

تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم (دراسة ميدانية)

د. عبد العزيز بن علي الخليفة

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

الكلمات المفتاحية :

مهارات - خريج الجامعة - التكامل - التدريب - التعليم

ملخص الدراسة :

النهضة تكنولوجية بالدرجة الأولى، في ظل تحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد يعتمد على المعرفة وتقنياتها، في ظل ثورة الاتصالات والمعلومات والوسائل التعليمية المتعددة التي يشكل فيها الإنسان أهم مكوناتها.

وإحساساً بالأهمية التي تشكلها التنمية البشرية للمجتمع، حظيت عمليات تطوير وتحديث النظم التعليمية باهتمام كبير في معظم دول العالم، حيث تعتبر الخدمات التعليمية من أهم الخدمات التي تقدم للمجتمع، وتساهم في رفاهيته وازدهاره واستقراره بشكل كبير، لذا دأبت المجتمعات -وبشكل مستمر- على العمل نحو تطوير المؤسسات التعليمية بما يفي واحتياجات الحاضر، ويتلاءم مع معطيات المستقبل.

وقد بات واضحاً أن التنمية الحقيقية لا يمكن أن تتطلق وتعم فوائدها دون الاهتمام بالتعليم الذي هو من أهم أدوات تنمية الطاقات البشرية على اعتبار أن الإنسان هو محور التنمية وأساسها، وهو من أهم أصول وموارد أي منظمة، فلا يمكن إحداث التطوير إلا من خلاله، وكلما نمت مهاراته وقدراته وفكره انعكس ذلك إيجابياً على أدائه وأداء المنظمة التي يعمل بها.

وتعتبر الجامعات مصانع الفكر الإنساني، وأهم المؤسسات إسهاماً في تقدم المجتمعات، ورفقها، وهي من يقود عمليات التطوير والتغيير، فهي رمز لنهضة الأمم، إذ إن لها تأثيرات عميقة في تنمية مجتمعاتها، وعليه لا يمكن للجامعات أن تتحول إلى تظاهرات

هدفت الدراسة إلى تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم، حيث حددت الدراسة أولاً مجموعة من المهارات اللازمة للخريج في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم، وتعرفت الدراسة على واقع تطوير تلك المهارات من خلال التعرف على درجة تحقق تلك المهارات، والمعوقات التي يواجهها الطلاب المتوقع تخرجهم لتطوير تلك المهارات، والآليات المقترحة لتطوير مهارات خريجي الجامعة . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أن درجة تحقق المهارات اللازمة للخريج ضعيفة إلى متوسطة، وأن هناك عدداً من المعوقات تقف أمام خريجي الجامعة لتطوير مهاراتهم، كما قدمت الدراسة بعض الآليات المقترحة لتطوير مهارات خريجي الجامعة في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم.

أولاً / مدخل الدراسة :

1- المقدمة :

يعتبر التعليم أداة لصناعة التقدم والنهضة، في عصر أصبح فيه التقدم معرفياً، وأصبحت فيه

جامعة، بل إنه من الحتمي أن تتسم بالتطوير والتحديث والتحسين المستمر، وذلك لتحقيق الفعالية في أدائها في مواجهة تحديات التغيير المعاصرة، وحتى تتجدد أوارها، وتزيد من تأثير إسهاماتها في إطار التحول نحو مجتمع المعرفة.

لقد أكد الإعلان العالمي بشأن التعليم العالي للقرن الواحد والعشرين (1998) أن أهم مهام ووظائف التعليم العالي إعداد خريجين ذوي مهارات عالية، ومواطنين مسؤولين قادرين على تلبية متطلبات كل قطاعات النشاط البشري، وذلك عن طريق إتاحة فرص الحصول على مؤهلات مناسبة، تجمع بين المعارف والمهارات ذات المستوى الرفيع من خلال دورات ومضامين دراسية تلبى الاحتياجات الراهنة والمقبلة للمجتمع (اليونسكو، 1998).

ولقد اهتمت وزارة التعليم العالي بتطوير مهارات الخريجين من خلال إنشاء عمادات لتطوير المهارات في عدد من الجامعات السعودية، وفي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تم إنشاء عمادة تطوير التعليم الجامعي في عام 1432 هـ وهي تهتم بتطوير مخرجات التعليم الجامعي.

2- مشكلة الدراسة:

إن خريج الجامعة لم يعد بمقدوره الحصول على وظيفة أو عمل من خلال الشهادة فقط، فالنظور المعرفي، والثورة التكنولوجية، وظهور مهن ووظائف جديدة تحتاج إلى كفايات ومهارات معينة. وفي هذا الصدد يؤكد تقرير منظمة العمل الدولية أن ظاهرتي زيادة المتعلمين من المتعلمين، والنقص المتزايد من المهن الضرورية، واللذين تتواجدان جنباً إلى جنب في الدول النامية تمثلان خير دليل على اغتراب نظام مؤسسات التعليم عن بيئتها (أحمد، 2004: 141).

ويقول وليام كوك (William Cook, 1992) أحد المخططين الإستراتيجيين: «إن المتعلمين تعليماً جيداً في القرن الحادي والعشرين لن يقوموا بالتقدم للحصول على وظيفة، بل سوف ينشئون وظائفهم بأنفسهم لامتلاكهم المهارات المطلوبة لذلك».

وأشارت الدراسة التي قامت بها الأمانة العامة بمجلس التعاون لدول الخليج العربي - حول الموازنة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي، واحتياجات دول المجلس من العمالة المدربة- أشارت إلى أن

كما أكد التقرير الذي تقدمه شركة Deloitte Touch Tohatsu Limited (DTTL) البريطانية لتوضيح أبرز عشر قضايا تواجه مؤسسات التعليم العالي في العالم، أن من أبرزها التكامل بين التدريب والتعليم، وربطهما بمتطلبات الحياة وسوق العمل. وأشار التقرير إلى أن العديد من الجامعات تهتم بشكل كبير بتقديم بيئة تعليمية وبحثية مناسبة للطلبة، في حين تخفف من مستوى تركيزها على برامج التدريب، وإكساب المهارات

تقرير (DTTL، 2011، م:9-7).

وتواجه الجامعات حول العالم تحديات عديدة من أبرزها نقص مهارات الخريجين، وضعف قدرتهم على مواكبة متطلبات العمل؛ ويؤكد ذلك تقارير البنك الدولي التي تشير إلى أن لب قضية كفاءة النظم التعليمية الرئيسة هي نقص المهارات لدى خريجي التعليم، وغياب المؤسسات القادرة على تدريب القوى البشرية الماهرة بما يؤثر على دفع النمو الاقتصادي (Tischler, Bibernan, Alkhacagi, 1998, p.85).

وتشير آخر الإحصاءات المقدمة من مصلحة الإحصاءات العامة أن نسبة البطالة في

2

بحوث ودراسات

ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم؟

4- أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم لتطوير مهارات الخريج الجامعي.
2. الوقوف على واقع تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم، من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم.
3. محاولة التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم.

5- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أهمية موضوعها، حيث تؤكد في جانبها النظري على إثراء الجانب المعرفي حول المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم لتطوير مهارات الخريج الجامعي. وفي جانبها التطبيقي ستسهم برفع كفاءة وجودة مخرجات التعليم الجامعي، والحد من ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات في المملكة العربية السعودية.

6- حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة من حيث الموضوع على المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم لتطوير مهارات الخريج الجامعي، أما حدها المكاني فيتمثل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وفي حدها البشري، فقد طبقت الدراسة على الطلاب المتوقع

المخرجات لم تكن على قدرة عالية من المهارات لإحلالها بدلاً من العمالة الأجنبية. (مجلس التعاون لدول الخليج العربي، 1995). وتواجه الجامعات -بشكل عام- إشكالية تتعلق بمقدرتها على توفير مخرجات ذات كفاءة عالية تتلاءم مع متطلبات المجتمع التنموية، وتعد مسألة نقص مهارات خريجي الجامعات، والمواءمة بينها وبين متطلبات سوق العمل إحدى المشكلات الملزمة، ومحوراً أساسياً للمنظومة التعليمية في كثير من الدول، وظهرت هذه المشكلة للعيان في وجود طوابير من البطالة لدى خريجي الجامعات.

لذا كان لا بد للجامعات أن تعيد النظر في برامجها وتخصصاتها بما يسهم في رفع كفاءة مخرجاتها، ويخدم المتطلبات المجتمعية؛ من خلال إعداد خريجين ذوي مهارات عالية، ومواطنين مسئولين قادرين على تلبية متطلبات كل قطاعات النشاط البشري، وذلك عن طريق إتاحة فرصة الحصول على مؤهلات مناسبة، والجمع بين المعارف والمهارات ذات المستوى الرفيع، عن طريق التكامل بين التدريب والتعليم.

وفي ضوء ما سبق تبرز مشكلة الدراسة في الحاجة لتطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم.

3- أسئلة الدراسة :

ستجيب الدراسة عن الأسئلة الآتية:

1. ما المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم لتطوير مهارات خريجي الجامعة؟
2. ما واقع تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم، من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم؟
3. ما الآليات المقترحة لتطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في

تخرجهم (المستوى الثامن) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والحد الزمني خلال الفصل الثاني من العام الجامعي 1433-1434 هـ والذين سبق لهم الالتحاق بالدورات التدريبية في الجامعة.

7 - مصطلحات الدراسة :

- تطوير: يعرف بأنه جهد ونشاط طويل المدى يستهدف تحسين قدرة النظام على حل مشكلاته وتجديد نفسه دائماً من خلال إدارة تشاركية تعاونية، فعالة لمناخ التنظيم والتي تعطي تأكيداً خاصاً للعمل الجماعي الشامل بمعاونة من عنصر خارجي (Franch.W.&Bedd, 1993) ويقصد بالتطوير في هذه الدراسة : تحسين المهارات اللازمة لخريجي الجامعة من خلال رفع كفاءة نظام التعليم الجامعي في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم .
- مهارات: تعرف المهارة بأنها خصائص النشاط المعقد الذي يتطلب فترة من التدريب المقصود، والممارسة المنظمة ، بحيث يؤدي بطريقة ملائمة . ويشترط في المهارة أن تكون موجهة نحو إحراز هدف أو غرض معين ، والثانية أن تكون منظمة بحيث تحقق الهدف في أقصر وقت ممكن (صادق ، أبو حطب ، 1994م : 230) . ويقصد بالمهارات في هذه الدراسة : الممارسات المنظمة التي يقوم بها خريج الجامعة على مستوى الحياة العامة والحياة المهنية الخاصة .
- والمقصود بخريج التعليم الجامعي في هذه الدراسة الطلاب المتوقع تخرجهم في المستويات الأخيرة من الدراسة الجامعية (المستوى الثامن) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .
- التدريب: إعداد الأفراد وتأهيلهم لأداء أعمال معينة بإتقان وكفاءة . والتدريب يمثل توجيهاً منظماً نحو تعلم مهنة معينة من خلال

التدريب على بعض المهارات اللازمة لتلك المهنة ، والتدريب أثناء التعليم يأخذ أسلوبين: التدريب التمهيدي الذي يؤمن إعداداً عاماً على بعض المهارات اللازمة للخريج ، والتدريب التخصصي والذي من خلاله يكتسب الطالب مهارات متخصصة في مجال معين (عساف، 2008م : 21) . ويقصد بالتدريب في هذه الدراسة : هي البرامج التدريبية التي تقدم للطلاب أثناء إعدادهم في الجامعة من أجل تطوير مهاراتهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية .

- التعليم الجامعي: التعليم الجامعي هو تعليم يحتل قمة السلم التعليمي ، وتقبل طلبته بعد استكمال دراستهم في التعليم العام ، وعادة ما توضع شروط دقيقة لقبولهم فيها أو إجازتهم منها . ويهتم التعليم الجامعي بالمعرفة تحصيلاً وتواصلًا ونشرًا وتطويرًا وتطبيقًا وخدمة للمجتمع ، وله ثلاث وظائف أساسية هي التعليم والبحث وخدمة المجتمع .

- التكامل: عند اللغويين تكمل الشيء كمولاً: تمت أجزاءه، وأوصافه، وتكامل الشيء، كمل شيئاً شيئاً. (مجمع اللغة العربية، 1980م : 141) . والتكامل عند التربويين نجد محاولات عدّة لتفسير التكامل تستخدم فيها مصطلحات قريبة المعنى، من قبيل: التناسق، التفاعل، الدمج، الترابط، التنظيم. والتكامل بين التدريب والتعليم المقصود في هذه الدراسة هو: الاتساق والتوافق بين التدريب والتعليم لكي يكمل منهما الآخر في مرحلة إعداد الطالب في الجامعة. حيث يهدف التكامل بين التدريب والتعليم إلى الاتساق والتوافق بين الإعداد النظري والعملية التطبيقي للخريج .

ثانياً / الإطار النظري والدراسات السابقة :

المدخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم :

إن التحدي الحقيقي أمام التعليم الجامعي اليوم هو العمل على إيجاد طرق وخطط وبرامج تعليمية تستطيع أن تحول المعلومات الدراسية إلى كفاءات ومهارات عملية. فالعلاقة بين التدريب والتعليم علاقة وثيقة، ويعتبر كل منهما مكملًا للآخر، فالتعليم يساعد في إعداد الفرد الإعداد الفني المتخصص من خلال ما يزوده به من نظريات ومبادئ، والتدريب يمهّد للفرد الطريق لكي يتعرف على الأساليب المثلى لتطبيق ما تعلمه من علوم ونظريات، ويساعده على التغلب على مشاكل التطبيق. (حبيب، 2007م : 8).

وأشار روبنز (Robbins) أن التعليم العالي يقوم على أربعة أهداف هي: تعليم المهارات، وتحفيز طاقات العقل البشري، وتطوير أسس التعليم، والاطلاع على الثقافات المختلفة، وأن تطوير المجتمع يتطلب الاهتمام بالتدريب تماماً كما يهتم بالتعليم فيما يتعلق بالقوى البشرية؛ وذلك لأن التدريب والتعليم عمليتان متكاملتان، وبالتالي فإنه لا بد لأي دولة أن تدرك حقيقة أن التعليم لا يغني عن التدريب، ولا بد من أخذ الخطوات اللازمة للتوازن بينهما. لذا وافقت الدول الأعضاء، والمفوضية الأوروبية على تضمين التعليم والتدريب بوصفهما عنصرين رئيسين في خطة «أوروبا 2020» وهي إستراتيجية الاتحاد الأوروبي للنمو المستدام والشامل على مدى العقد المقبل، إذ يتم دعمها من خلال الإطار الإستراتيجي للتعليم والتدريب. (عساف، 2008م : 20).

