

التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي لدى العاملين في
القطاع الخاص في سلطنة عمان

إعداد

سالم صالح سالم السيابي

الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

م ٢٠٢٤

التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي لدى العاملين في
القطاع الخاص في سلطنة عمان

إعداد

سالم صالح سالم السيابي

بحث متطلب لنيل درجة الدكتوراه في التربية

كلية التربية

الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

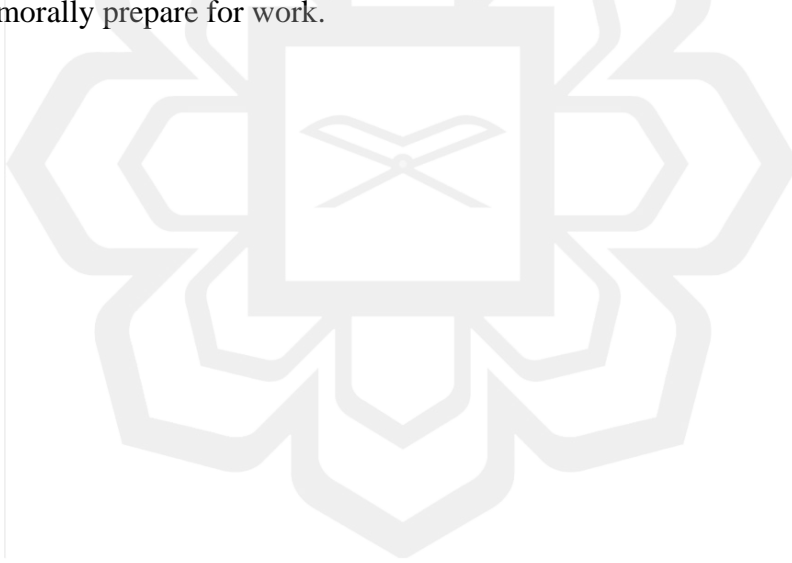
يوليو ٢٠٢٤ م

مُلخَصُ البَحْث

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسات كل من (التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب والتدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي) بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، والكشف عن تأثير التعليم الصندوق الوطني للتدريب في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين والفنيين في شركات البناء بمحافظة مسقط، واشتملت عينة الدراسة على (٣١٥) موظفاً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: جاء مستوى ممارسات كل من (التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب والتدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي) بالقطاع الخاص في سلطنة عمان بدرجة مرتفعة، وجود تأثير إيجابي لتعليم الصندوق الوطني للتدريب في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، وهذه النتيجة تكشف لنا أن الصندوق الوطني للتدريب يساعد الخريجين على التمويل المادي والمعنوي في استعدادهم للعمل وجود تأثير إيجابي مباشر على الاستعداد الوظيفي، وهذه النتيجة تكشف لنا أن الصندوق الوطني للتدريب يساعد الخريجين على التمويل المادي والمعنوي في استعدادهم للعمل.

ABSTRACT

The study aimed to identify the level of practices of (vocational education and training and the National Fund for Training, Pre-Employment Training and Career Readiness) in the private sector in the Sultanate of Oman, and to reveal the impact of education and the National Training Fund on career readiness in the private sector in the Sultanate of Oman. The study population consisted of all Administrative and technical employees in construction companies in Muscat Governorate. The study sample included (315) employees. The researcher used the descriptive analytical approach as a method for the study and used the questionnaire as a tool for the study. The study reached a number of results, the most important of which are: The level of practices of (Vocational Education and Training and the National Fund for Training, Pre-Employment Training and Career Readiness) in the private sector in the Sultanate of Oman reached a high degree, There is a positive impact of the National Training Fund's education on job readiness in the private sector in the Sultanate of Oman. This result reveals to us that the National Training Fund helps graduates with material and moral financing in their readiness for work. There is a direct positive impact on job readiness. This result reveals to us that the National Fund Training helps graduates financially and morally prepare for work.



APPROVAL PAGE

The thesis of Salim Saleh Salim Al Siyabi has been approved by the following:

Azam Othman
Supervisor

Muhammad Sabri Sahrir
Co-Supervisor

Dawood Abdulmalek Yahya Al-Hidabi
Internal Examiner

Ayman Aied Mohammed Mamdouh
External Examiner

Muhammad Laeba
Chairman

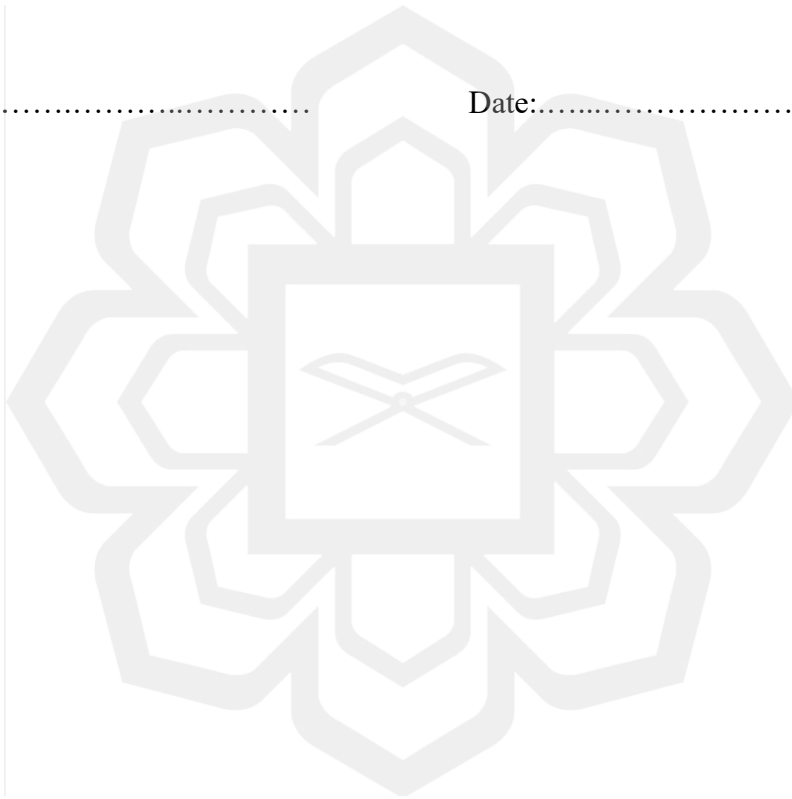
DECLARATION

I hereby declare that this thesis is the result of my own investigations, except where otherwise stated. I also declare that it has not been previously or concurrently submitted as a whole for any other degrees at IIUM or other institutions.

Salim Saleh Salim Al Siyabi

Signature:

Date:.....



الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا

إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية استخدام الأبحاث غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠٢٤ م محفوظة ل: سالم صالح سالم السيابي

التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص في سلطنة

عمان

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل وبأي صورة (آلية كانت أو إلكترونية أو غيرها) بما في ذلك الاستنساخ أو التسجيل، من دون إذن مكتوب من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- يمكن للآخرين اقتباس أية مادة من هذا البحث غير المنشور في كتابتهم بشرط الاعتراف بفضل صاحب النص المقتبس وتوثيق النص بصورة مناسبة.
- ٢- يحق للجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا ومكاتبها الاستنساخ (بشكل الطبع أو بصورة آلية) لأغراض مؤسسية وتعليمية، ولكن ليس لأغراض تجارية.
- ٣- يحق لمكتبة الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا استخراج نسخ من هذا البحث غير المنشور إذا طلبتها مكاتب الجامعات ومراكز البحوث الأخرى.
- ٤- سيزود الباحث مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا بعنوانه مع إعلامها عند تغيير العنوان.
- ٥- سيتم الاتصال بالباحث لغرض الحصول على موافقته على استنساخ هذا البحث غير المنشور للأفراد من خلال عنوانه البريدي، أو الإلكتروني المتوفر في المكتبة. وإذا لم يجب الباحث خلال عشرة أسابيع من تاريخ الرسالة الموجهة إليه، ستقوم مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا باستخدام حقها في تزويد المطالبين به.

أكد هذا الإقرار: سالم صالح سالم السيابي

التوقيع:

التاريخ:

إلى روح أبي الطاهرة، الذي شجّعني على السعي لدروب العلم والعمل - رحمه الله تعالى

وأسكنه فسيح جناته.

إلى زوجتي المخلصتان اللتان تديران دربي بتشجيعهما ومساندتهما في كل خطوات

دراستي.

إلى أولادي الذين يملؤون الحياة حيوية ونشاطاً.

إلى أخواني وأخواتي، وأفراد أسرتي، والأصدقاء، والزملاء.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل وفاءً وإجلالاً لهم، سائلاً الله تعالى أن يتقبله خالصاً

لوجهه الكريم.

الشكر والتقدير

الحمد لله حمدًا كثيرًا طيبًا مباركًا، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين، فأحمد الله وأشكره حمدًا كثيرًا على ما مَنَّ به عليّ من إتمام هذا البحث، وأسأل الله العظيم أن يجعل عملي خالصًا لوجهه الكريم وأن ينفع به.

أشكر كلَّ مَنْ له فضل بعد الله سبحانه وتعالى، فانطلاقًا من العرفان لأصحاب الفضل بما قدموه لي أتقدم بجزيل الشكر للجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا ممثلة في الهيئة الإدارية بكلية التربية وإلى جميع أعضاء وعضوات هيئة التدريس الموقرين لِمَا قدّموه لي من مساعدة وتوجيه.

كما أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ المشارك الدكتور/ عزام بن عثمان لتكريمه بالإشراف على رسالتي، فكان خير ناصح وخير مرشد وموجه، وله عظيم الأثر والتأثير في توجيهي وتشجيعي، فأشكره على طول صبره وتحمله عناء هذا البحث، وسعة صدره، فله مني جزيل الشكر والثناء، وخالص الدعاء له بالتوفيق، وأسأل الله أن يجعل ذلك في ميزان حسناته، وأن يجزيه عني خير الجزاء، كما أتوجّه بالشكر إلى الفاضل الدكتور/ يحيى بن خميس بن نبهان الحسيني على ما قدّمه من ملاحظات ومن نصائح أسداها لرسالتي من بداية العمل، كما يمتد شكري وخالص التقدير للذين قاموا بتحكيم أداة البحث من أعضاء هيئة التدريس، كما أشكر كلَّ مَنْ قدّم لي خدمات ومساعدة جعل الله ذلك في ميزان حسناته.

فهرس محتويات البحث

ب.....	ملخص البحث
ج.....	ملخص البحث بالإنجليزية
د.....	صفحة القبول
ه.....	صفحة التصريح
و.....	صفحة الإقرار
ز.....	الإهداء
ح.....	الشكر والتقدير
ط.....	فهرس محتويات البحث
ن.....	قائمة الجداول
ع.....	قائمة الأشكال
١.....	الفصل الأول: المقدمة
١.....	١,١. خلفية البحث والإحساس بالمشكلة:
٧.....	٢,١. مشكلة البحث:
١٠.....	٣,١. أهداف البحث:
١١.....	٤,١. أسئلة البحث:
١١.....	٥,١. فرضيات البحث:
١٢.....	٦,١. أهمية البحث:
١٣.....	٧,١. حدود البحث:
١٤.....	٨,١. مصطلحات البحث:
١٥.....	ملخص الفصل الأول

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة ١٦

- ١,٢. المحور الأول: التعليم والتدريب المهني ١٦
- ١,١,٢. تمهيد ١٦
- ٢,١,٢. نشأة وتطور التعليم والتدريب المهني ١٨
- ٣,١,٢. مفهوم التعليم والتدريب المهني ٢١
- ٤,١,٢. التعليم المهني ٢٤
- ٥,١,٢. أهداف مؤسسات التعليم والتدريب المهني ٢٨
- ٦,١,٢. أهمية التدريب المهني ٣٢
- ٧,١,٢. خصائص التعليم والتدريب المهني ٣٥
- ٨,١,٢. وظائف التعليم والتدريب المهني ٣٩
- ٩,١,٢. استراتيجية التعليم والتدريب المهني ٤١
- ١٠,١,٢. أنماط (أنظمة) التعليم والتدريب المهني ٤٥
- ١١,١,٢. العوامل المؤثرة على تطوير التعليم والتدريب المهني ٤٧
- ١٢,١,٢. تجارب بعض الدول لتنمية التعليم والتدريب المهني ٤٩
- ١٣,١,٢. العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وتنمية رأس المال البشري بسوق العمل ٦٠
- ٢,٢. المحور الثاني: التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان ٦٦
- ١,٢,٢. تمهيد ٦٦
- ٢,٢,٢. أنواع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان ٦٩
- ٣,٢,٢. الصندوق الوطني للتدريب ٧٠
- ٤,٢,٢. التطور الكمي للتعليم والتدريب المهني ٧٢
- ٥,٢,٢. مسارات التعليم في المدارس المهنية: ٧٤
- ٦,٢,٢. واقع نظام التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان ٧٥
- ٧,٢,٢. المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني ٧٧
- ٨,٢,٢. علاقة التعليم والتدريب المهني بالاستعداد الوظيفي ٨٠
- ٣,٢. المحور الثالث: الاستعداد الوظيفي ٨٥

٨٥	١,٣,٢ . تمهيد:
٨٦	٢,٣,٢ . مفهوم الاستعداد الوظيفي
٨٨	٣,٣,٢ . أهمية الاستعداد الوظيفي
٩١	٤,٣,٢ . أهداف الاستعداد الوظيفي
٩٣	٥,٣,٢ . العوامل المؤثرة على الاستعداد الوظيفي
٩٦	٦,٣,٢ . مراحل الاستعداد الوظيفي
٩٨	٧,٣,٢ . أبعاد الاستعداد الوظيفي
١٠١	٤,٢ . المبحث الرابع: النظريات المفسرة للدراسة (رؤية الباحث النظرية)
١٠١	١,٤,٢ . نظريات التعليم والتدريب المهني
١٠٩	٢,٤,٢ . النظريات المفسرة للاستعداد الوظيفي
	٣,٤,٢ . الرؤية النظرية المقترحة لنظريات التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي
١١٨	
١٢٠	٥,٢ . المبحث الخامس: الدراسات السابقة
١٢٠	١,٥,٢ . الدراسات السابقة
١٣٠	٢,٥,٢ . التعليق على الدراسات السابقة
١٣٥	الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته
١٣٥	١,٣ . تمهيد:
١٣٥	٢,٣ . تصميم البحث:
١٣٦	٣,٣ . مجتمع البحث:
١٣٨	٤,٣ . عينة البحث:
١٣٨	٥,٣ . طرائق وإجراءات سحب العينة:
١٤١	٦,٣ . أداة الدراسة:
١٤١	١,٦,٣ . مكونات أداة الدراسة:
١٤٤	٢,٦,٣ . معيار الحكم على نتائج الدراسة

