

## آثر اشراك سوق العمل الكويتى في تطوير الهيئة العامة للتعليم التطبيقي دراسة مقدمه لتطوير مناهج قسم الاعمال الميكانيكيه

### ملخص البحث :

احدى اهم مشكلات التعليم عامة والتعليم الفني والتقنى خاصة فى البلدان العربية هو عدم ملائمة خريجي الجامعات والمعاهد لسوق العمل . حيث مايدرسه الطالب اثناء سنوات الدراسة شئى ومايطلبه سوق العمل شئى اخر . والتعليم الفني اولى من غيره بالنظر فى حلول لهذة المشكلة لانه المسئول بشكل اساسي عن اعداد القوى العاملة التي تساهم فى نهضة المجتمعات اقتصاديا واجتماعيا. اذ لا صناعة ولا زراعة ولا تجارة بدون عمالة مؤهلة تأهيل جيد مناسب لاحتياجات هذة القطاعات الهامة . ولكي يحدث هذا التأهيل الجيد المناسب لسوق العمل يجب ان يكون التعليم الفني مواكب لاحتياجات سوق العمل من حيث المقررات الدراسية و طرق التدريب و التجهيزات الفنية لمعاهد التعليم الفني . وتهدف هذة الورقة البحثية الى الوقوف على الحلول المتاحة و الموجودة بالفعل فى انظمة التعليم الفني فى العالم وتقديم احدى هذة الحلول التي تهدف لربط التعليم الفني بسوق العمل وقد آثرت فى بحثى على دراسة عملية ربط سوق العمل واشركه فى تطوير بعض اقسام الهيئة وذلك بربط مخرجات التعلم باحتياجات سوق العمل عن طريق تطوير اساليب التدريب و المناهج من (نظام المناهج المبني على الاهداف التربوية) الى ( نظام المناهج المبني على الجدارات المهنية) . وتدرس هذه الورقة البحثية هذه المشكلة مع اخذ تخصص الاعمال الميكانيكيه دراسة لهذة المنظومه .

**كلمات مفتاحية :** مخرجات التعلم – كفايات الخريج – سوق العمل

**Abstract :** One of the most important problems of education in general and technical and technical education in particular in the Arab countries is the unsuitability of graduates of universities and institutes for the labor market. Where the student does not study during the school years and what the labor market demands is something else. Technical education is more important than others in considering solutions to this problem because it is mainly responsible for preparing the workforce that contributes to the renaissance of societies economically and socially. As there is no industry, agriculture, or trade without well-qualified labor, suitable for the needs of these important sectors. In order for this good qualification suitable for the labor market to occur, technical education must be in line with the needs of the labor market in terms of courses, training methods and technical equipment for technical education institutes. This research paper aims to identify the available solutions that already exist in the technical education systems in the world and present one of these solutions that aims to

link technical education to the labor market. The labor market by developing training methods and curricula from (a system of curricula based on educational objectives) to (a system of curricula based on professional competencies). This research paper studies this problem while taking the mechanical work specialization as a study of this system.

## مقدمة البحث :

تعتبر عملية التدريب ركيزة اساسيه من بنية التعليم الوطنية وجزء من بناء الدوله وتتمية اقتصاده اذ من خلاله يتم اعداد العمالة الوطنيه الماهرة القادرة على النهوض الصناعى والتقدم ومواكبة العالم المحيط ولتحقيق هذا الهدف لابد من السير في الاتجاه الى طرق اعداد حديثة لهذة الكوادر ولكن يكون اعداد مناسب لسوق العمل ويتناسب مع سوق العمل بعيدا عن الطرق التقليدية التي لا تتناسب مع الحاضر ، ولكي يظهر هذا على خريج التعليم التقنى كان لابد من اشراك السوق الخارجى ودراسة مدى احتياجاته وعدم الابتعاد عن متطلباته واشراك رجال الصناعة في وضع قرار الحداثة والتطوير ومن هنا تاتي عملية الانتقال الى ثورة صناعية محلية يكون فيها خريج التعليم المهني ذات كفايات مختلفة عن التدريب التقليدي ، ولما كان التعليم المهني والتدريب ضرورة اجتماعية ويرجع اليه الفضل في إقامة كثير من الحضارات الانسانية العريقة وهذا واضح وجلى في سير الحضارات كان لزاما علينا الاهتمام به وبمخرجاته خصوصا لا تزال النظرة العامه فيه في بلادنا قاصرة . ( المنظمه العربيه للثقافه والعلوم ، 1998 ، صفحت 1) ويدرس هذا البحث في سطورة على انظمه جديده من أساليب ربط التعليم الفني بسوق العمل وقد تناولتها على سبيل المقترح لتطوير القسم الذى انتمى اليه ( الاعمال الميكانيكيه ) وهو نظام يركز على اشراك سوق العمل وجعله تغذيه راجعة في عملية التطوير بجانب القائمين على عمليات التدريب وبالتالي يتم الخروج من مأزق عدم توائم الخريج مع سوق العمل وجعل سوق العمل مؤام لمخرجات عملية التدريب وفى هذا النظام يتم بلورة متطلبات سوق العمل على هيئة جدارات ثم تحويل هذه الجدارات الى إجراءات آدائيه يقوم المتدرب على اجراءها امام لجنة مكونه من رجال الصناعة والقائمين على عملية التدريب . اذا هنا نحن بصدد عمل كفايات خريج قادر على مواكبة الحداثة . ومما يميز هذا النظام أيضا التحديث باستمرار فلا يقف عند وقت زمنى محدد بل يحدث نفسه دائما بما يتلائم مع الجديد في سوق العمل .

## مشكلة البحث :

انتقلت الحياة التكنولوجية من حياة تقليدية الى حداثه جديدة مبنية على علم مرتبط بمفاهيم تترجم الى عمل ، فنحن نرى باعينا مدى مباحة الدول في التطبيق العملى للعلم من اكتشاف الامراض والصعود للقمر وغيرها ، واصبح هناك تقييم للدول من حيث اثرائها في هذه الحياة ، وبانت الثورة الصناعية على اعتاب كل الدول فمنهم من

يمشى على خطى بعضهم ومنهم من يضع السياسات الخاصه به طبقا لموارده ، ولما كان حجر الأساس لهذه الثورة هو القائم بها اى الفني فكان لابد من البحث على طرق اعداد هذا الكادر وهل هو مؤهل لاستقبال المزيد من المهارات والمعارف التي تمكنه من التواصل والنهوض ، ومن هنا تأتي مشكلة هذا البحث وهى مدى اشراك الحياة الصناعية وسوق العمل لاعداد الفني القادر على مواكبة الحداثة , ودراسة استخدام سوق العمل كتغذية راجعة لتطوير التعليم الفني .

