الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

قطاع التدريب

دراسة ميدانية بعنوان

مدى مطابقة الورش والمختبرات بالمعهد العالي للطاقة مع احتياجات سوق العمل وطرق تطويرها

الباحث الاول: أ/ محمد رياض فاخوري

المعهد العالي للطاقة

الباحث الثاني: م/ عدنان الحريص

المعهد العالي للطاقة

تاريخ إعداد الدراسة (مايو / 2023)

الملخص

تقوم هذه الدراسة برصد مدى موائمة البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة، بما تتضمنه من خطط وموارد التعلم، والتدريب العملي، وتجهيزات المختبرات والورش، لمتطلبات سوق العمل في دولة الكويت، لكي يتم العمل على تطويرها إذا لزم الامر او الإبقاء عليها إذا كانت ملائمة.

فالتطوير المستمر للصناعات في السياق العالمي والوطني يؤدي إلى ضرورة تطوير مناهج ووسائل جديدة للتدريب الجيد للعاملين ذوي المهارات التنافسية، وهو ما يبرز أهمية تحسين فعالية التعليم والتدريب المهني في إطار رؤية تستشرف معالم التطور الصناعي وتتلمس ما يستحدث من وسائل التدريب، لذا فإنه عند رصد منهجية التدريب المهني فإنه من الأهمية بمكان مراعاة توقعات التنمية الاقتصادية ، وسوق العمل واحتياجاته الموضوعية ، وكذلك تجديد النظم التعليمية وتشجيع الجهود البحثية ، فضلا عن رصد التجارب العالمية في هذا الشأن .

وقد كان السؤال الرئيس في هذه الدراسة هو "ما مدى مواكبة البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة، بما تتضمنه من خطط التدريب وموارد التعلم ومن تجهيزات الورش والمختبرات، للتطورات الحادثة في سوق العمل" وفي ضوء ذلك تم تحديد مشكلة الدراسة واستخدام المنهج الوصفي التحليلي في دراستها، وكان مجتمع الدراسة هم كل من شاركوا في التدريب اثناء الصيف (ويسمى التدريب الميداني) في المعهد العالي للطاقة، وأغلبهم ممن كانوا يعملون في سوق العمل، وكلهم من أصحاب الخبرة وأصحاب المستويات العلمية المختلفة.

وقد توصلت الدراسة بشكل إجمالي إلى أننا متأكدون بنسبة 95% أن البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75% ، وأننا متأكدون بنسبة 95% أن منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة لا تساوي 75%، وإنما بنسبة تقل عن ذلك ، وأننا متأكدون بنسبة 95% أن منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75%، وأننا متأكدون بنسبة 95% أن كفاءة الورش والمختبرات في المعهد لا تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75% وإنما بنسبة تقل عن ذلك، وأننا متأكدون بنسبة 95% أن اهتمام المعهد العالي للطاقة بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص البرامج التدريبية التي يقدمها يساوي 75% مما ينبغي أن يكون.

أي أنه بصفة عامة هناك بعض جوانب البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة تسير بوتيرة إيجابية نحو مواكبة متطلبات السوق، وبمعدل يقارب 75% من المستوى المطلوب، وهي على سبيل الإجمال منهجية التدريب ومدى الاهتمام بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص برامج التدريب. وفي مقابل ذلك فإن هناك بعض الجوانب الأخرى، وهي خطط وموارد التعلم، وكفاءة الورش والمختبرات، لا تسيران بنفس الوتيرة.

الكلمات المفتاحية: *البنية التدريبية، مواكبة متطلبات السوق، المعهد العالي للطاقة*

قائمة المحتويات

الملخص i

قائمة المحتويات ii

قائمة الجداول iv

قائمة الأشكال iv

1- المقدمة 1

2- مشكلة الدراسة 1

3- أسئلة الدراسة 2

4- أهداف الدراسة 2

5- فرضيات الدراسة 2

6- أهمية الدراسة 3

7- مصطلحات الدراسة 3

8- الإطار النظري 3

9- الدراسات السابقة 9

10- الإطار المنهجي للدراسة 12

11- اختبار ثبات أداة الدراسة 15

12- نتائج اختبار فرضيات الدراسة 15

13- تحليل بنود محاور الدراسة 19

14- مناقشة النتائج 21

15- التوصيات 23

المراجع 24

المراجع العربية 24

المراجع الأجنبية 25

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	18
2	مدى فترات مقياس ليكرت الرباعي	20
3	قيمة معاملات ألفا كرونباخ للمحاور المختلفة	21
4	نتيجة اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة	22
5	نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى	23
6	نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية	24
7	نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	24
8	نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الرابعة	25
9	ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة والفرضيات الفرعية المنبثقة منها	26
10	ملخص نتائج تحليل عبارات المحور الأو ل	27
11	ملخص نتائج تحليل عبارات المحور الثاني	28
12	ملخص نتائج تحليل عبارات المحور الثالث	28
13	ملخص نتائج تحليل عبارات المحور الرابع	29

قائمة الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
1	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	19

مدى مواكبة البنية التدريبية في المعهد العالي للطاقة للتطورات الحادثة في سوق العمل

1- المقدمة

تؤدي التغيرات الديناميكية في سوق العمل، مع التطور في التكنولوجيا الاجتماعية والاقتصادية وتكنولوجيا المعلومات، إلى تطور مناظر في وظائف التعليم والتدريب المهني بشكل مطرد بحيث تتكيف مع التغيرات السوقية التي تحددها آفاق التنمية في المجالات ذات الأولوية للتقدم الاجتماعي والاقتصادي في المجتمعات.

كما يؤدي نهج العولمة بما يستتبعه من عمليات التكامل على مستوى العالم إلى تغيرات متلاحقة في متطلبات سوق العمل، وإلى زيادة الحاجة إلى العاملين ذوي المهارات التنافسية التي تمكنهم من التكيف المهني السريع بما يلبي تلك المتطلبات من جانب، والتي تمكنهم من الصمود أمام نظرائهم على مستوى العالم من جانب آخر. ومن هنا تظهر الحاجة إلى وجود معاهد للتدريب المهني والفني قادرة على مواكبة هذه التطورات المتسارعة وعلى التواجد جنبا إلى جنب مع المؤسسات التعليمية والأكاديمية على كافة المستويات.

وفي هذا السياق، فإن التدريب الفني في معاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يعتمد على العديد من الأسس والعوامل التربوية، كما يعتمدفي نفس الوقت على التجهيزات الحديثة التي تزيد من كفاءة التدريب. وتعتبر الورش والمختبرات المتخصصة والمجهزة لتوائم احتياج سوق العمل من أهم هذه التجهيزات. وقد اهتم المعهد العالي للطاقة – بصورة مستمرة- بتطوير وسائل وأساليب التعليم وتطبيق أجودها بحيث تواكب الاتجاهات الحديثة، وكذلك تطويرالورش والمختبرات التي تساعد المتدرب على التحصيل والإبداع ، وتمكنه من تلبية احتياجات سوق العمل ومتطلباته الفنية. إلا أن هذا لم يمنع المعهد العالي للطاقة من تشجيع الدراسات الميدانية التي تساهم بدورها في تطور العملية التعليمية والتدريبية. وفي هذا الإطار نقوم في هذه الدراسة برصد مدى موائمة البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة، بما تتضمنه من خطط للتعليم والتدريب العملي، ومن تجهيزات المختبرات والورش، لمتطلبات سوق العمل في دولة الكويت ، لكي يتم العمل على تطويرها إذا لزم الامر او الإبقاء عليها اذا كانت ملائمة. وسوف تتكون عينة الدراسة من المدربين المشرفين والمشاركين في التدريب الميداني لقدرتهم على مقارنه مختبرات وورش سوق العمل بالبنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة، وبما تتضمنه على وجه الخصوص من تجهيزات المختبرات والورش.

2- مشكلة الدراسة

على مدى سنوات عديدة، كان موضوع التنمية التعليمية والتدريب المهني محل تركيز المنظمات الدولية التي تهدف أنشطتها إلى تعزيز الجهود المبذولة في هذا الشأن. وتشير تقارير وتوصيات منظمة اليونسكو ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ((OECD) إلى الحاجة إلى توسيع التعاون الدولي لتوحيد جهود الدول المختلفة في تطوير التعليم المهني في سياق التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المستمرة .Kremen, V. et al., (2021)

ويؤدي التطوير المستمر للصناعات في السياق العالمي والوطني إلى ضرورة تطوير مناهج ووسائل جديدة للتدريب الجيد للعاملين ذوي المهارات التنافسية، وهو ما يبرز أهمية تحسين فعالية التعليم والتدريب المهني في إطار رؤية تستشرف معالم التطور الصناعي وتتلمس ما يستحدث من وسائل التدريب Freund, L., & Gessler, M. (2017). لذا فإنه عند رصد منهجية التدريب المهني فإنه من الأهمية بمكان مراعاة توقعات التنمية الاقتصادية ، وسوق العمل واحتياجاته الموضوعية ، وكذلك تجديد النظم التعليمية وتشجيع الجهود البحثية ، فضلا عن رصد التجارب العالمية في هذا الشأن Mathur, A., et al. (2022).

ولما كان المعهد العالي للطاقة يحرص بصورة مستمرة على مواكبة الاتجاهات الحديثة التي تمكنه من تلبية احتياجات سوق العمل ومتطلباته الفنية فإن هذه الدراسة تسعى إلى إلقاء الضوء على الوضع الحالي بالمعهد من حيث مدى مواكبة بنيته التدريبية- بما تتضمنه من خطط التدريب وتجهيزات الورش والمختبرات - لتطورات سوق العمل.

3- أسئلة الدراسة

بناء على ما سبق فإن الدراسة تسعى إلى الإجابه عن التساؤل الرئيس التالي:

ما مدى مواكبة البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة، بما تتضمنه من خطط التدريب وموارد التعلم ومن تجهيزات الورش والمختبرات، للتطورات الحادثة في سوق العمل؟

ويتم الإجابة على هذا السؤال من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية الآتية:

ما مدى مواكبة خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل؟

ما مدى مواكبة منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل؟

ما مدى مواكبة الورش والمختبرات في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل؟

ما مدى الاهتمام بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص برامج التدريب في المعهد العالي للطاقة؟

4- أهداف الدراسة

الهدف الرئيس للدراسة هو رصد مدى مواكبة البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة، بما تتضمنه من خطط التدريب وموارد التعلم ومن تجهيزات الورش والمختبرات، للتطورات الحادثة في سوق العمل. ويتم تحقيق ذلك الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

رصد معالم مواكبة خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل.

التعرف على المعالم الدالة على مواكبة منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل.

التعرف على مدى مواكبة الورش والمختبرات في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل.

التعرف على مدى اهتمام المعهد العالي للطاقة بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص البرامج التدريبية التي يقدمها.

5- فرضيات الدراسة

يتم الإجابة على أسئلة الدراسة التي سلف الإشارة إليها من خلال فحص الفرضيات االآتية:

الفرضية الرئيسة للدراسة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعبر عن حاجة المعهد العالي للطاقة لتحسين البنية التدريبية بحيث تواكب متطلبات سوق العمل.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية تعبر عن حاجة المعهد العالي للطاقة لرفع كفاءة خطط وموارد التعلم بحيث تواكب تطورات سوق العمل.

الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية تعبر عن حاجة المعهد العالي للطاقة لرفع كفاءة منهجية التدريب بحيث تواكب تطورات سوق العمل.

الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية تعبر عن حاجة المعهد العالي للطاقة لرفع كفاءة الورش والمختبرات في المعهد بحيث تواكب تطورات سوق العمل.

الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية تعبر عن مدى اهتمام المعهد العالي للطاقة بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص البرامج التدريبية التي يقدمها.

6- أهمية الدراسة

أهمية الدراسة تكمن في الاحتياج للتطوير المستمر للعملية التدريبية في المعهد العالي للطاقة-كسائر معاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب – وذلك مواكبة للتطور الحاصل بسوق العمل. فالبرامج التدريبية التي يقدمها المعهد تخدم في الأساس أسواق العمل ، ومن ثم يجب ان يكون المتدرب الخريج على دراية تامة بالمهام التي ستطلب منه في سوق العمل في سياق التطورات التي تحدث فيه باطراد.

كما أن هذه الدراسة تندرج تحت صنف الدراسات والبحوث التي تسعى إلى رصد حالة مؤسسات التدريب المهني والفني من زوايا مختلفة، وتستمد أهميتها من أنها هي الدراسة العربية الأولى التي تقوم برصد مدى مواكبة مؤسسة من مؤسسات التدريب المهني، وهي

المعهد العالي للطاقة، لمتطلبات سوق العمل وذلك من منظور ما تقدمه من برامج تدريبية وما توفره من تجهيزات في الورش والمختبرات بحيث تتماشى مع الاحتياجات المتطورة لتلك المتطلبات. كما يرى الفريق البحثي أن هذه الدراسة مهمة أيضا من حيث:

اسهامها في إلقاء الضوء - أمام المسؤولين بالمعهد العالي للطاقة- على مدى موائمة البيئة التدريبية التي يوفرها المعهد لمتطلبات سوق العمل ومن ثم العمل على تطويرها إن لزم الامر او الإبقاء عليها اذا كانت ملائمة اسهامها في تعزيز المعرفة المتاحة فيما يخص مؤسسات التدريب المهني العربية بصفة عامة، وفي دولة الكويت على وجه الخصوص.

