير بيئة حوارية تدعم تشارك الأفكار بين مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.21	0.68	64.2	متوسطة
4	تراعي مؤسسات القطاع الخاص رفع الكفاءة والإنتاجية الخاصة ببرامج مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.20	0.57	64.0	متوسطة
9	تهتم مؤسسات القطاع الخاص بوضع ترتيبات للتنسيق مع الشركاء المختصين بما يخدم اهتمامات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.12	0.71	62.4	متوسطة
2	تصمم مؤسسات القطاع الخاص البرامج التدريبية التي تلبية تطورات مخرجات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.11	0.83	62.2	متوسطة
6	تتعرف مؤسسات القطاع الخاص على الاحتياجات المتصلة بتنمية قدرات الكادر التدريبي في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.08	0.83	61.6	متوسطة

الدرجة الكلية	3.25	0.84	65.0	متوسطة
---------------	------	------	------	--------

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (5) ما يلي:

1. أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها كانت متوسطة، حيث حصلت على (3.25)، بنسبة مئوية (65.0%). وكانت أعلى المتوسطات من نصيب الفئتين رقم (3-5) اللتان تتصان على أن مؤسسات القطاع الخاص تقدم خدمات احتياجات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، بمتوسط حسابي بلغ (3.47) وبنسبة مئوية (69.4%) وهي بدرجة كبيرة، وأن المنظمات توفر برامج الخبرات والتدريب المناسبة لمجال عمل مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني كانت بمتوسط حسابي (3.42)، وبنسبة مئوية (68.4%) وهي بدرجة كبيرة. ويعزو الباحث ذلك إلى درجة الوعي والاهتمام المرتفع من قبل عينة الدراسة لأهداف مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة بأهمية تنمية وتطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني وتلبية احتياجاتها، وكذلك مؤسسات القطاع الخاص لأدوارها في خدمة المجتمعات وتطوير من خلال دعم ومؤسساته في تحقيق أهدافها. في حين، كانت أدنى المتوسطات من نصيب الفقرة رقم (2) التي تنص على أن "تصمم مؤسسات القطاع الخاص البرامج التدريبية التي تلبي تطورات مخرجات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.11)، وبنسبة مئوية (62.2%) وهي بدرجة متوسطة، والفقرة رقم (6) التي تنص على أن "تتعرف مؤسسات القطاع الخاص على الاحتياجات المتصلة بتنمية قدرات الكادر التدريبي في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني" بمتوسط حسابي (3.08)، وبنسبة مئوية (61.6%) وهي بدرجة متوسطة. ويعزو الباحث ذلك إلى ضعف مؤسسات القطاع الخاص في تحديد الاحتياجات التطويرية في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني بمساعدتها في تنفيذ خططها الاستراتيجية ورؤيتها نحو تقديم أفضل الخدمات والتنوع باكتساب الخبرات المتقدمة وفتح تخصصات جديدة، وذلك لضعف تجاوب القائمين على مؤسسات القطاع الخاص في دراسة حالة كل مؤسسة تعليمية تقنية وتوفير حاجات التطوير لها من ناحية، وقلة توفير برامج الدعم المخصص بتطوير مؤسسات التعليم التقني من ناحية أخرى؛ لتركيزها على المشاريع الإغائية التنموية. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ونصه: " إلى أي مدى تقيم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني على دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني. من وجهة نظر العاملين فيها؟" للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، وتم رصد الاستجابات حسب المتوسطات الحسابية ضمن كل مجال، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأوزان النسبية على مجال تقييم الأنشطة

ترتيبها في الفقرات الأداة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	التقدير
4	4.12	650.	82.4	كبيرة
1	3.84	1.42	76.8	كبيرة
7	3.75	680.	75.0	كبيرة
5	3.47	140.	69.4	كبيرة
2	3.31	180.	66.2	متوسطة
8	3.29	211.	66.2	متوسطة

3	توفر مؤسسات القطاع الخاص الاحتياجات المادية اللازمة لأنشطة عمل مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.	3.20	750.	64.0	متوسطة
6	تقدم مؤسسات القطاع الخاص أفكار تجاه توافق متطلبات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني واحتياجات السوق.	3.12	380.	62.4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.51	1.12	70.25	كبيرة

يُتَصَحَّح من نتائج الجدول السابق رقم (6) ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني على دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني. من وجهة نظر العاملين فيها كانت كبيرة، حيث حصلت على (3.51)، بنسبة مئوية (70.25%).

