28/08/2012 09:14:47 AM

كلية التربية
المجلة التربوية
***

(بسم الله الرحمن الرحيم)

"القدرة الاستيعابية والكفاءة الإنتاجية للمعهد العالي للاتصالات والملاحة الجوية وتوافقها مع حاجات سوق العمل والتنمية في دولة الكويت"

دولة الكويت ديسمبر ٢٠١١م

إعداد

أ. د/علي عبد المحسن تقي
أستاذ الإدارة التربوية
قسم الأصول والإدارة التربوية
كلية التربية الأساسية
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

د/قاسم حسين دشتي
الأستاذ المساعد
بالمعهد العالي للاتصالات والملاحة الجوية

د/حنان علي عبد المحسن تقي
كلية التربية الأساسية
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

المجلة التربوية ـ العدد الواحد والثلاثون ـ يناير ٢٠١٢م

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أشارت خطة التنمية الخمسية الحالية لدولة الكويت إلي الاختلالات الهيكلية وأثارها علي القدرات التنافسية الوطنية ورصدت مؤشراً يشير إلي انخفاض نسبة طلاب العلوم التكنولوجية إلي إجمالي عدد الطلاب والمتدربين بكليات ومعاهد الهيئة حيث بلغت نسبتهم ٢٣,٧% من إجمالي المقيدين عام ٢٠١٠م/ ٢٠١١م مما يعكس انخفاض الكفاءة الانتاجية بمعاهد وكليات الهيئة التكنولوجية. وأقرت الوثيقة المشار إليها من بين آليات تنفيذ البرامج: زيادة الطاقة الاستيعابية بكليات ومعاهد الهيئة التكنولوجية ومنها المعهد العالي للأتصالات والملاحة.

واستجابت لهذه التوصية وعملاً علي توفير المعلومات والبيانات الحديثة لصناع القرار، يهدف البحث المقدم إلي قياس الطاقة الاستيعابية والكفاءة الانتاجية لمخرجات المعهد العالي للأتصالات والملاحة منذ إنشائه حتي نهاية الفصل التدريبي الأول ٢٠١٠/٢٠١١م حسب التخصصات الدقيقة للخريجين ومستوي التأهيل.

يندرج البحث ضمن البحوث المسحية التي تكشف عن الحاجة إلي الأنواع المختلفة من القوي العاملة من خلال المسح الميداني الواقعي لإعداد الخريجين والخريجات وأماكن عملهم في القطاع الحكومي والقطاع الخاص والمشترك مع التركيز علي القطاعين الآخرين، عبر استبيانات رآي توزع علي أماكن العمل الحالية والمرتقبة أو متوقعة خلال الثلاث سنوات القادمة.

وتأمل الدراسة البحثية في تصميم النموذج الأمثل الذي يبين عرض القوي العاملة والطلب عليها للثلاث سنوات المقبلة من مخرجات المعهد العالي للأتصالات والملاحة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. كما تأمل الدارسة أن توفر نتائجها لصناع القرار أداة للتنبوء المستقبلي وفرصة لتهيئة الخريجين للوفاء بمتطلبات السوق وحاجات التنمية وتعزيز الآمان والاستقرار الوظيفي خفض الانتاجية ورفع معدلات الرضا الوظيفي كما ستهيىء فرصة للباحثين عن العمل في التوصل إلي الوظيفة المناسبة وتخفيض الوقت اللازم للبحث عنها.

تستقطب دراسة توافق متطلبات الوظيفة مع التعليم اهتمام الباحثين في مختلف دول العالم بصفة شاملة وارتباط التعليم العالي بسوق العمل علي وجه الخصوص. ورصدت الدراسة السابقة بوادر نقص في القوي العاملة علي المستويات الدنيا من التأهيل المهني والتدريب الحرفي مع خلل في توازن البنية التحتية بالسوق، وعدم كفاية سد احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية في العديد من الدول من بينها بعض دول الخليج العربي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

في مجموعة كبيرة من الدول مثل: المملكة المتحدة، فرنسا، السويد، الولايات المتحدة الأمريكية، والبرازيل، واليونان وفي بعض دول الخليج العربية مثل قطر، تم رصد ظاهرة تشير إلي عدم توافق مخرجات التعليم العالي عموماً والتعليم الفني والمهني علي وجه الخصوص مع متطلبات التنمية وحاجات السوق في عالم تسوده العولمة، وتشتد فيه المنافسة، مع موجات من حرية التجارة، وتسير انتقال العمالة وسهولة الاتصالات وتطور تكنولوجيتها. ومع سعي الجامعات والكليات ومراكز ومعاهد التدريب التقني والفني إلي التمايز والجودة تبدت ظاهرة جديدة تنذر ببوادر نقص في القوي العاملة علي المستويات الدنيا من التأهيل المهني والتدريب الحرفي مع خلل في توازن البنية التحتية للسوق.

وأما في البلدان العربية، فقد سعت الكثير من الحكومات إلي إصلاح مؤسسة التعليم العالي وتجويد مخرجاتها، بإنشاء وتشكيل الهيئات والمجالس المتخصصة للاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة لتضمن من خلالها توطيد ثقتها ببرامج التعليمية ومواءمة مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل (العبيدي ٢٠٠٩م)، كما أن بعض البلدان العربية أخذت في الاهتمام لهذه الظاهرة بعيدين هما:

- مراجعة وتطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني مثل تونس وسوريا والأردن ومصر والسعودية، ودعم قطاع المنشآت الصغري كما في تونس ومصر والجزائر والآردن والسعودية وعمان، والعمل علي تفعيل دور القطاع الخاص من حيث الشركة (***Partnership***) الفعلية الفاعلة في حاكميه منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني بعامة كما في مبادرة الآردن أو في إدارة نظام التدريب المهني كما في بعض المبادرات الفرعية كما في مبادرة مبارك – كول في مصر، ومبادرة التلمذة المهنية في سوريا ومبادرة التدريب المشترك في السعودية. (سيد أحمد ٢٠٠٩م).
- أما في الكويت: فقد انطبقت مسئولية إعداد الأيدي العاملة الفنية في البلاد علي عاتق الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب منذ إنشائها عام ١٩٨٢م كمؤسسة مستقلة تشرف علي التعليم التطبيقي والتدريب في البلاد بهدف توفير وتنمية القوي العاملة الوطنية، وتلبية احتياجات التقنية في البلاد والاسهام بفاعلية في إعادة التوزان لسوق العمل من خلال رسم السياسات وتحديد

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الاهداف المستقبلية ومنهج التخطيط العلمي في التطـــوير (يعقـــوب الرفـــاعي ٢٠١٠م). وبما أن المعهد العالي للأتصالات والملاحة يمثل شريحة مهمة وقطاعـــاً فاعلاً ضمن منظومة خريجي كليات التطبيقي، واستجابة لتوصية خطـــة التنميـــة الخمسية الحالية لدولة الكويت، وعملاً علي توفير المعلومات والبيانات الحديثـــة لصناع القرار، هدف البحث المقدم إلي قياس الطاقـــة الاســـتيعابية والكفـــاءة الانتاجية لمخرجات المعهد العالي للأتصالات والملاحة منذ إنشائها حـــتي نهايـــة الفصل التدريبي الأول ٢٠١٠/٢٠١١م حسب التخصصات الدقيقة للخريجين ومستوي التأهيل.

مشكلة الدراســـــــة:

تتحدد مشكلة الدراسة في تحديد القدرة الاستيعابية والكفاءة الانتاجيـــة للمعهـــد العالي للاتصالات والملاحة الجوية ومدي ارتباطها بسوق العمل والتنمية في دولة الكويت.

أهداف الدراسة:

الهدف العام من البحث: تحليل القدرة الاستيعابية، وتقدير الكفاءة الانتاجية للمعهد العالي للأتصالات والملاحة وقياس مدي توافقها مع حاجات ســـوق العمـــل ومتطلبـــات التنمية في دولة الكويت.

الأهداف التفصيلية للبحث:

١- تحليل تطور القدرة الاستيعابية للمعهد العالي للاتصالات والملاحة منذ إنشائه حتي نهاية الفصل الدراسي الأول ٢٠١٠/٢٠١١م حسب تخصص الخريج ومستوي التأهيل.

٢- تحليل مقارن للقدرة الاستيعابية لكليات ومعاهد الهيئة ومقارنة إعداد الخريجين.

٣- تقدير الكفاءة الانتاجية للمعهد العالي للاتصالات والملاحة بقياس معدلات الآداء لمخرجات المعهد منذ إنشائه حتي نهاية الفصل التدريبي الأول ٢٠١٠/٢٠١١م.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٤- دراسة معدلات الطلب الحالية في سوق العمل الخاص والمشترك والحكومي لمخرجات المعهد العالي للاتصالات والملاحة.

٥- وضع تصور للطلب المتوقع علي مخرجات المعهد العالي للاتصالات والملاحة في السوق الخاص والمشترك وبالقطاع الخاص.

٦- مسح الفرص المتاحة لسد الحاج إلي تخصصات جديدة أو مستويات تأهيل مستحدثة تحقق ما يلي من مؤشرات:

١- تدريب أكبر عدد ممكن من الأيدي العاملة بأكبر قدر ممكن من الفاعلية.

٢- إتباع الطرق والوسائل التي تؤدي إلي أسرع النتائج.

٣- انجاز ما تقدم بأقل التكاليف.

٧- إعداد نموذج ***Model*** الأمثل للكشف عن الحاجة إلي الأنواع المختلفة من القوي العاملة الذين يبين عرض القوي العاملة والطلب عليها للسنوات الثلاث المقبلة من مخرجات المعهد العالي للاتصالات والملاحة بالهيئة العامة للتعليم والتدريب بدولة الكويت.

أهمية البحث:

في الفصل الأول من الخطة التنمية الخمسية لدولة الكويت حول الوضع التنموي الراهن (الاختلالات الهيكلية وأثارها علي القدرات التنافسية الوطنية) أولت الخطة أهتماماً خاصاً لبناء رأس المال البشري علي اعتبار إن المحرك الرئيسي لعوامل تعزيز القدرة التنافسية للدول. ورصدت الخطة مؤشراً هاماً بالنسبة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يؤكد علي انخفاض نسبة الطلاب العلوم التكنولوجية إلي إجمالي عدد الطلاب بكليات ومعهد الهيئة حيث بلغت نسبتهم ٢٣,٧% من جملة عدد الطلاب في كليات ومعاهد الهيئة في العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م مما يعكس انخفاض الكفاءة الانتاجية لمعاهد وكليات الهيئة التكنولوجية.

وبناء علي ذلك كرست الوثيقة الفصل الخامس للبرامج التنفيذية المقترحة واختصت الهيئة ببرامج التعليم التطبيقي والتدريب التي تهدف إلي الوصول بنسبة المقيدين بالتعليم التكنولوجي إلي نسبة ٤٠% في نهاية فترة الخطة (أهداف كمية) وذلك من خلال

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العمل علي ثلاث محاور: تصحيح مسار الدور التعليمي للهيئة بما يتناسب مع الهدف من إنشائها، وتعميق الاهتمام بالتعليم التكنولوجي، وإعداد الكوادر الفنية الوسيطة التي يحتاجها سوق العمل في دولة الكويت (أهداف نوعية).
وأقرت الوثيقة المشار إليها من بين آليات تنفيذ البرامج: زيادة الطاقة الاستيعابية بكليات ومعاهد الهيئة التكنولوجية ومنها كلية الدراسات التكنولوجية والمعهد العالي للاتصالات والملاحة.

المعهد العالي للاتصالات والملاحة:

ويقبل الطلبة والطالبات الحاصلين علي شهادة الثانوية أو ما يعادلها، ومدة الدراسة والتدريب ٤ فصول دراسية (سنتان) قد يضاف إليها فصل تمهيدي في بعض التخصصات، وتشتمل علي الدراسة النظرية والتدريب العملي والميداني ويضاف فصل تمهيدي إلي بعض التخصصات أو الحاصلين علي شهادة النجاح بالصف الرابع متوسط.

أ- مستوي (فني):

ويقبل الطلبة والطالبات الحاصلين علي شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، ومدة الدراسة والتدريب ٤ فصول دراسية (سنتان)، وتشتمل علي الدراسة النظرية والتدريب العملي والميداني.

ب- مستوي (مساعد فني):

ويقبل الطلبة والطالبات الحاصلين علي شهادة النجاح في الصف الرابع المتوسط، ومدة الدراسة عام تدريبي واحد.