7- مصطلحات الدراسة

سوق العمل: يشير مصطلح سوق العمل إلى سوق افتراضي يتواجد فيه الباحثون عن العمل من جانب، وأرباب العمل من أصحاب الشركات والمؤسسات الذين يبحثون عن اليد العالمة من جانب آخر.

المعهد العالي للطاقة: هو أحد معاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت ويختص بتأهيل عمالة وطنية في مجال الطاقة، وتطوير وتقديم برامج تدريبية تقنية ومهنية بجودة عالية تفى باحتياجات سوق.

خطة التعلم: تستخدم في تصميم التعلم لفترة ممتدة من الزمن. وتستخدم في تخطيط وإدارة العملية التعليمية . ومن الممكن أن تتكون من عدة خطط تشمل جوانب العملية التعليمية المختلفة.

موارد التعلم: هي تلك الموارد التي يستخدمها المعلمون لمساعدة المتعلمين على تلبية توقعات عملية التعلم التي يحددها المنهج. ويمكن أيضًا تعريفها على أنها موارد يستخدمها المعلم لإضافة قيمة إلى المادة التعليمية التي يقدمها لإثارة اهتمام المتعلمين الحاضرين

8- الإطار النظري

8-1 التدريب

يمثل التدريب عنصرا رئيسا من ضمن العناصرالمسؤولة عن زيادة الإنتاجية في المنشأة . وهو يستهدف إكساب المتدربين المعارف والمهارات المختلفة التي تساعد على تطوير أدائهم بما ينعكس إيجابيا على مسارهم الوظيفي. و يعتبر التدريب من الأمور الضرورية لجميع القائمين على العملية التعليمية وليس فقط للمتعلمين والمتدربين. فالكل في حاجة لتدريب مستمر يواكب عصر الانفجار العلمي والتقني، فالمعلم يعتبر من أهم عناصر المنظومة التربوية، وتدريبه يأتي على سلم أولويات المخططين وواضعي السياسات التعليمية، فالتربية والتعليم تعتبر من أكبر مجالات الاستثمار الاقتصادي.

ويتطلب التعاون بين مؤسسات التدريب المهني والصناعة عملا دؤوبا من كلا الطرفين. فمن المهم للغاية تحقيق النجاح فيما يتم وضعه من مخططات من خلال التغلب على ما يطرأ من المشاكل والصعوبات أو التخفيف من حدتها وخصوصا إذا كان كلا الطرفين ، المؤسسات المهنية والصناعة، لديه الرغبة في تحقيق أهداف مخططات التعاون . ومن التحديات الرئيسة التي ينبغي مواجهتها في هذا الإطار أهمية تحقيق المنافع لكل الأطراف، وليس لمؤسسات التدريب المهني وحدها.

وفي غالب الأمر تفشل مخططات التعاون التي تلزم المؤسسات الصناعية بحصة من المتدربين إذا ركزت على التدريب المهني فقط دون مراعاة تحقيق أرباح مادية أو معنوية لهذه المؤسسات الصناعية بحيث لا يقتصر الأمر على تحمل الأعباء. وقد أشار Ashari, Z. H. M., & Rasul, M. S. (2014) إلى أن هناك قصور من قبل المؤسسات المهنية فيما يتعلق بزيارة المؤسسات الصناعية أو دعوتها لتحقيق التعاون المتبادل وكذا فيما يتعلق بالشرح وتقديم الحوافز وإبراز المنافع التي تعود عليها من جراء التعاون. كما أشار Adam, S., et al. (2017) إلى أن عزوف الصناعة عن المساهمة في أنشطة التعاون مع المؤسسات المهنية أو تقديم الدعم التدريبي لمنسوبيها هو بسبب أن الموظفين في المؤسسات الصناعية الذين يقع عليهم عبء تحقيق ذلك يرون أنها مسؤولية مرهقة لهم. ومن ثم فإن تقديم الحوافز وإبراز المزايا يعد حينئذ ضرورة من ضرورات الحفاظ على استدامة هذه الأنشطة التعاونية.

ويشير Asnorhisham, M. (2015) إلى اختلاف الثقافات بين مؤسسات التدريب المهني من جانب، والمؤسسات الصناعية من جانب آخر. فالمؤسسات الصناعية أكثر توجها نحو تحقيق الأرباح بينما مؤسسات التدريب المهني تركز على تبادل المعرفة وعلى التنمية البشرية . ولعل ما سلف وذكرناه من ضرورة وجود حوافز للمؤسسات الصناعية لتحقيق التعاون يساهم في معالجة هذا الاختلاف في الثقافات ، لأنه يوجه الخطاب للمؤسسات الصناعية باللغة التي تفهمها، وهي لغة تحقيق الأرباح.

كما يرى Purnamawati, & Syahrul. (2018) أن المؤسسات الصناعية تعزف عن المساهمة في تقديم الدعم التدريبي لمؤسسات التدريب المهني، أو تقدم دعما تدريبيامبتسرا، بسبب الخوف من تسرب المعلومات إلى منافسيها، كما أنها تعجز عن توفير موظفين متطوعين من منسوبيها ليصبحوا مدربين يمكنهم مشاركة المهارات والتكنولوجيا مع المؤسسات المهنية.

كما أشار Obwoge, M. E., et al. (2013) إلى أن إقامة شراكات بين مؤسسات التدريب المهني والصناعة يصعب تنفيذه دون وجود سياسة على مستوى الدولة تتعلق بالتعاون بين كلا الطرفين. وتشير إلى أنه يوجد بالفعل نهج حكومي لتشجيع ذلك ولكنه غير مفعل . فالمؤسسات الصناعية تواجه قيودًا في الحصول على معلومات حول التقنيات والاستعدادات الوظيفية في مؤسسات التدريب المهني وفي عدد الطلاب الخاضعين للتدريب وعلى خطط تدريبهم.

أ - مفهوم التدريب

يحتل التدريب مكانة مهمة بين الأنشطة التي تستهدف رفع الكفاءة الإنتاجية والخدمية وتحسين أساليب العمل (العزاوي، 2006). وتتعدد مفاهيم التدريب، وتتنوع إلا أن مضامينها تتشابه إلى حد كبير، فيعرف التدريب بأنه الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، بما يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم. كما يعرف بأنه الجهد المنظم والذي جرى التخطيط له لتزويد القوى البشرية بمعارف محددة وتحسين وتطوير مهاراتها وتغيير سلوكها بشكل إيجابي(الطعاني، 2007) ، ويعرفه العزاوي (2006) بأنه عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات واتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين أدائهم وإكسابهم الخبرات المنتظمة، ولخلق الفرص المناسبة لتغيير

سلوكهم من خلال توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم وذلك عن طريق التحفيز المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة التي تمكنهم من تحقيق طموحهم الشخصي .

ب - أهمية التدريب

يعد التدريب مصدرًا مهمًا من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتهم وسبل أدائهم للأعمال بما يمكنهم من من زيادة والإنتاجية. لذا فيعد الإنفاق على التدريب إنفاقًا يحقق عائدًا ملموسًا يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي, والاجتماعي, فضلا عن كونه وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي (الطعاني، 2007).

ويفيد التدريب في أنه أحد أشكال الاستثمار في المؤسسة لأنه يسمح باستخدام الثقافات الجديدة، وبتحقيق الأهداف الاستراتيجية والقدرة على المنافسة، وبدخول أسواق جديدة. لذلك خصصت له بعض المؤسسات حصصًا كبرى من ميزانياتها مستقطعة من بند الأجور، فنجد شركة (IBM) تخصص له نسبة 12% وشركة Ball 8% وشركة الكهرباء الفرنسية 7% وكان المستوى االعام المخصص له في المؤسسات الفرنسية 2,15% عام 1984م (الخطيب، 2006).

ويمكن تلخيص أهمية التدريب في الآتي:

إنجاز وظيفي أفضل كمًا ونوعًا ، أي زيادة الإنتاجية, وبالتالي تخفيض التكاليف.

زيادة فرص إشباع المستفيد أو المستهلك بمنتجات المؤسسة الصناعية من خلال تحسين الخدمات والسلع المقدمة.

استخدام التكنولوجيا الحديثة (الخطيب, 2006).

تنمية المرونة والقدرة على التكيف في الحياة العملية لدى الأفراد

إكساب الأفراد ثقة بأنفسهم وإكسابهم خبرات جديدة تؤهلهم للارتقاء ولتحمل مسؤوليات أكبر، ومن ضمنها المسؤوليات القيادية (عبد السميع,2005، ص). يطور الدافعية للأداء.

ج - تحديد الاحتياجات التدريبية

تعد الاحتياجات التدريبية أساسًا مهمًا من أسس البرنامج التدريبي والركيزة الأولى التي يبنى عليها، ومن ثم فلا بد من قياسها بدقة ومهارة ودراية باستخدام الأساليب العلمية (الطعاني,2007)، ويذكر (الخطيب 2006) أن عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقا يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته (الطعاني، 2007)، كما يعرفها (العزاوي، 2006) بأنها ما يحتاجه الأفراد من تدريب لتنمية شخصياتهم من حيث المعارف والمهارات الإدارية والفكرية والسلوكية والفنية. ويعتمد تقدير الاحتياجات على تحديد الوضع الحالي لما يحتاجه الطالب من مهارات ومعارف ومقارنته مع الوضع المستهدف لاكتشاف الفارق.

وهناك عدة طرق واساليب لتحديد الاحتياجات التدريبية للطالب منها: المقابلة والاستبانات والملاحظة والاختبارات وتحليل الأداء واستطلاع آراء الاستشاريين. وبعد حصر هذه الاحتياجات يتم تصنيفها وصياغتها في عبارات سلوكية تحدد نتائج التعلم، أو ما يتوقع أن يقوم به المتدرب بعد الانتهاء من برنامج التدريب (الخطيب، 2008).

د - دوافع التدريب:

هناك مجموعة من الدوافع التي تجعل التدريب أمرًا مهمًا بالنسبة للعمل المهني، ومنها:

التطورات العلمية المتواصلة والاكتشافات في طرق الإنتاج، وما يقتضيه السوق من احتياج دائم ومتجدد.

اختلاف دوافع الأفراد واتجاهاتهم وما يقع من تطور في سلوكهم الإنتاجي، والحاجة إلى أفراد متعددي المهارات.

التطورات الإنتاجية والثورة التكنولوجية والعولمة، والتي أدت إلى استنباط أساليب وطرق جديدة في العمل تتطلب تخصصات عملية ومهارات فنية وإدارية مختلفة (العزاوي، 2006) .

هـ - أهداف التدريب

تهدف العملية التدريبية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

الأهداف العامة للتدريب:

- إكساب الأفراد معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها.
- رفع الكفاءة والفعالية للمؤسسة.
- تحقيق أهداف الدولة.
- تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء للأفراد.
- صقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد (العزاوي، 2006).

الأهداف الاقتصادية:

- أداء الأعمال بشكل أفضل، وزيادة الإنتاج سواء كان سلعة أو خدمة.
- انخفاض نسبة الفاقد من المواد الأولية المستخدمة.
- انخفاض مقدار الوقت اللازم لإنتاج الوحدة.

الأهداف النفسية:

تحقيق الاطمئنان والاستقرار للفرد في عمله.

تمكين الفرد من تأدية واجبه بمهارة, مما يشبع حاجاته النفسية (الخطيب، 2008)

الأهداف الإبداعية:

تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والأداء.

استخدام وسائل علمية متطورة.

ارتقاء البرنامج والأساليب إلى مستوى التجديد والإبداع (الطعاني، 2006).

8-2 ملامح التدريب المهني والفني. (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية ، 2018)

إن واحدًا من الأهداف الرئيسة للتعليم يتمثل في تزويد الناس بأساس متين من القيم والمعرفة التي تمكنهم من أن يصبحوا مواطنين فاعلين وذوي أهمية في مجتمعاتهم. كما أن التعليم والتدريب المهني الجيد يمكن العاملين (الرجال والنساء) من الحصول على الوظائف والمهن المتنوعة وأدائها بشكل أفضل، وذلك في سوق العمل العالمية التي تسود العولمة أغلبها والتي تشهد تغيرات هائلة، جعلت مستقبل الأعمال موضعا للنقاش. ومن الضروري أن يتم التعاون مع الشركاء المجتمعيين على كافة المستويات المناسبة ومع منظمات المجتمع المدني الأوسع لوضع أحكام وقواعد مناسبة لتوفير ظروف عمل وحماية لائقتين، مع أخذ الأشكال الجديدة للعمل في الاعتبار (كالعمل على الإنترنت واقتصاد الأعمال الحرة واقتصاد المشاركة).