وكانت أعلى المتوسطات من نصيب الفئتين رقم (4-1) اللتان تتصان على أن مؤسسات القطاع الخاص تتابع أنشطتها بشكل دوري لملاحظة تطورات برامج مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، بمتوسط حسابي بلغ (4.12) وبنسبة مئوية (82.4%) وهي بدرجة كبيرة، وأن مؤسسات القطاع الخاص توفر برامج التدريب للكادر التدريبي في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني كانت بمتوسط حسابي (3.84)، وبنسبة مئوية (76.8%) وهي بدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن مؤسسات القطاع الخاص تحرص ورغم الظروف المتغيرة والصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني على متابعة برامجها ومسؤولياتها في محاولات دعم وتطوير وتوفير برامج وأنشطة تلبي حاجات دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، وتوفير برامج التنمية المهنية وتدريب الكادر في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من ناحية، وامتلاك المنظمة خبراء في عملية الإشراف على الأنشطة والحصول على التغذية الراجعة من قبل مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

في حين، كانت أدنى المتوسطات من نصيب الفقرة رقم (3) التي تنص على أن "توفر مؤسسات القطاع الخاص الاحتياجات المادية اللازمة لأنشطة عمل مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.20)، وبنسبة مئوية (64.0%) وهي بدرجة متوسطة، والفقرة رقم (6) التي تنص على أن "تقدم مؤسسات القطاع الخاص أفكار تجاه توافق متطلبات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني واحتياجات السوق" بمتوسط حسابي (3.12)، وبنسبة مئوية (62.4%)، وهي بدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث إلى صعوبة تلبية مؤسسات القطاع الخاص لكافة أنشطة وبرامج مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، كما ان هناك صعوبة في التجاوب مع كافة التنوع والاختلاف بالاحتياجات الخاصة لكل مؤسسة وفقاً للتخصصات التقنية والمهنية المطلوبة، كما أن هناك احتياجات قوية وكبيرة لتلبية متطلبات دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني العاملة في قطاع غزة نظراً لقلة الإمكانيات المادية والظروف الاقتصادية والسياسية الصعبة التي تواجهها مما يؤثر على قدرات مؤسسات القطاع الخاص في الاستجابة لكافة الاحتياجات التطويرية لمؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث ونصه: "إلى أي مدى تتسجم مخرجات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني مع دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني. من وجهة نظر العاملين فيها؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، وتم رصد الاستجابات حسب المتوسطات الحسابية ضمن كل مجال، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية على مجال تقييم المخرجات

ترتيبها في الفقرات والأداة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	التقدير
2	3.33	0.26	66.6	متوسطة
3	3.29	0.12	65.8	متوسطة
8	3.21	0.78	64.2	متوسطة
4	3.13	0.36	62.6	متوسطة