١٤٤ إجراءات التحقق من بناء الأداة: ٣,٦,٣
١٤٥ صدق وثبات الأداة: ٤,٦,٣
١٤٦ الدراسة الاستطلاعية: ٥,٦,٣
١٥٠ إجراءات جمع ومعالجة البيانات: ٧,٣
١٥١ إجراءات طرائق تحليل البيانات: ٨,٣
١٥٢ ملخص الفصل الثالث:

١٥٣ الفصل الرابع: تحليل النتائج وعرضها

١٥٣ تمهيد: ١,٤
١٥٣ فحص البيانات: ٢,٤
١٥٤ الاستجابات من حجم عينة البحث: ٣,٤
١٥٤ معالجة القيم المتطرفة: ٤,٤
١٥٧ التوزيع الطبيعي للبيانات: ٥,٤
١٥٩ مصفوفة الارتباط (قوة الارتباط الداخلي): ٦,٤
١٦١ التحليل الوصفي لخصائص أفراد عينة البحث: ٧,٤
١٦٣ التحليل الإحصائي لبيانات عينة البحث: ٨,٤
١٧٢ ملخص الفصل الرابع

١٧٣ الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

١٧٣ تمهيد: ١,٥
١٧٣ خلفية البحث: ٢,٥
١٧٤ مناقشة نتائج أسئلة وفرضيات البحث: ٣,٥
١٨٠ إسهامات البحث: ٤,٥
١٨٣ التوصيات: ٥,٥
١٨٤ المقترحات البحثية المستقبلية: ٦,٥

١٨٤ ٧,٥. محددات البحث:

١٨٥ الخاتمة

١٨٧ قائمة المصادر والمراجع

١٨٧ أولاً: قائمة المراجع العربية

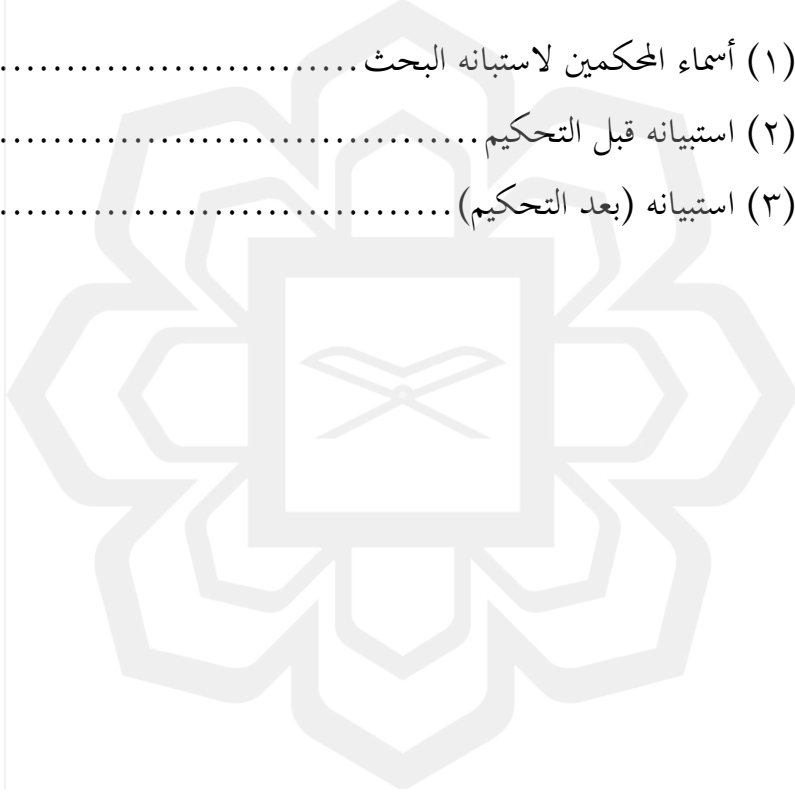
١٩٥ ثانياً: قائمة المراجع الأجنبية

٢٠٧ الملحق

٢٠٧ ملحق (١) أسماء المحكمين لاستبانه البحث

٢٠٨ ملحق (٢) استبانه قبل التحكيم

٢١٥ ملحق (٣) استبانه (بعد التحكيم)



قائمة الجداول

١٠١	يوضح أبعاد الاستعداد الوظيفي	١-٢
	توزيع شركات البناء والمقاولات حسب الشركة وموقعها الجغرافي وعدد العاملين	١-٣
١٣٧	فيها محافظة مسقط	
	توزيع عينة البحث على شركات ومؤسسات البناء للقطاع الخاص في محافظة	٢-٣
١٤٠	مسقط	
١٤٣	مصدر فقرات الاستبانة وتوزيع الفقرات	٣-٣
١٤٤	تقييمات مقياس ليكرت الحماسي ودرجاته	٤-٣
١٤٧	معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (كرونباخ ألفا)	٥-٣
١٤٨	الاتساق الداخلي لعبارات التعليم والتدريب المهني	٦-٣
١٤٨	الاتساق الداخلي لعبارات الصندوق الوطني للتدريب	٧-٣
١٤٩	الاتساق الداخلي لعبارات التدريب قبل التوظيف	٨-٣
١٥٠	الاتساق الداخلي لعبارات الاستعداد الوظيفي	٩-٣
١٥٢	ملخص الأساليب الإحصائية للبحث	١٠-٣
١٥٤	عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة	١-٤
١٥٥	القيم المتطرفة للمتغيرات المتعددة	٢-٤
١٥٦	الإحصاءات الوصفية للاستبيان	٣-٤
١٥٧	قيم الالتواء والتفلطح لأبعاد البحث	٤-٤
١٦٠	عامل تضخم التباين والتباين المسموح	٥-٤
١٦١	مصفوفة الارتباط بين محاور البحث	٦-٤
١٦٢	توزيع أفراد العينة وفقا لمتغيرات البحث	٧-٤
١٦٣	تقييمات مقياس (ليكرت) الحماسي ودرجاته	٨-٤
١٦٤	توزيع المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الموافقة على أبعاد البحث	٩-٤
١٦٥	قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي	١٠-٤
١٦٦	قيم العلاقة بين الصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد الوظيفي	١١-٤
١٦٧	قيم العلاقة بين التدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي	١٢-٤

١٦٧	قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على الصندوق الوطني للتدريب	١٣-٤
١٦٨	قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي	١٤-٤
	قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد	١٥-٤
١٦٨	الوظيفي	
١٦٩	قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على التدريب قبل التوظيف	١٦-٤
١٦٩	قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي	١٧-٤
	قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتدريب قبل التوظيف على الاستعداد	١٨-٤
١٦٩	الوظيفي	
١٧١	ملخص نتائج التحليل	١٩-٤



قائمة الأشكال

١٥٥	القيم المتطرفة للمتغيرات المتعددة	١-٤
١٥٦	المدرج التكراري للاستبيان	٢-٤
١٥٨	(Q-Q-Plot) يوضح التوزيع الطبيعي للبيانات	٣-٤
١٥٨	الرسم البياني المضلع التكراري (Histogram) التوزيع الطبيعي للبيانات	٤-٤
١٥٩	مخطط التشتت	٥-٤
١٦٢	توزيع أفراد العينة وفقا لمتغيرات البحث	٦-٤
١٦٩	نتائج تحليل الفرضية غير المباشرة للوسيط (الصندوق الوطني للتدريب)	٧-٤
١٧١	نتائج تحليل الفرضية غير المباشرة للوسيط (التدريب قبل التوظيف)	٨-٤

الفصل الأول

المقدمة

١,١ . خلفية البحث والإحساس بالمشكلة:

تعتبر عملية التعليم والتدريب المهني من العناصر الأساسية في تطوير الموارد البشرية، وتعزيز كفاءاتهم وجاهزيتهم لمتطلبات سوق العمل المتزايدة، وحتى يتمكن الأفراد من تنمية قدراتهم ومهاراتهم في مختلف المجالات المهنية والتقنية، بما يتماشى مع احتياجات أصحاب العمل والقطاعات الإنتاجية والخدمية، والتي باتت تُشكل تحديًا في ظل التطور التكنولوجي المتسارع والعمولة.

فقد أشار إبراهيم (٢٠٢٠، ص. ١٩٣-١٩٤) إلى أن التعليم والتدريب المهني يمثلان عناصر أساسية وهامة في تطوير الموارد البشرية، وبناء المجتمعات الحديثة والمتقدمة؛ حيث يعكس التقدم في هذه المجالات تطورًا حضاريًا واجتماعيًا وتقنيًا، وفي عصرنا الرقمي أصبح التعليم والتدريب المهني ضرورة حياتية لمواكبة التطورات السريعة، والتعليم يعبر عن النظريات الافتراضية، بينما يمثل التدريب المهني الجانب العملي والتطبيقي لهذه النظريات.

ويشتمل التعليم والتدريب المهني على مختلف الأنماط والمستويات التي تعبر عن عمليات التعلم القائمة على المعارف العامة، بالإضافة إلى تعلم الأساليب التكنولوجية المتنوعة والعلوم المتعلقة بها؛ مما يتيح اكتساب المهارات العملية والخبرات الضرورية للاندماج في سوق العمل (حسن والسعودي، ٢٠٢٢، ص. ٣٥٢)، فالتعليم والتدريب المهني يتضمن أنشطة مخصصة لنقل المعارف النظرية والمعلومات إلى جانب المهارات المهنية الضرورية لوظائف محددة (عبابنة، ٢٠٢٠، ص. ٤٠٢).

وتتمثل العلاقة بين التعليم والتنمية في أن كلاً منهما يسهم في تحقيق الآخر؛ لهذا فإن دور المؤسسات التعليمية الحديثة يتجاوز إعداد الأفراد لمواجهة التحديات الحالية إلى القدرة على التنبؤ بالتحديات المستقبلية، ووضع خطط للتعامل معها مسبقًا، ويتطلب ذلك إعادة تقييم فعالية البرامج التي تقدمها المؤسسات التعليمية فيما يتعلق بتنمية وإعداد الموارد البشرية

التي تحتاجها خطط التنمية المستقبلية لأي مجتمع من المجتمعات (الطويسي، ٢٠١٦، ص. ٧١).

وتعتبر المنظومة التعليمية من أهم الأولويات في الإصلاحات التنموية للمجتمعات؛ حيث تساهم في تمكين الأفراد من اكتساب المعارف والمهارات ليصبحوا أفرادًا فاعلين ومنتجين وقادرين على المشاركة في التنمية المستدامة، ويُعتبر قطاع التعليم والتدريب المهني وسيلة رئيسية لاكتساب المهارات العملية، وتمكين الأفراد من العمل في مهن حرة (الدماغ وأبو حجر، ٢٠٢٢، ص. ٩٥).

كما تحرص الكليات المهنية على تقديم التعليم والتدريب المهني الفعال؛ وذلك من أجل تأهيل الخريجين بالمعرفة والمهارات اللازمة التي تعزز استعدادهم الوظيفي؛ حيث يعزز التعليم والتدريب المهني من ثقة وقدرة استعداد الخريجين لاختيار مهنتهم قبل الدخول إلى سوق العمل، واستكشاف الفرص والتكيف مع بيئة العمل الجديدة (Musa & Rashid, 2020, p. 634).

وتلعب عملية التعليم والتدريب المهني دورًا محوريًا في إكساب الأفراد المهارات والكفاءات اللازمة لمواكبة التغيرات والتطورات المتسارعة في سوق العمل، وهو ما أشار له "جانجي" (Gangi, 2017, p. 378) أن التعليم والتدريب المهني يلعب دورًا هامًا في بناء رأس المال البشري؛ من خلال نقل المعرفة والمهارات من المدرسين إلى الموظفين حديثي التخرج؛ مما يساعدهم في ابتكار أفكار جديدة، كما يعزز التعليم والتدريب المهني من قدرة الموظفين حديثي التخرج من تحديد الفرص وفهم تصورات العملاء وابتكار أفكار جديدة، وتطوير خطط العمل، وكذلك فهم وتقييم القضايا البيئية والمؤسسية والسياسية.

وبالتالي فإن الاستثمار في التعليم والتدريب المهني يُعد استثمارًا في رأس المال البشري، الذي يُمثل أحد أهم المقومات الأساسية للنمو والتطور الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، كما أشار عبد الحكيم (٢٠٢٣، ص. ٤٠٧) أن المؤسسات تولي اهتمامًا كبيرًا بالتعليم والتدريب المهني، كونه يُعدّ أحد أفضل الوسائل لمواءمة متطلبات الوظائف مع مهارات وقدرات الموظفين؛ لهذا السبب تعتمد العديد من المؤسسات على التعليم والتدريب المهني كأحد المصادر الرئيسية لتطوير الكوادر البشرية ورفع كفاءتها.

ويشير التدريب المهني إلى التدريب الذي يقدمه أصحاب العمل والهيئات الحكومية قبل وأثناء العمل، والذي يهدف في الأساس إلى تزويد العاملين بالمهارات والمعرفة النظرية والعملية المطلوبة لأداء المهام بجودة وكفاءة، والحفاظ على السلامة المهنية، وعادةً ما يستهدف التدريب المهني العمال الذين يفتقرون إلى الوعي بالسلامة ولديهم مهارات محدودة، ويستثني العمال ذوي الخبرة والمهارات العالية (Wang et al, 2019, p. 156).