ويضم المعهد ثلاثة أقسام عامة تشتمل علي المواد العامة، المواد الأساسية، اللغة الانجليزية، وخمسة أقسام تخصصية يتم توزيع المتدربين عليها بعد اجتياز الفصل التمهيدي وهذه الأقسام هي: (التراسل – السنترالات – الكمبيوتر – الملاحة).
ويحتوي كل قسم تخصصي علي عدة برامج تخصصية تقام وفق احتياجات سوق العمل.

يشهد تاريخ المعهد العالي للاتصالات والملاحة علي أنه يتمتع بقدر كبير من المرونة والقدرة علي مواكبة التغييرات الخارجية والتوفيق مع متطلبات التنمية وحاجة سوق العمل فقد أنشأت الدولة "معهد الاتصالات السلكية واللاسلكية" في عام ١٩٦٦م. كما أنشأت معهد الطيران المدني عام ١٩٦٨م والذي تغير أسمه فيما بعد بمعهد الملاحة الجوية

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

في يونيو ١٩٨٦م وفي عام ١٩٧٨/٨٦م تحول أسمة إلي معهد الاتصالات والملاحة وتطور في الهيكل التنظيمي للهيئة ليصبح المعهد العالي للاتصالات والملاحة.

من هذا المنطلق، وبحكم الطبيعة التكنولوجية التي تضمها تخصصات وأقسام المعهد ولكونة المعهد الوحيد في هذا المجال الذي يقبل المتدربين من الجنسين في دورات الفنيين والمساعديين الفنيين بالإضافة إلي إن الاتصالات أصبحت لغة العصر من جراء ثورة تكنولوجيات الاتصال، وتصاعد أهمية الملاحة من جراء العولمة واتفاقيات منظمة التجارة العالمية وأبرزها الجات ومن أجل كل ما سبق تم اختيار المعهد العالي للاتصالات والملاحة ليكون محلاً للبحث إلا إن يمكن فيما بعد تعميم منهجية الدراسة وآليات البحث علي بقية معاهد وكليات الهيئة حسب الحاجة.

أهداف المعهد تجاه سوق العمل الكويتي:

- إمداد سوق العمل – القطاع العام والخاص – بكادر فني مدرب لمباشرة المهام المختلفة من تشغيل وصيانة جميع مجالات الاتصالات السلكية واللاسلكية الحديثة.
- تطوير القاعدة التقنية في البلاد من خلال التدريب المتخصص المستمر لتنمية وتطوير المهارات والارتقاء بمستوي الاداء وفق أحدث مستجدات التكنولوجيا.
- تحقيق التوازن بين العرض والطلب النوعي والكمي في سوق العمل المحلي.

سياسات وإجراءات تنفيذ الأهداف:

- التوجيه السليم للتخصصات الفنية المتناسبة مع القدرات والمهارات الفردية من خلال خطط منهجية.
- التطبيق السليم لعملية التدريب بمقياسها العالمية لتحقيق الكفاءة المطلوبة بالنسبة لعملية التدريس ومستوي الخريجين من خلال برامج تدريبية تتصف بمقاييس متطلبات سوق العمل.
- تطوير برامج التدريب التخصصية لإستيعاب مستجدات متطلبات التكنولوجيا الحديثة من خلال اتباع أسس علمية منهجية في تصميم المناهج.
- إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريب تحت إشراف المؤسسات التدريبية العالمية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- توفير فرص الالتحاق ببرامج التدريب المطروحة من قبل المعهد لجميع العاملين في قطاعات الدولة في مجالات الاتصالات والملاحة والكمبيوتر.
- التنسيق المستمر مع سوق العمل بقطاعية العام والخاص لتحديد الاحتياجات الكمية والنوعية مع تحديد الفترات الزمنية لتلبية هذه الاحتياجات.
- متابعة مستوي الاداء المهني لخريجي المعهد وتوفير فرص استكمال الدراسات العليا لخريجي المعهد المتميزين.

فكل تلك السياسات تجعل المعهد له أهمية بالنسبة لسوق العمل الكويتي ويحقق كفاءة انتاجية من الخريجين تجعلهم مطلوبين في سوق العمل بدرجة كبيرة. فالمعهد يقوم بتدريب المتدربين علي كثير من التخصصات واثقالهم بالعديد من المهارات التي تجعلهم مؤهلين للقيام بدورهم تجاه مجتمعاتهم. فمن المهام التي يقوم بها المعهد تجاه سوق العمل عن طريق تدريب خريجين في شتي مجالات الاتصالات والملاحة علي النحو التالي:

١ - خدمات الكمبيوتر:

نظراً لأهمية الكمبيوتر المتزايدة في جميع قطاعات العمل، ونظراً لوجود كوادر بشرية ذات مؤهلات علمية عالية في مجال الكمبيوتر والذين يشكلون أعضاء هيئة التدريب في قسم الكمبيوتر في المعهد فقط تم اتخاذ قرار لتحقيق الاستفادة القصوي من تلك الكفاءات بحيث يمتد نشاطها إلي خارج أسوار المعهد وذلك من خلال إنشاء وحدة للمعلومات وخدمات الكمبيوتر. مهام تلك الوحدة تتمثل في التالي:

- تصميم برامج وتطبيقات علي الحاسب الآلي بهدف تطوير أساليب العمل أقسام ووحدات المعهد.
- تقديم المشورة الفنية المتعلقة بأمور الحاسب الآلي داخل المعهد وخارجة.
- إقامة الدورات التدريبية لأستخدام البرامج والتطبيقات التي يتم إعدادها داخل الوحدة.
- إنشاء بنك للمعلومات لكل ما يتعلق بالمعهد من ناحية العملية والفنية والإدارية.
- تعميم البرامج المطبقة في المعهد علي باقي قطاعات الهيئة للإستفادة منها عند الحاجة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢ - خدمـــــــات المجتمـــــــع:

يساهم المعهد في تنمية المجتمع من خلال إقامته دورات تخصصية لإفـــراد المجتمـــع بكافة فئات ومستويات وذلك بالتنسيق مع عمادة المجتمع والتعليم المستمر بالهيئة. فيقـــدم المعهد دورات تدريبية تلبي احتياجات المجتمع في مجالات الاتصالات والملاحة والكمبيوتر. يتم القبول في هذه الدورات دون شروط. تهدف هذه الـــدورات إلي إضـــافة معـــارف ومهارات جديدة للمشاركين بناءً علي رغبتهم. كما يعقد المعهد ندوات تثقيفية ومعارض تخصصية لإطلاع المجتمعه علي أهمية الدور الذي يضطلع به المعهد.

٣ - تطويـــــر البرامـــــــج:

يعتبر المعهد من المعاهد التخصصية التي تجد صعوبة في إيجاد الكتـــب والمـــذكرات المصممة لتتناسب مع طبيعة الاحتياجات الخاصة ببرامج المقررات التدريبيـــة في المعهـــد. لذلك فان إعداد المناهج والمذكرات يتم داخل المعهد من قبل أعضاء هيئة التدريب مـــن خلال الاستعانة بالمراجع المتخصصة. عملية الإعداد هذه تتم وفق خطة منتظمة لإعـــداد وتطوير البرامج تحت إشراف وحدة تطوير البرامج التي تم إنشاؤها لهذا الغرض. مهام هذه الوحدة تتمثل في وضع أسس التطوير وتوحيد الإجراءات والإشراف ومتابعة الإجراءات المتعلقة بتطوير أي برنامج خلال مدة زمنية محددة.

٤ - التدريب أثنـــــــاء الخدمـــــة:

يعتبر التدريب أثناء الخدمة هو النشاط الرئيسي الثاني الذي يقوم به المعهـــد بعـــد التدريب النظامي المتمثل في إعداد كوادر الفنيين ومساعدي الفنيين. ويكون دور المعهد في هذا النشاط هو إعادة تأهيل موظفي الدولة أو تطـــوير أدائهـــم أو تحـــديث معلومـــاتهم ومهاراتهم المهنية نظراً للتغيرات والتطورات الهائلة في مجالات الاتـــصالات والكمبيـــوتر والملاحة. ويقوم المعهد بإعداد خطة سنوية لمثل هذه البرامج بالتنسيق مع مركز التـــدريب أثناء الخدمة بالهيئة والذي يقوم بتوزيع الخطة السنوية للهيئة علـــي وزارات ومؤســـسات الدولة بالإضافة إلي طرح دورات آخري عند طلبها من قبل مؤسسات الدولة المختلفـــة خلال العام التدريبي. وبذلك نجد أن المعهد يقوم بدور كبير في إعداد خريجين كمـــا قلنـــا قادرين علي اللحاق بركب سوق العمل وتحقيق متطلبات سوق العمل الكويتي.

فقد قام المعهد لتحقيق الأهداف السابق ذكرها بإنشاء عدة أقسام للعمـــل علـــي تحقيق الغاية التي أنشيء من أجلها وتهدف الأقسام العلمية العامة إلي تزويد منتسبين المعهد

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

بقاعدة معرفية وإلي إكسابهم مهارات أساسية بإعتبارها مدخلاً للبرامج التخصصية. كما تتكفل هذه الأقسام ببرامج الفصل التمهيدي.

أولاً: الأقسام العامة:

- قسم الكهرباء والالكترونيات:

قسم المواد العامة:

يضم قسم المواد العامة المواد العلمية الثلاث التالية:

- مادة الرياضيات: التي يتم تدريسها من أجل تزويد المتدربين بالأسس والمفاهيم والقوانين الرياضية الأساسية التي تتطلبها التخصصات المختلفة.
- مادة العلاقات العامة: التي تعرض كيفية التعامل بين الإدارات والجمهور باختلاف مستوياته من خلال تقديم الأسس العلمية للمدخلات النفسية والاجتماعية، بالإضافة إلي طرق الاستخدام الأمثل لوسائل الاتصال الانسانية.
- مادة الجغرافيا: التي تدرس بهدف تعريف المتدرب بالدول من حيث الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وتحديد مواقعها الجغرافية وكيفية حساب فروق الزمن بين الدول.

- قسم المواد الأساسية:

يعتبر هذا القسم من الأقسام المهمة والرئيسية في المعهد حيث يقوم بمهمة تزويد الملتحقين بدورات الفنيين ومساعدي الفنيين بالمعارف الأساسية والمهارات الأولية اللازمة لتخصصاتهم قبل البدء في دراسة المقررات التخصصية. هذه المعارف والمهارات تتمثل في مواد الكهرباء والالكترونيات والدوائر الرقمية والرسم الهندسي والورشة واللحام ومباديء الاتصالات.

- قسم اللغة الانجليزية:

يشتمل علي المناهج الخاصة بمادة اللغة الانجليزية من قواعد ومحادثة وكتابة، والتي يتم تدريسها بشكل تراكمي منذ الفصل التمهيدي حتي فصل التخرج. كما يشتمل علي مختبر لغة مزود بأحدث الوسائل التكنولوجيا للتدريب علي سلامة نطق الحروف وطلاقة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المحادثة وكفاءة الاستيعاب السماعي. ويقوم القسم بتدريس منهج اللغة الانجليزية العامة بالإضافة إلي المفردات العلمية الفنية التي تمثل المحتوي العلمي للأقسام التخصصية.

وتم إقرار الفصل التمهيدي ليكون القاعدة المعرفية لعلوم الرياضيات واللغة الانجليزية لمعظم تخصصات المعهد. ولكون اللغة الانجليزية هي لغة التدريس في المعهد. ولكون غالبية التخصصات العلمية تتطلب مستوي معين لمادة الرياضيات وتطبيقاتها، فإنه يتم إلحاق جميع المقبولين في المعهد بفصل تمهيدي يستغرق ١٤ أسبوعاً يسبق الفصول التدريبية التخصصية، يشتمل علي تدريس مادة اللغة الانجليزية العامة (محادثة وكتابة وقراءة واستماع)، ومادة الرياضايات وتطبيقاتها. ويشترط اجتياز جميع مواد الفصول التمهيدي بنجاح ليتم توزيع المتدربين علي الأقسام العلمية التخصصية.

يشتمل المعهد علي أربعة أقسام علمية تخصصية يتم توزيع المتدربين عليها بعد إجتياز الفصل التمهدي بشكل يتوافق مع متطلبات سوق العمل من خلال التنسيق المسبق. الأقسام الأربعة التخصصية تغطي كافة تخصصات المعهد في مختلف مجالات قطاعات الدولة.

يحتوي كل قسم علي عدة برامج تخصصية تقام بشكل منتظم وآخري تقام عند طلبها من قبل سوق العمل. وتتبع الأقسام العلمية نظام التدريب النظري والعملي والميداني بنسب مدروسة كفيلة بتحقيق معرفة علمية وافية وبضمان كفاءة المهارة العملية.

