



## واقع إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي: دراسة تحليلية

---

نسرين صالح محمد صلاح الدين

أستاذ مشارك  
قسم الإدارة التربوية  
كلية التربية - جامعة السلطان قابوس  
nesren@squ.edu.om

---

صفية بنت حمد بن عامر الهنائية

مشرفة تقنية معلومات  
بالمديرية العامة للتربية والتعليم  
بمحافظة الداخلية - وزارة التربية والتعليم  
safia.alhanaai@gmail.com

---

محمد عبد الحميد لاشين

أستاذ مشارك  
قسم الإدارة التربوية  
كلية التربية - جامعة السلطان قابوس  
lashin@squ.edu.om

# واقع إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني

## المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي: دراسة تحليلية

صفية بنت حمد بن عامر الهنائية، ونسرين صالح محمد صلاح الدين، ومحمد عبد الحميد لاشين

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى إجراءات مقترحة لتطوير إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل بسلطنة عُمان، من خلال الوقوف على واقع إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل بسلطنة عُمان. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج المختلط ذي التصميم التتابعي التفسيري؛ لتحليل برامج المركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل، واستخدم لجمع البيانات الكمية، أسلوب تحليل المحتوى (Content Analysis) لبرامج المركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل. كما استخدم لجمع البيانات النوعية مقابلات شبه مقننة مع (٧) من موظفي مركز التوجيه المهني بسلطنة عُمان، والأفراد المنتمين إلى قطاعات العمل المتعاونة مع المركز في إعداد البرامج التدريبية. وتوصلت نتائج الدراسة الكمية إلى توفر مجالي التخطيط والتنفيذ للبرامج التدريبية بدرجة كبيرة، وبنسب أعلى من (٨٠٪)، في حين أن مجال متابعة البرامج التدريبية وتقييمها قد حاز على درجة متوسطة بنسبة (٦٥,٣٪)، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة التي تهدف إلى تطوير البرامج التدريبية التي يقدمها المركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل.

كلمات مفتاحية: إدارة البرامج، المركز الوطني للتوجيه المهني، مخرجات التعليم، متطلبات سوق العمل.

## Developing the management of the programs of the National Center for Vocational Guidance offered to post primary students in the light of the requirements of the labor market

Safiya Al-Hinai, Nesreen Saleh and Mohamed Lashin

### Abstract

The study aims to suggest procedures to improve the management of the National Careers Guidance Centre (NCGC) programs in light of the job market demands in Sultanate of Oman, by reviewing the management of NCGC programs offered to post basic education students. To achieve the objectives of the study, explanatory sequential mixed method design was followed to analyze the programs of the center. The content analysis approach was used as a quantitative data collection method. As for the qualitative data, it was collected using semi-structured interviews with seven staff members of the NCGC, and members of the institutions cooperating with the center in making the training programs. The quantitative analysis of the study found that planning and execution achieved 80%, while the following up and evaluation of programs achieved 65.3 %. The study suggested some procedures that aim to improve the training programs offered by the NCGC with the consideration of job market demands.

Keywords: Program Management, National Center for Vocational Guidance, Education Outcomes, Labor Market Requirements.

## المقدِّمة

للمؤسسات التربوية بنظام التصنيف الإحصائي وأسماء المهنة، التي تكون دليلاً للطلبة في اختيار المهنة المستقبلية لهم. وفي الوقت الذي يعتبر فيه التوجيه المهني مسؤولية اجتماعية، نجد أن جوزيف ومؤسسة أود (ODE & Joseph, 2017) يريان أن التوجيه المهني يسهم في بناء المجتمع، من خلال تقوية النظام التعليمي؛ حيث إنه يوفر الدافع والمعنى للتعليم بربطه باقتصاد الدول ومتطلبات أسواق العمل، كما أنه يعطي شعوراً بالأمان للمجتمع، وللمدارس وللطالب؛ فمن خلاله يواجه الجميع المستقبل بكل ثقة من خلال التخطيط الوظيفي السليم، ويذكر تشاداه (Chadha, 2017) أن أهمية التوجيه المهني للطلبة تتمثل في:

- التقييم الصحيح لنقاط الضعف والقوة لدى الأفراد، بمساعدة إحصائي توجيه مهني من خلال اختبارات مقننة.
  - مساعدة الأفراد في اختيار الهدف الصحيح ومساعدتهم في التخطيط لتحقيقه، ممّا يساعد على النجاح الوظيفي خلال فترة زمنية قصيرة.
  - يسهم التوجيه المهني في مساعدة الأفراد على استكشاف الخيارات الوظيفية المتاحة لهم، والتركيز على الخيار المناسب بناء على إمكانياتهم واستعداداتهم.
  - يسهل التوجيه المهني عملية البحث عن الوظائف والترشح لها، من خلال تدريب الأفراد على كيفية إعداد السيرة الذاتية لهم.
- ونجد في سلطنة عمان أن المركز الوطني للتوجيه المهني يهتم بتقليص الفجوة بين الخيارات الدراسية للطلبة، ومتطلبات سوق العمل العُماني (المركز الوطني للتوجيه المهني، ٢٠١٦)، فهو يمثل حلقة الوصل بين التعليم المدرسي، وسوق العمل من خلال تزويد الطلبة بالمعارف، والمهارات والتخصصات التي يطلبها سوق العمل، من خلال مجموعة من الإجراءات، من بينها مجموعة من البرامج التدريبية، منها (ثمرة، وتحدي عُمان، وجاهز، و حرفتي، وغايتة، وإنجاز عُمان، ومنتج مدرستي، وخبرات العمل، والتلمذة المهنية)، ويتم إعداد هذه البرامج وتنفيذها بالتعاون مع قطاعات العمل؛ بهدف مساعدة الطلبة على تحديد اتجاهاتهم المهنية، وتزويدهم بالمهارات التي يطلبها سوق العمل؛ لما لذلك من أهمية على المستوى البعيد في تقليل معدلات الباحثين عن عمل، وزيادة استقرار الشباب في وظائفهم، والسماح للطلبة بالتشغيل الذاتي من خلال تشجيعهم على امتلاك أعمالهم الخاصة، وغيرها من الفوائد التي تعود على المجتمع العُماني عامةً وعلى سوق العمل بصفة خاصة.

وقد اهتمت عديد من الدراسات التربوية بإعداد مخرجات التعليم لسوق العمل، فقد قامت دراسة حسين (٢٠١٨) بالكشف عن العلاقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، وتوصلت إلى أن هناك ارتباطاً بين الاقتصاد والتعليم، كما بينت أن نسب العمل بين أصحاب الشهادات مرتفعة مقارنة بمستويات التعليم الأخر. وقد قامت جامعة السلطان قابوس بمسوح ميدانية (٢٠١٧) لدراسة مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل المستقبلية ٢٠١٦-٢٠٣٠، وكانت أبرز نتائجها أن مهارة

أكد تقرير اليونسكو (٢٠١٤) أهمية مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، من خلال حثّ الدول على الاهتمام بإكساب الشباب المهارات التي يطلبها السوق خلال مراحلهم الدراسية، لمساعدتهم في الحصول على وظائف جيدة مستقبلاً، بما يتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم، ممّا يساعد على تلبية متطلبات الدول من القوى العاملة، وأوصى التقرير بإدراج تنمية مهارات الشباب ضمن استراتيجية التنمية الشاملة للدول، ولهذا نجد أغلب دول العالم تتبنى برامج التوجيه المهني في مؤسساتها التعليمية، في إطار سعيها لتنمية مهارات الشباب في ضوء متطلبات أسواق العمل، ويوضح كيشارد وهيتوا (٢٠٠٩) أن التوجيه المهني يهتم بتزويد الطلبة بأنظمة التكوين والتشغيل، ومتطلباتها المعرفية والمهارية، ويساعد على إيضاح العلاقة بين هذه المتطلبات وإمكانات الطلبة الذاتية وطموحاتهم الشخصية، ويصفه جوزيف (Joseph, 2017) أنه أحد البرامج التعليمية التي صممت من أجل تمكين المتعلمين من القيم المؤسسية، والمعارف النظرية، والمهارات العملية، التي تحتاج إليها مؤسسات سوق العمل.

ولقد تباينت متطلبات أسواق العمل بما فرضته الثورات الصناعية المتعاقبة على المجتمعات، ويبدو ذلك واضحاً لو تتبعنا التغيرات التي طرأت على متطلبات السوق منذ الثورة الصناعية الأولى إلى اليوم، ومع ظهور الثورة الصناعية الرابعة، شهدت أسواق العمل تطورات واسعة؛ حيث حلت الروبوتات محل الأيدي العاملة، وعلى هذا فإن الأيدي العاملة يجب أن تزود بمهارات تميزها عن المهارات التي تمتلكها الروبوتات، حتى تتمكن من الانخراط في سوق العمل المعاصر (البلوشية، ٢٠١٩).