وتتسم أنظمة التعليم والتدريب المهني في أوروبا وبلدان المتوسط بتنوعها الشديد: فقد يبدأ التعليم والتدريب المهني الأوّلي أثناء مرحلة التعليم الإلزامي، أو بعدها، وقد يكون بدوام كامل في المعاهد والمدارس/المؤسسات وفي الشركات. كما قد يكون قائمًا على ممارسات مهنية مع التعلم بدوام جزئي في المدارس ومؤسسات التعليم والتدريب المهني. وهناك بلدان تجمع بين هذه الأنظمة. ورغم ذلك، فإن وجود نظام للتعليم والتدريب المهني ذي جودة، مع موارد وبنية تحتية وفريق عمل مدرب بأجور جيدة يعتمد على التوازن بين العناصر المتنوعة التالية:

(أ) التعليم العام.

(ب) التدريب المهني النظري.

(ج) التدريب المهني العملي.

ويجب أن تشكل هذه الجوانب نظامًا كليًا شاملاً، قادرًا على بناء قواعد لحياة مهنية ناجحة مدعومة بالتعلم طويل الاجل، وأيضًا يسمح بالانتقال إلى التعليم العالي عند الرغبة.

8-3 أثر التطور على التدريب المهني: (منظمة العمل الدولية، 2021)

يواجه العالم تحديات تطور غير مسبوق لها تأثير عميق على العمال، والمنشآت والاقتصادات والمجتمعات .وتؤدي تنمية المهارات والتعلم المتواصل دورا مهما في تمكين المنشآت والعمال والمجتمعات من التكيف مع هذا التطور ورسم معالمه واغتنام الفرص التي يتيحها، وهو ما يتطلب بدوره إجراء تعديلات على السياسات والنظم بما يواجه هذا التطور. ويمكن تلخيص معالم هذا التطور فيما يلي:

أ - التغير التكنولوجي والرقمنة

يوجد تأثير هام على أسواق العمل للرقمنة والابتكارات التكنولوجية مثل الذكاء الاصطناعي والأتمتة والاعتماد على الإنسان الآلي، وكذلك للطريقة التي ندیرها بها أو نستخدمها وفقها، فهي تؤثر في طريقة عمل الناس ونوع الوظائف التي يؤدونها والمهارات التي يحتاجونها من أجل تأدية هذه المهام بفعالية. ومن المرجح على المدى الطويل أن يولّد التغير التكنولوجي العديد من الوظائف من خلال آثاره المباشرة وغير المباشرة ، بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يتغير ثلث مجموع الوظائف تغيرا جذريا لأن بعض المهام الوظيفية صارت آلية أو معززة بتكنولوجيات مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي. .وقد تؤثر هذه التغيرات الديناميكة على ملايين العمال، مما يتطلب منهم أن يقوموا بتحديث المهارات والارتقاء بها

وتغيير الوظائف والمهن .

وتؤدي الأتمتة والرقمنة إلى انخفاض الطلب على الأعمال الروتينية واليدوية وزيادة الطلب على الأعمال غير الروتينية والمهارات المعرفية مثل المهارات المتعلقة بحل المشاكل والتعامل مع الآخرين وغير ذلك. وفي الوقت نفسه فإن الوظائف ذات الكثافة الرقمية تكون أقل عرضة للأتمتة. وتتغلغل الرقمنة في جميع قطاعات الاقتصاد، ولكن على نحو متفاوت بين القطاعات وداخلها أو بين البلدان .ويتوقف قدر كبير من هذه التباينات على البنية التحتية ومستوى االانتشار الرقمي.

ب - العولمة

فتحت العولمة الأسواق ووسعت حدودها الجغرافية .وتوسعت التجارة الدولية توسعا سريعا في إطارها ، وكان ذلك مصاحبا لطفرة شهدتها سلاسل القيم العالمية، حيث أدى التقدم التكنولوجي في مجال النقل والمعلومات والاتصالات إلى الحد من الحواجز التجارية ومكن الشركات الصناعية من توسيع نطاق عمليات الإنتاج إلى خارج الحدود الوطنية .ولقد أدّت الاستثمارات الجديدة المحلية والأجنبية كثيفة المعارف إلى نقل الوظائف المنتجة إلى البلدان النامية، مما أسهم في نشوء قطاعات ومهن جديدة وكذلك مهارات جديدة تتطلبها هذه المهن، وزادت المشاركة في سلاسل القيم العالمية من الطلب على مواءمة المهارات – من المهارات الرئيسة الأساسية والشخصية إلى المهارات الرقمية – مع الوظائف المعرفية والتقنية المعقدة ورفيعة المستوى الضرورية للبلدان، من أجل التخصص في الصناعات التحويلية الأكثر تقدما من الناحية التكنولوجية وفي خدمات الأعمال المعقدة .وغالبا ما تكون الشركات الموجهة نحو التصدير أكثر إدراكا لقيود العمل المتعلقة بالنقص في المهارات .وينطبق ذلك بشكل خاص على الشركات المصدّ رة في أوروبا وآسيا الوسطى وأفريقيا جنوب الصحراء، ولذلك عادة ما تستثمر الشركات المصدّرة بكثافة أكبر في قواها العاملة .علاوة على ذلك، تحتفظ الشركات التي تنقل الأعمال إلى الخارج بعدد كبير نسبيا من الوظائف المحلية التي تنطوي على مهام تفاعلية وغير روتينية.

د - تغير المناخ والتدهور البيئي

يؤثر تغير المناخ والتدهور البيئي على حياتنا وإيراداتنا واقتصاداتنا، وهما من المحركات الرئيسة للطلب المتزايد على المهارات من أجل الوظائف الخضراء. .بالإضافة إلى ذلك، تساهم الأسواق الخضراء والتكنولوجيات النظيفة في عملية خلق الوظائف وفقدانها وتغييرها . ومن أجل الاستجابة على نحو أفضل إلى هذا التحول الهام، لا بد من أن تتكيف سياسات التعليم والمهارات، لا سيما عن طريق إضافة مهارات جديدة تتعلق بالاستدامة البيئية ، وكذلك إضافة مهارات من أجل الوظائف الخضراء في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.

هـ - التغيرات الديموغرافية

تؤثر التغيرات الديموغرافية تأثيرا عميقا على هيكلية القوى العاملة وتشكل تحديا هاما لسياسات المهارات. وتمثل هذه التحولات تحديا كبيرا أمام استحداث الوظائف وحصول أفواج الشباب على التعليم والتدريب المناسبين في البلدان النامية، لأن اجتماع تزايد القوى العاملة مع عدم تكافؤ فرص الحصول على التعليم يؤدي إلى فائض من العمال ذوي المهارات المتدنية ونقص في العمال ذوي المهارات المتوسطة .بيد أن ازدياد عدد السكان يشكل تحديا وفرصة في الوقت نفسه، نظرا إلى احتمال وجود العمال الشباب ذوي القدرات الخلاقة. وتعتمد قدرة البلدان النامية

على ترجمة المكاسب الديموغرافية إلى تنمية، إلى حد ما، على الاستثمار في التعليم والتدريب عالي الجودة بالترافق مع استحداث وظائف لائقة.

و- الهجرة المكثفة لليد العاملة

يمثل نقص اليد العاملة الماهرة أحد" عوامل الانجذاب "الرئيسة إلى الهجرة الدولية، إلى جانب أفضل الأجور وظروف العمل وأكبر الفرص للعمل والمسار المهني .وتسير هذه العوامل جنبا إلى جنب مع" عوامل النفور"، التي تشمل العنف والنزاعات والفقر وعدم الاستقرار السياسي في بلدان الأصل .ومن شأن الإدارة الجيدة لهجرة اليد العاملة أن توازن بين عرض اليد العاملة والطلب عليها وتساعد على تنمية ونقل المهارات على جميع المستويات وتساهم في تحقيق التنمية المستدامة لبلدان المنشأ بيد أنه في غياب آليات الدعم المناسبة، يمكن أن تزيد هجرة اليد العاملة من التحديات أمام تحقيق العمل اللائق. ومن شأن تحسين طرق المصادقة على التعلم السابق والاعتراف به ووضع برامج مناسبة لتنمية المهارات، بما في ذلك التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية، أن يحول دون احتمال" هدر العقول "ودون الاستفادة الناقصة من المهارات، ويساعد المهاجرين

على إيجاد وظائف تتناسب مع مهاراتهم وعلى الاندماج في سوق العمل .

8-4 نماذج من الأوضاع الراهنة في التعليم والتدريب المهني في العالم العربي (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية، 2018)

أ - مصر: يضطلع التعليم والتدريب المهني بدور في غاية الأهمية في مصر. وهو يغطي نحو 50% من طلبة الثانوية، ويراه معظم أصحاب المصلحة وصناع السياسات باعتباره واحدًا من أفضل الأدوات لعلاج مشكلات البطالة ونقص العمالة. وقد تأكّدت الأهمية المتزايدة للتعليم والتدريب المهني في الأعوام الأخيرة من خلال تضمينه في الدستور الجديد، ومن خلال المحاولة (التي لم تنجح حتى هذه اللحظة) لإنشاء وزارة خاصة، وقيام الحكومة المصرية بالاستثمار المالي في مبادرات إصلاحية . ولا تزال تستمر "مفارقة" "بطالة المتعلمين" والتي تم الاعتراف بها لعقد من الزمان كأحد السمات النموذجية لسوق العمل المصري. وهو ما يشير إلى حاجة واضحة لمراجعة المقررات وموائمة نظام التعليم والتدريب المهني بشكل أفضل مع واقع سوق العمل. كما يشير إلى الحاجة لمراجعة النموذج الاقتصادي الوطني، والذي لا يستطيع على الأرجح توليد ما يكفي من الوظائف عالية الجودة التي تستلزم عمالة ذات مؤهلات عالية.

ب - المغرب: بدأت المغرب عملية تفكير نقدية في نظامها للتعليم والتدريب المهني في 2011. وقد بلغت هذه العملية ذروتها في 2014 مع تبني رؤية التعليم 2030، والتي تنص على أنه: يجب ضمن التعليم الأساسي للجميع، خاصة للفتيات. ثم تم في 2015 إقرار الاستراتيجية الوطنية للتدريب المهني 2021، وهي قيد التطبيق حاليًا. وتؤكد الرؤية الجديدة على إدماج الجميع، وفي جميع مراحل الحياة، في المجتمع. وفي قلب الاستراتيجية نرى الارتباط بالقطاع الاقتصادي ومشاركة الشركاء المجتمعيين. وقد كان هناك تأكيد شديد على الكفاءة الداخلية (الجودة والحوكمة والتمويل) والإدماج الاجتماعي. ويشكل التآزر مع التعليم العام والعالي جزءًا من الاستراتيجية. وتسعى برامج تطبيق الاستراتيجية لتقوية التعاون مع كافة أصحاب المصلحة، إلا أن مشاركتهم ضعيفة للغاية وعرضية. ويكمن التحدي الأكبر في توافر الموارد البشرية والمالية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف. وتوجد قضية البطالة، خاصة بطالة الشباب، في قلب المناقشات العامة. وبرغم استقرار معدل البطالة مؤخرًا (9.5% في إبريل 2018، وفقًا لصندوق النقد الدولي)، يظل الباحثون عن العمل لأول مرة والعاطلون لمدة طويلة عرضة للتأثر بالبطالة، وبما يعكس العجز القائم بين التدريب والتوظيف. بالإضافة إلى ذلك، فقد انخفضت معدلات النشاط ويشارك الشباب بين عمر 15 و24 عامًا بشكل أقل في سوق العمل.

3- لبنان: وفقًا لتقارير منظمة العمل الدولية، ومنذ عام 2007، عانت لبنان من حالة جمود سياسية نسبية، وقد أسهم ذلك في انعدام التحسين في نظام التعليم والتدريب المهني وانعدام الإصلاحات العمالية. بالإضافة إلى ذلك، أدى الصراع في سوريا المجاورة إلى أن عانت البلاد تراجعًا في أعداد فرص العمل المتوافرة، وجودة أنواع الوظائف المعروضة، ومستويات الرواتب العامة. وقد قوّضت هذه العوامل من توقعات قطاع كبير من الشباب اللبناني، ومن ثم مهدت الطريق أمام زيادة الهجرة بين الباحثين عن فرص أفضل خارج البلاد، وبما أدى إلى "نزيف عقول" حقيقي. وقد أدى انعدام البيانات الرسمية المحدثة إلى صعوبة تحليل الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية. ولم يتم إجراء تعداد سكاني وطني منذ عام 1932 بسبب الحساسيات السياسية بشأن حجم المجتمعات الدينية، والتي تشكل أساس المنظومة السياسية.

وفيما يتعلق برؤية واستراتيجية التعليم والتدريب المهني الوطني، وضعت الحكومة اللبنانية خطة عمل في 2012، وتقوم على أربعة أهداف رئيسية:

- فحص المناهج وتحديثها؛
- مراجعة الهيكل الأكاديمي والإداري؛
- تنمية الموارد البشرية؛
- تقوية الشراكات مع القطاع الخاص.