وتظهر أهمية التكامل بين التدريب والتعليم في العمل على تحسين عوائد التعليم ومخرجاته من خلال زيادة فاعلية النظام التعليمي، وزيادة كفاءته الداخلية والخارجية، وتحقيق متطلبات الجودة، وإتاحة فرصة التدريب والتأهيل للطلاب وهم على مقاعد الدراسة، لذا فإن تطبيق سياسة التكامل بين التدريب والتعليم

يوفر فرصاً تعويضية لكثير من الطلاب في الحصول على المهارات والخبرات المطلوبة والمناسبة لظروفهم، ولظروف الحياة من حولهم.

كما أن التكامل بين التدريب والتعليم يحسّن من فرص الجامعات في مواكبتها للتغيرات العلمية والثقافية، وتغيرات سوق العمل، من خلال تقديم برامج تدريبية للطلاب وهم على مقاعد الدراسة، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل نسبة البطالة بين الخريجين، والعمل على رفع نسبة توظيفهم، من خلال إكسابهم المهارات اللازمة للقيام بوظائفهم بأكثر كفاءة وفاعلية.

ومن المداخل الرئيسية للتكامل بين التعليم والتدريب ما يلي :

1 - مدخل تطور فلسفة التعليم الجامعي :

قام التعليم الجامعي قديماً على صراع بين مفهومين «الصفوة» و«المساواة»، ومفهوم الصفوة لا يستند إلى فرضية التباين الاجتماعي والطبقي فقط، وإنما يعبر أيضاً عن الدعوة لجعل التعليم الجامعي حكرًا على النخبة من أفراد المجتمع، بغض النظر عن الأساس الذي يستند إليه انتقاء هذه النخبة، وفق المعايير العرقية أو الخلفية التاريخية أو الثروة. وفي مقابل ذلك كان مبدأ المساواة يبشر بأهمية التعليم في تحقيق العدالة الاجتماعية بين البشر، وتقريب الفوارق الطبقيّة بينهم، وأن التباين بين الناس ليس صفة لازمة وخاصية فطرية، وإنما يعود إلى الظروف الاجتماعية والتاريخية التي نشأوا خلالها. (الفارس، 1996م : 14-13).

في العصر الحديث - تحديداً في النصف الثاني من القرن العشرين - انعكس هذا الصراع والتباين على فلسفة التعليم الجامعي، فظهرت ثلاث مدارس: الأولى تركز على بناء الصرح العقلي للأفراد، ومكونات الشخصية الأخرى التي تسهم في الكمال الإنساني، وأن التعليم الجامعي يجب أن

يركز على تقدم العلوم باعتبارها هدفًا بحد ذاته (العلم للعلم). أما الفريق الثاني فهو الذي يحاول الربط بين التنمية وأحد أهم مكوناتها، ألا وهو تنمية العنصر البشري، فهي تركز على إعداد وتكوين القوى العاملة المتخصصة والمؤهلة لمواكبة التطورات التقنية السريعة (نوفل، 1992، م: 66).

أما أنصار المدرسة الثالثة (وهو ما تتيبناه هذه الدراسة)، فهم قد حاولوا اتخاذ طريق وسط بين الفريقين، ومع إقرارهم بضرورة الاهتمام بالجانب العلمي والمعرفي والاعتناء بالتراث الإنساني والفكر العالمي، فإنهم يدعون إلى الاهتمام بالجوانب التطبيقية والعملية، وتكوين المهارات؛ وذلك لكي لا يحدث انفصام بين الجامعات والمجتمعات التي تعيش فيها. لذلك فإن النحام الجامعة بالمجتمع أمر في غاية الأهمية، فلم تعد الجامعة مكانًا تعليميًا للنخبة، وترفًا ثقافيًا فكريًا، ولا يجب أن تكون كذلك، بل هي مؤسسة منتجة للقوى البشرية، وبناء الإنسان، وعليها أن تعيش مشكلات المجتمع، وتساهم في حلها، وتطرح تصورًا مستقبليًا لما يجب أن تكون عليه في مجتمع الغد. (الخصيري، 1991 م: 91-90).

2 - مدخل نظرية رأس المال البشري:

يقوم التكامل بين التدريب والتعليم على مجموعة من النظريات من أبرزها نظرية رأس المال البشري. وبالرغم من أن بعض جذور هذه النظرية ترجع إلى كتابات المفكرين الاقتصاديين مثل آدم سميث، إلا أن النظرية بإطارها الحديث قد برزت في الستينيات من القرن العشرين، ونتيجة لمساهمات اقتصاديين بارزين هما غاري بيكر (G. Becker)، وثيرودور شولتز (T. Schultz)؛ وطبقًا لهذه النظرية فإنه «يوجد نوع من رأس المال يتجسد في الإنسان ذاته، وهو نوع من رأس المال يمكن تمييزه بالاستثمار المنظم مثله في ذلك مثل رأس المال غير البشري، ويكشف النمو عن نفسه في هذه الحالة بزيادة الدخل». (الحنواي، 1988 م: 1).

كما أكدت دراسة كل من:

(T. Schultz, 1971 & E. Denison) أن التعليم والتدريب يساهم بشكل مباشر في نمو الدخل القومي، وأن جزءاً كبيراً من هذا النمو يمكن إرجاعه للتكامل بين التدريب والتعليم ونوعية القوى العاملة. وحسب تقديرات الدراسة فإن حوالي 12% من معدلات نمو الناتج القومي في الولايات المتحدة يمكن إرجاعها لزيادة تعليم وتدريب القوى العاملة. ودراسة أخرى لهما عن أوروبا أظهرت أن معدلات المساهمة تتباين في هذه الدول من 2% في حالة ألمانيا، إلى 12% في بريطانيا، و14% في حالة بلجيكا، و25% في كندا.

والمساهمة الأساسية التي جاءت بها نظرية رأس المال البشري تتمثل في تقديمها للتعليم والتدريب على أنه استثمار في العنصر البشري، وأنه كأي عملية استثمار، فإن القرارات المتعلقة بالتعليم والتدريب تنطوي على تكاليف كما ينجم عنها عوائد. والتعليم العالي عمومًا يمد الأفراد بالخبرات والمهارات والمعارف اللازمة التي من شأنها زيادة طاقتهم الإنتاجية، ومن ثم زيادة دخلهم المستقبلي.

وأحد فروض هذه النظرية أن سبباً مهماً من أسباب الفروق في الأجور يرجع إلى التباين في التحصيل العلمي والتدريب، حيث إن زيادة التعليم والتدريب تؤدي إلى زيادة دخل العامل، وهذا سيؤدي إلى إعادة توزيع الدخل القومي في المجتمع باتجاه يحقق العدالة والمساواة. وأن تضييق الفجوة بين الدخل يتطلب زيادة فرص التعليم والتدريب للارتقاء بالعنصر البشري. (شولتز، 1987 م: 93-92).