ويكشف تقرير منتدى الاقتصاد العالمي (٢٠١٨) أنه بحلول ٢٠٢٢ سيحتاج (٥٤٪) على الأقل من الموظفين إلى اكتساب مهارات جديدة، وسوف تكون المهارات الإبداعية مثل التفكير الناقد والذكاء العاطفي، والتأثير الاجتماعي، والتعلم النشط، والقيادة هي المهارات الأكثر نمواً في المستقبل، في حين أشار تقرير معهد ماكينزي العالمي إلى أن (٥٠٪) من الوظائف الحالية في الزراعة والغابات والصيد قابلة للاستبدال الآلي والأتمتة، كما أن (٦٤٪) من الوظائف في قطاع التصنيع، و(٥٤٪) من الوظائف في قطاع التجارة قابلة للأتمتة (الصيعرية، ٢٠١٩)، وفي ضوء النسب المتوقعة للتحويل إلى العمل الآلي يتوجب على مخططي التعليم الاهتمام بإكساب الطلبة المهارات التي تطلبها الثورة الصناعية الرابعة؛ حتى يتمكنوا من التأقلم مع التغيرات المتسارعة في عالمي التقنية والاقتصاد؛ وليكونوا أفراداً منتجين في المجتمع.

ويرى كل من مورتنس وشمولر (٢٠٠٥) أن مسؤولية مساعدة طلبة التعليم الثانوي للانتقال من بيئة المدرسة إلى التعليم العالي أو إلى بيئات العمل لا تقع عند التوجيه المهني في المدارس، بل إنها تشمل مؤسسات سوق العمل، وأجهزة الحكومة المختلفة، فهو مسؤولية مجتمعية أكثر من كونها تربوية، فالفرد يواجه تنوعاً كبيراً في الأعمال، ويحتاج إلى التعرف على الفرص المتاحة له وفقاً لإمكاناته، ولن يتأتى ذلك إلا بإمداد مؤسسات سوق العمل

## مشكلة الدراسة:

أكدت دراسة فريق شراكة ( ٢٠١٦ ) وجود فجوة كبيرة بين المهارات المطلوبة لمخرجات النظام التعليمي في سلطنة عُمان ومتطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى ضعف التنسيق والتكامل في المنظومة الحكومية التي تعنى بإدارة أنظمة التعليم والتدريب والعمل، وضعف فعالية وكفاءة منظومة التعليم المهني، كما أوصت دراسة جامعة السلطان قابوس (٢٠١٦) بضمان حصول الطلبة في كل المراحل الدراسية على التدريب المناسب في مهارات التفكير التحليلي الناقد، ومهارات التواصل بأنواعه الشفهي والكتابي، والمقدرة على تنفيذ المهام فردياً وجماعياً، وأن يضمن نظام التقييم تأكيداً بلوغ الفهم المتميز لهذه المهارات.

وجاءت بعدها وثيقة فلسفة التعليم (٢٠١٧) الهادفة إلى ربط التعليم وغاياته بالتنمية الشاملة ومتطلبات سوق العمل، من خلال مجموعة من الأهداف، كان أبرزها السعي إلى الموازنة بين نواتج التعليم، ومتطلبات التنمية الشاملة للمجتمع، ومتطلبات سوق العمل (مجلس التعليم، ٢٠١٧).

وتسعى وزارة التربية والتعليم من خلال المركز الوطني للتوجيه المهني إلى تحقيق هذه الأهداف من خلال مساعدة الطلبة على اختيار تخصصهم الجامعي، بما يتناسب مع قدراتهم وميولهم واستعداداتهم، أو تهيئتهم للانتقال من المدرسة إلى العمل؛ فوفقاً لمركز القبول الموحد (٢٠١٨) كانت النسبة الإجمالية للطلبة العُمانيين الناجحين في شهادة دبلوم التعليم العام الذين لم يتم قبولهم في مؤسسات التعليم العالي (٢٦٪)، وهي نسبة تمثل الربع تقريبا من الخريجين، كما أن تقرير وزارة القوى العاملة (٢٠١٧) يشير إلى أن (٣٥٪) من الباحثين عن عمل - من الذين تم تعيينهم في القطاع الخاص - هم من خريجي الدبلوم العام؛ وعلي هذا فإن البرامج الريادية التي ينفذها المركز الوطني للتوجيه المهني لها أهمية خاصة في دعم الانتقال السلس من المدرسة إلى الجامعة أو إلى سوق العمل، وعليه تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما واقع إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل بسلطنة عُمان؟

٢. ما الإجراءات المقترحة لتطوير إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل بسلطنة عُمان؟

## أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع العمليات الإدارية لبرامج المركز الوطني للتوجيه المهني المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل في سلطنة عُمان.
- التوصل إلى إجراءات مقترحة لتطوير برامج المركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل في سلطنة عُمان.

استخدام الخريجين لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومهارات التعامل مع الآخرين، والاتصال والتواصل حازت على أعلى نسبة رضا من أصحاب المصالح، في حين كان رضاهم متدنياً عن مهارات التفكير الناقد والقدرات التحليلية وحل المشكلات، والتواصل الكتابي، والتواصل باللغة الإنجليزية، والمهارات القيادية، والقدرة على تنفيذ المهام.

وهدفت دراسة المركز الوطني للتوجيه المهني (٢٠١٦) إلى التعرف على توافر المهارات المهنية اللازمة لسوق العمل لدى طلبة دبلوم التعليم العام بسلطنة عُمان من وجهة نظرهم ونظر إخصائيي التوجيه المهني، وقد أظهرت نتائجها أن المهارات المهنية لدى الطلبة تتوفر بدرجة عالية من وجهة نظر الطلبة، وبدرجة متوسطة من وجهة نظر إخصائيي التوجيه المهني، وهدفت دراسة وزارة التعليم العالي (٢٠١٦) إلى مسح آراء أرباب العمل حول موازنة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل، وتوصلت إلى أن أرباب العمل يرون أن سبب توظيف خريجين غير عُمانيين يعود إلى أن المتقدمين من العُمانيين غير مناسبين من حيث الخبرة والتدريب، كما أن إتقان اللغة الإنجليزية تحدياً وكتابةً أكثر مهارة يفتقر إليها الخريجون حسب رأي أرباب العمل، في حين كشفت دراسة وزارة التعليم العالي (٢٠١٥) أن أهم المهارات المكتسبة من الدراسة الجامعية والمطلوبة في سوق العمل العُمانية هي إتقان اللغة الإنجليزية تحدياً وكتابةً، والقدرة على التحليل، وحل المشكلات، وامتلاك مهارة إدارة الوقت، والقدرة على التعامل مع الضغوطات.

وهدفت دراسة حميد والشهري والماجد والصقور (٢٠١٥) إلى الكشف عن أسباب عدم موازنة مخرجات المرحلة الثانوية للالتحاق بالجامعة وسوق العمل من وجهة نظر هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وتوصلت إلى أن أهم الأسباب عدم تركيز العملية التعليمية في المرحلة الثانوية على الجانب التطبيقي، وحاجة خريجي المرحلة الثانوية إلى التدريب قبل الالتحاق بسوق العمل، وعدم وجود شراكة بين المدارس الثانوية وسوق العمل. كما توصلت دراسة الحقباني (٢٠١٢) إلى أنه توجد رغبة لدى الطلبة للالتحاق بالبرامج التدريبية لتنمية مهاراتهم وقدراتهم لتلبية متطلبات سوق العمل. كما سعت دراسة كوتشوف (Kochetov, 2012) إلى دراسة التفاوت بين المؤهلات التعليمية ومتطلبات سوق العمل في روسيا، وتبين من نتائجها أن زيادة الطلب على التعليم العالي يؤدي إلى صعوبة تلبية متطلبات سوق العمل من المهنيين، وأن أساس نجاح النظم التعليمية توازي التعليم مع التدريب، وأنه يجب توفير قاعدة بيانات بمخرجات الثانوية العامة ومتطلبات سوق العمل.

ولقد استفادت هذه الدراسة من الأدب النظري والدراسات السابقة، لكنّها تميزت بمجتمع الدراسة فيها؛ حيث استهدفت البرامج المهنية التي يقدمها المركز الوطني للتوجيه المهني لطلبة التعليم ما بعد الأساسي، وسبعة من مخططي وواضعي برامج التوجيه المهني من المركز الوطني للتوجيه المهني وقطاعات العمل العام والخاص المتعاونة مع المركز، مستخدمة المنهج المختلط التتابعي التفسيري.

وتتبنى الدراسة المنهج المختلط ذا التصميم التتابعي التفسيري، وهو تصميم شائع الاستخدام، يصفه كريسويل (٢٠١٩) بأنه تصميم يفسر البيانات الكمية الناتجة عن التحليل من خلال البيانات النوعية، ويعرف بأنه تتابعي؛ لأنه لا يكون متزامناً؛ حيث تسبق مرحلة جمع البيانات الكمية وتحليلها مرحلة جمع البيانات النوعية.

ولجمع البيانات الكمية، استخدمت الدراسة تحليل المحتوى (Content Analysis)، وهو أسلوب يهدف لدراسة محتويات ومضامين البيانات والمعطيات والوثائق والنصوص؛ بغية تحصيل نتائج علمية صادقة وثابتة (حمداوي، ٢٠١٧)، وقد تم استخدام هذا الأسلوب لتحليل محتوى برامج المركز الوطني للتوجيه المهني، في ضوء متطلبات سوق العمل. ولجمع البيانات النوعية استخدمت الدراسة مقابلات شبه مقننة (Semi-Structured Interviews) للتعرف على الظاهرة موضوع الدراسة بصورة أعمق.