5-8 المعهد العالي للطاقة

أ - نبذة عن المعهد

من منطلق الاعتماد على العمالة الفنية الوطنية المدربة في تشغيل ومراقبة محطات توليد الطاقة الكهربائية وتقطير المياه، تم إنشاء مركز تدريب الكهرباء والماء في عام 1968 وكان في ذلك الوقت يتبع وزارة الكهرباء والماء، وعند إنشاء المركز روعي أن يشتمل على ثلاثة تخصصات فقط في مجالات تشغيل المراجل والتوربينات والمولدات الكهربائية والمقطرات، وفي عام 1976 تم إلحاق المركز للإدارة المركزية للتدريب حيث تم إنشاؤها لتكون مسئولة عن أنشطة التدريب بالدولة آنذاك، ومع إنشاء الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب عام 1982 انتقلت تبعية المركز لقطاع التدريب بالهيئة، وبعد التحرير شهد المركز تطورا ملحوظا، حيث تغير مسماه إلى معهد تدريب الكهرباء والماء وذلك في عام 1993 وأصبح يشتمل على أربعة عشر تخصصا لتلبية احتياجات وزارة الكهرباء والماء المتزايدة في مجالات التشغيل والصيانة، ومع استمرار التطور في المعهد وتزايد مخرجاته التي أصبحت تلبي احتياجات وزارات وهيئات حكومية عديدة تم تغيير المسمى إلى المعهد العالي للطاقة في سنة 2008 ، ثم انتقل المعهد للمبنى الجديد بالمجمع التكنولوجي بمنطقة الشويخ في عام 2006 حيث شيد المبنى على أحدث النظم العالمية و يحتوي المبنى بداخلة على 12 مبنى مخصصة للإدارة وآخر للأقسام العلمية والمكاتب المساندة وباقي المباني للقاعات الدراسية والورش والمختبرات .

ب - إدارة المعهد

تسعى ادارة المعهد العالي للطاقة بأن يكون الأول محليا واقليميا في مجال التأهيل والتدريب التقني المعتمد في مجال الطاقة وخلق فرص عمل للشباب الكويتي وتلبي متطلبات التنمية لدولة الكويت وتوفير المخرجات الفنية والمهنية المدربة التي تسهم بجدية بسواعدها وجهودها في دفع عجلة التنمية بالبلاد ، وتحسين الجودة الإنتاجية والخدمية ، كما أن المعهد العالي للطاقة حاصل على الاعتماد الأكاديمي لكافة التخصصات المقامة به من مؤسسة الاعتماد الأكاديمي للهندسة والتكنولوجيا ABET الأمريكية حسب متطلبات برنامج التأهيل الأكاديمي وكأول معهد عالي بالشرق الاوسط يحصل علي الاعتماد الأكاديمي لكافة البرامج المقامة به ، ثم قام المعهد بتحديث شهادة الجودة ISO 9001:2008

إلى شهادة الجودة ISO 9001:2015 لمواكبة التطور في مجالات الجودة لتنفيذ بما جاء في رسالة وأهداف المعهد للحصول على الجودة المرجوة في مجال التدريب والإدارة ، وحاليا جاري العمل في المعهد للحصول علي الاعتماد المؤسسي من مؤسسة باريس اكاديمي وكذلك الاعتماد الاكاديمي من الجهاز الوطني للاعتماد الاكاديمي وضمان جودة التعليم .

9- الدراسات السابقة

9-1 الدراسات العربية

تهدف دراسة (ياسر القرشي، 2006) إلى التعريف بمفهوم وأهمية التعليم الفني ودوره في تحسين الموارد البشرية في الجمهورية اليمنية ، وكذلك تقييم تحسين نظام التعليم الفني والتدريب المهني نوعيًا وكميًا وإظهار أثر مخرجاته على القطاع الصناعي كسوق عمل في الجمهورية اليمنية. وقد تناولت الدراسة موضوع نظام التعليم الفني والتدريب المهني، وأشارت إلى أن هذا النظام يوجه نشاطه نحو بناء الموارد البشرية المطلوبة للمؤسسات الإنتاجية، وبينت أن هذا النوع من التعليم يواجه عقبات بسبب سياسات إعداد هذه الموارد والتي قد تتباين مع طبيعة احتياجات المنظمات المستهدفة التي تتلقى مخرجات هذا النوع من التعليم من جهة ، أو مع سوق العمل بوضعه الحالي الذي لا يقدر على استقبال جميع الموارد البشرية من مخرجات هذا التعليم ، ولكن جزء صغير فقط، من جهة أخرى . وتشير الدراسة إلى أن العلاقة بين التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل (القطاع الخاص) تفتقر إلى اليقين بمخرجات الأول، حيث أن الأخير لا يعتمد على هذه المخرجات ويدفع رواتب أقل من تلك المدفوعة للقوى العاملة المستوردة.

وتبحث دراسة (محمد ابراهيم، 2018) في دور التعليم والتدريب المهني في الحد من البطالة في سياق ما يشهده العالم من تطور مستمر بسبب تحديات العولمة، وتبين أن الفجوة التكنولوجية الموجودة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني من جانب، وسوق العمل من جانب آخر، هي إحدى التحديات التي تواجه الجهود التي تسعى للحد من البطالة. وتشير إلى ضرورة تنمية القوى العاملة بالمعارف المهنية والتقنية الذي تستطيع بها أن تواكب الدول المتقدمة، إلا ان حالة الضعف القائمة بسبب عدم انسجام نظم التعليم والتدريب المهني مع متطلبات سوق العمل بانعزالها عنه أو بسبب عدم تكامل مراحلها التعليمية، وكذلك بسبب النظرة الاجتماعية السلبية تجاه الدراسة بالمجالات المهنية ،كل ذلك يدعو إلى اعتماد آليات عملية تحقق الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وإلى منح القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني في العراق فرصا استثمارية في مجال التعليم في المدارس والكليات المهنية، وكذلك إلى تقليل الاعتماد على الأيادي العاملة الأجنبية.

وفي دراسة (عرفه, دعاء صبري ، 2017) تم إبراز أن توفر مهارات ذات كفاءة هو من ضمن العوامل المحفزة على الاستثمار الذي يمثل الركن الأساسي لكل عملية تنموية، في حين يرى البعض أن ديناميكية التنمية والاستثمار هي الدافع الأول لتطوير الموارد البشرية. والواقع أن العلاقة بين الطرفين متشعبة ومؤثرة في الاتجاهين، حيث أن ارتفاع نسق نمو الاقتصاد ينمي طلب سوق العمل على المهارات وبالتالي

يرفع من عدد المقبلين على التدريب، كما أن تواجد العمالة المؤهلة والماهرة بأعداد مناسبة يعد مؤشرا على توفر عوامل إنتاج تمكن من تقليص كلفة الإنتاج ورفع مردودية العمل وتحسين جودة المنتج، وكلها مؤشرات على توفر الظروف لاكتساب حصة في السوق وبالتالي محفز هام للاستثمار وتوسيع النشاط الاقتصادي. وتبحث الدراسة في التعرف على أهمية وطبيعة الدور الذى تلعبه مؤسسات التدريب المهنى في تلبية إحتياجات سوق العمل، والتعرف على الخصائص الاجتماعية والثقافية للفئات الأكثر إقبالاً على مراكز التدريب المهنى، وطبيعة الأنشطة التي تمارس بمراكز التدريب ومدى فاعلية تلك البرامج التدريبية وأسلوب إختيارها والتعرف على المردود الإجتماعى والإقتصادى للتدريب المهنى.

وفي دراسة (السيد،صابر ، 2022)كانت مشكلة الدراسة تمثل في بيان مدى توافق نواتج التعليم الفني الصناعي مع متطلبات الجودة من جانب، ومتطلبات سوق العمل واقتصاد المعرفة من جانب آخر، وكذلك في بيان ما إذا كان يتم استثمار تلك النواتج لمواكبة التقدم التكنولوجي وتحقيق التنمية الاقتصادية. وتستهدف الدراسة رصد أهمية التعليم الفني الصناعي في عصر الثورة الرقمية والتطورات التكنولوجية والاقتصادية، ورصد نقاط الضعف والمشكلات التي تعوقه عن تحقيق أهدافه، والمقارنة بين نظم التعليم المختلفة، والتعرف على خطة الدولة لتطوير التعليم وربطه بمتطلبات سوق العمل. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف ورصد وتحديد واقع التعليم الفني الصناعي بالمدارس الثانوية الصناعية ومعرفة هل تتلاءم مخرجاته مع متطلبات سوق العمل أم لا. واستخدمت الدراسة المنهج المقارن للمقارنة بين نظم المدارس الثانوية نظام الثلاث سنوات والخمس سنوات والتعليم المزدوج ومنهج الجدارات، واستخدمت أيضا كلًا من منهج دراسة الحالة وتحليل المضمون لتحديد الأسباب التي أدت إلى وضع استراتيجية تطوير التعليم والتنمية المستدامة 2030 واهدافها وفلسفتها. وقد توصلت الدراسة إلى أن التعليم الفني الصناعي يعاني من العديد من المعوقات والمشكلات، مثل غموض الفلسفة التي يقوم عليها التعليم الفني الصناعي، وعدم تحديد أهداف إجرائية قابلة للتنفيذ، وقصور المناهج عن مواكبة التطورات التكنولوجية والتخصصات الجديدة المستحدثة، وضعف المستوى العلمي للمعلمين بالتعليم الفني الصناعي، ونقص الخامات اللازمة للتدريب، وقصور الاعتمادات المخصصة للتعليم الفني الصناعي وما يترتب على ذلك من قصور في التدريبات العملية، فضلا عن النظرة المتدنية للتعليم الفني وخريجيه، وغياب دور الدولة والإعلام والمؤسسات المحلية والجمعيات الأهلية في دعم التعليم الفني الصناعي ومدارسه وخريجيه.

2-9 الدراسات الأجنبية

في دراسة Mohd Affandi, H, et al. (2020) تم الإشارة إلى أن مؤسسات التدريب من أجل تنمية المهارات من خلال التعليم والتدريب أمر بالغ الأهمية. ومع ذلك ، يمكن أن يؤدي سوء التواصل والفهم الخاطئ حول التعاون بين هذه الأطراف إلى فشل الشراكة. وقد تم إجراء هذه الدراسة لتحليل أهمية التعاون بين مؤسسات التدريب المهني الماليزية والصناعة. وتم استخدام النهج الكمي وتصميم استبانة الدراسة التي تضم 92 مشاركًا يتألفون من لاعبين في الصناعة وموظفين في مؤسسات التدريب المهني وخريجيين من هذه

المؤسسات. وقد أكدت النتائج على أهمية التعاون بين الصناعة ومؤسسات التدريب المهني لتحسين خريجي مؤسسات التدريب المهني لتلبية معايير الصناعة ومتطلباتها. كما أشارت النتائج أيضًا إلى العوامل والحواجز التي تؤثر على التعاون بين الصناعة ومؤسسات التدريب المهني، وإلى ضرورة النظر في هذه العوامل والحواجز لضمان شراكة ناجحة بينهما. علاوة على ذلك ، فقد أشارت النتائج أيضًا إلى أن الحكومة تلعب دورًا حيويًا في ضمان نجاح التعاون بين مؤسسات التدريب المهني والصناعة، وأشارت إلى الأمل في أن تؤدي النتائج إلى أن يقوم أصحاب المصلحة بالنظر الجاد في التخطيط لشراكة ناجحة بين مؤسسات التدريب المهني والصناعة.

واستهدفت دراسة Mohd Affandi, H. et al. (2021) تحديد العوامل المؤثرة في برامج التعلم في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني. وقد أشارت نتائجها إلى أن العوامل التي تؤثر على تقديم برامج التعلم في معظم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني هي: استراتيجية استخدام مصادر التعلم وموارد التعلم ، وتوفر ورش العمل التدريبية المناسبة ، ودعم الصناعة لمصادر التعلم ، والجودة العالية لمصادر التعلم ، والموارد اللازمة لتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمتعلمين. كما أشارت إلى ضرورة أن تقوم مؤسسات التعليم والتدريب المهني بتخصيص موارد كافية لضمان الاستدامة في تحقيق أهدافها وغاياتها.

كما أشارت دراسة Chipfakacha, R. (2019) إلى أن الاستثمار في تنمية مهارات الأمة من خلال التدريب المهني يعد عنصرًا حاسمًا في تنمية رأس المال البشري. وإلى أن المجتمع ينظر إلى التدريب التقني والمهني بازدراء، وقد أدى ذلك إلى عزوف الأفراد عن الالتحاق بمراكز التدريب المهني والفني وتوجهها نحو الالتحاق بالجامعات مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة، التي تتفاقم بسبب فجوة المهارات الموجودة في الدولة، حيث يتم ضخ خريجين للجامعات في سوق العمل دون حصولهم على المهارات التي تلبي احتياجات الاقتصاد. وقد سعت الدراسة إلى فهم سبب رفض المجتمعات للتدريب التقني والمهني بهدف إيجاد حلول لبناء الثقة في هذا النوع من التعليم. وتظهر الحاجة إلى بناء هذه الثقة بحيث تكون متجذرة في ثقافة المجتمع من خلال رصد قصص نجاح البلدان التي ركزت على التدريب التقني والمهني كطريق لتوفير المهارات الأساسية للصناعة. وقد استخدمت الدراسة الأساليب الكمية والنوعية في جمع البيانات وتحليلها. وأظهرت نتائجها أن المجتمعات تنظر باحتقار إلى التدريب التقني والمهني بسبب الإشادة التي تُمنح لخريجي الجامعات ، وبسبب الارتباط بين التدريب المهني والفشل الأكاديمي ، وكذلك بسبب ضعف البنية التحتية لمؤسسات التدريب المهني ، والنتائج غير الملموسة لما تقدمه من برامج للتدريب المهني. وأوصت الدراسة باستثمار مدروس في مؤسسات التدريب المهني من قبل الحكومة والقطاع الخاص، كما أوصت بدمج التدريب التقني والمهني في المناهج التعليمية للجامعات باعتباره أمرًا حيويًا في دفع أجندة التنمية المتعلقة بتنمية رأس المال البشري.