3 - مدخل التنمية الشاملة للموارد البشرية:

اكتسبت التنمية أهمية متزايدة خلال العقود المنصرمين، والتنمية بمفهومها الشامل ترمز إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، والتي تعرف بأنها «هي عملية مجتمعية واعية موجهة لإيجاد تحولات هيكلية تؤدي إلى تكوين قاعدة

- نمودور القطاع الحكومي كشريك فاعل في نظم تنمية الموارد البشرية، مع ما يرافق هذا الدور من إبراز حاجات القطاع الخاص والأهلي، وضرورة التجاوب معها.
- اعتبار التعليم جزءاً أصيلاً من عملية التنمية الشاملة، ويتوقف تحقيقها على كفاية النظام التعليمي في تلبية الاحتياجات من العمالة المؤهلة والمدربة مما يضمن نشر التعليم، وتحسين نوعيته، وزيادة فاعلية العمل، وضمان أقصى مساهمة للتعليم في عمليات التنمية.

4 - مدخل التفوق والنجاح الأكاديمي:

إن عملية اكتساب عدد من المهارات أصبحت جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية داخل الجامعة وخارجها في الدول المتقدمة. وتشير العديد من البحوث والدراسات العلمية التي أظهرت نتائجها أن تدريب الطلاب على بعض المهارات قد ساعدتهم على التفوق والنجاح الأكاديمي.

فعلى سبيل المثال قامت ميدر (Meader, 2000) بتدريب طلاب في مقرر الرياضيات على كيفية تحديد أهدافهم، وأظهرت نتائج التدريب أن الطلاب الذين حددوا لأنفسهم أهدافاً حضروا 77٪ من حصص الرياضيات، في حين حضر الطلاب الذين لم يحددوا أهدافهم 45٪ من الحصص، كما أن حضور الطلاب لأكثر عدد من الحصص أعطاهم فرصاً أفضل للنجاح في اختبار الرياضيات.

وفي دراسة ثانية، أظهرت نتائج دراسة بانكي (Pankey, 1986) أن تدريب الطلاب على المهارات الدراسية في مقررات المحتوى -مثل مقررات العلوم والاجتماعيات- قد أدى إلى تحسن في تحصيلهم الدراسي، ودافعتهم وتوجههم الذاتي في تلك المقررات.

وإطلاق طاقة إنتاجية ذاتية، يتحقق بموجبها تزايد منتظم في متوسط إنتاجية الفرد، وقدرات المجتمع ضمن إطار من العلاقات الاجتماعية يؤكد الارتباط بين الكفاءة والجهد، ويعمق متطلبات المشاركة مستهدفاً توفير الاحتياجات الأساسية، وموفراً لضمانات الأمن الفردي والاجتماعي والقومي». (الكواري، 1983م: 5).

وتؤكد منظمة اليونسكو، ومنظمة العمل الدولية (2003) على أن التكامل بين التعليم والتدريب يسهم إسهاماً كبيراً في تنمية الموارد البشرية، وذلك بتحويل الأفراد إلى مواطنين صالحين، وعمال مؤهلين بالمعرفة والمهارات اللازمة للاندماج في المجتمع، ودعم التنمية الاقتصادية، مما يعزز مصالح الأفراد والمشآت والاقتصاد والمجتمع. ويصبح الاقتصاد أكثر إنتاجية وإبداعاً، وقدرة على المنافسة من خلال وجود الطاقات البشرية الماهرة. ولذا فلا بد من إيلاء التعليم والتدريب مزيداً من العناية والاهتمام. (الربيعي، 2008م: 229). ويؤثر على تنمية الموارد البشرية في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم مجموعة من العناصر منها:

- الإنتاجية والتنافسية، وهما عاملان مرافقان للعمل الريادي، ويميزانه عن العمل العادي، ويحفزانه على الإنجاز الإبداعي في المهن والأعمال.
- التطورات العلمية والتقنية المتسارعة التي تتطلب سمات وخصائص ريادية لدى العاملين في المؤسسات الإنتاجية والخدمية لمواكبة هذه التطورات واستثمارها.
- التسارع في تغيرات سوق العمل وخصائصه ومتطلباته في ضوء طبيعة الاستثمارات وحركة رؤوس الأموال، مما يستدعي المرونة والحراك لدى العاملين، وتوافر قاعدة عريضة من القدرات والمهارات لديهم عند إعدادهم في الجامعات.

5 - مدخل التهيئة لسوق العمل:

يواجه العالم اليوم قوى كبيرة تجبره على التغيير في عالم العمل، ولعل من أبرز هذه القوى العولمة، والتقدم التقني والمعلوماتي والمعرفي الهائل، وثورة الاتصالات والمتغيرات في الأسواق المالية والعالمية، وإستراتيجيات سوق العمل الحديثة، والممارسات الإدارية العصرية التي بدأت تغير ملامح مؤسسات سوق العمل. كل هذه العوامل خلقت اعتقاداً قاطعاً لدى المجتمعات بأن جودة المنتج والخدمة تعتمد كلياً على معارف ومهارات الموارد البشرية. (الأنصاري، 2008: 137) .

ويتمحور دور الجامعة في التهيئة لسوق العمل في قدرة الجامعة على توفير أجواء تعليمية مناسبة تتيح للطالب أن يتلقى تعليماً تفاعلياً من قبل أستاذ متخصص ومؤهل وقادر على تحويل التعليم لدى الطالب من مجرد حقائق معرفية إلى مزيج من المهارات التطبيقية والفنية التي تمكن الطالب بعد تخرجه من الدخول مباشرة إلى سوق العمل، والانخراط في أنشطة إنتاجية تتسم بالكفاءة والفاعلية، وتؤدي إلى رفع مستويات إنتاجية الفرد إلى الحدود المعيارية المتعارف عليها دولياً. (قطامين، 2006). وهذا الدور يحتاج إلى تحقيق التكامل بين التعليم والتدريب؛ لتمكين الخريج من اكتساب المهارات الحياتية، وإدارة الحياة في الألفية الثالثة ليكون منافساً، وعلى قدم المساواة مع الآخرين.

الدراسات السابقة

• دراسة (مقرض، 1994م) هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين جدوى برنامج التدريب العملي الميداني على العوامل الأخرى كجهة العمل، والمعوقات التي تواجه الطالب خلال البرنامج التدريبي أثناء الدراسة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات. توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها

أن التدريب أثناء الدراسة مواكب لرغبات الطلاب، وقدم لهم مهارات متنوعة استفادوا منها أثناء العمل، ومن المعوقات للتدريب أثناء الدراسة من وجهة نظر الخريجين عدم تفهم مسئولية جهة العمل لطبيعة البرامج التدريبية وأهميتها.

