

تاريخ الإرسال (2017-09-25)، تاريخ قبول النشر (2017-11-20)

## درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية بغزة للتدريب التحويلي من وجهة نظر طلبة الكلية

أ. عبير عدنان القزاز<sup>1\*</sup>

أ. حاتم ابراهيم اسماعيل<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مدرسة الاوقاف الشرعية للبنات-خانيونس-قطاع غزة.

<sup>2</sup> جامعة فلسطين -كلية ادارة المال والأعمال

\* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address [aaqazzaz\\_84@yahoo.com](mailto:aaqazzaz_84@yahoo.com)

### المخلص:

هدفت الدراسة إلى تقييم درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للتدريب التحويلي من وجهة نظر طلبة الكلية، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تصميم استبانة مكونة من (43) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات رئيسية، والتي قد تم توزيعها على عينة الدراسة والمتمثلة في طلبة المستوى الخامس بكلية الهندسة لعام 2017م، وباستخدام برنامج SPSS تم تحليل واظهار النتائج التالية: جاءت تقديرات عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة لكل من مجال المهارات المنهجية و مجال مهارات الاتصال والتواصل بوزن نسبي 56.6% و 66.91% على الترتيب، بينما موافقة بدرجة كبيرة لكل من مجال المهارات التنظيمية ومجال الاتجاهات النفسية بوزن نسبي 68.15% و 68.33% على الترتيب، ولكن هناك موافقة بدرجة قليلة لجميع فقرات مجال ريادة الأعمال بوزن نسبي 51.08% رغم أنه محور عملية التدريب التحويلي، وجاءت أعلى نسبة موافقة لدور الكلية على رفع القدرة للعمل تحت الضغط بوزن نسبي 83.29%، بينما هناك ضعف في تقديم الكلية اختبار لقياس قدرات الطالب قبل الالتحاق بالكلية أو اختيار التخصص والاهتمام بتنمية مهارات اللغة الإنجليزية والحصول على شهادات لغة دولية مثل IELTS , TOEFL و دعم الكلية الطالب مهارات التسويق الذاتي للحصول على عمل عند مخاطبة الجهات المشغلة، كما يعاني الطالب من صعوبة الانتقال من الدراسة لسوق العمل.

وبناء على هذه النتائج قدمت الدراسة عدة توصيات من بينها: ضرورة استجابة الجامعة لمتغيرات سوق العمل وذلك من خلال تحسين الخطط الدراسية لكافة التخصص وقياس قدرات الطلبة قبل قبولهم بالكلية، ووضع معايير وشروط يجب على الطالب تحقيقها قبل اتمام الحصول على شهادة بكالوريوس الهندسة كذلك عقد لقاءات مع الجهات المشغلة في سوق العمل بشكل دوري ومستمر.

كما على سوق العمل (الجهات المشغلة) الاستجابة إلى اللقاءات التي تعقدتها الجامعة مع الخريجين والتعريف عن أنفسهم والمتطلبات التي يرغبونها في الخريج. كما أوصت الخريج بالاهتمام بالدراسة النظرية والعملية والتمكن من الربط بين الجانبين، الاستجابة للنصح والإرشاد الجامعي من حيث الدورات التدريبية اللازمة واللقاءات مع جهات التشغيل مع إمكانية التدريب أثناء الدراسة وضرورة العمل على التطوير الذاتي واكتساب مهارات ريادة الأعمال.

**كلمات مفتاحية:** التدريب التحويلي، سوق العمل، كلية الهندسة .

## A degree of applying the transformation training by Engineering Faculty in the Islamic University-Gaza to in the view of students.

### Abstract:

The aim of this study is evaluate the degree of applying the faculty of engineering to transformation training in the Islamic University of Gaza in the view of students. And to give recommendations to activate it. The researchers adopted descriptive analytical approach to examine study questions. In this regard, (43) sentences distributed in three-domain questionnaire, which was distributed to the study sample represented by the students at the fifth level in the engineering faculty in 2017.

The study showed set of findings after analyze the data by SPSS Program :

There was medium acceptance for both curricular and contact and communications skills, with percentage weight 56.6% & 66.91%, respectively, while there was high acceptance for both organizational skills and psychological trends with percentage weight 68.15% & 68.33% respectively , but low acceptance was for all the sentences of the Entrepreneurship domain with percentage weight 51.08% although it's the main axis of the transformation-training, The maximum response acceptance was for the faculty role to increase the ability to work under pressure with percentage weight 83.29%, while there is a weak in the faculty in determine the students capacity before entering the faculty or chose their major, also in developing English language skills and gain international certificate as TOEFL , IELTS, and in supporting self-marketing skills when contact with lobar market. students suffer from transport from studying to lobar market.

In light of the abovementioned findings, the researchers reached a set of recommendations, among them are: its necessary to response the university to the labor markets changes by improve the studying planes for all majors to enriches the practical and field side for student, in addition to that, measure the students skills before entering the faculty, criteria and condition's must be achieved by the students before having the bachelors certificate and its necessary to make continuous communication with lobar market, and the lobar market must accept these meetings with students and define themselves and the requirements there prefer it in the alumni .

Also, recommend the alumni to care about practical and theoretical studying and connect between them, heeds to the university's advice about the important courses and the meetings with the lobar market and have training if possible through studying, and improve themselves and gain the Entrepreneurship skills.

**Keywords:** Transformation Training, Lobar Market, ,Engineering Faculty

## مقدمة

خلق الله الإنسان وأوجد به طاقات هائلة وقدرات عديدة ولهذا فقد أوجب عليه اعمار الأرض كما جاء في نص الآية الكريمة " هُوَ أَنشَأَكُمْ مِّنَ الْأَرْضِ وَأَسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَعْرِوْهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ". (سورة هود: 61). وإن استخدام تلك القدرات واستثمارها أصبح من المجالات الهامة في العصر الحالي وعني الكثير من الباحثين بتنمية قدرات العنصر البشري واعتباره مورد مهم بل الأهم من بين أي موارد مادية أخرى.

إن تنمية الموارد البشرية تعني زيادة المعارف والمهارات والقدرات مما يؤثر بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي من وجهة النظر الاقتصادية، كما يساعد على تحقيق حياة أكثر اكتمالا واستقراراً من الناحية الاجتماعية والثقافية ولذلك إن الاهتمام بتنمية الموارد البشرية هو مسابرة العصر، وقد ظهرت عدة وسائل لتنمية الموارد البشرية من خلال التربية الرسمية بالتعليم بدءاً بالتعليم الابتدائي إلى التعليم الجامعي والمعاهد ويمتد الاهتمام عن طريق برامج التدريب المنظمة أو غير الرسمية بالإضافة إلى التطوير الذاتي (الرشدان، 2008م).

ولأن العنصر البشري عنصراً رئيسياً من عناصر الإنتاج، كما ويعتبر حالياً هو أهم مورد من موارد الدولة المتاحة وأهم ما تملكه الدولة من عناصر الانتاج المتاحة، وبهذا يصبح الاهتمام بهذا العنصر واجباً وطنياً ملحاً، وبالتالي فإن ما يوجه إلى القوى البشرية من امكانات وطاقات وتدعيم هذا الاستثمار عملاً منتجاً، ومن ثم فهو كغيره من نواحي الاستثمار في حاجة ملحة إلى التدعيم والتخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة بأسلوب علمي، وخاصة أن الدول النامية تتميز بالتضخم السكاني في توفر الأيدي العاملة بصورة متزايدة (فليه، 2012م).

والغريب في أغلب البلدان النامية يزداد عدد المتخرجين في المجالات التي لا تتطلبها القوى العاملة ويقل أو ينذر في المجالات التي يتطلبها سوق العمل، وعندما تتغير برامج التعليم ومقرراته لتواكب حركة المجتمع تكون متطلبات القوى العاملة وسوق العمل قد تغيرت نتيجة للتطور التكنولوجي المعاصر السريع وتبقى الفجوة قائمة (فليه، 2012م).

ويتفق هذا مع ما أصدره تقرير International labour office (2010) أنه بالرغم من أن الاستثمار بالتعليم والتدريب تصاعد بشكل كبير في المنطقة العربية إلا أن ما زالت تعاني فئة الشباب من صعوبات من الانتقال من التعليم الجامعي إلى العمل وفي ذات الوقت فإن الشركات تجد صعوبة في العدد الكافي من الموظفين بالمهارات التي يحتاجونها لتوسيع أعمالهم أو التكيف مع التكنولوجيا الحديثة، إن أعداد القوى العاملة مستقبلاً لسوق العمل مازال تحدياً.

والمفحص لواقع خريجي الجامعات في قطاع غزة بحسب ما أثبتته عدة دراسات يؤكد أن أعداد البطالة في تزايد مستمر مما يشكل خطر على استثمار العنصر البشري وفي ذات الوقت هناك عدم رضا من قبل المشغلين على أداء الخريجين وافتقارهم للكثير من المهارات المطلوبة في سوق العمل (مركز هدف لحقوق الانسان، 2015م).

وإن تزايد أعداد الخريجين دون وجود فرص العمل المناسبة لهم هذا يؤدي بدوره إلى عدم وجود قيمة للمؤهلات التعليمية في سوق العمل ولذلك نجد أن هناك عدم توازن في سوق العمل وهناك صراع وتوتر في المجتمع وبالتالي فإن هناك حاجة لاتباع وسائل

حديثاً لتحسين ربط الخريجين بسوق العمل وكذلك تطوير الخطط الدراسية لتكسب الخريج المعارف والمهارات والاتجاهات النفسية للانتقال لسوق العمل وتحدي البطالة من خلال اكسابه مهارات للعمل في مجالات متنوعة.

#### مشكلة الدراسة:

مراجعة الأدبيات والدراسات المتاحة التي تعلقت بواقع خريجي قطاع غزة وبشكل خاص خريجي كلية الهندسة ومنها: دراسة (الزعنون ، 2011م) ودراسة (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012م) ودراسة (الغصين، 2014م) بالإضافة إلى ما أصدرته نقابة المهندسين بقطاع غزة عن تزايد نسبة بطالة المهندسين يؤكد الحاجة للوقوف على وضع خريجي كلية الهندسة وهي إحدى الكليات التي تضم نخبة من أبناء الوطن يجب الاهتمام بمستقبلهم واستثمار طاقاتهم بعد التخرج في صالح بناء المجتمع ومواجهة مشكلة البطالة وصعوبة الانتقال لسوق العمل والفجوة بين التعليم النظري ومتطلبات سوق العمل، يأتي دور الجهات المسؤولة لمعالجة المشكلة القائمة، وحيث أن الجامعات أحد هذه الجهات المسؤولة فإن لها دور فعال في التخطيط لحل مثل هذه المشكلات، كما أن تواصل الجامعات مع القطاع الخاص والمؤسسات الأهلية يوفر فرصة التدريب العملي للخريجين للمساهمة في حصولهم على فرصة عمل، وحيث أن هناك استراتيجيات يمكن اتخاذها للسيطرة على هذه المشكلة منها تطبيق الكلية للتدريب التحويلي فإن الدراسة الحالية تدرس درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية بغزة للتدريب التحويلي من وجهة نظر طلبة الكلية.

#### أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي : ما درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية بغزة للتدريب التحويلي من وجهة نظر طلبة الكلية؟  
ويتفرع من السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية وهي كالآتي:

1. ما درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للمهارات المنهجية؟
2. ما درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للمهارات العامة (المهارات التنظيمية- مهارات الاتصال والتواصل- ريادة الأعمال)؟
3. ما درجة تنمية كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للاتجاهات النفسية لدى خريجي الكلية ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05  $\alpha$ ) في متوسط تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير (الجنس- القسم)؟

#### فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05  $\alpha$ ) في متوسط تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05  $\alpha$ ) في متوسط تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير القسم.

#### أهداف الدراسة:

1. تقييم درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للتدريب التحويلي من وجهة نظر طلبة الكلية.
2. تكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05  $\alpha$ ) في متوسط تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير (الجنس- القسم).

**أهمية الدراسة:**

إن الدراسة من الناحية النظرية: تؤكد على ضرورة تطبيق التدريب التحويلي كما جاء في عدة دراسات سابقة عربية واجنبية ولا بد أن يتم قياس درجة تطبيق الجامعة الإسلامية للتدريب التحويلي لضرورته بربط الخريج بسوق العمل ورفع مهاراته وخاصة في الوقت الذي يعاني منه القطاع الهندسي من شبح البطالة بشكل كبير، فلا بد من دراسة طرق واستراتيجيات تحسن من هذا الواقع. ومن الناحية العملية فإن الدراسة:

1. تقدم عدد من المهارات المطلوب امتلاكها لدى خريجي كلية الهندسة قبل الانتقال لسوق العمل.
2. تبين مدى الحاجة لزيادة للتدريب الميداني والتدريب العملي لدى خريجي كلية الهندسة.
3. تؤكد على ضرورة متابعة وتحديث الخطط الدراسية لكافة أقسام كلية الهندسة.
4. تؤكد بشدة على ضرورة التواصل بين الجامعة والشركات المشغلة وأن يكون هناك استمرارية في تعريف وإعلان الشركات عن أنفسها وتوضيح المهارات التي يرغبونها في الموظف الجديد.
5. تحث الجامعة على أن ترفع كلية الهندسة من شروط ومعايير القبول وكذلك معايير التخرج.
6. توسع أفق الخريج لامتلاك مهارات عدة قبل التخرج تمكنه من العمل في مجاله أو المنافسة في مجالات أخرى وكذلك القدرة على العمل الخاص وإدارة المشاريع الصغيرة.

**حدود الدراسة:**

**الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على تقييم تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للتدريب التحويلي من وجهة نظر طلبة الكلية في عدة محاور (المهارات المنهجية- المهارات العامة- الاتجاهات النفسية).

**الحد البشري:** تمثلت في عينة من طلبة كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية غزة.

**الحد المؤسسي:** الجامعة الإسلامية بغزة.

**الحد اللغوي:** اقتصرت الدراسة على الدراسات العربية والانجليزية فقط.

**الحد المكاني:** مدينة غزة.

**الحد الزمني:** عام 2017م.

**مصطلحات الدراسة:**

يعرف الباحثان التدريب التحويلي: الإجراءات المخططة لإكساب الخريج المهارات المنهجية والمهارات العامة ( المهارات المنهجية- مهارات الاتصال والتواصل - وريادة الأعمال) والاتجاهات النفسية لتسهيل انتقاله لسوق العمل وإيجاد فرصة عمل في مجالات قريبة من تخصصه لمواجهة البطالة.

## الاطار النظري

إن هذه الدراسة تتناول التدريب التحويلي كأحد وسائل مواجهة بطالة الخريج الجديد ودرجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية له، فتستعرض أولاً الدراسة بكلية الهندسة ثم تنتقل لتوضيح خريجي كلية الهندسة في سوق العمل والذي كان دافعاً لقياس درجة تطبيق التدريب التحليلي في الكلية كأحد المواجهات لتصدي البطالة.

أولاً: الدراسة في كلية الهندسة:

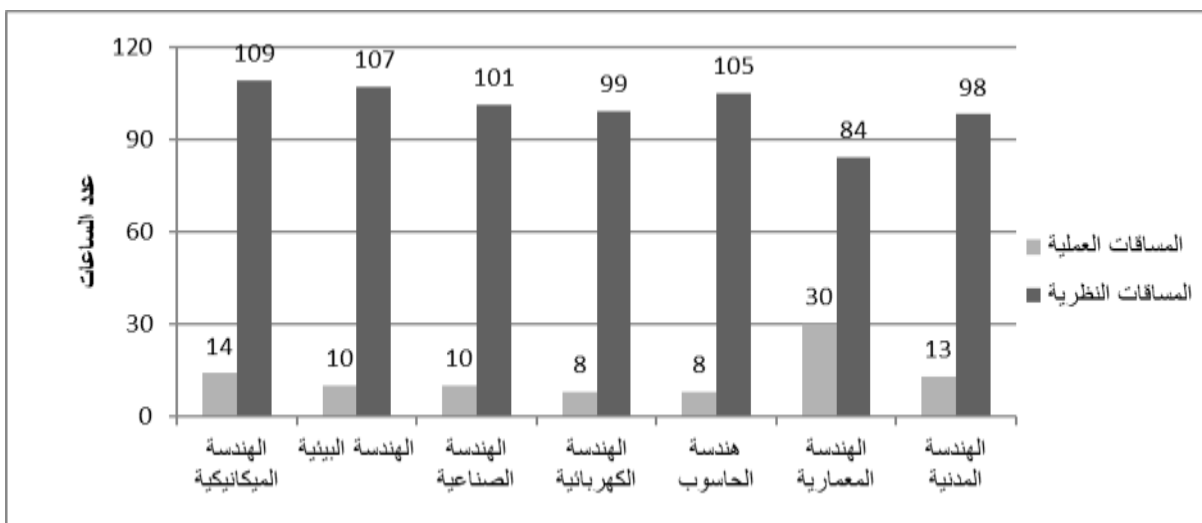
- الخطط الدراسية: بعد الاطلاع على الخطط الدراسية لأقسام كلية الهندسة من خلال الموقع الرسمي للجامعة الإسلامية الأقسام/ <http://eng.iugaza.edu.ps>، تم تحليل محتوى هذه الخطط .

## جدول 1 عدد الساعات الدراسية لكافة أقسام كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية لعام 2017م

عدد الساعات						عدد الساعات الكلية	القسم
التدريب الميداني بسوق العمل	المساقات العملية	المساقات النظرية	التخصص	متطلبات الكلية	متطلبات الجامعة		
غير محدد بالخطة	13	98	111	22	37	170	الهندسة المدنية
250 ساعة	30	84	114	27	25	166	الهندسة المعمارية
250 ساعة	8	105	113	27	23	163	هندسة الحاسوب
250 ساعة	8	99	107	27	37	171	الهندسة الكهربائية
250 ساعة	10	101	111	27	25	163	الهندسة الصناعية
250 ساعة	10	107	117	27	22	166	الهندسة البيئية
250 ساعة	14	109	123	24	25	172	الهندسة الميكانيكية

المصدر: (إعداد الباحثان)

يستنتج من خلال التحليل السابق أن كل من قسمي الهندسة المدنية والكهربائية يحظى بعدد مرتفع لساعات لمتطلبات الجامعة بينما هناك اتفاق تقريباً بين باقي الأقسام ، كما تتقارب الساعات الدراسية لمتطلبات الكلية لغالبية الأقسام. ويلاحظ أيضاً أنه لم تحدد الخطة الدراسية للهندسة المدنية عدد ساعات التدريب العملي، بينما اتفقت باقي الأقسام على 250 ساعة مما يعني مدة تصل الى 50 يوم فقط بواقع 5 ساعات تدريبية يومياً، وهي ليست كافية خلال مدة دراسة خمس سنوات أن يكون التدريب العملي الميداني أقل من شهرين.



شكل 1: عدد الساعات النظرية والعملية لكافة اقسام كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية عام 2017م

المصدر: (إعداد الباحثان)

بالاستعانة بالمخطط البياني يتضح الفارق الكبير بين ساعات الدراسة النظرية والعملية لجميع الأقسام ويلاحظ أن المادة النظرية تحظى غالباً بثلاث ساعات دراسية يقابلها المختبر العملي بساعة واحدة فقط ولكن يجب الايضاح بأن الطالب يقضي في المعمل مدة لا تقل عن ثلاث ساعات ولكن تحتسب الدرجة للمساق العملي بواقع ساعة واحدة، وبالتالي فإن اهتمام الطالب يكون على المساق النظري بشكل أكبر لأن له الأثر الأكبر على ارتفاع المعدل التراكمي مما يضعف دافعية الطالب للاهتمام بالمعمل الذي لا يشكل إلا ساعة وحدة دراسية.

#### ثانياً: خريجي الجامعات الفلسطينية:

إن المتفحص لواقع خريجي الجامعات الفلسطينية عموماً يجده يعاني من ارتفاع في البطالة كما أظهرت دراسة (الزعرور ، 2011م) أن واقع البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية يعد انعكاس لمخرجات المؤسسات التعليمية موضحة المشاكل التي تؤثر على بطالة الخريجين من طبيعة المناهج الدراسية نفسها وضعف مواكبتها للتطوير العلمي وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل، كما أكدت دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط، 2012م) إلى أن العديد من العوامل ساهمت في تفاقم مشكلة البطالة وذلك بسبب تراجع مستويات التخطيط للحقل التعليمي وسوق العمل مع تراجع واضح في جودة التعليم الجامعي والتعليم العام، كما بينت درجات موافقة متدنية حول تضمين التخطيط الإستراتيجي للجامعات في مجال ارتباط الإرشاد الأكاديمي بحاجات سوق العمل، كما أن الخريجين العاملين ليس لديهم تصور حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها قبل التخرج ومن وجهة نظر أرباب العمل فإن مهارات الخريج العامل لديهم متدنية في المجمال وجاءت مهارات اللغة الإنجليزية وهي مهارات أساسية لازمة لسوق العمل المحلي والإقليمي والدولي أيضاً متدنية. وقد استمرت الدراسات في هذا السياق فجاءت دراسة (الأسطل، 2014م) حيث بينت الدراسة عدم مواكبة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وهو أحد العوامل التي تؤثر على معدل بطالة الخريجين.

### خريجي كلية الهندسة:

وفيما يتعلق ببطالة خريجي كلية الهندسة على وجه الخصوص فيعاني خريجو كلية الهندسة من البطالة بدرجة عالية كما أوضحت دراسة (الغصين، 2014) فمن خلال المقابلات التي تم إجرائها مع عدد من الخبراء الاقتصاديين يتضح أن من أسباب بطالة المهندسين في قطاع غزة عدة عوامل ومنها:

1. عوامل تتعلق بجهة التشغيل: إن بعض شركات المهندسين الخاصة توظف الذين يخصونها، سواء الأقرباء أو الجيران وبغض النظر عن أي معايير، أما بالنسبة للعمل الحكومي ورغم أن القطاع الحكومي هو أكثر القطاعات تشغيلاً للمهندسين إلا أن هذا العدد حتى اللحظة يعتبر غير كاف.
2. عوامل تتعلق بالخريج: إن إهمال الخريج لنفسه في المعدل وإهماله لنفسه في اللغة الإنجليزية وفي الجوانب الإدارية، يحرم الخريج من العديد من الفرص التي يمكن أن يعمل بغير تخصصه المباشر حيث يعمل كثير من المهندسين كمنسقين في مشاريع منظمات المجتمع المدني في غير تخصصاتهم.
3. عوامل تتعلق بالجهات التعليمية: تفتقد العديد من الجامعات الربط بين التعليم الأكاديمي والتدريب المناسب بالتنسيق مع القطاع العام والخاص على تدريب الخريجين عملياً بحيث يكون جاهزاً لسوق العمل (الغصين، 2014م)، كما أكدت دراسة Mercy Corps (2006م) إلى أن أصحاب العمل يواجهون صعوبات في إيجاد موظفين أكفاء ويعود السبب إلى نقص المعرفة والخبرة العملية عند الشباب في قطاع غزة وتلخص الدراسة المهارات المطلوبة بالنسبة لأرباب العمل على صعيد العمل التي تمت دراستها في الوظائف العليا فإن أكثر الموظفين المطلوبين والذين يصعب إيجادهم هم المدراء الماليون ذو الخبرة والمهندسون (مدني، معماري، زراعي).

