

دراسة لبعض الدوافع التعليمية والمهنية للمتدربين بالدورات التدريبية المهنية

عبدالله عوض الزايدى و محسن بهجت محمد

قسم الاقتصاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الملك سعود،

الرياض، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على بعض الدوافع التعليمية والمهنية للمتدربين المتدربين بدورات مركز التدريب المهني بالرياض وتحديد أكثرها أهمية. وقد اجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من ٥٠ متدرِّباً تم اختيارهم من بين المتدربين بمركز التدريب المهني بالرياض حيث استخدمت النسب المئوية والمتوسطات الحسابية في عمليات تحليل المعلومات.

أوضحت الدراسة أن أهم الدوافع التي ساهمت في زيادة الإقبال على الدورات التدريبية بالمركز كانت إشباع الرغبة في العمل الصناعي وحب المهنة واكتساب الخبرة في العمل، وحاجة المملكة إلى الأيدي العاملة الماهرة، ووجود العمالة المنافسة في المهنة من الخارج وكذلك معرفة الأساليب التكنولوجية الحديثة. كما أظهرت الدراسة أن أقل الدوافع أهمية لدى المتدربين كانت المتعلقة بالنواحي المادية مثل الحصول على بدل نقدي، والحصول على مكافآت مادية أثناء التدريب، وزيادة الدخل الشهري.

استناداً إلى هذه الدراسة يوصي الباحثان باستمرار مثل تلك الدراسة حتى تشمل جميع مراكز التدريب المهني بالمملكة وذلك لإمكانية تعميم نتائجها، وتوعية الناس بأهمية العمل المهني، مع إدخال مناهج خاصة بالتوجيه المهني في المراحل الدراسية الأولى ومتابعة ميول الطالب منذ دخوله المدارس الابتدائية، وزيادة المساعدة المالية للخريجين لتمكينهم من الاستمرار في عملهم الخاص بعد التخرج.

مقدمة

مازالت قضية عدم توافر العمالة الفنية المدربة بالمملكة تشغل بال المسؤولين في الدولة ورجال التخطيط، وتركز الدولة جهودها لتوفير وتطوير الطاقات البشرية اللازمة للتنمية الهائلة التي تشهدها المملكة في جميع القطاعات والمجالات.

وقد أولت حكومة المملكة اهتماماً كبيراً لتخطيط البرامج المختلفة لإعداد العمالة الفنية السعودية وتطوير مهاراتها المهنية مع العمل على تغيير نظرة وسلوك القوى العاملة السعودية تجاه الحرف المهنية والعمل اليدوي .

وقد أشارت الإحصائيات والدراسات التي أجريت بالمملكة إلى وجود عجز كبير في العمالة الفنية السعودية حيث بلغ هذا العجز أكثر من ٩٥٪ في جميع فئات العمالة الفنية، ويجري تعويضه باستقدام عمالة أجنبية. وذلك ما أوضحتته دراسة قام بها صبري وآخرون [١].

كما أشار الغفيلي [٢] إلى الدراسة التي قام بها كليرون (Cleron) عام ١٩٧٨م عن الاقتصاد السعودي في عام ٢٠٠٠ ميلادي والتي توقع فيها أن تصل مساهمة العمالة الأجنبية إلى ٦٣,٣٥٪ من حجم القوى العاملة في الاقتصاد السعودي.

كما أجريت بعض الدراسات الوصفية عن وضع القوى العاملة السعودية وأسباب نقص مساهمة السعوديين فيها وخاصة في مجال الأعمال الفنية واليدوية والتي قد تلعب العادات والتقاليد دوراً في ذلك وتحد من الاقبال على بعض المهن الفنية. فقد ذكر الغفيلي [٢] أن الباحثة اليابانية كاتاكورا (Katakura) أجرت بحثاً على مجتمع القرية في وادي فاطمة بالمملكة العربية السعودية عام ١٩٧٧م ووجدت أن القيم القبلية تسيطر على المجتمع السعودي وتعتبر بعض الأعمال الحرفية لدى رجال القبيلة من الأعمال غير اللائقة وغير المحترمة.

