

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب  
قطاع التدريب

دراسة ميدانية

عنوان الدراسة

تقييم الزيارات الميدانية للمقررات العملية بالمعهد العالي للطاقة  
من وجهة نظر سوق العمل والمتدربين والمدربين

المجال : دراسة ميدانية تخدم الأهداف الاستراتيجية لتطوير قطاع التدريب.

اعداد

المعهد العالي للطاقة  
المعهد العالي للطاقة

مدرب متخصص ب  
مدرب متخصص ب

حمدي ابراهيم محمد محمود  
علي سلمان الخواري

سنة الاعداد

٢٠١٨

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع	٢
٤	الباب الأول - الإطار العام للدراسة	١
٤	١-١ مقدمة :	٢
٥	٢-١ مشكلة الدراسة:	٣
٥	٣-١ أهداف الدراسة :	٤
٥	٤-١ عينة الدراسة :	٥
٦	٥-١ أسلوب الدراسة:	٦
٦	٦-١ حدود الدراسة:	٧
٧	الباب الثاني - التدريب وتحمية المصادر البشرية	٨
٧	١-٢ دور التدريب في التنمية البشرية :	٩
٧	٢-٢ مفهوم التدريب	١٠
٧	٣-٢ أنواع التدريب :	١١
٧	١-٣-٢: التدريب أثناء الخدمة:	١٢
٨	٢-٣-٢: التدريب الرسمي خارج العمل:	١٣
٨	٤-٢ خطوات التدريب	١٤
١٠	الباب الثالث - تقييم البرامج التدريبية- دراسات سابقة	١٥
١٠	١-٣ مقدمة :	١٦
١٠	١-١-٣ مصداقية التقييم :	١٧
١١	٢-١-٣ جوانب التقييم :	١٨
١٢	٣-١-٣ أساليب التقييم :	١٩
١٣	٤-١-٣ الهدف من عملية التقييم	٢٠
١٤	الباب الرابع - حدود الدراسة المكانية	٢١
١٤	١-٤ المعهد العالي للطاقة - الجهة المصممة والمنفذة للبرنامج محل الدراسة	٢٢
١٤	١-١-٤ أهداف معهد التدريب	٢٣
١٤	٢-١-٤ نشأة المعهد العالي للطاقة:	٢٤
١٤	٣-١-٤ أهداف المعهد العالي للطاقة :	٢٥
١٥	٤-١-٤ الأقسام العلمية والمكاتب :	٢٦
١٥	٥-١-٤ برامج التدريب في المعهد	٢٧
١٦	وزارة الكهرباء والماء - سوق العمل	٢٨

رقم الصفحة	الموضوع	٢
١٧	الباب الخامس - خطة الدراسة	٢٩
١٧	١-٥ مقدمة :	٣٠
١٧	٢-٥ أدوات جمع البيانات:	٣١
١٧	٣-٥ عينة البحث :	٣٢
١٨	الباب السادس - عرض النتائج ومناقشتها	٣٣
١٨	١- ٦ المعالجة الاحصائية لنتائج الدراسة :	٣٤
١٩	٢- ٦ نتائج استبيان المتدربين	٣٥
٢٠	٣- ٦ نتائج استبانة المدربين	٣٦
٢١	٤- ٦ نتائج استبانة سوق العمل	٣٧
٢٢	٥- ٦ دلائل ومؤشرات الاستبيانات	٣٨
٢٣	الباب السابع - الاستنتاجات والتوصيات	٣٩
٢٣	١- ٧ مقدمة	٤٠
٢٣	٢- ٧ أهم آراء ومقترحات العينة المبحوثة:-	٤١
٢٤	٣- ٧ توصيات الدراسة:-	٤٢
٢٥	٤- ٧ الخلاصة	٤٣
٢٦	قائمة المراجع	٤٤
٢٧	المرفقات	٤٥

## الباب الأول

### الإطار العام للدراسة

#### 1-1 مقدمة :

أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة منها والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين حمار فني كفاء، وسد العجز والقصور في ملاحقة التكنولوجيات المتجددة بغية المشاركة في تحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول. ويهدف التدريب إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكلة إليهم والتي ستوكل إليهم في المستقبل القريب وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي، وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية.

"والتدريب هو مجموعة الأفعال التي تسمح للمتدربين أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم المستقبلية في إطار مواقع عملهم وبيئتها. ولكن لا يكفي إذ يجب أن تعرف كيف تؤدي هذه الوظيفة بكفاءة وفعالية في إطار المناخ التنظيمي الموجود، أي أن امتلاك المعرفة النظرية والعملية من شروط النجاح ولكنها غير كافية إذ لا بد أيضًا من توافر الرغبة في العمل، فالإنسان لا يعمل وحده وإنما يعمل مع آخرين ربما تتعارض وسائلهم وأهدافهم، ومع ذلك يجب أن يعرف الجميع كيف يعمل في إطار التعاون وروح الجماعة [1].

ونظرية التدريب أو خطواته تتكون من أربع خطوات منطقية متتابعة، وتبدأ هذه الخطوات بما يلي :

#### أ- تحديد الاحتياجات التدريبية :

والتي تعني تحديد المهارات المطلوب أكسابها وتحسينها لدى المتدربين ، والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب .

#### ب- تصميم برنامج التدريب :

والذي يعني بترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المدربين في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين كما يتم تحديد مساعدات التدريبية مثل الوسائل التعليمية ، الأفلام، السبورة، الأقلام... إلخ، وكجزء من تصميم برنامج التدريب يجب تحديد المدربين في البرنامج، وأيضًا تحديد ميزانية التدريب.

#### ج- مرحلة تنفيذ برنامج التدريب :

والتي تتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمني للبرنامج، و تحديد مكان التدريب، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة.

#### د- مرحلة تقييم البرنامج التدريبي :

و يتم ذلك من خلال تقييم المتدربين محل التدريب، أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج، وتعتبر هذه الخطوة بمثابة التغذية العكسية التي تبين مناطق قوة البرنامج والتي ينبغي تعظيمها ، وكذلك تبين مكان ضعف البرنامج وجوانب قصوره، ليتسنى وضع الآليات والإجراءات المناسبة لتذليل أو لإزالة تلك العوائق التي تقف دون تحقيق أعلى جودة لبرامج التدريب .

والدراسة سنتناول المرحلة (أ) من مراحل العملية التدريبية حيث تكمن الأهمية التطبيقية لها في تحديد المهارت المطلوبة أكسابها للمتدرب خلال فترة التدريب وما تقدمه من نتائج و توصيات يمكن أن تستفيد منها ادارة المعهد العالي للطاقة عند تبني تطوير البرامج كلها بالمعهد. كما تهتم الدراسة بشكل مباشر بزيادة استيعاب المتدرب للمقررات العملية كما انها تساهم في تطويرها من وجهة نظر المتدرب والمدرّب وسوق العمل كما أنها تركز على الاهتمام بالمتدرب وبكيفية مساعدته في تعزيز مهمّة وادراكه للمحتوي العملي مما يزيد من إنتاجيته من خلال إطلاق قدراته و مواهبه الكامنة، وإعطاء اهتمام خاص برفع مستواه التدريبي وكفاءته من اجل مواجهة التحديات الكبرى التي تواجهه في بيئة عمله في قطاع وزارة الكهرباء والماء والجهات الاخرى بدولة الكويت حيث دخل القطاع الخاص منافس قوي في المشاريع وكذلك شركات النفط .

#### ٢-١ مشكلة الدراسة:

- ١ . محدودية عدد الدراسات التي عالجت مشكلة الزيارات الميدانية لمواقع العمل اثناء الفصول التدريبية .
- ٢ . محاولة للتعرف على الزيارات الميدانية واثرها في تطوير المهارات للمتدربين عند التحاقهم للعمل في وزارة الكهرباء والماء في دولة الكويت من وجهة نظر المتدربين والمدرّبين وسوق العمل .
- ٣ . التعرف على المشاكل التي تواجه الزيارات الميدانية للحد من أثارها .
- ٤ . الوقوف على العوامل الفعلة لنجاح الزيارات الميدانية بهدف تعظيمها .

#### ٣-١ أهداف الدراسة :

- ١ - تحديد العناصر التي تؤثر في الزيارات الميدانية من وجهة نظر المتدربين والمدرّبين و سوق العمل.
- ٢ - قياس مستوى تأثير تلك العناصر على مردود الزيارات الميدانية للمتدربين .
- ٣ - تعديل مسار البرامج التدريبية بالمعهد لكي يحقق أعلى مستوى ممكن.
- ٤ - وضع الحلول المناسبة لبعض المشاكل التي تعيق تحقيق أعلى مستوى متاح من البرامج التدريبية بالمعهد .