### ثالثاً: التدريب والتدريب التحويلي:

لا يمكن أن تكون هناك برامج تدريبية مالم تكن هناك حاجة فعلية للتدريب، لذا فإن عملية تحديد وجود أو عدم وجود حاجة للتدريب تعتبر الأساس في العملية التدريبية ككل، وهي الخطوة الأولى في مجمل النشاط التدريبي، ويمكن القول بأن الاحتياجات التدريبية تعني مجموع التغيرات كمياً ونوعاً والتي يتطلب حصولها في معارف ومهارات واتجاهات وسلوك الأفراد العاملين لأجل بلوغ مستويات الأداء المطلوب وتحقيق المناخ في الاداء.

لذلك إن التدريب: عملية مستمرة من السبل القادرة على تجهيز الفرد والجماعات بمعارف ومهارات وقدرات و آراء يستطيعون من خلالها تحقيق الاهداف المتوخى انجازها وتحسين الاداء باستمرار (عباس، 2011م).

التدريب هو : الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين وذلك لجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهماتهم (" سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية"، د. ت).

**مبادئ التدريب:**

1. إن التدريب يعتبر وسيلة وليست غاية بذاته، إذ أن الغاية المتوخاة هو تحسين وتطوير الأداء وتحقيق الأهداف.
  2. كما أنه يعتبر استثماراً هادفاً في تطوير وتحسين الكفاءة الانسانية وليس مصروفاً تتحمله المنظمة ولا يترتب عليه مردوداً معيناً.
  3. التدريب لا يشكل عصا سحرية في مواجهة جميع المشكلات وقادراً على المعالجة وإنما يعتمد الأمر على قدرة المتدربين باستيعاب الأفاق الفكرية للتدريب واستخدامها في معالجة المشكلات.
  4. التدريب لا يقتصر على مجرد القاء المحاضرات النظرية وإنما يجب أن يقترن بالتدريب العملي، إذ أن الجوانب التطبيقية تمثل أهمية كبيرة في المجال التدريبي.
  5. التدريب من الأنشطة الأساسية التي تستند إلى القواعد والأسس التي تعتمد التخطيط والاحصاء وتحليل البيانات وتقويمها إضافة إلى الأثر النفسي الذي يتركه المدرب في نفوس المتدربين من الناحية العملية (عباس، 2011م).
- أنواع التدريب :** هناك عدة أنواع للتدريب، ويعد التدريب التحويلي أحد هذه الأنواع وهي كما يلي:

1. التدريب وهي الاولي ( Operation Training )
2. التدريب الوظيفي ( Functional Training )
3. القيادي ( leadership Training )
4. التحويلي ( Retraining ) (العنزي، 2006م).

**التدريب التحويلي:**

وإن كان يختلف التدريب التحويلي عن باقي أنواع التدريب الأخرى من أن الاستفادة من المهارات التي يقدمها التدريب التحويلي تلبى مباشرة الاحتياجات المتغيرة في سوق العمل، ففي بعض الدول النامية كالأردن وتونس تم اعتماد التدريب التحويلي كأداة لردم الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، فالخريجين الجدد الراغبين بدخول سوق العمل تنقصهم المهارات والقدرات للقيام بمجموعة من المهام التي يتطلبها سوق العمل الخاص مما يضطر الخريج للتوجه للتدريب في جهات خاصة تقدم برامج تدريبية بناء على الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، حيث أن التدريب التحويلي يمثل مرحلة متأخرة من مراحل التدريب و يهدف إلى إعادة تأهيل العاملين الحاليين لشغل أعمال ووظائف لا تتصل بأعمالهم الحالية بل تأهيلهم لإشغال وظائف متنوعة وللقيام بمسؤوليات ومهام جديدة معرفة سلفاً أو يتوقع أن تظهر في المستقبل.

ولذلك فإن التدريب التحويلي يجمع بين الجوانب المعرفية (المعلومات النظرية ) والجوانب العملية (اكتساب مهارات طرق العمل الجديدة) والجوانب النفسية (اكتساب القيم والاتجاهات الإيجابية نحو العمل) من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية (العنزي، 2006م).

**تعريف التدريب التحويلي:**

وقد تعددت الدراسات والأدبيات التي عرفت التدريب التحويلي ومن هذه التعريفات ما يلي:

التدريب التحويلي: هو برنامج تدريبي يهتم بمساعدة الأفراد على الانتقال من مهنة أخرى بإعادة التوجيه المهني والتدريب لطالبي التوظيف للالتحاق بعمل أو وظيفة، ويتضمن مجموعة من الأنشطة المنظمة ذات الأهداف المحددة -تطوير المعارف والمهارات والاتجاهات واكتساب الخبرات اللازمة للوفاء بالحاجات الحاضرة والمستقبلية للفرد والعمل- وفقاً لمجالات التدريب بمشروع تأهيل الخريجين بمشروع تأهيل الخريجين لسوق العمل. (عارف، 2005م)

كما عرف عبد الجليل (2014) التدريب التحويلي على أنه مجموعة من الأنشطة المنظمة ذات الأهداف المحددة لتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات واكتساب الخبرات للوفاء بالحاجات المستقبلية للفرد، والعمل وفقاً لمجالات التدريب بمشروع تأهيل الخريجين لسوق العمل. (عبد الجليل، 2014م).

كما عرفه (ستيفنز، 2001) بأنه أحد أنواع التدريب المهمة لسوق العمل التنافسي، وفي هذه الحالة تكون المهارات لدى الموظف هي أهم ما تبحث عنه المنظمة حيث يشتد التنافس بين هذه المنظمات لاجتذاب أكثر الموظفين مهارات وقدرات للعمل بها. (العنزي، 2006م).

من خلال التعريفات فإنه يمكن استخلاص الآتي:

1. التدريب التحويلي أحد أنواع التدريب ولكنه يعد الأهم من بينها.
2. يزيد من فرصة الحصول على وظيفة في مجال التخصص.
3. يساعد الأفراد على الانتقال من العمل إلى عمل آخر ليس بالضرورة في مجال التخصص الأكاديمي.
4. يجمع التدريب التحويلي بين المعلومات النظرية والمعارف العملية والاتجاهات النفسية.
5. وسيلة لربط احتياجات سوق العمل بمؤهلات الخريجين.

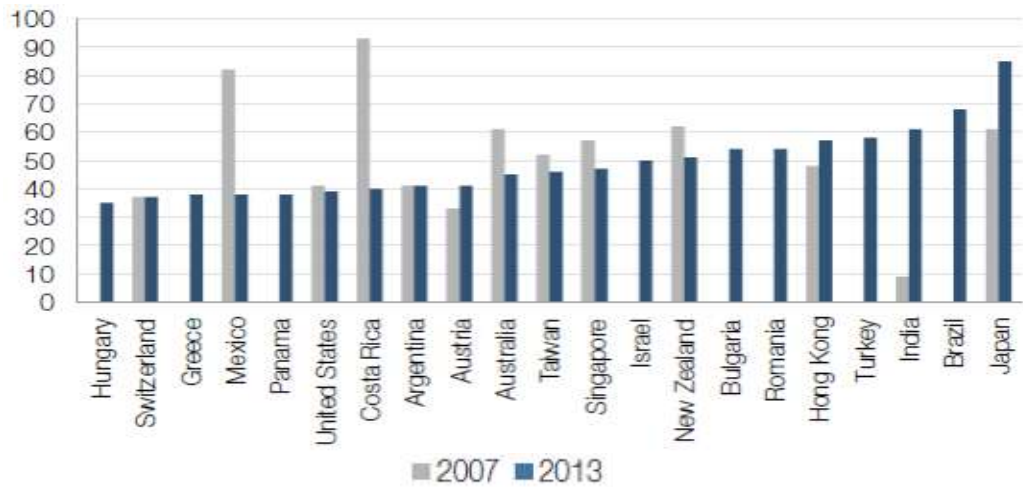
**مبررات التدريب التحويلي:**

إن انتقال الخريج من مؤسسات التعليم العالي إلى سوق العمل ليس بالانتقال اليسير بل يواجه العديد من التحديات وإن أوضح هذه التحديات:

1. البطالة: ارتفاع معدل البطالة وقلة الوظائف المتاحة يعد من المبررات الأساسية للاهتمام بالتدريب التحويلي.
2. محدودية التعاون بين المشغلين ومؤسسات التعليم العالي، كذلك ندرة الوسائل المساعدة لإيجاد فرصة عمل، وقلة الخبرة المسبقة عن العمل وهو ما أثبتته العديد من الدراسات التي تناولت واقع خريجي قطاع غزة عامة وواقع المهندسين خاصة.

3. التطور في طبيعة الوظائف والمهن: كما أن هناك تحديات تواجه المشغلين في توظيف خريج جديد والتي تتمثل في عدم الرضا عن مهارات الخريج الجديد، والفجوة بين الدراسات النظرية والتطبيق العملي، وكذلك الحاجة لتدريب الخريج الجديد.

وجاءت نتائج تقرير جدول أعمال اليوم العالمي للتوظيف تؤكد صعوبات يواجهها المشغلين في ملأ الوظائف الشاغرة في دول العالم المختلفة موضحة بالرسم البياني الموضح بالأسفل ("Global Agenda Council on Employment", 2014)



شكل 2 الصعوبات التي يواجهها المشغلين لشغل الوظائف الشاغرة في عامي 2007-2013م

المصدر: (Global Agenda Council on Employment, 2014)

ومن خلال الرسم البياني الموضح فانه يلاحظ:

1. يعاني المشغلون في اليابان من صعوبات عالية تصل تقريباً الى 80% وتعد النسبة الأعلى عالمياً بين الدول الأخرى في عام 2013م وهذا إن دل فإنما يدل عن حاجة المشغلين لخريجين أكفاء بدرجة عالية جداً مما يرفع من المسؤولية والعبء على مؤسسات التعليم.

2. هناك عدة دول تزدت صعوبات ايجاد خريج جديد ما بين عامي 2007-2013م مثل: إيرلندا- أسبانيا-جنوب أفريقيا.