كما يوجد نوعان من التدريب المهني وهم التدريب المهني الأولي والتدريب المهني المستمر؛ حيث يتم التدريب المهني الأولي من خلال تقديم المعرفة والمهارات الأساسية للمشاركين في العمل في تخصصات معينة، والتي تهدف إلى تعزيز استعدادهم الوظيفي لدخول سوق العمل، واختيارهم للوظائف التي تتناسب مع قدراتهم المحسنة، والنوع الآخر وهو التدريب المستمر والذي يهدف إلى تحسين وترقية المهارات المهنية والخبرة المكتسبة من التدريب والتعليم المهني؛ مما يتسبب في التنمية الشخصية والمهنية المستمرة لهم (Doufexi & Pampouri, 2022, p.50).

يشكل التعليم والتدريب المهني أحد الأدوات الرئيسية التي تساهم في تحقيق هذه الأهداف؛ حيث يُعدّ جسرًا يربط بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل، فقد أكد السامرائي (٢٠١٩، ص. ١٢١) أن التعليم والتدريب المهني شهد نموًا ملحوظًا في الدول العربية خلال العقدين الماضيين؛ نظرًا لأهميته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ وبالتالي يتطلب ذلك التخطيط ووضع استراتيجيات وتنظيم الجهود لتحقيق أهدافه، وفي هذا السياق، تبنت بعض الدول العربية توجهات واضحة لرصد متغيرات سوق العمل وربط احتياجاته بالتعليم والتدريب المهني؛ مما يساهم في تقليل البطالة وزيادة الطلب على الأيدي العاملة.

وفي سلطنة عمان يشهد القطاع الخاص نموًا متسارعًا؛ مما يفرض ضرورة تعزيز قدرات العاملين به لضمان قدرتهم على المساهمة الفعالة في تحقيق التنمية المستدامة؛ حيث أشارت وزارة الاقتصاد (٢٠٢١، ص. ٣٢٨) إلى أن القطاع الخاص يلعب دورًا حيويًا في النشاط الاقتصادي العماني؛ حيث يساهم في توفير فرص العمل اللائقة والمنتجة للعمانيين؛ من خلال

المشاريع التنافسية وزيادة الاستثمار، وتحفيز الأعمال الريادية، وتنمية المشاريع الإنتاجية وربطها بالأبعاد الاجتماعية والبيئية، وجذب المهارات من الأيدي العاملة.

لذا يُعد التركيز على التعليم والتدريب المهني من الأولويات الوطنية لتعزيز الجاهزية الوظيفية لدى العاملين، كما يحظى قطاع التعليم والتدريب المهني بأهمية كبيرة في سلطنة عمان، كونه يُعدّ أحد الركائز الأساسية لرفع معدلات التنمية والتطوير، وإعداد القدرات والمهارات، وتوسيع آفاق الباحثين عن العمل باستخدام المسارات والميادين المتنوعة والتخصصات المختلفة؛ مما يعزز النمو الاقتصادي ويلبي احتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة الوطنية الكفؤة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، ٢٠٢٤).

وتم إنشاء الصندوق الوطني للتدريب بموجب المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٦/٤٨، وهو مؤسسة خاصة ذات نفع عام تهدف إلى سد الفجوة المهارية بين العرض والطلب في سوق العمل؛ من خلال بناء كفاءات وطنية تنافس عالمياً، ويهدف الصندوق إلى تطوير وتدريب المواطنين العمانيين لرفع مهاراتهم وقدراتهم، وزيادة فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل، كما يركز الصندوق على تقييم الوضع الراهن لجهود التدريب في السلطنة؛ بهدف سد الفجوة بين متطلبات القطاع الخاص والمشروعات الوطنية من الكفاءات والتخصصات، وبين العرض في سوق العمل، بالإضافة إلى بناء بنية معلوماتية شاملة لدعم التدريب وتمويل البرامج التدريبية التي تتوافق مع الرؤية الوطنية والأولويات القطاعية (الموقع الرسمي لقانون، ٢٠٢٤).

وفي إطار الدور المناط بوزارة العمل وفق مرسوم إنشائها (٢٠٢٠/٨٩)، تتولى الوزارة توجيه وإرشاد الباحثين عن عمل للاستفادة من الفرص المتاحة بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية، وتشجيعهم على الالتحاق ببرامج التدريب لاكتساب المهارات المهنية المطلوبة لسوق العمل، تماشيًا مع أهداف رؤية عمان ٢٠٤٠ المتعلقة بسوق العمل والتشغيل، وأطلقت الوزارة مجموعة من البرامج الوطنية لتدريب وتأهيل الباحثين عن عمل لتعزيز فرص تشغيلهم، من بين هذه البرامج: برنامج "خبرات" الذي يهدف إلى تطوير وتمكين الخريجين من اكتساب الكفاءات الوظيفية في مختلف القطاعات؛ مما يساهم في بناء كفاءات

وطنية تدعم التحول الاقتصادي المنشود، وتعزز تنافسيتهم في سوق العمل على المستوى المحلي والعالمي (وزارة العمل، ٢٠٢١، ص. ١١).

في هذا السياق، تبرز أهمية العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي لدى العاملين، فقد تبين وجود علاقة تربط بين التعليم والتدريب المهني وبين الاستعداد الوظيفي لدى العاملين حديثي التخرج؛ وذلك من خلال قدرة التعليم والتدريب المهني على تعزيز النضج المهني والكفاءات الذاتية والمهارات لدى الأفراد التي تتيح لهم التكيف مع التطور السريع في بيئة الأعمال، كما أن التعليم والتدريب الكافي للموظفين يتيح لهم حرية الاختيار بين الوظائف، بما يتناسب مع مهاراتهم بشجاعة وثقة (Giatman et al., 2023, p.335).

وتبين أن التدريب والتعليم المهني والاستعداد الوظيفي كلاهما ضروري في بيئة العمل، فبجانب المهارات والمعرفة التقنية تأتي أهمية مهارات الاستعداد الوظيفي كعامل حاسم في إيجاد الفرص الوظيفية المناسبة، وتتضمن هذه مهارات الاستعداد الوظيفي في القدرة على الاستماع، والتواصل، والثقة بالنفس، والعمل الجماعي، والتوجهات الإيجابية نحو بيئة العمل، بالإضافة إلى المهارات الأساسية في الإبداع، والإقناع، والمرونة، واليقظة، والمساءلة؛ لذلك يجب تطوير هذه المهارات الحيوية؛ مما سيعزز بشكل كبير من فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة بعد التخرج (Ramisetty & Desai, 2017, p. 83).

ويشير الاستعداد الوظيفي إلى كافة المعارف والمهارات والخبرات التي تؤثر على نجاح الفرد وتمكنه داخل المؤسسة، وكذلك قدرته على تنظيم حياته المهنية على مدى الحياة، ويُعتبر الاستعداد الوظيفي مفهومًا متعدد الأبعاد؛ حيث يراه البعض أساسيًا لأنه يعكس المهارات الضرورية في بيئة العمل، بينما يعتبره البعض الآخر معرفة ملموسة للمهارات والسلوكيات المطلوبة لتحقيق النجاح بعد التخرج الأكاديمي، ويرى آخرون فيه تحقيق الكفاءات الضرورية لإعداد خريجي الجامعات للانتقال الناجح إلى سوق العمل (الجويدي والسعودي، ٢٠٢٤، ص. ٣٧).

وفي ضوء ما يشير الاستعداد الوظيفي له من قدرة الفرد على التكيف والأداء بفعالية في بيئة العمل، يُعدّ عنصرًا أساسيًا في تحديد مدى فعالية العاملين وقدرتهم على تحقيق أهداف الشركة ومساهماتهم في نجاحها؛ حيث أوضح دراوشة (٢٠١٧، ص. ١٧) أن أهمية

الاستعداد الوظيفي تأتي من دوره الواضح في تطوير المؤسسات بمختلف مجالاتها؛ إذ يُعد انخفاض كفاءة العامل أحد أكبر التحديات داخل المؤسسة، ويعود ذلك للعلاقة القوية بين المعرفة العلمية والعملية للعامل وكفاءته في أداء مهامه، ويسهم الاستعداد الوظيفي في تعزيز قيم الانتماء والانسجام والدعم، ويخلق بيئة عمل مفعمة بالطاقة والحيوية والتعاون؛ مما يقلل من الصراعات والمشاكل ويحافظ على استقرار القيم داخل المؤسسة.

ويشمل الاستعداد الوظيفي مجموعة من الأبعاد التي تزيد من قدرة الفرد على النجاح في مساره المهني، ويمكن تقسيمها إلى أبعاد رئيسية: بُعد الذكاء الاجتماعي والذي يتمثل في قدرة العامل على التعامل مع المواقف الاجتماعية المختلفة، والقدرة على التكيف الاجتماعي، وعلى الفهم والتنبؤ بسلوكيات ومشاعر الآخرين، وتوقع ردود الأفعال التي يمكن أن تصدر عنهم، وتوقع الأحداث التي يمكن أن تقع في المواقف الاجتماعية المختلفة (إبراهيم، ٢٠١٤، ص. ٥٢)، يعد الذكاء الاجتماعي مهماً لإمداد الفرد بالمهارات التي تمكنه من حسن التعامل مع الآخرين، واستبصار المواقف الاجتماعية المعقدة، والقدرة على التأثير في الآخرين وحثهم ومحاورتهم وفهم مقاصدهم من خلال السياق (عبد الرؤوف وعيسى، ٢٠١٨، ص. ١١٥).

وبُعد الوعي التنظيمي والذي يظهر في قدرة العامل المتمثلة في قراءة المشاعر والوقائع السياسية المتعلقة بالمجموعات، وهي كفاية حيوية لما وراء المشاهد، والاستبصار في التسلسلات الاجتماعية لأفراد المجموعة، ويحتاج إلى وعي اجتماعي على المستوى التنظيمي وليس فقط على المستوى الشخصي (الخفاف، ٢٠١٥، ص. ٣٤١).

وبُعد كفاءة العمل والذي يتمثل في حسن استخدام المدخلات بصورة صحيحة للحصول على المخرجات المخططة؛ بهدف خفض التكلفة الكلية لتشغيل وتحقيق وفورات في وقت تشغيل العاملين وخفض العائد في الوقت والجهد والموارد بالمنشأة، والمساعدة في تقديم الخدمات بجودة عالية وتحسين أداء العمل (الجهني وآخرون، ٢٠٢٣، ص. ١٤١).

وبُعد الصفات الشخصية والذي يشمل القدرة على الهدوء والالتزان في معالجة الأمور والتعقل عند اتخاذ القرارات، هذا إلى جانب القدرة على ضبط النفس والإيجابية في العمل والابتكار وحسن التصرف، وأن تتسم علاقات العامل مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بالتكامل والتعاون (المعراج، ٢٠٢٠، ص. ٧٦).

ويعتبر التدريب قبل التوظيف والالتحاق بسوق العمل في سلطنة عمان ترجمة للمهارات العلمية التي تعلمها الفرد خلال التحاقه بالجامعة، وعنصرًا ضروريًا للباحث عن العمل لصقل مهاراته، وترجمة الدراسة العلمية والمهارات المكتسبة، فقد أشار الموقع الرسمي لوكالة الأنباء العُمانية (٢٠٢٢) إلى مدى حرص وزارة العمل العُمانية على تأهيل وتوظيف الشباب العُماني وصقل استعدادهم الوظيفي؛ من خلال مبادرات منها التدريب على رأس العمل للمؤسسات تهدف إلى إيجاد فرص وظيفية للباحثين عن عمل.

وباستقراء ما سبق تتجلى أهمية التعليم والتدريب المهني في تعزيز الاستعداد الوظيفي للعاملين؛ فمن خلال الالتحاق ببرامج التأهيل والتدريب المتخصصة، يتمكن العاملون من اكتساب المعارف والمهارات اللازمة لتطوير قدراتهم وتحسين كفاءتهم الإنتاجية، بما ينعكس إيجابًا على جاهزيتهم لمواكبة متطلبات وتحديات سوق العمل المتسارعة؛ لذا جاءت الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على علاقة التعليم والتدريب المهني بالاستعداد الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.

٢,١. مشكلة البحث:

يشهد القطاع الخاص في سلطنة عمان نموًا ملحوظًا وتطورًا سريعًا؛ مما يجعله ركيزة أساسية في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وفي هذا الإطار تتزايد الحاجة إلى تطوير مهارات وكفاءات العاملين في هذا القطاع لضمان قدرتهم على التكيف مع التغيرات السريعة والتحديات المتجددة، ويعد التعليم والتدريب المهني من الأدوات الرئيسية لتحقيق هذا الهدف؛ حيث يسهمان في تزويد الأفراد بالمعرفة والخبرات اللازمة لتحسين أدائهم الوظيفي وتعزيز استعدادهم لمتطلبات سوق العمل.

وبالرغم من الجهود المبذولة لتحسين بيئة الاستثمار في القطاع الخاص بسلطنة عمان، إلا أن هذا القطاع لا يزال دون التطلعات المتوقعة، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في السياسات المحفزة لتحقيق نمو أفضل للقطاع الخاص؛ مما يسهم في سهولة القيام بالأعمال (المجلس الأعلى للتخطيط، ٢٠١٩).

وتتفاقم هذه التحديات في ظل الثورة الصناعية الرابعة التي تُحدث تحولات كبيرة، وتُثير نقاشًا بين الخبراء، خصوصًا فيما يتعلق بتأثيرها على سوق العمل في سلطنة عمان، فإن التداخل الكبير بين القطاعات بفعل التكنولوجيا المتقدمة يعقد التنبؤ بالاتجاهات والمسارات المستقبلية، ومع ذلك تُظهر المؤشرات العامة للتحولات العالمية أن تأثير هذه الثورة على المستوى المهني والوظيفي سيكون عميقًا؛ مما يستدعي ضرورة تنظيم العمل وإدارته بطرق تزيد من كفاءة القوى العاملة، ولمواكبة هذه التغيرات يجب أن تكون مسارات التعلم والتدريب المهني متوافقة مع التحولات التكنولوجية؛ ومع ذلك، فقد ظهرت بعض الثغرات في السياسات والخطط الاستراتيجية الوطنية العمانية التي تعيق عمليات التطوير، كما أن النظم التعليمية والتدريبية الحالية قد لا تكون كافية لمواكبة التوجهات الجديدة في سوق العمل؛ من حيث نوعية الوظائف والمهارات المطلوبة (الهنائية والخروصي، ٢٠١٩).