#### ٤-١ عينة الدراسة :

العاملين بوزارة الكهرباء والماء ومجموعة من المتدربين والمدرّبين بالمعهد العالي للطاقة خلال الفترة من ٢٠١٧ - ٢٠١٨ م.

#### ٥-١ أسلوب الدراسة :

سيتم استخدام عدد من وسائل جمع المعلومات والتي تشمل الاستبيانات - المناقشات - الاجتماعات مع ممثلي سوق العمل والمتدربين والمدرّبين ، وستجرى عملية تحليل لهذه الوسائل للوقوف على كل من نقاط قوة برنامج الزيارات الميدانية لزيادة مردودها ، ونقاط الضعف في مقرر الزيارات الميدانية لتلافيها ووضع الحلول الملائمة لعلاجها لتحقيق الفائدة المرجوه .

#### ٧-١ حدود الدراسة:

##### أ- حدود زمانية :

سنة ميلادية من تاريخ الموافقة النهائية على اجراء الدراسة .

##### ب- حدود مكانية :

محطات التوليد بوزارة الكهرباء والماء والمعهد العالي للطاقة

وقد تمت الموافقة على اعداد هذه الدراسة الميدانية المقدمة

من المهندس / حمدي ابراهيم محمد- مدرب متخصص (ب) - والمهندس / علي سليمان الخواري- مدرب متخصص (ب) - المعهد العالي للطاقة سابقا .

من قبل لجنة شئون التدريب واعتمادها من قبل السيد المهندس نائب المدير العام لشئون التدريب

( مرفق رقم ١ )

## الباب الثاني

### التدريب وتنمية المصادر البشرية

#### ١-٢ دور التدريب في التنمية البشرية :

يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة الحالية والمقبلة على العمل في جميع المجالات على حد سواء . ويعتبر التدريب العملي في عصرنا الحاضر موضوعاً أساسياً من موضوعات التدريب نظراً لما له من ارتباط مباشر بالإنتاجية وتنمية الموارد البشرية، وقد أصبح التدريب يحتل مكان الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم ، المتقدمة منها والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز فني كفء، وسد العجز والقصور في ملاحقة التكنولوجيات المتجددة بغية المشاركة في تحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول. ويهدف التدريب إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكولة إليهم والتي ستوكل إليهم في المستقبل وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي، وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية.

#### ٢-٢ مفهوم التدريب

التدريب هو مجموعة الأفعال التي تسمح للمتدربين أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم المستقبلية في إطار مواقع عملهم وبيئتها ، ولكن لا يكفي ذلك ، إذ يجب أن نعرف كيف نؤدي هذه الوظيفة بكفاءة وفعالية في إطار المناخ التنظيمي الموجود، أي أن امتلاك المعرفة النظرية والعملية شروط ضرورية للنجاح ولكنها غير كافية إذ لا بد أيضاً من توافر الرغبة في العمل، فالإنسان لا يعمل وحده وإنما يعمل مع آخرين ربما تتعارض أهدافهم أو أغراضهم، ولا بد أن يعرف كيف يعمل الجميع في إطار التعاون وروح الجماعة.[1]

#### ٣-٢ أنواع التدريب :

تعدد أنواع التدريب وتختلف من مهنة إلى أخرى، ولكن يمكن أن نقسم التدريب إلى أنواع حسب المكان الذي تم فيه، فهناك نوعان مهمان من التدريب، التدريب أثناء الخدمة (في مكان العمل) والتدريب خارج العمل ( في معاهد متخصصة ) .

#### ١-٣-٢: التدريب أثناء الخدمة:

يقوم هذا النوع من التدريب على فكرة قديمة - فكرة التلمذة المهنية - التي تعني أساساً أن يتلقى الموظف الجديد التعليمات والتوجيهات التي تبين له أسلوب العمل من رئيسه الذي يتولاه بالرعاية خلال الفترة الأولى فيبين له الصواب من الخطأ والحقوق والواجبات، وأفضل أسلوب لأداء العمل وآداب السلوك الوظيفي. [2]

ولا يستطيع أحد أن ينكر أن أول واجبات الرئيس المباشر ما زالت تكمن في توجيهه من يعملون معه لأفضل الأساليب لأداء العمل، وللسلوك الوظيفي الإيجابي، بل ويستمر هذا الدور ليس فقط في فترة التواؤم مع متطلبات الوظيفة ولكن أيضاً خلال الحياة الوظيفية للموظف، فهو

يحتاج باستمرار للتنمية وتطوير قدراته ومهاراته واستعداداته حتى يتقن ما يقوم به من عمل ويكون مستعدًا للترقية لأعمال ذات مسئولية أكبر وأخطر من مسئولياته الحالية. ولهذا النوع من التدريب وسائل مختلفة تم أثناء خدمته.

يرى "بنس" أن التغيير ليس سهلاً حتى بالنسبة لمن يكرسون أنفسهم له، وأنه من الصعب تناسي السلوكيات التي جعلتنا ناجحين في الماضي، ويرى أيضاً أن إدارة المنظمات الحديثة تتطلب مجموعة مختلفة من المهارات، تعتمد على أفكار ومهارات كافة العاملين وفهمهم [3]. ولقد ظهرت هناك علاقة مباشرة بين نمط الاشراف ورضا العمال، حيث أشارت الدراسات التي أجريت بجامعة "متشجن" إلى أن المشرف الذي يهتم بمرؤوسيه ونمى علاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، ويكسب ولائهم ورضاهم عنه، في حين أن المشرف الذي يعتبر مرؤوسيه كأداة للإنتاج من أجل تحقيق أهداف المنظمة فحسب، فإنه يخلق لديهم عدم الولاء والاستياء، وهذا يجعل العمال لا يهتمون بالروح المعنوية العالية. [4]

#### ٢-٣-٢ التدريب الرسمي خارج العمل:

يقصد بالتدريب الرسمي أن يكون للتدريب استعدادات وإجراءات وشهادات حيث يدور في أماكن خارج العمل إما في قسم مستقل تابع للمنشأة نفسها، أو خارجها في جهات متخصصة مثل معاهد أو مراكز التدريب أو الجامعات أو بعض الجهات أو المكاتب المتخصصة، ولهذا النوع من التدريب وسائل وأساليب متنوعة منها: المحاضرات، والحلقات الدراسية، والمؤتمرات، والمناقشات الجامعية، والحوار المفتوح، ودراسة الحالة، والزيارات الميدانية. [3]

إن المفاضلة بين أسلوب وآخر تتركز على اعتبارات وعوامل عديدة يجب مراعاتها قبل اختيار الأسلوب التدريبي الملائم، ومن أهم هذه الاعتبارات ما يلي :

- ١- مدى ملاءمة الأسلوب التدريبي للمادة التدريبية وللأفراد المتدربين.
- ٢- طبيعة المتدربين واتجاهاتهم ومستوياتهم العلمية والتنظيمية.
- ٣- إمكانية توافر التسهيلات المادية للتدريب، مثل القاعات والأجهزة والمعدات اللازمة لإنجاز العملية التدريبية.
- ٤- نفقات استخدام كل وسيلة تدريبية وملاءمتها مع موازنة التدريب.
- ٥- مدى ملاءمة الوقت والمكان المتاح لكل وسيلة تدريبية.
- ٦- درجة إلمام المدرب نفسه بالأسلوب التدريبي.
- ٧- عدد المشتركين في البرنامج التدريبي، فكلما كان عدد المشتركين قليلاً كلما أمكن استخدام الأساليب القائمة على المناقشة. [2]

#### ٢-٤ خطوات التدريب

تتكون نظرية التدريب أو خطواته من أربع خطوات منطقية متتامة، وتبدأ هذه الخطوات بما يلي :

- ١- تحديد الاحتياجات التدريبية :
- والتي تعني تحديد المهارات المطلوب رفعها لدى المتدربين ، والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب .
- ٢- تصميم برنامج التدريب :



بمعنى هذه المرحلة بترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المدربين في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين كما يتم تحديد المعينات التدريبية مثل الأفلام، السبورة، الأفلام... إلخ، وكجزء من تصميم برنامج التدريب يجب تحديد المدربين في البرنامج، وأيضاً تحديد ميزانية التدريب.[3]

٣- مرحلة تنفيذ برنامج التدريب :

تتضمن هذه المرحلة أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمني للبرنامج، كما تتضمن تحديد مكان التدريب، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة.

٤- مرحلة تقييم البرنامج التدريبي :

يتم ذلك من خلال تقييم المتدربين محل التدريب، أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج أو قياس مدى رضا سوق العمل عن ناتج البرنامج.[3]

ومن أجل أهمية موضوع التدريب والتصاقه بتنمية المصادر البشرية فقد أولته الدولة اهتماماً كبيراً وأنشأت العديد من المعاهد المتخصصة بالتدريب ووضعت لها أهدافاً محددة .