- دراسة (النويصر، 2000م) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، والكشف عن أبرز أسبابها، وأبرز حلولها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداتين لجمع بياناتها: فحص سجلات وبيانات وزارة الخدمة المدنية، وأمانة مجلس القوى العاملة، واستبانة خاصة بناها الباحث. توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها أن واقع بطالة الخريجين لمؤسسات التعليم العالي ينتمون لمنطقة الرياض، وتخصصاتهم في مجال الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية. وأن أبرز أسباب البطالة لدى الخريجين تعود إلى إحجام القطاع الخاص عن توظيف الخريجين؛ وذلك لقلة المهارات التي يمتلكونها.
- دراسة (العريني، 2005م) هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز الصعوبات التي تواجه البرامج التدريبية في كليات المعلمين، والحلول المقترحة لها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة استبانة خاصة بناها الباحث. توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها أن أبرز الصعوبات التي تواجه البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العالي هي ضعف كفاءة المدربين، وعدم تطبيقهم للأساليب التدريبية الحديثة.
- دراسة (عارف، إيمان، 2005م) هدفت الدراسة إلى تحديد عوامل إقبال أو إحجام الخريجين عن البرامج التدريبية، وتقديم

ومع أن الدراسة الحالية تتفق مع هذه الدراسات فيما يتعلق بمحاولة التأكيد على أهمية التكامل بين التدريب والتعليم في تطوير مهارات خريجي الجامعات، إلا أنها تختلف عن تلك الدراسات؛ كونها حددت مجموعة من المهارات في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم، وتشخيصها للواقع؛ وكونها تسعى للوصول لبعض الآليات المناسبة لتطوير مهارات الخريجين في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم.

ثالثاً / الإجراءات المنهجية للدراسة :

1-3 منهج الدراسة: في ضوء أهداف الدراسة والأسئلة التي أجابت عنها استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية التي خضعت للدراسة تعبيراً كمياً وكيفياً، ويعمد إلى كشف العلاقات بين أبعادها من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

2-3 مجتمع وعينة الدراسة: شمل مجتمع الدراسة طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية المتوقع تخرجهم في الفصل القادم من العام الجامعي 1435/1434 هـ (طلاب المستوى الثامن)، والبالغ عددهم (4125) طالباً، موزعين على كليات الجامعة الثماني. واقتصرت عينة الدراسة على (412) طالباً يمثلون 10% من المجتمع الأصلي للدراسة، تم توزيع الاستبانات عليهم، واسترد منها (313) استبانة تمثل 76% من عدد الاستبانات الموزعة.

3-3 أداة الدراسة: بعد مراجعة الباحث للأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، قام بإعداد استبانة خاصة، وقد تكوّنت من محورين، والجدول التالي يوضح ذلك:

تصور مقترح لتدريب الخريجين أثناء الدراسة الجامعية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة لبناء تصور مقترح يقوم على أسس فكرية تعتمد على التكامل بين التدريب والتعليم لتطوير مهارات الخريجين، كما تناول التصور المقترح بعض آليات التنفيذ، منها إعداد برامج متخصصة لزيادة المشروعات الصغيرة بالجامعات، ومساعدة الخريجين على التحول الناتج من برامج التدريب إلى عالم العمل.

• دراسة (International Labor Organization) 2003 : في عارف ، إيمان (2005م) والتي هدفت إلى عرض برامج التدريب المتعددة لتشغيل الشباب والتركيز على التدريب على بناء وإدارة المشروعات الصغيرة للطلاب والطالبات في الجامعات لمواجهة البطالة في الكاربيي . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي . وتوصلت الدراسة لنتائج من أبرزها أن 60 % من خريجي برامج التدريب أصبحوا أصحاب مشروعات صغيرة ، وتحسنت التوقعات لديهم للحصول على فرصة عمل بعد التدريب .

التعليق على الدراسات السابقة :

توعت الدراسات السابقة، منها ما يتناول أهمية وجدوى التدريب أثناء الدراسة، وهي دراسة (مقرض، 1994م)، ودراسة تؤكد على أهمية التكامل بين التدريب والتعليم لتطوير مهارات خريجي الجامعة للحد من ظاهرة البطالة للخريجين، حيث تؤكد الدراسة على أن من أهم أسباب البطالة نقص مهارات الخريجين، مثل دراسة (النويصر، 2000م)، ودراسة (العريبي، 2005م) التي تناولت بعض الصعوبات التي تواجه البرامج التدريبية في الجامعة، ودراسة (عارف، إيمان، 2005م) التي وقفت على بعض عوامل إقبال الطلاب على الالتحاق في الدورات التدريبية في الجامعة.

جدول رقم (1)
محاور الاستبانة

عدد البنود	المحور
١٦	واقع تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم
١٣	معوقات تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم
٢٩	المجموع

3-4 صدق الأداة وثباتها:

من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معاملات ارتباط (بيرسون) لقياس العلاقة بين بنود محاور الأداة، كما يوضح ذلك في الجدول:

الصدق الظاهري: قام الباحث بعرض الأداة على مجموعة من المختصين والمهتمين بالبحوث العلمية (9) تسعة أعضاء، وقد اتفقوا على مناسبة الأداة لقياس ما وضعت له بعد إجراء بعض التعديلات عليها.

- معاملات ارتباط (بيرسون) لقياس العلاقة بين بنود المحور الأول: واقع تحقق المهارات اللازمة لخريجي الجامعة في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم، بالدرجة الكلية للمحور:

صدق الاتساق الداخلي (البنائي): بعد التأكد

جدول رقم (2)

معاملات ارتباط بنود المحور الأول واقع تحقق المهارات اللازمة لخريجي الجامعة في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم بالدرجة الكلية للمحور. (العينة الاستطلاعية: ن=30)

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
xx٠,٨٦٤٤	١٣	xx٠,٨٠٢٨	٩	xx٠,٦٥٥٤	٥	xx٠,٨٥٢١	١
xx٠,٨٩٦٠	١٤	xx٠,٨٥٤٤	١٠	xx٠,٨٥٤٥	٦	xx٠,٥٥٦٩	٢
xx٠,٨٦١٩	١٥	xx٠,٨٧٢٢	١١	xx٠,٧٨٣٥	٧	xx٠,٧٢٥٧	٣
xx٠,٧٤٠٢	١٦	xx٠,٨٣٦٨	١٢	xx٠,٨٣٢٩	٨	xx٠,٧٧٧٦	٤

xx دالة عند مستوى 0,01

أي أن أداة الدراسة صادقة البناء حول هذا المحور.

- معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود المحور الثاني: معوقات تطوير مهارات خريجي الجامعة في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم بالدرجة الكلية للمحور:

يتضح من الجدول (2) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01، مما يشير إلى أن هناك اتساقاً داخلياً، وارتباطاً قوياً بين كل عبارة، والدرجة الكلية للمحور الأول الخاص بواقع تحقق المهارات اللازمة لخريجي الجامعة في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم.

جدول رقم (3)

معاملات ارتباط بنود المحور الثاني معوقات تطوير مهارات خريجي الجامعة في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم بالدرجة الكلية للمحور (العينة الاستطلاعية: ن=30)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	xx٠,٥٧٥٦	٨	xx٠,٧٧٧٠
٢	xx٠,٧٨٢٢	٩	xx٠,٧٦٩١
٣	xx٠,٧٦٨٧	١٠	xx٠,٧٥٢٤
٤	xx٠,٦٧٧٦	١١	xx٠,٧٣٤٣
٥	xx٠,٧٩٥٢	١٢	xx٠,٧٦٢٧
٦	xx٠,٥٦٦١	١٣	xx٠,٧٥٤١
٧	xx٠,٧٧٤٥		

xx دالة عند مستوى 0,01

ثبات الأداة:

يتضح من الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01، مما يشير إلى أن هناك اتساقاً داخلياً وارتباطاً قوياً بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني الخاص بمعوقات تطوير مهارات خريجي الجامعة في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم. أي أن أداة الدراسة صادقة البناء حول هذا المحور.

