

[تطوير سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة سويسرا]

إعداد الباحثة:

[أمجاد محمد صالح العمري]

[ماجستير - تربية مقارنة - جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية]

2022م

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية وسويسرا في شأن المتدربين والمدرسين والخطط التدريبية؛ لتطوير سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية بما يتناسب مع إمكانيات وظروف المجتمع السعودي، واستخدمت الباحثة المنهج المقارن لتحقيق أهداف الدراسة، وأشارت نتائج البحث إلى أن تهيئة المدرسين المهنيين والتدريب والتطوير الدائم لهم لإعداد المدرسين ينعكس على جودة المخرجات التدريبية وتأهيلهم لمواكبة التقدم والتطور في جميع المجالات، وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: سياسة التدريب التقني والمهني، المدرسين في الكليات التقنية، المتدربين في الكليات التقنية، المخرجات التدريبية، الخطط التدريبية في الكليات التقنية، سويسرا، المملكة العربية السعودية.

Abstract:

The study aimed to learn about the technical and vocational training policy in Saudi Arabia and Switzerland regarding trainees, trainers and training plans.

for develop a technical and vocational training policy in Saudi Arabia that is commensurate with the potential and conditions of Saudi society.

The researcher used the comparative approach to achieve the research's objectives.

The results of the research indicated that the preparation of professional trainers, training and permanent development for them to prepare trainers is reflected in the quality of the training outputs and their qualification to keep pace with progress and development in all journals. On the basis of the findings, a series of recommendations and proposals were made.

Keywords: Technical and vocational training policy, Trainers in technical colleges, Trainees in technical colleges, Training outputs, Training plans in technical colleges, Switzerland, Saudi Arabia.

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة:

مقدمة الدراسة:

تبرز أهمية التدريب التقني والمهني من دورة المحوري في الحياة الاقتصادية والاجتماعية باعتباره احد الأدوات الرئيسية في تكوين الكوادر البشرية وأهم الآليات المتبعة لتحقيق التنمية المستدامة، ويتناسب التدريب التقني والمهني ومع طبيعة فرص العمل التي تولدها القطاعات الاقتصادية المختلفة والتي تتكيف مع التحولات السريعة للتقنية وثورة المعلومات. الشمسي، (2003).

ويعد التدريب التقني والمهني أساساً هاماً تركّز عليه جهود التنمية في المجتمع، لذلك مهما بلغت جودة خطط التنمية لا يمكن أن تحقق أهدافها إلا اذا توفرت الكوادر البشرية المؤهلة علمياً وتقنياً في كافة المجالات، لذلك يعتبر التدريب التقني والمهني أحد أهم الروافد التي تزود سوق العمل في كافة المجتمعات بالكوادر البشرية اللازمة. زيان، (2008).

وسعيًا لإكساب المتدربين في التدريب التقني والمهني المهارات التقنية والمهنية التي تؤهلهم لسوق العمل والتي تحقق التنمية الشاملة في كل القطاعات كان من اللازم تطوير سياسات التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، والتعرف على سياسات التدريب التقني والمهني سويسرا والتي تعد من الدول المتقدمة في هذا المجال والاستفادة من تجاربها لتطوير سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية.

الاطار النظري: التدريب التقني والمهني:

أولاً: مفهوم التدريب التقني والمهني:

يعرف التدريب التقني والمهني بأنه نوع من أنواع التعليم النظامي ويتم بإعداد المتدرب تربويًا وسلوكيًا بهدف إعداد الفنيين والتقنيين الماهرين في مختلف التخصصات ولديهم القدرة على التنفيذ والإنتاج. الشمسي، (2017).

وعرفة (الأشول، 2002) بأنه تعليم يختص بتكوين المهارات المدربة لجميع التخصصات المختلفة ولكافة المستويات الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية وفق إعداد تربوي وتدريب مهني لتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية وتغطية احتياجات ومتطلبات عالم العمل والإنتاج لاي بلد.