كما أوضح الغفيلي [٢] أن الراداي في دراسته للبدو في المجتمع السعودي قد استنتج أن البدو ينظرون إلى العمل اليدوي بنظرتين مختلفتين وكلاهما له تأثير مهم في قبول البدوي لذلك العمل أو رفضه. فهو مثلاً يكون مستعداً للعمل بيديه لحفر بئر ماء طالما أن ذلك العمل موجه للزراعة أو لأغراض السقاية، ولكنه يشعر بالأنفة والاشمئزاز من أن يعمل بيديه في البناء أو المجاري. وهذه النظرة التي تفرق بين الأعمال تؤدي إلى أن يتجه البدو للعمل في مجالات محدودة ويهجرون أعمالاً يدوية وحرفية عديدة، ولذلك كان معظم

العاملين في صناعات البناء من غير السعوديين نتيجة لهذه الخلفيات والاتجاهات السلبية تجاه الأعمال الحرفية واليدوية .

وقد أظهرت نتائج الدراسة التي قام بها الغفيلي [٢] عن اتجاهات التعليم والعمل الفني بين الشباب السعودي على أن الشباب السعودي ينظر إلى التعليم الفني نظرة سلبية ويعتبر العمل الفني أقل درجة من العمل المكتبي ولذلك فهم يفضلون المهن المكتبية على المهن الفنية .

وحيث إن الشباب السعودي هو المورد البشري الذي تعتمد عليه البلاد في المستقبل فإن تنمية وتطوير اتجاهاته للعمل والتعليم الفني ليصبح أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية يعتبر مطلباً أساسياً لتحقيق خطط التنمية في المملكة .

وهذا ما أشار له علي [٣] من أن مجال التعليم من المجالات الهامة سواء أكان هذا التعليم من النوع الذي يتم داخل المدارس والمعاهد التعليمية أم كان من نوع التعليم الذي يتم من خلال البرامج التدريبية المختلفة بهدف تزويد أفراد المجتمع بالخبرات والمهارات، أي أن التعلم هو أسلوب لتعديل سلوك الأفراد وتطويره وتدعيم خبراتهم في مختلف مجالات الحياة .

إن الدافع التعليمي أو المهني قد يكون مرتبطاً بشخصية الفرد والظروف التي يعيش بها فقد أشار Osipow [٤]، أن هناك نوعين من المتغيرات الشخصية للفرد والمتعلقة بالسلوك المهني النوع الأول والذي أطلق عليها المتغيرات السلوكية والتي تجعل الفرد يحاول تحقيق هدف معين خوفاً من الفشل والنوع الثاني هي المتغيرات الخاصة بنوع استجابة الفرد وتفاوت هذه الاستجابة من فرد لآخر حسب طبيعة هذا الفرد إن كان استسلامي أو مقاوم .

وقد أشار فهمي [٥] إلى أن كلمة دافع (Motive) تستخدم في الحياة الجارية بمعان أشمل وأوسع من معناها السيكولوجي الخاص فهي تضم الحاجات والحوافز والمثيرات والبواعث والعادات والأهداف والانفعالات، بينما أشار إلى المعنى السيكولوجي للدوافع

بأنه اصطلاح يستخدم بكل بساطة للدلالة على مفهوم (Concept) يستخدم لكي يوضح به أن سلوك الكائن الحي يتوقف في تغييره وتعديله على إخضاع الكائن الحي وتعرضه لعمليات معينة .

كما أوضح السلمي [٦] بعض النظريات الاجتماعية والتي تركز وتبرز أهمية البيئة المحيطة بالفرد ومجموعة العوامل الموجودة في موقف معين كمحددات أساسية للدوافع الإنسانية، أي أن مصدر الدوافع في تلك النظريات ليس حاجات نابغة من داخل الفرد، ولكنها عوامل موجودة في البيئة التي يعيش أو يعمل فيها الفرد وخارجه عن ذات الشخص، ولذلك نجد أن تلك النظريات تركز على حوافز، معرفة نتائج العمل، مستوى التطلعات المنافسة، والدافع الأساسي للسلوك الإنساني طبقاً لتلك النظريات هو رغبة الفرد في تأكيد ذاته بمعنى استعمال قدراته ومهاراته إلى الحد الأقصى وتحقيق أمله في نفسه أو الصورة التي يتخيلها عن نفسه . كما أن مقدرة الفرد وتفكيره في الاتجاه لعمل معين تكون مرتبطة بالدوافع وتؤثر عليها . كما أشار Mager [٧]، بأن طبيعة شخصية الفرد تؤثر على نوع النشاط الذي سيقوم به وطبيعة المادة والمناسبة الذي سيعمل على تحقيقها، كما أن الميول قد تتأثر في الغالب بالمناسبات التي تدور في العالم من حوله، إن قدرات الفرد تتشكل بواسطة اتجاهات الناس من حوله وبالمواد والخبرات بالإضافة إلى نشاط الفرد نفسه .