1	تحرص مؤسسات القطاع الخاص على مواكبة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني للمؤسسات المتقدمة عالمياً.	3.11	0.52	62.2	متوسطة
8	تتبنى مؤسسات القطاع الخاص طموحات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني التي تستهدفها.	3.04	0.36	60.8	متوسطة
6	تحرص مؤسسات القطاع الخاص على تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني وفق احتياجات السوق.	2.92	1.20	58.4	متوسطة
7	تهتم مؤسسات القطاع الخاص بتطوير قدرات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من خلال توظيف أحدث الأجهزة التكنولوجية.	2.83	0.86	56.6	متوسطة
5	تعمل مؤسسات القطاع الخاص على تعديل برامج تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في ضوء اجندتها الخاصة.	2.75	0.71	55.0	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.10	1.84	62.15	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (7) ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال مخرجات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني مع دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني. من وجهة نظر العاملين فيها كانت متوسطة، حيث حصلت على (3.10)، بنسبة مئوية (62.15%). وكانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرتين رقم (2-3) اللتان تتصان على أن مؤسسات القطاع الخاص تصيف خبرات وتعديلات جديدة في إطار برامج مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، بمتوسط حسابي بلغ (3.33) وبنسبة مئوية (66.6%) وهي بدرجة متوسطة، وأن مؤسسات القطاع الخاص تساعد مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في تحقيق الأهداف التنموية في المجتمع كانت بمتوسط حسابي (3.29)، وبنسبة مئوية (65.8%) وهي بدرجة متوسطة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن مخرجات مؤسسات القطاع الخاص في قطاع غزة مع تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني ملموسة ولكنها غير كافية حيث لم تصل إلى درجة كبيرة، وهذا يعني أن مؤسسات القطاع الخاص تهتم بتقديم خبرات ومهارات تدعم تطوير في بعض برامج مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، وبذلك تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تحقيق أهداف المؤسسات وطموحاتها في إحداث النمو والتطوير في برامجها وتحقيق طموحاتها. في حين، كانت أدنى المتوسطات من نصيب الفقرة رقم (7) التي تنص على أن "تهتم مؤسسات القطاع الخاص بتطوير قدرات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من خلال توظيف أحدث الأجهزة التكنولوجية"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.83)، وبنسبة مئوية (56.6%) وهي بدرجة متوسطة، والفقرة رقم (5) التي تنص على أن "تعمل مؤسسات القطاع الخاص على تعديل برامج تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في ضوء اجندتها الخاصة" بمتوسط حسابي (2.75)، وبنسبة مئوية (55.0%)، وهي بدرجة متوسطة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن مؤسسات القطاع الخاص تهتم بالبرامج والأنشطة أعلى من توفير الإمكانيات المادية في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من خلال توظيف أحدث الأجهزة التكنولوجية لتكلفتها العالية، كما أن مؤسسات القطاع الخاص ما زالت لا توفر كافة احتياجات ومتطلبات العصر خاصة التطورات في استخدام أدوات التكنولوجيا في العمل المهني، ربما للتكلفة من ناحية، وقلة الخبراء والمدرّبين من ناحية أخرى، وعدم درج الاهتمام بالتكنولوجيا المتقدمة في برامج مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، مما يشكل ضعف في تطوير المؤسسات وصعوبة تحقيق التميز في تطلعاتهم المستقبلية وتلبية طموحاتها. تم ترتيب الاستجابات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً ضمن كل مجال، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (8): المجالات مرتبة تنازلياً

المجال	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية
المجال الثاني	تقييم الأنشطة	3.51	1.12	70.2
المجال الأول	تقييم الأهداف	3.25	0.84	65.0
المجال الثالث	تقييم المخرجات	3.10	1.82	62.1
الدرجة الكلية		3.28	1.26	65.7

يتضح من نتائج الجدول (8) أن الدرجة الكلية لمتوسطات نتائج تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني (3.28)، وبنسبة مئوية (65.7%)، وهي بدرجة متوسطة.

واحتل الترتيب الأول مجال "تقييم الأنشطة" بمتوسط حسابي (3.51)، وبنسبة مئوية (70.2%) بدرجة كبيرة، ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى وجود إدارات في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني تهتم بتطوير أنشطة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، ووجود معايير للاختيار برامج التطوير متقاربة بذلك العلاقات، كما أن العمل في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني ينعدم فيه التدخلات الحزبية، وبذلك فإن القيادات الإدارية في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني تدرك أن الأنشطة تعتمد على كفاءة البرامج المقدمة في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

وجاء في الترتيب الثاني مجال "تقييم الأهداف" بمتوسط حسابي (3.25)، وبنسبة مئوية (65.0%) بدرجة متوسطة، ويعزى الباحث النتيجة لمتابعة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني لأهدافها في تقديم الاحتياجات والاستراتيجيات المناسبة لدعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، وتأخذ ذلك بالحسبان عند رسم الخطط لأهداف برامج دعم المؤسسات، ولكنها تبقى بحاجة لأن تكون مرنة وتعدل وفق المتغيرات والمستجدات العصرية، ومحاولة الاستفادة من أهداف نتائج الخبرات العالمية في تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