### هدف البحث :

- عرض مقترح للتطوير .
- عرض شامل لأهمية اشراك سوق العمل في تطوير الهيئة العامة للتعليم التطبيقي
- الربط بين مخرجات التدريب وسوق العمل

### منهج البحث :

تعتمد الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي في دراسة علاقة سوق العمل بعمليات تطوير التعليم التطبيقي وطرح نظام لربط مخرجات عملية التدريب بسوق العمل وتحليله ومقابلة النظام القائم الفعلى بالنظام الجديد في ضوء قسم الهندسة الميكانيكيه هذا في الجانب النظرى من البحث اما في الجانب العملى من الدراسة سيتم ابراز نظام الشراكه بين سوق العمل و عملية التطوير من خلال تطبيق الدراسة على قسم الهندسة الميكانيكيه

### الإطار النظري للبحث :

قد بات واضحا اليوم أن نظم التعليم في العالم كله، وليس الكويت فقط، ليست لديها القدرة على اعداد جيل يوفي احتياجات سوق العمل، اضافة الى أن التضخم في مخرجات التعليم نتجت عنه زيادة في أعداد الخريجين والخريجات، ما تسبّب لدينا في الكويت في تعيين المهندس موظفا في «وزارة الأوقاف» أو موظف علاقات، وفي كلتا الحالات ، يصعب على الخريج أن يسهم في عجلة تطور البلاد وتنميتها. وهنا يأتي دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، في دراسة متطلبات سوق العمل الكويتية، وعمل الموازنة المطلوبة لسد ثغرات السوق، وكذلك تطوير خطط البعثات الداخلية والخارجية لتحقيق ذلك، ولا بد من رؤية واقعية للبرامج التعليمية، لإيقاف التخصصات التي تفيض عن الاحتياج والتركيز على التخصصات الفنية والعلمية المطلوبة مهنيا، ( محمد ، صالح 2019 ) وبناء على الطرح السابق سيتم عرض الاطار النظرى للبحث في النقاط التاليه :

## 1- سوق العمل الكويتي

أكدت دراسات لتحليل سوق العمل في المجتمع الكويتي ضرورة منهجية لتعزيز مسيرة التنمية البشرية، ومواجهة انخفاض حجم قوة العمل الوطنية مع ارتفاع حجم قوة العمل غير الكويتية، علاوة على اتجاه قوة العمل الوطنية نحو العمل في القطاع الحكومي مقابل تدني مشاركتها في القطاع الخاص. وأشار في دراسة أعدها حول الاختلالات الهيكلية في سوق العمل وازمة البطالة في المجتمع الكويتي بين سياسات التنمية البشرية وسياسات الهيكلية تمكين الشباب إلى أن ارتفاع حجم البطالة بين مخرجات النظام التعليمي وعدم رغبة الداخلين الجدد بسوق العمل في العمل في القطاع الخاص أحدث تأثيرات سلبية في منظومة القيم الاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى إحساس الشباب الذي لا يجد فرص العمل بالأحباط والافتقار وعدم التمكين، فضلاً عن ارتفاع معدلات الجريمة والانحرافات السلوكية. ( الطراح ، على 2004 ) وحول الآليات المقترحة لتمكين الشباب الداخلين الجدد لسوق العمل من المشاركة الإيجابية في تنمية المجتمع المدني وهو محور الدراسة المطروحة فإن قانون دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية يتوج جهود الدولة الرامية لمعالجة الاختلالات الهيكلية لسوق العمل، والحد من ارتفاع معدلات البطالة بين مخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته لكي تسهم في تلبية احتياجات القطاع الخاص من المهارات المهنية المطلوبة لتحل مكان العمالة الوافدة، وليسهم ذلك القطاع في تطوير عجلة الاقتصاد الوطني وتصحيحه وفق برامج اقتصادية مدروسة لتكوين سوق العمل الكويتية المنافسة والمنتجة في منظومة الاقتصاد العالمي الذي دخل بالفعل في تيار العولمة. وأكد تقرير لسوق العمل الكويتي أن الكويتيين يمثلون 18% فقط من سوق العمل وذكر التقرير أن محور القوى العاملة في برنامج الحكومة يتكون من 3 شرائح و14 برنامجاً، بعض نوايا تلك البرامج صحيح. وأن جميع البرامج لا تمس معضلة عدم استدامة سوق العمل ( تقرير بزبس تراك 2022 )

## 2- عرض دراسات اهتمت بالتعليم الفني :

- دراسة عاجه، أحمد محمد 2015 بعنوان تطوير التعليم الفني الصناعي والتدريب المهني في إطار المنهج القومي ( استهدفت الدراسة : التوصل لتصوير لتطوير التعليم الفني الصناعي والتدريب المهني في إطار المنهج، وتوصلت الدراسة إلى: تصور لآليات التنفيذ والتنسيق والتكامل بين جميع الجهات المعنية بالتعليم الفني والتدريب (عاجه، أحمد محمد، 2115، ص ص 481 - 484.

- دراسة الحويطي، موسى 2016 بعنوان تحديات صناعة منظومة تطوير المدرب التقني بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني استهدفت الدراسة التعرف على التحديات التي واجهت المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني تمثلت في : رفض سوق العمل لبعض مخرجاتها من الخريجي ، ورفض بعض البرامج والتخصصات

- دراسة حامد، حنان سيد محمد 2013 بعنوان تصور مقترح لتطوير برامج تدريب موجهي التعليم الثانوي الفني استهدفت الدراسة: التوصل لتصور مقترح لتطوير برامج التدريب الفني ، بما يتلائم مع سوق العمل

### 3- الهدف من التعليم التقني :

يرى جوديث (Judith,1986, p.9) ان هدف التعليم المهني هو تهيئة الطلاب للعمل في المواقع المهنية المختلفة ويكون مستوى خريجه دون مرحلة البكالوريوس ومن هنا أهمية هذا التعريف في تلبية احتياجات المجتمع من العمالة الفنية المدربة وذلك بهدف استمرار الحياة وتقدمها ومواكبتها الحداثة وتيسير أحوال الناس. ولكن يمكن اعتبار اهداف التعليم المهني هي اهداف متغيرة طبقا لطبيعة البيئه التي تنشأ بها مجال الاعداد ، ولكن يبدو لى ان الأهداف في اعداد اى متدرب مرتبطه بخطط الدول في التتميه ونظرتها للمستقبل وأيضا مرتبطه بحال الدول الاقتصادية .