تصمم المناهج العلمية للتخصصات المختلفة بشكل يلبي متطلبات سوق العمل المحلي الذي يقوم بشكل دائم بتطوير وتحديث مستوي خدماته وانتاجيه من خلال استيعاب أحدث التطورات التكنولوجية، الأمر الذي يتطلب عملية تحديث وتطوير مستمرة للمناهج السائدة.

هذه الأقسام التخصصية هي:

- قسم التراسل. - قسم السنترالات. - قسم الكمبيوتر. - قسم الملاحة.

١ - قسم التراسل:

يعتبر قسم التراسل من الأقسام التخصصية الهامة لما يقوم به من مهام تدريبية وتأهيلية للكوادر الوطنية في مجالات الأتصالات والشبكات اللاسلكية. ويقوم القسم بتنفيذ العديد من المهام والبرامج التدريبية من خلال العديد من القرارات المتنوعة التي تناسب التطور التكنولوجي المتسارع بما يلبي احتياجات سوق العمل المتنوعة. كما يقوم القسم برفع مستوي موظفي الهيئات والوزارات المختلفة والتي تعمل في مجال الاتصالات

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والشبكات اللاسلكية من خلال دورات تنشيطية خاصة بالتعاون مع مركز التدريب أثناء الخدمة. ودائماً يلتزم قسم التراسل بمعايير الجودة من خلال المراجعة الإدارية والتطوير المستمر للمقررات والبرامج والاختبارات بما يتوافق مع ساسية وإجراءات ضمان الجودة بالمعهد.

يواكب القسم أحدث التطورات السريعة في مجال الاتصالات فقط تم مؤخراً تصميم وتنفيذ تخصص جديد بالقسم (تخصص فني الشبكات اللاسلكية) الذي يوفر فنيين من الجنسين مؤهلين للعمل في مجال الشبكات اللاسلكية في قطاعي العمل الحكومي والخاص. وتم تخريج أول دفعة من تخصص فني شبكات لاسلكية في العام التدريبي ٢٠٠٨/٢٠٠٧م بواقع دورتين (دورة بنين ودورة بنات).

مجالات عمل خريج قسم التراسل:

يمكن لخريج قسم التراسل العمل في القطاع الحكومي أو الخاص.

القطاع الحكومي: يشمل الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية ويكون التقديم عن طريق ديوان الخدمة المدنية.

القطاع الخاص: يشمل جميع الشركات الخاصة حيث يكون التقديم عن طريق الشركة أو عن طريق هيئة إعادة هيكلة القوي العاملة.

- شركات الاتصالات المتنقلة: (زين – الوطنية – فيفا).
- البنوك وشركات النفط والبترول: (***KOC – KNPC*** - أيكويت – شركة ناقلات النفط).
- الشركات الخاصة مثل: (فاست تلكو – صناعات الغانم – كواليتي نت – المستقبل).

المنح الطلابية الخاصة بالمتفوقين للحصول علي درجة البكالوريوس:

يمكن لخريجي قسم التراسل المتفوقين التقديم علي بعثة لدراسة البكالوريوس في إحدي الجامعات المعتمدة لدي وزارة التعليم العالي خارج الكويت عن طريق المقاعد المخصصة لذلك في إدارة البعثات بالهيئة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢- قسم السنترالات:

يهتم القسم بتقديم برامج تدريبية في عدة مجالات محددة علي النحو التالي:

- لتأهيل القوي العاملة الفنية القادرة علي تشغيل وصيانة أنواع مختلفة من الأنظمة الألكترونية والرقمية والتبديل.
- لتأهيل القوي العاملة الفنية القادرة علي تشغيل وصيانة مختلف أنواع ***PABXS***.
- لتأهيل القوي العاملة الفنية القادرة علي تشغيل وصيانة معدات الاتصالات المختلفة، مثل الفاكس والهاتف والاتصال الداخلي.
- لتأهيل القوي العاملة التقنية قادرة علي تشغيل الهاتف في مجالات مختلفة مثل المكالمات الدولية ومراكز الطواريء والانقاذ.
- لتأهيل القوي العاملة التقنية قادرة علي الحفاظ علي المعدات الالكترونية.

٣- قسم الملاحة:

تأسس قسم الملاحة عام ١٩٧٦م وأطلق عليه قسم الدراسات البحرية وهو تابع لمعهد الاتصالات السلكية واللاسلكية آنذاك، ومنذ إنشاء هذا القسم أخذ علي عاتقه مسئولية إعداد الكوادر الوطنية الفنية المدربة للعمل في المجال البحري. في عام ١٩٨٦م تم دمج كل من معهد الاتصالات السلكية واللاسلكية ومعهد الملاحة الجوية في مركز واحد يحمل أسم مركز الاتصالات والملاحة الجوية وفي عام ١٩٩٣م تم دمج قسم الدراسات البحرية وقسم الملاحة الجوية لقسم واحد وباسم قسم الملاحة تحت مظلة معهد الاتصالات والملاحة.

أهمية قسم الملاحة:

يعتبر قسم الملاحة بمجالية البحري والجوي احد الدعائم والركائز التدريبية للحركة الملاحية والنشاط الملاحي في دولة الكويت، وهو الشريك الاساسي في مسمي معهد الاتصالات والملاحة، حيث يدار القسم بسواعد كويتية وطنية ١٠٠% وعلي درجة من الكفاءة والمهارة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وانطلاقاً من الدور الذي يوليه القسم لمتدربيه باعتبارهم محور العملية التدريبية، قام القسم بالتعاون مع الكلية البحرية الاسترالية وهي احدي الكليات الرائدة في مجال التدريب البحري علي مستوي العالم، وذلك من أجل الاعتراف بالتخصصات البحرية التي يقوم القسم بتقديمها لسوق العمل الكويتي، وبفضل الله تم إصدار شهادات من قبل الكلية، بحيث تتوفر الفرص المستقبلية لخريجي القسم وذلك لإستكمال دراساتهم من أجل الحصول علي شهادة البكالوريوس وعلماً بأن القسم يقيم دورات قصيرة في مجال البحرية والجوية بالتعاون مع إدارة خدمة المجتمع والتدريب أثناء الخدمة في الهيئة لصالح جهات حكومية ذات طابع بحري وجوي. فقسم الملاحة إذا له عدة تخصصات تساعد علي تعدد تخصصات الخريجين علي النحو التالي:

١ - اتصالات بحرية:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المختصة فيما يلي:

- استخدام رموز الاشارات البحرية، الاتصالات الهاتفية وبرقيات الراديو لتنفيذ الاتصالات بين المحطات والسفن البحرية التجارية.
- استخدام الترددات العالية جداً، والتردد فوق العالي لتنفيذ الخدمات البحرية وفقاً للقانون الدولي.
- تشغيل نظام ***GMDSS***.

٢ - قاعدة سفينة متدرب:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المتخصصة فيما يلي:

- تشغيل الأجهزة الملاحية.
- قيادة القوارب الساحلية ذات حمولة إجمالية ١٥٠ طن.
- تطبيق اللوائح الكويتية علي السفن الصغيرة.
- معرفة طرق الانقاذ وأساليب المناورة البحرية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٣- مصائد أسماك:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المتخصصة فيما يلي:

- الالتزام بأساليب وقوانين صيد الاسماك.
- الالتزام بقوانين التلوث البحري.
- المحافظة علي الامتثال لقواعد الطريق أثناء تنفيذ أنشطة الملاحة البحرية.

٤- بيئة بحرية:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المتخصصة فيما يلي:

- التعرف علي المصادر الطبيعية للبيئة البحرية.
- دراسة التلوث البحري وكيفية السيطرة علي التلوث.
- التعرف علي كيفية إدارة المناطق الساحلية.

٥- إدارة بحرية:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المتخصصة فيما يلي:

- تنفيذ القوانين الكويتية والدولية في النقل البحري.
- الإشراف علي عمليات مناولة البضائع.

٦- تسهيلات المطار:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المتخصصة فيما يلي:

- الإلمام بقواعد الأمن والسلامة المتفق عليها في منظمة الطيران المدني الدولي للحفاظ علي سلامة المسافرين داخل مبني المطار.
- إعداد وكتابة التقارير بأنواعها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- الإلمام بأجهزة مبني المطار والتي تقوم بتسهيل أمور المسافرين ومراقبة شركات الطيران العاملة بالمطار.

٧- مراقبة جوية:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المتخصصة فيما يلي:

- الإلمام بقوانين الجو الدولية ومعرفة المنظمات الدولية للطيران المدني والمعاهدات الدولية.
- الإلمام بالاختصارات والتعريفات الخاصة بالطيران المدني ومعرفة أنواع الطائرات.
- الإلمام بقوانين المسارات الأرضية والجوية للطائرات وقوانين الارتفاعات والفورقات بين الطائرات وتنظيم حركة الإقلاع والهبوط.
- القدرة علي السيطرة لمراقبة الحركة الجوية وأجواء المطار والإلمام بخط سير الطيران.

٨- أرصاد جوية:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المتخصصة فيما يلي:

- قراءة الرموز الخاصة بطبع الخرائط وتحديد خطوط الضغط وتحديد المنخفضات وأسلوب عمل تحديد الجهات ومراكز المنخفضات.
- إعداد النشرات الجوية الخاصة بمطار الكويت وكيفية التمييز بين الظواهر الجوية وطرق إدراجها في الأرصاد الجوية.
- التعرف علي خواص ومميزات الفصول الأربعة في دولة الكويت والعوامل المؤثرة في الظواهر الجوية والمناخية.

٩- معلومات طيران:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المتخصصة فيما يلي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- الإلمام بقواعد الأمن والسلامة المتفق عليها في منظمة الطيران المدني الدولي للحفاظ علي سلامة المسافرين.
- الإلمام بالرسائل المستخدمة في الفاكس والتلكس ورسائل الاتصال والتعريفات الخاصة بالطيران المدني.
- الإلمام ببعض الأجهزة الملاحية الخاصة بالطيران والتي تسهل عملية الطيران.
- الإلمام بخط سير الطيران.

١٠- أمن وسلامة مطارات:

عند الانتهاء بنجاح من هذا البرنامج يكون الطالب المتدرب لديه القدرة علي تطوير المهارات المتخصصة فيما يلي:

- مراقبة وتفتيش جميع ساحات المطار للتأكد من تقيد العاملين بنظم وقوانين السلامة.
- متابعة عقود الصيانة الخاصة بإنشاءات المطار.
- تأمين سلامة مواقف الطائرات.
- مراقبة جميع المركبات والآليات بساحة المطار.
- وضع خطة الطواريء والتحقيق في الحوادث.
- التعامل مع العوامل الخطرة والمواد المشعة.

الدراسات السابقة:

يكاد يقع الإجماع بين القيادات التربوية ووحدات التخطيط في العالم علي أهمية المواءمة بين مخرجات التعليم التطبيقي واحتياجات سوق العمل. فمن حيث النظرة الاقتصادية للموضوع فإن هذه المخرجات تؤثر في النمو الاقتصادي للدول عن طريق تأثير الخريجين في نشر المعرفة المتقدمة والمهارات اللازمة، ومن المنطق أن هذه المؤسسات معنية بتزويد المجتمع بما يحتاج إليه من قوي بشرية وما يحتاج إليه من كفايات ومهارات للتغلب علي مشكلاته الاقتصادية (١)(يوني ٢٠١١م).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وتواجه المجتمعات النامية تحديات شرسة في هـذا المجـال ذات العلاقـة بـالنمو الاقتصادي وسوق العمل وانعكاسها علي التعليم الجامعي باعتبارها المسئولة عن الكوادر البشرية اللازمة لاحتياجات سوق العمل.

ولعل من أبرز هذه التحديات تحرير العولمة (تحدي قوانين منظمة التجارة العالميـة – الجات) وتحدي الخصخصة والتي من شأنها أن تؤدي إلي انخفاض الطلب علـي العمالـة وخاصة الحاصلين علي شهادات لا تتلائم واحتياجـات سـوق العمـل (٢)(البـازلتي ١٩٩٨م). وهذا بجانب تحدي الثورة التكنولوجية وتوثيق المعلومات والاتصالات الـذي يفرض علي المجتمعات ضرورة مواكبة التغيرات التكنولوجية في العمل والحياة واسـتيعاب الانفجار المعرض وطويها في عملية التعليم والتعلم. وتجدر الإشارة هنا بأن كثير من الدول العربية والخليجية تشترك في هذا النطاق بصفة عامـة (٣)(عثمـان ***Osman*** ١٩٩٣م، اسكوا ***Escwa*** ١٩٨٩م،يونـسكو ***UNESCO*** ١٩٩٢م، وديقـيلين ***Devlin***، وجونسون ٢٠٠٣م ***Jewson***).