وقد حصل مجال "تقييم المخرجات" على الترتيب الثالث والأخير بمتوسط حسابي (3.10)، وبنسبة مئوية (62.1%) بدرجة متوسطة، ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى أن هذا المجال يتعلق بنتائج مخرجات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني مع مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، من خلال وسائل الاتصال المتنوعة، والتغذية المرتدة ونتائج التقييم والتقارير وما يتعلق بتنفيذ البرامج وفتح التخصصات المناسبة مع حاجات سوق العمل الفلسطيني، ومدى تبني الأفكار الإبداعية، ونوعية الخريجين. ويرى الباحث أن وجود موافقة متوسطة لدى أفراد عينة الدراسة على تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني لإدراك مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني أثرها الإيجابي على دعم المؤسسات، لكن لم تصل النتائج إلى المستوى المأمول ولم تحقق المرجو منها بصورة كافية في تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، وقد يرجع ذلك إلى الافتقار إلى وجود خطة إستراتيجية متكاملة وفعالة في تحديد أهداف وطموحات المؤسسات وكيفية إشراك ذوي الكفاءات والمواهب داخل مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، وتحسين تنفيذ الأنشطة، وتوفير برامج التنمية المهنية للكادر التدريبي، وتطوير ذوي المهارات المطلوبة والاحتفاظ بالموهوبين لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمؤسسات وتوفير الدعم المادي اللازم للوصول إلى إنجازات عالية في تحقيق الأهداف المنشودة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع ونصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقدير أفراد العينة في واقع تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من وجهة نظر العاملين فيها تعزى إلى المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل)؟" للإجابة عن السؤال الرابع جرى استخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة، وفيما يلي بيان للنتائج:-

1. بالنسبة لمتغير الجنس

جدول (9): نتائج اختبار "T" لعينتين وفقاً لمتغير الجنس

المجال	المتوسطات		قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)
	ذكر	أنثى		
تقييم الأهداف	3.81	3.86	-0.468	0.641
تقييم الأنشطة	3.81	3.80	0.087	0.931
تقييم المخرجات	3.58	3.57	0.074	0.941
الإجمالي	3.73	3.74	-0.123	0.903

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

للتحقق من نتائج الفروق لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) تم استخدام اختبار Independent Samples T-Test من النتائج الموضحة في جدول (9) تبين أن قيمة احتمالية (Sig) المقابلة لاختبار (T) للعينات المستقلة لكل من المجالات ذات الصلة بتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني أكبر من مستوى دلالة (0.05) وقيمة T المحسوبة لجميع مجالات الدراسة أقل من قيمة T الجدولية والتي تساوي (1.96) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول "تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني" تعزى لمتغير الجنس.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن العاملين في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني هم أصحاب الدراية بكافة برامج المؤسسة نحو التوجه في تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، فهم الذين يقومون بتنفيذ سياسات المؤسسة، وبالتالي لا توجد فروق جذرية بين العاملين تبعاً للجنس في تقييمهم لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني. 2. بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

جدول (10): نتائج اختبار " التباين الأحادي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المتوسطات دبلوم متوسط فأقل	بكالوريوس	دراسات عليا	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)
تقييم الأهداف	3.66	3.80	3.97	2.150	0.120
تقييم الأنشطة	3.73	3.76	3.92	1.037	0.357
تقييم المخرجات	3.44	3.62	3.59	0.426	0.654
الإجمالي	3.61	3.72	3.82	0.224	0.799

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

للتحقق من نتائج الفروق لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم متوسط فأقل، بكالوريوس، دراسات عليا) تم استخدام اختبار التباين الأحادي من النتائج الموضحة في جدول (10) تبين أن قيمة احتمالية (Sig) المقابلة لاختبار (التباين الأحادي) للعينات المستقلة لكل من المجالات ذات الصلة بتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني أكبر من مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول " تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني " تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويعزو الباحث ذلك أن العاملين في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني يرتبطون بسياسات المنظمة ورؤيتها، وأهدافها ونظمها في كافة أدوارها وبرامجها ومشاريعها، وبالتالي لا يختلفون نحو تطبيق ما يتعلق باليات ومنهجية وإجراءات العمل المرتبطة بأدائهم داخل المنظمة بغض النظر عن آخر مؤهل علمي حصلوا عليه.

3. بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة ومدة العمل

جدول (11): نتائج اختبار " التباين الأحادي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة ومدة العمل

المجال	المتوسطات أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات - أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات - أقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)
تقييم الأهداف	3.70	3.82	4.03	3.73	2.116	0.100
تقييم الأنشطة	3.74	3.88	3.95	3.67	1.465	0.226
تقييم المخرجات	3.63	3.56	3.76	3.41	1.358	0.258
الإجمالي	693.	53.7	13.9	603.	3.289	*0.022