وأشارت دراسة Sloka, B. (2022) إلى أن القوى العاملة ذات المهارة التنافسية تعتبر أداة مهمة للإنتاج التنافسي للسلع المختلفة في ظل التغيرات السريعة في التقنيات وفي الإنتاج الصناعي الحديث اللذين يتغيران باطراد. ويعد ذلك هو أحد الأسباب المهمة التي تدفع إلى تنظيم تعاون مثمر بين مؤسسات التعليم المهني من جانب والمؤسسات الصناعية من جانب آخر. وفي هذا الإطار يعتبر التعلم أثناء العمل - القائم على الممارسة العملية - فعالاً للغاية في العديد من البلدان. ويعد تحفيز المؤسسات الصناعية هو أحد الوسائل المهمة التي تضمن التنظيم الناجح للتعلم القائم على الممارسة العملية في تلك المؤسسات. وكان الهدف من البحث هو التحقق من الأساليب الخاصة

بمشاركة أصحاب العمل في التعلم القائم على الممارسة العملية، وتحديد الأدوات الأكثر فعالية لتحقيق ذلك. وقد قامت الدراسة بمقارنة أساليب مشاركة صاحب العمل في التعلم القائم على الممارسة العملية في العديد من البلدان واستقصاء آراء الطلاب المنخرطين في هذا النوع من التعلم. وقد بينت الدراسة أن العديد من البلدان لديهم بالفعل مناهج وخبرات متنوعة في هذا الشأن. وقد تم الوصول إلى هذه الأساليب من خلال التعاون المخلص بين رؤساء المؤسسات الصناعية وبين مؤسسات التدريب المهني.

وسعت دراسة Aluoch, J. R. J. (2021) إلى تحديد مدى جودة برنامج إعداد كليات التعليم والتدريب التقني والمهني لخريجيها من منظور متطلبات سوق العمل. اعتمدت هذه الدراسة منهجية البحث الاستقصائي وأسلوب العينة العشوائية في إجراء الاختبار. وقد تم اختيار 80 خريجًا من خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني ، و 18مسؤولا من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ، واثنين من مسؤولي البحث والتطوير في هيئة التعليم والتدريب التقني والمهني. ووفقا للنتائج ، فإن الخبرات التدريبية للمتدربين لا تتطابق مع تلك التي يواجهونها في سوق العمل. وبينت الدراسة أن المتدربين في معاهد التعليم والتدريب التقني والمهني يعانون من نقص كبير في غرف ومرافق التدريب، وتم الكشف عن وجود القليل من الإجراءات التي تنسق بين المنشآت الصناعية ومؤسسات التدريب المهني. كما تم اكتشاف أن المبادرات الحكومية في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني كان لها تأثير ضئيل على استراتيجيات تنمية المهارات. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن خريجي برامج التعليم والتدريب التقني والمهني غير مستعدين بشكل كاف لسوق العمل. ويوصي الباحث بأن تستمر مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني في تحديث بنيتها التحتية ، وبأن تتدخل الحكومة من خلال إصدار مبادئ توجيهية للتنسيق والتعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني والمنشآت الصناعية، وكذلك من خلال توفير مرافق البنية التحتية الحديثة والجيدة بصورة كافية، فضلا عن الوصول العادل إلى الفرص التعليمية.

وقدم Mumbe, K. (2020) دراسة كان الغرض منها هو التحقق من العوامل المؤسسية ومن سبل اكتساب المهارات التي تزيد من فرص الحصول على وظائف في سوق العمل بكينيا. وقد استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين الدورات المقدمة في كليات التعليم والتدريب التقني والمهني وبين اكتساب المهارات التي تزيد من فرص التوظف في سوق العمل، كما تم فحص تأثير مناهج التدريب على اكتساب تلك المهارات، وكذلك تقييم العلاقة بين مؤهلات المدرب واكتساب الطلاب للمهارات القابلة للتوظيف في المؤسسات الصناعية. اعتمدت الدراسة أسلوب المسح الوصفي، وكشفت نتائجها أن هناك علاقة كبيرة بين الدورات المقدمة في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وبين اكتساب الطلاب لمهارات مطلوبة في سوق العمل. وكشفت أيضًا أن الدورات المقدمة كانت ذات صلة بسوق العمل إلا أنه لم يتم تنظيم التوجيه والإرشاد المهني بشكل فعال مما أدى إلى عدم الاهتمام بالتدريب وانخفاض عدد المسجلين فيه إلى حد ما. وكشفت النتائج أيضًا عن وجود علاقة حاسمة بين موارد التدريب والمرافق واكتساب الطلاب للمهارات االمطلوبة في سوق العمل، فالمؤسسات لديها موارد ومرافق تدريب هزيلة وتفتقر إلى المعدات الحديثة المناظرة لتلك المستخدمة في الصناعة. وأظهرت الدراسة العلاقة بين علم أصول التدريس في التدريب ومؤهلات المعلمين من جانب واكتساب المتدرب للمهارات المطلوبة في سوق العمل من جانب آخر. وأظهرت النتائج كذلك أن المعلمين يحتاجون إلى تطوير مهني ، وأنهم يستخدمون - بشكل أساسي - أساليب التجريب والمحاضرات والمشاريع بسبب

عدم كفاية المرافق. وخلصت الدراسة إلى أن العوامل المؤسسية لها علاقة واضحة في اكتساب المتدربين للمهارات التي تزيد من فرص نجاحهم في سوق العمل. وتمت التوصية بأن تشارك الحكومة ومديرو التعليم والتدريب التقني والمهني والمؤسسات المهنية في توفير مرافق ومعدات تدريب حديثة وكافية، وبأن يتم توفير خدمات التوجيه والإرشاد المهني بشكل مناسب، وبأن يكون لدى المدربين ارتباطات صناعية متكررة ، وبأن يتاح لهم حضور ورش العمل لرفع مستوى مهاراتهم ، وبأن يقوم المدربون باستخدام الأساليب التي تركز على التعلم أثناء العمل ، وعلى استخدام أسوب دراسة الحالة، وكذلك أسلوب طرح المشكلات وحلها، من أجل إكساب المتدربين المهارات التي تواكب متطلبات سوق العمل.

3-9 التعليق على الدراسات السابقة

استفاد فريق البحث من الدراسات السابقة عند تحديده لمشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها كما أنها كانت من ضمن الموارد التي أعانته على إعداد الاستبانة. ومن الملاحظ أن أغلب الدراسات السابقة تستخدم منهجية البحث الوصفي وأسلوب استخدام الاستبانة في جمع البيانات، وتتفق دراستنا معها في ذلك. في الدراسات العربية التي تم استعراضها (4 دراسات) تم مناقشة آفاق التعاون بين مؤسسات التدريب المهني وبين الصناعة، وتحديد المعوقات والمشكلات التي تواجه تلك المؤسسات في هذا الإطار، وخلصت إلى توصيات عديدة، سواء لمؤسسات التدريب المهني أو للدولة. أما في الدراسات الأجنبية (5 دراسات) فقد تم دراسة مواكبة مؤسسات التدريب المهني لمتطلبات الصناهة في العديد من الجوانب. وهي تتفق مع دراستنا في هذا الشأن . ومن ثم فإن دراستنا هي الدراسة العربية الأولى التي تبحث ذلك.

10- الإطار المنهجي الدراسة

10-1 منهج الدراسة

هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة. ومن أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق الأهداف التي تسعى لتحقيقها. وقد استخدم الفريق البحثي لهذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم من خلاله دراسة الواقع ووصفه وصفا دقيقا والتعبير عنه تعبيرا كيفيا أو كميا (عبيدات ، 2003، 247) .فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفًا رقميًا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

ومن ضمن الأساليب المختلفة لهذا المنهج، استخدم الفريق البحثي أسلوب المسح الاجتماعي بطريقة العينة نظرا لملائمته للموضوع محل البحث، حيث يمكن من خلاله جمع المعلومات التي تساعد في الإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها.

10-2 حدود الدراسة

الحدود موضوعية: يتمحور موضوع الدراسة حول مدى مواكبة البنية التدريبية في المعهد العالي للطاقة لتطورات سوق العمل

الحدود المكانية: يتم تطبيق هذه الدراسة على المعهد العالي للطاقة في دولة الكويت

الحدود بشرية: أعضاء هيئة التدريب في المعهد العالي للطاقة- بجميع اقسامه العلمية- المشاركين في التدريب الميداني لجميع تخصصات المعهد العالي للطاقة

الحدود الزمانية: يتم تطبيق هذه الدراسة في الفصل التدريبي 2023/2022

10-3 مجتمع الدراسة

أعضاء هيئة التدريب في المعهد العالي للطاقة- بجميع اقسامه العلمية- المشاركين في التدريب الميداني لجميع تخصصات المعهد العالي للطاقة

10-4 عينة الدراسة

كل أفراد مجتمع الدراسة. وكانت الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة كما في الجدول رقم (1)

الجدول رقم 1: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

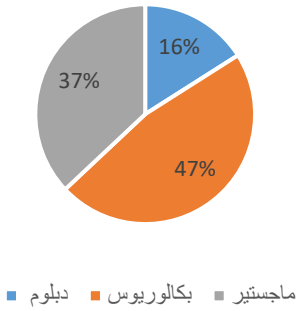
التغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	19	100
	أنثى	0	0
المجموع		19	100
المستوى التعليمي	دبلوم	3	0.16
	بكالوريوس	9	0.47
	ماجستير	7	0.37
المجموع		19	100

كما يتضح من الجدول رقم (1) ، فإن المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة هي كما يلي:
الجنس.

المشاركين في الدراسة، وهم كل مجتمع الدراسة، كلهم من الذكور.

المستوى التعليمي.

بلغ عدد المشاركين في الدراسة من المستوى التعليمي " ماجستير" 7 ، بنسبة مئوية 37%، وبلغ عدد المشاركين من المستوى التعليمي "بكالوريوس" 9، بنسبة مئوية 47%، وبلغ عدد المشاركين من المستوى التعليمي "دبلوم" 3، بنسبة مئوية 16 %. والشكل رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.



الشكل رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

ومجتمع الدراسة هم كل من شاركوا في التدريب اثناء الصيف (ويسمى التدريب الميداني)، فهو الوقت الذي يتدرب فيه المتدرب، ليس بالورش والمختبرات في المعهد، بل في سوق العمل، وأغلبهم ممن كانوا يعملون في سوق العمل، وكلهم من أصحاب الخبرة وأصحاب المستويات العلمية المختلفة كما هو موضح في الجدول رقم (1) .