ونظراً لأهمية هذا الموضوع روي ان يتم عمل هذه الدراسة للزيارات الميدانية أثناء الفصل التدريبي لاهميتها في مساعدة المتدرب والمدرّب وسوق العمل علي رفع مستوى مخرجات التدريب ( المتدربين ) في مجال انتاج وتوزيع الطاقة .

## الباب الثالث

### تقييم محتوى البرامج التدريبية- دراسات سابقة

١-٣ مقدمة :

تجهد كثير من المعاهد والجامعات في القيام ببرامج تدريبية وتهدف عادة إلى تطوير مهارات المتدربين ولكون نتائج دراسة شملت تسعة برامج تدريبية قد أعطت تصور غير مريح عن شمولية وكفاءة هذه البرامج، كما أن ما يزيد على ٩٥% من مادتها اعتمد على أسلوب المحاضرة حيث يعتبر أقل الأساليب فاعلية في التدريب ، ولكون وضع برنامج تقييم لنجاح البرامج التدريبية ومدى كفاءتها يحتاج إلى جهود كبيرة ومقننة لتحقيق المصادقية المطلوبة والابتعاد عن التقييم الخاطى المضلل، فقد نحتاج دوماً إلى طرح هذا الموضوع للنقاش والتحديث دورياً ما أمكن. [5]

ومبررات إجراء برامج تقييم كثيرة جداً ولعل أبرزها ولاسيما فيما يتعلق بالتدريب في معاهد ومراكز التدريب ما يلي:

- ١- تعتبر مصادر تمويل الكثير من معاهد التدريب محدودة مقارنة مع التكلفة العالية للتدريب العملي .
  - ٢- احتياج معاهد التدريب إلى تحقيق الجدوى القصوى من البرامج التدريبية وذلك لحاجتها الشديدة إلى التوفير في عامل الوقت والجهد.
  - ٣- من المفترض أن تكون معاهد التدريب باعتبار أهدافها والعاملين فيها، هي المثل والنموذج الأبرز في تحقيق الجدوى الأعلى مقارنة بغيرها.
  - ٤- تحتاج معاهد التدريب إلى الحفاظ على سمعتها الطيبة ، ولن يتحقق هذا إلا بتحديث برامج التدريب بصورة دائمة. [5]
- وتهدف برامج التقييم في عموها إلى قياس العائد من التدريب وتحديد الجدوى الفعلية للبرامج التدريبية مقارنة بالأهداف الموضوعية أساساً. وبناء على ما سبق فسيتم استعراض النقاط التالية :

(١) مصادقية التقييم.

(٢) جوانب التقييم.

(٣) أساليب وحلول.

(٤) عوائق وحلول.

١-٣-١ مصادقية التقييم :

ويقصد به مدى مقدرة برنامج التقييم على إظهار الصورة الحقيقية ولاسيما عند تكراره، وقد فقدت بعض أساليب تقييم البرامج التدريبية مصادقيتها، ولإزالة التشكيك كبير في مدى مصادقية ونزاهة عدد كبير من تقارير التقييم المرفوعة دورياً من قبل العاملين في التدريب لرؤسائهم، نظراً لما يلاحظه الرؤساء دوماً من اعتمادها على الرأي والتخمين وعدم ظهور تغيير مقنع في سلوك وإنتاجية المتدربين في مواقع العمل فضلاً عن الطريقة التي تمارس بها عملية التقييم أو تكتب بها تقارير التقييم، بالإضافة إلى عدم وجود برامج تقييم شاملة ودقيقة وتعتمد على الحقائق وتحليلها. [4]

فتعينة نموذج من صفحة واحدة على عجل ومن عدد بسيط جداً من المشاركين، وبدون اعتبار لعامل الوقت، لا يمكن أن يعتمد كتقييم صادق وموضوعي لقياس العائد من التدريب.

### شروط التقييم الموضوعي:

وللحد من مشكلة عدم مصداقية برامج التقييم، فلا بد من وضع عدد من المعايير لتحقيق المصداقية لبرامج التقييم ومنها:

#### ١- جوانب تمس عملية التقييم:

- أ - مراعاة عامل الوقت وذلك بالقيام بتقييم مستمر.
- ب- التوقيت ، فلا بد أن يختار الوقت المناسب والكافي ، فلا يمكن أن يكون في نهاية الفصل الدراسي أو في فترة الاختبارات ، كما يجب أن يتعد عن الأوقات التي يكون فيها المتدرب تحت أي ضغوط .
- ج- الطريقة المستخدمة: إذ ينبغي استخدام طرق مناسبة للجانب الذي يراد تقييمه فلا تستخدم طريقة لا يجيدها المتدرب .
- د) التحليل العلمي لنتائج الاستبيانات المستخدمة والمقارنة بالنتائج السابقة.

#### ٢- جوانب تمس المقيم:

- أ - الحيادية : ينبغي أن يكون المقيم حيادي التفكير ولا تربطه مصالح مباشرة بنتائج التقييم ما أمكن، وعند صعوبة ذلك ينبغي العمل على تطوير برامج تقييم ومراقبة لعملية التقييم لتلافي هذه السلبية.
- ب- الإدراك : لا يستطيع المقيم جمع المعلومات الصحيحة أو تحليل نتائجها ما لم يدرك طبيعتها أو جدوى العملية التي يقوم بها.
- ج- يمتلك مهارات التوثيق وكتابة التقارير .
- د- صاحب تفكير إيجابي .

ويرى " أشرف شريت " أنه قد نحتاج دوماً إلى عقد دورات تدريبية قصيرة للمقيمين قبل بدء مرحلة تقييم البرنامج التدريبي، تركز على الجوانب العملية للتقييم ومواقع الغشاوة أو مواطن الضعف ولا سيما الجوانب النفسية للمتدربين، كما ينبغي تطوير المهارات الشخصية لديهم بما يعين على القيام بتقييم شامل وهادف وصادق. [6]

#### ٣- جوانب تمس المؤسسة:

يرى " أشرف شريت " أن المؤسسات والشركات يجب أن تتمتع بعدد من الخصائص الضرورية والهامة التي لا غنى عنها لاجتاج عملية تقييم

برامجها وهي: [6]

- ١-الوضوح والشفافية .
- ٢-التفاعل الإيجابي .
- ٣-الرغبة في التطور.
- ٤-المقدرة على اتخاذ القرار.

ومن المنطقي أن فشل كثير من برامج تقييم البرامج التدريبية هو العلم المسبق برغبة المسؤولين في المؤسسات إلى الحصول على نتائج معينة.

#### ٣-١-٢ جوانب التقييم:

يرى " عبدالسلام بن عبدالله الشهري " أنه يمكن لكل جهة تقوم بالتدريب أن تحدد الجوانب التي ترى أنها بقياسها يمكنها من الحكم على كفاءة

برامجها التدريبية. [7]

ويرى " محمد الصيرفي " أنه قد تباينت جوانب التقييم من مؤسسة إلى أخرى ولكن في العموم، هناك العديد من الجوانب لا يمكن الاستغناء عنها في قياس كفاءة برامج التدريب منها: [٨]

#### (١) تفاعل المتدرب:

يتم قياس مدى إيجابية المتدرب وحرصه على المشاركة ومدى اتفاق أهداف البرنامج التدريبي مع الأهداف الخاصة بالمتدرب ويتم عادة تقييم العوامل التي تزيد من إيجابية المتدرب والعوامل التي تعمل على تقليل ذلك. كما يقيس مدى نجاح البرنامج التدريبي ( المدربين والمادة التدريبية ) في كسب ثقة المتدرب وتحفيزه على المشاركة والتفاعل. ويمكن أن يتم هذا بالاستبيانات والملاحظة والتقييم المستمر .

#### (٢) المردود المعرفي:

يتم قياس مدى استزادة المتدرب من المعارف والخبرات وتكوين الاتجاهات والمقدرة على تبني مناهج التحليل وجمع المعلومات وكل ذلك بصرف النظر عن مدى مقدرة على تطبيق ذلك أو ممارسته في أرض الواقع أو تغير في السلوك. ويتم هذا بالاختبارات والأسئلة الموجهة، ويمكن أن يستفيد من التقييم المستمر .

#### (٣) التأثير على السلوك :

يقيم المتدرب على مقدرة على ترجمة ما اكتسبه من معلومات ومعارف وخبرات ومهارات في أرض الواقع وتغير سلوكه تبعاً لذلك، ثم ظهور ذلك واضحاً في واقع إنتاجيته وأدائه، ومقدرة على تكوين اتجاهات جديدة. ويتم تقييم هذا بالملاحظة وآراء الآخرين

#### (٤) المردود على الإنتاجية :

يمكن سر برنامج التقييم الجيد، أنه يحرص على قياس مدى تأثير المتدربين وتحسن إنتاجيتهم وظهور ذلك على المستفيدين من خدمات المؤسسة ويحتاج هذا إلى تقييم دوري ، ويجب توفر المعلومات الابتدائية ( من لم يتلقى تدريب بمعهد التدريب ) وذلك حتى يسهل المقارنة.