#### أولاً- الدراسة الكمية:

##### مجتمع الدراسة وعينتها:

تشمل الدراسة الكمية جميع البرامج التدريبية المستمرة التي يقدمها المركز الوطني للتوجيه المهني لصفوف التعليم ما بعد الأساسي (١٠-١٢)، بالتعاون مع بعض القطاعات العامة أو الخاصة في سلطنة عُمان حتى عام ٢٠١٨/٢٠١٩، ويبلغ عددها (٩)، وهي (ثمره، وتحدي عُمان، وجاهز، وحرفتي، وغايته، وإنجاز عُمان، ومنتج مدرستي، وخبرات العمل، والتلمذة المهنية).

##### أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة أُعدت بطاقة لتحليل محتوى برامج المركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل العماني؛ حيث تألفت الأداة من (٢٧) عبارة موزعة على ثلاث عمليات إدارية أساسية، وأتبعت الخطوات التالية لتصميم أداة الدراسة:

- بناء قائمة لتحليل البرامج في ضوء متطلبات سوق العمل؛ للتعرف على واقع العمليات الإدارية (التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة والتقييم)؛ حيث بُنيت بعد مراجعة الأدب التربوي، والدراسات السابقة، والدراسات المسحية الحديثة لآراء أرباب العمل في سلطنة عُمان.
- تصميم بطاقة تحليل محتوى برامج المركز الوطني للتوجيه المهني على مراحل متتابعة، وهي كالتالي:
- تحديد الهدف من بطاقة التحليل.
- تحديد فئات التحليل، وهي العناصر الرئيسية والثانوية التي تكون المحتوى، وتحديد ما يسهل عملية التحليل والوصول إلى النتائج (حاجي، ٢٠١٦). وقد حددت الدراسة فئات التحليل للأداة بثلاث فئات هي (التخطيط، التنفيذ، المتابعة والتقييم)، وقد اعتمدت وحدة الفكرة كوحدة للتحليل في الدراسة الحالية.

#### أهمية الدراسة:

- تزويد مطوري برامج المركز الوطني للتوجيه المهني في السلطنة بتحليل علمي للبرامج التدريبية في ضوء متطلبات سوق العمل.
- إثراء الأدب النظري بموضوع الدراسة؛ وذلك لقلّة الدراسات المحلية التي تطرقت إلى تحليل البرامج التدريبية للمركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل.

#### مصطلحات الدراسة:

١- برامج المركز الوطني للتوجيه المهني Programs of The National Center for Career Guidance تعرفها الدراسة إجرائياً بأنها مجموعة من برامج التدريب المهنية التي ينفذها المركز الوطني للتوجيه المهني لطلبة المدارس بالتعاون مع بعض قطاعات العمل العامة والخاصة في السلطنة، بهدف إكساب الطلبة المعارف والمهارات التي يطلبها سوق العمل، وتتفاوت مدة تنفيذها على حسب طبيعة البرنامج المنفذ وهذه البرامج هي (ثمره، وتحدي عُمان، وجاهز، وحرفتي، وغايته، وإنجاز عُمان، ومنتج مدرستي، وخبرات العمل، والتلمذة المهنية).

٢- إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني Managing the programs of the National Center for Career Guidance تُعرف الدراسة إدارة البرامج التدريبية إجرائياً بأنها: عملية منظمة، تهدف إلى قياس عمليات الإدارة (التخطيط للبرامج التدريبية، وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، ومتابعة وتقييم البرامج التدريبية) لبرامج المركز الوطني للتوجيه المهني؛ للتأكد من فاعلية هذه البرامج التدريبية وتحقيقها للأهداف المرجوة منها والتي تتمثل في إكساب طلبة التعليم ما بعد الأساسي لمجموعة من المهارات والخبرات والمعلومات حول بعض المهن، وتعديل بعض الأنماط السلوكية من أجل رفع مستوى كفاءتهم وزيادة فاعليتهم الإنتاجية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل العماني.

٣- متطلبات سوق العمل Labor Market Requirements تعرفه الدراسة متطلبات سوق العمل إجرائياً بأنها: احتياجات قطاعات العمل من خريجي التعليم ما بعد الأساسي ذوي الكفاءة، والخصائص والخبرات المبنية على الأطر النظرية، والمهارات العملية التي تتناسب مع متطلبات الوظائف المتاحة.

#### الطريقة والإجراءات:

اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط؛ لتحليل برامج المركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل. والمنهج المختلط يجمع بين البيانات الكمية، والبيانات النوعية ودمجها من خلال استخدام تصاميم بحثية متميزة في دراسة واحدة؛ من أجل إعطاء فهم أشمل لمشكلة الدراسة، ولتجنب الضعف والتحيز للمنهجين (كريسويل وبوث، ٢٠١٩).

من العينات يبينه الباحث على أساس حرّ على حسب طبيعة دراسته، ويمكن الاستفادة منه في دراسة الظواهر بصورة متعمقة.

#### • التحقق من الصدق والثبات

يعرف كريسويل (٢٠١٨) الصدق النوعي بأنه التحقق من سلامة النتائج بإجراءات محددة، أمّا الثبات النوعي، فإنه يشير إلى أن الأسلوب الذي اتبعه الباحث متسق مع ما قام به باحثون آخرون في دراسات آخر، ولقد سعت الدراسة إلى تحقيق الصدق والثبات في نتائج أداة المقابلة من خلال الآتي:

- إعطاء الأشخاص المقابلين الفرصة للتعبير عن آرائهم، وعدم التدخل في استجاباتهم.
- تحويل المادة المسموعة إلى مادة مكتوبة.
- ترميز الأشخاص المقابلين، وعدم التصريح بهويتهم.
- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها على باحثة من المركز الوطني للتوجيه المهني؛ للتعليق على النتائج وتفسيراتها، وذلك على اعتبار أن التفسير يكون صادقاً إذا لقي التأييد من قبل المشاركين أنفسهم (السامرائي وقندلجي، ٢٠٠٩)

#### نتائج الدراسة وتفسيرها

جدول (١): معيار الحكم على البرامج التدريبية للمركز الوطني للتوجيه المهني في ضوء متطلبات سوق العمل

التوفر	النسبة المئوية
قليلة	أقل من ٣٣%
متوسطة	٣٤% - ٦٦%
كبيرة	أكثر من ٦٧%

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل بسلطنة عُمان؟

جدول (٢): النسب المئوية لواقع إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل

م	المجالات	النسبة المئوية	التوفر
٢	تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية	٩٤%	كبيرة
١	التخطيط للبرامج التدريبية	٨٢,٢%	كبيرة
٣	متابعة وتقييم البرامج التدريبية	٦٥,٣%	متوسطة

- التحقق من صدق بطاقة التحليل: هو صلاحية استمارة التحليل لقياس الظواهر أو السمات الموجودة في المحتوى“ (حاجي، ٢٠١٦)، ولقد سعت الدراسة إلى التأكد من صدقها وشموليتها خلال عرضها على مدربين من المركز التخصصي، وباحث من المركز الوطني للتوجيه المهني، وسعت الدراسة إلى تحقيق الصدق في الدراسة الكمية من خلال
  - تحليل جميع البرامج التدريبية دون استثناء، أو تحيز.
- التحقق من ثبات بطاقة التحليل: يشير حاجي (٢٠١٦) إلى أن ثبات بطاقة تحليل المحتوى يمكن أن يُقاس بين المحلل ونفسه، وفيها يحلل الباحث المحتوى مرتين بينهما فاصل زمني يتجاوز الأسبوعين، وهو ما اعتمدته الدراسة لتحقيق ثبات أداة التحليل؛ حيث حللت كل البرامج التدريبية مرة أخرى مستخدمةً أداة التحليل بعد مضي (١٦) يوماً على التحليل الأول، ثم طبقت معادلة كوبر (cooper) للتعرف على ثبات التحليل كالتالي:

عدد مرات الاتفاق

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}}{100} \times 100$$

٢٣

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{23}{(4 + 23)} \times 100$$

ووفقاً لما ورد في (الجامعة المستنصرية، ٢٠١٨) بأن معامل الثبات المقبول يفوق (٨٠٪)، فإن ما تظهره نسبة الاتفاق لأداة التحليل هو (٨٥,٢٪)، وهي نسبة تدلّ على أن ثبات أداة تحليل المحتوى في الدراسة الحالية مقبول.