### 4- التعريف العام لعملية التدريب:

يمكن طرح المفهوم العام لعملية التدريب علي انه نمط تفكير وسلوك لمتدرب في ضوء الاحتياجات والمشاكل الفعلية (رضا، 2101 م، ص 2) وهو نشاط علمي مُخطط له يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات وتغيير سلوكيات الافراد وتزويدهم بالمعلومات الضرورية وتمكينهم من أداء فعال يؤدي الى بلوغهم اهدافهم الشخصية واهداف المؤسسه بأعلا كفاءة ممكنه (القحطاني، 2118 م، ص 014) ويعتبر التدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرات لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة (كشواى ، 2006م ص118) وهو مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية، مع الأخذ في الاعتبار إمكانية تطبيقها في العمل، كما أنه النشاط الخاص باكتساب وزياد معرفة ومهارات الفرد لاداء عمل معين ( عبد الفتاح، 2101 م، ص 1) . بالتالي يمكن تلخيص عملية التدريب ودمجها في اكثر من تعريف تتشابه بينهما في المفردات الاتيه ( انماط سلوكيه - معارف - مهارات - اهداف ) وقد آثرت علي رسم المخطط التالي لتوضيح هذه المفردات

### 5- النظرة المجتمعية للعمل اليدوي والحرفي في البلدان العربيه

إعتمدت الكويت منذ نهضتها الحديثة بعد إكتشاف النفط علي العمالة الوافدة بشكل أساسي لادارة الشؤون الهندسية والتقنية لاحداث النهضة ، وأقتصرت العمالة الوطنية علي الوظائف الادارية لمؤسسات الدولة وعزف المواطن الكويتي علي الاعمال المهنية والحرفية والفنية ، وأقتصر الامر علي الوظائف الاشرافية ذات المردود المادى الاعلى والمريح ، واطهرت دراسة قام بها الباحث خالد حريمبيس فلاح العازمي عن احصائيات اوجزها فيما يلي :

- 60% من خريجي المعاهد التطبيقية يفضلون العمل في الوظائف الاشرافية .

- 50% من افراد عينة البحث لا يفضلون الاعمال الفنية واليدوية .
- 33% من افراد عينة البحث يرون ان هناك مجموعة من الاسباب تقف حاجزا امام اتجاة العمالة الكويتية الي الاعمال الفنية والحرفية والنفور منها وتتمثل هذه الاسباب في سيطرة الوافدين علي هذه المهن والنظرة الاجتماعية المتدنية لهذه الاعمال . ولاهمية الموضوع المطروح قام الباحث (خالد حريميس العازمي) بصياغة فرضين لمعرفة اراء العينة حول الجوانب المهنية واطهرت النتائج ان افراد العينة يوافقون بنسبة 83% من جملتهم لفتي الاجابة (موافق - موافق جدا) علي ان الكويتيين يفضلون الوظائف الادارية علي الوظائف الفنية والمهنية لكونها مريحة وذات مردود مادي ومعنوي افضل وهذا ما يؤكد النتائج السابقة لبحثة . وفيما يختص بمصادر العمالة الفنية في دولة الكويت دلت نتائج الدراسة علي ان افراد العينة يرون ان افضل الجهات التي تقدم للسوق ما يحتاج اليه من العمالة الفنية هي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بنسبة 56% يليها جامعة الكويت . (العازمي، 2010، الصفحات 240-241) وتعتبر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب هي الجهة الوحيدة الوطنية القادرة علي إخراج كادر فني عامل مختص بالتالي نحن هنا بصدد مؤسسه وطنيه عريقة مخولة بعمليات تدريب واسعة وذات امكانيات عاليه الا ان الدراسات اسبنتت عزوف خريج هذه الموسسه علي العمل التقني واليدوي مع ان امكانيات التدريب المتاحة له على درجة عاليه

#### 6- صفات نظام الربط بين سوق العمل ومخرجات التعلم

- 1- معرفة المهارات التي يتطلبها سوق العمل
- 2- التقييم على أساس الشق العملي لقياس المهارات
- 3- ان اصبح المتدرب قادر على انجاز المهارة يكتب في سجله المهني فيما يسمى ملف انجاز
- 4- يحصل المتدرب بعد نهاية التدريب على ملف الإنجاز المهني
- 5- عملية التقييم بمشاركة سوق العمل وليست جهة واحده
- 7- يستبدل نظام الكتاب الدراسة بنظام وحدة دراسيه
- 8- في حالة رسوب المتدرب في جدارة يتم حجب نتيجة التدريب حتى يتم اجتيازها
- 9- يعتبر هذا النظام مرنا اذ يمكن تحديث البرامج بطريقة مستمرة

#### 7- العلاقة بين التعليم وسوق العمل

كثيرون يتوقعون أن الطالب إذا انتهى من الدراسة فإن لديه الكفاءة للانخراط في سوق العمل، ولكن الواقع يختلف تماما، إذ من يحصل على الشهادة الجامعية أو الدبلوم التقني يحتاج إلى مزيد من التدريب بل وبعض المعرفة ليكون مؤهلا للعمل، ولا شك أن هذا أمر قد لا تتمكن المؤسسات التعليمية من تلبيته لكل جهة توظيف على حدة إذ إن

لكل نوع من الوظائف احتياجاته التي تخصه بل لكل شركة توجهها الخاص بها، فلا يمكن أن يكون الفرد جاهزا للعمل دون خبرة كافية ولا إشكال في ذلك، لكن هناك أمور مشتركة بين مختلف القطاعات ومن هنا يأتي دور المؤسسات التعليمية للتعرف على هذه الاحتياجات المشتركة والعمل على إدراجها ضمن مساره التعليمي، ومن المهم بناء القيم وأخلاقيات العمل لدى الطلاب خصوصا أن هذه القيم تشكل العلاقة مستقبلا بين قطاع الأعمال والقوى العاملة كما أنها تغير في السلوك العام لدى قطاع الأعمال بما يعزز من الالتزام بالقيم الجيدة في سوق العمل، وهذه القيم ينبغي أن يتم غرسها في التعليم العام إذ إن الطالب بعد أن ينتهي من التعليم العام فإن من غير المؤكد أنه سيلتحق بمؤسسة تعليمية تبني هذه القيم، كما أن المؤسسات التعليمية تتفاوت في حجم اهتمامها بمثل هذه المقررات ما يؤدي إلى أن يلتحق شخص بقطاع الأعمال دون أن يأخذ مادة كافية في أخلاقيات العمل رغم أهميتها الكبيرة. من المهم العناية ببناء مهارة التعليم واكتساب المعرفة وممارستها فقد يتعلم الطالب شيئا وتتغير السوق بعد ذلك فيصبح غير مؤهل للانخراط في سوق العمل، كما أنه لا يمكن أن تتحمل المؤسسات التعليمية العبء كاملا فيما يتعلق بتهيئة الطالب لسوق العمل، إذ إن قطاع الأعمال لا بد أن يكون له إسهام في هذا المجال كما أن للأسرة أهمية كبيرة في تحفيز أبنائها على أن يكون لديهم الدافع والحافز على تعزيز مهاراتهم بما يزيد قدراتهم على الانخراط بصورة أكبر في سوق العمل. (فهد، صلاح التعليم وسوق العمل 2019)