#### ٣-١-٣ أساليب التقييم :

يتأثر التقييم سلباً وإيجاباً بالطبيعة البشرية وبأسلوب تفكير المقيم، لذلك عمد علماء هذا الفن في مواصلة التجديد والبحث للوصول إلى طرق وأساليب يمكن بها ضمان حيادية ودقة برنامج التقييم من ناحية ومناسبة الطريقة للجانب الذي سيقم من ناحية أخرى. وتبعاً لذلك ظهر عدد

كبير من الطرق ، ومنها : [ ٥ ]

١- الاستبيانات والاستقصاءات.

٢- المقابلات الفردية .

٣- الاختبارات المعرفية.

٤- قياسات الاتجاهات.

٥- الملاحظات والمراقبة.

٦- سجلات تقييم الأداء.

٧- تقارير الإنتاجية .

٨- تقارير الحوادث والمخالفات في المؤسسة.

وهناك طرق أخرى كثيرة، ولكل طريقة محددات وضوابط، كما أن كل طريقة يمكن أن تقم جانب أو عدة جوانب ولكن لا توجد طريقة واحدة يمكن أن تعطي تقنيا شاملا وموضوعيا في نفس الوقت .

ويرى "أحمد عبدالسلام الزهراني" أن برامج التقييم تعتمد على منهج المقارنة كثيراً، والتي يمكن أن تشكل بإحدى هذه الطرق:

١- المقارنة بين أداء المجموعة قبل البرنامج التدريبي وبعده .

٢- المقارنة مع مجموعة أخرى لم تتلق تدريباً .

٣- المقارنة فيما بينهم.

ومما يستخدم من طريقة فالعبرة في النهاية بمراعاة مدى توفر العناصر التالية :

١- درجة الدقة في أداء القياس.

٢- مدى الاستفادة من المعلومات التي ينتهي إليها القياس.

٣- عدم استخدام نتائج القياس لإحباط المتدربين والمدربين .

٤- التوازن بين كلفة التدريب ( الوقت والجهد والمال ) ونتائجه.

٥. مدى الاستفادة من نتائج التقييم .

### ٣-١-٤ الهدف من عملية التقييم

يرى " فاخر عقل " أن الهدف من عملية التقييم هو ضرورة التأكد من تحقيق الأهداف التدريبية . ويجب أن تتم عمليات التقييم على أسس

ذات أمد طويل وأمد قصير ، ففي الأمد القصير ، يجب أن يتم الحصول على بيانات التغذية العكسية للمتدرب حول وسائل التدريب

والمصادر المستخدمة والمعلومات والمهارات التي تم اكتسابها من التدريب . وفي الأمد الطويل ، يجب أن يتم التقييم على أساس أداء عمل

المتدرب وتطور أدائه في مواقع العمل.[10]

## الباب الرابع حدود الدراسة المكانية

### ٤ - ١ المعهد العالي للطاقة - الجهة المصممة والمنفذة للبرنامج محل الدراسة

#### ٤-١-١ أهداف معاهد التدريب

الهدف من قيام معاهد التدريب هو المساهمة في تحقيق أهداف خطة التنمية الشاملة في تنمية القوى الوطنية العاملة وذلك بتوفير العمالة الفنية على المستويات المختلفة القادرة على الوفاء بمتطلبات مجالات الإنتاج المختلفة والخدمات وذلك من خلال برامج تدريبية تلبى احتياجات بمائلة ومتوقعة مستقبلا.

ويراعى في إعداد هذه البرامج تحقيق التوازن في بناء شخصية المتدرب بين الجوانب العلمية والعملية والحفاظ على قيم المجتمع ومقوماته الأساسية بالإضافة إلى الاهتمام بالتدريب الميداني في مواقع العمل المختلفة واعتباره عنصرا أساسيا في البرنامج التدريبي للمتدرب. [11]

#### ٤-١-٢ نشأة المعهد العالي للطاقة:

من منطلق الاعتماد على العمالة الوطنية المدربة في تشغيل ومراقبة محطات توليد الطاقة الكهربائية وتقطير المياه تم إنشاء مركز تدريب الكهرباء والماء في عام ١٩٦٨ وكان في ذلك الوقت يتبع وزارة الكهرباء والماء ، وعند إنشاء المركز روعي أن يشمل على ثلاثة تخصصات فقط في مجالات تشغيل المراحل والتوربينات والمولدات الكهربائية والمقطرات . وفي عام ١٩٧٦ تم إلحاق المركز للإدارة المركزية للتدريب حيث تم إنشاؤها لتكون مسؤولة عن أنشطة التدريب بالدولة آنذاك .

ومع إنشاء الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب عام ١٩٨٢ انتقلت تبعية المركز لقطاع التدريب بالهيئة ، وبعد التحرير شهد المركز تطورا ملحوظا حيث تغير مساهة إلى معهد تدريب الكهرباء والماء وذلك في عام ١٩٩٣ وأصبح يشمل على أربعة عشر تخصصا لتلبية احتياجات وزارة الكهرباء والماء المتزايدة في مجالات التشغيل والصيانة بالإضافة إلى تلبية بعض وزارات الدولة كوزارة الصحة والهيئة العامة للصناعة وغيرها من أجهزة الدولة . وحاليا يقدم المعهد ٢٣ برنامج موزعة على الأقسام العلمية ، وبسبب زيادة أعداد المقبولين وفتح أسواق جديدة فقد إنتقل المعهد إلى المبنى الجديد بالجمع التكنولوجي بمنطقة الشويخ ، ويحتوي المبنى على العديد من القاعات والورش والمختبرات. [12]

#### ٤-١-٣ أهداف المعهد العالي للطاقة : [ ١٢ ]

- ١- إعداد العمالة الفنية المدربة بمستوياتها المختلفة اللازمة لتلبية احتياجات وزارة الكهرباء والماء بقطاعاتها المختلفة وكذلك تلبية احتياجات باقي وزارات الدولة من التخصصات الفنية المشابهة .
- ٢- تحويل جزء من الموظفين الكويتيين الذين يعملون في مجال الوظائف الإدارية إلى المجال الفني وذلك تمشيا مع سياسة الدولة لإعداد العمالة الوطنية الفنية المدربة .
- ٣- العمل على تنمية العمالة الوطنية وذلك بعقد دورات قصيرة تحت إشراف مركز التدريب أثناء الخدمة .
- ٤- التعاون مع سوق العمل وتوفير الخدمات اللازمة حسب الإمكانيات المتاحة .

٤-١-٤ الأقسام العلمية والمكاتب :

يشتمل المعهد على خمسة أقسام علمية وقسم المواد العامة وأربعة مكاتب مساندة كالتالي :

الأقسام العلمية :

- ١- قسم القوى الميكانيكية .
  - ٢- قسم المصادر المائية .
  - ٣- قسم القوى الكهربائية .
  - ٤- قسم الشبكات الكهربائية .
  - ٥- قسم العمليات الكيميائية .
- بالإضافة لقسم المواد العامة .

المكاتب المساندة :

- ١- مكتب التسجيل وشئون المتدربين .
- ٢- مكتب التدريب الميداني ومتابعة الخريجين .
- ٣- المكتب الفني .
- ٤- مكتب ضمان الجودة .

٤-١-٥ برامج التدريب في المعهد

الجدول التالي يبين البرامج التدريبية التي يقدمها المعهد العالي للطاقة :

قسم القوى الميكانيكية	قسم المصادر المائية	قسم القوى الكهربائية	قسم الشبكات الكهربائية	قسم العمليات الكيميائية
تشغيل مراجل وتوربينات .	صيانة شبكات مائية	صيانة آلات ومعدات كهربائية	صيانة وتشغيل أجهزة الوقاية والتحكم للشبكات	معالجة مياه
صيانة مراجل وتوربينات .	تشغيل الشبكات المائية .	فاحص تمديدات كهربائية .	صيانة وتركيب خطوط النقل الهوائية .	تشغيل أنظمة غازات طبية
صيانة معدات فندقية	تشغيل مقطرات وتناضح عكسي	تشغيل مولدات كهربائية .	صيانة الطوارئ الكهربائية وإنارة الشوارع .	تشغيل أنظمة معالجة محطات تنقية
تشغيل تربينات غازية	صيانة مقطرات	صيانة أجهزة قياس وتحكم .	صيانة محطات التحويل الرئيسية والثانوية .	
تشغيل وصيانة أنظمة التبريد والتكييف	تشغيل ميكانيكي لمحطات ضخ مياه التبريد	تشغيل كهربائي لمحطات ضخ مياه التبريد	تشغيل ومراقبة النظام الكهربائي	

جدول (٤-١)

٢-٤ وزارة الكهرباء والماء سوق العمل :

ممثلة في العاملين من مهندسين وفنيين في التشغيل والصيانة ومراكز التدريب في محطات الدوحة الغربية والدوحة الشرقية والزور والشعبية . وهذه المحطات تتكون من اقسام كثيرة منها :

١ - قسم التشغيل ويشمل تشغيل وحدات التوليد البخارية المراحل والتوربينات وغرفة التحكم الكهربائية وكذلك وحدة الانظمة المساعدة .