- تطبيق أداة تحليل المحتوى.
  - معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية المناسبة: استخدمت الدراسة برنامج المعالجة الإحصائية (SPSS) في التعرف على التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية
- ثانياً- الدراسة الكيفية:

#### • مجتمع الدراسة وعينتها:

اشتمل مجتمع المقابلات على موظفي مركز التوجيه المهني بسلطنة عُمان، والأفراد المنتمين إلى قطاعات العمل المتعاونة مع المركز في إعداد البرامج التدريبية، وتم اختيار (٢) من قطاعات العمل و (٥) من المركز كعينة قصدية لتطبيق أداة الدراسة عليهم، ويشير السامرائي وقندلجي (٢٠٠٩) إلى أن هذا النوع

## النتائج المتعلقة بالمجال الأول: التخطيط للبرامج التدريبية

## أولاً- تحليل البيانات الكمية

جدول (٣): التكرارات والنسب المئوية لواقع مجال التخطيط للبرامج التدريبية التي يقدمها المركز الوطني للتوجيه المهني لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل

م	العبـارات	التكرارات	النسب المئوية	درجة التوفر
١	تنبثق فكرة البرنامج التدريبي من الخطة الاستراتيجية للتعليم.	٩	٪١٠٠	كبيرة
٢	تم التخطيط للبرنامج التدريبي ليلبي احتياجات سوق العمل من المهارات.	٩	٪١٠٠	كبيرة
٣	تتصف أهداف البرنامج بأنها واضحة.	٩	٪١٠٠	كبيرة
٤	يتضمن البرنامج التدريبي أهدافا معرفية	٩	٪١٠٠	كبيرة
٥	يحتوي البرنامج التدريبي على أهداف مهارية	٩	٪١٠٠	كبيرة
٦	تسهم مؤسسات سوق العمل في التخطيط للبرنامج التدريبي.	٨	٪٨٨,٩٠	كبيرة
٧	يتضمن البرنامج أهدافا وجدانية	٨	٪٨٨,٩٠	كبيرة
٨	تتصف أهداف البرنامج بأنها قابلة للقياس	٨	٪٨٨,٩٠	كبيرة
٩	تتناسب خطة البرنامج التدريبي مع الإمكانيات المادية المتوفرة.	٦	٪٦٦,٧٠	متوسطة
١٠	تتناسب خطة البرنامج التدريبي مع الإمكانيات البشرية المتوفرة.	٦	٪٦٦,٧٠	متوسطة
١١	تتناسب الأهداف المحددة للبرنامج مع المدة الزمنية التي ينفذ بها.	٥	٪٥٥,٦٠	متوسطة
١٢	تشارك قطاعات العمل الخاصة أو العامة في تمويل البرنامج التدريبي.	٣	٪٣٣,٣	قليلة
	المجموع	٧,٣		كبيرة

خطة البرنامج من قبل أكثر من جهة، والاتفاق بين الجهات المنفذة على محددات البرنامج، كما ذكر أحد المستجيبين أن مخططي البرامج التدريبية يتفاعلون مع أحداث المجتمع ومتطلباته، مثل أزمة الباحثين عن عمل. وقد أشار عدة مستجيبين إلى أن تلبية متطلبات سوق العمل يعد من مهام المركز واختصاصاته، وأشار (٥م) إلى أن تنوع مهارات فريق العمل الواحد في المركز الوطني للتوجيه المهني، وتنوع اختصاصاتهم ساعد على إيجاد فرص أكبر لنجاح التخطيط، كما أكد أغلب الأشخاص المقابلين أن المركز يستعين في التخطيط لبرامجه وفعالياته بتوصيات الندوات والمؤتمرات، والدراسات العلمية، والخبرات الدولية.

## ثالثاً- تفسير النتائج

يتضح من نتائج الدراسة الكمية أن مجال التخطيط للبرامج التدريبية قد حاز على نسبة توفّر كبيرة، بدرجة مئوية بلغت (٨٢,٢)٪، وأوضح جدول (٤) أن العبارة (١)، قد حازت على موافقة بدرجة كبيرة وصلت (١٠٠)٪، وهو أمر أكدته تقارير البرامج التدريبية، فوفقاً لما ورد في تقرير أحد البرامج تأتي ترجمة للاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ التي نصت على التحاق الطلبة وتقديمهم عبر المراحل التعليمية وقطاعات سوق

تكشف نتائج تحليل المحتوى في جدول (٣) عن توفر التخطيط للبرامج التدريبية بدرجة توفّر كبيرة تصل إلى (٨٢,٢)٪؛ حيث حازت (٨) عبارات من أصل (١٢) على توفّر بدرجة كبيرة، وتشير نتائج التحليل أن عبارات رقم (١,٢,٣,٤,٥)، قد حازت على نسبة توفّر وصلت إلى (١٠٠)٪، وأن العبارات (٦)، و(٧)، و(٨) حازت أيضاً على توفّر بدرجة كبيرة تصل إلى (٨٨,٩٠)٪، في حين أن عبارة (١٢) حازت على درجة توفّر قليلة، بدرجة تصل إلى (٣٣,٣)٪.

## ثانياً- البيانات الكيفية

يتضح من نتائج المقابلات أن سعي المركز لتلبية متطلبات سوق العمل من خلال البرامج التدريبية ارتكز على (١١) ركيزة وفقاً لآراء الباحثين، وهي كالتالي: أجمع الأشخاص المقابلون على مشاركة القطاع الخاص في التخطيط للبرامج التدريبية، كما أكد كل من (٦م)، و(٧م) توافق التخطيط للبرامج مع الخطط الاستراتيجية، وأنه يستند إلى السياسات التعليمية، كما ذكر كل من (١م)، و(٦م)، و(٧م) أن المركز يستعين ببيانات سوق العمل في التخطيط؛ لما يقدم للطلبة من خلاله، وتكشف بعض الاستجابات أن تلبية متطلبات سوق العمل من خلال التخطيط للبرامج التدريبية ظهر من خلال: تمويل بعض البرامج من قبل مؤسسات سوق العمل، ومراجعة

ثم يتم عرضها على أكثر من لجنة داخل المركز وخارجه؛ من أجل أخذ الملاحظات التطويرية، حتى يصل مخطط البرنامج إلى صورته النهائية، ومن خلال النتائج الكمية والكيفية، يتبين أن أهداف البرامج التدريبية تجمع ما بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي؛ لإحداث تناسب بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وهذا مهمٌ وفوق ما أظهرته نتائج دراسة حميد وآخرين (٢٠١٥).

وحازت العبارة (٦) على نسبة توفر كبيرة تصل إلى (٨٨,٩٪)، وعلق (٢م) في هذا السياق قائلاً: "التنسيق بين قطاعات العمل، والمركز الوطني للتوجيه المهني، وبين المحافظات التعليمية هو سمة من سمات التخطيط للبرامج التدريبية"، وأشار (٥م) إلى أن: "هناك تعاوناً في التخطيط بين المركز الوطني وقطاعات العمل المختلفة"، وتأتي هذه الاستجابات متعارضة مع دراسة حميد وآخرين (٢٠١٥) التي أظهرت نتائجها عدم وجود شراكة بين المدارس الثانوية، ومؤسسات سوق العمل، وهو أحد أسباب عدم مواءمة مخرجات المرحلة الثانوية لمتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية بحسب الدراسة، وربما يرجع ذلك إلى أن البرامج التدريبية تعتمد بصورة مباشرة على مؤسسات سوق العمل في التدريب وتوفير أماكن التدريب أحياناً، فأغلب هذه البرامج موجهة باتجاه تعريف مخرجات التعليم ما بعد الأساسي ببيئات العمل، وإكسابهم بعض المهارات التي يحتاجها سوق العمل، فالمركز بحاجة إلى تحقيق مقاصده من خلال قطاع العمل، ولن يتأتى هذا بدون إشراكهم في التخطيط.

وتشير نتائج الدراسة الكمية إلى أن العبارة (١٢) قد حصلت على درجة قليلة (٣,٣٪)، وقد تأتي هذه النتيجة متناسبة مع تعليق (٧م) الذي نص على أن: "تمويل البرامج هو الهاجس، وهذا يعتمد على حجم البرنامج ونوعية البرنامج، وخاصة في البرامج الطويلة المدى أو التي تحتاج إلى تدريب نوعي مكثف مخصص"، وقد يعزى هذا النوع من التحديات إلى الأزمة الاقتصادية التي طالت الاقتصاد العماني خلال الأعوام الأخيرة، وتراجع الربح في مؤسسات القطاع الخاص، في حين أن بعض البرامج التدريبية يوجد لها ممولون بصورة مستمرة، ولا تواجه أي تحدٍ في التمويل، وذلك حسبما ذكر (٥م): "لا توجد صعوبات في تمويل برنامج إنجاز عمان؛ لأن المؤسسة الممولة له غير ربحية"، وعلى هذا فإن البرامج التي تتلقى الدعم من مؤسسات غير ربحية يكون وضع التمويل لديها أفضل من التي تحتاج إلى استحداث مصادر تمويل في كل نسخة من نسخ البرنامج، وبالحدوث عن مصادر التمويل أشار كلا من (١م) و(٥م) في سياق الكلام أن بعض البرامج التدريبية الريادية تدرب الطلبة على كيفية تمويل مشروعاتهم الخاص، ويعد هذا التدريب مهماً لمشاريع الطلبة؛ لضمان صمودها في وجه التحديات المالية التي قد تواجهها مستقبلاً.

والعمل، وبالتحديد التوصية رقم (٢٥) التي تدعو إلى توفير التدريب في مواقع العمل للطلبة في المراحل التعليمية كافة ووضع نظام يكفل فرص التدريب (المركز الوطني للتوجيه المهني، ٢٠١٨)، وفي هذا السياق يشير (٦م): "أن تخطيط البرامج التدريبية في المركز ينطلق من عدة منطلقات، أهمها السياسات التعليمية، والخطة الاستراتيجية"، وقد يعزى الاهتمام الذي يوليه المركز الوطني لاعتماد السياسات التعليمية، والخطة الاستراتيجية كمنطلقات للتخطيط، إلى محاولة المركز للمساعدة في سد الفجوة بين السياسات التعليمية والخطة الاستراتيجية، وواقع التطبيق في الحقل التربوي، وهو أمر محتمل في كل دول العالم.