## الإطار العملي للبحث :

تهدف الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب إلى عدة أهداف منها توفير القوى العاملة الوطنية والمهنية والفنية للكشف عن احتياجات التنمية الوطنية في العديد من المجالات لتحقيق النهضة الوطنية والتنمية و إيجاد المؤهلات الوطنية المهنية أو الفنية و حصر العمالة الوافدة والاعتماد على الكوادر الوطنية لدفع مسيرة التقدم على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وضمان الاكتفاء الذاتي من خلال الاعتماد على أبناء الوطن كأساس لبناء الوطن وتنميته. ورفع سياسة القبول في الهيئة ، بالاعتماد على سياسات متوازنة ومرنة مع مراعاة مؤشرات احتياجات سوق العمل وتوزيع القبول وأعداد المقبولين من المعاهد التعليمية والكليات التطبيقية ، والمتغيرات المرتبطة بها التي تتحكم في احتياجات سوق العمل بالفعل. ( عبد العزيز ، محمد اهداف الهيئة وطريقة التسجيل 2022 ) وتتعدد مخرجات التعليم التطبيقي والتقني وتنوع ولكن لوحظ تغير واضح في سوق العمل مما يضطر واضعي القرار اتخاذ سوق العمل كتغذية راجعة لحوث توائم بين المخرجات والكفايات وفي إطار ذلك السياق يدور محتوى الجزء التطبيقي من البحث بحيث يدرس إمكانية مشاركة سوق العمل لتطوير الهيئة العامة للتعليم التطبيقي فسيتم عرض منهج قائم على عملية الشراكة بين سوق العمل وبين معدى برامج التطوير للتعليم التقني وسيتم اخذ قسم الاعمال الميكانيكية

كنموذج مقترح للشراكة والوقوف على مدى تاثير الشراكة في عملية التطوير وبتالى ستكون خطة سير الاطار العملى كتالى :

- 1- مقارنة بين النظام الفعلى القائم وبين النظام المقترح عند اشراك سوق العمل
- 2- مخطط للنظام فى نظامه الحالى ومخطط فى حالة اشراك سوق العمل واثر التغذية الراجعة
- 3- مخطط لوحدة تدريبيه لقسم الاعمال الميكانيكيه بعد اشراك سوق العمل

## 1- مقارنة بين نظام الحالى ونظام اشراك سوق العمل

مقابله ربط سوق العمل ومقابله بالوضع الحالى جدول (1) المصدر / اعداد الباحث		
وجهة المقارنه	النظام الحالى	النظام المقترح (الجدارات)
المنهجية	نظام الاهداف التربوية	نظام الجدارت المهنية
من يقوم بأعداد المقرر الدراسى	الاكاديميون والتربيون من المراكز والمعاهد التدريبية	رجال الصناعة المختصون من رجال الصناعة بالاضافة الي الاكاديميون والتربيون من المراكز والمعاهد التدريبية
التقييم	فى نهاية كل ترم دراسى	بعد الانتهاء من تدريب كل مهارة
نظام النجاح	يكون بنظام الدرجات ويشترط ان يكون المعدل الدراسى اعلى من 60 %	يكون بنظام ( اجتاز - لم يجتاز )
الشهادة الدراسية	يحصل المتدرب على شهادة من جهة التدريب فقط	يحصل المتدرب شهادة مفصلة بجميع المهارت التي حصل عليها خلال فترة دراسة
مميزات اخري فى الشهادات	لابد من انتهاء البرنامج كاملا للحصول على الشهادة الدراسية	اذا توقف المتدرب عن الدراسة عن حد معين (قبل الانتهاء من البرنامج كاملا) يكون من حقى الحصول على شهادة بما تم اجتيازة من مهارات

في الجدول رقم (1) الموضح اعلا منهجية نظام ربط جديد مقترح يتم فيه اشراك سوق العمل في وضع استراتيجيات فعلية في البرامج المتواجده في هيئة التدريب وفيه يستخدم سوق العمل للحصول على بعض المعلومات مثل التخصصات المطلوبه وبرامجها وكفايات الفني ومواصفاته والاعداد المطلوبه وحيثيات التدريب ومعطياته وتتبلور هذه المعلومات في جدارات يقوم على أساسها اعداد برنامج تدريبي . مع العلم ان من يقوم باعداد البرنامج رجال صناعة معينين بدراسة سوق العمل وربما يتم اشراك أصحاب الهيئات الصناعيه العاملة بالسوق المحلى هذا بجانب القائمين بعملية التدريب في هيئات المؤسسة المختلفه كل حسب تخصصه