٢ - قسم الصيانة الميكانيكية ويقوم بصيانة المراحل والتوربينات والمعدات المساعدة لها .

٣ - قسم الصيانة الكهربائية وتقوم بصيانة المولد وجميع المعدات الكهربائية الموجودة بالمحطة مثل المحولات بجهودها المختلفة . التواضع الكهربائية الموتورات الكهربائية بجميع جهودها .

٤ - قسم صيانة الاجهزة وتقوم بصيانة جميع الاجهزة التي تتحكم في المعدات الموجودة بالمحطة في رفع وخفض الحمل و التحكم في درجات الحرارة والضغط ومعدلات السران و المناسب في الحرارةات والمعدات .

٥ - قسم الكيمياء ويشرف على المعالجات الكيميائية للمياه والزيوت والاحماض والقلويات .

٦ - الشؤون الادارية

٧ - الورش والمشاكل

٨ - الامن .

٩ - مركز التدريب .

١٠ - المقطرات .

١١ - الوحدات الغازية المساعدة .

١٢ - خزانات المياه والوقود .

١٣ - ماخذ مياه البحر .



## الباب الخامس

### خطة الدراسة

#### ١-٥ مقدمة :

للحصول على المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة تم استخدام عدد من وسائل جمع المعلومات الشائعة الاستخدام في الدراسات المشابهة:

#### ٢-٥ أدوات جمع البيانات:

لقد استخدمنا في هذه الدراسة أدوات وتقنيات ساعدتنا بشكل كبير في تحصيل علمي يتناسب والمعلومات التي نريد الحصول عليها ومن هذه الوسائل :

#### ١- أسلوب الاستبيان:

يعتبر الاستبيان من بين أهم الأساليب المستعملة بكثرة في البحوث الميدانية من أجل جمع البيانات وقد عرفه "سامى عفرنج" وآخرون بأنه: "أحد وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم ودوافعهم أو معتقداتهم. [6] وقد تم اعداد استبانة لإستطلاع آراء المتدربين والمدربين وسوق العمل .

٢- تقنية الملاحظة: تعنى الملاحظة في معناها البسيط المشاهدة أو الانتباه إلى ظاهرة ما، أما الملاحظة العلمية فهي "انتباه مقصود ومنظم ومضبوط للظواهر أو الحوادث أو الأمور بغية اكتشاف أسبابها وقوانينها. [5]

فلهذا لم يقتصر استعمالنا لهذه الأداة على مرحلة معينة من الدراسة ، لكننا وظفناها عبر مختلف المراحل الإجرائية للبحث بواسطة احد العاملين للمتابعة والملاحظة للخريجين .

#### ٣-٥ عينة البحث :

استندت الدراسة على استقصاء آراء عينات من متدربي المعهد من التخصصات المختلفة من الفصل التدريبي الاول الي الفصل التدريبي الرابع . والمدربين من المعهد للتخصصات العملية والتخصصات الهندسية أما سوق العمل فكان من العاملين بالمحطات في التشغيل والصيانة والقائمين علي مراكزها التدريبية في هذه المحطات وكان معظم من خريجي المعهد الذين عملو في التشغيل فترات طويلة ومن العاملين ايضا بالصيانة .

## الباب السادس

### عرض النتائج ومناقشتها

#### ٦-١ المعالجة الإحصائية لنتائج الدراسة :

تمت المعالجة الإحصائية وإنشاء الرسوم البيانية عن طريق برنامج الأكسل.

- استخدام الأسلوب الإحصائي الوصفي المتمثل في:

حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية للعبارات من ١-١١ بالنسبة لاستبيان المتدربين

ومن ١-١٤ لاستبيان المديرين ومن ١-١٣ لاستبانة سوق العمل .

#### نتائج العبارات

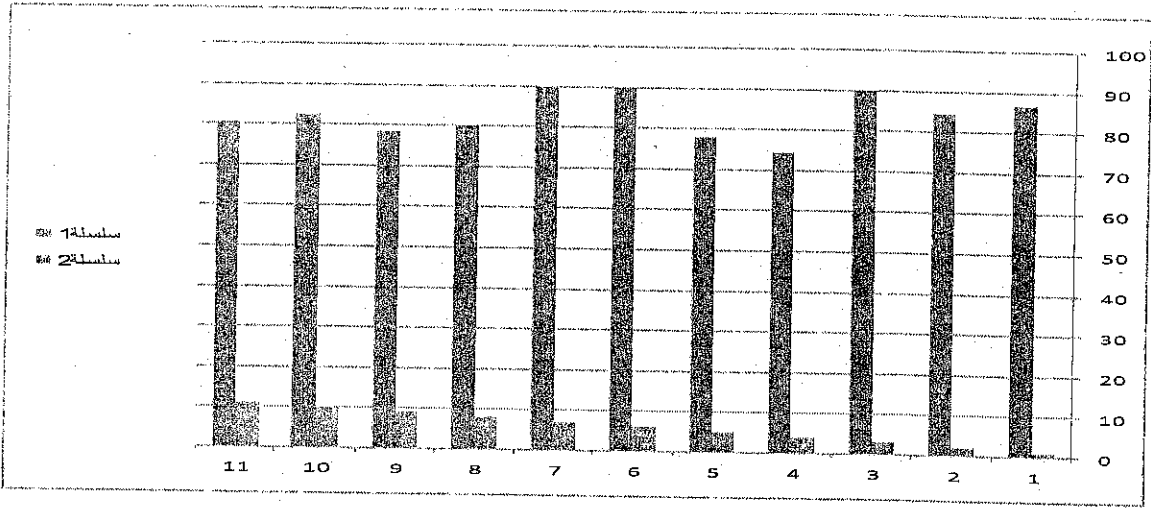
النتائج الخاصة في استطلاع رأى المتدربين حول الزيارات الميدانية للمقررات العملية خلال الفصول التدريبية ، وتم حساب المتوسط

الحسابي بالمعادلة التالية:- المتوسط الحسابي = مجموع ( F\*X ) + مجموع ( F )

فئة الدرجة	التكرار ( F )	من %	إلى %	مركز الفئة ( X ) %	F*X
غير موافق تماما		٠	٥٩	٢٩,٥	
غير موافق		٦٠	٦٩	٦٤,٥	
الي حد ما		٧٠	٧٩	٧٤,٥	
موافق		٨٠	٨٩	٨٤,٥	
موافق تماما		٩٠	١٠٠	٩٥	
المجموع					

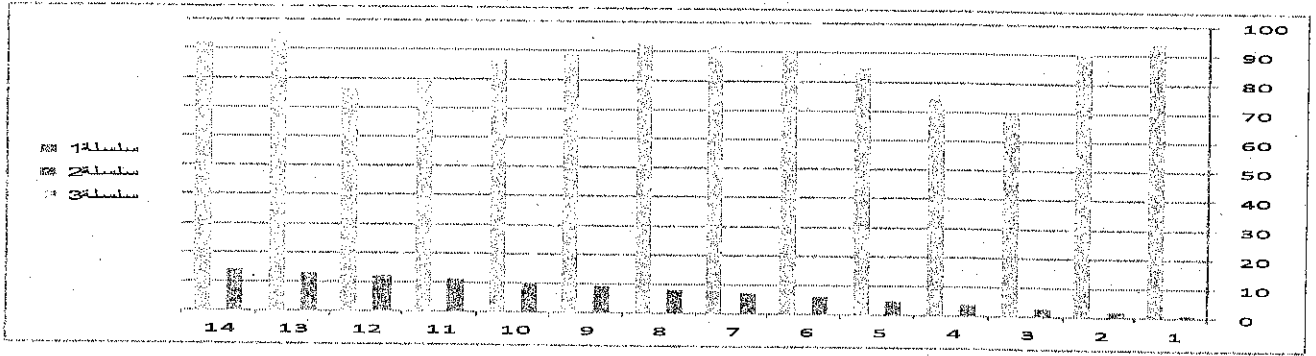
جدول يبين حساب المتوسط الحسابي

٦-٢ استبيان للمتدربين عن تقييم للزيارات الميدانية للمقررات العملية اثناء الفصل التدريبي