وتكشف نتائج الدراسة الكمية في العبارة (٢)، "أنه تم التخطيط ل (١٠٠٪) من البرامج التدريبية التي يقدمها المركز لتلبي متطلبات سوق العمل من المهارات"، وقد يعزى هذا إلى طبيعة اختصاصات المركز ومهامه التي تسعى إلى تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم، ومتطلبات سوق العمل، كما أشار (٦م) إلى أن القيادات في المركز تسعى إلى بناء البرامج وتطويرها من خلال الاستناد إلى اختصاصات المركز، وتذكر الأديبات - ومنها سعد (٢٠١٢) - أهمية تخطيط البرامج بناء على المتطلبات التدريبية؛ لتوفير صورة عن الفجوة بين الأداء الحالي، والأداء المستهدف.

وكشفت المقابلات عن أن المركز الوطني للتوجيه المهني يستعين ببيانات سوق العمل في تخطيط البرامج التدريبية والتي تأتيهم من الدراسات، ووفق ما ذكر (٥م): "لا توجد قاعدة بيانات لأهم المهارات والتخصصات التي يطلبها سوق العمل، ولكن يوجد كتيبات، ودراسة قدمت على مستوى المركز بالمهارات، وبالتالي فإنها تسقط على الأنشطة المهنية التي تعطى للطلبة في البرامج التدريبية"، كما أفاد (٧م) بأن المركز "دأب منذ بدايته على التواصل مع كل الجهات التي لها علاقة بالتوجيه المهني، أو التي من الممكن أن تزود المركز ببيانات، سواء كانت هذه البيانات بيانات توظيف حالية، أو مستقبلية، أو البيانات التي تحمل أبعاداً مهارية وسلوكية واتجاهات وغيرها"، وقد أكدت الدراسات السابقة أهمية الاعتماد على بيانات سوق العمل في سد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، ومنها دراسة كوتشوف (Kochetov, 2012).

أما بالنسبة لأهداف البرامج، فقد كشفت النتائج الكمية أن (١٠٠٪) من البرامج التدريبية تحوي أهدافاً معرفية، ومهارية من خلال العبارات (٣، ٤، ٥، ٧، ٨)، وأن (٨٨,٩٠٪) منها يحتوي على أهداف وجدانية، (١٠٠٪) منها كانت واضحة، و(٨٨,٩٠٪) قابلة للقياس، وقد يعزى هذا إلى أن مخططي البرامج التدريبية، تربويون سبق لهم التعامل مع مستويات الأهداف التعليمية وكيفية صياغتها، ويعلق (٧م، ٥م) في هذا السياق: على أن المركز يحرص على وضع مخطط واضح، ومفصل للبرنامج التدريبي، يحوي فكرة البرنامج، وأهدافه، وغيرها من المحددات،



## النتائج المتعلقة بالمجال الثاني: تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية: أولاً- تحليل البيانات الكمية:

جدول (٤): التكرارات والنسب المئوية لواقع مجال تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية التي يقدمها المركز الوطني للتوجيه المهني لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل

م	العبــــــــــــــــارات	التكرارات	النسب	التوفر
١	ترتبط المهارات والمعارف والاتجاهات في محتوى البرنامج التدريبي بمتطلبات سوق العمل	٩	٪١٠٠	كبيرة
٢	يجمع محتوى البرنامج بين الجانبين: النظري والتطبيقي في بيئات العمل.	٩	٪١٠٠	كبيرة
٣	يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع الفئة المستهدفة.	٩	٪١٠٠	كبيرة
٤	تتعاون الجهات المنفذة للبرنامج في توفير المعدات والأدوات اللازمة للتدريب في بيئة العمل.	٩	٪١٠٠	كبيرة
٥	يتم تنفيذ البرنامج في مواقع العمل أو بيئات مهنية للتطبيقات العملية.	٩	٪١٠٠	كبيرة
٦	يُرشح مدربون ذوي خبرة عملية مناسبة لتدريب الطلبة على آليات سير العمل.	٨	٪٨٨,٩	كبيرة
٧	يُنفذ البرنامج في توقيت مناسب للطلبة المنتسبين إليه.	٦	٪٦٦,٧	متوسطة
	المجموع	٨,٤	٪٩٤	كبيرة

### ثالثاً- تفسير النتائج:

يكشف جدول (٥) أن العبارة (١) قد حازت على توفّر كبير وبدرجة تصل إلى (٪١٠٠)، وفي هذا السياق علق (م٢): « أن المركز يستعين ببيانات سوق العمل في تصميم البرامج التدريبية»، وقد يعود ذلك إلى أن المركز أحد الجهات التعليمية التي تركز على توعية الطلبة باتجاهاتهم المهنية بناء على متطلبات سوق العمل، نظراً لأن هناك ارتباطاً بين الاقتصاد والتعليم، فالتعليم ركيزة من ركائز التنمية الاقتصادية. كما وضحت نتائج دراسة حسين (٢٠١٨) أن إشراك قطاع العمل في تصميم البرامج التدريبية له دورٌ في أن تُضمّن بعض المعارف والمهارات والاتجاهات في البرامج التدريبية، ممّا يزيد من فرص مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.

ويوضح جدول (٥) أن العبارات (٢،٤،٥،٦) التي تتعلق بمنظومة التطبيق العملي للمعارف النظرية في البرامج التدريبية، قد حققت نسبة كبيرة تصل إلى (٪١٠٠) وفقاً للتحليل؛ وعلق (م٢) في هذا السياق بأنه: «يتلقى الطلبة من خلال البرنامج التدريبي المعارف النظرية، والمهارات الفنية، والمهارات الريادية، كما أن البرنامج يعزز المهارات التي سبق أن اكتسبوها في البيئة المدرسية»، وأشار (م٤) بأنه: «من خلال برنامجنا يتم تعليم الطلبة وتدريبهم، ومن يرغب من الطلبة في تكوين شركة طلابية تبحث الجهات المنفذة للبرنامج عن دعم له»، كما أشارت تقارير البرامج التدريبية إلى أنه تم ترشيح مدربين متخصصين، وذوي خبرة لتدريب الطلبة في مواقع العمل، فعلى سبيل المثال: تم تدريب الطلبة ببرنامجي «ثمرّة» و«منتج مدرستي» من قبل مهندسين متخصصين، وكذلك

تكشف أداة الدراسة الكمية من خلال جدول (٥) عن وجود توفر كبير في مجال تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية التي يقدمها المركز الوطني للتوجيه المهني لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل، وبدرجة تصل إلى (٪٩٤)، ويكشف الجدول أن عبارات (١،٢،٣،٤،٥،٦)، قد حازت على درجة كبيرة، وبدرجة تصل إلى (٪١٠٠)، في حين حازت عبارة (٧) على درجة توافر متوسطة.

### ثانياً- تحليل البيانات الكيفية

يتضح من نتائج المقابلات مع الموظفين أن المركز سعى لتلبية متطلبات سوق العمل من خلال تنفيذ البرامج التدريبية بمجموعة من الإجراءات هي كالتالي: جميع المستجيبين أشاروا في سياق حديثهم أنه يتم تنفيذ البرامج من قبل أشخاص مختصين، وذكر (م٥)، و(م٧)، و(م٦) أن تنفيذ البرامج يتم من قبل فريق عمل متنوع المهارات، في حين أشار(م١) و(م٣) إلى أهمية التدريب في موقع العمل، والتدريب العملي في نجاح تنفيذ البرامج، وذكر كلٌّ من (م٥)، و(م٧) اهتمامَ المركز بتنقيح المادة التدريبية قبل تقديمها من قبل أكثر من جهة مختصة، وعلق كل من (م٢) و(م٥) مُشيرين إلى أن المركز مع قطاعات العمل المتعاونة يتشاركون في توفير الأدوات والمواد اللازمة للتدريب، وتقديم البرنامج للطلبة وفق معايير محددة حسبما ذكر (م١)، و(م٢)، وذكر (م٧) أن: «النسخة الأولى من كل البرامج تكون تجريبية»، وقد تساعد النسخة التجريبية على تطوير كل العمليات الإدارية بما فيها تصميم البرامج وتنفيذها.

فذكر سعد (٢٠١٢، ١٧) "أن تحليل الفئة المستفيدة من التدريب يوفر معلومات تساعد على تطوير مدخلات التدريب وطريقة إيصالها إلى المشاركين." وتعزي الدراسة اهتمام التوجيه المهني بالفئة المستهدفة إلى أن أغلب البرامج المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي تتطلب مهارات، وقدرة عالية نسبياً، مثل العمل تحت الضغط، وتحمل المسؤولية وغيرها، كما أن بعض المهارات تتطلب أن يكون لدى الطلبة ميول واهتمامات بالجانب الذي سيتلقى فيه التدريب، مثل الجانب الحرفي في برنامج حرفتي، أو الجانب المهني في القطاع الحيواني، أو القطاع النباتي، أو القطاع السمكي، أو تربية النحل كما في برنامج ثمرة، أو التشغيل الذاتي كالتدريب على ريادة الأعمال مثل برنامج غايته وبرنامج جاهز، وهكذا.