وجاءت اتفاقية اليونسكو بشأن التعليم والتدريب التقني والمهني والتي تم اعتمادها في المؤتمر العام لليونسكو في عام ١٩٨٩ وأبرز ما جاء في الاتفاقية هو أن التعليم والتدريب التقني والمهني ينطبق على جميع أشكال ومستويات التعليم التقني والمهني التي تقدمها المؤسسات التعليمية أو من خلال البرامج التعاونية بتنظيم مشترك من قبل المؤسسات التعليمية، من ناحية، وأي منشأة صناعية أو زراعية أو تجارية أو أي منشأة أخرى ترتبط بعالم العمل، من ناحية أخرى. (اليونسكو، 2013: 3)

ثانياً: أهداف التدريب التقني والمهني:

يسعى نظام التدريب التقني والمهني لتحقيق عدد من الأهداف على مستوى المجتمع، وعلى مستوى الأفراد الملتحقين ببرامج هذا نظام ومن أبرزها:

على مستوى المجتمع:

1. تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة المدربة، والفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنى التحتية، وقطاعات الصناعة والزراعة والخدمات.
2. مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة ومراقبة تأثيرها على القطاعات الاقتصادية المختلفة والسعي إلى التعامل مع تأثيراتها على سوق العمل.
3. مواجهة التغيرات الحافلة في سوق العمل والنتيجة عن التقلبات الاقتصادية، وذلك من خلال برامج التدريب الخاصة وبرامج التعليم المستمر التي تزيد من فرص الحصول على عمل بشكل دائم.
4. زيادة إنتاجية القوى العاملة في سوق العمل والنتيجة عن التقلبات الاقتصادية وذلك من خلال برامج التدريب الخاصة و برامج التعليم المستمر التي تزيد من فرص الأشخاص في الحصول على عمل بشكل دائم.

على مستوى الأفراد:

1. إكساب الأفراد المعارف والمهارات التي يتطلبها تخصصه المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل وبما يحقق له حداً من المرونة المطلوبة في سوق العمل دائم التغير.
2. إعداد الأفراد للتعامل مع التقنيات الحديثة، وتنمية استعدادهم للتعلم والتطور المستمرين.
3. إعداد أفراد واعين لواقع سوق العمل وتغيراته. (حبيب، 2017: 28-29)

ثالثاً: معوقات التدريب التقني والمهني:

يمكن تصنيف المشكلات والمعوقات في التدريب التقني والمهني

1. المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي: وأبرزها قلة الموارد المخصصة للبحث العلمي، وقلة الوقت المخصص للبحث العلمي مقارنة بوقت التدريس، عدم اهتمام الإدارة العليا بالبحث العلمي، وعدم وجود حوافز كافية لتشجيع عضو هيئة التدريس على البحث العلمي، وعدم توظيف نتائج البحوث العلمية، وصعوبة النشر المجلات العلمية المحكمة والمعتمدة.
2. المشكلات المتعلقة بالإدارة: ويتمثل أبرزها في عدم إشراك عضو هيئة التدريس في صنع القرارات، وضعف مستوى الخدمات التي تقدمها الإدارة لأعضاء هيئة التدريس وسلبية العلاقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس، وظاهرة المحسوبية في تكليف أعضاء في مواقع ليسوا أهلاً لها، وعدم توافر قنوات اتصال واضحة ومحددة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة، غياب الثقة بين العاملين والإدارة، وعدم المساواة في توزيع الأعمال والأنشطة، والمحابة والسرية في تقييم الأداء الوظيفي، والرقابة الشديدة على عضو هيئة التدريس وتصيد أخطائه، وعدم الاهتمام بالمشاكل التي يواجهها عضو هيئة التدريس
3. المشكلات المتعلقة ببيئة العمل واللوائح والخدمات المساندة: ومن أبرزها عدم وضوح آلية وإجراءات الترقيات، وغياب المعايير الواضحة والموضوعية في تولي المناصب الإشرافية، ونقص الكوادر التدريسية في بعض التخصصات، وعدم مساعدة عضو هيئة التدريس للنمو مهنيًا، وقلة الحوافز والمكافآت، وعدم تناسب الدخل مع الظروف الاقتصادية، وعدم استفادة الجامعة من المنح والتبرعات والهبات بشكل جيد، وزيادة العبء التدريسي، وقلة العناية بنظافة القاعات والمعامل

والمكاتب، وضعف الإمكانيات التقنية في القاعات والمعامل، والتعاقس في إنجاز المعاملات الخاصة بعضو هيئة التدريس.

4. المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس: ومن أبرزها ضعف التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس، وتدريس مواد في غير التخصص، وضعف ثقة عضو هيئة التدريس بالإدارة، وعدم إلمام عضو هيئة التدريس بالمهام المسندة إليه، والتكليف بأعمال ومهام إضافية، وضعف العلاقات الإنسانية والتواصل فيما بين الزملاء، وقلة المراجع العلمية المتعلقة بالمقررات والحقائب التدريسية. (الفرهود، 2017: 101).