وتستقطب دراسة مدي توافق التعليم مع التوظيف اهتمام الباحثين في مختلف دول العالم (بولمارك ***Bohlmark***٢٠٠٢م)، وارتباط التعليم العام بسوق العمل علي وجـه الخصوص (اسانعين ***Asayegh*** ١٩٨٢م) وتم رصد ظاهرة عدم المواءمة – أول الخلـل – في إعداد العمالة الفنية تبعاً لحاجات سوق العمل ومتطلبات التنميـة في دول عديـدة منها:المملكـة المتحـدة (جـريين ***Green*** وزلاوه ٢٠٠٣م)، وفرنـسا(فورجيـت ***Forgeot***، جانتي ***Ganti*** ١٩٩٧م)، (وفونـدر ***Fondeur*** ١٩٩٩م، ومولـيت ***Monllet*** ٢٠٠١م)، والـسويد (بولمـارك ***Bohlmark*** ٢٠٠٢م)، والولايـات المتحدة الأمريكية (دالي ***Daley*** وزمـلاءه ٢٠٠٠م)، وفي البرازيـل (لامبروبولوسـي ***Lambroboulos*** ١٩٩٢م). وأكدت بعض الدراسات أن هذه الظـاهرة منتـشرة أيضاً في بعض دول العالم الثالث (اريزراي ***Lrizarry*** ١٩٨٠م) وهو ما أثبته دراسـة ديفيلين ***Devlin*** وجونسون ***Jewson*** (٢٠٠٣م) في قطر.

وفي دراسة للدكتور سعود بن عيد العتزي بعنوان "الخطوات بين مخرجات التعلـيم وسوق العمل في المملكة العربية السعوية" أظهرت نتيجة الدراسـة الحاجـة إلي زيـادة استجابة مؤسسات التعليم الفني والمهني للتطورات العلمية والتكنولوجية الـتي يتطلبـها سوق العمل بهدف زيادة التوافق بين التخصصات الدراسية الفنية واحتياجات الـسوق. كما أشارت الدراسة إلي نتائج مسح الطلب للقوي العاملة في المملكة لعـام ٢٠٠٣م إلي أن غالبية المنشآت تعاني فجوات في المهارات، أي أن مستوي المهارة لدي العـاملين غـير ملائم (العتزي ٢٠٠٩م). وفي دارسة آخري قام بها (الجبر ١٤١٤هـ) استهدف التعرف

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

علي واقع الاتصالات بين الجامعات كمؤسسات معينة لتخريج القوي العاملة السعودية وبين المؤسسات التي تقوم بتشغيل الخريجين، وقد توصلت هذه الدراسة إلي أن المؤسسات الحكومية والأهلية اتفقا علي أن توجد مهارات عملية لدي الخريجين غير موجهه لاحتياجات الوظائف والأعمال التي توفرها هذه المؤسسات، كما توصلت أيضاً إلي أن الاتصال الحالي بين الجهات الحكومية والأهلية التي توفر فرص العمل، وبين الجامعات لا يمكن التعليم الجامعي من الارتباط الوثيق بسوق العمل.

وهناك دراسات آخري قام بها باحثون من مختلف البلدان العربية مثل عبد المجيد (٢٠٠٦م) من مصر، وعيسان (٢٠٠٦م) من مسقط، والمنيع (١٤٢٠هـ) من المغرب العربي، ودراسة الحوت ٢٠٠٧م عن التعليم الليبي، والعييدي ٢٠٠٦م في اليمن وأكدت جميع هذه الدراسات علي عدم مواءمة أو قلة الموائمة بين. وأما الدراسات التي أجريت في الكويت فمعظمها مؤيدة وجود هذه الفجوة ***Gap*** بين مخرجات التطبيق ومتطلبات سوق العمل سواء حيث الكم العددي أو الكيف النوعي للمخرجات. وقد أكدت دراسة الدكتور حمود المضف (١٩٩٧م) علي كفاءة التعليم التطبيقي والتدريب في إعداد الخريجين والاستجابة لمتطلبات سوق العمل في دولة الكويت، ويقول في دراسته "وتعمل الهيئة طبقاً لسند انشائها علي إعداد العمالة المتوسطة الماهرة لسد احتياجات، ومتطلبات التنمية. ورغم كثافة المجهودات، ظهرت بوادر النقص في القوي العاملة علي مستوي الدنيا من التأهيل المهني أو الرقي مع خلل في التوازن البنية التحتية بالسوق. وفي دراسة آخري قام بها د. يعقوب الرفاعي (٢٠١٠م) في هذا المجال فيما يتعلق بطلبة كلية الدراسات التجارية، أظهرت النتيجة بأن المتوسط العام لجودة خريج البنوك حوالي ٧٢%، والحاسب الآلي ٧٠%، وخريج الإدارة ٦٤%، وخريجي التأمين والمحاسبة ٦٤% و ٦٠% علي التوالي. أما المتوسط العام لجودة خريجي كليات الدراسات التجارية بنين ٦٧% مما يعني عدم توافق واضح بين متطلبات سوق العمل ومستوي خريجي كلية الدراسات التجارية في الهيئة بالنسبة للتخصصات المذكورة.

ويشيد العتيبي (٢٠٠١م) العوضي، والفقي وحمزة (٢٠٠٦م) في دراستين مختلفتين إلي أن أهم التحديات التي تواجه سياسة التكنولوجيا في البلاد هي عدم توافق مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وصعوبة تحقيق استراتيجية الإحلال لبعض التخصصات كما أن الدراسة التي قامت بها وحدة الاستشارات الخاصة بجامعة الكويت (٢٠٠٦م) حول هذا الموضوع قد توصلت إلي عدة نتائج مهمة منها إن أهم معيار للتوظيف في القطاع الخاص هو معيار الكفاءة والمهارات، المطلوبة في الطلبة، كما أشارت الدراسة إلي وجود فجوة حقيقية بين أهمية معايير التوظيف في سوق العمل ومدي توافق كل المعايير في خريجي الجامعات وكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. ومرجع ذلك كما

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

توصلت إليها الدراسات هو ضعف إرتباط المناهج الدراسية باحتياجات سوق العمل وغياب القطاع الخاص عن المشاركة في تصميم المناهج والمقررات الدراسية.

كما بينت الدراسة بوضوح أن مخرجات المؤسسات الجامعية والمعاهد التطبيقية لا ترقي لمتطلبات سوق العمل فيما يتعلق بالمهارات والمؤهلات التي يمكن اعتبارها أهم عنصرين في العملية الانتاجية ودراسة آخري قامت بها جامعة الكويت لدراسة مدي مواءمة مخرجات جامعة الكويت من احتياجات سوق العمل أوصيت بنتيجة استراتيجية ملائمة لرفع كفاءة المنهج التعليمي بالجامعة بالتعاون مع مؤسسات سوق العمل الكويتي لكي تتوافق مع احتياجات سوق العمل (د. عادل مالله وآخرون ٢٠١٠م) وأخيراً أشارت دراسة ميدانية آخري لمتابعة خريجي كليات ومعاهد الهيئة في سوق العمل، إلي حاجة خريجي الهيئة إلي دورات تدريبية أثناء الخدمة كوسيلة لرفع مستواهم المهني بنسبة ٨٧,٦% من أداء مسئولي جهات العمل مقابل ٥٨% سيهتم فقط آخر بأن خريجي الهيئة مؤهلات للعمل بالقطاع الخاص.

خطة ومنهجية البحث:

أ. خطة البحث: تقسم خطة البحث في سبع مراحل علي الترتيب هي:

المرحلة الأولي: مرحلة جمع البيانات والدراسات، وحصر مصادر المعلومات وتجميع الاحصائيات الخاصة بالمقبولين والخريجين من المعهد العالي للاتصالات والملاحة – حسب تخصص الخريج ومستوي التأهيل منذ انشائه حتي نهاية الفصل التدريبي الأول ٢٠١٠/٢٠١١م.

المرحلة الثانية: التحليل الاحصائي للمتوسطات ومعاملات الانحراف والثقة للطاقة الاستيعابية لمخرجات المعهد العالي للاتصالات والملاحة حسب تخصص الخريج ومستوي التأهيل – وبناء معادلات التنبؤ ***Prediction***.

المرحلة الثالثة: إعداد أدوات جمع البيانات والاستبيانات لقياس كفاءة الانتاج من خلال استطلاعات رأي:

١ - لأصحاب العمل لقياس معدلات الاداء.

٢ - للعاملين من الخريجين لقياس التناسب والرضا الوظيفي.

المرحلة الرابعة: قياس الصدق والثبات في الاستبيانات.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المرحلة الخامسة: حصر سوق العمل المحتمل والفعلي وتحديد وسائل الاتصال بالجمهور المستهدف ***Target Audience***.

المرحلة السادسة: توزيع الاستبيانات واستزادها وتحليل نتائجها واستنباط المؤشرات.

المرحلة السابعة: بناء نموذج ***Model*** قياس العرض والطلب للقوي العاملة وتقديم التوصيات وإعداد التقرير الختامي للبحث ونشره.

ب. منهجية البحث:

يتبع البحث أسلوب الدراسة المسحية ***Surrey*** لتحليل ودراسة الواقع وبناءً علي ذلك في منهجية الآليات علي استخدام الاساليب الاحصائية التالية:

١- قياس المتوسطات والمعدلات والانحراف والتشتت.

٢- قياس معدلات الارتباط بين المتغيرات.

٣- تحليل التنبؤ والتحيز ***Bias*** للبيانات.

٤- تحليل الاتجاه ***Trend*** في العرض والطلب رأسياً عبر السنوات وأفقياً بين التخصصات.

٥- إدخال نتائج الاستبيانات في برنامج ***Spss***.

٦- استخلاص النتائج والمؤشرات والمقترحات بالأرقام والاحصائيات ذات الدلالة.

٧- دعم التوصيات والمقترحات بالأرقام الإحصائية ذات الدلالة.

الخطة الإجرائية المرحلية:

المرحلة الأولي: بناء موراد في المرحلة الأولي من خطة البحث، ثم جمع البيانات والدراسات وحصر مصادر المعلومات وتجمع الاحصاءات الخاصة بهذه المرحلة وبعد ذلك تم التحليل الاحصائي للمتوسطات ومعاملات الانحراف والثقة للطاقة الاستيعابية لمخرجات المعهد العالي.

وتبين أن هناك تزايد في أعداد الخريجين من المعهد العالي للاتصالات والملاحة حيث أنه في سنة ١٩٨٣م فقط عدد ١٧٧ خريج وارتفع العدد إلي ٢٥٠في سنة ١٩٩٢م

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وعدد ٧٠٠ خريج في سنة ٢٠٠٣م و ٨٧٧خريج سنة ٢٠١٠م وكان إجمالي عدد الخريجين في الفترة من ١٩٨٣م إلي عام ٢٠١٠م – ١٣١٣٧ خريج.

إن إجمالي عدد خريجين المعاهد والدورات التدريبية خلال الأعوام من ١٩٨٣م إلي عام ٢٠٠٩م، حيث نسبة خريجين المعهد العالي للاتصالات والملاحة إلي إجمالي خريجين المعاهد والدورات التدريبية الفنية من الهيئة وبمتوسط عام لخريجين معهد الاتصالات يشكل ما نسبه ١٠% من الإجمالي.

المرحلة الثانية: التنبؤ لإعداد الطلبة الخريجين خلال خمس سنوات قادمة:

من خلال تحليل السلاسل الزمنية لأعداد الخريجين:

FOR CASTING NUMBER OF STUDENT FOR NEXT 5 YRS

٢٠١١	٨٩٦
٢٠١٢	٩٢٥
٢٠١٣	٩٥٤
٢٠١٤	٩٨٤
٢٠١٥	١٠١٣

من خلال البيانات التاريخية لأعداد الخريجين خلال السنوات من ١٩٨٣م إلي عام ٢٠١٠م فقد تم انشاء معادلة للتنبؤ بأعداد الخريجين للمعهد العالي للاتصالات والملاحة خلال الخمس سنوات القادمة وهي مبنية في الجدول أدناه والذي يبين إن العدد المتوقع في أعداد الخريجين في عام ٢٠١٣م عدد ٩٥٤ خريج و١٠١٣ خريج لعام ٢٠١٥م علي التوالي.