## 2 - مخطط للنظام في نظامه الحالي ومخطط في حالة اشراك سوق العمل واثر التغذية الراجعة



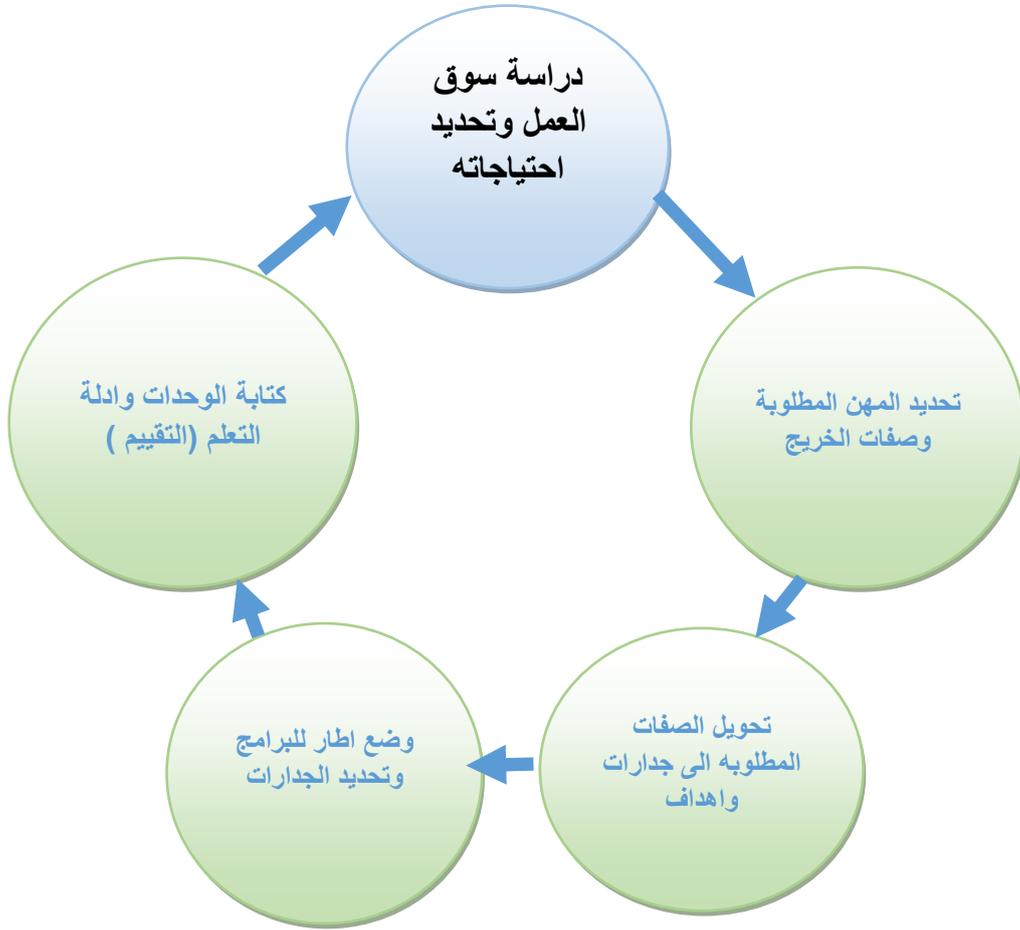
### مخطط (1)

يوضح مخطط (1) النظام القائم الفعلي في وضع برامج التدريب وفيه عدة ملاحظات تم حصرها في التالي :

- 1- وجود طرف واحد فقط هو القائم الفعلي لعملية التطوير
- 2- لا توجد تغذية راجعة حاكمة لدراسة هل البرنامج التدريبي صحيح من عدمه
- 3- تضارب بعض الأهداف خصوصا ان عمليات التدريب مختلفة عن عمليات التدريس في بعض النقاط
- 4- انحصرت عمليات التدريب فيما تم اعداده في الكتاب التدريبي
- 5- كثرة الكتب التدريبيه في الحقيه الواحدة
- 6- عمليات التطوير التي تتم على هذه المنظومه شكلية فقط اذ تتم من خلال تسهيل المحتوى وطريقة اعداده وطباعته بعيدة كل البعد عن الحداثة
- 7- لا تلاحق هذه البرامج التسارع المعرفي وتظل في مكانها غير قابله للحداثة لارتفاع تكلفه .
- 8- وجود بعض عمليات التدريب التقليدية والمكررة .
- 9- لوحظ وجود أبواب تعليمية تدريبية مكررة وغير مطابقة للحداثة .

- 10- قلة الإمكانيات المادية المطروحة تعطل الوصول الى الهدف المنشود
- 11- القائمين على عملية التطوير هم انفسهم يحتاجو الى دورات تدريبية للتطوير
- 12- عدم تناسق الساعات التدريبية مع المحتوى التدريبي
- 13- لا يوجد لسوق العمل اى أثر او مشاركته في وضع البرامج
- 14- خريج هذا النظام يحصل على شهادة واحده فقط وتعتبر معرفية فقط
- 15- التقويم في هذا البرنامج لا يعبر عن المستوى الحقيقى للخريج

### النظام المقترح للشراكة بين وضع البرامج التدريبية وسوق العمل :



مخطط (2) النظام المقترح للشراكة لاجراء التطوير

## تحليل للنظام المقترح :

يمكن تحليل للنظام المقترح في البنود التالية :

- 1- يبدأ اعداد البرنامج من سوق العمل فمن خلال سوق العمل يتم معرفة الاحتياجات والمواصفات الوظيفية لكل مهنة ومتطلباتها وكفايات الخريج وللعلم هذه البرامج متغيره باستمرار طبقا لحالة السوق .
- 2- من يقوم باعداد البرامج ليست الجهة التدريبية فقط بل رجال الصناعة ممثلي لسوق العمل والقائمين بعملية التدريب .
- 3- احتياجات سوق العمل يتم وضعها في اطار امكانياته المتاحة طبقا لكل بيئة فهي مرنة فالبيئه الصناعية تختلف عنها في البيئه التجارية والزراعيه
- 4- بناء على المهن المتاحة في سوق العمل يتم تحديد صفات المهن وصفات الخريج
- 5- بناء على ماسبق يتم وضع الجدارات ( تم توضيحها في الاطار النظري )
- 6- يتم وضع البرامج التدريبية هنا بمواصفات سوق العمل ومتطلباته ويكون مشرف عليه ويكون سوق العمل بمثابة تغذية راجعه لهذه البرامج بمعنى يتم تطويره بناء على سوق العمل والتطوير هنا في الاعداد والحدثة
- 7- تم تحديد آليات للتقييم وادلة واضحة لذلك .

### ◇ مثال تطبيقي على اسقاط هذا النظام في عملية الربط والتطوير :

من خلال ما تم طرحه سالفًا يرى الباحث اجراء تطبيق عملي على هذا النظام من خلال اعداد وحدة تدريبية وهو يعتبر منهج طبقا للنظام القديم ولكن بطريقة الربط يسمى وحدة وفيه تنقسم الوحدة الى نوعين . نوع ملزم للطلاب يسمى دليل الطالب ونوع ملزم للمعلم يسمى دليل المعلم وسيتم عرض الوحدة كنموذج مبسط لتسهيل طرح البحث وستكون بيانات الوحدة طبقا للجدول رقم (2)

الاعمال الميكانيكيه	برنامج التطوير
معهد التدريب الانشائي	المكان
انتاج مدمج بين رجال الصناعة ممثلي سوق العمل	القائم على عملية التطوير
القائمين الفعليين على عملية التدريب بالمعهد	القائم على عملية التقييم
يفضل ادماج أساتذة كلية التربية	
اعمال صحيه	اسم الوحدة

## مواصفات الوحدة

الاعمال الميكانيكيه	اسم التخصص
الاعمال الصحيه	اسم الوحدة
الاول	المستوى
يذكر من قام باعداد الوحدة	القائمون على الوحدة
لا يوجد وحدة سابقة	المتطلبات السابقه للوحدة
طبقا للساعات المحددو سالفًا	الساعات المعتمدة
تهدف هذه الوحدة الى تنفيذ الاعمال الصحية لوحدة سكنية وحساب الكميات وتقدير التكاليف	ملخص الوحدة
1- يعرف المتدرب أنواع الأجهزة الصحيه وتركيبها 2- يفهم المتدرب اعمال التغذية بالمياة 3- يتعرف المتدرك على اعمال الصرف وينفذها	مخرجات التعلم للوحدة
تعتبر هذه الوحدة اوليه وغير مكمله لوحدات أخرى	ملاحظات

## مواصفات الوحدة: بيان الجدارات

الأداء المقبول في هذه الوحدة سيكون الإنجاز المرضي للمعايير المبينة في هذا الجزء من مواصفات الوحدة. جميع أقسام بيان الجدارات إلزامية.