1. الدراسات السابقة:

2. **دراسة طه، (2020)**، بعنوان: تحديات التعليم التقني للبنات بالمملكة وآليات مواجهتها في ضوء رؤية 2030، هدفت هذه الدراسة لمعرفة التحديات التي تواجه التعليم والتدريب التقني في المملكة العربية السعودية، وحددت أهم التحديات والمعوقات البشرية والاجتماعية والاقتصادية التي تحول دون تحقيق رؤية 2030 للتعليم التقني للبنات، وكشفت نتائج الدراسة أن من أهم التحديات التي تواجه التعليم التقني في المملكة هي عزوف ذوي التحصيل الدراسي العالي عن التعليم التقني والمهني، وكذلك ضعف الآليات المستخدمة لتحديد احتياجات سوق العمل، واستنتجت الدراسة أن يجب تطوير المناهج في التدريب التقني لمواكبة التقدم التكنولوجي المتسارع وترتبط بمتطلبات سوق العمل وذلك للارتقاء بالتدريب التقني والمهني ولتحقيق رؤية 2030.
3. **دراسة الشمسي، (2017)**، بعنوان: التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن دراسة سوسولوجية تحليلية، هدفت هذه الدراسة على تشخيص واقع التعليم والتدريب التقني في اليمن، وكشفت نتائج الدراسة عدم وجود رؤية استراتيجية للتدريب التقني والمهني في اليمن، وأن التعليم والتدريب التقني في اليمن لازال يعاني من قصور بنيوية ووظيفية أدت لعجزها عن الوفاء بمتطلبات سوق العمل وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية مما أدى لضعف مخرجات التعليم التقني.
4. **دراسة عياصرة، (2017)**، بعنوان: تخطيط التعليم التقني ركزت الدراسة على معرفة واقع التعليم في المملكة العربية السعودية، وتقييم وضع الكليات التقنية من حيث الوحدات التدريبية وكفاية المدرسين، حيث ظهر أن هناك اختلاف واضح بين الكليات مما دل أن هناك توزيع غير عادل للكليات، وسعت لتحديد التخصصات الراكدة والتخصصات المطلوبة في سوق العمل، وقدرت الاحتياجات المستقبلية من الكليات التقنية والكوادر التدريبية.
5. **دراسة جولو، (2015)**: بعنوان: رؤية استراتيجية لتطوير التعليم التقني ركزت الدراسة على معرفة واقع التعليم التقني في ليبيا وتشخيصه من حيث المدخلات والمخرجات والأساليب، سعت الدراسة لتحديد التحديات والصعوبات والمشاكل التي تواجه برامج التدريب داخل مؤسسات التعليم التقني، كما سعت لمعرفة دور المؤسسات في تأهيل وإعداد خريجين متأهلين لاستيعاب التغيرات والتطورات السريعة في سوق العمل، وكشفت نتائج الدراسة أن من أهم الصعوبات وجود النظرة المتدنية للتدريب التقني والمهني، وأوضحت أن هناك خلل في نظم الدراسة والتدريب في التدريب التقني والمهني في ليبيا وعدم اهتمام الجانب العملي والتطبيقي وعدم تطوير للمناهج وضعف المستوى الإداري والتنظيمي والتنسيقي، وعملت على تقديم رؤية استراتيجية لتطوير التعليم التقني في ليبيا وتعمل على ربط المخرجات بسوق العمل.
6. **دراسة جويليس، (2011)**، بعنوان: أنموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل، سعت لمعرفة العلاقة بين مؤسسات التعليم والتدريب التقني وبين سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين منها والعاملين بها وممثلي مؤسسات سوق العمل، وكشفت نتائج هذه الدراسة عن عدم رضی

أصحاب العمل عن البرامج المقدمة وأنها غير مرتبطة بحاجات سوق العمل وأن هناك علاقة بين التعليم والتشغيل ولكن ما يتلقاه الطلبة في المؤسسات التعليمية لا يؤهلهم للدخول في سوق العمل، بينما يعتقد العاملين على وجود شراكة فعالة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل، وأكدت هذه الدراسة على ضرورة التنسيق بين جهات التعليم وقطاع الأعمال تأهيل وتعليم وتدريب المخرجات التعليمية، وعملت على وضع خطط استراتيجية لتطوير الشراكة بين قطاع التعليم المهني بين قطاع الأعمال في ضوء تجارب الدول العالمية تهدف لتحسين قدرة مؤسسات التعليم التقني والمهني ومؤسسات سوق العمل الفلسطينية.