وقد أوضح قشقوش ومنصور [٨] أن الدوافع الاجتماعية (Social motives) هي تلك الدوافع التي تتطلب وجود أو مشاركة الفرد الآخر في التعبير عنها أو في استثارها أو في إشباعها .

وقسم السلمي [٦] هذه الدوافع إلى دوافع تتعلق بالحاجات النفسية للإنسان وتمثل في رغبة الفرد في الإنجاز، وتحقيق النتائج والرغبة في الحصول على مركز إجتماعي مرموق، والحاجات العاطفية كالحب والصدقة وغيرها، والحاجات النفسية تتصف بكونها شخصية إلى حد كبير بمعنى أنها قد توجد في بعض الأفراد دون غيرهم .

وكذلك فإن هناك دوافع تتعلق بحاجات الإنسان الاجتماعية ومن أمثلة تلك الحاجات الاجتماعية الحاجة إلى تكوين الصداقات والرغبة في مساعدة الآخرين، والرغبة

في الحصول على مساعدة الناس للأفراد والحاجة إلى كسب الاحترام والتقدير، وكذلك الرغبة في الظهور والتميز.

وبصفة أساسية فإن قدرة الدافع على تحريك السلوك تتوقف على حدوث أمرين الأول عملية الإثارة نتيجة الشعور برغبة داخلية (Drive) والتي تتأثر غالبًا بالبيئة المحيطة، والثاني هدف معين (Goal) يسعى الفرد إلى تحقيقه وينتهي الدافع بالحصول عليه.

ويعتبر أحد الدوافع للتعلم هو السعي لتحقيق هدف معين فقد أشار Symonds [٩]، بأن عملية التعلم عبارة عن المثابرة للوصول إلى هدف معين والذي يتم بتحقيقه إشباع الرغبة التي تقود إلى النشاط عندما يتحقق هذا الهدف يعتبر تقوية تعمل على خفض الرغبة وتشبع الحاجات التي هي الأساس في وجود النشاط لدى الفرد.

ولهذا فإن الإنسان يتعلم حين يكون قادرًا على تمييز السلوك الذي يؤدي به إلى نتائج مرضية أو أكثر إشباعًا من أنماط السلوك المعروفة وبالتالي يتبين لنا الدور الذي تلعبه الدوافع في توجيه التعلم.

ومما يؤكد عزم حكومة المملكة العربية السعودية على الارتقاء بمستوى العمالة الفنية والتركيز عليها في خططها المستقبلية والحاضرة واعتقادها الجازم بأن العمالة الوطنية الفنية تعتبر من الركائز الرئيسة للخطة الشاملة فقد أنشأت مراكز التدريب المهني والتي تعتبر جزءًا من نشاطات المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وحسب الاحصائية الواردة في خطة التنمية الرابعة ١٤٠٥-١٤١٠هـ يوجد بالمملكة ٢٤ مركزًا للتدريب المهني تنتشر في جميع مناطق المملكة، وتقوم بتقديم دورات تدريبية صباحية ومساءية وقد بلغ مجموع الملتحقين والمتخرجين خلال السنوات الأربع المنتهية من الخطة الثالثة ١٩٦١٤ ملتحقًا و ١٥٦٤٧ متخرجًا [١٠].

يتضح من ذلك أن مراكز التدريب المهني يتزايد الإقبال عليها عامًا بعد آخر. وحيث إن الدوافع للالتحاق بتلك الدورات تختلف من فرد إلى آخر فقد رأى الباحثان القيام بدراسة ميدانية للتعرف على تلك الدوافع وركزت أهداف الدراسة على:

- ١ - التعرف على بعض الصفات الشخصية للمتدربين .
- ٢ - تحديد بعض الدوافع التي أسهمت في زيادة الإقبال على الدورات التدريبية بالمركز.
- ٣ - ترتيب الدوافع حسب درجة أهميتها من وجهة نظر المتدربين .