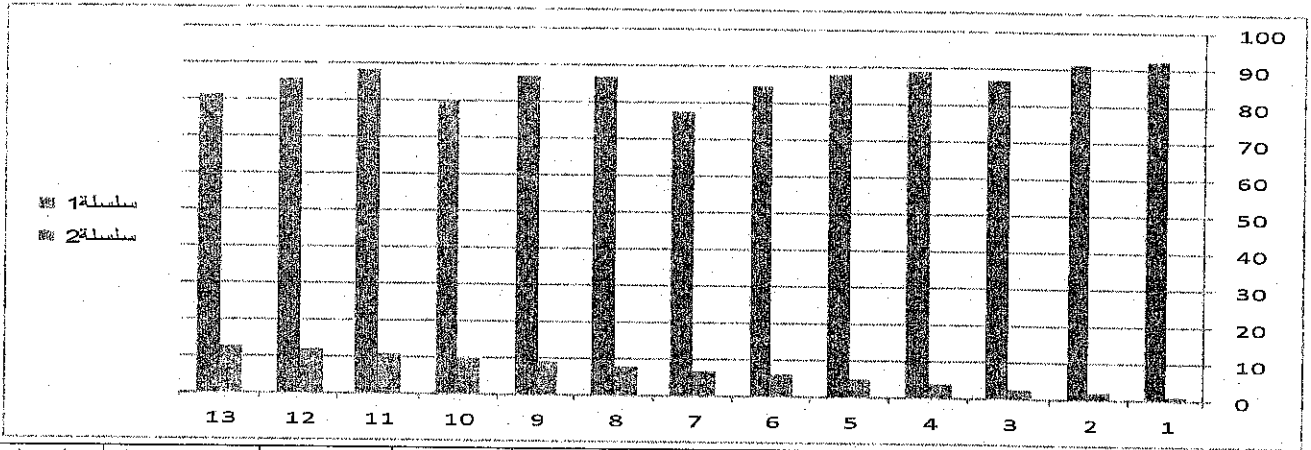
المتوسط الحسابي %	عدد العينة ٥٤					م
	غير موافق تماما	غير موافق	الي حد ما	موافق	موافق تماما	
	0-59	60-69	70-79	80-89	90-100	عصر التقييم
86.822	4	2	7	9	32	١ الزيارات الميدانية اثناء الفصل التدريبي ضرورية لفهم المقررات العملية .
84.666	3	6	9	8	28	٢ الزيارات الميدانية مفيدة للمقررات الأخرى .
89.935	1	1	7	6	39	٣ الزيارات الميدانية تساعد علي رؤية وفهم الاظمة والمعدات التي تتم دراستها .
74.518	9	13	18	2	12	٤ مشاهدة الاقلام التعليمية بديل جيد عن الزيارات الميدانية
78.018	7	4	20	13	10	٥ تكون المختبرات والنماذج في المعهد بديل مناسب للزيارات
89.944	1	1	6	8	38	٦ تساعد الزيارات الميدانية علي معرفة اماكن وطبيعة العمل والعاملين فيه .
89.768	1	3	4	7	39	٧ الزيارات الميدانية تفيد في مقرر التدريب الميداني .
80.037	8	5	13	10	18	٨ تكون الزيارات الميدانية اثناء الفصل التدريبي اسبوع وترك
78.544	14	5	8	7	20	٩ تكون الزيارات الميدانية من الفصل التدريبي الاول الي الفصل التدريبي الرابع .
82.416	9	4	7	9	25	١٠ من المناسب ان يتم التقييم لمدي الاستفادة من الزيارات الميدانية .
80.379	13	5	6	5	25	١١ تفضل ان يوفر المعهد وسيلة المواصلات للزيارات .

٣-٦ استبيانه المديرين عن تقييم للزيارات الميدانية للمقررات العملية اثناء الفصل التدريبي



٢	عدد العينة ٢٤	عناصر التقييم					المتوسط الحسابي %
		موافق تماما	موافق	الي حد ما	غير موافق	غير موافق تماما	
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59	
١	الزيارات الميدانية اثناء الفصل التدريبي ضرورية للاستيعاب المقررات العملية .	22	2	0	0	0	94.125
٢	الزيارات الميدانية مفيدة للاستيعاب المقررات الأخرى .	16	5	3	0	0	90.250
٣	مشاهدة الافلام التعليمية تعتبر بديل جيد عن الزيارات الميدانية .	2	1	7	9	5	69.750
٤	المختبرات والنماذج في المعهد يمكن ان تكون بديل مناسب لسوق العمل .	3	2	12	4	3	74.354
٥	الزيارات تكون لكل اماكن سوق العمل .	10	8	3	3	0	85.125
٦	تساعد الزيارات الميدانية علي معرفة اماكن العمل والعاملين فيها .	15	8	1	0	0	90.645
٧	تساعد الزيارات الميدانية علي تسهيل التدريب الميداني .	18	5	1	0	0	91.958
٨	الزيارات الميدانية تساعد علي رؤية وفهم الانظمة والمعدات التي تتم دراستها .	19	5	0	0	0	92.812
٩	يجب ان يكون هناك تقييم لمدي الاستفادة من الزيارات الميدانية .	15	5	3	0	1	88.770
١٠	يجب ان يوفر المعهد وسيلة المواصلات للزيارات الميدانية .	12	6	5	0	1	86.625
١١	الزيارات الميدانية تتم كل اسبوعين .	8	4	4	5	3	79.041
١٢	يجب ان تكون الزيارات الميدانية في كل الفصول التدريبية من الاول للاربع .	5	4	7	5	3	76.479
١٣	الزيارات الميدانية توصلد العلاقات مع سوق العمل .	19	5	0	0	0	92.812
١٤	توجد استفادة لك كدرب من الزيارات الميدانية .	19	3	2	0	0	91.979

٤-٦ استبيان سوق العمل عن تقييم للزيارات الميدانية للمقررات العملية اثناء الفصل التدريبي



التوسط الحسابي %	عدد العينة ٩					عناصر التقييم	م
	غير موافق تماما 0-59	غير موافق 60-69	الي حد ما 70-79	موافق 80-89	موافق تماما 90-100		
92.666	.	.	.	2	7	الزيارات الميدانية اثناء الفصل التدريبي ضرورية للمتدرب .	١
91.5	.	.	.	3	6	الزيارات الميدانية تساعد علي رؤية وفهم الانظمة والمعدات .	٢
86.944	.	.	2	3	4	يري ان الزيارات الميدانية تكون لمكان عمل محددة .	٣
89.22	.	.	1	3	5	تساعد الزيارات الميدانية علي معرفة اماكن العمل و قوانينه ولوائحه .	٤
88.055	.	.	1	4	4	الزيارات الميدانية تساعد في التدريب الميداني .	٥
84.66	.	1	1	4	3	يجب ان يكون هناك تقييم لمدي الاستفادة من الزيارات الميدانية .	٦
77.833	.	1	4	4	0	يجب ان تكون الزيارات الميدانية كل اسبوع وترك .	٧
86.944	.	.	2	3	4	الزيارات الميدانية توصلد العلاقات مع سوق العمل .	٨
87	.	1	1	2	5	اعداد المتدربين اثناء الزيارة يكون مناسبة لمكان الزيارة .	٩
80.166	.	1	4	2	2	ترغب المشاركة في تدريب المتدربين علي المعدات والانظمة .	١٠
88.388	.	1	4	4	1	يوجد عوائق لمشاركتك في مرافقة المتدربين اثناء الزيارة .	١١
85.833	.	1	1	3	4	التنسيق للزيارات بين ادارة المعهد واماكن الزيارات ضرورية	١٢
81.22	.	.	4	4	1	موعد بدأ الزيارات الساعة التاسعة صباحا يكون مناسب	١٣