7. **دراسة الاشول، (2002)**، بعنوان: فعالية نظام التعليم المهني والتقني، ركزت على تشخيص وتقويم واقع النظام التعليمي المهني والتقني في اليمن وتحديد جوانب القوة والعمل على تعزيزها وتحديد جوانب الضعف لتلافيها، وسعت لتحديد المشكلات والصعوبات التي يعاني منها التعليم المهني والتقني في اليمن، وكشفت نتائج الدراسة أن واقع التدريب التقني والمهني متدنٍ في كل المستويات وبحاجة إلى جهد كبير وإمكانيات كبيرة لتطويره ورفع مستوى فعاليته، وكما يفتقر المدربين للكفاءات المطلوبة والخبرات العملية مما نتج عنه قصور في التدريب النظري والعملي، وأوضحت أن هناك جمود في المناهج الدراسية وعدم استجابتها لمتطلبات سوق العمل لاستحداث التخصصات المختلفة وكل ذلك أدى لضعف مخرجات التدريب التقني والمهني وجعلها غير قادرة على مواكبة التغيرات السريعة لسوق العمل.

8. **التعقيب على الدراسات السابقة:**

9. ومن خلال العرض السابق للدراسات التي لها صلة بالدراسة الحالية والتي تناولت التحديات التي تواجه التدريب التقني والمهني حيث تتفق معظم الدراسات على عدم وجود رؤية واضحة لتطبيق التعليم التقني مما أدى إلى وجود قصور في ربط التعليم التقني باحتياجات السوق، وكذلك عدم وجود رؤية واضحة تعمل على تطويره وربطه بالبحث العلمي، وهذا ما أكدته دراستي الشمسي، (2003) والأشول (2002) وكما إن عدم الاهتمام لهذا النوع من التعليم يؤدي إلى ضعف وتدني وضع التعليم التقني.

10. وذكرت دراسة الأشول (2002) أن افتقار المدربين للكفاءة والخبرة المطلوبة مما أدى لوجود نقص في الكوادر البشرية المدربة، وهذا ما بينته أيضا دراسة جويلس (2011) في وجود ضعف في بناء قدرات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم.

11. وأكدت الدراسات معظم الدراسات السابقة في العرض السابق أن مؤسسات التدريب المهني والتقني تعاني من عدة صعوبات فبين عياصرة (2017) أن التفاوت في توزيع الكليات التقنية للبنين والبنات في المملكة العربية السعودية أدى لعجز في المدربين في بعض المدن وبالمقابل فائض مدربين في مدن وكليات أخرى، وبين طه (2020) أن من التحديات التي تواجه التدريب التقني عزوف ذوي التحصيل العالي عن التعليم التقني، ووجود تحديات اجتماعية وأسرية تعيق انضمام الطلاب إلى التعليم التقني.

12. وتتفق الدراسات السابقة مع دراسة الباحثة تطوير التدريب التقني والمهني وفي تقديم المقترحات لتطوير التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية من خلال في الاستفادة من الخبرات الأجنبية للتدريب التقني والمهني.

13. وتسعى هذه الدراسة لتطوير سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية من خلال الاستفادة من خبرات بعض الدول في عدد من السياسات واللوائح الخاصة بالمدربين والمتدربين والخطط التدريبية للوصول لمخرجات بشرية ذات جوده عالية.

مشكلة الدراسة:

تنطلق مشكلة الدراسة من أهمية التدريب التقني والمهني والذي يسعى لتكوين قوى بشرية مستعدة لمواكبة مستجدات ومتطلبات سوق العمل وتأمين احتياجاته لتحقيق التنمية الشاملة ورفع اقتصاد الفرد والدولة.