ويكشف جدول (٥) عن أن مناسبة توقيت تنفيذ البرامج قد جاء بدرجة متوسطة، وقد عزاه أحد تقارير البرامج الصادرة عن المركز إلى تداخل تنفيذ البرامج المنفذة في إجازة منتصف العام الدراسي مع دوام الطلبة، في حين علق (م٧) على هذا بقوله: "إن المركز يحاول التصدي للتحديات التي قد تواجه البرامج التدريبية، بما يصب في استمرارية هذا البرامج وديمومتها، وبما لا يمس المسار التعليمي للطلبة، فنحن ننفذ برامجنا في إجازة منتصف العام الدراسي وفي الإجازة الصيفية"، وربما يحدث هذا التداخل فعلاً وخاصة أن إجازة منتصف العام لطلبة التعليم ما بعد الأساسي قصيرة، وقد يأتي هنا طرح آخر لهذا التحدي، فلم لا تكون البرامج مضمنة ضمن الجدول المدرسي للطلبة، مثل حصص الرياضة والنشاط التي تكون أسبوعية في المدارس؛ وذلك على اعتبار أن جهود المركز جهوداً تكاملية مع منظومة التعليم الشاملة، وفي هذا السياق تشير دراسة الحقباني (٢٠١٢) إلى أن البرامج التدريبية الإضافية ضرورية للطلاب على أن يتضمنها المنهاج الدراسي والجدول المدرسي.

الحال بالنسبة لبقية البرامج التدريبية، سواء كانت المتعلقة بالتدريب على فنيات مهنة ما، أو التي تختص بالتدريب على ريادة الأعمال.

والجدير بالذكر أن أحد البرامج التدريبية اكتسب أهمية خاصة في أن إعداد الطلبة لسوق العمل فيه كان متعددًا؛ حيث إن المادة النظرية يتلقاها الطلبة من مدرّبين متخصصين في قطاعات العمل، وفي الوقت ذاته مرتبطة بمحتوى المناهج الدراسية، وتم تطبيقها في بيئة عملية مناسبة، في حين جاءت نتائج دراسات كل من حميد وآخرين (٢٠١٥)، والحقباني (٢٠١٢) التي طبقت على مؤسسات التعليم المختلفة لتكشف أن ضعف منظومة التدريب العملي في مؤسسات التعليم ينعكس سلباً على تلبية متطلبات سوق العمل، وقد يعزى ذلك لإتاحة المركز للطلبة للتدريب على بعض المهن، أو على ممارسة ريادة الأعمال، أو تلقّيهم التدريب في بيئات العمل، وتوفير الأدوات، والمواد اللازمة للتدريب، وقد يُفسر ذلك بأنه يأتي ضمن جهود المركز التوعوية لطلبة التعليم المدرسي بشكل عام والتعليم ما بعد الأساسي (الثانوي) بشكل خاص، والتي تهدف إلى مساعدتهم على تكوين اهتمامات مهنية للمستقبل من خلال الممارسة العملية.

كما حازت العبارة (٣) نسبة (١٠٠٪)، ولقد أشار (م٥، م٧)، إلى أن الفئة المستهدفة تعتبر من أهم محددات البرنامج، كما أن اختيارها بعناية يساعد على تحقيق أهدافه، وعلق (م١) بهذا الخصوص مُشيراً إلى أنه: "يتم اختيار الفئة المستهدفة بناء على نوع البرنامج التدريبي، ومقياس الميول المهنية، وآراء إخصائي التوجيه المهني نظراً لمعرفتهم بالطلبة بصورة أكبر، وفي بعض الأحيان تُجرى مقابلة للطلبة في المحافظات قبل الانضمام للبرنامج التدريبي". وقد تناولت الأدبيات أهمية تحديد الفئة المستهدفة في البرامج التدريبية،

النتائج المتعلقة بالمجال الثالث: تقييم ومتابعة البرامج التدريبية:

أولاً- تحليل البيانات الكمية:

جدول (٥): التكرارات والنسب المئوية لواقع مجال تقييم ومتابعة البرامج التدريبية التي يقدمها المركز الوطني للتوجيه المهني لطلبة التعليم ما بعد الأساسي مع متطلبات سوق العمل

م	العبـارات	التكرارات	النسبة	التوفر
١	تستند عمليات المتابعة والتقييم على مدى تحقق أهداف البرنامج.	٩	١٠٠٪	كبيرة
٢	تتابع الجهات المنفذة للبرنامج أثر التدريب على الطلبة المتدربين.	٧	٧٧,٨٪	كبيرة
٣	تشارك مؤسسات قطاع العمل في تقييم البرنامج.	٦	٦٦,٧٪	متوسطة
٤	يوجد بنود لتقييم أداء المتدرب في استمارات تقييم البرنامج	٦	٦٦,٧٪	متوسطة
٥	يشترك الطلبة في تقييم البرنامج التدريبي.	٥	٥٥,٦٪	متوسطة
٦	تتضمن استمارات تقييم البرنامج الخدمات اللوجستية.	٥	٥٥,٦٪	متوسطة
٧	يوجد بنود لتقييم أداء المدرب في استمارات التقييم	٥	٥٥,٦٪	متوسطة
	المجموع	٤	٤٤,٤٪	متوسطة

أنها تساعد على التحقق من فاعلية البرنامج التدريبي. وتوضح نتائج الدراسة الكمية أن العبارة (٣) والعبارة (٥) قد حازتا على توافر متوسط وبنسب (٦٦,٧٪) و(٥٥,٦٪) على التوالي، بناء على تحليل الوثائق المتوفرة عن البرامج، وتركز هاتان العبارتان على الجهات المشاركة في تقييم البرنامج، وبالرجوع إلى المقابلات لتفسير ما أوردته النتائج الكمية، تبين أن هناك أكثر من جهة مشاركة في التقييم لم تُضمّن كلها في تقارير البرامج وهي (الطلبة، وأولياء الأمور، والمشرفون على البرنامج، وإخصائيو التوجيه المهني، ورؤساء الأقسام في المركز) وذلك بحسب ما ذكره (١م)، كما أشار (٦م) إلى أن: "الملاحظات التطويرية التي تأتي من الطلبة ومن المشرفين يتم مناقشتها في الاجتماعات الدورية للفريق، وبناء على أساسها يتم تطوير البرنامج للسنوات القادمة" بمعنى أن الطلبة مشاركون فاعلون في تقييم البرامج التدريبيّة بحسب المقابلات، في حين أن مشاركة قطاع العمل في تقييم البرامج كانت نادرة، وذلك بحسب ما قاله (٥م): "أحيانا تتابع البرنامج الجهتان المنفذتان للمشروع وأحيانا يقوم المركز الوطني بمفرده بهذا الدور"، وقد علل (٤م) ذلك بأن: "قطاعات العمل المتعاونة في تنفيذ البرنامج التدريبي، تتعاون مع المركز بهدف تقديم خدمة مجتمعية، فيتم تقديمها مع إعطاء اهتمام قليل للتغذية الراجعة عنها"، وفي هذا السياق يعلق (٣م) وهو ممثل عن قطاع العمل: "دورنا دورٌ تنفيذيٌّ، ولا نشترك في التقييم"، وفي المقابل يعلق (٢م) بأنه: "يتم متابعة الطلبة بالتعاون ما بين قطاعات العمل ومركز التوجيه المهني"، وللجمع بين هذه النتائج المتفاوتة، فإنه - وبحسب التفسير المبني على النتائج الكمية والكيفية- قد تشارك مؤسسات قطاع العمل في تقييم البرنامج في أثناء التدريب، على اعتبار أن عملية التقييم للبرامج مرحلية كما أشار (٧م و٥م و٦م)، فهم مشتركون مع المركز في متابعة (الجوانب التنظيمية والجوانب التخطيطية) للبرنامج التدريبي فقط.

ويكشف جدول (٦) أن العبارات (٤، ٦، ٧، ٨) قد حازت على توافر متوسط، وبنسب متفاوتة تراوحت بين (٦٦,٧٪ - ٤٤,٤٪)، وتتناول هذه العبارات بنود استمارات التقييم من حيث احتواء البنود على (أداء المدرب، الخدمات اللوجستية، محتوى البرنامج، وأداء المدرب)، وهذا يعني أن استمارات التقييم لبعض البرامج لم تتضمن هذه البنود مجتمعة، لكن المقابلات كشفت عن تنوع أساليب التقييم لعناصر منظومة التدريب، وأنها لا تقتصر على الاستمارات، وتطبق الاستمارات كأداة للتقييم الختامي لبعض عناصر التدريب، فقد ذكر (٦م) أن: «استمارات التقييم تطبق فقط بعد انتهاء البرنامج؛ ليحدد الطالب مدى استفادته من البرنامج»، ويتضح من تعليق (٥م) المصرّح بأن «متابعة البرنامج تكون مرحلية»، وتعليق (٧م) المصرّح بأن مخطط البرنامج «يُدرس مرة أخرى من قبل المحافظات التعليمية، وترسل الملاحظات التطويرية، ثم تبدأ مرحلة التطبيق» أن البرامج التدريبيّة يتم تقييمها على مراحل متتابعة (تقييم قبلي، وتقييم أثناء التدريب،

يتضح من جدول (٦) أن كل عبارات المجال حازت على توافر بدرجة متوسطة، تراوحت بين (٦٦,٧٪ - ٤٤,٤٪) باستثناء العبارتين (١، ٢)، فقد حازت العبارة (١) على درجة توافر كبيرة وصلت إلى (١٠٠٪)، وحصلت العبارة (٢) على توافر بدرجة كبيرة تصل إلى (٧٧,٨٪)،

ثانياً- تحليل البيانات الكيفية:

كشفت نتائج المقابلات مع الموظفين عن سعي المركز إلى تلبية متطلبات سوق العمل، من خلال تقييم ومتابعة البرامج التدريبيّة بمجموعة من الإجراءات، هي كالتالي: أن المركز يتابع البرامج التدريبيّة وقيمتها من جهة، وأداء الطلبة من جهة أخرى، واتضح من خلال المقابلات أن المتابعة والتقييم عملية تتم في كل مراحل البرنامج، ويتم التقييم الختامي من خلال استمارات التقييم في ختام كل برنامج تدريبيّ، واستطلاع آراء أولياء الأمور، ويتم مناقشة نتائج التقييم بعد كل برنامج تدريبيّ من قبل أعضاء الفريق للاستفادة منها في نسخته القادمة، أمّا بالنسبة للطلبة فقد يشترك المركز مع الجهة المتعاونة من قطاع العمل في تقييمهم مثل برنامج خبرات العمل، والتلمذة المهنية، وقد يظهر تقييمهم من خلال منتجات الطلبة، ومشاريعهم.