طريقة البحث

جمعت البيانات الخاصة بالدراسة من عينة عشوائية تتكون من ٦٥ متدرّباً من بين المتدربين بمركز التدريب المهني بالرياض خلال شهر صفر عام ١٤٠٧هـ.

وعند تفريغ البيانات تم استبعاد ١٥ استمارة لعدم اكتمال البيانات بها وبالتالي أصبح إجمالي عدد أفراد الدراسة ٥٠ متدرّباً وهو عدد يمثل حوالي ١٣٪ من إجمالي الملتحقين بالدورات المختلفة داخل معظم أقسام المركز حيث تكونت العينة من ١٩ متدرّباً بدورة السمكرة والدهان يمثلون ٣٨٪ من أفراد عينة الدراسة وكذلك ١١ متدرّباً بدورة الكهرباء يمثلون ٢٢٪ من جملة العينة و ٧ متدربين بدورة الراديو والتليفزيون يمثلون ١٤٪ من العينة و ٥ متدربين بدورة التبريد يمثلون ١٠٪ من إجمالي أفراد العينة وكذلك ٤ متدربين بدورة النجارة العامة يمثلون ٨٪ من أفراد عينة الدراسة، ومتدربين في كل من دورة السيارات ودورة المعادن يمثل كلاً منها ٤٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة .

وقد أعدت استمارة استبيان لجمع البيانات من المتدربين تتفق وأهداف الدراسة، وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية للمبحوثين، وقد اشتملت استمارة الاستبيان على جزئين يضم الأول منها مجموعة من الأسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية للمتدربين مثل العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، ونوع المهنة الحالية، ومقدار الدخل الشهري. ويحتوي الجزء الثاني على بعض الدوافع التعليمية والمهنية سواءً كانت لتلبية نواح اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية لدى المتدرب وذلك لتحديد درجة أهمية كل منها للالتحاق بالدورة.

وقد استخدم في تحليل البيانات المتحصل عليها النسب المئوية البسيطة في وصف عينة الدراسة، وكذلك الأرقام المطلقة لترتيب الدوافع حسب درجة أهميتها، كما استخدم

مقياس ليكرت (خمسة مستويات) لقياس متوسط درجة أهمية كل دافع من الدوافع من وجهة نظر المتدربين موضع الدراسة. وقد أعطى المستوى الأول منها درجة واحدة (الدافع عديم الأهمية)، وأعطى المستوى الثاني درجتان (قليل الأهمية) والمستوى الثالث ثلاث درجات (متوسط الأهمية)، والمستوى الرابع أربع درجات (كبير الأهمية)، والمستوى الخامس خمس درجات (كبير الأهمية جداً).

التتائج

تشير النتائج (جدول رقم ١) إلى أن معظم المتدربين من الشباب صغار السن (دون العشرين عاماً)، حيث بلغت نسبتهم ٤٦٪ من جملة المتدربين بعينة الدراسة وقد تراوحت أعمار ٣٨٪ منهم ما بين ٢٠-٣٠ عاماً وبلغت نسبة من تجاوزت أعمارهم الثلاثين عاماً ١٤٪ فقط. ويدل هذا على أن معظم الملتحقين بمركز التدريب المهني بالرياض من الشباب في سن التعلم والتحصيل.

هذا وتشير الدراسة إلى ارتفاع نسبة الأفراد غير المتزوجين (٦٤٪ من إجمالي أفراد العينة)، بينما بلغت نسبة المتزوجين ٣٦٪ مما يؤكد إمكانية انتظام معظم أفراد عينة الدراسة بالدورات التدريبية والتي تحتاج إلى تفرغ كامل.

وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع نسبة الحاصلين على الشهادة الابتدائية حيث بلغت ٥٠٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المتدربين، مقابل ٣٠٪ من الحاصلين على الشهادات المتوسطة، ٦٪ من الحاصلين على تعليم فني وثانوي عام، ٤٪ من الحاصلين على شهادات جامعية، ولم تتجاوز نسبة الأميين بين أفراد عينة الدراسة ٢٪، وهذا يوضح أن أكثر الأفراد طلباً على الدورات التدريبية هم الشباب الحاصلون الشهادة الابتدائية وذلك لزيادة خبراتهم ومهاراتهم في مختلف المجالات بينما كان الحاصلون على التعليم الفني والتعليم الثانوي العام أقلهم طلباً وذلك لإمكانية التحاقهم بالتعليم الجامعي وكذلك كان الحال بالنسبة لخريجي الجامعات لأنهم قد لا يحتاجون للدورات التدريبية التي يقدمها المركز لبعدها عن تخصصاتهم الجامعية أو لأنهم ينظرون إلى أن مستوى الدورات غير ملائم لمستوياتهم.

وتبين النتائج المتحصل عليها أيضًا أن ٤٠٪ من أفراد عينة الدراسة من المهنيين وأن ٣٤٪ يشغلون وظائف حكومية، وأن ١٠٪ بدون عمل، وأن ٦٪ يعملون بالتجارة والأعمال الحرة وكانت أقل نسبة من الأفراد (٤٪) هم من يعملون في مجال الزراعة.

ويوضح الجدول رقم ١ أيضًا أن ٤٨٪ من الأفراد من ذوي الدخل المنخفض (أقل من ١٠٠٠ ريال) وأن ١٢٪ منهم تبلغ دخولهم ٤٠٠٠ ريال فأكثر بينما تتراوح دخول ٣٠٪ منهم بين (٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠ ريال).

وقد اتضح أن معظم أفراد عينة الدراسة (٥٦٪) التحقوا بالدورات التدريبية عن طريق الإعلان عن الدورة وأن ٢٤٪ منهم قد التحقوا بها عن طريق الأقارب والأصدقاء وقد بلغت نسبة من التحق منهم بالدورات عن طريق جهة عملهم ١٦٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة. ويدل هذا على مدى أهمية الإعلان ودوره الكبير في التعريف بمراكز التدريب والدورات التي تقدم والبرامج التدريبية كما أظهرت البيانات أهمية الاتصال الشخصي في الاقناع والتعريف بأهمية الدورات التي تقدم من خلال مراكز التدريب.

وفيما يتعلق بالدوافع التعليمية والمهنية للملتحقين بالدورات فقد اوضحت الدراسة (الجدول رقم ٢) أن إشباع الرغبة في العمل الصناعي جاء في المرتبة الأولى كما جاء حب المهنة واكتساب الخبرة في العمل في المرتبة الثانية وجاء الإحساس بحاجة المملكة إلى الأيدي العاملة الماهرة في المرتبة الثالثة أي أن المراتب الثلاث الأولى قد احتلتها دوافع تتعلق بالحاجات النفسية للمتدربين.

وجاء في المرتبتين الرابعة والخامسة على التوالي وجود عمالة منافسة في المهنة من الخارج والتعرف على الأساليب التكنولوجية الحديثة مما يبين أن هناك اتجاهات إيجابية آخذة في النمو والتطور لدى الشباب نحو العمل الفني والمهني والشعور بالمسؤولية تجاه الوطن وخدمته.

وجاءت المراتب الأخيرة جميعها من المرتبة التاسعة عشر وحتى الثالثة والعشرين دوافع متعلقة بالحاجات الاقتصادية لدى المتدربين وجميعها كما اظهرت الدراسة دوافع قليلة الأهمية بالنسبة للمتدربين موضع الدراسة. فقد اوضحت الدراسة أن المرتبة التاسعة عشر احتلتها

جدول ٢ . دوافع التحاق المتدربين بالدورات التدريبية بمركز التدريب المهني بالرياض خلال الفصل الدراسي الأول ١٤٠٦/١٤٠٧ هـ