وقد أظهرت بعض التصنيفات العالمية للمعرفة كمؤشر المعرفة العالمي لعام 2020 الذي يقيس مؤشر الأداء المعرفي لدول العالم في عدة مجالات منها التعليم والتدريب التقني والتدريب المهني حلول المملكة العربية السعودية في المرتبة 42 عالمياً (مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، 2020)، لذلك كان من اللازم الاستفادة من خبرة الدول المتقدمة في هذا المجال بناءً على تصنيف مؤشر المعرفة العالمي وتطوير وإصلاح سياسات التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية لاعتلاء التصنيفات العالمية وتحقيق أهدافه الاستراتيجية من خلال تطوير المديرين والمتدربين والخطط التدريبية.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما سياسة التدريب التقني والمهني في شأن المتدربين والمديرين والخطط التدريبية في المملكة العربية السعودية؟
- 2- ما سياسة التدريب التقني والمهني في شأن المتدربين والمديرين والخطط التدريبية في سويسرا؟
- 3- ما الدروس المستفادة لتطوير سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة سويسرا في شأن المتدربين، المديرين، والخطط التدريبية؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على سياسة التدريب التقني والمهني في شأن المتدربين والمديرين والخطط التدريبية في المملكة العربية السعودية.
- 2- التعرف على سياسة التدريب التقني والمهني في شأن المتدربين والمديرين والخطط التدريبية في سويسرا.
- 3- الدروس المستفادة لتطوير سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة سويسرا في شأن المتدربين، المديرين، والخطط التدريبية.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية البحث من أهمية التدريب التقني والمهني الذي يسهم في تنمية المجتمع وتقدمة، لذلك يسعى البحث أن يكون مرجعاً للأبحاث اللاحقة لما سيثيره من تساؤلات ومقترحات ومقارنات بين عدة دول، وهو بذلك يفتح آفاق جديدة للباحثين والمهتمين في مجال التدريب التقني والمهني من خلال نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها.

الأهمية التطبيقية:

يقدم البحث لصناع القرار معرفة علمية تساعدهم في تحسين جودة التدريب في الكليات التقنية من خلال خبرات الدول المتقدمة.

محددات الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: سوف يلتزم البحث بتطوير سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية من خلال خبرة سويسرا والاقتصار على ثلاث لوائح في معالجة موضوع البحث وهي: المتدربين والمدرسين والخطط التدريبية.
- 2- الحدود الزمانية: لوائح التدريب التقني والمهني إلى العام التدريبي 1443 هـ الموافق 2021/2022م

مصطلحات الدراسة:

التدريب التقني والمهني: عرفت اليونسكو (2013) التدريب التقني والمهني بأنه: مصطلح شامل يشير إلى تلك الجوانب من عملية التعليم التي تشمل بالإضافة إلى التعليم العام، دراسة التكنولوجيات والعلوم ذات الصلة، واكتساب المهارات العملية، والمواقف والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهنة في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية. ص 3

أداة الدراسة والإجراءات والمنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج المقارن، وعلى أداة تحليل المحتوى ، وذلك لمناسبته موضوع الدراسة من خلال البحث والتحليل للوائح وسياسات التدريب التقني والمهني في سويسرا بالمملكة العربية السعودية والمقارنة بينها، ومعرفة أوجه التشابه والاختلاف، والاستفادة من خبرة سويسرا وذلك لتقديم مقترحات للتطوير.

الفصل الثاني: ما توصل إليه البحث من نتائج في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته:

أولاً: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي نص على الآتي:

ما سياسة التدريب التقني والمهني في شأن المتدربين والمدرسين والخطط التدريبية في المملكة العربية السعودية؟
للتعرف على سياسات التدريب التقني والمهني في شأن المدرسين والمتدربين والخطط التدريبية في المملكة العربية السعودية قامت الباحثة بتحليل عدد من اللوائح الخاصة بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وهي: اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (1432)، ودليل المتدرب وبرنامج تهيئة المتدرب الجديد (1440)، ودليل المتدرب الإلكتروني (1443) الصادر عن الإدارة العامة لشؤون المتدربين بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، والخطط التدريبية الصادرة عن الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج والخطط العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (1429 - 1452) (1433)، والتي تضمنت الشروط والحقوق والواجبات، وقد جاءت نتائج تحليل سياسات التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية وربطها بالدراسات السابقة كما يلي:

1. التخطيط الاستراتيجي الجيد للتدريب التقني والمهني أدى لوجود توازن بين المخرجات التدريبية والتنمية الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة الشمسي، (2017) في عدم وجود الرؤية الاستراتيجية للتدريب التقني والمهني في اليمن مما أدى لوجود فجوة بين المخرجات التدريبية وسوق العمل، وقد يعود سبب التفاوت للعامل الاقتصادي التنموي الذي يوازن بين متطلبات التنمية وسوق العمل وبين المخرجات.