ويمثل التعليم والتدريب المهني أحد أهم الأدوات للتغلب على هذه التحديات؛ حيث يهدفان إلى تجسير الفجوة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل، ولكن بيد أن مؤسسات التعليم والتدريب المهني تواجه بعض التحديات، فقد ذكر المزروعى (٢٠١٩، ص. ١١١) أن التعليم والتدريب المهني يُشكل أحد المنظومات المهمة في سلطنة عمان، ويُساهمان في تنمية الموارد البشرية الوطنية؛ حيث يقومان بإعداد وتأهيل الكوادر المهنية والتقنية التي تتسم بالجودة والكفاءة، إلا أن الشباب العماني لا يزال يواجه بعض المشكلات التي تتمثل في ارتفاع نسبة معدل الفئة العمرية لسن التوظيف، وضعف الاستعداد المهني، وهذا التحدي يتفاقم بسبب عدم قدرة برامج التعليم والتدريب المهني على استيعاب العدد المتزايد من الطلبة والمتدربين؛ بالإضافة إلى النقص في المعدات والأجهزة والمواد اللازمة للتدريب؛ مما يخلق فجوة بين الجانب النظري للمناهج التدريسية واحتياجات سوق العمل الفعلية.

ورغم الجهود المبذولة في هذا المجال، لا تزال هناك فجوة بين المهارات المكتسبة خلال برامج التعليم والتدريب المهني، والمهارات المطلوبة فعليًا في بيئة العمل، وهو ما كشفت عنه نتائج دراسة الحرملية (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في سلطنة عمان كان متوسطًا؛ مما يُعزى إلى ضعف الشراكة مع مؤسسات المجتمع

ومحدودية قنوات التواصل، والتي غالبًا ما تكون محدودة، ولا تدعم مسار التنمية الاجتماعية، أو الثقافية، أو البيئية بشكل كافٍ.

في إطار رؤية عمان ٢٠٤٠، أعطى المجتمع العماني اهتمامًا كبيرًا لتشغيل القوى الوطنية، وذلك لن يتحقق إلا من خلال معالجة الاختلالات الحالية في سوق العمل، ويتطلب هذا تحقيق التكامل بين مؤسسات الدولة في جميع القطاعات؛ لتشكيل ثقافة عمل فعّالة بين الشباب، وتزويد السوق بعمالة وطنية ماهرة وقادرة على الابتكار، وفي هذا السياق كشفت نتائج دراسة أمبوسعيدية، واللواتية (٢٠٢٢) أن الشباب العماني يفضلون العمل في القطاع الخاص نظرًا للاستقرار الوظيفي الذي يوفره هذا القطاع، كما بينت الدراسة أن الشباب يولون اهتمامًا كبيرًا للتطوير الوظيفي وتنمية مهاراتهم، وبناءً على ذلك لابد من فتح معاهد ومراكز للتعليم والتدريب المهني؛ لتمكين الشباب من تحديد مساهم المهني بشكل واضح، كما يجب عدم ربط الترقيات المهنية في القطاع الخاص بالمؤهل العلمي فقط، بل يجب أن تكون هناك ضوابط تنظيمية واضحة؛ لتقييم الاستعداد الوظيفي والخبرة المهنية وفق معايير دقيقة ومحددة.

في سياق هذا الأمر يظهر أن بعض المؤسسات في القطاع الخاص بسلطنة عمان تعاني من تحديات تتعلق بمدى جاهزية العاملين وقدرتهم على تلبية متطلبات سوق العمل الحديث؛ حيث أشار الموقع الرسمي لوكالة الأنباء العُمانية (٢٠٢٤) عن استمرار وجود بعض التحديات التي تواجه القطاع الخاص في سلطنة عُمان من نقص في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ويمكن معالجة هذه التحديات؛ من خلال تعزيز التدريب المهني وتطوير مهارات العاملين لدعم الاستعداد الوظيفي، كما ينبغي تشجيع الشركات على تبني أساليب عمل مستدامة؛ لتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

من هنا تنبع مشكلة البحث؛ حيث يتطلب الوضع الحالي تقييمًا دقيقًا وتطويرًا مستمرًا لبرامج التعليم والتدريب المهني؛ لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وتعزيز جاهزية القوى العاملة في القطاع الخاص العماني لتكون قادرة على المساهمة الفعّالة في نمو وازدهار الاقتصاد الوطني؛ حيث تشير الكثير من الأدبيات إلى أن هناك فجوة بين المهارات والمعارف التي يمتلكها الخريجون الجدد، وبين ما يتطلبه السوق من كفاءات عملية وتقنية، وهذه الفجوة تؤثر

سلبًا على إنتاجية المؤسسات وجودة الأداء؛ مما يزيد من الحاجة إلى تطوير استراتيجيات فعّالة؛ لتعزيز الاستعداد الوظيفي للعاملين، وبناءً عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما علاقة التعليم والتدريب المهني بالاستعداد الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟

٣,١. أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس التالي: التعرف على مدى إسهام التدريب والتعليم المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، والذي تتفرع منه الأهداف الفرعية على النحو التالي:

١. تحديد مستويات ممارسات كل من (التعليم والتدريب المهني، والصندوق الوطني للتدريب، والتدريب قبل التوظيف، والاستعداد الوظيفي) في القطاع الخاص في سلطنة عمان.
٢. تقييم تأثير التعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي في القطاع الخاص في سلطنة عمان.
٣. تقييم تأثير الصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد الوظيفي في القطاع الخاص في سلطنة عمان.
٤. تقييم تأثير التدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي في القطاع الخاص في سلطنة عمان.
٥. استكشاف الدور الوسيط للصندوق الوطني للتدريب بين التعليم والتدريب، والاستعداد الوظيفي في القطاع الخاص في سلطنة عمان.
٦. استكشاف الدور الوسيط للتدريب قبل التوظيف بين التعليم والتدريب والاستعداد الوظيفي في القطاع الخاص في سلطنة عمان.

٤,١ . أسئلة البحث:

تسعى الدراسة إلى الإجابة على السؤال الرئيس التالي: إلى أي مدى يساهم التدريب والتعليم المهني، وعلاقته بالاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟
وتتفرع منه الأسئلة الفرعية كالتالي:

١. ما مستويات ممارسات كل من (التعليم والتدريب المهني، والصندوق الوطني للتدريب، والتدريب قبل التوظيف، والاستعداد الوظيفي) بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟
٢. ما تأثير التعليم والتدريب المهني في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟
٣. ما تأثير التعليم الصندوق الوطني للتدريب في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟
٤. ما تأثير التدريب قبل التوظيف في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟
٥. هل يوجد تأثير وسيط (الصندوق الوطني للتدريب) بالقطاع الخاص بين التعليم والتدريب والاستعداد الوظيفي في سلطنة عمان؟
٦. هل يوجد تأثير وسيط (التدريب قبل التوظيف) بالقطاع الخاص بين التعليم والتدريب والاستعداد الوظيفي في سلطنة عمان؟

٥,١ . فرضيات البحث:

تسعى الدراسة للتحقق من صحة الفرضيات التالية:

١. الفرضية الأولى: يوجد تأثير مباشر للتعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.
٢. الفرضية الثانية: يوجد تأثير مباشر للصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.

٣. الفرضية الثالثة: يوجد تأثير مباشر للتدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.
٤. الفرضية الرابعة: يوجد تأثير وسيط الصندوق الوطني للتدريب بين التعليم والتدريب المهني، والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.
٥. الفرضية الخامسة: يوجد تأثير وسيط التدريب قبل التوظيف بين التعليم والتدريب المهني، والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.

٦,١. أهمية البحث:

- الأهمية بالمستوى النظري:

١. تنبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها الذي يدور حول التعليم والتدريب المهني، باعتباره عنصرًا أساسيًا في تطوير المهارات والمعارف اللازمة للعاملين؛ لمواكبة متطلبات سوق العمل المتغيرة والمتنامية؛ وبالتالي تعزيز تنافسية المؤسسات المهنية.
٢. أهمية موضوع الاستعداد الوظيفي لارتباطه بمدى قدرة العاملين على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، والتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل، والذي يعد عنصرًا حاسمًا في نجاح المؤسسات، وإبراز مدى جاهزيتهم وظيفيًا بشكل يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية، وزيادة الإنتاجية.
٣. أهمية الفئة التي تركز عليها الدراسة وهم العاملين في القطاع الخاص، والذين يشكلون شريحة كبيرة ومهمة من القوى العاملة في سلطنة عمان، وبعد تسليط الضوء على هذه الفئة مهمًا في تحسين الأداء العام للقطاع الخاص، وزيادة تنافسيته.
٤. تحمل هذه الدراسة أهمية خاصة لإثراء المكتبات العربية والمكتبة العمانية على وجه الخصوص؛ من خلال توفير مرجع هام وشامل يغطي جوانب متعددة من التعليم والتدريب المهني، وتأثيره على الاستعداد الوظيفي في السياق العماني.

- الأهمية بالمستوى التطبيقي:

١. تكتسب الدراسة؛ من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين التعليم والتدريب المهني في القطاع الخاص بسلطنة عمان، والاستعداد الوظيفي للعاملين.
٢. يمكن أن تسهم النتائج المستخلصة من الدراسة في تحسين سياسات التعليم والتدريب؛ من خلال مساعدة صانعي القرار على تطوير هذه السياسات لتكون أكثر فعالية.
٣. تقديم مجموعة من التوصيات للشركات والقطاعات الخاصة في سلطنة عُمان، والتي من شأنها تعزيز كفاءة العاملين، وتحسين جاهزيتهم الوظيفية.
٤. يؤمل أن تسهم الدراسة في تحسين الاستعداد الوظيفي؛ من خلال تحديد العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على إيجابيتهم وتوجههم نحو العمل، والذي يؤثر على الإنتاجية بشكل مباشر، ويُعزز أداء الشركات وقدرتها التنافسية.

٧,١. حدود البحث:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تناول موضوع التعليم والتدريب المهني، وعلاقته بالاستعداد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بسلطنة عمان.
- الحدود البشرية: الموظفين الإداريين والفنيين العاملين في شركات البناء للقطاع الخاص بمحافظة مسقط في سلطنة عمان.
- الحدود المكانية: شركات البناء للقطاع الخاص في سلطنة عمان بمحافظة مسقط.
- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٨,١. مصطلحات البحث:

• **التعليم والتدريب المهني:** عرفت الرئيسي والعثمان (٢٠٢٢، ص. ٤٠٥)

التعليم والتدريب المهني على أنه: "الطريقة التي تساعد الأفراد في تطوير مهاراتهم عن طريق الحصول على المعلومات والخبرات والمهارات الجديدة؛ من أجل رفع مستوى الكفاءة المهنية وزيادة الدخل".

عرف "مورتاكي" (Mortaki, 2017, p. 52) التعليم المهني على أنه: "شكل من أشكال التعليم الذي يشمل تدريس مواد التعليم العام، بالإضافة إلى تدريب الطلاب على تحسين مهاراتهم ومعارفهم المتعلقة بمهنة معينة؛ مما يجعلهم قادرين على أداء المهام المتعلقة بتلك المهنة بكفاءة عالية".

كما عرف "نجوكو" (Njoku, 2022, p. 2) التدريب المهني على أنه "تقديم البرامج والدورات التدريبية التي تركز على تدريب العاملين على المهارات والمعرفة التي تتعلق بمهن معينة؛ مما ينتج عنه زيادة في القدرات العقلية والابتكار، وزيادة فرص الحصول على العمل الذي يلبي احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية".

ويُعرف التعليم والتدريب المهني إجرائيًا بأنه: عملية منظمة تهدف إلى تزويد الأفراد العاملين في القطاع الخاص في سلطنة عمان بالمعارف النظرية والتطبيقية، والمهارات الفنية والتقنية المطلوبة في سوق العمل؛ من خلال برامج دراسية وتدريبية تعتمد على مناهج محددة، وتجارب ميدانية في المؤسسات والشركات، وقد تم إعداد استبيان لجمع البيانات من العاملين عن طريق إجاباتهم عن مجموعة الأسئلة التي تمثلها فقرات الاستبانة.

• **الاستعداد الوظيفي:** عرف عبد العزيز (٢٠١٤، ص. ١٠٩) الاستعداد

الوظيفي بأنه: "مجموع القدرات العقلية والحركية، والسمات الانفعالية والاجتماعية اللازمة لاختيار مهنة أو وظيفة ما والنجاح فيها، ويتألف الاستعداد الوظيفي من مجموعة من المهارات الأساسية التي تتضمن تطوير خطط للنمو المهني، واستخدام نماذج الخطط قصيرة الأجل على أن ترتبط بخطة الحياة المهنية، وصياغة الأهداف المهنية المستقبلية، وتطبيق المعرفة والميول والقدرات".

وعرفه (Baharin et al., 2020, p. 682) بأنه: "مستوى امتلاك الخريجين للخصائص والمؤهلات والمهارات التي تؤهلهم للنجاح في سوق العمل". كما عرفه "يوسف وآخرون" (Yusoff et al., 2024, p. 311) على أنه: "قدرة الطلاب ومهاراتهم التي تجعلهم مؤهلين للحصول على الوظائف والنجاح في أداء العمل، وتلبية احتياجات سوق العمل.