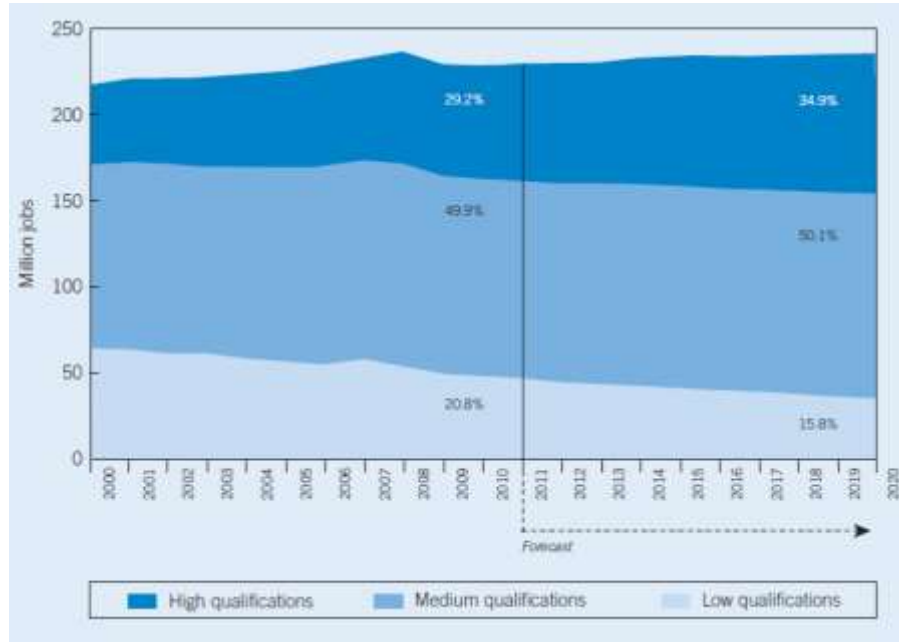
3. ارتفعت الصعوبات في العام 2013م عنها في العام 2007م في عدة دول منها: استراليا- الهند-هونج كونج.

ولهذا فان الانتقال اليسير يتحقق من خلال الاستثمار الذي يتم داخل مؤسسات التعليم والذي يحفظ رأس المال البشري الذي تم اعداده خلال سنوات الدراسة من الضياع في عدم التوظيف لفترة طويلة بعد التخرج، ويعد التدريب التحويلي أحد أهم الوسائل للاستثمار (Global Agenda Council on Employment 2014).

### أهمية التدريب التحويلي:

تتعدد طرق وأساليب التدريب بتعدد الغرض أو الهدف منه، فقد يكون التدريب لدقائق معدودة أو لفترة زمنية محددة بأسبوع أو شهر أو سنة وقد يكون مستمراً وقد يكون مؤقتاً ، وتكمن أهمية التدريب في:

1. النهوض بالإنتاج كماً وكيفاً.
  2. تخفيض عدد الحوادث.
  3. تخفيض الأعباء على المشرفين.
  4. ازدياد المرونة والاستقرار .
  5. رفع الروح المعنوية (فليه، 2012م).
  6. كما يمثل توجيه وإرشاد مهني للشباب ليكونوا أكثر إدراكاً لفرص العمل المتاحة والمبادرات الخلاقة من خلال مرجعية معلوماتية تربطهم بمستجدات سوق العمل وفق أليات دعم المشروعات الصغرى وحاضنات الأعمال.
  7. يمنح الخريج فرصة بالاطلاع على أحدث تقنيات المعلومات والاتصالات كافة مجالات النشاط الاقتصادي.
  8. تأهيل الخريج لاستخدام التكنولوجيا الحديثة واستحداث وظائف للعمل عن بعد.
  9. توفير استقلالية العمل عن الروابط المكانية والقطرية من خلال العمل عن بعد وانتقال الأعمال من مجالها المكاني إلى مجالها البشري، مما يمنح العناصر النسائية الشابة فرص للعمل.
  10. يقدم مهارات متنوعة تمكن الخريج من تغيير مساره المهني اذا تطلب الأمر ذلك.
  11. يشترك القطاع الخاص وأصحاب الأعمال في تطوير التعليم والمناهج.
  12. يربط التعليم الجامعي بحاجات سوق العمل بصورة مستمرة ( عبد الجليل، 2014م).
  13. اكساب الأفراد المتدربين بالمهارات والمعلومات والمعارف الفكرية والعملية التي تنقصهم سيما في ظل التطورات الفكرية التي يشهدها المجتمع الانساني عموماً.
  14. اكساب الافراد أنماط واتجاهات سلوكية جديدة تنسجم مع الحاجات التي يتطلبها تطوير العمل في المنظمات التي يعملون بها سواء كانت إنتاجية أو خدمية.
  15. صقل وتحسين القدرات والمهارات الفردية والجماعية للمتدربين.
  16. تبادل الخبرات والمعارف والمعلومات بين المتدربين.
  17. تنشوير الطاقات الفردية والجماعية للمتدربين من خلال العصف الذهني أو تمثيل الأدوار وغيرها من الأساليب الهادفة للتطوير ( عباس، 2011م).
- وان الرسم البياني التالي يؤكد أيضاً أهمية التدريب التحويلي



شكل 3 المهارات المطلوبة للوظائف حتى عام 2020م في أوروبا

المصدر: ( International labour office ، 2010 )

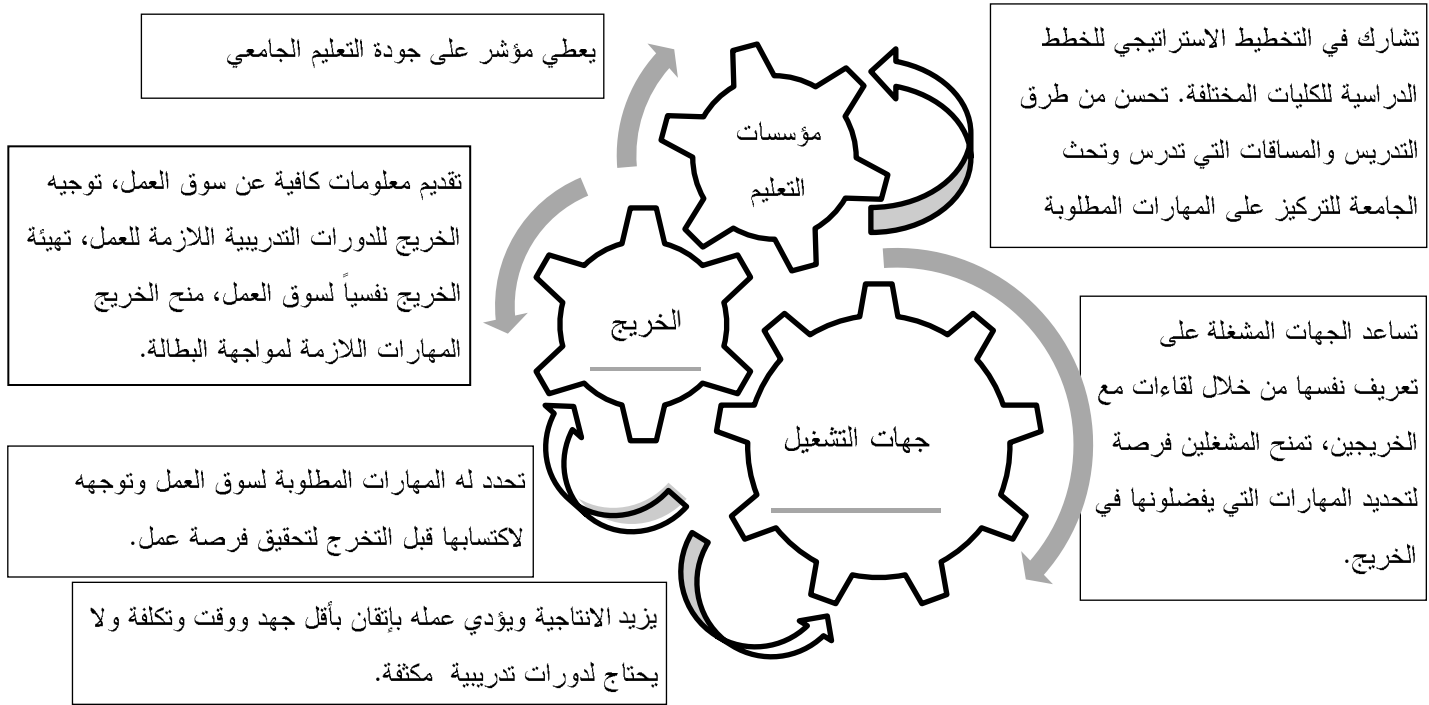
حيث أن الشكل الموضح يبين مدى ضرورة رفع مهارات الخريجين والاعتناء بجانب التدريب وربطه بسوق العمل ويمكن شرح هذه الاستنتاج مما يلي:

1. إن الوظائف التي تتطلب مهارات متدنية Low qualification تشكل فقط 20.8% ، وهي أقل نسبة مقارنة للمهارات المتوسطة Medium qualification والمهارات العليا High qualification المطلوبة للوظائف حتى عام 2010م، كما يلاحظ أن هذه النسبة تتخفف مع مرور الزمن، فقد كانت في السنوات السابقة بدءاً بسنة 2000م أعلى منها ثم انخفضت. والتوقع (Forecast) أن يستمر انخفاضها في السنوات القادمة إلى 15.8% حتى عام 2020م. وهذا مؤشر واضح لحملة المهارات المتدنية على صعوبة المنافسة والحصول على فرصة عمل وضرورة أن يرفعوا من قدراتهم ومهاراتهم.
2. شكلت المهارات المتوسطة أعلى نسبة حتى عام 2010 لشغل الوظائف ولكن يجدر الإشارة والانتباه بأن السنوات القادمة سيكون نصيب الوظائف لمن يحملون المهارات العليا، حيث أن نصيب الوظائف لحملة المؤهلات العليا 29.2% بينما ستصل النسبة بعد عام 2010م إلى 34.9% أي أن نسبة الزيادة قبل وبعد عام 2010م هي 5.7%، بينما نسبة الزيادة لحملة المؤهلات المتوسطة هي 0.2% وهذه مؤشر قوي وواضح على أن الطلب في الوظائف سيكون بشكل كبير ومتزايد لحملة المهارات العليا، وقد تكون النسبة بعد عام 2020م إذا تم احتسابها الأعلى لحملة المؤهلات العليا إذا اعتبرنا أن نسبة الزيادة ستستمر بنفس الدرجة.