2. جودة المستوى الإداري والتنظيمي في الكليات التقنية ويظهر ذلك من خلال اللوائح التنفيذية للتدريب التقني والمهني والتي تعكس الاهتمام بالتدريب النظري والعملي لكافة التخصصات، وبهذا تختلف مع دراسة جولق، (2015) في أن التدريب التقني والمهني في ليبيا يعاني من ضعف المستوى الإداري والتنظيمي والتنسيقي وعدم الاهتمام بالجانب العملي والتطبيقي للتدريب التقني والمهني، وقد يعود سبب التفاوت للعاملين الاقتصادي والتنموي بين الدراستين.

3. الخطط التدريبية والتخصصات المطروحة في التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية من خلال الاطلاع على التقارير السنوية التي تصدرها المؤسسة بعد إجراء التحليل باللوائح التدريبية للتدريب التقني والمهني لبعض التخصصات فقد ظهر أنها تواكب التطورات السريعة والتكنولوجية وتلبي متطلبات سوق العمل بكافة تخصصاته؛ مثل التخصصات الهندسية بكافة مجالاتها وبرمجة الحاسب والأمن السيبراني، وبهذا تختلف فدراسة الباحثة تختلف عن ما جاء في دراسة عياصرة (2017) عن ركود بعض التخصصات في الكليات التقنية في السعودية، وقد يعزى سبب الاختلاف بين الدراستين الى العاملين الزمني والتنموي، ودراسة عياصرة (2017) طبقت قبل هذه الدراسة مما أدى لوجود اختلاف في النتائج بين الدراستين.

ثانياً: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي نص على الآتي:

ما سياسة التدريب التقني والمهني في شأن المتدربين والمدرسين والخطط التدريبية في سويسرا؟

للتعرف على سياسات التدريب التقني والمهني في شأن المدرسين والمتدربين والخطط التدريبية في سويسرا قامت الباحثة بترجمة وتحليل عدد من اللوائح الخاصة بالتدريب التقني والمهني في سويسرا والتي تضمنت الشروط والحقوق والواجبات، وهي:

Verordnung über die Berufsbildung, in Die Publikationsplattform des Bundesrecht Schweizerischen (2003) & Vocational and Professional Education and Training Ordinance (2003) in Die Publikationsplattform des Bundesrecht Schweizerischen & Berufsbildungsverordnung, BBV (2003) in Die Publikationsplattform des Bundesrecht Schweizerischen & Verordnung des EHB-Rates über die Gebühren der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (2011) in Die Publikationsplattform des Bundesrecht Schweizerischen & Vocational and Professional Education and Training Ordinance (2003) Berufsbildungsverordnung, BBV (2003) & Raporti Vocational and Professional Education and Training in Switzerland Facts and Figures 2021 & Swiss Universities of Applied Sciences UAS (2010) & Webseite Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB, Bachelor and Master of Science in Berufsbildung.

وقد جاءت نتائج تحليل سياسات التدريب التقني والمهني في سويسرا وربطها بالدراسات السابقة كما يلي:

1. يُوفر التعليم والتدريب المهني العالي في سويسرا للمتدربين اكتساب المؤهلات المهنية المطلوبة لسوق العمل ويكون بإدراجها في الخطط التدريبية القائمة على الكفاءة، وبهذا تختلف بما جاء في دراسة جويلس، (2011) في أن ما يتلقاه المتدربين في المؤسسات التعليمية لا يؤهلهم للدخول في سوق العمل.
2. وتسم نظام التعليم والتدريب المهني في سويسرا بالتعليم المزدوج ويجمع بين عملية التعلم في المؤسسات التعليمية وعملية التعلم في أماكن العمل، وتختلف مع دراسة جولق، (2015) في وجود الخلل في نظم الدراسة والتدريب في التدريب التقني والمهني في ليبيا وعدم اهتمام بالجانب العملي والتطبيقي في وقد يعود سبب الاختلاف بين الدراستين الى الاختلاف الجغرافي بين ليبيا وسويسرا.

3. يركز للتعليم والتدريب التقني والمهني في سويسرا في خطته التدريبية على ما يخدم تطوير عملية التعليم والتعلم في مجال التدريب المهني من خلال التطبيقات العملية والتدريب الميداني المرتبط بمجال العمل وربط خطط التدريب لديها بسوق العمل، وتختلف كلياً مع ما جاء في دراسة الأشول، (2002) في عدم استجابة الخطط التدريبية لمتطلبات التكنولوجيا وسوق العمل؛ ويعود سبب الاختلاف لاختلاف عدة عوامل الجغرافية والاقتصادية والزمنية بين الدراستين
4. يعتبر نظام التعليم والتدريب المهني السويسري هو النظام الأقوى في أوروبا لذلك يحصل 70% من خريجي المدارس الثانوية في سويسرا على المسار المهني، وبهذا تختلف عن دراسة طه (2020) ودراسة جولق، (2015) في استمرار ثقافة العيب في الدول العربية في ممارسة الأعمال المهنية مما أدى لعزوف ذوي التحصيل الدراسي العالي عن التعليم التقني والمهني ويعزى سبب الاختلاف للعامل الثقافي والجغرافي.