5-10 أداة الدراسة

قام فريق البحث بإعداد استبانة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، واستهدف بها معرفة آراء أعضاء هيئة التدريب في المعهد العالي للطاقة المشاركين في التدريب الميداني. وقد تم إعداد محاور الاستبانة وأسئلتها بعد مراجعة البحوث والدراسات النظرية والميدانية، العربية والإنجليزية، التي تناولت موضوعات تخص مؤسسات التدريب المهني والفني. وكانت الاستبانة تتكون من جزأين:

الجزء الأول: ويتضمن الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

الجزء الثاني: يتكون من خمس عشرة عبارة موزعة على أربعة محاور وهي

المحور الأول، ويتكون من ثلاث عبارات، ويهدف إلى التعرف على مدى مواكبة خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل

المحور الثاني، ويتكون من أربع عبارات، ويهدف إلى التعرف على مدى مواكبة منهجية التدريب العملي في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل

المحور الثالث، ويتكون من أربع عبارات ، ويهدف إلى التعرف على مدى مواكبة الورش والمختبرات في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل

المحور الرابع، ويتكون من اربع عبارات، ويهدف إلى التعرف على مدى الاهتمام بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص برامج التدريب

وقد تبنى الفريق البحثي - في إعداده للاستبانة - الشكل المغلق closed questionnaire الذي يحدد الإجابات المحتملة لكل سؤال .
وقد تم استخدام مقياس ليكرت الرباعي Likert scale لرصد إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحاور الأربعة، وهو يتضمن أربع إجابات حسب درجة الموافقة، وهي:
(أوافق بشدة، أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق). وأعطيت لها القيم 4 ، 3 ، 2 ، 1 على التوالي.
وكل فترة من فترات هذا المقياس تبلغ 0.75، كما هو مبين في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2): مدى فترات مقياس ليكرت الرباعي

أوافق	1.00 -1.75
أوافق إلى حد ما	1.75 -2.50
أوافق	2.50 -3.25
أوافق بشدة	3.25 -4

6- 10 أدوات المعالجات الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي PSPP لتحليل البيانات للإجابة على التساؤلات التي تم طرحها ولاختبارالفرضيات التي تم وضعها، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- معامل كرونباخ-ألفا لحساب معامل الثبات لأداة الدراسة.
- اختبار ((T للعينة الواحدة One sample T test لاختبار فرضيات الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف عبارات المحاور الأربعة.
-

11- اختبار ثبات أداة الدراسة

يهدف هذا الاختبار إلى التحقق من الاتساق الداخلي بين فقرات أداة الدراسة، والذي يعني أن الأسئلة تصب جميعها في غرض عام يراد قياسه، ويعطي مؤشرا على اتساق فقرات كل محور مع بعضها البعض ومع كل االفقرات بصفة عامة. وهناك عدد من الطرق الإحصائية لقياس الثبات. ومن اكثرها شيوعا ، والتى يمكن من خلالها قياس الثبات ، طريقة كرونباخ الفا Alpha Cronbach . وفي هذه الطريقة تتصف أداة الدراسة بالثبات إذا بلغ معامل كرونباخ ألفا (0.7) أو أكثر، وكلما زادت قيمة المعامل عن ذلك فهذا يدل على زيادة الثبات ، وتكون أعلى درجات الثبات عندما تبلغ قيمة المعامل 100%

ويبين الجدول رقم (3) قيمة معاملات ألفا كرونباخ للمحاور المختلفة، وكذلك لكل الاستبانة، بعد إجراء الاختبار

الجدول رقم (3) قيمة معاملات ألفا كرونباخ للمحاور المختلفة

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
1. ما مدى مواكبة خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل	3	0.75
2. ما مدى مواكبة منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل	4	0.70
3. ما مدى مواكبة الورش والمختبرات في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل	4	0.75
4. ما مدى الاهتمام بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص برامج التدريب في المعهد العالي للطاقة	4	0.70
كل محاور الاسنبانة	15	0.88

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيم ألفا كرونباخ تتراوح بين 0.7 و0.88، ومن ثم فإنه يشير إلى أن الأداة تمتاز بالثبات، مما يجعلنا مطمئنين لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة، وبالتالي فإن النتائج التي سيتم التوصل إليها ستكون موثوقة ويعتمد عليها في الوصول إلى مؤشرات صحيحة

12- نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يعرض هذا القسم نتائج اختبار فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الخاصة بذلك.

- لاختبار فرضيات الدراسة، فإنه تم إنشاء أربع متغيرات مركبة وهي G1, G2, G3, H4 مناظرة لمحاور الدراسة الأول والثاني والثالث والرابع على التوالي، وهي المناظرة للفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة، بحيث يتكون كل منها من المتوسط الحسابي العام للإجابات على عبارات كل محور من هذه المحاور الأربعة. كما تم إنشاء متغير G5 مناظر لكل عبارات الاستبانة، وهو المناظر للفرضية الرئيسة للدراسة، ويتكون من المتوسط الحسابي العام للإجابات على كل عبارات الاستبانة.
- لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار ((T للعينة الواحدة One sample T test، وتم اعتماد قاعدة القرار التالية (عبد الحميد عبد المجيد البلداوي،2009) :

الفرضية الصفرية :متوسط درجة الإجابة يساوي 3 لكل متغير، وهي منتصف الفترة التي يتم فيها الإجابة بـ "موافق" في مقياس ليكرت الرباعي، وهو ما سيتم اعتباره درجة الحياد، وهي تساوي 75% من القيمة الكلية لعبارات هذا المحور في حالة الإجابة عليها كلها بـ (أوافق بشدة) في أداة الاختبار.

الفرضية البديلة :متوسط درجة الإجابة لا يساوي 3

إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أكبر من 0.05 حسب نتائج برنامج PSPP فإننا في هذه الحالة نقبل الفرضية الصفرية التي تقول أن متوسط آراء أفراد العينة تساوي (3)، أو بمعنى آخر أننا متأكدون بنسبة 95% أن المتوسط يساوي 3 . أما إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أقل من 0.05 فيتم رفض الفرضية الصفريةالتي تقول أن متوسط الإجابات يساوي 3، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط درجة الإجابة تختلف عن 3، أو بمعنى آخر أننا متأكدون بنسبة 95% أن المتوسط لا يساوي 3. وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط درجة الإجابة يزيد أو ينقص عن درجة الحياد (3) وذلك من خلال قيمة الاختبار. فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي يزيد عن درجة الحياد والعكس صحيح.

1- 12 اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة:

وهي " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعبر عن حاجة المعهد العالي للطاقة لتحسين البنية التدريبية بحيث تواكب متطلبات سوق العمل"، وقد تم وضع صياغة بديلة تكون أكثر وضوحا لغير المتخصصين وهي "البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تقارب 75%"

تم إجراء اختبار (T) للعينة الواحدة (One sample T-Test) لمقارنة المتوسط الحسابي العام لكل عبارات الاستبانة مع 3، وهو ما يمثل قيمة 75% من الحد الأعلى لجهوزية المعهد العالي للطاق لمواكبة متطلبات سوق العمل فيما يخص كل عبارات الاستبانة، ويوضح الجدول رقم (4) ملخص نتيجة الاختبار التي جاءت في برنامج PSPP

الجدول رقم(4) : نتيجة اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
2.91	0.57	1.47-	0.145

ويلاحظ من النتائج السابقة في الجدول رقم (4) أن قيمة الوسط الحسابي للفرضية الرئيسة 2.91 بانحراف معياري 0.57، وبالرجوع إلى مستوى دلالة T المحسوبة نجد أنه مساويا لـ 0.145 وهو أكبر من (0.05) ، وعليه فنقبل الفرض الصفري القائل بأن البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة 75% ، أو بمعنى آخر أننا متأكدون بنسبة 95% أن البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75%.

2- 12 اختبارالفرضية الفرعية الأولى:

وهي " لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية تعبر عن حاجة المعهد العالي للطاقة لرفع كفاءة خطط وموارد التعلم بحيث تواكب تطورات سوق العمل". وقد تم وضعها في صياغة جديدة بحيث تكون أكثر وضوحا لغير المتخصصين وهي "خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تقارب 75%"

تم إجراء اختبار (T) للعينة الواحدة (One sample T-Test) لمقارنة المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور الأول (مدى مواكبة خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل) مع رقم 3، وهو ما يمثل قيمة 75% من الحد الأعلى لجهوزية المعهد العالي للطاق لمواكبة متطلبات سوق العمل فيما يخص هذا المحور (من منظور عينة الدراسة). ويعرض الجدول رقم (5) ملخص نتيجة الاختبار التي أخرجها برنامج. PSPP

الجدول رقم (5): نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
2.74	0.78	3.01-	0.004

ولما كان مستوى الدلالة يبلغ (0.004) ، أي أقل من (0.05) ، لذا فنرفض الفرض الصفري القائل بأن خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة 75% ، ونقبل الفرض البديل القائل بأن خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة لا تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة 75% ، وتوضح قيمة T السالبة (-3.01) أنها تقل عن 75% ، ويتضح ذلك من قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته 2.35 ، أي أقل من 3 . أي أننا متأكدون بنسبة 95% أن منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة لا تساوي 75%، وإنما تقل عن ذلك.

3- 12 اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

وهي "لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية تعبر عن حاجة المعهد العالي للطاقة لرفع كفاءة منهجية التدريب بحيث تواكب تطورات سوق العمل". وقد تم وضعها في صياغة جديدة بحيث تكون أكثر وضوحا لغير المتخصصين وهي "منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تقارب 75%"

تم إجراء اختبار (T) للعينة الواحدة (One sample T-Test) لمقارنة المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور الثاني (مدى مواكبة منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل) مع رقم 3، وهو ما يمثل قيمة 75% من الحد الأعلى لجهوزية المعهد العالي للطاق لمواكبة متطلبات سوق العمل فيما يخص هذا المحور (من منظور عينة الدراسة). ويوضح الجدول رقم (6) ملخص نتيجة الاختبار التي أخرجها برنامج PSPP.

الجدول رقم (6): نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
3.01	0.68	0.08	0.936

بلغت قيمة المتوسط الحسابي للفرضية الفرعية الثانية 3.01 بانحراف معياري قدره 0.68 . وبالرجوع إلى مستوى دلالة T المحسوبة نجد أنه يساوي (0.936) وهو أكبر من (0.05)، وعليه فنقبل الفرض الصفري القائل بأن منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75%، أو بمعنى آخر أننا متأكدون بنسبة 95% أن منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75%.

12-4 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

وهي "لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية تعبر عن حاجة المعهد العالي للطاقة لرفع كفاءة الورش والمختبرات في المعهد بحيث تواكب تطورات سوق العمل". وقد تم وضعها في صياغة جديدة بحيث تكون أكثر وضوحا لغير المتخصصين وهي "كفاءة الورش والمختبرات في المعهد تواكب تطورات سوق العمل بنسبة تقارب 75%"

تم إجراء اختبار (T) للعينة الواحدة (One sample T-Test) لمقارنة المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور الثالث (مدى مواكبة الورش والمختبرات في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل) مع رقم 3 ، وهو ما يمثل قيمة 75% من الحد الأعلى لجهوزية المعهد العالي للطاق لمواكبة متطلبات سوق العمل فيما يخص هذا المحور (من منظور عينة الدراسة). ويوضح الجدول رقم (7) ملخص نتيجة الاختبار التي أخرجها برنامج PSPP.

الجدول رقم (7) : نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
2.82	0.71	2.38-	0.020

ولما كان مستوى الدلالة يبلغ (0.020) ، أي أقل من (0.05) ، لذا فنرفض الفرض الصفري القائل بأن كفاءة الورش والمختبرات في المعهد تواكب تطورات سوق العمل بنسبة تساوي 75% ، ونقبل الفرض البديل القائل بأن كفاءة الورش والمختبرات في المعهد لا تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة 75% ، وتوضح قيمة T السالبة (-2.38) أن هذا الاختلاف بالسالب، أي أنها تقل عن 75% ، حيث يتضح ذلك من قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته للفرضية الفرعية الثالثة 2.82، أي أقل من 3 ، وبانحراف

معياري قدره 0.71. أي يمكننا القول إننا متأكدون بنسبة 95% أن كفاءة الورش والمختبرات في المعهد العالي للطاقة لا تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75% وإنما بنسبة تقل عن ذلك.

5-12 اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

وهي "لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية تعبر عن مدى اهتمام المعهد العالي للطاقة بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص البرامج التدريبية التي يقدمها". وقد تم وضعها في صياغة جديدة بحيث تكون أكثر وضوحا لغير المتخصصين وهي " اهتمام المعهد العالي للطاقة بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص البرامج التدريبية التي يقدمها يقدر بـ 75% "

تم إجراء اختبار (T) للعينة الواحدة (One sample T-Test) لمقارنة المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور الثاني (مدى الاهتمام بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص برامج التدريب في المعهد العالي للطاقة) مع رقم 3 وهو ما يمثل قيمة 75% من الحد الأعلى المطلوب من الاهتمام (من منظور عينة الدراسة). ويوضح الجدول رقم (8) ملخص نتيجة الاختبار التي أخرجها برنامج PSPP.

الجدول رقم (8): نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
3.05	0.66	0.7	0.486

ويلاحظ من النتائج السابقة أن قيمة المتوسط الحسابي للفرضية الفرعية الرابعة 3.05 بانحراف معياري 0.66. وبالرجوع إلى مستوى دلالة T المحسوبة نجد أنه يساوي (0.486) وهو أكبر من (0.05) ، وعليه فنقبل الفرض الصفري القائل بأن اهتمام المعهد العالي للطاقة بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص البرامج التدريبية التي يقدمها يساوي 75% من الحد الأعلى المطلوب من الاهتمام ، وذلك من منظور عينة الدراسة، أو بمعنى آخر أننا متأكدون بنسبة 95% أن اهتمام المعهد العالي للطاقة بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص البرامج التدريبية التي يقدمها يساوي 75% من الحد الأعلى المطلوب.

12-6 ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة والفرضيات الفرعية

الجدول رقم (9): ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة والفرضيات الفرعية المنبثقة منها

الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	نتيجة اختبار الفرضية
الفرضية الرئيسة للدراسة البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تقارب 75%	2.91	0.57	1.47-	0.145	القبول
الفرضية الفرعية الأول خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تقارب 75%	2.74	0.78	3.01-	0.004	الرفض
الفرضية الفرعية الثانية منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تقارب 75%	3.01	0.68	0.08	0.936	القبول
الفرضية الفرعية الثالثة كفاءة الورش والمختبرات في المعهد تواكب تطورات سوق العمل بنسبة تقارب 75%	2.82	0.71	2.38-	0.020	الرفض
الفرضية الفرعية الرابعة اهتمام المعهد العالي للطاقة بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص البرامج التدريبية التي يقدمها يقدر بنسبة تقارب 75%	3.05	0.66	0.7	0.486	القبول

13- تحليل بنود محاور الدراسة

لمزيد من التحليل بغرض معرفة مدى جموزية كل بند من بنود المحاور الأربعة، فإننا سنستخدم دلالة الفارق بين مؤشر المتوسط الحسابي لكل بند من بنود كل محور من المحاور الأربعة وبين المتوسط الحسابي العام للمحور الذي يتضمن هذا البند. وفيما يلي نعرض العوامل الخمسة عشرة المكونة للمقياس، مقسمة على المحاور الأربعة، بعد أن تم ترتيبها في كل محور حسب قيمة المتوسط الحسابي.