ونظراً لأهمية التدريب التحويلي والتي أصبحت واضحة فإن الجامعات الأوروبية (EU) اعتمدت خطة استراتيجية وسميت Education and Training 2020 (ET2020) وقد تم الإعلان عنها في مايو من العام 2012م وتشمل تعليم وتدريب الفئة العمرية (20-34) سنة بدرجة الثانوية العامة على الأقل، وتضمن الخطة عدة وسائل تعليمية تدريبية

1. **زيادة المعلومات (Greater Access to Information.)** وتعني تقديم معلومات للخريج عن سوق العمل بشكل كبير بشتى صورته من جهة وتشجيع المشغلين وخاصة القطاع الخاص على تعريف انفسهم من خلال لقاءات مع خريجي الجامعات بقوالين العمل وحاجاتهم والمهارات التي يرغبونها بالخريج من جهة اخرى.
2. **الدورات التدريبية (Training Sessions):** إن الدورات التدريبية تعتبر غاية في الأهمية للخريج حيث تؤهله للعمل في تخصصه أو في مجالات قريبة من التخصص ولذلك يجب توجيه وتشجيع الخريجين من بداية دراستهم بالجامعة ليس فقط على الدورات التدريبية التي تتعلق بالدراسة الاكاديمية فقط ولكن الالتحاق بدورات اللغات والتكنولوجيا الحديثة ومهارات اخرى مثل الاتصال والتواصل .
3. **المرونة في مواعيد المحاضرات (Flexible Lecture Times):** الخروج عن نمطية المحاضرات المعتادة في بعض المساقات يؤهل الطالب على القدرة على ممارسة عمل اثناء الدراسة ويمكن متابعة المحاضرات من خلال المحاضرات المصورة على موقع الجامعة.
4. **ريادة الاعمال (Entrepreneurship):** حيث ان لدى بعض الطلاب القدرة على بدء مشروع خاص به ولكن لا تقدم الجامعات لهؤلاء الطلاب أي توجيه وتدريب حيث ان التدريب سيمنح الطالب بتوسيع أفاقه في هذا المجال وسيساعد اخرين على معرفة وأهمية بدء مشروع خاص بهم في الظروف التي لم يجدوا فرصة عمل تناسبهم.
5. **بناء العلاقات (Inteelationrnships):**بناء الجامعة نفسها علاقات مع المؤسسات المشغلة الخاصة سيمنح الخريجين فرصة للعمل بهذا المؤسسات ومعرفتها والتواصل معها ("Students Entering the Labour Market", 2016)

ومن خلال ما تمت دراسته فان الباحثان يستنتجان أن التدريب التحويلي يوجد علاقة بين مؤسسات التعليم والخريجين وجهات التشغيل وهي علاقة ثلاثية تفاعلية في كل الاتجاهات ويمكن تلخيصها بالمخطط التالي:



شكل 4 العلاقة التفاعلية بين مؤسسات التعليم والخريج والجهات المشغلة

#### الدراسات السابقة:

تستعرض الدراسة عدد من الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بالموضوع مبينة أيضاً مدى الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية

1. دراسة (عبد الجليل، 2014م) بعنوان " دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)

هدفت الدراسة إلى لقاء الضوء على الأطار الفكري والاداري للتدريب التحويلي في الجامعات، وتحليل خبرات بعض الدول في التدريب التحويلي في الجامعات واخيراً تبين الدور الذي يسهم فيه التدريب التحويلي في الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل، من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة قدم الباحث تصور مقترح لتفعيل التدريب التحويلي في الجامعات يتضمن المهارات المختلفة اللازمة لطلبة الجامعات وهي (المهارات المعرفية- الأهداف المهارية-الأهداف الوجدانية).

2. دراسة (ren øThune& St، 2014م) بعنوان "تأثير سوق العمل على الخريجين وتفاعلهم مع منظمات العمل أثناء

الدراسة"

### Study and labour market effects of graduate students interaction with work organisations during education

قامت الدراسة بتجربة تجريبية حيث أظهرت التعاون بين مؤسسات التعليم العالي والجهات والمنظمات المشغلة work organizations (WOs) لزيادة تعليم وخبرات الخريجين وقدراتهم الوظيفية، لطلاب الماجستير بكافة التخصصات بجامعات النرويج، واتضح أن 77% من الخريجين لديهم بعض صور التفاعل مع منظمات العمل على الرغم من اختلاف مستوى المشاركة، وأن المشروع القائم على التفاعل والمشاركة يعطي مؤشرات إيجابية وذات دلالة للعمل وانتهاء الدراسة في الوقت المحدد لها، بالإضافة الى أن الخريجين الذين شاركوا بالمشروع سواء بالتفاعل أو الممارسة لديهم قدرة للعمل في سوق العمل بصورة أفضل من أقرانهم.

ولهذا فان الخريجين بحاجة إلى امتلاك عدة مهارات قبل الانتقال إلى سوق العمل، وخاصة ان دافعية الخريج من إنهاء دراسته الأكاديمية هي الحصول على عمل، ولكن هناك ضعف عموماً لدى الخريجين في القدرة على الانتقال ومعرفة سوق العمل المناسب وخاصة أن غالبية الجامعات تؤهل الطالب بالمهارات النظرية الأساسية ذات الصلة بالتخصص فقط ، ولذلك أصبح هناك حاجة لتصميم خطة استراتيجية لتعليم وتدريب الخريجين.

3. دراسة (pradela، 2012م) بعنوان "التعليم الهندسي في سياق متطلبات وتوقعات سوق العمل: تجربة بولندا"

### Engineering education in the context of labour market requirements and expectations - Polish experiences

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على محددات التعليم الهندسي في بولندا، التحديات والمشاكل المرتبطة بسوق العمل مثل اتجاهات التعليم وانخفاض جودة التعليم المدرسي ورصد متطلبات سوق العمل، من خلال سؤال رئيسي وهو: ما هي محددات و التوصيات التعليم الهندسي في بولندا؟ وتقدم الدراسة حلول للتعليم الهندسي والأنشطة المختلفة التي تدعم التعليم الهندسي مثل الخدمات الوظيفية والتغيرات التكنولوجية والتعاون المشترك بين المشغلين والجامعات،

وأنتجت الدراسة أن التعليم الهندسي ليس بتعليم مستقل وإنما يخضع لاقتصاد إيداعي مرتبط بمتطلبات سوق العمل وحاجات المشغلين، وأن هناك عدد من التهديدات التي تضر به مثل عدم ارتباط الخطط لخريجي التعليم الثانوي بمتطلبات سوق العمل والحاجات المستقبلية وأوصت الدراسة: زيادة تنسيق المهندسين وضرورة التعاون بين الجامعات والجهات المشغلة للمهندسين.

#### 4. دراسة (العايدي د.ت) بعنوان "تطوير نوعية الجوانب العملية في برنامجي هندسة الكهرباء وهندسة الحاسوب لتلبية حاجة سوق العمل"

هدفت الدراسة إلى تقييم مدى ملائمة المهارات العملية لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني لدى خريجين برنامجي هندسة الكهرباء و الحاسوب في الجامعة الإسلامية بغزة وذلك من خلال دراسة ميدانية مكونة من جزئين: الأولى خاصة بالمؤسسات التي يعمل فيها خريجي قسم هندسة الحاسوب والهندسة الكهربائية (الاتصالات و التحكم)، حيث تم اختيار 52 شركة ومؤسسة ومصنع يمكن أن يعمل فيها خريجي هندسة الحاسوب والكهرباء. والثانية خاصة بالمهندسين خريجي قسم هندسة الكهرباء و الحاسوب. فتم دراسة رأي الخريجين عن طريق اختيار عينة عشوائية من مجموعة من المهندسين بلغت 87 مهندساً من تخصص هندسة الحاسوب وهندسة الاتصالات والتحكم من مختلف مناطق القطاع، وبينت الدراسة حاجة المؤسسات للمهندسين و توفيرها لنظام لتطوير مهارات موظفيها عن طريق دورات مختلفة ومتنوعة. أن من أهم المعايير التي تراعيها المؤسسات عند التوظيف هي المهارات التخصصية بالإضافة إلى مهارات الحاسوب والإنترنت واللغة الإنجليزية. وقد أوضحت الشركات أن التدريب الصيفي مهم للطلاب، و أبدت المؤسسات رغبتها في المساعدة على تطوير المساقات الخاصة بقسم هندسة الحاسوب والاتصالات بالجامعة الإسلامية . وبينت الدراسة بأن التدريب الصيفي بحاجة إلى إعادة نظر فيه من حيث المضمون والمدة و آليات المتابعة. وأن مشاريع التخرج مهمة في إكتساب المهارات العملية. وتوضح الدراسة رضی الخريجين عن الجانب النظري لدراساتهم و الحاجة لتطوير الجانب العملي. و تظهر الدراسة بأن المهارات الإدارية و المهارات التخصصية كانت من العوامل الرئيسية في الحصول على وظيفة.

#### 5. دراسة (Stowe &Schwartz-Freyman، 2010 م) بعنوان "تقييم التعلم والنشط والمهارات التدريبية من وجهة نظر الخريجين والطلبة الحاليين"

##### Assessing active learning and skills training through alumni and current student views

تركز الدراسة على التعلم النشط التعاوني والمهارات التدريبية من خلال الدراسة a cross-sectional، وتقييم لدور كلية الأعمال في الجامعة من خلال تقييم الطلاب الخريجين والحاليين لتقنيات التعلم النشط والتعاوني والمهارات المطلوبة الذين تم دمجهم بالدراسة، أظهرت الدراسة أن الخريجين قيموا المهارات بشكل أعلى من الطلاب الحاليين حيث أن الطلاب الخريجين الذين شاركوا في برامج للتعلم النشط بينوا أهمية المهارات بالإضافة إلى أن الخريجين أظهروا درجة عالية من الاعتزاز بجودة التعليم المرتبط بالتعلم النشط والمهارات التدريبية كما أن النتائج دعمت ضرورة هذا العمل وتقتصر ضرورة استخدام هذه التقنيات التي ستزيد من نجاح الطلاب.

#### 6. دراسة (العنزي، 2006م) بعنوان "دورة التدريب التحويلي في علاج التضخم الوظيفي لدى العمالة الوطنية بالقطاعين الحكومي والعام بدولة الكويت-دراسة ميدانية"

تهدف الدراسة إلى إبراز أهم مزايا وأدوار التدريب التحويلي لمعالجة ظاهرة التضخم الوظيفي وتحديد مقومات ومحدداته ورسم السياسات التي يمكن اتباعها لتفصيل التدريب التحويلي، واستخدم الباحث منهج البحث المكتبي والميداني من خلال تصميم استبانة تم توزيعها على عينة من العمالة الوطنية في أجهزة القطاع الحكومي والعام. وأبرزت الدراسة أن التدريب التحويلي يؤدي إلى زيادة قدرة العاملين على مواكبة التقدم العلمي والفني في مختلف المجالات، وتتمثل محددات التدريب في كفاءة المدربين والمسؤولين عن برامج التدريب ووضوح مضمون ومحتوى المادة التركيبية ووضوح الأهداف التي يسعى إليها البرنامج التدريبي، وأن أهم المعوقات التي تحول دون فعالية التدريب التحويلي في معالجة ظاهرة التضخم الوظيفي وهي عدم الاهتمام بالحوافز التدريبية وضعف التنسيق بين الجهات المختلفة القائمة على التدريب، أما السياسات التي يمكن اتباعها وهي ربط الحوافز في العمل بالتقدم في الأداء والالتزام التدريبي ووجود دورات متخصصة وأوصت الدراسة بضرورة توفير كفاءات من المدربين عن برامج التدريب التحويلي.