٥-٦ دلائل ومؤشرات الاستبيان :-

- ١ - ارتفاع النسبة في معظم نتائج الاستبيان عن % 75 يوضح اهمية الزيارات الميدانية لجميع عناصر البرامج التدريبية وهي المتدربين والمدربين وسوق العمل .
- ٢ - الزيارات الميدانية للمقررات العملية ضرورة أثناء الفصل التدريبي وجاءت النسبة المثوية اوضح الاستبيان لشريحة المتدربين % 86.866 بينما جاءت لشريحة المدربين 94.125 وشريحة سوق العمل 92.66 .
- ٣ - الزيارات الميدانية تساعد علي فهم المعدات والانظمة بالمقررات التدريبية سجل الاستبيان لشريحة المتدربين % 84.934 وشريحة سوق العمل % 91.5 . وشريحة المدربين % 92.812 .
- ٤ - المختبرات والوسائل التدريبية بديل مناسب للزيارات الميدانية سجل لشريحة المتدربين % 78.018 وشريحة المدربين % 69.75 وشريحة سوق العمل % 89.72 .
- ٥ - تساعد الزيارات الميدانية في تسهيل التدريب الميداني سجل للمتدربين % 89.768 وللمدربين % 91.958 ولسوق العمل % 88.05 .
- ٦ - عدد الزيارات الميدانية اثناء الفصل التدريبي سجل للمتدربين % 80.03 وللمدربين % 79.04 ولسوق العمل سجل % 77.833 .
- ٧ - يجب تقييم الزيارة لمعرفة مدى الاستفادة سجل للمتدربين % 88.77 وللمدربين % 82.416 ولسوق العمل % 84.666 .
- ٨ - الزيارات تبدأ من الفصل الاول الي الفصل الرابع حيث جاءت النسبة المثوية من آراء المتدربين % 78.544 وللمدربين % 76.479 .
- ٩ - اعداد المتدربين اثناء الزيارة يكون مناسب للمكان سجل سوق العمل % 87 .
- ١٠ - الزيارات الميدانية مفيدة للمقررات الاخرى اوضح الاستبيان انه بالنسبة للمتدرب % 84.666 وللمدربين % 90.25 .
- ١١ - توجد استفادة من الزيارات الميدانية سجل للمدرب نسبة % 91.979 كما اقر بذلك شريحة المدربين .
- ١٢ - موعد بدأ الزيارة في الساعة التاسعة صباحا سجل سوق العمل % 81.22 .
- ١٣ - التنسيق بين اماكن الزيارة ومسؤل المعهد سجل آراء سوق العمل % 85.833 .
- ١٤ - توجد عوائق لمشاركتك في التدريب الميداني سجل آراء سوق العمل % 88 .
- ١٥ - ترغب المشاركة في الزيارات الميدانية سجل آراء سوق العمل % 80.166 .
- ١٦ - ترغب ان يوفر المعهد وسيلة مواصلات للزيارات الميدانية سجل رأي لتدرب % 80.379 ورأي المدربين % 86.625 .

## الباب السابع الاستنتاجات والتوصيات

### ٧ - ١ مقدمة :

في ضوء ما توصل اليه معدى الدراسة من نتائج من خلال تحليل لنتائج الاستبيان يتضح الاتي .

### ٧ - ٢ أهم آراء ومقترحات العينة المبحوثة:-

#### اولا : بالنسبة للمتدربين :-

- ١ - ضرورة القيام بالزيارات الميدانية خلال الفصل التدريبي .
- ٢ - عدد الزيارات يكون مناسب لمشاهدة ورؤية المعدات الموجودة بالمقرر التدريبي
- ٣ - الزيارات تبدأ مع بداية اليوم المخصص للزيارة في الساعة الثامنة والنصف وحتى نهاية اليوم .
- ٤ - وسيلة المواصلات تترك للمتدرب حرية اختيارها سواء الذهاب الي مكان التدريب مباشرة او ركوب الباص من المعهد .
- ٥ - تتم مرافقة مدرب المادة مع مدرب سوق العمل لسهولة وصول المعلومة للمتدرب بشكل صحيح .
- ٦ - يتم توحيد المصطلحات بين المقرر وسوق العمل علي ان تكون كماهي بسوق العمل باللغة الانجليزية .
- ٧ - يتم مناقشة التقارير المقدمة في المعهد بعد انتهاء الزيارات .
- ٨ - توحيد الزي بين المتدربين والالتزام بمعدات الامن والسلامة .
- ٩ - يفضل اصطحاب المخططات للانظمة التي سيتم الزيارة لها سواء من المعهد او من سوق العمل للاستفادة القصوي .
- ١٠ - اعداد المتدربين تكون مناسبة حتي لا يحدث تراحم .
- ١١ - الزيارات تسهم في معرفة اماكن العمل والمعدات ولوائح وقوانين العمل .
- ١٢ - الزيارات تسهل التدريب الميداني الصيفي للتعود علي اماكن العمل ونظامه .

#### ثانيا : بالنسبة للمدرسين :-

- ١ - الزيارات الميدانية مهمة وضرورية لتسهيل علي المدرب توصيل المعلومة عن المعدات والانظمة بالمقرر .
- ٢ - موعد الزيارة يكون ليوم كامل افضل لعمل معايشة كاملة مع سوق العمل .
- ٣ - التنسيق مع سوق العمل لبدء الزيارات مبكرا دون تأخير .
- ٤ - يفضل وجود وسيلة مواصلات من المعهد الي مكان الزيارة مراعاة لظروف بعض المتدربين .
- ٥ - الزيارات تكون بالزي المميز للمعهد مع معدات الامن والسلامة .
- ٦ - التواصل مع سوق العمل اثناء الزيارة يساعد ويسهم في الوقوف علي احدث التطورات بالاجهزة والمعدات بسوق العمل .
- ٧ - الزيارات المتعددة لسوق العمل يطور من المقررات التدريبية .

٨ - الزيارات الميدانية تتيح التعرف على أماكن العمل لسوق العمل مما يسهل من التدريبي الميداني .

ثالثا : سوق العمل :-

- ١ - زيارات المعهد لسوق العمل تتيح للمتدربين الافادة والمعرفة بتحقيقه المعدات والانتظمة وطبيعة عملها .
- ٢ - يفضل الزيارات تكون مبكرا حتي للمعهد اسبقية لاصطحاب مرافق للزيارة لوجود مجموعات اخري تزور سوق العمل .
- ٣ - يتم شرح للمتدربين علي المعدات المقصودة ثم الزيارة لتحقيق الهدف من الزيارة .
- ٤ - يفضل التنسيق مع ادارة المعهد او المختص ليتفرغ متخصص من التدريب لمرافقة المتدربين حسب التخصص .
- ٥ - التزام متدربي المعهد بقوانيني الامن والسلامة مهم جدا وضروري .
- ٦ - اعداد المتدربين تكون مناسبة لضيق الاماكن وارتفاعات المعدات .
- ٧ - يفضل ان يكون المتدرب علي علم تام باسماء المعدات باللغة الانجليزية .
- ٨ - الزيارات تعرف المتدربين علي اماكن المعدات والاجهزة وطرق الوصول اليها .
- ٩ - معرفة المتدربين بماكن المعدات والاجهزة يساعد في التدريب الميداني ويحقق الفائدة المرجوة منه .

٧ - ٣ توصيات الدراسة:-

- ١- القيام بالزيارة الميدانية مع التحضير لها جيدا باصطحاب المخططات للانتظمة والمعدات موضوع الزيارة .
- ٢- الزيارة الميدانية يخصص لها يوم كامل يزيد عدد الزيارات بتقديم المتدرب في الدراسة حتي يصبح يوم كل اسبوع .
- ٣- التركيز علي اسماء المعدات والانتظمة باللغة الانجليزية الموجودة علي معدات المحطات بوزارة الكهرباء والماء .
- ٤- الزيارة الميدانية تسهل من التدريب الميداني وتكمله لمعرفة المتدرب المسبق بمواقع العمل والعاملين فيه وقوانينه .
- ٥- الالتزام التام بمعدات الامن والسلامة المستعمل والمطبق بمواقع العمل حتي يلتزم به المتدرب به بعد التخرج .
- ٦- زيادة التنسيق بين سوق العمل والمعهد لعدم تأخر الموافات علي بدء الزيارات .
- ٧- يفضل تسهيل وصول المتدربين الي سوق العمل والعودة منه علي ان يترك للمتدرب حرية الذهاب والعودة منه لمن يرغب .
- ٨- يتم اضافة منظومة الترميز والترقيم للانتظمة والمعدات المستعملة في مخططات المحطات ( النظام الاوري ) في المقررات التدريبية .



## ٧ - ٤ الخلاصة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية الزيارات الميدانية للمقررات العملية ومدى الاستفادة منها للمتدرب .

ولقد توصل معدى الدراسة إلى عدد من النتائج تتلخص في الآتي :

١. الزيارات الميدانية ضرورية ومهمة لمعرفة المتدرب طبيعة المعدات والاجهزة .
٢. الزيارات الميدانية تساهم بشكل جيد في الاختلاط بسوق العمل مما يجعله يثق في ما يتعلمه وما هو ذاهب اليه .
٣. الزيارات الميدانية تساعد على اكتساب المتدرب اصطلاحات فنية مهمة .
٤. الزيارات الميدانية تساعد في معرفة التطورات والتحديثات للمعدات بسوق العمل .
٥. تسهم الزيارات الميدانية في الحصول على معلومات وكتالوجات للمعدات الموجودة مما يساعد على تحديث المقررات العملية .
٦. يمكن استحداث تخصصات جديدة بمعرفة احتياجات سوق العمل اثناء الزيارة .