13-1 السؤال الأول: ما مدى مواكبة خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل

الجدول رقم (10): ملخص نتائج تحليل عبارات المحور الأو ل

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبه
1	هل تعتقد أن الموضوعات والتمارين الموجودة بالخطط الدراسية كافية لتحقيق المهام الوظيفية لتخصصك ؟	3.07	0.83	1
2	هل يتم تحديث منهج الورش ليتماشى مع تطور سوق العمل؟	2.74	0.96	2
3	هل ترى أن عدد المدربين حاليا يتناسب مع عدد الطلبة؟	2.46	1.08	3
المتوسط العام		2.76		

يوضح الدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي العام لجهود ضبط خطط وموارد التعلم في المعهد العالي للطاقة من منظور عينة الدراسة يبلغ 2.76. وبفحص عبارات المحور السابق يتبين أن المتوسط الحسابي للعبارة الأولى في الترتيب يزيد عن المتوسط الحسابي العام للمحور، وهو ما يشير إلى إيجابية هذا البند، بمعنى أن المعهد يسير بوتيرة مقبولة فيما يخص الخطط الدراسية، بينما المتوسط الحسابي للعبارتين 2، 3 يقل عن المتوسط الحسابي العام بقيمة صغيرة، وهو ما يشير أن تحديث الورش بحيث تتماشى مع تطور سوق العمل، وكذلك ضبط عدد المدربين بحيث يتناسب مع عدد الطلبه يحتاجان إلى بعض الجهود الإضافية.

13-2 السؤال الثاني: ما مدى مواكبة منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل

الجدول رقم (11): ملخص نتائج تحليل عبارات المحور الثاني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبه
1	اجمالي عدد الساعات العملية الأسبوعية كاف لتنفيذ تمارين المقرر.	3.33	0.71	1
2	الوقت المخصص لأنهاء التمرين كاف لإكساب المتدرب مهارة العمل.	3.21	0.77	2
3	هل يوجد تبادل خبرات مع مهندسي ورش سوق العمل؟	2.80	1.01	3
4	هل يتم تنفيذ التجارب والتمارين بشكل فردي؟.	2.68	1.07	4
	المتوسط العام	3.00		

ويبين الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي للعبارتين 1، 2، وهو 3.33، 3.21 على التوالي ، يزيد عن المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.00)، وهو ما يشير إلى الوتيرة الإيجابية للمعهد بشأن كفاية عدد الساعات العملية الأسبوعية ، والوقت المخصص لإنهاء التمرين ، بينما المتوسط الحسابي للعبارتين 3، 4 ، وهو 2.80 ، 2.68 على التوالي ، يقل عن المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور، وهو ما يشير إلى أن جهود تبادل الخبرات مع مهندسي ورش سوق العمل ، وكذلك جهود تنفيذ التجارب والتمارين بشكل فردي لا يسيران بالوتيرة المناسبة.

13-3 السؤال الثالث: ما مدى مواكبة الورش والمختبرات في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل

الجدول رقم (12) : ملخص نتائج تحليل عبارات المحور الثالث

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبه
1	وسائل الامن السلامة متوفرة بالورش والمختبرات بالمعهد.	2.99	0.89	1
2	المواد الخام متوفرة بالورش والمختبرات لتمكين الطالب من تنفيذ التمرين عدة مرات لاكتساب المهارة.	2.93	0.86	2
3	هل يتم تزويد الورش بالحديث من الأجهزة والمعدات؟	2.72	0.96	3
4	هل يتم استخدام نماذج الوزارة للفحص والإصلاح ؟	2.60	0.95	4
	المتوسط العام	2.81		

ويبين الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي للعبارتين 1، 2، وهو 2.99، 2.93 على التوالي، يزيد عن المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور

(2.81)، وهو ما يشير إلى أن وسائل الامن السلامة متوفرة بالورش والمختبرات بالمعهد بصورة لا بأس بها وأن المواد الخام متوفرة بالورش والمختبرات بصورة مناسبة لتمكين الطالب من تنفيذ التمرين عدة مرات لاكتساب المهارة وذلك من منظور عينة الدراسة كما يبين الجدول أن المتوسط الحسابي للعبارتين 3، 4، وهو 2.72، 2.60 على التوالي، يقل عن المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور، وهو ما يشير إلى أن وتيرة تزويد الورش بالحديث من الأجهزة والمعدات ليست مناسبة بقدر كاف، وبأن استخدام نماذج الوزارة للفحص والإصلاح لا يتم بصورة مرضية، وذلك من منظور عينة الدراسة.

4- 13 السؤال الرابع: ما مدى الاهتمام بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص برامج التدريب في المعهد العالي للطاقة

الجدول رقم (13): ملخص نتائج تحليل عبارات المحور الرابع

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبه
1	هل الاهتمام بالورش ضرورة لخدمة سوق العمل؟	3.60	0.68	1
2	هل تعتقد بضرورة ادراج الورش بسوق العمل بخطط التدريب الصيفي؟	3.09	0.95	2
3	بعد التخرج هل ممكن أن تعمل كمدرب بورش سوق العمل؟	2.79	0.99	3
4	هل تعتقد أن الخريج يحتاج لفترة أخرى بعد التخرج لممارسة العمل بورش سوق العمل.	2.72	1.00	4
	المتوسط العام		3.05	

ويبين الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي للعبارتين 1، 2، وهو 3.60، 3.09 على التوالي، يزيد عن المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.05)، وهو ما يشير إلى أن أداء المعهد يشي بصورة واضحة بأنه يرى أن الاهتمام بالورش ضرورة لخدمة سوق العمل، وبأن الورش ينبغي إدراجها بسوق العمل بخطط التدريب الصيفي.

كما يبين الجدول أن المتوسط الحسابي للعبارتين 3، 4، وهو 2.79، 2.72 على التوالي، يقل عن المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور، وهو ما يشير إلى أنه لا يوجد قبول كاف بفكرة العمل كمدرب بورش سوق العمل، كما أن التحاق الخريج بفترة أخرى بعد التخرج لممارسة العمل بورش سوق العمل هو أمر غير مرغوب فيه، وذلك من منظور عينة الدراسة.

14- مناقشة النتائج

قمنا في هذه الدراسة برصد مدى موائمة البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة، بما تتضمنه من خطط للتعليم والتدريب العملي، ومن تجهيزات المختبرات والورش، لمتطلبات سوق العمل في دولة الكويت ، لكي يتم العمل على تطويرها إذا لزم الامر او الإبقاء عليها اذا كانت ملائمة. وقد قمنا في التحليل الإحصائي السابق باختبار الفرضية الرئيسة للدراسة والتي مفادها أن " البنية التدريبية الرئيسة في المعهد العالي للطاقة تواكب تطورات سوق العمل بنسبة 75%" وقد تم اختبار هذه الفرضية على مستويين، المستوى الإجمالي والمستوى التفصيلي ففي المستوى الإجمالي أشارت نتائج الدراسة أننا متأكدون بنسبة 95% أن البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75% ، وأننا متأكدون بنسبة 95% أن منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة لا تساوي 75%، وإنما بنسبة تقل عن ذلك ، وأننا متأكدون بنسبة 95% أن منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75%، وأننا متأكدون بنسبة 95% أن كفاءة الورش والمختبرات في المعهد لا تواكب متطلبات سوق العمل بنسبة تساوي 75% وإنما بنسبة تقل عن ذلك، وأننا متأكدون بنسبة 95% أن اهتمام المعهد العالي للطاقة بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص البرامج التدريبية التي يقدمها يساوي 75% مما ينبغي أن يكون.

أي أنه بصفة عامة هناك بعض جوانب البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة تسير بوتيرة إيجابية نحو مواكبة متطلبات السوق، وبمعدل يقارب 75% من المستوى المطلوب ، وهي على سبيل الإجمال منهجية التدريب ومدى الاهتمام بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص برامج التدريب . وفي مقابل ذلك فإن هناك بعض الجوانب الأخرى، وهي خطط وموارد التعلم ، وكفاءة الورش والمختبرات ، لا تسيران بنفس الوتيرة.

وفي المستوى التفصيلي، أشارت نتائج الدراسة إلى أن جهود ضبط الموضوعات والتارين الموجودة بالخطط الدراسية ،والتي تنتمي لمحور خطط وموارد التعلم، وضعها إيجابي ، وكذا اجمالي عدد الساعات العملية الأسبوعية لتنفيذ تمارين المقرر، والوقت المخصص لإنهاء التمرين وضعها إيجابي من منظور تلبية متطلبات سوق العمل، وهما ينتميان للمحور الثاني الذي يتعلق بمنهجية التدريب، كما أن جهود توفير وسائل الأمن والسلامة المتوفرة بالورش والمختبرات، وتوفير المواد الخام التي تمكن الطالب من تنفيذ التمرين عدة مرات لاكتساب المهارة ، تسير بوتيرة إيجابية. وهما ينتميان للمحور الثالث الذي يتعلق بكفاءة الورش والمختبرات. يضاف إلى ذلك أن هناك إدراك إيجابي بأن الاهتمام بالورش ضرورة لخدمة سوق العمل، وبأنه من الضروري أن يتم إدراج ورش سوق العمل بخطط التدريب الصيفي، وهما ينتميان إلى المحور الرابع الذي يتعلق بمدى الاهتمام بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص برامج التدريب في المعهد العالي للطاقة.

وقد بين Sloka, B. (2022) في دراسته أن العديد من البلدان لديهم بالفعل مناهج وخبرات متنوعة في أساليب التعلم القائم على الممارسة العملية. وقد تم الوصول إلى هذه الأساليب من خلال التعاون المخلص بين رؤساء المؤسسات الصناعية وبين مؤسسات التدريب المهني.

وعلى الجانب الآخر ، فإن تحديث منهج الورش بحيث يتماشى مع سوق العمل، وتوفير عدد من المدربين يتناسب مع عدد الطلبة، كلاهما لا يحظيان بنظرة إيجابية من منظور مواكبة متطلبات سوق العمل، وكلاهما ينتمي إلى المحور الأول الذي يتعلق بخطط وموارد التعلم. كما أن التوجه نحو تبادل الخبرات مع مهندسي ورش سوق العمل ، وتوفير الموارد التي تمكن من تنفيذ التجارب والتمارين بشكل فردي، لا يحظيان بإيجابية كافية من منظور مواكبة متطلبات سوق العمل، وكلاهما ينتميان إلى المحور الثاني الذي يتعلق بمدى مواكبة منهجية التدريب في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل

وفي هذا السياق أشار Mumbe, K. (2020) إلى أنه يجب أن يكون لدى المدربين ارتباطات صناعية متكررة وأن يحضروا ورش عمل التعليم والتدريب التقني والمهني لرفع مستوى مهاراتهم لنقل المهارات القابلة للتوظيف ، ويجب على المدربين استخدام الأساليب التي تركز على المتدربين مثل التعلم القائم على العمل ودراسة الحالة والنهج القائم على حل المشكلات لغرس المهارات القابلة للتوظيف اللازمة في سوق العمل.

وفي نفس الوقت، فإنه يتم تزويد الورش بالحديث من الأجهزة والمعدات بوتيرة تقل عن المتوسط، كما أنه لا يتم استخدام نماذج الوزارة للفحص والإصلاح بصورة مرضية تناسب السعي لمواكبة متطلبات سوق العمل. وكلا الأمرين ينتميان إلى المحور الثالث الذي يتعلق بمدى مواكبة الورش والمختبرات في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل. كما أنه لا يوجد قبول كاف بفكرة العمل كمدرب بورش سوق العمل، وكذلك التحاق الخريج بفترة أخرى بعد التخرج لممارسة العمل بورش سوق العمل هو أمر غير مرغوب فيه، وذلك من منظور عينة الدراسة. وكلا الأمرين ينتميان إلى المحور الرابع الذي يتعلق بمدى الاهتمام بالتعاون مع سوق العمل فيما يخص برامج التدريب في المعهد العالي للطاقة

وقد أشار Odanga, A. M., et al. (2021) إلى العديد من النقاط التي تم تناولها في هذه الدراسة ، وأشاروا إلى أن استراتيجية مصادر التعلم وأهمية موارد التعلم هي العوامل التي تؤثر على تقديم برامج التعلم في معظم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني. كما أشاروا إلى أن العوامل التي تؤثر على برامج التعلم هي استراتيجية موارد التعلم ، وكفاية موارد التعلم ، وورشة العمل التدريبية المناسبة ، ودعم الصناعة لمصادر التعلم ، والجودة العالية لمصادر التعلم ، والموارد اللازمة لتقديم الدعم النفسي والاجتماعي.