ثالثاً- تفسير النتائج:

تبين نتائج الدراسة الكمية من خلال جدول (٦) أن العبارة (١) حازت على نسبة كبيرة وصلت إلى (١٠٠٪)، ويعلق (٥م) في هذا السياق بأنه: «بعد أخذ الملاحظات التطويرية عن البرامج، يعاد صياغة المادة التدريبيّة، بناء على الأهداف المقصودة من البرنامج»، ويتضح من هذا القول أن التطوير الناتج من المتابعة والتقييم يتحدد بأهداف كل برنامج، وتكشف تقارير البرامج ضمناً أنه يتم تقييم الطلبة بناء على الأهداف المحددة لكل برنامج من خلال منتجاتهم، ومشاريعهم، واستمارات التقييم، التي تعطي انطباعات عن مدى استفادتهم من البرنامج التدريبيّ.

ويتضح من جدول (٦) أن العبارة (٢) قد حازت على نسبة توافر كبيرة، وأوضحت نتائج المقابلات أن متابعة أثر التدريب يتم بعدة إجراءات، منها استمارات التقييم؛ حيث أشار (٥م) إلى أن: "كل برنامج تدريبيّ له استمارة تقييم، يستهدف فيها الطلبة والمشرفين، ثم تُحلل وتؤخذ النتائج، حتى نضمن استفادة البرنامج"، وأضاف (١م) بأن هناك إجراءات أُخرى يتبعها المركز لمتابعة أثر التدريب على الطلبة، وهي: الملاحظات المباشرة من الطلبة والمشرفين على البرنامج، واللقاءات مع أولياء الأمور، كما ذكر (٦م) أن متابعة أثر التدريب يتم من خلال: "اشراك الشركات الطلابية في المعارض التي يقيمها المركز الوطني، أو التي تقيمها قطاعات العمل المتعاونة، مثل برنامج ثمرة"، أو قد يكون من خلال استمارات المتابعة المستمرة من قبل الجهة المستضيفة مثل برنامجي خبرات العمل والتلمذة المهنية. كما توضح تقارير البرامج التدريبيّة، وهذه الممارسات مجتمعة تمثل تقويماً لفاعلية البرنامج التدريبيّ وأثره على الطلبة (حيدر وناصر، ٢٠١٥)، كما

إجراءات مقترحة لتطوير إدارة برامج التوجيه المهني المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل. في ضوء ما تم عرضه من إطار نظري عن إعداد مخرجات التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة الميدانية التحليلية من نتائج الدراسة الكمية والكيفية توصلت الدراسة إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة، وهي كالتالي:

أولاً- تكامل التخطيط للبرامج بين المركز الوطني للتوجيه المهني، ومؤسسات سوق العمل من خلال:

- أن تزود مؤسسات سوق العمل مركز التوجيه المهني بقاعدة بيانات بمتطلبات سوق العمل من المهارات والتخصصات، يتم تحديثها بصورة مستمرة.
- أن يتم تطوير البرامج التدريبية، بصورة مستمرة تماشياً مع التغيرات التي تطرأ على سوق العمل من خلال استمارات لتقييم البرامج التدريبية، وقياس أثر التدريب.
- أن يشارك ممثلون عن قطاعات العمل في وضع سياسات التعليم ما بعد الأساسي، وصياغة برامج التوجيه المهني، والمناهج الدراسية.
- أن يتم إيجاد وحدات تنسيق في المحافظات التعليمية بين مؤسسات سوق العمل، والمدارس.
- أن يتكامل التخطيط للبرامج التدريبية مع التخطيط لتطوير المناهج.

ثانياً- تمويل البرامج التدريبية بمركز التوجيه المهني:

- أن تسهم المحافظات التعليمية في توفير مصادر تمويل للبرامج التدريبية، من خلال إشراك القطاع الخاص، والمجتمع المحلي كجزء من مسؤوليتهم الاجتماعية في تمويلها.
- أن تسمح وزارة التربية والتعليم للمدارس باستغلال المرافق في توفير دعم مالي للمدرسة، ولمشاريع الطلبة، مثل إنشاء مكتبة شرائية، تأجير الملاعب، بناء محلات خارج سور المدرسة وتأجيرها.

ثالثاً- تنفيذ البرامج التدريبية:

- التركيز على تفعيل طرق ووسائل التدريب التي تدعم الإبداع، وأساليب التفكير العلمي، مثل أساليب التعلم النشط، واستراتيجيات حل المشكلات، والاستكشاف.
- أن توظف التقنيات المحوسبة الحديثة في عمليات التعلم خلال فترة التدريب.
- أن توفر مصادر تعلم متنوعة في المدارس، وتشجيع الطلبة على ارتيادها لمتابعة مستجدات المعرفة، والتكنولوجيا فيما تلقوه من تدريب.
- أن تزود المدارس بالورش التدريبية المجهزة التي تمكن الطلبة من التدرب فيها على بعض المهارات الفنية أو الحرفية.

وتقييم بعد التدريب)، كما أن ما أورده (م5) في سياق كلامه: «أن البرامج تحلل وتأخذ النتائج، حتى نضمن استدامة البرنامج»، يعطي أهمية للتقييم في مجمله في تطوير البرامج، من خلال التغذية الراجعة. ولقد كشفت التقارير أن هناك بنوداً لم تُضمّن في استمارات التقييم في بعض البرامج، لكنها أُدرجت في التوصيات في ختام التقرير، بمعنى أنه تم متابعتها من قبل فريق العمل بأداة ليست الاستمارة، قد تكون الملاحظة؛ فلقد ورد في أحد تقارير البرامج على سبيل المثال: «تفاوت أداء المدرسين في المراكز المطبقة للبرنامج، من مستوى أداء مرتفع إلى ضعف في أداء المدرس»، كما قام المركز بعمل دراسات تستكشف فاعلية البرامج التدريبية، مثل الدراسة التي طبقت على الطلبة المشاركين في برنامج تحدي عُمان، والتي هدفت إلى التعرف على المهارات التي اكتسبوها من البرنامج، ونظراً لتعدد أدوات التقييم التي لم تُضمّن بصورة مباشرة في الوثائق المتوفرة؛ فإن تحليل تقارير البرامج، لا يعطي نظرة شاملة حول واقع تقييم عناصر منظومة التدريب، وقد تكون القيمة الرقمية التي حصلت عليها هذه البنود غير دالة.

أمّا بالنسبة لمحتوى البرنامج التدريبي فإنها تقيم بصورة أخرى كما علق (م5): «فمحتوى البرامج التدريبية الجاهزة يتم عرضها على جهة الاختصاص من أجل إعطاء الملاحظات التطويرية، حتى تتحقق أقصى فائدة ممكنة للطلبة»، وقد يكون هذا سبباً لعدم تضمينها في استمارات التقييم لبعض البرامج.

وبناءً على ما سبق، قامت الدراسة من خلال أدواتها البحثية بالإجابة عن سؤالها البحثي الأول والذي ينص على: «ما واقع إدارة برامج المركز الوطني للتوجيه المهني المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل بسلطنة عُمان؟» وتبين من خلال نتائجها الكمية أن تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها قد حاز على نسبة توفّر كبيرة وصلت إلى ٩٤٪، كما حاز التخطيط للبرامج التدريبية على توفّر بدرجة كبيرة بنسبة وصلت إلى ٨٢,٢٪، في حين أن متابعة البرامج التدريبية وتقييمها قد حاز على درجة توفّر متوسطة، وقد تم تفسير هذه النتائج من خلال مقابلات مع ٥ من موظفي المركز الوطني للتوجيه المهني و٢ من موظفي قطاعات العمل المتعاونة.