## مخرج التعلم 1

## 1 يعرف المتدرب أنواع الأجهزة الصحية وتركيبها

## معايير الأداء

- 1- ينظف مكان العمل طبقا لقواعد السلامة والصحة المهنية والبيئية.
- 2- يرتب مكان العمل طبقا لقواعد السلامة والصحة المهنية والبيئية.
- 3- يضبط وضع الأجهزة الصحية ويعرف أنواع مادة صناعها .
- 4- يركب أنواع احواض الغسيل والوجه
- 5- يثبت محابس المياه الباردة والساخنة
- 6- يراجع وصلات الصرف للمياه

## أدلة التعلم:

- لمخرج تعلم ( 1 ) مطلوب دليل أداء ( O ) عبارة عن بطاقة ملاحظة لتقييم قدرة الطالب على تجهيز وتنظيف مكان العمل طبقا لقواعد السلامة والصحة المهنية والبيئية - يقيم مرة واحدة مرفق ( 1 )
- يجب على المعلم أن يوفر أدلة داعمة على أداء الطالب في صورة صور رقمية أو فيديو أو تسجيل صوتي يوضح أداء الطالب.
- جميع الأدلة يجب الاحتفاظ بها من أجل أغراض التحقق.

## نموذج عملي لتطبيق ادلة التعلم لتخصص الاعمال الميكانيكية

الان يطلب من المتدرب اجراء عملية تركيب احواض غسيل

اعداد الباحث		جدول (5) تطبيق عملي
نوع الادله	دليل أداء	
اسم المهمة	تركيب حوض غسيل	
المقيم	لجنة التقييم المعتمدة (رجال الصناعة - مسؤول التدريب )	
زمن التقييم	طبقا لنوع المهمة	
التنفيذ	الان يقوم المتدرب تحت مرأى عين اللجنة المقيمه بعمل الاتي - كشف استواء الحائط لتركيب الحوض - اجراء عملية الوزن طبقا للأرض والحوض - تحديد علامات ميزان الارضيه على الحائط - تركيب الحوض - اختبار فاعلية الحوض في العمل	
التقييم	تتم عملية التقييم مناصفة طبقا لدرجات موضحة	

اعداد الباحث			جدول (6) مقارنة بين ادلة التعلم
دليل أداء	دليل تساؤل	دليل منتج	
وهي الشق العملي الفعلي المطلوب انجازة من المتدرب .	وهي عملية التقييم بطرح أسئلة على المتدرب	وهو اجراء تدريب مطلوب منه ويتم تقييم التدريب .	

## تحليل المثال التطبيقي :

تبدأ عملية التطوير من سوق العمل حيث يتم دراسة احتياجاته أولاً والبرامج الفاعلة فيه من حيث مواكبتها للحدثة فمثلا اذا كانت البيئة المحيطة زراعية فالأفضل الاهتمام بالبرامج الزراعيه التي تدعم هذا الاتجاه بل تدعم كل الجوانب الخادمة لهذ الاتجاه بحث تتواءم معها . وهكذا في البيئة الصناعية او البيئة التجاريه او بيئة المصايد وبالمثل فى جميع القطاعات . وهنا نختص في البحث على سوق العمل الصناعى فدراسة سوق العمل من خلال مختصين من الصناعة والتعليم والقوى العامله نجد وجود احتياجات ومواصفات في خريج برنامج الاعمال الميكانيكيه ومنها على سبيل المثال لا الحصر

- ان يكون المتدرب قادر على قراءة الرسومات الهندسيه ومخططات العمل
- ان يكون المتدرب قادر على فهم عقود العمل وحصر الكميات والتكاليف واجراء التسعير
- ان يكون المتدرب قادر على معالجة الأخطاء
- ان يكون المتدرب قادر على تنفيذ شبكات التغذية والصرف
- ان يكون المتدرب قادر على تركيب القطع الصحيه

كل المعلومات الوادرة في قادر بناء على كفايات خريج يطلبها سوق العمل او مواصفات للخريج تترجم هذه المواصفات في مصفوفه تسمى الجدارات كما أوضحت في جدول رقم (3) وهى عبارة عن ما نريده من الخريج وفى جدول (4) وهو جدول يسمى معايير الأداء وهو المختص بكيفية اجراء الجدارة او توصيف الجدارة وبدقة وتحديد كيفية اجراءها ويقوم بوضعها مختصين من قبل هيئة التدريب ورجال صناعة الاثتين بصورة تكاملية معا وبالتالي نجد هنا التغذية الراجعة واضحة اى اننا نرجع الى سوق العمل معا لمعرفة مدى ملائمة تلك الجدارات للحدثة او هي مطلوبه وهكذا يعتبر سوق العمل هو التغذية الراجعة . ثم تأتى الخطوة الأخرى وهى عملية التقييم وهى تنقسم طبقا للجدول رقم (6) الى ثلاث تم ايضاحها وهنا اشير ان عملية التقييم هنا تخضع الى اشراف أيضا سوق العمل الذى يعتبر ارض العمل الحقيقي للخريج حتى لا نرى من يحدثنا على وجود فجوة بين الخريج وبين سوق العمل . هنا تنتهى هذه المغالطات فسوق العمل مشارك وبقوة في البرنامج . نقطة أخرى يشار لها في التطبيق العملى ان البرامج مرنة ويجوز التعديل عليها متماشيا مع سوق العمل . وفيها الحدثة مستمرة . مواكبه للمستجدات . وأخيرا أرى من وجهة نظرى كباحث ان مثل هذا النظام يواكب ما تمر به الكويت من تغير في السياسات من الاعتماد على النفط الى الاعتماد على الصناعة فارى ان تغيير سياسة التطوير أيضا مع الجديد .