ويُعرف الاستعداد الوظيفي إجرائيًا بأنه: مدى جاهزية الأفراد العاملين في القطاع الخاص في سلطنة عمان؛ لأداء مهام وظيفية محددة بكفاءة، ويشمل مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي تسهم في تحسين أداء العمل وزيادة الإنتاجية، وقد تم إعداد استبيان يهدف إلى التعرف على مدى تحقق مستوى الاستعداد الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة البحث بالقطاع الخاص التي يعملون به.

ملخص الفصل الأول

شهد القطاع الخاص في سلطنة عمان تطورات وتغيرات مستمرة؛ مما يجعله محورًا لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، ومع ذلك يتزايد الضغط على العاملين في هذا القطاع لمواكبة التغيرات السريعة والتحديات الجديدة، ويعد التعليم والتدريب المهني من الأدوات الرئيسية لتحقيق هذا الهدف؛ حيث يسهم في تزويد الأفراد بالمهارات والخبرات اللازمة؛ لتعزيز استعدادهم الوظيفي، ومواكبتهم لمتطلبات سوق العمل.

وجاء الفصل الأول ليتناول مقدمة عن التعليم والتدريب المهني، وأهميتهما في تحسين الاستعداد الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص بسلطنة عمان، وعرض مشكلة الدراسة، وما تواجهه مؤسسات في القطاع الخاص بسلطنة عمان من تحديات تتعلق بجاهزية العاملين وقدرتهم على تلبية متطلبات سوق العمل الحديث، وتساؤلات الدراسة، وفرضياتها، وأهدافها، وأهميتها على كلاً من المستوى النظري والتطبيقي، بالإضافة إلى حدود الدراسة وأبرز مصطلحاتها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

١,٢. المحور الأول: التعليم والتدريب المهني

١,١,٢. تمهيد

مع التطورات التكنولوجية المتسارعة أصبح التعليم والتدريب المهني ضرورة ملحة؛ لضمان استمرارية تطوير المهارات وملاءمتها للمتطلبات الحديثة؛ لذا تسعى المؤسسات إلى تحديث وتطوير هذه البرامج باستمرار، باعتبار أن التعليم والتدريب المهني يلعب دورًا حيويًا في تطوير المهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل، كما يركز هذه النوع من التعليم على إعداد الأفراد للعمل في مهن محددة، وتزويدهم بالمعارف والمهارات العملية اللازمة لتلك الوظائف.

ومن هذا المنطلق يعد التعليم أحد ركائز المجتمع، وأساس تقدم الشعوب وعنوان حضارتها؛ لذا تسعى جميع الدول باختلاف أنظمتها الاقتصادية إلى الاستثمار الأمثل لمواردها البشرية، وخاصة تلك الدول التي تعاني من قلة الموارد الطبيعية، فتركز على التعليم بشكل عام، والتعليم المهني بشكل خاص، لما له من عوائد اقتصادية؛ حيث يقاس تقدم الأمم وتطورها في الوقت الحالي بما تمتلكه من ثروة بشرية وفنية، وتحمل على عاتقها مسؤولية التنمية الاقتصادية والاجتماعية بها (أبو طبل، ٢٠٢٠، ص. ١٣٨٥).

لهذا فقد حظي قطاع التعليم والتدريب المهني باهتمام متزايد في جميع أنحاء العالم، باعتباره أحد أساليب التعليم الحديثة الهامة التي تعتمد عليها الدول المتقدمة والنامية، وفقًا لسياستها الخاصة؛ لأن الهدف من التعليم المهني تزويد الأفراد بالمهارات المهنية التي تُساعدهم على أداء وظائفهم بصورة ماهرة (TICHABET, 2020, p. 115).

ومن زمن ليس ببعيد، كانت النظرة إلى تقديم المهارات المتطورة والتعليم؛ من أجل التوظيف، أو التعليم والتدريب المهني على أنه نظام من الدرجة الثانية، واستحدث منذ البداية لتدريب الأفراد ذوي القدرات العقلية المتواضعة غير المؤهلين للالتحاق بالجامعة، والذين يمارسون أعمالاً يدوية في مهن متواضعة، ولكن على أي حال هذا النظام أصبح يقدم

مهارات متطورة للتوظيف والتعليم التطبيقي، بما يلبي حاجات الحرفيين ذوي المهارات العالية في كل مجالات العمل (برينان ومحمد، ٢٠١٤، ص. ٢٩١-٢٩٢).

وفي سياق متصل يعد الاهتمام بنظام التعليم والتدريب المهني من القضايا الجوهرية في المؤسسات؛ حيث يساعد على تعزيز المهارات المختلفة التي تعمل على تلبية قدرات العاملين؛ لتناسب مع متطلبات سوق العمل؛ من خلال العمل على توفير المتخصصين في العديد من التخصصات الحيوية، إضافة إلى أنه يشكل ركناً أساسياً من أركان التطوير في شتى المجالات المجتمعية، وأحد الركائز الأساسية للنمو الاقتصادي والاجتماعي لأي مجتمع من المجتمعات (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص. ٣٤٢).

وانطلاقاً مما سبق يمكن القول إن التعليم والتدريب المهني لا يقتصر فقط على إعداد الفرد للعمل، بل يعتبر أداة أساسية في إعداده للحياة ككل؛ لذلك من الأهمية بمكانتها جعل هذا النوع من التعليم والتدريب متاحاً للجميع، ففي ظل العالم التنافسي اليوم، تُعد المعرفة التقنية والمهارات المهنية التي يكتسبها الفرد؛ من خلال البرامج التدريبية والمهنية عاملاً حاسماً في تحسين كفاءته وقدرته على البقاء والنجاح، فهذه المعرفة والمهارات ليس لها فوائد اقتصادية فحسب، بل تسهم أيضاً في تحسين أوضاعه المعيشية، وتعزيز مكانته الاجتماعية (Khan, 2015, p. 1502).

ومن ثم تتضح ضرورة التعليم والتدريب المهني لتنمية مهارات العاملين، وإكسابهم مهارات جديدة تؤهلهم للتعامل مع المعارف، والتكنولوجيا، والمعلومات الرقمية، وكذلك التكيف مع مستجدات العصر، وتلبية احتياجات سوق العمل الذي ينتقل سريعاً من تقنيات منتجة حديثة إلى تقنيات أحدث وأكثر تطوراً (شرارة وآخرون، ٢٠٢٠، ص. ٢).

وعليه يتضح لدى الباحث مما سبق أن التعليم أحد اللبانات والحقوق الأساسية لكل إنسان على الأرض، فقد أصبح التعليم وسيلة ضرورية؛ لتنمية الاقتصاد، وتحقيق التنمية المستدامة في معظم المجالات المتنوعة لكل دول العالم، كما يعتبر التعليم والتدريب المهني نمطاً أساسياً من أنماط التعليم، ويضمن تنمية المهارات والمعارف، ويزود سوق العمل بكفاءات وطنية ذات جودة عالية، ويشجع على الإبداع والابتكار، ويؤدي إلى بناء الإنسان وخلق المواطن المنتج الذي يساهم في بناء وتنمية المجتمع العربي، كما أن للتعليم المهني دوراً هاماً في إعداد أفراد المجتمع

القادرين على التعامل مع الوسائل التقنية الحديثة المتسارعة، وانعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل.

٢,١,٢. نشأة وتطور التعليم والتدريب المهني

إن المتتبع لنشأت وتطور التعليم والتدريب المهني، يرى أنه بدأ منذ وقت مبكر، ويرجع إلى فترة الثورة الصناعية، وعلى الرغم من ذلك لم تكتسب الوثائق الرسمية للتعليم المنهجي شعبية، إذا كانت موجودة؛ وذلك لأن كل شيء كان يعتمد على التجربة والخطأ؛ من خلال تلك المهارات التقنية الأخرى التي نشأت من السيطرة على النار، مثل: التعدين، والحداثة، والنجارين، والنساجين، وغيرها الكثير.

ولقد كانت البدايات الأولى لتعلم المهارات واكتساب الخبرات في الحضارات القديمة تتم بين أفراد العائلة نفسها، وذلك؛ من خلال توارث المهن، فيرى الأب أن خير من يعطيه سر مهنته هو ابنه، فضلاً عن إرشاده إلى إتقان عمله؛ حيث يقوم بتربيته وتقومه مع حرصه على الاهتمام بمستقبله (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص. ٣٥٦-٣٥٧).

فقد عملت أغلب المجتمعات والفلسفات على تقسيم مجتمعاتها إلى طبقات، فمن يقوم بالأعمال المهنية هم الطبقة الدنيا من المجتمع، والطبقة العليا هم المفكرين وأصحاب العقول والفلاسفة، وامتدت آثار هذه الفلسفات وخصوصاً الفلسفة اليونانية إلى المجتمعات العربية؛ حيث يعتبر التعليم والتدريب المهني حديث العهد مقارنة بالتعليم الأكاديمي، فقد كانت جميع الدول العربية تتوسع في التعليم الأكاديمي على حساب التعليم المهني؛ من خلال افتتاح الجامعات والمدارس، وتخرج الكم الهائل من الأفراد (ضحوي وآخرون، ٢٠٢٢، ص. ١٢٤).

لذا يمكن القول إن بداية ظهور التدريب المهني؛ من خلال المؤسسات الخاصة وذلك في منتصف السبعينيات، وقبل ذلك كان مقدمو التدريب المهني الأساسيون هم المؤسسات العامة التي تقودها الحكومة، وورش العمل التدريبية الداخلية داخل المؤسسات الفردية، وكشفت الحاجة المتزايدة للتدريب المهني في وقت لاحق عن نقص القدرات التدريبية، وأصبح

عدم كفاية مرافق التدريب العامة والخاصة واضحًا، وبناءً على ذلك ارتفع عدد مؤسسات التدريب المهني، وارتفع عدد المتدربين (Ha, 2023, p. 667).

ومن جهة أخرى كانت البداية الرسمية لنظام التعليم والتدريب المهني والفني في الصين مع نشأة المدارس المهنية؛ وذلك كان في بداية القرن العشرين عام ١٩٠٤، فقد قامت حكومة كينج بإصدار قانون خاص لعمل مدارس صناعية بجانب المدارس العامة، وبعدها تم إنشاء المدرسة الصينية المهنية في مدينة شنغهاي، وارتكزت المدرسة على أربع مبادئ أساسية: كسب الخبرة العلمية، والاطلاع على الخبرات المطلوبة، واستيعاب الأسس الأخلاقية، وزيادة الإنتاج (المنصوري والسعودي، ٢٠٢٢، ص. ٣٤٢).

وبالنظر إلى نشأة التعليم والتدريب المهني في الصين يُمكن أن نجد بأن الوثيقة الثانية والأربعون الصادرة عن اللجنة المركزية للحزب الشيوعي الصيني، ومجلس الدولة إلى أهمية تدريب الشباب العاطلين عن العمل في المدن، والتأكد من حصول الجميع على التدريب المهني اللازم قبل التحاقهم بوظائفهم، وتأكيدًا على هذا الاتجاه نصت المادة الثامنة من قانون التعليم المهني لجمهورية الصين الشعبية على أن تتبنى الدولة نظامًا يلزم بموجبه العمال بالحصول على التعليم والتدريب الفني والمهني اللازم قبل توليهم أي مهنة أو الذهاب إلى وظائفهم، وهذه الجهود الحثيثة لتطوير التعليم والتدريب المهني في الصين تعكس إدراك القيادة السياسية لأهمية هذا النوع من التعليم في إعداد القوى العاملة المؤهلة والماهرة لمواكبة متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد (Lê, 2023, p. 34).

وبناءً على هذه التطورات فقد انتهى القرن التاسع عشر والتعليم المهني جزءًا من مناهج التعليم العام، ولكنه لم يأخذ مكانه بالشكل الصحيح، بل استمر الفصل بين التعليم النظري، والتعليم المهني، كما استمر التقسيم الاجتماعي الطبقي ملتصقًا بالتعليم المهني، ومختصًا بالطبقة الكادحة الفقيرة، بينما التعليم الأكاديمي متاحًا لأبناء الطبقة البرجوازية من المجتمعات التي تتسلم مقاليد الحكم والسلطة في الدول، ومنذ بداية القرن العشرين تسارعت وتيرة نمو وتطور التعليم المهني، وأصبح أكثر ارتباطًا بالمنظومة التعليمية (الشهران والحيارى، ٢٠٢٠، ص. ٢٤).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التعليم في هذا العصر أصبح قوة تحدد مواقع المجتمعات ونفوذها؛ حيث انقسم العالم في عصر ما بعد الحداثة إلى متقدم يملك العلم والمعرفة، وإلى متخلف يستورد العلم ويستهلك المعرفة، كما يمثل التعليم بشكل عام والتعليم والتدريب المهني بشكل خاص البيئة الأساسية؛ لتكوين وتطوير مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، وبات من الواضح أن مقياس التقدم في هذه الآونة لا يعتمد على ما تملكه الدول من ثروات طبيعية بقدر ما يعتمد على ما تملكه من ثروات بشرية متسلحة بالعلم وقادرة على إنتاج المعرفة؛ لذا يعد التعليم والتدريب المهني المحرك الأساسي لإعداد القوى البشرية المنتجة (ضحوي وآخرون، ٢٠٢٢، ص.١٢٤).

وبذلك يُعد الاستثمار في تطوير التدريب المهني إحدى السمات الأساسية للدول في العالم اليوم، وخاصة في ظل التغيرات الهيكلية التي تحدث في ظل إعادة الهيكلة الاقتصادية والاجتماعية، ففي الواقع هناك علاقة وثيقة بين تطوير التدريب المهني، والنمو الاقتصادي والاجتماعي؛ لذلك تعتبر الدول النامية الاستثمار في تطوير التدريب المهني مهمة استراتيجية رائدة لتعزيز القوة الوطنية، وكذلك لتعزيز القدرة التنافسية الدولية، وأيضاً يعتبر تطوير التدريب المهني مهم في استراتيجية التدريب الفني للموارد البشرية؛ لدعم عملية إعادة الهيكلة الاقتصادية (Tuan, 2016, p. 11).