وتأتي نتائج الدراسة لتوضح أن جهود المركز الوطني للتوجيه المهني من خلال برامجه جاءت لتفادي الضعف في التنسيق لأنظمة التعليم والتدريب والعمل الذي أظهرته نتائج دراسة (فريق شراكة، ٢٠١٦)، كما أن البرامج المهنية التي قدمها المركز ساعد على تحقيق إحدى توصيات دراسة جامعة السلطان قابوس (٢٠١٦) بضمان حصول الطلبة في المراحل الدراسية المختلفة على التدريب المناسب للمهارات التي يطلبها سوق العمل، وفي ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة ونتائج الدراسة تم وضع مجموعة من الإجراءات المقترحة لتطوير إدارة برامج التوجيه المهني المقدمة لطلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء متطلبات سوق العمل

## المراجع

- أحمد، محمد جاد، ٢٠٠٨، التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي. القاهرة، مصر، العلم والايمان للنشر والتوزيع.
- الأميري، عبد الله؛ العواد، خال بن إبراهيم (٢٠١٠، فبراير). جلسة اختتام ندوة التعليم الثانوي (الواقع والتحديات الجديدة) نظرة عامة. ورقة عمل مقدمة لندوة التعليم الثانوي: الواقع والاتجاهات الجديدة- الامارات، ٣٠٤-٣٢٤. تم الاسترجاع من <https://search.mandumah.com/Record/46541>
- البلوشية، جلييلة، ٢٠١٩، يناير مستقبل التعليم المدرسي في سلطنة عُمان في ظل الثورة الصناعية الرابعة وما بعدها. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الثورة الصناعية الرابعة وأثرها على التعليم، صحار، سلطنة عمان، وزارة التربية والتعليم.
- جامعة السلطان قابوس، ٢٠١٧، المشروع الوطني لمواءمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل في سلطنة عُمان. سلطنة عُمان: جامعة السلطان قابوس.
- الجامعة المستنصرية، ٢٠١٨، منهج تحليل المضمون (المحتوى). تم الاسترجاع من <https://uomustansiriyah.edu.iq>
- حاجي، خديجة محمد، ٢٠١٦، طرق وأدوات تحليل مناهج اللغة العربية. تم الاسترجاع من <http://khajji.com>
- حسين، برياطي، ٢٠١٨، أثر مخرجات التعليم على سوق العمل في الجزائر: دراسة واقع وأفاق اختيار الوظائف ومستويات الأجور. مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية. ع (١١)، ٩٥-١١٠.
- تم الاسترجاع من <https://search.mandumah.com/Record/89661>
- الحقباني، عبد الرحمن بن سعد، ٢٠١٢، دور المدرسة الثانوية في تلبية احتياجات سوق العمل: دراسة تطبيقية على طلاب المرحلة الثانوية الأهلية وأولياء أمورهم ومعلميهم. بحث مقدم لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، الأردن، عمان، ٢٥-٢٨ مارس، ٢٠١٢.
- حمدوي، جميل، ٢٠١٧، تحليل المضمون بين النظرية والتطبيق. تم الاسترجاع من [www.alukah.net](http://www.alukah.net)
- حميد، نورة محمد علي، والشهري، زينة حاسن، والماجد، هند ناصر، والصقور، أماني أحمد (٢٠١٥). أسباب عدم مواءمة مخرجات المرحلة الثانوية للالتحاق بالجامعة وسوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة كلية التربية بأسسيوط، ٣٣(٥)، ٥١٣-٤٧٢. تم الاسترجاع من <https://search.mandumah.com/Record/843989>
- حيدر، عصام؛ وناصر، فداء، ٢٠١٥، تقييم فعالية التدريب في المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية على مركز توجيه المهني في جامعة دمشق. تم الاسترجاع من: [https://www.spu.edu.sy/downloads/files/1495969290\\_evaluation.pdf](https://www.spu.edu.sy/downloads/files/1495969290_evaluation.pdf)

- تقديم بعض الامتيازات للشركات الطلابية، والترويج لمنتجاتهم في المجتمع المحلي، لمساعدتهم على الاستمرار.
  - أن تُضمّن المهارات التي يطلبها سوق العمل في المناهج الدراسية.
  - أن تُدرج وحدات دراسية في مناهج الرياضيات تتناول كيفية إقامة مشاريع الصغيرة.
  - أن يُضاف إلى جدول طلبة التعليم ما بعد الأساسي، مناهج تتعلق بالمهن المستقبلية، ويتم بناؤها بالتعاون مع قطاعات العمل.
- رابعاً- التقييم الفعّال للبرامج التدريبية، وذلك من خلال:
- أن يتم وضع معايير لتقييم الطلبة المتدربين في الجوانب المعرفية والمهارية، ويتشارك في إعدادها المركز الوطني، ومتخصصون من قطاعات العمل.
  - تضمن بند في استمارات تقييم طلبة التعليم ما بعد الأساسي، يتعلق بتفاعلهم وانضباطهم في بيئات العمل أثناء التدريب الميداني.
  - أن يشمل تقييم البرامج التدريبية المعارف النظرية، والتطبيقات العملية.
  - أن تُعطى مساحة أكبر لمؤسسات سوق العمل للمشاركة في تقييم أداء المتدربين.
  - أن تُقيم البرامج التدريبية بصورة دورية؛ للتأكد من فاعليتها.
- متطلبات تنفيذ الإجراءات المقترحة
- يمكن وضع مجموعة من المتطلبات لتنفيذ الإجراءات المقترحة، منها:
- التوجّه إلى اللامركزية في إدارة التعليم بسلطنة عُمان، ومنح المحافظات التعليمية وقطاعات الأعمال صلاحيات أكثر لتحقيق التعاون المشترك.
  - توفير إطار تشريعي يدعم مشاركة قطاعات العمل للمدارس في إعداد مخرجات تلبية متطلبات سوق العمل.
  - وجود جهة بحثية متخصصة تعنى برصد متطلبات سوق العمل المتغيرة، وتزويد المؤسسات التعليمية، ومركز توجيه المهني بها.
  - تهيئة المدارس لتطبيق المعارف النظرية في بيئة تطبيقية مناسبة.
  - إعداد المعلمين إعداداً يمكنهم من تنويع أساليب التعليم والتعلم، ممّا يساعد على إكساب الطلبة أساليب التفكير العلمي، والتفكير الناقد، والإبداع وغيرها من المهارات الذهنية.
  - تطوير نظام التقييم لمرحلة التعليم ما بعد الأساسي.
  - تفعيل دور وسائل الإعلام في التوعية بمتطلبات سوق العمل العُماني من المهارات والتخصصات.

Khan, A. (2018). Career counselling and its importance for school students' .Relative from <https://www.jagranjosh.com/articles/importance-of-career-counselling-and-career-coaching-1492425638-1>

Kochetov, A. N. (2012). Professional education and the labor market. Russian Education & Society, 54(3), 3–21. Retrieved from <http://ezproxysrv.squ.edu.om:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=77495881&lang=ar&site=eds-live&scope=site>

ODE& Joseph, E. (2017). The Importance of Vocational Guidance in Vocational Education Programmes in Nigeria. International Journal of Innovative Education Research, 5(1):43-48. Relative from [www.seahipaj.org](http://www.seahipaj.org)

سعد، نادية، ٢٠١٢، دليل تقييم برامج التدريب: المعهد القضائي للفلسطيني. تم الاسترجاع من <https://carji.org/sites/default/files/daleel.pdf>

الصيعرية، مشاعل، ٢٠١٩، مستقبل الوظائف والتخصصات في سلطنة عُمان في عصر الثورة الصناعية الرابعة: دراسة تحليلية في ضوء التقارير العالمية. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الثورة الصناعية الرابعة وأثرها على التعليم، وزارة التربية والتعليم، صحار، سلطنة عُمان.

كريسويل، جون؛ وبوث، شيرلي، ٢٠١٩، تصميم البحث النوعي: دراسة متعمقة في خمسة أساليب، ترجمة أحمد الثوابية. عمان: دار الفكر.

كيشارد، جون؛ وهيتوا، ميشال، ٢٠٠٩، التوجيه التربوي المهني: بين النظريات والتطبيق، ترجمة خالد أمجيد. إربد: عالم الكتب الحديث.

مجلس التعليم، ٢٠١٧، فلسفة التعليم في سلطنة عُمان. سلطنة عُمان.

مركز القبول الموحد، ٢٠١٨، التقرير الإحصائي السنوي للقبول الموحد. مسقط: وزارة التعليم العالي.

مورتنس، دونالد ج؛ وشمولر، ألن م، ٢٠٠٥، التوجيه والإرشاد المدرسي بين النظريات والإجراءات ترجمة قسم التعريب والترجمة. غزة: دار الكتاب الجامعي.

وزارة القوى العاملة، ٢٠١٧، التقرير السنوي ٢٠١٧. سلطنة عُمان.

وزارة التعليم العالي، ٢٠١٥، مسح الخريجين ٢٠١٥. سلطنة عُمان.

وزارة التعليم العالي، ٢٠١٦، توجهات أرباب العمل في توظيف الخريجين في القطاع الخاص: دراسة مسحية. سلطنة عُمان.

اليونسكو، ٢٠١٤، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع: التعليم والتعلم تحقيق الجودة للجميع. تم الاسترجاع من <https://ar.unesco.org/gem-report/allreports>

#### المراجع الأجنبية

Chadha (2017). Vocational guidance & career counseling benefits for students& adults. Relative from <https://www.lybrate.com/topic/vocational-guidance-career-counseling-benefits-for-students-adults/qd95403e322185fc2c736870c362452a>

Joseph, E. (2017). The Importance of Vocational Guidance in Vocational Education Programmes in Nigeria. International Journal of Innovative Education Research, 5(1), 43-48. Retrieved from [www.seahipaj.org](http://www.seahipaj.org)