#### 7. دراسة (عارف، 2005م) بعنوان "عوامل إقبال شباب الخريجين على برنامج التدريب التحويلي"

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لجذب شباب الخريجين للمشروع القومي لإعادة التأهيل من خلال مناقشة أهداف المشروع القومي لإعادة التأهيل والقاء الضوء على عوامل إقبال الخريجين على المشروع القومي لإعادة تأهيل للخريجين ومدى تأثير هذه العوامل بالمتغيرات المختلفة مثل والجنس المؤهل ومجال التخصص. واتبعت الباحثة المنهج الوصفي لجمع البيانات والتحليل الفلسفي النظري لها، وقد اختارت عينة من خريجي التعليم العالي والمتوسط الملتحقين ببرنامج التدريب التحويلي بمراكز التدريب بمحافظة أسوان في العام 2003-2004م وبلغت العينة (720) متدرب، وبحساب النسب المئوية للموافقة والاوزان النسبية للاستجابات تبين أن ارتفاع تقديرات شباب الخريجين لعوامل الإقبال والإحجام عن البرنامج التدريب التحويلي حيث بلغت نسبة الموافقة على عبارات الاستبانة 72.1% من إجمالي العينة، وبلغ مجال دوافع الالتحاق أعلى نسبة يليه مجال منهج التدريب وبيئته ثم مجال نماذج الدور وأخيراً مجال الخبرة المسبقة عن البرنامج، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الذكور والإناث لصالح الذكور في كلا المجالين نماذج الدور والخبرة المسبقة، بينما لا توجد فروق إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومجال التخصص. وقد قدمت الدراسة تصور مقترح لجذب شباب الخريجين للمشروع القومي لإعادة التأهيل موضحة الإطار الفكري ولأسس وأهداف ومتطلبات التنفيذ وآليات التنفيذ لذلك المقترح.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسات السابقة من حيث الهدف حيث تناولت دور التدريب التحويلي في الجامعات لتلبية احتياجات سوق العمل مثل دراسة (عبد الجليل، 2014م) ودراسة العائدي ودراسة (Lisa & Jeffrey، Kristin، 2010م )

كما تتشابه هدف دراسة كل من (العنزي، 2006م) و(دراسة العرجة، 1999م) في دور التدريب التحويلي في معالجة ظاهرة التضخم الوظيفي، وتتشابه الدراسة الحالية في هدفها في دراسة دور الجامعة للتدريب التحويلي من خلال قياس تطبيق الجامعة للتدريب التحويلي من خلال طلبة كلية الهندسة لعام 2017م.

كما تشابهت الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج التحليلي الوصفي.

تنوعت عينة الدراسة ما بين الموظفين والعاملين والمهندسين وخريجي التعليم العالي والمتوسط وجاءت عينة دراسة (Kristin، Lisa & Jeffrey، 2010) متفقتة مع الدراسة الحالية في اختيار طلبة أثناء الدراسة وركزت دراسة (pradela، 2012م) على التعليم الهندسي، كما اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

وقد تميزت الدراسة عن الدراسات السابقة في دراسة درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للتدريب التحويلي كأحد الوسائل لمواجهة بطالة الخريجين وسد الفجوة بين التعليم الجامعي النظري وسوق العمل، وتميزت في اختيار عينة الدراسة من خريجي كلية الهندسة والذين يشكلون نسبة عالية من البطالة رغم امتلاكهم قدرات عليا ولديهم القدرة على تعلم المزيد وشغل عدد من الوظائف الأخرى، كما طورت استبانة شملت العديد من جوانب التدريب التحويلي.

#### المنهجية والإجراءات:

**منهج الدراسة:** من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم دراسة الممارسات القائمة الحالية المتبعة في تدريب الطلبة في كلية الهندسة ووصفها ومن ثم تحليلها.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من (303) مهندسا من طلبة المستوى الخامس في كافة الأقسام كما هو موضح في جدول (2)، وقد تم أخذ عينة عشوائية طبقية تبلغ (170) طالب وطالبة، وقد تم استرداد (160) استبانة بنسبة 94.1%، ويتضح فيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية:

جدول 2 توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية (العينة: ن=160)

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الشخصية	
55.6	89	ذكر	الجنس
44.4	71	أنثى	
30.0	48	المدني	القسم
32.5	52	المعماري	
16.3	26	الحاسوب	
9.4	15	الكهربائية	

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الشخصية
2.5	4	البيئية
1.9	3	الصناعية
7.5	12	الميكانيكية

أداة الدراسة: تم تطوير استبانة اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة أمين (2012م)، حيث تكونت الاستبانة من (43) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات رئيسية وهي (المهارات المنهجية-المهارات العامة-الاتجاهات النفسية)، وذلك للتعرف على درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية لمفهوم التدريب التحويلي من وجهة نظر طلبة الكلية، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي.

صدق الاستبانة: صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010م)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001م). وقد تم التأكد من صدق الإستبانة من خلال:

#### 1- الصدق الظاهري "صدق المحكمين":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010م) حيث تم عرض الإستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم 7 وقد تم الاستجابة لأراء المحكمين وخرج الاستبيان في صورته النهائية (43) فقرة.

#### 2- الصدق البنائي Structure Validity

للتحقق من الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة كما في جدول (3).

جدول 3 معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
1	المهارات المنهجية	.813	*0.000
2	المهارات العامة	.947	*0.000
3	المهارات التنظيمية	.898	*0.000

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
4	مهارات الاتصال والتواصل	.857	*0.000
5	ريادة الأعمال	.788	*0.000
6	الاتجاهات النفسية	.740	*0.000

\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

يتضح من جدول (3) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

### ثبات الإستبانة Reliability

تم التحقق من ثبات إستبانة الدراسة من خلال طريقتين:

#### أ. معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة حيث تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.854، 0.914) وهي قيمة مرتفعة، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.944)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع.

#### ب- طريقة التجزئة النصفية Split Half Method:

تم تجزئة فقرات الاستبيان إلى جزأين ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون Spearman Brown وتم الحصول على النتائج الموضحة في جدول (4)، حيث يتضح من النتائج أن قيم معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون Spearman Brown) مرتفعه وداله إحصائياً.

جدول 4 طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل
1	المهارات المنهجية	0.775	0.873
2	المهارات العامة	0.878	*0.935
3	الاتجاهات النفسية	0.837	0.912
	جميع مجالات الاستبانة	0.932	*0.965

\*تم استخدام معادلة جتمان حيث أن عدد الأسئلة الفردية لا يساوي عدد الأسئلة الزوجية وبذلك تم التأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعل الباحثة على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages).
2. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكذلك طريقة التجزئة النصفية.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient).
5. اختبار T في حالة عينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test): للإجابة على فرضية الدراسة الأولى
6. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA): للإجابة على فرضية الدراسة الثانية.
7. اختبار شيفيه لمقارنة المتوسطات فئات الأقسام لجميع مجالات الاستبانة.

#### عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

المحك المعتمد في الدراسة: تم تحديد درجة الموافقة بناء على المحك المعتمد للدراسة كما هو موضح في جدول (5)

جدول 5 المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة الموافقة
من 1-1.8	من 20%-36%	قليلة جداً
من 1.8-2.6	من 36%-52%	قليلة
من 2.6-3.4	من 52%-68%	متوسطة
من 3.4-4.2	من 68%-84%	كبيرة
من 4.2-5	من 84%-100%	كبيرة جداً

#### الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للمهارات المنهجية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب والجدول التالي يوضح ذلك.

## جدول 6 المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال "المهارات المنهجية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	المساقات النظرية كافية ومناسبة لتأهيل الطالب للعمل.	3.18	0.94	63.63	4
2	المساقات العملية كافية لمنح الطالب القدرة على الممارسة العملية.	3.16	1.12	63.25	5
3	ترتبط المساقات النظرية بالعملية بشكل يساعد الطالب على الفهم والتطبيق.	3.21	1.06	64.28	2
4	ساعات التدريب العملي كافية لتأهيل الطالب للعمل.	2.86	1.02	57.22	7
5	تقوم الكلية بعقد ورش عمل بين الطلاب وجهات العمل المشغلة خلال الدراسة.	2.56	1.13	51.25	12
6	مواعيد المحاضرات مرنة لمساعدة الطالب ممارسة عمل جزئي خلال الدراسة.	2.09	1.12	41.75	13
7	تزود الخطة الدراسية الطالب بمعلومات مناسبة عن سوق العمل وقواعده وشروطه.	2.63	1.05	52.63	10
8	توجه الكلية الطلبة للوظائف المتاحة أمامهم.	2.79	1.08	55.88	9
9	توجه الكلية الطلبة لدورات تخصصية لبعض المساقات.	2.63	1.03	52.50	11
10	تختبر الكلية قدرات الطلبة قبل اختيار التخصص من خلال امتحان قدرات	2.07	1.25	41.41	14
11	تنمي المساقات قدرة الطلاب على البحث العلمي.	3.21	1.05	64.25	3
12	توجه الكلية الطلبة للمهارات المطلوبة من قبل المشغلين في سوق العمل.	2.83	1.05	56.56	8
13	تساعد اللقاءات مع المشغلين على الإمام بشركات القطاع الخاص.	2.87	1.09	57.47	6
14	يعطي التدريب العملي الطالب رؤية واضحة عن الوظيفة وسوق العمل.	3.46	1.07	69.17	1
	جميع فقرات مجال المهارات المنهجية	2.83	0.65	56.60	

يبين جدول (6) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات مجال لمهارات المنهجية يساوي 2.83 وبذلك فإن الوزن النسبي 56.60% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة على فقرات هذا المجال، وقد حصلت الفقرة " يعطي التدريب العملي الطالب رؤية واضحة

عن الوظيفة وسوق العمل " على أعلى درجة موافقة بنسبة 69.17%، حيث أن كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية بكافة تخصصاتها تشمل في خطتها الأكاديمية مساق التدريب العملي كما تم ايضاح ذلك في جدول (1) حيث يجب على الطالب اجتيازه ويتم متابعة الطالب خلال فترة التدريب الصيفية وهي التجربة الميدانية الأولى التي تربط الطالب بسوق العمل، بينما حصلت الفقرة " تختبر الكلية قدرات الطلبة قبل اختيار التخصص من خلال امتحان قدرات " على أقل درجة موافقة بنسبة 41.41% ويعزى ذلك لعدم تبني الجامعة بشكل عام وكلية الهندسة بشكل خاص لاختبارات القبول وقياس قدرات الطلبة وتوجيههم الى التخصص المناسب لهم حيث ان معيار القبول في الجامعة هي موافقة معدل الطالب في الثانوية العامة مع مفتاح التنسيق للكلية المراد الالتحاق بها فقط، ولكن تقوم بشكل خاص كلية الهندسة المعمارية فقط لعقد امتحان قدرات للطلبة، رغم ان العديد من الدراسات أشارت الى ضرورة توجيه الدارسين الى التخصصات المختلفة مثل دراسة (الغصين، 2014 م) كما تتوافق نتائج دراسة (Pradela, 2012) مع الدراسة الحالية حيث بينت أنه ليس هناك تخطيط لخريجي الثانوية المنتهين بالجامعات وربطهم بسوق العمل وقد بينت دراسة منتدى شارك الشبابي " واقع الشباب الفلسطيني 2013 "المستقبل يقرع الابواب" أن هناك العديد من المشاكل التي تواجه التعليم العالي في الأراضي الفلسطينية وخاصة في مجالي الجودة وموائمة التعليم العالي مع الاحتياجات المجتمعية لا سيما المتعلقة منها بسوق العمل حيث أن هناك ثلاث مشاكل في جودة التعليم العالي المشكلة الأولى وهي اختيار الطلبة للتخصصات.

السؤال الثاني: ما درجة تطبيق كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للمهارات العامة (المهارات التنظيمية- مهارات الاتصال والتواصل- ريادة الأعمال)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب والجدول التالية توضح ذلك.