ومن هذا المنطلق فقد أولت حكومة السلطنة اهتماماً كبيراً بإعداد الشباب الإعداد الجيد علمياً وعملياً ومهنيًا؛ حيث إنَّها وضعت الخطط والسياسات والبرامج التدريبية الهادفة إلى تنمية قدرات القوى العاملة؛ وذلك بناءً على تخطيط علمي سليم يهدف إلى تغطية احتياجات سوق العمل من مختلف التخصصات بالتعاون مع المؤسسات التدريبية، سواء الحكومية منها أو الخاصة (سيف، ٢٠١٥، ص.١٢٧).

وهكذا يمكن القول إن التعليم والتدريب المهني أصبح من متطلبات العصر الحالي؛ وذلك لمواكبة التطورات التكنولوجية والرقمية الحديثة في مختلف المجالات الصناعية والمهنية، وتطوير المهارات التقنية ذات الصلة بتوفير فرص العمل؛ بهدف مسايرة العصر، ومحاربة البطالة والفقر (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص.٣٥٩).

فقد قامت حكومة السلطنة بتطوير نظم وبرامج التعليم والتدريب المهني والفني المناسبين للقوى العاملة الوطنية، بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، وتطبيق أنماط جديدة من التدريب على نحو برامج المشروعات الوطنية للتدريب، وإنشاء المؤسسات التعليمية والتدريبية لرفد سوق العمل، وزيادة الطاقة الاستيعابية للتعليم المهني، والفني، والعالي (سيف، ٢٠١٥، ص. ١٢٧).

مما سبق ذكره يتضح لدى الباحث أن التعليم والتدريب المهني هو عنصر ضروري للنمو الاقتصادي على جميع المستويات، كما أن التعليم والتدريب المهني هو أيضاً وسيلة لتطوير القوى العاملة التنافسية، فعلى الرغم من أهمية التعليم والتدريب المهني إلا أنه لم يكتسب شعبية بسبب الاعتماد على التعلم التقليدي الذي يعتمد على التجربة والخطأ، والذي كان شديد الانتشار داخل نطاق العائلة الواحدة، وذلك؛ من خلال تعليم الآباء لأبنائهم سر مهنتهم، وعلاوة على أن المجتمعات قديماً كانت مقسمة إلى طبقات، فقد كان تعليم المهن ينتمي للطبقة الدنيا، واستمر هذا الاتجاه حتى القرن العشرين عندما بدأت الحكومات في إنشاء مدارس صناعية، ولكن تأتي الرياح بما لا تشتهي السفن، فقد ظل هناك فصل بين التعليم النظري والتعليم المهني، ويمكن القول بشكل عام أن التعليم أصبح مؤشراً على مستوى تطور المجتمعات.

٢,١,٣. مفهوم التعليم والتدريب المهني

تختلف التعريفات فيما بينها حول المقصود بالتعليم، والتدريب المهني، ولعل مرد هذا الاختلاف إلى التطور الذي شهده التعليم المهني في السنوات الأخيرة؛ فهناك من عرف التعليم المهني في منأى عن التدريب المهني فقد عرف "أوريسانيا" (Oresanya, 2014, p. 158) التعليم المهني بوصفه "شكل من أشكال التعليم يهدف بشكل أساسي إلى إعداد الأشخاص للعمل في مهن مُعترف بها".

في حين عرف "علي" (Ali, 2018, p. 4) التعليم المهني بأنه: "شكل التعليم الذي يُعد الأشخاص لمهن وحرف محددة على مستويات مختلفة من تجارة، أو حرفة، أو فني، أو منصب مهني في الهندسة، أو المحاسبة، أو التمريض، وما إلى ذلك".

وقد أضاف "الحسينات" (Al-Hussin, 2021, p. 324) أن التعليم المهني هو: "عملية إعداد الفرد لمهنة أو حرفة معينة؛ من خلال تزويده بمجموعة من الخبرات بشكل مؤسسي رسمي تشرف عليه وزارة التربية والتعليم، وتستمر مدة دراسته لمدة عامين".

أما التدريب المهني فقد عرف "جولدنواسكي ويرنر" (Godlewska-Werner, 2014, p. 40) التدريب المهني بوصفه "عملية تهدف إلى تطوير الكفاءات المهنية اللازمة للفرد لأداء وظيفة معينة".

وأضاف "بيكسي" (Bekesi, 2017, p. 285) أن التدريب المهني هو "عملية تدريب يكتسب فيها المشاركون المعرفة النظرية والعملية اللازمة في نشاطهم المهني؛ بهدف الإعداد الصحيح لتلبية متطلبات الوظيفة الحالية، والمتطلبات المستقبلية".

وذكر "علي" (Ali, 2018, p. 21) أن التدريب المهني هو: "نشاط منظم يهدف إلى نقل المعلومات والتعليمات؛ لتحسين أداء المتلقي أو مساعدته في الوصول إلى المستوى المطلوب من المعرفة أو المهارة".

في حين عرف "بارازا" (Barraza, 2020, p. 26) التدريب المهني بأنه: "عملية أساسية لتطوير الانضباط داخل المجتمع؛ لأنه الأساس الذي يستخدمه المهنيون لتطبيق الأدوات، والمعرفة، والمهارات، والقيم التي تم اتخاذها خلال تدريبهم".

وهناك من جمع بينهم كمصطلح واحد، فقد عرف حسانين وآخرون (2017)، (ص. ٤٥٨) التعليم والتدريب المهني بأنه: "مفهوم شامل يتضمن دراسة التكنولوجيات والعلوم المرتبطة بها، واكتساب المهارات والمواقف والمعرفة المتسمة كلها بالطابع العملي فيما يتعلق بالمهن والأعمال في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ولا يقتصر فقط على مرحلة تعليمية معينة، بل يكون متضمناً داخل النظام التعليمي ككل، بداية من مرحلة التعليم الأساسي، ومروراً بالتعليم الثانوي وحتى مرحلة التعليم العالي؛ حتى يحقق الهدف منه في الوصول إلى التنمية الشاملة للمتعلم، وتنمية قدرته على التعلم المستمر والتنمية المستدامة، وتوجيهه الوجهة المهنية المناسبة له، ويسهل التنقل أفقياً ورأسياً بين المراحل التعليمية المختلفة، فهو يمثل منظومة متكاملة ومتضمنة داخل النظام التعليمي بأكمله".

كما عرف الشمسي (٢٠١٧، ص.٩) التعليم المهني بأنه: "ذلك النوع من التعليم والتدريب النظامي الذي يتضمن إعدادًا تربويًا، وتوجيهًا سلوكيًا، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى المرحلة الثانوية، وبمستوى التعليم الواقع بين الثانوية والجامعة؛ بهدف إعداد عمال ماهرين مهنيين في مختلف التخصصات الصناعية، والزراعية، والبيطرية، والإلكترونية، والصحية، والإدارية، والتجارية، ونحوها، ولهم القدرة على التنفيذ والإنتاج، وما يتطلبه هذا التعليم من تدريب مصاحب للمعارف النظرية".

بينما عرفت شرارة وآخرون (٢٠٢٠، ص.٤) التعليم والتدريب المهني بأنه: "أنشطة ومسارات التعليم والتدريب التي تتيح لخريجي المدارس الثانوية والفنية الصناعية فرص مواصلة التعليم والتدريب المهني، وترقية مهاراتهم بما يواكب المستجدات الصناعية، والتطورات التقنية والتكنولوجية التي تفرض نفسها في سوق العمل".

في حين عرف عبابنة (٢٠٢٠، ص.٤٠١) التعليم المهني والتقني بأنه: "نشاطاً أو مجموعة من الأنشطة المصممة؛ لنقل المعرفة النظرية، وأيضاً المهارات المهنية المطلوبة لأنواع معينة من الوظائف".

كذلك عرفت الزيدات (٢٠٢١، ص.٨) التدريب المهني على أنه: "مجموعة من برامج التدريب المهنية التي تنفذها المدارس، أو مراكز التدريب المهني للأفراد، بالتعاون مع بعض قطاعات العمل؛ بهدف إكساب الأفراد المعارف والمهارات التي يطلبها سوق العمل".

بينما عرف الشرجي وآخرون (٢٠٢٢، ص.٥) التعليم والتدريب المهني بأنه: "مختلف الأنظمة التعليمية التي تنفذها الدولة في المعاهد، أو الكليات، أو المدارس، والتي تهدف؛ من خلالها لإكساب خريجها مجموعة من المهارات العلمية المختلفة التي تضمن لهم سرعة الوصول لسوق العمل".

كما عرفت الجيوسي (٢٠٢٣، ص.٨) التعليم والتدريب المهني بأنه: "ذلك النمط من التعليم والتدريب النظامي الذي يهدف إلى إكساب الأفراد مهارات وكفايات تكون مطلوبة للعمل في مهنة معينة، ويستطيع الفرد الالتحاق بسوق العمل مباشرة للعمل في مجال تخصصه، أو الالتحاق بالجامعة لإتمام دراسته".

بينما يعرف حسن والسعودي (٢٠٢٣، ص.٣٤٢) التعليم والتدريب المهني بأنه: "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن المعارف العامة، وفضلاً عن دراسة التكنولوجيا والعلوم المتصلة بها، واكتساب المهارات العلمية والكفايات التي يمكن استخدامها في سوق العمل".

وفي نفس السياق عرفت وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (٢٠٢٤، ص.١٢) التعليم المهني والتقني بأنه: "تعليم مدته سنتان؛ يهدف إلى تنمية معارف الطلبة، وتطوير مهاراتهم العلمية في تخصصات مهنية وتقنية وفق ميولهم ورغباتهم، ويتكون البرنامج الدراسي من مواد أساسية واختيارية وتخصصية؛ لتهيئة الطلبة لسوق العمل، وتمكينهم من مواصلة دراستهم في مرحلة التعليم العالي".

ومما سبق عرضه فقد توصل الباحث إلى مفهوم التعليم والتدريب المهني بأنه: نظام تعليمي موجه نحو إكساب الأفراد المعارف، والمهارات، والكفاءات اللازمة لممارسة مهنة أو حرفة معينة، وهذا النوع من التعليم يركز على التطبيق العملي، والتدريب المباشر على المهارات المطلوبة في سوق العمل؛ بهدف إعداد الأفراد وتأهيلهم للانخراط في الوظائف والمهن المختلفة.

٢,١,٤. التعليم المهني

ففي ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم، وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب العمل تظهر حتمية التعليم والتدريب المهني للمتدربين، والأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التعليم والتدريب المهني باستمرار، وتوفير مؤسسة مستدامة مدى الحياة وفقاً للمستجدات والتطورات العلمية؛ من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة، والحفاظ على التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب المهني، والاحتياجات الفعلية لسوق العمل العالمية والمحلية (شرارة وآخرون، ٢٠٢٠، ص.٨).

ونظراً لضخامة التطورات العلمية، والتكنولوجية، والاجتماعية، والاقتصادية الجارية والمرتبقة التي يتميز بها العصر الحالي، ولاسيما العولمة والثورة في مجال تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات، فإنه ينبغي للتعليم المهني أن يكون عنصرًا أساسيًا في العملية التعليمية في جميع البلدان، وأن يتبنى التعليم والتدريب المهني منظورًا شاملاً يجعله مرتبطًا رأسياً بالمراحل التعليمية المختلفة، وأفقيًا بأنواع التعليم الأخرى، وبما يمكن المتعلم والمتدرب من القدرة على مواجهة تحديات ومتطلبات ومهارات العصر الحالي (حسانين وآخرون، ٢٠١٧، ص. ٤٦٠).

كما يعد التعليم والتدريب المهني والتقني أحد أهم ركائز عملية التنمية بالمجتمعات، الذي يتضمن الإعداد الفني وإكساب المهارات بشكل تطبيقي في الميادين المختلفة؛ من خلال المؤسسات التدريبية المعتمدة؛ لتأهيل كوادر قادرة على التنفيذ، والإنتاج، والابتكار للارتقاء بجميع الميادين وصولاً إلى التنمية الشاملة، ويهدف التعليم والتدريب المهني والتقني لتوظيف المهارات العلمية في العمل وتطوير البنية التحتية، ولضمان ذلك يجب أن تتصف البرامج التدريبية بالمواءمة مع التكنولوجيا الحديثة واحتياجات سوق العمل من النواحي الكمية والنوعية (حسونة وحسونة، ٢٠٢٠، ص. ٢٢٢).

لذا يمكن القول إن التعليم المهني يلعب دورًا محوريًا في تزويد المتعلمين بالمعرفة والمهارات اللازمة؛ لتلبية احتياجات سوق العمل، وهذا النوع من التعليم يركز على تطوير الكفاءات العملية التقنية المطلوبة في مجالات مهنية محددة؛ مما يمكن الانتقال بسلاسة من مرحلة التعليم إلى سوق العمل؛ حيث إن الهدف الأساسي من التعليم المهني هو إعداد الأفراد بشغل وظائف محددة، وتزويدهم بالمهارات اللازمة لنجاحهم في مسيرتهم المهنية.

وفي السياق ذاته فقد تم تصميم التعليم المهني؛ بهدف تدريب الأشخاص على مهنة معينة، والإعداد الجيد للفرد، وتوفير المهارات المطلوبة في مجتمعنا، وتزويد الطلاب بالمهارات والمعرفة والكفاءات؛ للحصول على وظيفة مناسبة؛ وبالتالي المساهمة في الأداء والقدرة التنافسية لموظفي المستقبل حيث يمثل التعليم الفني والمهني أساس النمو الاقتصادي في جميع أنحاء العالم؛ وبالتالي تحسين الوصول إلى سوق العمل (Deaconu, 2018, p. 4).

وإضافة إلى ذلك يعد الهدف من التدريب المهني هو تمكين زيادة أو اعتماد المعرفة المهنية، أي اكتساب معرفة ومهارات وقدرات إضافية لأداء عمل فعال؛ من أجل زيادة احتمالات التوظيف أو الاحتفاظ بوظيفتهم، وبالنظر إلى العوامل الدولية المؤثرة على مستوى

التعليم المهني، والتي منها العوامل الديموغرافية، والتكنولوجية، والاقتصادية، والسياسية؛ ولذلك يعتبر التدريب المهني من أنجح مقاييس سوق العمل النشطة (Robaj, 2023, p. 82).