ثالثاً: تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي نص على الآتي:

ما الدروس المستفادة لتطوير سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة سويسرا في شأن المتدربين، المدربين، والخطط التدريبية؟

أوضحت الدراسة من خلال تحليل لوائح المدربين ولوائح المتدربين والخطط التدريبية لسياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية وسويسرا، وبيان أوجه التشابه والاختلاف بينها والتي في ضوءها يمكن وضع الدروس المستفادة التي تسهم في تطوير سياسة التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية.

1- أوجه التشابه والاختلاف في شأن نظام التدريب التقني والمهني:

تختلف سويسرا مع المملكة العربية السعودية في أنها تركز على إجراءات البحوث التطبيقية، وتوفر الماجستير المهني للمتدربين ولا يوجد تدريب نظري فتجمع بين الدراسة والتدريب التقني، بينما تركز المملكة العربية السعودية على التدريب التقني، ويتم التدريب في المؤسسات التعليمية نظرياً وتطبيقياً، وتفصل بين التدريب داخل المؤسسات التعليمية والتدريب التعاوني بمؤسسات التدريب المتعاقدة بفصل تدريبي مستقل.

وتتفق معها في أنها تركز على التدريب القائم على العمل للمتدربين المشترك بين المؤسسات التعليمية والشركات المتعاقدة، بينما في المملكة العربية السعودية التدريب التعاوني الميداني في قطاع الأعمال يكون في آخر فصل تدريبي للمتدرب في الكليات التقنية.

2- أوجه التشابه والاختلاف في شأن المدربين:

تشابه سويسرا مع المملكة العربية السعودية في إعداد وتأهيل المدربين واستيفائهم عدد من المتطلبات اللازمة المهنية والتعليمية، وحصولهم على الخبرة الكافية في مجال تخصصهم وتدريبهم وحصولهم على المؤهل العلمي والدرجات الجامعية الدقيقة لتخصصهم.

3- أوجه التشابه والاختلاف في شأن المتدربين:

وتتفق المملكة العربية السعودية مع سويسرا في إدارة أنظمة المعلومات البيانات الشخصية والحساسة والملفات التعريفية المتعلقة بالمتدربين الملتحقين بالتدريب التقني والمهني ولا يُسمح بالإفصاح عنها أو نشرها من قبل في المملكة العربية السعودية فتتولى هذه المهمة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بكلياتها، أما في سويسرا فتتولى الكلية الفدرالية هذه البيانات والأنظمة.

وبناءً على ما سبق وضعت الباحثة الدروس المستفادة من خبرة سويسرا في مجال التدريب التقني والمهني لتطوير سياسات التدريب التقني والمهني في شأن المدربين والمتدربين والخطط التدريبية في المملكة العربية السعودية والتي جاءت في ما يلي:

1. الجمع بين التدريب التعاوني الميداني والتدريب في المؤسسات التعليمية خلال السنة التدريبية وتطبيق ما تم تعلمه في الوحدات التدريبية وذلك لتحقيق الموائمة بين أهداف التخصص والتطبيق في مجال العمل.
2. التطوير والتدريب المستمر واللازم للمدربين وإنشاء المراكز التدريبية الخاصة لهم.
3. ربط التخصصات المهنية والتقنية عند إعداد الخطط التعليمية والتدريبية بمتطلبات سوق العمل الحديثة ومواكبة التطورات التكنولوجية.

التوصيات:

وفي ضوء ما توصلت له الباحثة من نتائج توصي الباحثة بما يلي:

1. ربط التخصصات والخطط التدريبية بمتطلبات سوق العمل التكنولوجية والحديثة.
2. رفع كفاءة المتدربين بالتدريب والتطبيق العملي والميداني بسوق العمل.
3. نشر الوعي بين طلبة المرحلة الثانوية بأهمية التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة.

المقترحات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، وتوصياتها تقترح الدراسة القيام بالدراسات والبحوث المستقبلية الآتية:

1. إجراء البحوث العلمية التطبيقية في الصعوبات التي تواجه التدريب التقني والمهني من وجهة نظر منسوبي الكليات التقنية.