المرحلة الثالثة: إعداد أدوات جمع البيانات والاستبيانات لقياس كفاءة الانتاج، اسلوب سحب عينات الدراسة:

اعتمد فريق الدراسة في سحب العينات علي أسلوب "الحصر الجزئي" لخريجي المعهد في مواقع العمل المختلفة، وذلك بعد تحديد مواقع عمل هؤلاء الخريجين عن طريق المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والهيئة العامة لمعلومات المدنية. مع مراعاة تمثيل

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

غالبية جهات العمل في العينة التي تم الاتفاق علي أن تكـــون في حـــدود ٣٠٠ خـــريج وخريجة أو ما يعادل ٢٠% تقريباً من إجمالي الخريجين.

عينات الدراسة:

صمم الفريق استبيانتين، آحدهما موجه إلي الخريجين والآخر موجـــه إلي مـــسئولي جهات العمل. وقد استفاد الأعضاء من الاستبانات المستخدمة في دراسات المتابعة السابقة في صياغة الادوات الجديدة ولضمان إجراء مقارنات فيما بعد عبر دراسات المتابعة. وفيما يلي وصف دقيق لكل استبانة علي حدة.

١- استبانـــــــة الخـــــريـــج:

وتشمل (٢٨) بنداً موزع علي سبع أهداف، علي النحو التالي:

م	الهدف	عدد البنود
١	مدي ملائمة برنامج إعداد الخريج لمتطلبات سوق العمل	٨
٢	حاجة الخريج للتدريب أثناء الخدمة	٤
٣	مدي ارتباط العمل بالتخصص	٣
٤	الكفاءة العامة للخريج	٤
٥	الرضا الوظيفي	٤
٦	الاستعداد للعمل في القطاع الخاص	٢
٧	مدي تحقيق رغبة الخريج في اختيار التخصص	٣

وشملت الاستبانة أيضاً علي سؤال مفتوح يعطي الفرصة أمام الخريج للإدلاء بأيـــة معلومات يريد التعبير عنها ... بالإضافة إلي قائمة البيانات الأولية والتي تشمل:

الجنس/ النوع – فئة العمر – التخصص – المؤهل التدريبي – قطـــاع العمـــل – تاريخ التعيين – المسمي الوظيفي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢ - استبانة مسئولي جهات العمل:

وتشمل (٢٢) بنداً موزعة علي سبعة أهداف، علي النحو التالي:

م	الهدف	عدد البنود
١	مدي ملائمة برنامج إعداد الخريج لمتطلبات سوق العمل	٦
٢	حاجة الخريج للتدريب أثناء الخدمة	١
٣	مدي ارتباط العمل بالتخصص	٢
٤	الكفاءة العامة للخريج	٤
٥	الرضا الوظيفي	٤
٦	الاستعداد للعمل في القطاع الخاص	٢
٧	مدي تحقيق رغبة الخريج في اختيار التخصص	٣

وشملت الاستبانة أيضاً علي سؤال مفتوح يعطي الفرصة أمام الخريج للإدلاء بأية معلومات يريد التعبير عنها ... بالإضافة إلي قائمة البيانات الأولية والتي تشمل:

الجنس/ النوع – فئة العمر – التخصص – المؤهل التدريبي – قطاع العمل – تاريخ التعيين – المسمي الوظيفي – مدة الإشراف علي الخريج.

المرحلة الرابعة:قياس الصدق والثبات.

حيث أننا لا نملك مقاييس مطلقة الإحكام والدقة، ولأن الأدوات المستخدمة في القياس تمثل مرحلة متطورة وليست نهائية من مراحل التقريب المتتالي نحو الحقيقة العلمية. ونتيجة لعدم التحكم العام في مواقف القياس التي تتسرب خلالها بعض المتغيرات الدخيلة المؤثرة في الظاهرة، نتيجة لكل هذا تصبح استجابة المفحوص علي الاختبار غير معبرة بدقة عن الظاهرة موضوع الدراسة.

ولأن دراستنا تدخل ضمن قياسات الرأي العام في برامج معينة وصور الاستفادة منها، والحاجة النفسية لتلقي مهارات إضافية في ميدان العمل: فقد رأينا أهمية حساب ثبات بنود الادوات، والتي تكشف بشكل أو بآخر عن الصياغة المحددة والواضحة للبنود بحيث لا تفهم بطريقتين في موقفين مختلفين.

هذا، وقد اعتمدنا عدة إجراءات منهجية لإلقاء الضوء علي ثبات الآداتين، هي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١- بلغ معامل ثبات بنود استبانة الخريجين – بطريقة إعادة الاختبار – في دراسة المتابعة السابقة لمستوي الدالة الإحصائية، علماً بأن الاستبانة الحالية صورة مختصرة من الاستبانة السابقة، الأمر الذي يدعونا إلي الاطمئنان عند استخدام هذه الأداة في دراسات متتالية وينطبق هذا الأمر علي استبانة المسئولين.

٢- تم حساب الثبات مرة آخري في الدراسة الحالية بطريقة "إعادة الاختبار"، حيث تم تحديد مراكز عمل ١٠٠ خريج وخريجة، روعي في اختيارهم أن يكونوا من خريجي كليات ومعاهد مختلفة، ومن قطاعات عمل مختلفة. وتم تطبيق الاستبانة عليهم مرتين بفاصل زمني بينهما يتراوح بين ١٠ – ١٥ يوماً.كما تم الاجراء السابق علي عدد (٣٠) مسئولاً ومسئولة.

ووصلت معاملات الارتباط بين مرتي التطبيق إلي مستوي الدلالة الاحصائية علي مستوي جميع البنود بالنسبة لكل استبانة علي حدة.

٣- تم حساب معامل ثبات "ألفا" لكرونباخ، ووصل في حالة استبانة الخريجين٠,٧٩٢، ٠,٨٠١ في حالة استبانة مسئولي جهات العمل. وهي معاملات ثبات مرتفعة ومرضية إلي حد كبير.

الصدق: قام فريق البحث بعدة إجراءات للتحقق من صدق الادوات المستخدمة وأهمها:

أ. تم عرض الاستبانتين علي ثلاثة من الخبراء في مجال علم النفس والقياس النفسي، مشفوعة بالمحاور المراد الكشف عنها. وتم استبعاد بعض البنود، وتعديل الآخر منها بناءً علي اتفقاق المحكمين.

ب. تم تصميم بطاقتي مقابلة لكل من المسئولين والخريجين مشتملة علي بعض الأسئلة المتضمنة بالاستبانتين، وتم مقابلة ٢٠٩ من الخريجين، و١١٥ من المسئولين. وبعد المقارنة لم نجد تناقصاً كبيراً بين أراء الخريجين والمسئولين في كل من الاستبانة أو بطاقة المقابلة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المرحلة الخامسة: سياق وإجراءات التطبيق الميداني:

اتبع الفريق الاجراءات التالية في جمع بيانات الدراسة الميدانية:

١- اعتمدت اللجنة طباعة ٣٠٠ نسخة من استبانة الخريجين علي أساس تحديد العينة بنسبة ٢٠% من إجمالي الخريجين المشمولين بالدراسة.

٢- كما اعتمدت اللجنة طباعة ٢٠٠ نسخة من استبانة مسئولي جهات العمل لتفي بأعداد المسئولين الموجودين في جهات عمل الخريجين.

إجراءات تسجيل البيانات ومراجعتها:

تم الإعتماد علي نوعين من السجلات هما:

- سجلات عمادة القبول والتسجيل، وذلك من أجل الحصول علي بيانات الخريجين في الفترة المحددة للدراسة مثل المعهد، والتخصص والجنسية، والنوع، وسنوات التخرج ... إلخ.
- سجلات المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية والهيئة العامة للمعلومات المدنية، وذلك لتحديد مراكز عمل الخريجين، حيث أمكننا بعد ذلك تصنيف الخريجين حسب جهات عملهم وتخصصاتهم.

المرحلة السادسة: توزيع الإستبانات وتحليلها:

اشتملت العينة الفعلية علي (٢٠٠) خريجاً وخريجة ممثلين التخصصات المختلفة للمعهد بما يعادل ١٦,٥% من إجمالي أعداد الخريجين الكويتيين في الفترة من ٢٠٠٥م وحتي ٢٠١٠م في المدي العمري من ٢٠ وحتي ٤٥ سنة. هذا بالإضافة إلي عينة ثالثة ممثلة لمسئولي جهات العمل التي يعمل فيها الخريجون. وهذا وتمثل عينة الخريجين ٩٤ جهة عمل مختلفة بدولة الكويت.

تكونت عينة المسئولين من ١٢٠ مسئولاً (٨٠مسئولاً، ٤٠مسئولة، في المدي العمري من أقل من ٣٠ سنة حتي أكثر من ٥٠ سنة)، ٢٠ منهم من خريجي الهيئة، ١٠٠ من خريجي جهات آخري، روعي تمثيلهم قدر الإمكان لقطاعات العمل المختلفة، ومن نفس المواقع التي يعمل فيها خريجونا لمعرفة آرائهم في أداء هؤلاء الخريجين. وتمثل عينة المسئولين ٩٤ جهة عمل مختلفة بدولة الكويت. وفيما يلي جدول يوضح توزيع عينة المسئولين علي قطاعات العمل المختلفة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

توزيع عينة المسئولين علي قطاعات العمل المختلفة.

العينة والمؤشرات / قطاعات العمل	مسئولون	مسئولات	المجموع
	عدد	عدد	عدد
القطاع الحكومي	٤٥	١٥	٥٠
الدفاع والآمن	١٥	-	١٥
القطاع النفطي	٢٠	٥	٢٥
القطاع المشترك	٥	-	٥
القطاع الخاص	٢٠	٥	٢٥

التحليل الإحصائي:

تتلخص خطة التحليل الاحصائي للبيانات فيما يلي:

١ - تحليل مضمون الوثائق الخاصة بعمادة القبول والتسجيل، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والهيئة العامة للمعلومات المدنية، وذلك من أجل تحديد مواقع عمل الخريجين في سوق العمل.

٢ - حساب التكرارات والنسب المئوية لأستجابات الخريجين علي مستوي البنود مصنفة حسب الأهداف، وحسب عديد من المتغيرات الاساسية كما هو موضح بالجدول.

يوضح العوامل التي تسهم في عدم ملائمة خريج المعهد لاحتياجات سوق العمل (رأي الخريج).

العوامل	موافق %	موافق إلي حد ما %	غير موافق %	لا أدري %	المتوسط	
١ - كانت المقررات التطبيقية والعملية في برنامج الدراسة والتدريب كافية.	٥٤	٢٩	١١	٦	١,٦٨٧	٠,٩٠٣
٢ - كان التحاقي بالكلية أو المعهد من واقع رغبتي الشخصية.	٧٩	١٥	٦	-	١,٢٧	٠,٥٧٤

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العوامل	موافق %	موافق إلي حد ما %	غير موافق %	لا أدري %	المتوسط	
٣- عملي مرتبط بتخصصي الذي درسته بالهيئة.	٤٦	٢٤	١٧	١٣	١,٩٧٨	١,٠٨٥
٤- أنا راضي عن وظيفتي الحالية.	٥٢	٢٣	١٢	١٣	١,٨٥٤	١,٠٧٢
٥- لدي إستعداد للعمل بالقطاع الخاص	٢٧	١٥	٥٨	-	٢,٣١١	٠,٨٧٤
٦- تعتبر مدة الدراسة والتدريب بالهيئة كافية لاتقان مهام وظيفتي	٥٢	٢١	١٥	١٢	١,٨٧٥	١,٠٨٤
٧- أتاحت لي جهة عملي الفرصة لحضور برنامج تدريبي أثناء الخدمة	٦٨	٢١	١١	-	١,٤٣١	٠,٦٩٥
٨- اكتسبت الكثير من المهارات اللازمة للتعامل مع الآخرين أثناء الدراسة.	٦٠	٣١	٩	-	١,٥	٠,٦٧٢
٩- تعودت علي تحمل المسئولية أثناء دراستي	٧٦	١٧	٥	٢	١,٣٤١	٠,٦٩٣
١٠- مهنتي الحالية تلقي تقديراً من المجتمع	٢٩	٣٧	٢١	١٣	٢,١٨٤	١,٠١
١١- تناسبني ظروف العمل بالقطاع الخاص	١٣	٢٩	٥٨	-	٢,٤٤٧	٠,٧٢٤
١٢- أحرص علي حضور البرامج التدريبية أثناء الخدمة والتي تنظمها الهيئة في مجال عملي	٤٢	٣٥	٧	١٦	١,٩٧٦	١,٠٨