وهذا ما أشار إليه رشدي (٢٠١٤، ص. ١١٨)؛ حيث وضح الغرض من التعليم

والتدريب المهني فيما يلي:

١. إعداد الناس لحياة العمل؛ وذلك بتزويد الناس المعارف والمهارات الضرورية

لدخول المهنة أو العمل، وهو ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني الأولي، ويتم

هذا النوع من الإعداد في نطاق نظام التعليم.

٢. إتاحة المجال للناس لتحديث معارفهم ومهاراتهم، أو زيادة حجمها، أو رفعها

لمستوى أعلى، أو تبديلها، وهو ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني المستمر،

ويتم هذا النوع من الإعداد في نطاق المؤسسات التعليمية، أو داخل

المؤسسات، أو لدى الجهات المختصة.

ومن زاوية أخرى فإن الهدف من التدريب المهني يتضح في تحسين مهارات الموظفين

وفقاً للتغيرات التكنولوجية، وتقليل وقت التعلم للموظفين الجدد ليصبحوا أكفاء، والمساعدة

في حل المشكلات التشغيلية، وإعداد الموظفين للترقية، وتوجيه الموظفين للتعرف على المؤسسة

بشكل أفضل، فباختصار يعد الغرض من التدريب هو زيادة المعرفة، وتطوير السلوك لكل

موظف في المساهمة في الشركة؛ حتى تتمكن الشركة من تحسين أداء العمل التنظيمي

(Barreto, 2020, p. 141).

هذا وقد أشار "كيا" (Kaya, 2022, p. 2450) إلى أن أهداف التدريب المهني تتضح

في أنه يوفر تدريباً فنياً خاصاً بالوظيفة، أو برامج أو منصب معين، وتركز هذه البرامج عموماً

على تزويد العمال بالتعليمات العملية والفنية، ويمكن أن تؤدي إلى الحصول على شهادة، أو

دبلوم، وبالمثل، فإنه يساهم في التقسيم الطبقي الاجتماعي؛ من خلال توفير الوصول إلى

مسارات وظيفية معينة، فضلاً عن دعم إعادة الإنتاج الاجتماعي لمجالات النشاط

الاقتصادي، ويساهم في المهارات والكفاءات والمواقف التي تتطلبها الشركات وأنظمة عملها.

ومن هذا المنطلق تنبع أهمية التعليم المهني من مخرجاته العامة والخاصة، والتي تهدف

بشكل عام إلى بناء مواطن صالح، وقد تحقق ذلك؛ من خلال دورها الكبير الذي يتجسد في

سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، وتقليل النظرة الدونية تجاه المهن، والقضاء على ثقافة الخجل المرتبطة ببعض المهن؛ مما يعزز السلوكيات الجيدة، ويجعل ممارسة الأنشطة المهنية مدخلاً مناسباً للتصدي لها، وتوضح بعض الجوانب السلوكية أو النفسية لدى الطلاب في تشجيع التعاون، وتعزيز الثقة بالنفس، والاعتماد على الذات في تنفيذ المهام والمهارات الحياتية (Eyadat, 2019, p. 62).

لذا يمكن القول إن التعليم المهني يُعدّ من أبرز الأسس التي تقوم عليها عملية تنمية المهارات والاستعداد لسوق العمل؛ حيث يهدف إلى تزويد الفرد بالمعرفة والمهارات الضرورية للنجاح في مجال معين من الصناعة أو الحرفة، ويتخذ التعليم المهني منهجاً عملياً يركز على التدريب العملي، والتطبيقات العملية؛ مما يساعد في تحقيق توازن فعّال بين النظرية والعمل العملي، وتوضيحاً لأهداف التعليم المهني؛ من خلال النقاط التالية:

١. تعزيز قيمة الاحترام للعمل واعتباره أحد القيم الرئيسية في المجتمع؛ مما يسهم في توجيه توجهات الفرد للنمو والتطور.
٢. توفير التسهيلات المناسبة للأفراد لاكتساب المهارات التي تلي حاجاتهم ورغباتهم، وتطويرهم لأقصى قدر من قدراتهم، وتحسين الفرص المتاحة لهم.
٣. تعزيز قدرات الطلاب على فهم المبادئ العلمية والتطبيقات التقنية في مختلف مجالات العمل والإنتاج.
٤. تعميق فهم الدارسين للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية في مجالات العمل؛ لتمهيد الطريق لاندماجهم في الحياة العملية.
٥. تنمية قدرات الطلاب الإبداعية، وتعزيز الاتجاهات نحو العمل الجماعي بأبعاده ومتطلباته، والمحافظة على التقاليد الحرفية الوطنية ونقلها وتطويرها، باستخدام الأنماط المحلية والبيئة المحلية.
٦. التنسيق مع مفهوم التعليم المستمر والتربية المستدامة؛ لتعزيز دور التعليم المهني كجزء أساسي من رحلة الفرد نحو التطور المستمر (بن دادة، ٢٠٢٠، ص ٩٧-٩٨).

٧. تزويد الأقطار العربية بأيدي عاملة ماهرة ومؤهلة؛ لدعم البرامج والمشاريع التنموية في مختلف القطاعات الاقتصادية، والاجتماعية.

٨. تحقيق توازن في هرم القوى العاملة بتصحيح النقص في العمالة الماهرة؛ مما يساهم في تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية، وآثارها الاجتماعية والاقتصادية.

٩. رفع مستوى قدرات ومهارات القوى العاملة؛ من خلال التدريب وبرامج التعليم المستمر؛ لتحسين أدائهم في مختلف قطاعات المجتمع.

١٠. ربط التعليم المهني بمحاجات المجتمع المحلية والمرحلية؛ وذلك لتحقيق التقدم الاجتماعي، والاقتصادي، والعلمي، والمهني للمجتمع بشكل شامل (مرجي، ٢٠١٦، ص. ٥٣-٥٤).

يتضح مما سبق أن التعليم والتدريب المهني يسعى إلى إكساب الأفراد المهارات الفنية والسلوكية لمقابلة احتياجات سوق العمل؛ ومن خلال هذا النوع من التعليم يتمكن الأفراد من اكتساب الكفاءات العملية والخبرة اللازمة لشغل وظائف محددة، والنجاح في المسار المهني، كما يساهم التعليم المهني في سد الفجوة بين التعليم النظري والمتطلبات الفعلية للقطاعات الاقتصادية؛ مما يؤدي إلى تقليص الفجوة بين العرض والطلب في أسواق العمل، كما أن التعليم والتدريب المهني لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب، بل يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس، وتحسين الرضا الوظيفي، ورضا المستفيدين من الإنتاج، وعلاوة على ذلك مساهمته في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

٢,١,٥. أهداف مؤسسات التعليم والتدريب المهني

تحتل مؤسسات التعليم المهني جزءاً مهماً من منظومة التعليم في المجتمع، نظرًا للدور الذي تلعبه في تأهيل القوى البشرية في عالم يتصف بالتغير السريع، وفي ظل احتياجات سوق متطورة وسريعة، ولا يقتصر دور تلك المؤسسات على التأهيل فقط، بل يتعدى ذلك لتسهم في مسيرة التنمية الشاملة؛ من خلال تزويد سوق العمل باحتياجاته من الكوادر البشرية المؤهلة.

فقد أشارت دراسة (M Mohammed Ahmed, 2021, p. 56&58) أن الغرض من مؤسسات التعليم والتدريب المهني هو تزويد الطلاب والخريجين ومساعدتهم على تطوير مهاراتهم التي تساعدهم في الحصول على وظائف حسب التخصصات المطلوبة، وتعمل مراكز التدريب وفق اقتصاد السوق، وتلبي احتياجات السوق المحلية، كما تم تسليط الضوء على دور تطوير مراكز التدريب المهني، وجوانب تصميمها في تنمية المجتمع، بالإضافة إلى أنها تعالج ظاهرة الفقر والبطالة، كما تقدم مؤسسات التدريب المهني برامج تدريبية يتم؛ من خلالها إعداد المتدربين على مستويات العمل الأساسية الثلاث (المهني، والماهر، والمحدد للمهارات).

كما يعتمد التعليم والتدريب المهني على إيجاد علاقة مميزة بين المؤسسة وعالم العمل بهدف تمكين جميع الأفراد بكفايات التعليم والتدريب اللازمة لعمل المنتج، ومواكبة التغيرات في عالم العمل المتغير، وتحمل الدولة على عاتقها مسؤولية التدريب والتأهيل المهني وخصوصاً عندما يكون القطاع الخاص مازال بعيداً عن هذا المجال، إلا إذا اعتُبرت بعض الصناعات التقليدية والصناعات الصغيرة تشكل جزءاً من هذا النظام، وهذا ما دفع العديد من الدول إلى تحديث برامجها التدريبية، وإلى اتباع منهجية التعليم والتدريب التي طبقت في العديد من الدول الصناعية المتقدمة (الدوماني، ٢٠١٤، ص. ٣٨١).

بالإضافة إلى تنمية مهارات متعلقة بمجموعات كبيرة من المجالات المهنية وخدمات الإنتاج والمعيشة، وزيادة فرص التوظيف، والعمل اللائق والتعلم مدى الحياة، وتحسين القدرة على التكيف مع الطلب المتغير على المهارات في المؤسسات والمجتمعات المحلية؛ وبالتالي زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأجور، وأخيراً توفير الفرص لتنمية قدرات ذوي المهارات المحدودة العاطلين عن العمل، أو الذين يعانون من العمالة الناقصة، والشباب غير المتحقين بالمدارس، والأفراد المفتقرين إلى التعليم والعمل والتدريب (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص. ٣٧٣).

لذا تلعب مؤسسات التدريب المهني دوراً كبيراً في توفير مهارات التوظيف للباحثين عن عمل، والتي تساعدهم على بدء شركاتهم الناشئة، أو العثور على وظائف، أو التقدم في وظائفهم الحالية، وقد تم النظر إلى التدريب من وجهات نظر مختلفة، فقد تم وصفه بالجهود التي تهدف إلى تزويد العامل بالمعرفة والمهارات بغرض الأداء المتميز للوظيفة، ونظراً لأهمية التدريب المهني، فاتضح وجود علاقة متأصلة بين التدريب والتطوير، ووصف التدريب بأنه

Al-Khasawneh, 2021, p.) يهدف إلى تطوير المهارات الأساسية للأفراد (547).

فإن مؤسسات التعليم والتدريب المهني تعد حجر الزاوية في تحديد وتوجيه مسارات هذه المؤسسات، وهذه الأهداف تنبثق من احتياجات سوق العمل والتطورات التكنولوجية والاقتصادية المتسارعة؛ مما يتطلب من هذه المؤسسات المرونة، والقدرة على التكيف؛ لضمان التزويد بالمهارات المطلوبة، كما تركز أهداف هذه المؤسسات بشكل عام على التزويد بالمعرفة، والمهارات الفنية والعملية اللازمة لشغل وظائف محددة، وتطوير قدراتهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغير.

ومن هذا المنطلق؛ تساهم مؤسسات التدريب المهني بشكل كبير في توفير القوى العاملة الماهرة اللازمة، وعليه يجب على كل دولة أن تهدف إلى إنشاء نظام للتدريب المهني للشباب؛ بهدف مطابقة متطلبات القوى العاملة المدربة في قطاع حديث متوسع، والاستثمار في تنمية المهارات؛ من خلال التدريب المهني أمر حيوي في تحويل الاقتصادات من كونها كثيفة العمالة إلى كثيفة المهارات، وهو عنصر حاسم للنمو الاقتصادي، والاندماج الاجتماعي (Chipfakacha, 2019, p. 2).

وتأكيداً على ما تم ذكره، فإن من أبرز أهداف التعليم والتدريب المهني أنها تتمثل في تزويد سوق العمل بالقوى العاملة الماهرة المدربة والفنيين والتقنيين في المهن المختلفة، ومواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل دائم التغير، وبطرح برامج التدريب الخاصة التي تزيد من فرص الحصول على عمل بشكل دائم، وإكساب الأفراد المهارات التي يحتاجها تخصصهم المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص. ٣٧٣).

لذا يمكن القول أن أهداف مؤسسات التعليم والتدريب المهني تعكس تحقيق الأهداف الشخصية التي تتعلق بالأفراد أنفسهم، والأهداف التي تتعلق بالكفاءة الاقتصادية، والأهداف التي تتعلق بالاستمرارية الاجتماعية؛ بما يساهم في الارتقاء بالمجتمع ككل، وتحقيق التنمية الشاملة المستدامة له (حسانين وآخرون، ٢٠١٧، ص. ٤٦١).