المصادر والمراجع

- الأشول، حسين عبد الله عبادي. (2002). فعالية نظام التعليم المهني والتقني في اليمن [رسالة دكتوراه]. جامعة تونس.
- جولق، جمعة محمد. (2015). رؤية استراتيجية لتطوير التعليم التقني في ليبيا. [رسالة دكتوراه]. جامعة أم درمان الإسلامية.
- جوليس، زياد عبد الرحمن. (2011). أنموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة. [رسالة دكتوراه]. جامعة عمان العربية.
- حبيب، نور رشاد الدين. (2017). فاعلية المعايير الفنية للاتحاد الأوروبي في تقييم مقترحات المشاريع الخاصة بتطوير التعليم والتدريب التقني والمهني بقطاع غزة : دراسة حالة مشروع دعم الاتحاد الأوروبي لتطوير التعليم والتدريب التقني والمهني في قطاع غزة. [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية غزة.
- زيان، عبد الرزاق محمد. (2008). الفعالية التنظيمية للكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية: الواقع والمشكلات وسبل التطوير في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة لتطوير التعليم التقني والتدريب المهني. مجلة كلية التربية بالزقازيق، يناير، مصر، ع (58) ص 167-224 .
- الشمسي، سالم محمد سعيد. (2017). التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن: دراسة سوسيولوجية تحليلية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الأندلس للعلوم والتقنية. 15 (13)، 8 - 38.
- طه، سهام محمد. (2020). تحديات التعليم التقني للبنات بالمملكة وآليات مواجهتها في ضوء رؤية 2030. مجلة كلية التربية بجامعة الإسكندرية. 30 (3)، 21 - 57.
- عياصرة، ثائر مطلق محمد. (2017). تخطيط التعليم التقني في المملكة العربية السعودية خلال الفترة 1436-1441. المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، 4 (1)، 1 - 19.
- الفرهود، صالح يوسف. (2017). المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريب في الفنون التطبيقية والمعاهد الصناعية، الواقع والحلول. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 58، 93-121.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم. (2013). مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني (يونيفوك) في سطور: تعزيز التعليم من أجل عالم العمل. مركز يونسكو - يونيفوك الدولي للتعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني. ألمانيا.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (1440). دليل المتدرب وبرنامج تهيئة المتدرب الجديد. الإدارة العامة لشؤون المتدربين.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2012). الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني 1429 - 1452 هـ الموافق 2008 - 2030 م
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2012). الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني 1429 - 1452 هـ الموافق 2008 - 2030 م

- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2013). اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريب.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2013). اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريب.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2020). الدليل التعريفي المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني: تنمية مهارات وجودة أداء. قطاع التخطيط وتطوير الأعمال.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2021). دليل المتدرب الإلكتروني. الإدارة العامة لشؤون المتدربين.
<https://www.tvtc.gov.sa/pdf/Trainee's-Guide.pdf>
- مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، مؤشر المعرفة العالمي (2020).
<https://knowledge4all.com/ar/HeatMap>

Die Publikationsplattform des Bundesrecht Schweizerischen (2003). Verordnung über die Berufsbildung. (no 412.101). <https://2u.pw/4S3vy>

Die Publikationsplattform des Bundesrecht Schweizerischen (2003). Ordinance on Vocational and Professional Education and Training. (no 412.101). <https://2u.pw/VGvwE>

Die Publikationsplattform des Bundesrecht Schweizerischen (2011). Verordnung des EHB- über die Gebühren der

Die Publikationsplattform des Bundesrecht Schweizerischen (2020). Bundesgesetz über die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung. (no 412.106). <https://2u.pw/IHcCt>

Dike, V. (2013). Technical and Vocational Education and Training (TVET) Understanding the Nigerian Experience. Requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Drexel University.
<https://2u.pw/Jf5XQ>

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung. (no 412.106.16).
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2011/426/de>

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB. (2022). Bachelor of Science in Berufsbildung. <https://2u.pw/TFn3m>

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB. (2022). Master of Science in Berufsbildung. <https://2u.pw/jMjvy>

Federal Office for Professional Education and Technology OPET. (2010). Swiss Universities of Applied Sciences UAS. <https://2u.pw/4fSGX>

Strategic Management of ERI. (2021, May 17th). Vocational and Professional Education and Training in Switzerland Facts and Figures 2021. State Secretariat for Education, Research and Innovation (SERI). <https://2u.pw/uxp6L>