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العوامل	موافق %	موافق إلي حد ما %	غير موافق %	لا أدري %	المتوسط	
١٣- ساعدتني دراستي في تنمية مهاراتي في حل المشكلات واتخاذ القرارات	٥٦	٢٩	١١	٤	١,٦٤٤	٠,٨٥٧
١٤- علاقتي مع رؤسائي بالعمل جيدة	٩٣	٧	-	-	١,٠٦٥	٠,٢٥
١٥- ساعدتني دراستي علي تنمية الرغبة في حب العمل	٧٣	٢٠	٧	-	١,٣٤	٠,٦٠٨
١٦- فترة التدريب الميداني كانت كافية لإكتساب المهارات اللازمة	٤١	٢٩	١٤	١٦	٢,٠٤٥	١,٠٩٩
١٧- كانت الدراسة بالتخصص مناسبة لقدراتي	٥١	٣٥	٩	٥	١,٦٧٤	٠,٨٣٧
١٨- أرغب في حضور برامج تدريبية لإكتساب مهارات جديدة	٧٧	١٤	٤	٥	١,٣٧٢	٠,٧٨٨
١٩- المسمي الوظيفي الخاص بي متفق مع ما أمارسه من أعمال	٤٧	١٧	٢٤	١٢	٢	١,١٠٤
٢٠- علاقتي مع زملائي بالعمل جيدة	٨٤	١٦	-	-	١,١٥٩	٠,٣٦٩
٢١- كان إشراف أعضاء هيئة التدريس والتدريب علي تدريبي الميداني فعالاً	٦١	٢٠	١٣	٦	١,٦٥٢	٠,٩٤٨

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العوامل	موافق %	موافق إلي حد ما %	غير موافق %	لا أدري %	المتوسط	
٢٢- جهة عملي في حاجة إلي مجال تخصصي	٤٤	٢٣	١٩	١٤	٢,٠٢٣	١,١٠٢
٢٣- اتباع الجديد في مجال عملي وأحرص علي اكتسابه	٤٧	٣١	١٥	٧	١,٨٢٢	٠,٩٣٦
٢٤- الجهد الذي أبذله في عملي يلقي التقدير الكافي من رؤسائي	٦٨	٢٣	٧	٢	١,٤٤٢	٠,٧٣٤
٢٥- كان إشراف مسئولي جهات العمل علي تدريبي الميداني فعالاً	٦١	٢٦	٨	٥	١,٥٦٤	٠,٨٥٢
٢٦- دراستي بالهيئة أهلتني لتأدية مهام وظيفتي بنجاح	٣٨	٢٨	١٣	٢١	٢,١٥٤	١,١٥٩
٢٧- استعين بمذكراتي الدراسية في الاستفادة منها في بعض أمور عملي الحالية	٣٠	٢٣	٤٤	٣	٢,١٨٦	٠,٩٠٦
٢٨- اكتسبت أثناء دراستي بالهيئة أهمية اتباع قواعد الأمن والسلامة في العمل	٦٤	٢٦	١٠	-	١,٤٥٢	٠,٦٧

ارتكز القسم الأول من الاستبيان (جدول ٣) علي ثلاثة محاور رئيسية وهي محاور تتعلق بخريجي معهد الاتصالات والملاحة. المحور الأول يلقي ظل علي فترة الدراسة في المعهد والخبرات المكتسبة خلال هذه الفترة، والمحور الثاني يهتم بالرضي الوظيفي وخاصة بالنسبة للعمل في القطاع الحكومي بدل من القطاع الخاص، والمحور الثالث يناقش التدريب أثناء العمل وأهميته للخريج.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما بالنسبة للمحور الأول، فهو يشمل الفترة الدراسية وتأثيرها علي صقل قدرات الخريجين وتهيأتهم لوظائفهم. يظهر لنا من خلال الاستبيان إن أغلب الطالبة التحقوا بالكلية من واقع رغبة شخصية (٩٤%) ويعكس السؤال الثالث شعور الأغلبية من الطالبة الخريجين بأن فترة الدراسة والتدريب كافية لتهيأتهم للعمل، فقد وافق ٥٢% من الخريجين علي أن مدة التدريب كافية بخلاف ١٥% الذين لا يعتقدون أن فترة التدريب كافية. وقد أكد ٤١% من الخريجين أن فترة التدريب كافية لإكسابهم المهارات اللازمة للعمل بعكس ١٤% من الخريجين الذين يعتقدون أنهم لم يكتسبوا المهارات اللازمة. وفي نفس السياق، وافق ٥٤% من الخريجين أن المقررات التطبيقية كافية لإعداد الخريجين لقطاع العمل، واعترض ١١% فقط من الطالبة.تؤكد هذه الأغلبية عن رضا معظم الخريجين بالفترة الدراسية في ضوء إعداد الموظفين في مختلف التخصصات.

ويتفق الأغلبية من الخريجين أن الدراسة ساعدتهم في إكتساب كثيراً من المهارات اللازمة للتعامل مع الآخرين أثناء الدراسة واعترض ٩% فقط من الخريجين. وهذه النقطة تجرنا إلي السؤال الثالث حيث كان السؤال يرتكز علي التخصص الدراسي ومدي تعلقة بالعمل، فبينما لم يعتقد ١٧% من الطالبة أن هناك صلة وثيقة بين التخصص الدراسي والعمل، إلا أن الأغلبية (٤٩%) رأت أن هناك علاقة وثيقة بين عملهم وتخصصاتهم في معهد الأتصالات والملاحة. وفي السؤال التاسع أكد أغلبية الطالبة الخريجين (٧٦%) أنهم تعلموا تحمل المسئولية أثناء فترة الدراسة، ولم يتفق مع هذا الرأي الأقلية (٥%).

أكد ٥٨% من الطالبة علي عدم رغبتهم في العمل القطاع الخاص وعبروا عن رضاهم عن الوظيفة التي يعملون بها (٥٢%)، وفي المقابل أبدي ١٢% من الخريجين إستيائهم من وظائفهم التي يشغلونها وأبدي ٢٧% رغبتهم في العمل بالقطاع الخاص. وقد انقسم المشاركين بين موافق وغير موافق لفكرة تقدير المجتمع لمهنهم الموكلة إليهم.

وقد أتضح من خلال تحليل النتائج أن الدراسة في معهد الاتصالات والملاحة أثرت بشكل إيجابي علي تنمية المهارات اللازمة لحل المشكلات واتخاذ القرارات وهذا بتأييد ٥٦% من المشاركين واعتراض ١١% فقط. وبجانب تلك المهارات، ساعدت الدراسة في نظر ٧٣% من المشاركين علي تنمية الرغبة في العمل وحب العمل، إلا أن المذكرات الدراسية بدت مهملة حيث أتفق ٤٤% من الطالبة علي أنهم لا يستعينون بمذكراتهم الدراسية في بعض أمور العمل بينما أقر ٣٠% أنهم أحياناً يستعينون بمذكراتهم لإيجاد حلول في عملهم.

وأما بالنسبة للتخصص، فقد أتفق ٥١% من المشاركين علي أن الدراسة بالتخصص كانت مناسبة لقدراتهم، ويبدو تأثير الدراسة في معهد الاتصالات والملاحة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

واضحاً حيث يعتقد ٦٤% من المشاركين أنهم تعلموا كثيراً من قواعد الأمن والسلامة أثناء الدراسة مقابل ١٥% من المشاركين الذين لا يوافقونهم الرأي. وقد كان للتدريب الميداني الأثر الكبير علي مستوي الآداء الوظيفي حيث أجمع ٦١% من المشاركين علي أن إشراف هيئة التدريس والتدريب كان فعالاً ولم يوافق علي ذلك عدد قليل من المشاركين (١٣%). بالإضافة إلي ذلك فقد أكد ٦١% من المشاركين أن إشراف مسئولي جهات العمل علي تدريبهم الميداني كان علي الأغلب فعالاً من جهتين: أعضاء هيئة التدريس والتدريب من جهة والمشرفين من جهة العمل من جهة ثانية. إلا أن ٤١% من المشاركين يعتقدون أن فترة التدريب الميداني غير كافية وخلفهم بالرأي ١٤% فقط مما يعني أن إطالة فترة التدريب الميداني قد تكون في صالح الخريج وتساعد علي التأهيل للعمل بصورة أفضل. فبينما أتفق ٨% من المشاركين علي أن الدراسة أهلتهم لتأدية مهام وظائفهم، إلا أن الفارق بسيط بينهم وبين من أعترض علي ذلك (١٣%) ولا قد تحتاج هذه النقطة إلي توعية ومناقشة مع الجهات المسئولة.

وفي محور التدريب ومجال التدريب خلال العمل، أبدي ٧٧% من المشاركين رغبتهم الشديدة في حضور برامج تدريبية أثناء مدة الخدمة لإكتسابهم مهارات جديدة تفيدهم في مجال عملهم. وبالمقابل، فقد أقر ٦٨% من المشاركين أن جهة عملهم أتاحتهم الفرصة لحضور برامج تدريبية أثناء الخدمة، ولم يحصل ١١% من المشاركين علي هذه الفرصة من جهة عملهم. وبين ٤٢% من المشاركين أنهم حريصون تماماً علي حضور البرامج التدريبية أثناء الخدمة التي تنظمها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في مجال عملهم ولم يوفق ٧% فقط من المشاركين مما يعد فارق كبير بين من يأمل في تحسين مستواه العملي بالتسجيل في الدروات التأهيلية والتطويرية التي تقدمها الهيئة.

وفي المحور الثالث – محور العمل – أوضح ٥٢% من الموظفين المشاركين بالاستبانة أنهم راضون عن عملهم الحالي بعكس ١٢% فقط منهم وقد تعود النسبة الكبيرة من الموظفين الراضين عن عملهم أي اتفاق جميع المشاركين أن علاقتهم بمرؤوسيهم جيدة، بالإضافة إلي ذلك، فقد اتفق جميع المشاركين علي أن علاقاتهم مع زملائهم جيدة أيضاً مما يعد من أهم أسباب الرضا الوظيفي علي ما يبدو. ومن أسباب الرضا الوظيفي أيضاً تقدير الرؤساء في العمل، وقد أوضح ٦٨% من المشاركين أن الجهد المبذول من قبلهم يلاقي تقديراً كافياً من رؤسائهم في العمل. إلا أن المشاركين ابدوا ترددا واضحاً في إجابتهم علي مدي تقدير المجتمع لمهنتهم الحالية، فقد أجاب ٢٩% منهم موافقتهم واعترض ٢٠%. وقد تكون هذه النقطة متعلقة بالظروف الاجتماعية والمادية التي يعكسها العمل في تلك المجالات.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وعند السؤال عن التخصص، أوضح ٤٧% من المشاركين في الدراسة أن المسمي الوظيفي يتفق مع ما يمارسونه من عمل بينما لم يوافقهم الرأي ٢٤% من المشاركين. وعند سؤالهم عن حاجة جهة عملهم إلي مجال تخصصهم، أفاد ٤٤% بأنهم يعتقدون أن مجال عملهم في حاجة إلي تخصصهم وخالفهم الرأي ١٩% من المشاركين. وقد أوضح ٤٧% من المشاركين أنهم يحرصون علي متابعة كل جديد في مجال العمل ويحرصون علي اكتسابه بخلاف ١٥% من المشاركين. ولم يبدي معظم المشاركين (٥٨%) أهتماما للعمل بالقطاع الخاص وأبدوا عدم رغبتهم بالعمل بالقطاع الخاص أو مناسبة ظروف القطاع الخاص بالنسبة لهم.