الدرجة	إجمالي درجة الأهمية	متوسط درجة الأهمية	الدافع
٤٥٤	٢٢٧		١ - إشباع الرغبة في العمل الصناعي .
٤٣٨	٢١٩		٢ - حب المهنة واكتساب الخبرة في العمل .
٤٢٨	٢١٤		٣ - حاجة المملكة إلى الأيدي العاملة الماهرة .
٤١٦	٢٠٨		٤ - وجود عمالة منافسة في المهنة من الخارج .
٣٧٠	١٨٥		٥ - معرفة الأساليب التكنولوجية الحديثة .
٣٥٨	١٧٩		٦ - العمل الحالي باجور مرتفعة يحتاج عمالة مدربة .
٣٣٢	١٦٦		٧ - العمل في المدينة .
٣٢٢	١٦١		٨ - تحقيق مركز اجتماعي مرموق .
٣٢٠	١٦٠		٩ - التأثير بوسائل الإعلام عند تغطية المركز .
٣١٠	١٥٥		١٠ - الحصول على قروض لفتح مشروع خاص .
٣٠٨	١٥٤		١١ - الترقى في السلم الوظيفي .
٢٧٨	١٣٩		١٢ - لدى مشروع خاص وأرغب في زيادة معلوماتي التي تفيد في النواحي الإشرافية .
٢٧٨	١٣٩		١٣ - مصاحبة الأصدقاء الذين التحقوا بالمركز .
٢٦٦	١٣٣		١٤ - عدم التمكن من الحصول على العمل في بعض الأماكن .
٢٥٦	١٢٨		١٥ - عدم القدرة على مواصلة الدراسة .
٢٥٠	١٢٥		١٦ - قضاء وقت الفراغ والترويح عن النفس .
٢٣٨	١١٩		١٧ - بعض الضغوط الأسرية .
٢٣٢	١١٦		١٨ - الابتعاد للخارج .
٢٢٢	١١١		١٩ - عدم كفاية الدخل في تغطية الاحتياجات .
٢١٨	١٠٩		٢٠ - الحصول على بدل نقدي .
٢١٨	١٠٩		٢١ - وجود عمالة منافسة في هذه المهنة من الوطنيين .
٢١٢	١٠٦		٢٢ - الحصول على مكافآت مادية أثناء التدريب .
١٨٠	٩٠		٢٣ - زيادة مستوى الدخل الشهري .

دافع عدم كفاية الدخل في تغطية الاحتياجات . أما المرتبتين العشرون والحادية والعشرون فقد جاء فيهما الحصول على بدل نقدي ووجود عمالة منافسة في هذه المهنة من الوطنيين .

وجاء في المرتبة الثانية والعشرين وما قبل الأخيرة دافع الحصول على مكافآت مادية أثناء التدريب واحتل دافع زيادة مستوى الدخل الشهري المرتبة الأخيرة على الرغم من أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا من ذوي الدخل المحدود وهذا يعكس عدم اهتمام المتدربين بالمكافآت المالية أثناء التدريب .

الخلاصة والاستنتاج

وجد من النتائج أن أعلى خمسة دوافع أعطيت أعلى درجة أهمية نسبية مرتبة تنازلياً

هي :

- ١ - إشباع الرغبة في العمل الصناعي .
- ٢ - حب المهنة واكتساب الخبرة في العمل .
- ٣ - حاجة المملكة إلى الأيدي العاملة الماهرة .
- ٤ - وجود العمالة المنافسة في المهنة من الخارج .
- ٥ - معرفة الأساليب التكنولوجية الحديثة .

ويشير هذا إلى ميول هؤلاء المتدربين تجاه العمل المهني بغض النظر عن الكسب المادي أو المركز الاجتماعي أثناء التدريب . كما أن أقل الدوافع التي حصلت على أقل درجة أهمية نسبية هي :

- ١ - التأثير بوسائل الإعلام عند تغطية نشاطات المركز .
- ٢ - الحصول على بدل نقدي .
- ٣ - وجود عمالة منافسة في هذه المهنة من الوطنيين .
- ٤ - الحصول على مكافأة مادية أثناء التدريب .
- ٥ - زيادة مستوى الدخل الشهري .

يعطي هذا مؤشراً أن البدلات المادية أثناء التدريب ليست هي الأساس في الالتحاق بالدورات التدريبية بالمركز فقد يكون الدافع للالتحاق بالمركز نظرة المتدرب إلى إمكانية تحسين دخله المادي بعد انتهاء الدورة وعن طريق إنخراطه في العمل المهني .