**ويرى الباحث انه من الممكن تقديم إرشادات للمعلمين بشأن مداخل التعليم والتعلم التي يمكن استخدامها في الوحدة وهي كالتالي :**

يمكن تدريس هذه الوحدة للطلاب باستخدام استراتيجيات نشطة وتعاونيه تمكنهم من الوصول الى مخرجات التعلم المستهدفة وكذلك فإن هذا التدريس يجب أن يعتمد على قيام الطالب بأنشطة تعليمية تمكنهم من الأمام الجيد بمخرجات التعلم وبالتالي التمكن من الجدارة ومن أهم تلك الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها ما يلي:

**(1) العرض العملي:**

حيث يقوم المدرب بعرض نموذجي لكيفية أداء المهارات اللازمة لحصر كميات الأدوات المطلوبه للاعمال الصحيه او تركيب أدوات صحيه أو عرض فيديوهات علي الطلاب تتضمن قيام بعض المتخصصين بأداء عروض نموذجية لهذه المهارات . وبعد ذلك يقوم الطلاب بعمل نفس المهارات مع قيام المعلم بعمل تغذية راجعة لتعديل أداءات الطلاب حتي يتم التمكن من المهارات وإجادتها .

**(2) التعلم في مجموعات:**

حيث يقوم المعلم او احد المتخصصين بتقسيم الطلاب الي مجموعات وتكليف كل مجموعه بعمل معين وتحديد دور كل طالب في المجموعه ومتابعة ادائهم وتعزيز قدرتهم وتحفيزهم باستمرار .

**(3) البيان العملي:**

يعد العرض أو البيان العملي إحدى الطرق العامة للتدريس التي تفيد في تعليم أوجه التعليم المختلفة، خاصة ما يتعلق منها بالمهارات، ويقوم المعلم وفقاً لهذه الطريقة بأداء المهارات موضع التعلم أمام الطلاب بشكل يتوخى فيه المثالية في الأداء، وقد يكرر الأداء، كما يطلب من بعض الطلاب تكرار الأداء تحت إشرافه، ورغم أن طريقة العرض العملي تعتمد على المعلم ومهاراته الخاصة في أداء النموذج الجيد أمام الطلاب، فإن ذلك لا ينقص من قدرها؛ إذ إن هناك بعض المهارات التي لا يمكن تعليمها دون توفير نموذج قياسي لأدائها.

**(4) الحوار والمناقشة:**

حيث تدور هذه الطريقة حول إثارة تفكير ومشاركة الطلاب، وإتاحة الفرصة للأسئلة والمناقشة، مع احترام آرائهم واقتراحاتهم، وهذه الطريقة تساعد في تنمية شخصية الطالب معرفياً ووجدانياً ومهارياً، فهي طريقة تقوم في جوهرها على البحث وجمع المعلومات وتحليلها، والموازنة بينها، ومناقشتها داخل الفصل، بحيث يطلع كل متدرب على ما توصل إليه زملاؤه من مادة وبحث، وبذلك يشترك جميع المتدربين في إعداد الدرس مع الإشادة بالطلاب المتميزين حيث تقوم هذه الطريقة بخدمة مخرجات التعلم الخاصة بالوحدة ، و يتم ذلك على خطوات ثلاث متداخلة هي:

1. الإعداد للمناقشة

2. إجراءات اثناء المناقشه

3. تقويم المناقشه

## النتائج والتوصيات :

من خلال ما تم عرضه في البحث خلصت الى الاتى :

- 1- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت هي بمثابة الأرض الخصبة لاي عملية تطوير وذلك بامكانياتها المادية وبكوادرها الفنية الاكاديمية واهتمام الدولة بها
- 2- كل البرامج المقدمة من التعليم التطبيقي لخدمة المجتمع الصناعى بالكويت لابد من اعادة صياغتها طبقا لتوجهات الدولة الجديدة من تقليل الاعتماد على النفط
- 3- اشراك القطاع الخاص في الدراسات التي تجرى لمعرفة متطلبات السوق
- 4- ضرورة إعادة النظر في المناهج كليا واستحداث حقائب جديدة والنظر في أسماء المهن المطروحة لها
- 5- أن تنقل المؤسسات التعليمية الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل إلى داخل أروقتها حتى لا يضطر القطاع الخاص إلى تعديل وصقل وتجديد مهارات الخريجين
- 6- نوصى بالمزيد من الدراسات التي تبحث تطوير التعليم التطبيقي كلا في تخصصه

## مناقشة النتائج :

اهتمت دراسات عديدة في موضوع هام يتشابه مع متن البحث المطروح وهو موضوع مدى ملائمة مخرجات التعليم الفني مع سوق العمل فعلية التوائم هذه مهمة نتيجة ارتباطها بعمليات انتاج وبالتبعية عملية الإنتاج مرتبطة باوضاع اقتصاديه بالتالى الاهتمام بالخريج له عائد اقتصادى ففي دراسة على فلسفة عملية الموائمة بين ربط العمل والتعليم واهميتها الى اكتساب مهارات جديده والعائد على ذلك على العملية الانتاجيه أفادت الدراسة على أهمية اكتشاف المتدربين الموهبين اثناء التعلم والعائد على ذلك من اكتشاف قدراتهم ( اولسين لين 2000 ) وفي دراسة أخرى هدفت لوضع استراتيجيه لتلبية احتياجات سوق العمل وجد ضعف توافق بين المخرجات وسوق العمل أدى الى وجود فجوة ومشكلات هيكلية وبالتبعية هذا له تأثير على عمليات الإنتاج وارجعت الدراسة هذا الى عدم كفاية الخريج في مهاراته وعدم موائمتها لما هو متواجد في سوق العمل (مرسى ، 2014 ) وارى كباحث هنا نقطة هامة ان جميع الدراسات التي تحدثت على عمليات الربط والموائمة بين خريج التعليم التقنى وسوق العمل هي تحدثت بالفعل ان وظائف سوق العمل هي بمثابة تغذية راجعة وهذا ما يؤكد نص البحث المطروح ففي دراسة (Wulff, et al., 2007, p 45-48) اكد على فلسفة الموائمة بين المخرجات لعملية التدريب وسوق العمل وذكر منها بايجاز التواصل بفاعلية والانخراط والتوائم وجعل سوق العمل وسيلة للحصول على تغذية راجعة لاعداد برامج التدريب وهذا ما اكده البحث المطروح واسند وولف ان ربط التعليم بالإنتاج بحيث جعل مخرجات هذا