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

للتحقق من نتائج الفروق لمتغير سنوات الخدمة ومدة العمل (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر) تم استخدام اختبار التباين الأحادي من النتائج الموضحة في جدول (11) تبين أن قيمة احتمالية (Sig) المقابلة لاختبار (التباين الأحادي) للعينات المستقلة لكل من المجالات ذات الصلة بتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني أكبر من مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول " تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني " تعزى لمتغير تعزى لمتغير سنوات الخدمة ومدة العمل.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني تمارس دورها في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني كاستراتيجية معلنه إلى حد ما- وإن انخفض التطبيق في بعض الجوانب وارتفع في بعضها الآخر- ولكن دون أن تتحيز لفئة حسب سنوات الخبرة ومدة العمل، فالجميع عليهم مسؤوليات وأدوار وعليهم إظهار الكفاءة في العمل و ابراز قدراتهم بغض

النظر عن عدد سنوات الخدمة ومدة العمل، فمستقبلهم الوظيفي ما زال قائم على تفهم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني وتحقيق برامجها ومشاريعها وهذا يجعل كافة العاملين على دراية متكافئة بمفاهيم ومتطلبات دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني بغض النظر عن سنوات الخدمة ومدة العمل.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن أهم ما يوصي به الباحث ما يلي:

1. ضرورة أن تشمل الرؤية الاستراتيجية في عمل مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني على دعم مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.
2. زيادة فرص دعم مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني لبرامج توفر المشاركة ونقل الخبرات ومحاكاة التجارب الناجحة في التعليم التقني والتدريب المهني والتواصل مع المؤسسات المتقدمة عالمياً.
3. أهمية اهتمام أصحاب القرار بالمجتمع الفلسطيني بإعطاء المزيد من الاهتمام لأدوار مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني نحو تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.
4. العمل على التعاون والتنسيق بين مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني لتصميم برامج أو نشاطات مشتركة تستهدف تطوير برامجها والتخصصات المناسبة في التعليم التقني والمهني التقني وفقاً لاحتياجات سوق العمل.
5. الاهتمام بتأهيل أعضاء الجهاز الإداري في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني من أجل زيادة فاعليتهم وإكسابهم كفايات تساعد قيادات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني على تحقيق أهدافها، وتسيير عملياتها بكفاءة واقتدار، ومراقبة ومتابعة ما يتم من تنفيذ للخطط والبرامج.
6. دعم البرامج التدريبية والتنموية الناجحة في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من قبل مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني و إتاحة فرص تبادل المعلومات والخبرات للتعميم، وتعزيز مسؤوليات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني من خلال تنفيذ ورشات عمل أو ندوات ولقاءات مجمعة.
7. ضرورة أن تعمل مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني على توفير الخطط والبرامج والموازنات وكل ما يتعلق بالمتطلبات الداعمة لتطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، ويمكن من خلالها تهيئة تطوير العمل بإدارتها، وإبراز أهمية مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني بين جميع العاملين في مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني.
8. الاستخدام الأمثل لكافة الإمكانيات المالية والمادية والفنية التي تقدمها مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني بطرق مثالية، مع ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري باتجاه تحقيق أعلى مؤشرات تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.
9. تكييف سياسات مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني واستراتيجياتها بما يتفق مع حاجات تطوير مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، وتعزيز طاقاتها وكوادرها وإمكاناتها المتاحة من جانب ومتطلبات تحقيق متطلبات التنمية الاقتصادية من جانب آخر.

المراجع والتوثيقات

1. أبو عاصي، حمدان (2003). معوقات تطور التعليم التقني في محافظات غزة وآليات عمل مقترحة لعلاجها، ورقة بحثية مقدمة إلى ورشة عمل بعنوان " التعليم التقني في فلسطين/ محافظات غزة- الواقع والطموح"، المنعقدة في كلية فلسطين التقنية- دير البلح بتاريخ 2003/5/7.
2. بدر، حمدان (2017). أثر التعليم التقني والتدريب المهني على التنمية الاقتصادية في قطاع غزة، بحث مقدم لمؤتمر الاستدامة والبيئة الابداعية في قطاع التعليم التقني، كلية فلسطين التقنية، دير البلح.
3. التهامي، أحمد (2012). التجارب الرائدة في التعليم الفني والمهني عربياً وعالمياً، تطوير التعليم الفني والمهني في الوطن العربي، تونس.