جدول 7 المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال " المهارات التنظيمية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تساعد الكلية الطالب على الدقة والاهتمام بالتفاصيل.	3.45	1.03	69.00	6
2	تنمي الكلية قدرة الطالب على ادارة الوقت.	3.14	1.14	62.78	9
3	تساعد الكلية على تنمية قدرات التخطيط الاستراتيجي وإعداد خطة مستقبلية	3.19	1.09	63.75	8
4	تعمل الكلية على رفع القدرة للعمل تحت الضغط.	4.16	1.01	83.29	1
5	TOEFL , تحرص الكلية على تنمية مهارات اللغة الانجليزية والحصول على شهادات لغة دولية مثل IELTS	2.03	1.14	40.63	12
6	تمنح الكلية الطالب قدرة عالية لقيادة الحاسوب واستخدام الانترنت.	3.68	1.13	73.50	5
7	ترفع الكلية قدرة الطالب على حل المشكلات.	3.44	1.09	68.75	7

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
8	تنمي الكلية الرغبة في التعليم المستمر.	3.07	1.16	61.38	10
9	تدعم الكلية الطالب نحو التعلم الذاتي.	3.89	1.13	77.88	4
10	تدعم الكلية مهارة العمل بروح الفريق.	3.94	0.86	78.88	3
11	تؤهل الكلية الطالب على تحمل المسؤولية.	3.98	0.88	79.50	2
12	يستطيع الطالب كتابة سيرة ذاتية بإتقان.	2.92	1.26	58.36	11
	<b>جميع فقرات مجال المهارات التنظيمية</b>	<b>3.41</b>	<b>0.67</b>	<b>68.15</b>	

يبين جدول (7) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات مجال المهارات التنظيمية يساوي 3.41 وبذلك فإن الوزن النسبي 68.15% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على فقرات هذا المجال، وقد حصلت الفقرة " تعمل الكلية على رفع القدرة للعمل تحت الضغط " على أعلى درجة موافقة بنسبة 83.29%، حيث أن طالب كلية الهندسة يقع على عاتقه جهد كبير من عدد الساعات الدراسية والمشاريع والاختبارات لكل مساق والتي يجب انهاءها في موعد محدد مما يشكل ضغط عليه وعليه الانجاز في مثل هذا المناخ فلذلك يتعود طلبة كلية الهندسة العمل في أجواء مشحونة بالضغط. بينما حصلت الفقرة " تحرص الكلية على تنمية مهارات اللغة الانجليزية والحصول على شهادات لغة دولية مثل IELTS , TOEFL " على أقل درجة موافقة بنسبة 40.63%، لأن الكلية لا تشترط الحصول على شهادات لغة دولية ولا تضعها ضمن معايير القبول رغم ضرورتها للعمل في القطاع الخاص ومتابعة اكمال الدراسات العليا والمنافسة للحصول على المنح لدراسة الماجستير ومن ثم الدكتوراه، وقد بينت دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط 2012م) أن خريجي كلية الهندسة لديهم ضعف في مهارات اللغة الانجليزية بالرغم من أنها مهارات أساسية كما أكدت ذلك دراسة العايدي وآخرون أن هناك حاجة لتطوير مهارات اللغة الإنجليزية لدى مهندسي الحاسوب والاتصالات.

#### جدول 8 المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال "الاتصال والتواصل"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تمنح الكلية الطالب القدرة على كتابة التقارير بشكل سليم.	3.71	1.08	74.25	1
2	تساعد الكلية الطالب على اكتساب مهارات التواصل الشفهي.	3.53	0.91	70.50	2

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الاحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
3	تساعد الكلية الطالب على اكتساب مهارات التواصل الخطي.	3.30	0.98	66.00	3
4	تمنح الكلية الطالب القدرة على التفاوض	3.29	1.17	65.75	4
5	يستطيع الطالب التواصل مع جهات خارجية من أجل العمل أو الدراسة.	3.19	1.23	63.80	5
6	يمتلك الطالب مهارات التسويق الذاتي للحصول على عمل عند مخاطبة الجهات المشغلة.	3.04	1.10	60.89	6
	<b>جميع فقرات مجال مهارات الاتصال والتواصل</b>	<b>3.35</b>	<b>0.78</b>	<b>66.91</b>	

يبين جدول (8) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات مجال مهارات الاتصال والتواصل يساوي 3.35 وبذلك فإن الوزن النسبي 66.91% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة على فقرات هذا المجال، وقد حصلت الفقرة " تمنح الكلية الطالب القدرة على كتابة التقارير بشكل سليم" على أعلى درجة موافقة بنسبة 74.25%، حيث أن على الطالب تقديم عدد من التقارير لكل من المساقات العملية بدءاً من المستوى الأول بالهندسة مثل مساق فيزياء عملية A (PHYSA1102) ويستمر ذلك خلال التخصص في مساقات المساحة العملية لطلاب الهندسة المدنية والمعمارية (ECIV 2331) ومساقات الدوائر الكهربائية لطلبة الحاسوب بينما حصلت الفقرة " يمتلك الطالب مهارات التسويق الذاتي للحصول على عمل عند مخاطبة الجهات المشغلة " على أقل درجة موافقة بنسبة 60.89%. حيث يلاحظ من خلال من جدول (1) أن كلية الهندسة بكافة تخصصاتها تركز على المساقات النظرية وتفقر بشكل كبير ربط الخريج بسوق العمل ولا يتم ربط الطالب بسوق العمل إلا بعد انتهاء المستوى الرابع من خلال مساق التدريب العملي الصيفي حيث يمتاز بقصر مدته ولا يرصد له تقييم كباقي المساقات ، ولا تقدم الكلية من خلال الخطة الدراسية أي مساقات أخرى تربط الخريج بسوق العمل أو تقدم لو وصف عن الوظيفة المستقبلية سوى الخطة الأخيرة لكلية الهندسة المدنية مساق "ممارسات المهنة" (ECIV5105) في مستوى خامس. ولكن مهارات التسويق الذاتي بحاجة الى تدريب وتوجيه للطالب للحصول على هذه المهارات من خلال دورات بينت دراسة منتدى شارك الشبابي " واقع الشباب الفلسطيني 2013م المستقبل يقرع الابواب" أن المشكلة الثانية تتعلق في مدى تعزيز قدرات الطلبة المهارات اللازمة لسوق العمل.

جدول 9 المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال "ريادة الأعمال"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تمنح الكلية الطالب القدرة على إعداد مشروع صغير خاص به.	3.05	1.27	61.01	1
2	تساعد الكلية الطالب على كتابة مقترح للحصول على تمويل لمشروعه.	2.36	1.06	47.25	4
3	تعقد الكلية لقاءات بين الطلبة وحاضنات الأعمال لتبني المشاريع الصغيرة.	2.49	1.13	49.75	3
4	تؤهل الكلية الطالب للعمل عن بعد.	2.34	1.15	46.75	5
5	تساعد الكلية الطالب العمل كإداري مثل منسق مشاريع.	2.53	1.16	50.63	2
	<b>جميع فقرات مجال ريادة الأعمال</b>	<b>2.55</b>	<b>0.91</b>	<b>51.08</b>	

يبين جدول (9) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات مجال ريادة الأعمال يساوي 2.55 وبذلك فإن الوزن النسبي 51.08% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة على فقرات هذا المجال، وكما هو ملاحظ فقد تدنت درجة الموافقة على هذا المجال مما يدل على ضعف تنمية الكلية لريادة الأعمال والتي تعد أهم محور في محاور التدريب التحويلي التي تساعد الخريج على مواجهة البطالة والتي هي المشكلة الأساسية التي يعاني منها خريجي كلية الهندسة، ونظراً لأهميتها فقد اعتمدت الجامعات الأوروبية (EU) الخطة الاستراتيجية Education and Training 2020 (ET2020) لتأهيل الطالب للعمل والحصول على وظيفة في مجال آخر يمكنه العمل به والنجاح من الوقوع في البطالة وقد حصلت الفقرة " تمنح الكلية الطالب القدرة على إعداد مشروع صغير خاص به " على أعلى درجة موافقة بنسبة 61.01%، بينما حصلت الفقرة " تؤهل الكلية الطالب للعمل عن بعد " على أقل درجة موافقة بنسبة 46.75%. كما هو ملاحظ ان الكلية تركز على الجانب النظري والمهارات التخصصية وليس هناك اهتمام بربط الخريج بسوق العمل سواء محلياً أو دولياً، رغم ان الدراسات أكدت على ضرورة تأهيل الطالب بالمهارات النظرية الأساسية ذات الصلة بالتخصص و الحاجة لتصميم خطة استراتيجية لتعليم وتدريب الخريجين مثل دراسة (St & Thune, 2014).

السؤال الثالث: ما درجة تنمية كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية للاتجاهات النفسية لدى خريجي الكلية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول 10 المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال "الاتجاهات النفسية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تتمي الكلية لدى الطالب الأمانة والاخلاص كقواعد أساسية في العمل.	3.42	1.15	68.38	4
2	تؤكد الكلية على ضرورة التحلي بالقيم والاخلاق المهنية.	3.67	1.09	73.33	2
3	تعزز الكلية لدى الطالب ضرورة تطبيق الأنظمة والقوانين في العمل.	3.74	1.10	74.75	1
4	ترفع الكلية من قدرة الطالب على التسامح وتقبل الرأي الآخر.	3.54	1.17	70.75	3
5	تعزز الكلية لدى الطالب أن العمل رسالة قبل تحقيق أي عوائد مادية.	3.37	1.32	67.38	5
6	تزيل الكلية أي مخاوف لدى الطالب من الانتقال من الجامعة الى سوق العمل.	2.77	1.22	55.35	6
	جميع فقرات مجال الاتجاهات النفسية	3.42	0.92	68.33	

يبين جدول (10) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات مجال الاتجاهات النفسية يساوي 3.42 وبذلك فإن الوزن النسبي 68.33% وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على فقرات هذا المجال، وقد حصلت الفقرة "تعزز الكلية لدى الطالب ضرورة تطبيق الأنظمة والقوانين في العمل" على أعلى درجة موافقة بنسبة 74.75%، وذلك لأن الانضباط والمحافظة على النظام الذي تفرضه كلية الهندسة والجامعة الإسلامية ككل على طلبتها من خلال مواعيد المحاضرات والامتحانات وتعامل بصرامة مع الانضباط والحفاظ على النظام وليس هناك تهاون في الاخلال او الاساءة لدستور الجامعة مما يبني الطالب محافظاً قادراً على احترام القانون والعمل به ويجعل عليه من السهل احترام قوانين العمل والمؤسسات الاخرى، بينما حصلت الفقرة "تزيل الكلية أي مخاوف لدى الطالب من الانتقال من الجامعة الى سوق العمل" على أقل درجة موافقة بنسبة 55.35% فكما تم ذكره سابقاً أن الكلية تركز على المساقات النظرية التخصصية ولا تعقد أي لقاءات مع الجهات المشغلة ولا تقدم تدريب عملي للطالب سوى التدريب الصيفي وهو غير كافي لإزالة مخاوف الخريج للمهنة المستقبلية وقد أكدت دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط 2012م) إلى أن الخريجين ليس لديهم تصور عن الوظيفة التي سيشغلونها كما أن (دراسة العنزي، 2006م) بينت أن التدريب يساعد على تحسين التنسيق مع جهات العمل وليس هناك أي تشجيع او مساعدة للطالب للممارسة والعمل خلال الدراسة وكما هو ملاحظ لا تعتمد الجامعة المحاضرات