أسباب عدم توفر متطلبات سوق العمل في خريجي المعهد

الاسباب	سبب مهم جداً %	سبب مهم لحد ما %	سبب متوسط %	سبب غير مهم %	سبب غير مهم إطلاقاً %	المتوسط
١- عدم الإلمام باللغة الانجليزية	٦٧,٦	١٧,٣	١٢,٤	١,٧	١,٠٠	٤,٦٢
٢- عدم الإلمام بالحاسب الآلي	٦٦,٤	١٦,٢	١٥,٣	١,١	١,٠٠	٤,٥
٣- عدم توفير المعلومات والمعارف (التأهيل التخصصي)	٦٦,٣	١٣,٣	١١,٩	٨,١	٣,٤٠	٤,٢
٤- عدم توفير المهارات الفنية اللازمة (التأهيل للمهنة)	٥٨,٣	١٠,٦	١٦,٦	٨,٤	٦,٣٠	٣,٩٨
٥- عدم توفير القدرة علي الابداع الانتاجي	٤٨,٣	٢٣,٧	٢٠,٥	١٣,٥	٤,٠٠	٣,٦
٦- عدم الرغبة في النمو المهني وتنمية القدرة الذاتية	٢١,٦	٢٥	٤٤,٧	٥,٤	٣,٣٠	٢,٦٨
٧- عدم توفير الخبرة المطلوبة للمهنة	١١,٧	٢٣,٦	٣٩,٢	١٨,٥	٧,٠٠	٢,٥٧

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وقد كان القسم الثاني من الاستبيان (جدول ٤) معني لتوفير متطلبات سوق العمل في خريجي معهد الاتصالات والملاحة الجوية. وقد أبدي أغلب المشاركون موافقتهم علي أن الإلمام باللغة الأنجليزية والحاسب الآلي قليلة بالنسة للخريجين. وقد أبدي ٦٧,٧% من المشاركين موافقتهم أن خريجين المعهد غير ملمين باللغة الانجليزية ويقابلهم ١٢,٤% ممن يعتقدون بعكس ذلك. ووافق ٦٦,٤% منهم أن الخريجين ليس لديهم إلمام بالحاسب الآلي. وقد أبدي كذلك ٥٨,٣% و ٦٦,٣% من المشاركين موافقتهم علي الخريج لا تتوفر لديه المهارات الفنية اللازمة (التأهيل المهني) والمعلومات والمعارف (التأهيل التخصصي) تباعاً، وخلافهم بالرأي ١٦,٤% و ١١,٩%. وتبدو الحاجة إلي التركيز علي هذه المتطلبات بصورة أكبر لحاجة العمل لها. إلا أن أغلب المشاركين (٤٤,٧%) يعتقدون أن لدي الخريج الرغبة في النمو المهني وتنمية القدرات الذاتية وأعترض ٢١,٦%، وأبدي ٣٩,٢% منهم الاعتقاد أن الخريجين تتوفر لديهم الخبرة المطلوبة للمهنة مع عدم موافقة ١١,٧% وهم الأقلية. مما يوضح أن المعهد يقوم بتأهيل الطلبة من ناحية الخبرة والنمو المهني بشكل جيد، وبالإمكان تحسين ما يقدمة المعهد للطلبة لتصبح هذه الجوانب أفضل بكثير.

أراء هيئة التدريس والتدريب في المعهد بمخرجات المعهد العالي للاتصالات والملاحة الجوية

م	العبارة	موافق	موافق إلي حد ما	غير موافق	لا أدري	المتوسط	الانحراف المعياري
١	خريجوا الهيئة مؤهلون لأداء وظائفهم بنجاح	٩٢	٨	-	-	١,٠٧٦	٢,٧٧
٢	خريجوا الهيئة لدينا منضبطون في أداء مهامهم الوظيفية	٦٩	٣١	-	-	١,٣٠٧	٠,٤٨
٣	يرتبط تخصص الخريج بالعمل الذي يشغله	٤٦	٢٣	١٦	١٥	٢	١,١٥٥
٤	خريجوا الهيئة لدينا راضون عن وظائفهم	٣٩	١٥	٣١	١٥	٢,٢٣١	١,١٦٦
٥	خريجوا الهيئة مؤهلون للعمل في القطاع الخاص	٥٥	١٣	٩	-	٢,٦٩٢	٢,٨٦٩

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

م	العبارة	موافق	موافق إلي حد ما	غير موافق	لا أدري	المتوسط	الانحراف المعياري
٦	مدة الدراسة والتدريب بالهيئة كانت كافية لارتقاء الخريجين لإعمالهم	٧٧	٢٣	-	-	١,٢٣١	٠,٤٣٩
٧	الفرص متاحة عندنا أمام خريجي الهيئة لحضور دورات تدريبية أثناء الخدمة	٧٧	١٥	٨	-	١,٣٠٨	٠,٦٣
٨	العاملون من خريجي الهيئة لديهم مهارات جديدة للتعامل مع الأخرين	٦٩	٣١	-	-	١,٣٠٨	٠,٤٨
٩	الوظائف التي يشغلها خريجوا الهيئة تلقي تقديراً من المجتمع	٦٧	٢٥	٨	-	٢	٢,١٩٨
١٠	ظروف العمل في القطاع الخاص تناسب خريجي الهيئة	٥٤	٣٨	٨	-	١,٦١٥	٠,٨٦٩
١١	يحتاج خريجوا الهيئة لدورات تدريبية أثناء الخدمة لرفع مستواهم المهني	٩٢	٨	-	-	١,٢٣١	٠,٨٣٢
١٢	المسمي الوظيفي لخريجي الهيئة عندنا مطابق مع ما يمارسونه من أعمال	٥٩	٣٣	٨	-	٢,٠٧٧	٢,١٧٧
١٣	موظفونا من خريجي الهيئة لديهم مهارات جديدة في حل المشكلات واتخاذ القرارات	٥٤	٤٦	-	-	١,٤٦٢	٠,٥١٨٩
١٤	خريجوا الهيئة يتعاملون مع رؤسائهم بتقدير واحترام	٦٩	٢٣	-	٨	١,٤٦٢	٠,٨٧٧
١٥	العمل بحاجة إلي بعض تخصصات خريجي الهيئة	٨٥	١٥	-	-	١,١٥٤	٠,٣٧٦
١٦	علاقة خريجي الهيئة بزملائهم جيدة	٦٩	٢٣	-	٨	١,٤٦٢	٠,٨٧٧

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

م	العبارة	موافق	موافق إلي حد ما	غير موافق	لا أدري	المتوسط	الانحراف المعياري
١٧	كان إشراف أعضاء هيئتي التدريب والتدريس علي التدريب الميداني فعالاً	٣٨	٥٤	-	٨	١,٧٦٩	٠,٨٣٢
١٨	خريجوا الهيئة عندنا حريصون علي أكتساب الجديد في مجال عملهم	٥٤	٤٦	-	-	١,٤٦٢	٠,٥١٨٩
١٩	هناك فجوة بين المعلومات النظرية التي يمارسها الطالب والواقع العملي	٤٢	٥٠	-	٨	٢,٣٠١	٢,١٧٥
٢٠	المقررات التطبيقية والعملية التي تلاقها الخريج في الهيئة كانت كافية	٥٠	٤٢	٨	-	٢,١٥٤	٢,١٥٤
٢١	موظفونا من خريجي الهيئة قادرون علي تحمل مسئوليات العمل	٦٩	٢٣	-	٨	١,٤٦٢	٠,٨٧٧
٢٢	خريجوا الهيئة لديهم معرفة بقواعد الأمن والسلامة في العمل	٤٦	٥٤	-	-	١,٥٣٩	٠,٥١٩

وأخر استبانة كانت معنية برأي أعضاء هيئة التدريس والتدريب بالمعهد ومخرجات معهد الاتصالات والملاحة الجوية ومدي قدرتها علي تحقيق الملائمة بين الخريجين واحتياجات سوق العمل (جدول ٥). ولاقت العبارة الأولي والثانية المتعلقة بأهلية الخريجين لاداء وظائفهم بنجاح وانضباطهم في أداء مهامهم الوظيفية موافقة جميع المشاركين. ومن هذا المنطلق اوضح جميع المشاركين (٧٧%) اعتقادهم أن مدة الدراسة كانت كافية لاتقان الخريجين لأعمالهم وأن العاملون من خريجي الهيئة لديهم مهارات جديدة. وتنبع هذه القدرة – بنظر المشاركين – من اعتقاد جميع المشاركين أن اشراف أعضاء هيئة التدريس والتدريب علي التدريب الميداني كان فعالاً، وكذلك إيمان جميع المشاركين أن خريجوا الهيئة لديهم معرفة بقواعد الأمن والسلامة. وأعرب جميع المشاركين أنهم يرون أن الموظفين من خريجين الهيئة قادرون علي تحمل مسئوليات العمل. وقد أبدي الأغلبية (٦٩%) اعتقادهم أن المقررات التطبيقية والعملية التي تلقاها الخريج في الهيئة كانت كافية. وتعكس هذه الاجابات ثقة الهيئة بأدائها ومنهجها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما في مجال العمل، فقد أبدي ٤٦% من المشاركين أعتقادهم أن تخصص الخريج المرتبط بالعمل الذي يشغله، بينما يعتقد ١٥% منهم أن تخصصهم لا يتعلق بمجال عملهم. ويعتقد ٥٩% من المشاركين أن المسمي الوظيفي لخريجي الهيئة مطابق مع ما يمارسونه من أعمال ولم يوافق علي هذا الرأي (٨%)، إلا أن ٣٩% و ٦٧% (تباعاً) من المشاركين يعتقد أن الخريجون راضون عن وظائفهم وأن تلك الوظائف التي يشغلها خريجوا الهيئة تلقي تقديراً من المجتمع. بالإضافة إلي ذلك، بين ٥٤,٥% من المشاركين إيمانهم بأن خريجوا الهيئة مؤهلون للعمل في القطاع الخاص وأن ظروف العمل بالقطاع الخاص يناسب الخريجين بينما خالفهم الرأي ٨,٥% من المشاركين. مع هذا فقد أبدي الجميع موافقتهم علي أن سوق العمل بحاجة ماسة لتخصصات خريجي الهيئة.

ونظراً لموافقة جميع المشاركين علي أن خريجي الهيئة بحاجة إلي دورات تدريبية أثناء الخدمة لرفع مستواهم المهني، فإن الجميع متفقون علي أن هناك فجوة بين المعلومات النظرية والتي يدرسها الطالب والواقع العملي. وقد أتضح أن الأغلبية (٧٧%) يعتقدون أن الفرصة متاحة لدي الهيئة أمام الخريجين لحضور الدورات التدريبية أثناء الخدمة. ويأتي هذا مع موافقة جميع المشاركين علي أن خريجوا معهد الاتصالات والملاحة حريصون علي اكتساب الجديد في مجال عملهم.

وقد أتفق جميع المشاركين في هذا الاستبيان أن الدراسة في المعهد العالي للاتصالات والملاحة الجوية قام بتأهيل الخريجين من ناحية التعامل مع الزملاء والرؤساء، وذلك من خلال إبدائهم لموافقتهم علي أن علاقة الخريجين عادة ما تكون جيدة مع زملائهم وأنهم تعاملوا مع رؤسائهم بتقدير واحترام وذلك ينبع من قدرتهم الجيدة علي التعامل مع المشكلات وحلها وقدرتهم علي اتخاذ القرار. وتبين هذه الردود علي ثقة المسئولين بالهيئة لخريجين المعهد العالي للاتصالات والملاحة الجوية.

المرحلة السابعة: التوصيات:

١ - لمزيد من تنمية الاتجاه نحو العمل في القطاع الخاص. يوصي أعضاء الفريق إتاحة الفرصة أمام الطلبة والمتدربين للإحتكاك بمؤسسات هذا القطاع أثناء فترة التدريب الميداني.

٢ - فتح قنوات اتصال فاعلة بين المعهد ومؤسسات القطاع الخاص. وإجراء دراسات مشتركة للوقوف علي احتياجات هذا القطاع مع العمالة المدربة وإتاحة الفرص أمام مسئولي هذا القطاع للمشاركة في وضع البرامج الدراسية والتدريبية والتي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

يحتاجها هذا القطاع الحيوي بالإضافة إلي تكثيف اللقاءات للوقوف علي الاحتياجات بدقة.

٣- تنظيم دورات تدريبية للخريجين الجدد أو من هم علي وشك التخرج في مجالات الاستعلام عن القطاع الخاص، ودراسات الجدوي، والمشروعات الصغيرة ... إلخ.

٤- زيادة التنسيق مع جهات العمل لإتاحة الفرصة لخريجيها في تلبية احتياجاتهم التدريبية أثناء الخدمة، وخاصة في بعض البرامج المقترحة مثال:

- طرق البحث وكتابة التقارير.
- إعداد وكتابة التقارير.
- تنمية مهارات التعامل مع ضغوط العمل وكيفية معالجة المشاكل الطارئة.
- تنمية مهارات التعامل مع الآخرين.

٥- تنظيم حلقات نقاشية مع مختلف قطاعات سوق العمل لرصد وتحليل الحالة الراهنة لبعض التخصصات ومدي احتياجات سوق العمل لها، وكذلك التعرف علي التخصصات الجديدة المطلوبة للمشروعات المستقبلية.

٦- يوصي أعضاء الفريق بأهمية إجراء دراسات ميدانية موسعة تخصص لمتابعة خريجه في سوق العمل وتقويم أدائهم ومدي الاستجابات لتخصصاتهم.

٧- الاستمرار في دراسات متابعة وتقويم أداء الخريجين في سوق العمل للتعرف علي الصعوبات التي يمكن أن تواجههم، وإعادة تقويم البرامج الدراسية والتدريب في ضوء نتائج هذه الدراسات حتي تتمكن هذه البرامج من تحقيق الأهداف المرجوة منها.