وفي إطار ذلك ، فإننا تشير أيضا إلى ما يراه ياسر القرشي (2006) من أن العلاقة بين التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل (القطاع الخاص) تفتقر إلى اليقين بمخرجات الأول ، حيث أن الأخير لا يعتمد على هذه المخرجات ويدفع رواتب أقل من تلك المدفوعة للقوى العاملة المستوردة. ومن ثم فإن زيادة اليقين بجودة مخرجات المعهد العالي للطاقة من قبل سوق العمل ينبغي أن تكون هي الهدف الرئيس، والذي لا يتحقق إلا من خلال رفع كفاءة البنية التدريبية للمعهد، من خلال العمل على ملافاة النقاط السلبية فيما سلف ذكره، وزيادة وتيرة العمل في الجوانب الإيجابية .

كما نشير إلى أن التعاون ين المؤسسات المهنية والصناعة ليس بالأمر الجديد في العديد من البلدان، فالهدف الرئيسي من هذا التعاون هو إنتاج خريجين متميزين في المعرفة النظرية وفي المهارات الفنية والعملية، من أجل ذلك فقد تم إنشاء العديد من برامج التعاون في كل

أنحاء العالم لتحقيق هذا الهدف. فوفق دراسة أجريت في كينيا على سبيل المثال لرصد مستوى التعاون بين المؤسسات المهنية والصناعة وجد أنه في المؤسسات الصناعية ، ركزت 74.6٪ من أنشطة تلك المؤسسات على الارتباط مع المتدربين من منسوبيها خلال برامج التدريب الصناعي، بينما تم تسجيل 4.7٪ في برنامج الشراكة التعاونية ، 4% تشمل التعاون البحثي وتعزيز خبرة المعلم الصناعي والمشاركة في استخدام المعدات، 3.3٪ فقط تشمل أنشطة تبادل الأنشطة بين منسوبي كلا الجانبين. أما في المؤسسات المهنية فقد كان التدريب الصناعي للمتدربين هو التركيز الرئيسي ، ويركز بنسبة 100 ٪ على تنفيذ التعاون بين المؤسسات المهنية والصناعة، و 8٪ لتبادل الأنشطة بين منسوبي كلا الجانبين، 6٪ لمشاركة خبرات المدربين في المعدات الصناعية ، وأخيراً 4٪ في مجال التعاون البحثي وبرامج أخرى، إلا أنه قد لوحظ أيضا أن التعاون بين المؤسسات المهنية والصناعة لا يزال ضعيفا مقارنة بما هو حاصل في الدول المتقدمة (Asnorhisham، 2015).

وفي تنزانيا يوجد تعاون قوي بين المؤسسات المهنية والصناعة ، خاصة في الصناعة التحويلية وصناعة السياحة. وتعطي مراكز التعليم والتدريب الأولوية لخطط التدريب المزدوج على أكثر من مهنة وعلى التدريب أثناء العمل. وهذا التعاون يؤدي إلى خلق الوعي بالمهارات المهنية والفنية ، وخاصة للشباب Moses, K. M. (2016).

وفي النهاية، هناك مؤشر سريع لمعرفة مدى مواكبة البنية التدريبية في المعهد العالي للطاقة لمتطلبات سوق العمل وهو مستوى الطلب على خريجي المعهد. فكما أشار (فلاح الربيعي ، 2017) يستخدم مستوى الطلب كمؤشر للحكم على نوعية مخرجات التعليم والتدريب ودرجة الانتفاع بها في تغطية حاجات سوق العمل من العناصر المتخصصة الفنية والإدارية والأيدي العاملة الماهرة وشبه الماهرة، ومن ثم فإن نوعية تلك المخرجات ستكشف عن مستوى التوافق بين متطلبات سوق العمل من جانب ومخرجات النظام التعليمي للمعهد العالي للطاقة من جانب آخر.

15- التوصيات

يمكننا القول بصفة عامة، بناء على ما سبق من نتائج، أن البنية التدريبية للمعهد العالي للطاقة تحقق 75% من ما هو مطلوب لمواكبة متطلبات سوق العمل . ومن ثم فإننا نضع التوصيات الآتية التي يمكن أن تزيد من النسبة السالف ذكرها. وذلك من منظور المحاور التي تم تناولها في هذه الدراسة:

1. ضرورة تحديث وتعديل الخطط التعليمية والتدريبية بصورة مستمرة بحيث تواكب متطلبات سوق العمل في دولة الكويت.
2. وضع خطة لزيادة عدد المدربين، ويمكن في ذلك محاكاة مؤسسات التدريب المناظرة في الدول الغربية من حيث نسبة عدد المدربين إلى عدد الطلبة.

3. زيادة التوجه نحو تبادل الخبرات مع مهندسي ورش سوق العمل، ووضع حوافز تشجع المتميزين منهم على المساهمة في تدريب منسوبي المعهد العالي للطاقة من خلال عقود عمل مؤقتة.
4. الاستفادة من الوقت الفائض بورش سوق العمل لاستخدامه في تدريب منسوبي المعهد العالي للطاقة أثناء فترات توقف تلك الورش عن المساهمة في العملية الإنتاجية.
5. التوسع في استخدام محاكيات التدريب بحيث تزيد فترة تدريب منسوبي المعهد بصورة فردية على هذه المحاكيات، ووضع ساعات التدريب عليها ضمن مخططات التدريب العملي.
6. ضرورة زيادة التنسيق والتعاون بين المعهد العالي للطاقة وبين المؤسسات ذات العلاقة بسوق العمل بحيث يتم إلحاق طلاب المعهد بدورات للتدريب على رأس العمل في هذه المؤسسات وتوفير الميزانيات اللازمة لذلك.
7. ضرورة تقديم الحوافز لمعلمي ومدربي المعهد العالي للطاقة التي تدفعهم إلى عمل البحوث في مجالات عمل المعهد التي تثري معارفهم وتطور من قدراتهم.
8. ضرورة الاهتمام بتوفير المعدات والتجهيزات الحديثة اللازمة وكذا المدربين المؤهلين للتدريب مع ربط برامج التدريب في المعهد بالتطبيق العملي في مواقع العمل والإنتاج وفقاً للتخصصات المطلوبة لاحتياجات القطاع الصناعي.
9. ضرورة تزويد أصحاب الأعمال الصناعيين (كسوق عمل) بمعلومات كافية عن مخرجات المعهد.
10. ضرورة الاهتمام بحصر وتحديد التخصصات النادرة التي تقوم المؤسسات الصناعية باستقدام العمالة الفنية والمهنية الأجنبية من أجلها، والعمل على فتح تخصصات جديدة قادرة على سد هذه الفجوة.

المراجع

المراجع العربية

1. أحمد حسن صبرة، (2000)، أسس البحث فى اللغة والأدب ، الصديقان للنشر والإعلان ، الإسكندرية
2. الخطيب, أحمد, والخطيب, رداح (2006) التدريب الفعال. (ط1). إربد: عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع
3. الخطيب, أحمد, والعنزي ,عبدالله (2008) تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية. (ط1). إربد: عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع
4. السيد، سماح سعيد صابر، (2022) فعالية التعليم الصناعي في تحقيق التنمية الاقتصادية ومواكبة متطلبات سوق العمل الحديث. http://lib.mans.edu.eg/eulc_v5/Libraries/Thesis/BrowseThesisPages.aspx?fn=ThesisPicBody&BibID=12784344&TotalNoOfRecord=300&PageNo=300&PageDirection=Last
5. الطعاني, حسن أحمد (2007) التدريب: مفهومه, وفعالياته, بناء البرامج التدريبية وتقويمها. (ط1) عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع
6. العزاوي, نجم (2006) **التدريب الإداري.** (ط1). عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع
7. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية (2018)، التعليم والتدريب المهني في المنطقة الأورومتوسطية، المسوّدة التمهيدية للتقرير الإعلامي.
8. https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/rex_506_ar_0.pdf
9. فلاح خلف علي الربيعي (2017)، تحديات المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا، مجلة المستقبل العربي العدد 457
10. صالح الدين شروخ، (2003) ،منهجية البحث العلمي للجامعيين، علوم قانونية و علوم اجتماعية، دار العلوم للنشر والتوزيع، ص 92
11. عبد الحميد عبدالمجيد البلداوي،(2009) ، أساليب الإحصاء للعلوم الإقتصادية وإدارة الأعمال مع استخدام برنامج SPSS الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص. 149
12. عبدالسميع, مصطفى, وحوالة, سهير محمد (2005) إعداد المعلم تنميته وتدريبه. (ط1) عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع
13. عبيدات, ذوقان (2003) ،البحث العلمي مفهومه أدواته أساليبه. (ط1). الأردن: إشراقات للنشر والتوزيع
14. عرفه, دعاء صبري عباس عثمان (2017) .دور التدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل . دراسة سوسيولوجية على عينة من مراكز التدريب المهني بمحافظة كفر الشيخ. http://srv4.eulc.edu.eg/eulc_v5/Libraries/Thesis/BrowseThesisPages.aspx?fn=ThesisPicBody&BibID=12413374&TotalNoOfRecord=248&PageNo=1&PageDirection=First
15. محمد عبد الرحمن ابراهيم، (2020)، دور التعليم والتدريب المهني في مكافحة البطالة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، النية (4)" المجلد (4)، العدد (3)، الجزء (1)، 189- 209
16. منظمة العمل الدولية، (2021) رسم معالم المهارات والتعلم المتواصل من أجل مستقبل العمل.
    a. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_814435/lang--ar/index.htm
17. ياسر عبد الرحمن احمد القرشي، (2006) ، أثر مخرجات نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الصناعة، دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في محافظتي (عدن وتعز) بالجمهورية اليمنية، www.yemen-nic.info

المراجع الأجنبية

1. Adam, S., Rasul, M. S., Yasin, R. M., Yahaya, N., & Muridan, N. D. (2017). Effective elements of industry-training center collaboration in National Dual Training Systems (NDTS) Program. 7(11), 1200–1212. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i11/3358.
2. Aluoch, J. R. J. (2021). The Extent to Which Technical and Vocational Education and Training Institutions Prepare Their Graduates for The Labour Market in Kenya (Doctoral Dissertation, University of Eldoret).
3. Ashari, Z. H. M., & Rasul, M. S. (2014). They are determining the Issues and Concern in Malaysia' S Tvet Agency -Industry Engagement. 10th AASVET Conference 2014, 1–7.
4. Asnorhisham, M. (Disember, 2015). Isu pendekatan pengajaran kolaboratif terhadap pemulihan literasi Bahasa Melayu. In International Education Postgraduate Seminar 2015 (p. 208).
5. Chipfakacha, R. (2019). The Role of Technical and Vocational Training in Developing Countries. Available at SSRN 3454429.
6. Freund, L., & Gessler, M. (2017). Book Review: Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis. International Journal for Research in Vocational Education and Training, 4(4), 382–386.
7. https://doi.org/10.13152/IJRVET.4.4.5.
8. Kremen, V., Luhovyi, V., & Topuzov, O. (2021). Natsionalna dopovid pro stan i perspektyvy rozvytku osvity v Ukraini: Monohrafiia- National report on the state and prospects of education in Ukraine: A monograph. https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua.

9. Mathur, A., Sharan, M., Chakraborty, S., & Mullick, S. (2022). Technical and Vocational Education and Training: Examining Changing Conditions in India. Environmental Sciences Proceedings, 15, 31. https://doi.org/10.3390/environsciproc2022015031.
10. Mohd Affandi, H., Mustaffa Kamal, M. F., Eizzaty Sohimi, N., Mohamad, N., Mohd Ramli, R., Hassan, R., & Moreno Herrera, L. (2020). The Importance of Industrial Collaborations in Developing Future Malaysian Vocational Training Institutions.
11. Moses, K. M. (2016). Improving the quality and competence of technical vocational education and training output through vocational school cooperation with industry: A case study of Uganda. AIP Conference Proceedings, 1778(2016). https://doi.org/10.1063/1.4965794.
12. Mumbe, K. (2020). Institutional Factors and The Acquisition of Employable Skills Among Students In Technical, Vocational Education And Training Institutions In Kilifi County, Kenya (Doctoral dissertation, University of Nairobi).
13. Obwoge, M. E., Mwangi, S. M., Nyongesa, W. J., & Lewis, T. (2013). Linking TVET Institutions and Industry in Kenya: Where Are We? Curriculum Inquiry, 37(4), 329–349. Retrieved from http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ780413&site=eho st-live;%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1111/j.1467-873X.2007. 00390.x
14. Odanga, A. M., Omuterema, O. S., & Oteki, E. B. (2021). Factors Influencing Learning Programmes in Technical and Vocational Training Institutions in Kenya during Covid 19 Pandemic: A Case Study of Tvets in Western Kenya.
15. Purnamawati, & Syahrul. (2018). School with business and industrial world. A Design of Partnership Model of Vocational

High School with Business and Industrial World, 201(Aptekindo), 214–217.

16. Sloka, B. (2022). Cooperation with Employers and Students in Realisation of Work-Based Learning. Scientific Programme Committee, 69.