المرنة التي تساع الطالب العمل والدراسة معاً رغم أن دراسة ( Thune&Støren، 2014 ) بينت أن الطلبة الذين يمارسون عمل خلال الدراسة لبيهم القدرة على ممارسة عمل بشكل افضل من أقرانهم.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسط تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير (الجنس- القسم)؟، للإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضيتين التاليتين:  
الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسط تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "T - لعينتين مستقلتين"، ويتضح ذلك من خلال الجدول (11):

جدول 11 نتائج اختبار "T-لعينتين مستقلتين"- الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
المهارات المنهجية	ذكر	89	2.63	0.59	-4.653	*0.000
	أنثى	71	3.08	0.63		
المهارات العامة	ذكر	89	3.07	0.65	-2.949	*0.004
	أنثى	71	3.37	0.60		
الاتجاهات النفسية	ذكر	89	3.24	1.01	-2.748	*0.007
	أنثى	71	3.64	0.74		
جميع المجالات معا	ذكر	89	2.95	0.59	-3.985	*0.000
	أنثى	71	3.31	0.54		

\* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

من النتائج الموضحة في جدول (11) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T - لعينتين مستقلتين" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى الجنس وذلك لصالح الإناث، وجاء ذلك لاختلاف طبيعة الذكور عن الإناث فان الطلاب الذكور يبحثون عن الدراسة العملية بشكل أكبر ولديهم ارتباط بسوق العمل بدرجة أكبر من الطالبات نظراً لإحساسهم بالمسؤولية والحاجة للعمل بعد التخرج فكثير منهم يلجأ للتدريب الذاتي مع شركات دون حث الكلية له بذلك وهذا ما جعل فئة الذكور تقدر ان هناك ضعف من قبل الكلية

في تطبيق مهارات التدريب التحويلي، بينما الطالبات تجد من التدريب العملي وسيلة للارتباط بسوق العمل كافية وتركز بشكل أكبر على الدراسة النظرية والحصول على معدل بينما الذكور يحتاجون الى ممارسة عملية أكبر مما يقدم لهم. الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسط تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير القسم.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار التباين الأحادي "one way Anova"، ويتضح ذلك من خلال الجدول (12):

جدول 12 نتائج اختبار "التباين الاحادي" - القسم

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
المهارات المنهجية	بين المجموعات	7.867	6	1.311	3.441	*0.003
	داخل المجموعات	58.296	153	0.381		
	المجموع	66.163	159			
المهارات العامة	بين المجموعات	3.979	6	0.663	1.638	0.140
	داخل المجموعات	61.937	153	0.405		
	المجموع	65.916	159			
الاتجاهات النفسية	بين المجموعات	18.215	6	3.036	3.984	*0.001
	داخل المجموعات	116.583	153	0.762		
	المجموع	134.798	159			
جميع المجالات معا	بين المجموعات	5.236	6	0.873	2.646	*0.018
	داخل المجموعات	50.457	153	0.330		
	المجموع	55.693	159			

\* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

من النتائج الموضحة في جدول (12) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "المهارات العامة"، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى القسم. أما بالنسبة لباقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة

0.05، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى القسم حيث أن لكل قسم خطة دراسية منهجية خاصة تتعلق بالمساقات العملية والنظرية والتدريب العملي الذي يوهل الطالب نفسياً لسوق العمل مما يجعل هناك فروق في تقديرات العينة للمهارات المنهجية والاتجاهات النفسية بينما المهارات العامة تمثل سياسة الكلية والتي تشمل جميع الأقسام ولذلك لم يكن هناك فروق في تقديرات العينة لهذا المجال لأن جميع الطلبة في الأقسام يحظوا بنفس المهارات العامة.

نتائج اختبار شيفيه لمقارنة متوسطات فئات القسم لجميع مجالات الاستبانة

جدول 13 نتائج اختبار شيفيه لمقارنة متوسطات فئات القسم لجميع مجالات الاستبانة

القسم	المدني	المعماري	الحاسوب	الكهربائية	البيئية	الصناعية	الميكانيكية
المدني							
المعماري	-0.092						
الحاسوب	0.005	0.098					
الكهربائية	0.135	0.227	0.130				
البيئية	0.865	0.958	0.860	0.730			
الصناعية	-0.394	-0.302	-0.400	-0.530	* - 1.260		
الميكانيكية	0.306	0.398	0.301	0.171	-0.559	0.701	

\* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

من النتائج الموضحة في جدول (13) تبين أن هناك فروق بين كل من قسم الصناعية وقسم البيئية لصالح قسم الصناعية، بينما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين باقي الأقسام، إن مساقات كلية الهندسة الصناعية تجمع ما بين الإدارة والهندسة وبالتالي فهي تفتح أعين طلبة الهندسة الصناعية على مجال ريادة الأعمال بشكل أكبر من غيرهم وبالتالي فلهم رؤية أعمق بضرورة تفعيل وزيادة التدريب والارتباط بسوق العمل وريادة الأعمال.

وتتلخص نتائج الدراسة فيما يلي:

1. جاءت تقديرات عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة لكل من مجال المهارات المنهجية بوزن نسبي 56.6% و مجال مهارات الاتصال والتواصل بوزن نسبي 66.91% بينما موافقة بدرجة كبيرة لكل من مجال المهارات التنظيمية

- بوزن نسبي 68.15% ومجال الاتجاهات النفسية بوزن نسبي 68.33% ولكن هناك موافقة بدرجة قليلة لجميع فقرات مجال ريادة الأعمال بوزن نسبي 54.08% رغم أنه محور عملية التدريب التحويلي.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى الجنس وذلك لصالح الإناث.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مجال المهارات العامة تعزى إلى القسم. أما بالنسبة لباقي المجالات فتوجد فروق ذات دلالة إحصائية
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى القسم وذلك لصالح قسم الهندسة الصناعية.

#### التوصيات:

بعد الانتهاء من تحليل نتائج والاطلاع عليها فان الدراسة توصي كل من الجامعات وجهات التشغيل وخريجي كلية الهندسة بعدة امور هي كالاتي:

#### أولاً: مؤسسات التعليم:

- ضرورة استجابة الجامعة لمتغيرات سوق العمل وذلك من خلال:
- تحسين الخطط الدراسية لكافة التخصص مما يثري الجانب العملي والميداني لدى الطالب.
- قياس قدرات الطلبة قبل قبولهم بالكلية وتوجيههم التخصص المناسب لهم.
- وضع معايير وشروط يجب على الطالب تحقيقها قبل اتمام الحصول على شهادة بكالوريوس الهندسة مثل: شهادات اللغة الانجليزية الدولية والبرامج المختلفة كل حسب تخصصه وساعات تدريب ميداني مكثفة مع الحصول على شهادة من الجهة المشغلة.
- عقد لقاءات مع الجهات المشغلة في سوق العمل بشكل دوري ومستمر.
- انشاء قاعدة بيانات عن سوق العمل وربط الخريج بهذه القاعدة.
- حث الطلاب على ريادة الاعمال وممارسة الاعمال الخاصة والتواصل مع الجهات الخارجية والعمل عن بعد.

#### ثانياً: سوق العمل (الجهات المشغلة)

- الاستجابة إلى القاءات التي تعقدها الجامعة مع الخريجين والتعريف عن انفسهم والمتطلبات التي يرغبونها في الخريج ليتم توظيفه.
- تقديم التوجيه للخريجين بالدورات والمهارات التي يجب أن يمتلكها قبل التخرج.
- تقديم التعاون الكامل والتدريب الفعلي للطالب اثناء فترة التدريب.
- وضع معايير واضحة تقوم على الكفاءة والمهارات العليا يتم من خلالها التوظيف.

## ثالثاً: الخريج

- الاهتمام بالدراسة النظرية والعملية والتمكن من الربط بين الجانبين.
- الاستجابة للنصح والارشاد الجامعي من حيث الدورات التدريبية اللازمة واللقاءات مع جهات التشغيل.
- الدوام اثناء التدريب العملي والتركيز على كل ما يتعلق بتوظيف الخريج.
- التواصل مع جهات التشغيل حتى قبل التخرج ومعرفة كل ما يلزم من مهارات مع امكانية التدريب اثناء الدراسة.
- العمل على التطوير الذاتي واكتساب مهارات ريادة الاعمال.

## المراجع

## المراجع العربية:

- أبو حطب ، فؤاد و أمال، صادق ( 2005 ) *مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية* ، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الاسطل، مازن. (2014م). العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين(1996-2012م) (رسالة ماجستير غير منشورة) . الجامعة الاسلامية، غزة.
- الجرجاري، زياد(2010). *القواعد المنهجية لبناء الاستبيان*، ط2. فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.
- الرشدان، عبد الله. (2008م). *في اقتصاديات التعليم* "، عمان: دار وائل للنشر.
- الزعنون، فيصل. (2011م). البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية. *مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي للنشر*.
- عارف، ايمان. (2005). عوامل اقبال شباب الخريجين على برنامج التدريب التحويلي. *مجلة دراسات في التعليم الجامعي*، (8)، صص 255-317.
- عباس، أنس. (2011م). *ادارة الموارد البشرية*، عمان: دار المسيرة.
- عبد الجليل، رباح. (2014م). دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول - دراسة تحليلية. *مجلة العلوم التربوية*، 1(4)، صص 678-712.
- عبيدات، ذوقان وعديس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد (2001). *البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه*، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عمادة كلية الهندسة بالجامعة الاسلامية-غزة. (2017م).
- العنزي، عوض. (2006م). دورة التدريب التحويلي في علاج التضخم الوظيفي لدى العمالة الوطنية بالقطاعات الحكومية والعام بدولة الكويت -دراسة ميدانية. *مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين*، 45(66)، صص 129-165.

الغصين، عامر. (2014م). *بطالة خريجي الهندسة اسباب وحلول قطاع غزة كحالة دراسية* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

فليه فاروق. (2012م). *اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة واتجاهات حديثة*، عمان: دار المسيرة.

مركز هدف لحقوق الإنسان. (2015م). *أولويات احتياجات سوق العمل من التخصصات والمهارات من وجهة نظر المشغلين في قطاع غزة-دراسة مسحية*. فلسطين: مركز هدف لحقوق الإنسان.

منظمة العمل العربية. (د. ت). *سياسات التدريب في ظل التحولات الاقتصادية*: المكتب العربي.

وزارة الخارجية والتخطيط. (2012م). *الخريجون وسوق العمل*. فلسطين: وزارة الخارجية والتخطيط.

#### المراجع الأجنبية:

Freyman, Jeffrey & Schwartz, Lisa & Stowe, Kristin. (2010). Assessing active learning and skills training through alumni and current student views education [Electronic Version]. *Journal of Case Studies in Accreditation and Assessment*.

Global Agenda Council on Employment. (2014). *Matching skills and labour market needs*, Switzerland: Global Agenda Council on Employment.

International labour office. (2010). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth*. Geneva, Switzerland: International labour office.

Pradela, Agata. (2012) Engineering education in the context of labour market requirements and expectations - Polish experiences [Electronic Version]. *Global journal of Engineering Education*, 57(2), 200-206.

*Students Entering the Labour Market*. (2016). London, United Kingdom: council meeting.

Thune, Taran & Støren, Liv. (2015). Study and labour market effects of graduate students' interaction with work organisations during education [Electronic Version]. *Journal of emeraldinsight*, 57(7), 702-722.