جدول رقم (4)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة (العينة الاستطلاعية: ن=30)

المحور	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
واقع تحقق المهارات اللازمة لخريجي الجامعة في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم	١٦	٠,٩٦
معوقات تطوير مهارات خريجي الجامعة في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم	١٣	٠,٩٣

- أساليب المعالجة الإحصائية:

1. معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
 2. معامل الفا كرونباخ لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
 3. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لمعرفة اتجاهات إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة.
- يتضح من الجدول رقم (4) ارتفاع معامل الثبات لمحوري الدراسة الأول الخاص بواقع تطوير مهارات خريجي الجامعة في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم، والمحور الثاني الخاص بواقع تطوير مهارات خريجي الجامعة في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم، حيث بلغت على التوالي (0,96, 0,93)، وهذا يدل على ثبات أداة الدراسة؛ مما يزيد الثقة في النتائج التي يمكن الوصول إليها عند تطبيق الأداة.

تم إعطاء وزن للبدائل: (عالية جداً = 5، عالية = 4، متوسطة = 3، منخفضة = 2، منخفضة جداً = 1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = (5-1) ÷ 5 = 0,80 نحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (5)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
عالية جداً	٤,٢١ - ٥,٠٠
عالية	٣,٤١ - ٤,٢٠
متوسطة	٢,٦١ - ٣,٤٠
منخفضة	١,٨١ - ٢,٦٠
منخفضة جداً	١,٠٠ - ١,٨٠

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، وترتيبها تنازلياً وفقاً لاستجابات مجتمع الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (6)

التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول واقع تحقق المهارات اللازمة للخريج في ضوء المداخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم

م	العبرة	درجة التحقق					ت	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً						
٢	غرس وبناء القيم الإسلامية.	٩٢	١٢٠	٤٧	٢٥	٢٠	٢٩,٣	٤١,٤	١٥,٠	٨,٠	٦,٤	٣,٧٩
٣	تعزيز القيم الإنسانية العالمية.	٣٧	٦٣	٨٣	٨٦	٤٠	٣٧	٦٣	٢٦,٩	٢٧,٨	١٢,٩	٢,٩١
٥	تحقيق قيم المواطنة الفاعلة للخريج.	٣١	٥٢	١١٠	٧٢	٤٦	٣١	٥٢	٣٥,٤	٢٢,٢	١٤,٨	٢,٨٤
١٠	تنمية مهارات النجاح والتفوق الدراسي.	٣٩	٦١	٦٤	١٠٢	٤٨	٣٩	٦١	٦٤	١٠٢	٤٨	٢,٨١
		١٢,٤	١٩,٤	٢٠,٤	٣٢,٥	١٥,٣	١٢,٤	١٩,٤	٢٠,٤	٣٢,٥	١٥,٣	

4. الانحراف المعياري لتحديد مدى تجانس استجابات أفراد العينة حول متوسطات موافقتهم، ومعرفة درجة تشتت إجابة المبحوثين.

رابعاً / عرض النتائج وتفسيرها:

لتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة، حيث

4-1 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

المحور الأول/ ما واقع تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود في ضوء المداخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم، من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم؟

م	العبارة	درجة التحقق					المتوسط الحسابي	المعيار المعياري	الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
١٦	تمتية المهارات التخصصية لكل قسم بالجامعة.	٤٤	٥٥	٥٥	١١٣	٤٧	٢,٨٠	١,٢٩	٥	
١٢	تمتية المهارات القيادية وتحمل المسؤولية.	٤١	٥٧	٦٢	٩٦	٥٦	٢,٧٨	١,٣٠	٦	
١٥	تمتية مهارات التعلم الذاتي طلباً للتنوع الخلاق.	٣٢	٥٧	٧٦	٩٩	٤٧	٢,٧٨	١,٢٢	٦	
٦	رفع المهارات والقدرات الإنتاجية للخريج.	٢٨	٦٠	٧٢	١٠٧	٤٦	٢,٧٤	١,١٩	٨	
١٣	تمتية مهارات التفكير والتخطيط المستقبلي.	٤٦	٣٧	٧١	١٠٣	٥٧	٢,٧٢	١,٣٠	٩	
١	تطوير المهارات الحياتية، وإدارة الحياة.	٢٩	٦٠	٨٧	٥١	٨٥	٢,٦٧	١,٣١	١٠	
١١	تطوير مهارات الاتصال والتواصل الفعال.	٣٥	٤٨	٦٣	١١٤	٥٣	٢,٦٧	١,٢٤	١٠	
٩	تطوير أساليب التفكير الإبداعي والابتكاري.	٣٥	٤٨	٥٩	١٠٩	٦٣	٢,٦٣	١,٢٧	١٢	
١٤	تمتية مهارات الخريج لحل المشكلات.	٢٨	٤٧	٦٧	١٠٩	٦٣	٢,٥٨	١,٢٢	١٣	
٤	تهيئة الخريج للانتحاق بسوق العمل.	٢٤	٣٨	٧٨	١١١	٦٣	٢,٥٢	١,١٦	١٤	
٨	تطوير القدرة على قيادة الأعمال وخلق فرص عمل ذاتية.	٢٩	٢٨	٦١	١١٩	٦٦	٢,٥٠	١,٢١	١٥	
٧	إكساب القدرة التنافسية الإقليمية والعالمية للخريج.	٢٣	٣٨	٦٣	١٢٣	٦٦	٢,٤٥	١,١٧	١٦	
		المتوسط العام للمحور					٢,٧٦			

× المتوسط الحسابي من 5 درجات

مهارات مثل: تمتية مهارات الخريج لحل المشكلات، وتهيئة الخريج لسوق العمل، وتطوير القدرة على قيادة الأعمال، وخلق فرص عمل ذاتية، وإكساب القدرة التنافسية الإقليمية والعالمية للخريج، تحققت بدرجة منخفضة؛ بمتوسطات حسابية على التوالي (2.58)، (2.52)، (2.45) وهي نتائج تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (عارف، إيمان، 2005م) حول التأكيد على تمتية تلك المهارات في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم.

يتضح من الجدول السابق بأن واقع تحقق المهارات اللازمة لخريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم متحققة بدرجة متوسطة، كما يشير إلى ذلك المتوسط العام للمحور (2.76) من (5)، وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (النويصر، 2000م) التي تؤكد أن من أبرز أسباب البطالة لدى الخريجين من الجامعات السعودية تعود إلى قلة المهارات التي يمتلكونها. كما يشير الجدول إلى أن

المحور الثاني/ ما معوقات تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم، من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باحتساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، وترتيبها تنازلياً وفقاً لاستجابات مجتمع الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7)

التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة حول رأيهم بمعوقات تطوير مهاراتهم في ضوء المدخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم

م	العبارة	درجة الموافقة					النسب المئوية	الترتيب
		عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا		
١٢	قلة الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين للإقبال على البرامج التدريبية.	١٨٠	٤٩	٣٥	١٥	٣٤	٤,٠٤	١
٧	لا يوجد خطة واضحة معلنة للبرامج التدريبية وفقاً للمهارات اللازمة للخريج كل فصل دراسي.	١٥٠	٧٩	٣٥	٢٥	٢٤	٣,٩٨	٢
٨	قلة البرامج التدريبية للمهارات التخصصية العامة اللازمة للخريج.	١٤٢	٧٨	٤٥	٢٤	٢٢	٣,٩٤	٣
٦	قصور الإعلام الداخلي للكليات والأقسام عن مواعيد البرامج التدريبية.	١٤٨	٦٨	٤٥	٢٧	٢٤	٣,٩٣	٤
٩	ضعف القناعة في الأقسام بأهمية التكامل بين التدريب والتعليم.	١٢٨	٨٢	٦٠	٢٨	١٤	٣,٩٠	٥
٥	ضعف قناعة الخريج بأهمية التكامل بين البرامج التدريبية والتعليم في تطوير المهارات.	١٢٥	٧٩	٦٢	٣١	١٦	٣,٨٥	٦
١٢	ضعف توفر الأماكن والتجهيزات اللازمة للبرامج التدريبية في الأقسام.	١٢٩	٧١	٦٠	٢١	٣٣	٣,٧٧	٧
١١	ضعف إمكانية عضو هيئة التدريس على تطوير مهارات الخريج في المقررات الدراسية.	١١٨	٧٩	٥٥	٤٠	٢١	٣,٧٤	٨
٣	أوقات البرامج التدريبية تتعارض مع مواعيد المحاضرات.	١٠٥	٩٠	٦١	٢٥	٣٠	٣,٦٩	٩
١٠	ضعف مستوى القائمين على التدريب في البرامج التدريبية.	١١١	٧٠	٦٥	٣٩	٢٦	٣,٦٥	١٠
١	ضعف ارتباط البرامج التدريبية بالمقررات الدراسية لتطوير مهارات خريجي الجامعة.	١٠٩	٧٤	٦٩	٣٤	٢٨	٣,٦٤	١١

م	العبارة	درجة الموافقة					التقييم
		عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا	
٤	البرامج التدريبية لا تلبى الاحتياجات الفعلية للخريج.	١٠٤	٧٠	٧٦	٣٣	٢٨	ت
	الساعات التدريبية لا يتم تقييمها، ولا تدخل ضمن المعدل الدراسي للخريج، أو يشار إليها في السجل الأكاديمي.	٣٢,٤	٢٢,٥	٢٤,٤	١٠,٦	٩,٠	%
٢	تدخل ضمن المعدل الدراسي للخريج، أو يشار إليها في السجل الأكاديمي.	١٠٢	٨١	٦١	٤٠	٢٩	ت
		٣٢,٦	٢٥,٩	١٩,٥	١٢,٨	٩,٣	%
المتوسط × العام للمحور		٣,٧٩					

× المتوسط الحسابي من 5 درجات

أو يشار إليها في السجل الأكاديمي، وكانت بمتوسطات حسابية على التوالي: (3.60, 3.61, 3.64, 3.65)، وهي نتائج تختلف مع ما توصلت إليه (دراسة العريني، 2005م).

4-3 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

ما الآليات المقترحة لتطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم؟

بعد تحليل وتفسير النتائج السابقة في إطارها النظري والدراسات السابقة، وفي الجانب الميداني، توصلت الدراسة لمجموعة من الآليات المقترحة لتطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم، وهي على النحو التالي:

- إعادة تصميم البرامج والمقررات في الجامعة بما يحقق فلسفة التكامل بين التدريب والتعليم.
- أن يعتبر التدريب وظيفة من وظائف الجامعة في مرحلة الإعداد في ظل مفهوم التربية المستمرة.
- ربط الدورات التدريبية بالمقررات الأكاديمية على مستوى الكلية والقسم.
- عقد ورش عمل على مستوى الجامعة والكليات والأقسام مع مؤسسات المجتمع المختلفة

يتضح من الجدول السابق رقم (7) بأن معوقات تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - في ضوء المداخل الرئيسية للتكامل بين التدريب والتعليم من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم - متحققة بدرجة متوسطة، كما يشير إلى ذلك المتوسط العام للمحور (3.79) من (5)، وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (مقرض، 1994م)، ودراسة (العريني، 2005م)، اللتان تؤكدان على وجود تلك المعوقات لتطوير مهارات خريجي الجامعة. كما يشير الجدول السابق إلى أبرز معوقات تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم هي (قلة الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين للإقبال على البرامج التدريبية، وأنه لا يوجد خطة واضحة معلنة للبرامج التدريبية وفقاً للمهارات اللازمة للخريج كل فصل دراسي، وقلة البرامج التدريبية للمهارات التخصصية العامة اللازمة للخريج، وقصور الإعلام الداخلي للكليات والأقسام عن مواعيد البرامج التدريبية)، وكانت بمتوسطات حسابية على التوالي: (3.93, 3.94, 4.04, 3.98). بينما جاءت أقل المعوقات (ضعف مستوى القائمين على التدريب في البرامج التدريبية، وضعف ارتباط البرامج التدريبية بالمقررات الدراسية لتطوير مهارات خريجي الجامعة، والبرامج التدريبية لا تلبى الاحتياجات الفعلية للخريج، والساعات التدريبية لا يتم تقييمها، ولا تدخل ضمن المعدل الدراسي للخريج،

خامساً / ملخص النتائج والتوصيات:

النتائج:

- يمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:
- أن واقع تحقق المهارات اللازمة لخريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم تتم بدرجة متوسطة؛ الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في تطوير مهارات الخريج.
- تتحقق مهارات تهيئة الخريج لسوق العمل، ومهارات القدرة على ريادة الأعمال، وخلق فرص عمل ذاتية بدرجة منخفضة، من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم، مما ينعكس بذلك على زيادة البطالة في المجتمع.
- تمثل مهارة إكساب القدرة التنافسية الإقليمية والعالمية للخريج، أقل المهارات تحققاً من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم، مما يؤثر على ثقة الخريج بنفسه، وينعكس ذلك على أدائه.
- تتمركز معوقات تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء المداخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم، من وجهة نظر الطلاب المتوقع تخرجهم، في قلة الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين للإقبال على البرامج التدريبية، وأنه لا يوجد خطة واضحة معلنة للبرامج التدريبية وفقاً للمهارات اللازمة للخريج كل فصل دراسي، وقلة البرامج التدريبية للمهارات التخصصية العامة اللازمة للخريج.
- توصلت الدراسة إلى آليات مقترحة لتطوير مهارات خريجي الجامعة في ضوء المداخل الرئيسة للتكامل بين التدريب والتعليم ومنها: إعادة تصميم البرامج والمقررات في الجامعة بما يحقق فلسفة التكامل بين التدريب والتعليم، وأن يعتبر التدريب وظيفة من وظائف الجامعة في مرحلة الإعداد في ظل مفهوم

الحكومية والخاصة للتعرف على المهارات اللازمة للخريج (تبنى مشروع بناء المعايير المهنية للخريج).