## وتوصل معدى الدراسة الى :-

ضرورة القيام بالزيارة الميدانية لسوق العمل مع بداية كل فصل تدريبي تزيد بالتدرج مع ترقى المتدرب في التخصص والتنسيق مع سوق العمل حتي تصل الي ان يقضي المتدرب يوم كامل في سوق العمل في الفصل التدريبي الاخير مع المدرب وتعتبر كعاشية له لمكان عملة مستقبلا .

قائمة المراجع :

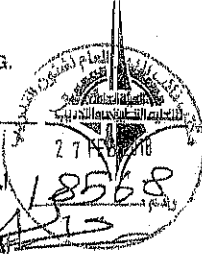
- 1- أحمد الخطيب ودرناح الخطيب ، اتجاهات حديثة في التدريب ، بدون نشر ، بدون طبعة وبدون سنة ، (ص ١٤١) .
- 2- أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٨٣ ، (ص ١٥٥) .
- 3- Bennis,W,(1999). The End of Leadership Exemplary Leadership is Impossible without Full inclusion , initiative, and Cooperation of Followers, *Organizational dynamics*, 28(1), 71-80.
- 4-Roussel (p), *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, édition economica , Paris, 1996,(p37).
- 5- الدكتور / عبد السلام عبد الله الشهري- تقييم برامج التدريب في الجمعيات الخيرية.
- 6- أشرف محمد عبدالغني شريت ، علم النفس الصناعي ، أسسه وتطبيقاته ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، بدون طبعة ، سنة ٢٠٠٣ ، (ص ٢٧٣) .
- 7- اشرف محمد عبد الغني شريت ، علم النفس الصناعي وتطبيقاته ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ، بدون طبعة، ٢٠٠١، (ص ١٥٥) .
- 8- محمد الصيرفي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الفكر الجامعي الإسكندرية ، سنة ٢٠٠٧ ، (ص ١٦٠) .
- 9- أحمد عبد السلام الزهراني، علم النفس النمو الطفولة والمراهقة ، عالم الكتاب للنشر والتوزيع ، ط ٥، القاهرة، بدون سنة، (ص ٥٣) .
- 10- فاخر عقل: البحث العلمي في البحوث السلوكية، دار العلم للملايين، بيروت، بدون طبعة، سنة ١٩٧٧ (ص ٨٤) .
- 11- اللائحة الأساسية لنظام الدراسة والتقييم بمعاهد التدريب ( المعدلة ) مارس ٢٠٠٣ (ص ٣) .
- 12- دليل المعهد العالي للطاقة ( ص ١ )

المرفقات:

مرفق ( ١ )

كتاب موافقة السيد / نائب المدير العام لشئون التدريب بالموافقة علي طلب إعداد الدراسة

THE PUBLIC AUTHORITY  
FOR APPLIED EDUCATION & TRAINING.



الهيئة العامة  
للتنظيم والتقنية  
والإشراف  
270232

المرجع :  
التاريخ :  
الموافق :

المستورم  
18568  
المستورم

السيد / علي سلمان الخواري  
السيد / حمدي إبراهيم محمد  
بواسطة السيد / مدير المعهد العالي للطاقة

تعبئة طبقية وبعد ...

الموضوع : بشأن طلب إعداد دراسة ميدانية لعضو هيئة التدريس  
السيد / علي سلمان الخواري ، السيد / حمدي إبراهيم محمد

بالإشارة الى الموضوع اعلاه ، والى الاجتماع الثاني للجنة الدراسات الميدانية المنعقد بتاريخ 2018/1/28 نود إعلامكم بأنه تم مناقشة الطلب المقدم من قبلكم وقررت اللجنة كالاتي:

1. الموافقة على إعداد الدراسة .
2. التوصية بتسليم نسخة الكترونية من الدراسة word أو PDF .

لذا يرجى تكريم بالعلم وعمل اللازم ...

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

نائب المدير العام لشئون التدريب

ابزار الحربي  
218-2-19

استبيان المتدربين عن تقييم للزيارات الميدانية للمقررات العملية اثناء الفصل التدريبي

اسم المتدرب : ----- الفصل التدريبي -----

التخصص : ----- المستوى التدريبي -----

م	عناصر التقييم	موافق تماما	موافق	الي حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
١	الزيارات الميدانية اثناء الفصل التدريبي ضرورية لفهم المقررات العملية .					
٢	الزيارات الميدانية مفيدة للمقررات الأخرى .					
٣	الزيارات الميدانية تساعد علي رؤية وفهم الانظمة والمعدات التي تتم دراستها .					
٤	مشاهدة الافلام التعليمية بديل جيد عن الزيارات الميدانية .					
٥	المختبرات والنماذج في المعهد ممكن ان تكون بديل مناسب للزيارات .					
٦	الزيارات الميدانية تساعد علي معرفة اماكن وطبيعة العمل والعاملين فيه .					
٧	الزيارات الميدانية تفيد في مقرر التدريب الميداني .					
٨	الزيارات الميدانية اثناء الفصل التدريبي اسبوع وترك .					
٩	تكون الزيارات الميدانية من الفصل التدريبي الاول الي الفصل التدريبي الرابع .					
١٠	من المناسب ان يتم التقييم لمدي الاستفادة من الزيارات الميدانية .					
١١	يوفر المعهد وسيلة المواصلات للزيارات .					

١٢ - هل لديك مقترحات اخرى : -

-----

-----

-----

استبيان المدربين عن تقييم للزيارات الميدانية للمقررات العملية أثناء الفصل التدريبي

الاسم : ----- القسم : -----

التخصص : ----- عدد سنوات الخبرة -----

م	عنصر التقييم	موافق تماما	موافق	الي حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
١	الزيارات الميدانية أثناء الفصل التدريبي ضرورية للاستيعاب المقررات العملية .					
٢	الزيارات الميدانية مفيدة للاستيعاب المقررات الأخرى .					
٣	مشاهدة الافلام التعليمية تعتبر بديل جيد عن الزيارات الميدانية .					
٤	المختبرات والنماذج في المعهد ممكن ان تكون بديل مناسب لسوق العمل .					
٥	الزيارات تكون لكل اماكن سوق العمل .					
٦	تساعد الزيارات الميدانية علي معرفة اماكن العمل والعاملين فيها .					
٧	تساعد الزيارات الميدانية علي تسهيل التدريب الميداني .					
٨	الزيارات الميدانية تساعد علي رؤية وفهم الانظمة والمعدات التي تتم دراستها .					
٩	يجب ان يكون هناك تقييم لمدي الاستفادة من الزيارات الميدانية .					
١٠	يجب ان يوفر المعهد وسيلة المواصلات للزيارات الميدانية .					
١١	الزيارات الميدانية تتم كل اسبوعين .					
١٢	يجب ان تكون الزيارات الميدانية في كل الفصول التدريبية من الاول للاربع .					
١٣	الزيارات الميدانية توطن العلاقات مع سوق العمل .					
١٤	توجد استفادة لك كمدرب من الزيارات الميدانية .					

١٥ - هل لديك مقترحات اخرى : -

-----

-----

-----

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

المعهد العالي للطاقة

استبيان سوق العمل عن تقييم للزيارات الميدانية للمقررات العملية اثناء الفصل التدريبي

الاسم : ----- المسمى الوظيفي : -----

مكان العمل : ----- عدد سنوات الخبرة : -----

م	عناصر التقييم	موافق تماما	موافق	الي حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
١	الزيارات الميدانية أثناء الفصل التدريبي ضرورية للمتدرب .					
٢	الزيارات الميدانية تساعد علي رؤية وفهم الانظمة والمعدات .					
٣	ثري ان الزيارات الميدانية تكون لمكان عمل محددة .					
٤	تساعد الزيارات الميدانية علي معرفة اماكن العمل و قوانينه ولوائحه .					
٥	الزيارات الميدانية تساعد في التدريب الميداني .					
٦	يجب ان يكون هناك تقييم لمدي الاستفادة من الزيارات الميدانية .					
٧	يجب ان تكون الزيارات الميدانية كل اسبوع وترك .					
٨	الزيارات الميدانية توطن العلاقات مع سوق العمل .					
٩	اعداد المتدربين اثناء الزيارة يكون مناسبة لمكان الزيارة .					
١٠	ترغب المشاركة في تدريب المتدربين علي المعدات والانظمة .					
١١	يوجد عوائق لمشاركتك في مرافقة المتدربين اثناء الزيارة .					
١٢	التنسيق للزيارات بين ادارة المعهد وامكان الزيارات ضرورية .					
١٣	موعد بدأ الزيارات الساعة التاسعة صباحا يكون مناسب .					

١٤ - هل لديك مقترحات اخري : -

-----

-----

-----