التوصيات

على ضوء النتائج المتحصل عليها يوصي الباحثان بالآتي:

- ١ - الاستمرار في الدراسة بحيث تشمل جميع مراكز التدريب المهني في جميع مناطق المملكة بحيث تكون الدراسة في أوقات منتظمة لتعطي نتائج يمكن تعميمها عن مستقبل التدريب المهني في المملكة.
- ٢ - إدخال مناهج خاصة بالتوجيه المهني في المراحل الدراسية الأولى، ومتابعة ميول الطالب منذ دخوله المدارس الابتدائية.
- ٣ - التركيز على فئات الشباب في سن أقل من عشرين سنة لما له من أهمية في استمرار التدريب المهني وذلك لوجود الفراغ وإمكانية إنخراطهم في هذا المجال.
- ٤ - التركيز على وسائل الإعلام بمختلف أنواعها للتعريف بالدورات في مراكز التدريب المهني وتوضيح أهمية العمل المهني.
- ٥ - إضافة بعض البرامج التدريبية المهنية والتي تقدم بمراكز التدريب المهني لكي تتيح الفرصة لأكثر عدد من أفراد المجتمع بمختلف فئاته التعليمية للالتحاق بها بحيث تكون تلك الدورات ملبية لمعظم احتياجات الأفراد.
- ٦ - إعادة النظر في الإعانات المالية التي تقدم للمتخرج بعد الانتهاء من الدورة ورفعها لكي يستطيع الاستمرار في نفس المهنة مع ممارسة عمله الخاص.

المراجع

- [١] صبري، مدحت محمود ونصرت، محمد محي الدين، «دراسة تحليلية لمراكز التدريب الزراعي ودورها في إعداد العمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية»، الندوة السنوية الثامنة للنواحي البيولوجية للمملكة العربية السعودية، الجمعية السعودية لعلوم الحياة، كلية العلوم الزراعية والأغذية، جامعة الملك فيصل الأحساء في الفترة من ١٢-١٤ مارس ١٩٨٥م. المملكة العربية السعودية، (١٩٨٥م).

- [٢] الغفيلي، إبراهيم فهد، اتجاهات التعليم والعمل الفني بين الشباب السعودي، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، مركز البحوث والتنمية، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٤م.
- [٣] علي، علي أحمد، أسس العلوم السلوكية والنفسية، جمهورية مصر العربية، القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٧٢م.
- [٤] **Osipow, Samuel H.**, *Theories of Career Development*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1973.
- [٥] فهمي، مصطفى، الدوافع النفسية، جمهورية مصر العربية، القاهرة: مكتبة مصر، ١٩٦٨م.
- [٦] السلمي، علي، تحليل النظم السلوكية، جمهورية مصر العربية، القاهرة: مكتبة غريب، (بدون تاريخ).
- [٧] **Mager, Robert. F.**, *Developing Attitude Toward Learning*. Belmont California: Fearon Pimon Publishers, Inc. 1968.
- [٨] قشقوش، إبراهيم ومنصور، طلعت، دافعية الانجاز وقياسها، جمهورية مصر العربية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٩م.
- [٩] **Symonds, Percival M.**, *What Education Has to Learn From Psychology*, Teachers College, Cloumbia University State, Cloumbia: Teachers College Press, 1970.
- [١٠] وزارة التخطيط، خطة التنمية الرابعة، المملكة العربية السعودية، ١٤٠٥-١٤١٠هـ.

A Study of Some Educational and Vocational Motives of the Students Enrolled in the Vocational Training Center

A.A.Al-Zaidi and M.B.Mohammad

Department of Agricultural Economics and Rural Sociology, College of Agriculture, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia

Abstract. The main objective of this study was to identify and rank the educational and vocational motives which made trainees enroll in the vocational training centers in Riyadh. A random sample of 50 trainees was used. Data was analyzed using percentages and means.

The results showed several motives driven trainees to enroll in this program such as satisfaction with technical job, gaining of experience, the need of the Kingdom for trained laborers, presence of foreign competitive labour, and seeking to know new technology. In the meantime, the lowest motives were all related to the economic motives during the training period.

It is recommended that:

- a) This study be extended to cover all vocational training centers in the Kingdom,
- b) Awareness of people of the importance of vocational job in addition to the presence of career education curriculum in the early educational stage,
- c) Guiding the students according to their interests,
- d) Increasing the financial assistance to enable the graduate of such centers to continue in his own private business, should all be promoted within the vocational training in the Kingdom of Saudi Arabia.