٨- تشكيل لجنة لبحث قضية العمل في مجال التخصص وعلاقتة بجودة الأداء، وذلك للوقوف علي حجم الهدر الناتج عن العمل في مجالات بعيدة عن التخصص.

٩- الاهتمام بالكتب والمذكرات الدراسية، وإعادة النظر في تطوير مضامينها وتحديثها أولا بأول، وتغليب الجانب التطبيقي والعملي علي الجانب النظري

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

بهذه الكتب والمذكرات لتضييق الفجوة بين المعلومات النظرية والواقع العملي.

١٠- أشارت نتائج الدراسة الحالية إلي ضرورة مراعاة طبيعة الفروق بين الذكور والإناث عند إجراء دراسات المتابعة حيث كشفت الدراسة عن فروق حقيقية بين الفئتين ناتجة عن الاختلاف في التصورات وفي الاحكام. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات النفسية والاجتماعية. وهذا يدعونا إلي أخذ هذا المتغير في الاعتبار عند صياغة الأهداف وبناء الاستراتيجيات.

١١- إعادة النظر في برامج التدريب الميداني والتغلب علي المعوقات، وإجراء الدراسات للوقوف علي جوانب القصور فيه، والعمل علي تفعيل دوره في تحقيق الرضا الوظيفي.

١٢- التفكير بجدية في تنظيم بعض البرامج الدراسية بالكمبيوتر، وتطبيقاته الحديثة وتأكد فاعليته في عملية التدريب والاستعانة بالتعلم المبرمج الذي يسهم بدور كبير في زيادة كفاءة عملية التعلم الذاتي.

١٣- الاستمرار في سياسة إشراك الكفاءات الفنية في سوق العمل بلجان تطوير المناهج والبرامج الدراسية واقتراح السياسات التعليمية والتدريبية في المجالات الدراسية المختلفة والاستفادة من خبراتهم في عمليات التعلم والتدريب.

١٤- التحديد الدقيق لاحتياجات خطط التنمية من مهارات التقنية والفنية بمستوياتها المختلفة سواء المتوفرة في الدولة أو تلك اللازمة لها بما يتيح توفير بيانات كافية عن احتياجات البلاد من التخصصات المختلفة وأوليات هذه الاحتياجات أمام مخططي التعليم التطبيقي والتدريب.

١٥- التفكير في عقد لقاء سنوي مع خريجي المعهد وذلك من أجل بحث مشكلاتهم، واحتياجاتهم والاسترشاد بمقترحاتهم، ولتحقيق هذا المقترح يمكن تحديد يوم للاحتفال بالخريجين العاملين بالدولة علي مستوي المعهد.

١٦- التفكير في وضع آلية لمتابعة خريجي المعهد (ممن مضي علي تخرجهم ١٥ سنة) للوقوف علي دورهم الحالي في سوق العمل، وعلي ما حققوه من انجازات خلال الفترة الماضية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١٧- إتاحة الفرصة أمام الخريجين للتواصل مع المؤسسة الأم، وذلك من خلال إصدار نشرة دورية تسمح لهم بالتعبير عن آرائهم ومشكلاتهم ومقترحاتهم للنهوض بالمعهد وبرامجها.

المراجع والمصادر العربية:

١- يونس، مجدي محمد، "مدي ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل" – مملكة الجالية الالكترونية – Http://www.aljaliah.net\articles-action-show-id-217-htm .

٢- البازغي، محمد سليمان، " التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية – رؤوس مستقبلية –" الجزء الأول، وزارة التعليم العالي الرياض، ١٩٩٨م.

٣- العتري، سعود بن عيد، عنوان البحث"الهواه بين مخرجات التعليم وسوق العمل" – ٢٠٠٩/١/١٣م.

٤- الجبر، عبد الله، "علاقة التعليم الجامعي بسوق العمل في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر بعض مسئولي الادارات الحكومية والأهلية" – عمادة شئون المكتبات، جامعة الملك سعود. الرياض ١٤/١٤هـ.

٥- مال الله،عادل وأخرون، "دراسة مواءمة مخرجات جامعة الكويت مع احتياجات سوق العمل الكويتي"، مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط – جامعة الكويت ٢٠١٠م.

٦- المضف، حمود وأخرون، "دراسة وتقويم خريجي كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في سوق العمل الكويتي" – دراسة ميدانية – الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ديسمبر٢٠٠٣م.

٧- جامعة الكويت، مجموعة من الباحثين، "الدراسة التحليلة لتقديرات وسياسات العرض والطلب من سوق العمل بدولة الكويت" – مقدم إلي برنامج إعادة هيكلة القوي العاملة والجهاز التنفيذي للدولة، جامعة الكويت كلية العلوم الإدارية. وحدة الاستفسارات الاحصائية ٢٠٠٦م.

٨- جامعة الكويت – كلية العلوم الإدارية، مركز تنمية الإدارة – وحدة الاستشارات الاحصائية "الدراسة التحليلية لتقديرات وسياسات العرض والطلب في سوق العمل بدولة الكويت – ٢٠٠٦م.

٩- استراتيجية التعليم التطبيقي – استجابات سوق العمل في دولة الكويت – د. يعقوب السيد يوسف الرفاعي – مؤسسة الفكر العربي ٢٠١٠م.

١٠- دور التعليم الفني والمهني في تحقيق استجابات سوق العمل – د. علي منصور، وزير التعليم الفني والمهني – اليمن – مؤسسة الفكر العربي ٢٠١٠م.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١١- بالقاسم العباس، البطالة بين خريجي التخصصات العلمية، المعهد العربي للتخطيط، دولة الكويت ٢٠١٠م.

١٢- دراسة مواءمة مخرجات جامعة الكويت مع احتياجات سوق العمل الكويتي، جامعة الكويت – ٢٠١٠م.

١٣- مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، المنطقة العربية للتنمية الإدارية ٢٠١١م.

١٤- سوق العمل ومنظومة المعلومات، المعهد العربي للتخطيط – ٢٠١٠م.

١٥- استراتيجية التعليم التطبيقي واستجابات سوق العمل بدولة الكويت ندوة ضمان جودة التعليم العربية بما يستجيب مع احتياجات سوق العمل، الآردن ٢٠٠٧م.

١٦- استراتيجية التعليم التطبيقي واستجابات سوق العمل – المنتدي العربي حول"التدريب المهني واحتياجات سوق العمل" الرياض – ٢٠١٠م.

١٧- سيد أحمد، علي أحمد، "سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل"، ورقة مقدمة إلي الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال من تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربي، القاهرة من ٩-١١ نوفمبر ٢٠٠٩م.

١٨- العبيدي، سيلان، جبران، "ضمان جودة التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع". ورقة العمل مقدمة للمؤتمر الثامن عشر للوزراء المسئولين عن التعليم العالي والبحث العلمي من الوطن العربي، بيروت، ١٦-١٠ ديسمبر ٢٠٠٩م.

١٩- الرفاعي يعقوب" استراتيجية التعليم التطبيقي واحتياجات سوق العمل في دولة الكويت". بحث منشور – مؤسسة الفكر العربي٢٠١٠م.
Http://www.arabthought>org\node\192-htm

٢٠- الزنكوي، محمد، جويخان، أغادير: "إدارة الجودة الشاملة في مؤسسة التعليم العالي ومركز المعلومات" ٢٠٠٩م.

٢١- عيسان، صالحة عبد الله، "التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية"، ورقة مقدمة للورشة الاقليمية حول استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية، المنظمة الاسلامية للتربية والعلوم والثقافة، مسقط، ٢٠٠٦م.

٢٢- المنيع، محمد عبد الله، توضيح وتقويم العلاقة بين منجزات التعليم الجامعي والتنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية، ندوة الجامعة العربية، المحور التربوي المنعقد في ٧-١٨/٧/١٤٢٠هـ.

٢٣- عبد المجيد، محمد سعيد، "قانون تنظيم الجامعات وجودة التعليم"، دراسة ميدانية مقدمة للمؤتمر الدولي الثاني لقسم علم النفس جامعة المينا، كلية الآداب، ٢٠٠٦م.

٢٤- محمد، عمار، "تقرير الدخول الجامعي ٢٠٠٧/٢٠٠٨م" – المنتدي الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي، الرباط، ٢٣ شوال ١٤٢٨م.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢٥- وزارة التخطيط، دولة الكويت – التوجيهات المرحلية لخطة التنمية الخمسية (٢٠٠٦/٢٠٠٧م – ٢٠٠١/٢٠١١م) في ضوء المتغيرات الخارجية وإشكالية التنمية بدولة الكويت في قطاع التخطيط واستشراف المستقبل. يونيو ٢٠٠٤م.

٢٦- وزارة التخطيط، دولة الكويت – مسودة مشروع خطة التنمية الخمسية لدولة الكويت، ٢٠٠٦/٢٠٠٧م نوفمبر ٢٠٠٥م.

٢٧- وزارة التخطيط، دولة الكويت – مسودة مشروع خطة التنمية الخمسية لدولة الكويت، المرجع السابق.

٢٨- يوسف الرفاعي، يعقوب وآخرون – "نحو رؤية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بعد الخامسة والعشرين". الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، دولة الكويت، ٢٠٠٩م.

٢٩- كويت اليوم، المرسوم الوزاري رقم (١) لسنة ٢٠٠٨م بشأن الهيكل التنظيمي لأجهزة الهيئة المختلفة في ٧ يناير ٢٠٠٨م.

٣٠- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، دولة الكويت، دليل معاهد التدريب والدورات التدريبية الخاصة، ٢٠٠٤م.

٣١- راغب، علي عيد، "التنمية الاجتماعية في المجتمع الكويتي المعاصر" دراسة ميدانية للقوي العاملة في الكويت" – الطبعة الأولي، مطبعة الفارس العربي بالزقازيق (د.ن) جمهورية مصر العربية، ١٤٠٩هـ.

٣٢- سيد، محمد حامد، "نظم التدريب المهني في الدول النائية" – بحث مقدم من مؤتمر الصناعة ١-١٠مارس، دولة الكويت، ١٩٩٦م.

٣٣- الحوت، علي، "العلاقة بين مخرجات التعليم وسوق العمل: دراسة المجتمع الليبي"، الهيئة الوطنية للمعلومات، طرابلس ٢٠٠٧/١٢/٢٤م.

34- AL-Mudhaf, H.F.(1997) Applied education and training Kuwait: policies, Procedures and achievements, Proceeding of The conferences (In Arabic).

35- Asayeghn, D(1982) – Higher education: Labor Linkage.

36- Bohlmark, A.(2002)-Over – and Under Education in the Swedish market. Available online: www.sofi.su.selabor.

37- Daley, M.C.,F. Buchel, and G.J. Duncan (2002)Premiums and Penalties Surplus and Deficit Education: Evidence From the United states and Germany, Economics of Education Review.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

38- *Devlin, B.G., and N.Jewson (2003) – the Development of Public Vocational Education and Training in the states of Qatar, available online: www.clms.ae.uk .*

39- *ESCWA- Regional Review Paper: End – of – Decade review of the implementation of the Vienna program of Action on Science and technology for Development in the ESCWA region, Amman.*

40- *Fonder,T(1999). Le Declassement a Lembauche, Rabbort realize Pour le Commissariat General an Plan September.*

41- *Forgeot, G.,and J. Ganti (1997). Insertion Professional des jennes Processus Declassment, et Statistique.*

42- *Forcasting Educational needs for Economic and Social Development: Herbert S.Pane (2009): O.E.C.D.I Gerva.*

43- *Green, F.,S.Mcintoch and A. Vignoles (2003) – Over Education and skille: Clarifying the concepts. Center for Economic Performance Discussion paper, Available online: http://netec.mcc.ae.uk .*

44- *Irijarry, R.L. (1980) – Over education and underemployment in the third World: The Paradoxes of dependent Industrialization, comparative Education review.*

45- *Lambroproulos, H, and G. Psacharapoulos (1992). Educational Expasnaion and earnings Differentials in Greece, (Spesial issue: educational in a changing Europe),comparative Education Review.*

46- *Moullet, S. (2001) – Over Education Undereduction and allocation on the French Labour market, A Available online: www.univ-axis.fr.*

47- *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – UNESCO (1992) – Development of Education in Arab states: A Statistical Review and Projections.*

48- *Fifth Conference of Ministries of Education as those responsible for Economic Planning in the Arab States, Organized by UNESCO in Co –Operation with ALESCO And ISEESCO. Cairo,25th -28th January.*

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com