مدخلات هذا وصنف ذلك بالامر الجيد . ومن المعلوم جيدا ان اتزان سوق العمل هدف ضروري ينبغي الوصول اليه " فوصول سوق العمل الى حالة الاتزان يعنى هذا استثمار جيد في الثروة البشرية كما يعنى هذا أيضا الى ارتفاع معدلات الكفاية الخارجيه للنظام التعليمي في ارتباطه بالنظام الاقتصادي لتلبية حاجات المجتمع ( سعيد ، 2017 ص 365 ) لذلك سعت المجتمعات الى إلى الاهتمام بمواءمة التعليم الثانوي الصناعي مع سوق العمل، وربطه بأسواق العمل بها ؛ مع الأخذ في الاعتبار مواكبة المتغيرات العالمية التي تتطلب تأهيل وإعداد الأفراد وتنمية القوى البشرية استعدادا للدخول بقوة إلى متطلبات سوق العمل الذي يتطور، "وكما قامت الدول المتقدمة صناعيا بتطبيق صيغ متعددة تهدف إلى ربط تلك المدارس بمختلف تخصصاتها بسوق العمل؛ التي تحقق رغبات واحتياجات سوق العمل، بما يحقق قدر من الشراكة بين المدرسة والمجتمع" ( Acedo 2002 p 55 ) وتأتي أهمية الموائمة بين عمليات التدريب التقني ومتطلبات سوق العمل من "أن مخرجات التعليم والتدريب هي ذاتها مدخلات سوق العمل، لذا فإن أي خلل في أنظمة الموائمة لا بد وأن تقابله حالة من الإرباك والتشوه في صورة سوق العمل، ( العلوي 2006 ص 443 ) وهذا ما يؤكد البحث في منته من خلال عرض عملية الشراكة في صورة اشراك سوق العمل في وضع آليات التحديث للبرامج فاشراك رجال الاعمال والمصنعين ورجال الصناعة في وضع قرار التطوير ينهى الفجوة بين الاثنين وننتهى من موضوع عدم كفايات خريج التعليم الفني وعدم ملائمتها لسوق العمل وارى كباحث ان هذه النقطة تم تغطيتها في متن البحث من خلال حضور قوى لرجال الصناعة ممثلي سوق العمل في وضع برنامج الربط (الجدارات) وأيضا من خلال عملية التقييم .

## الخلاصة

من خلال البحث وعرض نظام الربط المقترح لتطوير قسم الاعمال الميكانيكية وربط مخرجاته بسوق العمل اجتهدت في عرض وجهة نظري في عملية التطوير وذلك من خلال طرح ما يريده سوق العمل في برامج التدريب واستخدام تلك المتطلبات لوضع ما يسمى بالجدارات وهنا الجدارات تعتبر بمثابة نقطة ربط بين احتياجات سوق العمل وعملية التدريب ويأتي بعدها اللجان المشكله لتحديد الجدارات المهمه والمطلوبه وتحديد كيف يمكن ترجمتها الى أداء للوصول الى اكتساب تلك الجدارة . ويتميز هذا المقترح بمثابة استخدام سوق العمل كتغذية راجعة لعمليات التطوير ولا ينبغي اجراء تعديل في البرامج المطروحه الا بالرجوع الى سوق العمل مع طرح اكثر من دليل لعملية التقييم فهناك ثلاث ادله من خلالها يمكن اجراء التقييم وقد نوهت في متن البحث الى مرونة النظام لتواكب الثورة الصناعيه وفي متن البحث تحدثت ان برامج الهيئة المتاحة بمثابة ارض خصبه لاجراء عمليات التطوير. واختتمت بحثي بعدة توصيات ابرزها عملية الشراكة والموائمة بين سوق العمل والقائمين على عمليات التطوير والتدريب داخل الهيئه .

## المصادر العربية :

- محمد ، صالح بوشهري مخرجات التعليم .. «فجوة» سوق العمل جريدة القبس 2019
- الطراح ، على سيسيولوجية حول واقع سوق العمل جريدة القبس 2004
- تقرير بزنس تراك سوق العمل الكويتي 2022
- رضا ، هاشم حمدي التدريب الادارى المفاهيم والاساليب دار الرايه للنشر والتوزيع عمان 2013
- القحطاني ، محمد بن دليم ادارة الموارد البشرية العبيكان للنشر والتوزيع الرياض 2008
- كشواى ، بارى ادارة الموارد البشرية قسم الترجمة بدار الفاروق ط2 القاهرة 2006
- عبد الفتاح ، محمود نظرية التدريب التحول من افكار ومبادئ التدريب الي واقعة الملموس المجموعة العربية للتدريب والنشر القاهرة 2013 م
- العازمي ، خالد حريميس فلاح " العمران في دولة الكويت " بحث ماجستير . جامعة الاسكندرية 2010
- الجبالى ، سعد احمد الجدارات التدريسيه للتدريس دار الفكر العربى القاهرة 2012
- عبد العزيز ، محمد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أهدافها وطريقة التسجيل الكويت 2022
- فهد ، صلاح الشلهوب العلاقة بين التعليم وسوق العمل المجلة الاقتصادية 2019 الكويت
- عاجة ، احمد محمد تطوير التعليم الفني الصناعى جامعة طنطا 2005
- الحويطى ، موسى تحديات صناعة منظومة تطوير المدرب التقني بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني : التحديات ، المنظومة ، محاور التطوير . الجمعية السعودية 2006
- حامد ، حنان السيد تصور مقترح لتطوير برامج تدريب موجهي التعليم الثانوي الفني . المركز العربى للتعليم والتنمية . مستقبل التربية العربية 2013
- اولسين ، لين ثورة في التعليم من المدرسه الى العمل ترجمة شكرى عبد المنعم الجمعية المصريه لنشر المعرفة 2000
- مرسى ، شرين استراتيجيه مقترحة للتعليم الصناعى في احتياجات سوق العمل مجلة الدراسات العربية 2014 المملكة العربية السعوديه
- سعيد ، وائل تطوير برنامج اعداد العامل الفني بالمدارس الصناعيه المجلة التربويه 2017
- العلوى ، مجيد الموائمه بين أنظمة التعلم والتدريب واحتياجات سوق العمل الملتقى العربى الثالث للتربيه والتعليم 2006

## المصادر الاجنبية :

- Judith Rode Stan (1986) Microcomputers in Vocational Education Programs and Practices, New Jersey: Prentice – Hall, Englewood Cliffs, USA.
- Wulff, Donald, et al., (2007), Aligning for learning- Strategies for teaching Effectiveness, Anker Publishing company. Inc
- Acedo, (IZA), etal (2002) : studies in secondary education reform, Improving Educational Quality (IEQ) Project, American Institutes for Research, USA.