4. ثابت، زياد (2008). المشكلات الأكاديمية التي تواجه طلبة الأقسام التقنية بكلية مجتمع / تدريب غزة، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين(واقع / تحديات / طموحات)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، غزة، فلسطين.
5. الحجار، راند (2005). المشكلات التي تعوق الكليات التقنية من المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية في المجتمع الفلسطيني، مجلة جامعة الأقصى، مجلد (9)، عدد (2).
6. حسن، عبد الرحيم، وأبو عاصي، حمدان (2008). الصعوبات التي تواجه التعليم التقني في فلسطين وسبل التغلب عليها، مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.
7. خليل، علي (2008). دوافع الشراكة للقطاع الخاص والمجتمع المدني مع التعليم التقني في السودان، مؤتمر الاتحاد العربي للتعليم التقني، عمان، 2008.
8. سعدية، منصور (2005). تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظة غزة من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
9. الشافعي، محمد صبري (2005). ندوة (متطلبات سواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية)، حزيران، منظمة العمل العربية.
10. الشويخ، عاطف (2007). واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزو، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
11. عواد، يوسف ذياب (2010). دليل المسؤولية المجتمعية للجامعات، جامعة القدس المفتوحة.
12. العوضي، رأفت (2013). برنامج تدريبي مقترح لتطوير كفاءات خريجي التعليم الجامعي، مؤتمر كلية الدراسات الاجتماعية والسياحية، غزة، 5 مايو، فلسطين.
13. الفضل، مؤيد (2002). المشاكل المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
14. مخلوف، شادية (2012) ضمان جودة المسؤولية المجتمعية للتعليم الجامعي الفلسطيني (نموذج مقترح)، نسخة إلكترونية. <http://www.qou.edu/arabic/conferences/>
15. مراد، محمد (2007). التوجهات الحديثة في التعليم التقني، ورقة عمل مقدمة إلى يوم دراسي بعنوان " الإرشاد التربوي لطلبة الثانوية العامة تجاه الدراسة في الكليات التقنية، كلية فلسطين التقنية، دير البلح، بتاريخ 2007/3/19م.
16. المغربي، نهال، وفؤاد، ياسمين (2008). المسؤولية الاجتماعية لرأس المال في مصر: بعض التجارب الدولية، ورقة عمل رقم (138)، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة، مصر، نسخة إلكترونية.
17. اليونسكو الدولي (2013). مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني (يونيفوك)، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، اليونسكو.
18. Asghar Hayyat, Sajjad Hussain Chughtai, (2015). The Impact of Vocational Training on Poverty Alleviation through Moderation Role of Foreign Funds: Evidence from Southern Punjab, Management Studies and Economic Systems, pp 157-171, ZARSMI.
19. Magaji, Masaruf, (2015). The Role of Vocational and Technical Education for Improving National Economy for Sustainable Development: Curriculum IOSR Journal of Research & Method in Education, Volume 5, Issue 3, PP 12-18.
20. John. (2003) . Developing Vocational Expertise: Principles and Issues in Stevenson, 2002- uneven Regional, N. S. W. 2. UNEVOC, Vocational Education. Crows Nest Paris. UNESCO, main result, conference on TVE in the Arab states
21. Technical and vocational and training for the Twenty- first (2002). UNESCO & ILO Paris. UNESCO, century



Evaluating the role of the Palestinian private sector institutions in supporting technical education institutions And professional training from the point of view of its employees

Rafat Mohammed AL-ewadi¹

¹ Gazaniversity / Palestine U
rafat_ewadi@hotmail.com

Submission date:25/10/2020

Accepted date:10/1/2021

Abstract:

The study was designed to evaluate the role of Palestinian private sector institutions in supporting technical education and vocational training institutions from the point of view of their employees. The study used the descriptive method. The study sample consisted of (144) employees randomly selected from the private sector institutions operating in the Gaza Strip, (26), divided into three areas: the objectives of private sector institutions in supporting technical education and vocational training institutions, evaluating the activities of private sector institutions in supporting technical education and vocational training institutions, and evaluating the outputs of private sector institutions in institutional support Technical education and vocational training.

The results revealed the overall score of the average results of the role of Palestinian private sector institutions in supporting technical education and vocational training institutions from the point of view of their employees (3.28) and (65.7%) , With a percentage of (70.2%) significantly. In the second order, the field of objective evaluation was (3.25) and (65.0%). In the third and final order, (3.10), and by a percentage (62.1%) to a medium degree.

The results revealed that there were no statistically significant differences in the estimates of the individuals in the study sample towards the role of Palestinian private sector institutions in supporting technical education and vocational training institutions from the point of view of their employees due to gender variables, scientific qualification, years of service and length of work. The study made a number of recommendations and proposals.

Keywords: Private sector institutions - Technical education institutions - Vocational training.