- توجيه الجامعة للكليات والأقسام لتحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الكليات والأقسام.
- توفير مصادر مالية كافية لتطوير مهارات الطلاب في الجامعة.
- إنشاء وحدة لتطوير المهارات داخل الكلية تكون تابعة لوكالة الجودة والتطوير في الكليات.
- توفير الأماكن المناسبة لإقامة الدورات التدريبية في الكليات والأقسام.
- توفير حوافز تدريبية مادية ومعنوية للمتدربين.
- تصميم خطة واضحة ومعلنة للبرامج التدريبية على مستوى الجامعة والكليات والأقسام.
- عقد دورات ولقاءات دورية في الجامعة لتحديد المهارات اللازمة للخريج على مستوى الكليات والأقسام.
- تعاون الكليات والأقسام مع عمادة تطوير المهارات في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لطلابها.
- الاستفادة من أعضاء التدريس المؤهلين للتدريب في إقامة دورات تدريبية في كليات وأقسام الجامعة.
- ربط تقييم البرامج التدريبية للطلاب بالمعدل التراكمي، أو يشار إليها في السجل الأكاديمي للطلاب.
- تفعيل المواقع الإلكترونية، ومواقع التواصل الاجتماعي للإعلام عن مواعيد الدورات التدريبية في الجامعة أو الكليات أو الأقسام.
- عمل برامج توعية على مستوى الكليات والأقسام لأهمية الدورات التدريبية في تأهيل الخريج للحياة وسوق العمل.

فهرس المراجع:

- أحمد، فاروق (2004م): التكامل بين التعليم النظامي وغير النظامي في الجمهورية اليمنية، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الثاني عشر جمهورية مصر العربية الفترة 25 يناير .
- الأنصاري، عيسى بن حسن (2008م): من التعليم إلى العمل تدريب وتوظيف الشباب، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- حبيب، مجدي عبد الكريم (2007م): مدى الارتباط بين المستوى التحصيلي للطلاب والنجاح في التعليم العالي وسوق العمل، مجلة التطوير التربوي، سلطنة عمان، وزارة التربية والتعليم، العدد (34) مارس.
- الحناوي، حمدي (1988م): رأس المال البشري: تأصيل نظري وتطبيق على مصر، القاهرة، مطبوعات بيت الخبرة الوطني.
- الخضيرى، محمد حامد (1991م): جامعتنا في خدمة المجتمع، القاهرة، رابطة الأدب الحديث.
- ديوي، جون (1978) : الديمقراطية والتربية، ترجمة: نظمي لوقا، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- الربيعي، سعد بن حمد (2008م): التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، الأردن - عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- شولتز، ثيودور (1987م): قيمة التعليم العالي في الدول ذات الدخل المنخفضة، رؤية اقتصادية، الرياض، ترجمة مكتب التربية لدول الخليج العربي .
- صادق، آمال، أبو حطب، فؤاد (1994م) : علم النفس التربوي، ط4، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية .
- عارف، إيمان محمد (2005م): عوامل

التربية المستمرة، وعقد ورش عمل على مستوى الجامعة والكليات والأقسام مع مؤسسات المجتمع المختلفة الحكومية والخاصة؛ للتعرف على المهارات اللازمة للخريج.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:
- ضرورة أخذ الجامعات السعودية بفلسفة التكامل بين التدريب والتعليم لإعداد خريجيها للحياة وسوق العمل.
- التأكيد على عمادة تطوير المهارات في الجامعات بتحديد المهارات اللازمة للخريج على مستوى الجامعة، والكلية، والقسم، بالتنسيق مع المؤسسات المجتمعية الحكومية والخاصة.
- ضرورة التعاون والتنسيق بين عمادة السنة التحضيرية وتطوير المهارات، والكليات والأقسام؛ لتحديد الاحتياجات التدريبية للطلاب بناءً على المهارات اللازمة للخريج.
- إقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتأهيلهم للتدريب.
- ضرورة تضمين توصيف المقررات الدراسية المهارات اللازمة لكل مقرر من خلال وتحديد آلية تطوير تلك المهارات في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم.
- تقديم حوافز مادية ومعنوية للمدرسين والمدرسين المتميزين.
- إقامة دراسات حول نوعية المهارات اللازمة للخريج ومستواها، وتحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة.

وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية .

• مجمع اللغة العربية (1980م): المعجم الوجيز، القاهرة.

• قطامين، أحمد (2006م): جريدة الرأي الأردنية، متوفر على الموقع: الأحد 14 أغسطس 2005م. [http:// www.alrai.com/Index.php](http://www.alrai.com/Index.php)

• نوفل، محمد نبيل (1992م): تأملات في مستقبل التعليم العالي، القاهرة، مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية.

• النويصر، خالد بن رشيد بن محمد (2000م): بقالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين واقعها وأسبابها وحلولها، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط. مصلحة الإحصاءات العامة (وزارة المالية في المملكة العربية السعودية). <http://www.cdsi.gov.sa> td 22/3/1434هـ.

• اليونسكو (1998): مشروع إطار أولويات العمل لتغيير التعليم العالي وتطوره، المؤتمر العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين الرؤية والعمل، باريس 5-9 أكتوبر.

- E. F. Denison ; Accounting for United States Economic Growth 1929-1969. The Brooking Institute ,Washington.D.C.(1974)and T.S Chultz; Investment In Human capital . New York : The Free press,(1971).
- French , W , and Bedd .(1993) Organizational Development : Behavioral Science Intervtiones Improvement ,New Jersey,Prentice,Hall Inc . P116.
- Meader, P. (2000) The effects of continuing goal-setting on persistence In a Math classroom .Focus on Basics,4.March.

إقبال شباب الخريجين على برنامج التدريب التحولي وإحجامهم عنه «دراسة ميدانية»، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد الثامن، أبريل.

• العريفي، عبد العزيز بن عبد الله (2005م): الصعوبات التي تواجه مراكز البرامج التدريبية وخدمة المجتمع في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، والحلول المقترحة لها، مجلة كليات المعلمين، وزارة التربية والتعليم، المجلد الخامس، العدد الثاني، أغسطس.

• عساف، عبد المعطي محمد (2008م): التدريب وتنمية الموارد البشرية، عمان، دار زهران.

• الفارس، عبد الرزاق (1996م): التعليم العالي وسوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، معارف إنسانية، سلسلة معرفية تصدر عن ندوة الثقافة والعلوم، الإمارات العربية المتحدة.

• الكواري، علي خليفة (1983م): نحو فهم أفضل للتنمية باعتبارها عملية حضارية، المستقبل العربي، العدد 49، مارس.

• مقرض، عبد الفتاح محمد يوسف (1994): جدوى أسلوب التدريب المبكر أثناء الدراسة بالتطبيق على برامج التدريب العملي الميداني لطلاب كلية الفنية الصناعية بسلطنة عمان، دراسة Pdf في المكتبة الرقمية السعودية.

• مجلس التعاون لدول الخليج العربي (1995م): الموامة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي، واحتياجات دول مجلس التعاون من العمالة ذات التعليم العالي، الرياض، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي، ديسمبر.

• تقرير (DTTL) : مجلة الراصد الدولي (2011م)، العدد التاسع، شوال 1432هـ،

2

بحوث ودراسات

- Pankey ,J(1986) The effects of TAG and SQ3R Study skills methods on the academic achievement of junior high student. ERIC NO D285681.
- Tischler; Len , Biberman, Jerry;ALkhaji(1998) A New strategic planning Model for Universities Undergoing Transformation ,International Journal of Commerce & Management,8(3/4):85-10.
- Williams,C.(1992) Chahging Patterns of Finance in Higher Education,Buchingham : The Society for Research into Higher Education and Open University press.