كما أشار الشمسي (٢٠١٧، ص. ٢٦) إلى أن التعليم والتدريب المهني إلى يهدف:

١. إعداد كوادر مهنية (تقنية) تلبى متطلبات عملية التنمية الشاملة، واحتياجات سوق العمل من القوى العاملة الوطنية.
 ٢. الارتقاء بالكفاءة المهنية للعمال في التعامل مع التقنيات الحديثة؛ بهدف زيادة القدرات الإنتاجية والخدمية للمنشأة لاسيما الصغيرة والأصغر منها، والإسهام في النهوض بالاقتصاد الوطني.
 ٣. ترسيخ مبدأ مشاركة القطاعات الاقتصادية (عام، خاص، مختلط)، والمجتمع المدني في تخطيط وتمويل وإدارة وتطوير وتنفيذ برامج التعليم والتدريب المهني.
 ٤. توسيع شبكة مؤسسات التعليم والتدريب المهني على المستوى الوطني، وتوسيع مجالاته وأمطه بما يرفع من كفاءة القوى العاملة، ويعزز من فرص التشغيل ويحد من البطالة.
 ٥. ترسيخ قيم العمل والوعي بالالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية، والمحافظة على البيئة في المؤسسات التعليمية والتدريبية، ومواقع العمل والإنتاج.
 ٦. العمل على تعزيز العلاقة بين المؤسسات التعليمية والتدريبية ومواقع العمل والإنتاج، بما يخدم تهيئة مخرجاته للحياة العلمية، وتعزز من فرص حصولهم على العمل.
 ٧. تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني في مختلف المجالات المهنية، وترسيخ الوعي بمبدأ التعلم مدى الحياة في أوساط مختلف شرائح القوى العاملة.
 ٨. تفعيل دور القطاع الخاص والأهلي في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني. وبالتعقيب على ما تم ذكره يرى الباحث أن أهداف مؤسسات التعليم والتدريب المهني هي البصلة التي توجه مسار هذه المؤسسات وتحدد غايتها الأساسية، كما أن التركيز على تلبية احتياجات سوق العمل، والتطورات التكنولوجية والاقتصادية يجعل من هذه الأهداف المحورية أساس في ضمان إعداد أفراد مزودين بالكفاءات العملية اللازمة؛ للنجاح في مساراتهم المهنية.
- كما أن التعليم والتدريب المهني يسعى إلى تنمية قدرة الأفراد على الإنتاج، وزيادة إتقانهم للعمل، وتزويد سوق العمل بالمهارات اليدوية، والكفاءات العلمية والعملية المناسبة،

ومن ناحية أخرى يشكل التعليم والتدريب المهني أحد الركائز الأساسية للنمو الاقتصادي والاجتماعي لأي مجتمع من المجتمعات؛ مما يعزز من فرص التشغيل، والحد من البطالة والفقر، كما أن الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني، وأصحاب الأعمال تعكس العلاقة التكاملية بين العلم والإنتاج؛ بهدف بناء مشاريع مشتركة لتحقيق التواصل الأكاديمي والحضاري بين المشاركين، وإيجاد حلول مناسبة لمجموعة من العوائق التي تواجهها الأطراف المتعاقدة.

٢,١,٦. أهمية التدريب المهني

شهد الثلث الأخير من القرن العشرين تسارعاً ملحوظاً في الاهتمام بالتعليم المهني والتقني على المستوى العالمي والمحلي، وقد عقدت بشأنه مؤتمرات وندوات وحلقات على الأصعدة المحلية، والإقليمية، والدولية تؤكد على ربط التعليم باحتياجات المجتمع والإنتاج؛ وذلك لأن المؤسسات التربوية يجب أن تحتل المقام الأول في بناء الإنسان وإعداده إعداداً متوازناً شاملاً من جميع جوانب شخصيته، منذ تكوين الطفل في أحشاء أمه، وحتى نهاية حياته عمودياً وأفقيًا، وفي كل بيئاته المادية والمعنوية على أن تشمل هذه البرامج المراحل الجنينية الأولى؛ حتى تنمو قدراته جميعها نموًا متوازنًا، وكل قدرة إلى أقصى مداها، وبخاصة في المستويات العليا من التعليم الذي يعده لدخول الحياة، وسوق العمل من الباب الواسع، معتمداً على قدراته الخاصة ومواهبه وهباته (عبينة، ٢٠٢٠، ص.٤٠٠).

فالتعليم والتدريب المهني قد يساعد في تكامل القطاع الرسمي للتعليم، وخاصة على مستوى التعليم المدرسي الثانوي، بل إن العمال الشباب ممن لم يحصلوا على تعليم وتدريب مهني قد يواجهون ظروفًا سيئة في مجال العمل، بينما أولئك الذين حصلوا على تدريب تقليدي، كصبيان في الورش الصغيرة قد يحتلون مكانة جيدة في سوق العمل (نوردمان وآخرون، ٢٠١٤، ص.٧٠١).

لذا يعتبر نظام التعليم والتدريب المهني مُدخلًا لحل الكثير من مشكلات التعليم الثانوي الصناعي، ولعل أهمها الفجوة الكبيرة بين خريجي التعليم الصناعي واحتياجات سوق العمل كمًا وكيفًا؛ حيث أصبحت مشكلة ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل تزداد خطورة واتساعًا، ولم تعد شأنًا فنيًا يخص الفنيين المعنيين

بالتعليم والتدريب، وأسواق العمل، بل أصبح موضع اهتمام الدول بجميع أجهزتها ومسؤولياتها (أبو طبل، ٢٠٢٠، ص. ١٣٨٧).

كما يُساهم التدريب المهني بشكل مباشر في التنمية الاقتصادية أكثر من التدريب العام ويلعب دورًا هامًا في تلبية الطلب على العمالة الماهرة في الاقتصادات سريعة التحول، ونظرًا لأن التدريب العام غالبًا ما يكون أكاديميًا للغاية، فمن الضروري والمكلف أن يتخذ أصحاب العمل تدابير لتكييف الخريجين العاميين الرسميين مع المهام الحقيقية؛ مما يؤدي بدوره إلى إهدار الموارد، ويتضح أيضًا أهمية التدريب المهني في سياق العولمة؛ حيث يعد منهج التدريب المتنوع أمرًا بالغ الأهمية في الحفاظ على التكيف والقدرة التنافسية للمتعلمين (Van Hunga, 2020, p. 443).

وفي هذا الصدد تتضح أهمية التعليم والتدريب المهني من دوره المحوري في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، باعتباره أحد الأدوات الرئيسية في تكوين الكوادر البشرية، وأهم الآليات المتبعة لمكافحة الفقر، وتحقيق التنمية المستدامة، ويتناسب هذا النوع من التعليم وطبيعة فرص العمل التي تولدها القطاعات الاقتصادية المختلفة التي تتكيف مع طبيعة التحولات السريعة للتقنية وثورة المعلومات، وانطلاقًا من حقيقة مؤداها أن الاستثمار في البشر هو غاية ووسيلة لعملية النهوض الحضاري (الشمسي، ٢٠١٧، ص. ٩).

كذلك فقد برزت مبادرات التدريب المهني وتنمية المهارات كمسارات حاسمة؛ لتعزيز قابلية توظيف الشباب وإنتاجيتهم في البلدان النامية، كما تم إثبات فعالية برامج التدريب المهني في تحسين نتائج سوق العمل للشباب، بما في ذلك زيادة الدخل، وزيادة فرص العمل، وانخفاض معدلات البطالة؛ ومن خلال تزويد الشباب بالمهارات والكفاءات الفنية ذات الصلة بالسوق، تلعب برامج التدريب المهني دورًا حيويًا في سد الفجوة بين التعليم والتوظيف، ولاسيما في القطاعات التي يرتفع فيها الطلب على العمالة الماهرة (Ezema-Kalu, 2024, p. 52).

ومن جهة أخرى فإن للتعليم والتدريب المهني له دور كبير وأهمية بالغة في زيادة مستوى الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية لمختلف أنواع وأشكال المنتجات؛ مما يساهم في زيادة الدخل القومي، وتحسين مستوى معيشة الشعوب، وكما ازدادت أهمية التعليم والتدريب

المهني في ظل المتغيرات الدولية، والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم، وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن، ووسائل وأساليب العمل (الخواج، ٢٠١٩، ص١٢٣).

ومن الجدير بالذكر أن قطاع التعليم والتدريب المهني أصبح يحظى باهتمام كبير في المجال التربوي؛ فهو يعمل على تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة التي يعتمد عليها المجتمع في تنميته الاقتصادية؛ وذلك من خلال إعداد الطلبة مهنيًا في المدارس، ومن ثم تخرج فئة قادرة على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة واحتياجات سوق العمل المختلفة (الجبوسي، ٢٠٢٣، ص٤).

الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التعليم والتدريب المهني باستمرار وفقًا للمستجدات والتطورات العلمية؛ من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، والحفاظ على التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب المهني، والاحتياجات الفعلية لسوق العمل (الخواج، ٢٠١٩، ص١٢٣).

حيث يعتبر التدريب عنصرًا هامًا ومرتكزًا أساسيًا لا غنى عنه؛ من أجل الوصول بمسيرة التنمية نحو أهدافها المنشودة، كما يعد التدريب ريفيًا ضروريًا للفرد في مسيرته العملية؛ وبالتالي فمن المسلم به أن تتنوع صور التدريب وأشكاله باختلاف الظروف والمعطيات المرتبطة به (اليميني، ٢٠١٩، ص١٢).

وبذلك تتضح أهمية التعليم والتدريب المهني نظرًا لما يقوم به من دور فعال في المساهمة في تطوير مهارات وقدرات الأفراد؛ لمساعدتهم في الحصول على فرص العمل المناسبة، فضلًا عن المساهمة في الارتقاء باقتصاد البلاد، وتنمية القدرة التنافسية لديها؛ من خلال تطوير القوى العاملة بها، والمساهمة في تعلم المهارات التي تتطلبها التكنولوجيا وعالم المعرفة، وأخيرًا العمل على الحد من البطالة والفقر، وكذلك تحقيق متطلبات سوق العمل، وتوفير احتياجات أصحاب الأعمال (حسانين وآخرون، ٢٠١٨، ص٥٥٥).

وانطلاقًا مما سبق فقد أحدث التدريب المهني في البلاد تغييرات جديدة في اتجاه إيجابي؛ مما ساهم في تحسين نوعية موارد العمل لكل دولة، بالإضافة إلى تحسين جودة التدريب المهني، والارتباط الوثيق بين مؤسسات التدريب له أيضًا أهمية خاصة؛ حيث إنه يُلبى

تدريب الموارد البشرية احتياجات المجتمع المهني، بالإضافة إلى ذلك كان لدى الشركات ومؤسسات التدريب المهني أشكال عديدة من التعاون مع بعضها البعض في تنمية الموارد البشرية وتدريبها، بما في ذلك محتوى التبادل، وتوفير الموارد بين الوكالات والمؤسسات، وإدارات الأعمال، ومدارس التدريب المهني (Van Truong, 2021, p. 4287).

وبناءً على ما تم ذكره فقد وجد الباحث أن التدريب المهني يلعب دورًا محوريًا في تعزيز قدرات الأفراد، وتمكينهم من اكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل؛ وذلك من خلال توفير برامج تدريبية عملية وتطبيقية؛ تساهم في إعداد القوى العاملة المنتجة والمؤهلة لشغل الوظائف المختلفة، وهذا الأمر له انعكاسات إيجابية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات. كما تتضح أهمية التعليم والتدريب المهني في الدور الهام في تخفيض نسبة البطالة، وتحسين الإنتاجية في العديد من القطاعات الاقتصادية، والمساهمة في رفع مهارة العاملين في المؤسسات المختلفة ورفع كفاءتهم؛ وبالتالي المساهمة في دفع الوضع الاقتصادي إلى الأمام، كما يحسن من دخل الفرد ويطور من خبراته بالسوق، وكما يعد وسيلة للتحويل نحو العمل، كما أنه يقدم تأهيل ملائم للعديد من الفئات المهمشة والفئات التي تجد صعوبة في الدخول إلى سوق العمل، ويمكن؛ من خلاله الحصول بشكل سهل على السلع والخدمات في الأوقات المناسبة وبالجودة المطلوبة.

٧,١,٢. خصائص التعليم والتدريب المهني

التعليم والتدريب المهني يتميز بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن أشكال التعليم الأخرى، وتلك الخصائص التي يجب أن تشمل التركيز على المهارات العملية والتطبيقية، والربط الوثيق مع احتياجات سوق العمل، والتدريب على استخدام التقنيات والتكنولوجيا الحديثة، وإتاحة فرص التدريب المتخصص في مجالات محددة، وهذه الخصائص تساهم في تحقيق الأهداف الرئيسية للتعليم والتدريب المهني.

ومن هذا المنطلق تتسم برامج التدريب المهني بعدد من الخصائص والصفات التي لا بد من توافرها لدى تصميم هذه البرامج والتخطيط لها، وتنفيذ وتقييم لضمان الكفاية والفاعلية، ولتحقيق الأهداف المرسومة لها، وتتأثر هذه الخصائص بشكل أو بآخر بعناصر التكلفة

والتمويل المعينة، كما تؤثر بها وباقتصاداتها، وأهم هذه الخصائص الدوماني (٢٠١٤)، ص. ٣٨٤-٣٨٥) ما يلي:

١. تكون برامج التعليم والتدريب المهني وثيقة الصلة بالأهداف التعليمية من جهة، وبالاحتياجات التنموية وبمتطلبات عالم العمل والإنتاج من جهة أخرى.
 ٢. يراعى في التخطيط لبرامج التعليم والتدريب المهني وتصميمها وتنفيذها أن تكون منسجمة مع البيئة والمحافظة عليها، كما يراعى توفير متطلبات السلامة والأمن للمتدربين وللتجهيزات التي يعملون عليها.
 ٣. يراعى في تصميم برامج التعليم والتدريب المهني الأبعاد والعناصر التمويلية لها، والمتطلبات الاقتصادية في تنظيمها وإدارتها؛ لضمان أكبر مردود بأقل كلفة ممكنة.
 ٤. تتميز برامج التعليم والتدريب المهني الفعالة بوجود التفاعل والتكامل بين المهارات الأدائية والتطبيقات العلمية من ناحية، وبين المفاهيم والمعارف والمعلومات النظرية الفنية، والأسس العلمية التي تدعم هذه المهارات والتطبيقات، وتشكل قاعدة لها من ناحية ثانية، وبين الاتجاهات السليمة والعادات السلوكية والإيجابية في ممارسة العمل من ناحية ثالثة.
- وإضافة لما سبق، فإن التعليم والتدريب المهني يركز على اكتساب المهارات المهنية؛ حيث يعد التعليم والتدريب المهني وسيلة تجعل الفرد ماهرًا في مهمة مهنية معينة، كما يمكن للفرد الفهم؛ من خلال التجريب والتنفيذ، كما أن التعليم والتدريب المهني قد يكون شامل ومتكامل في بعض المهن والوظائف المهنية التي تعتمد على التكوين المهني والتطوير بدرجة عالية للعديد من المهارات المهنية والقدرات، كما أنه يمكن الحصول على التعليم والتدريب المهني قبل التوظيف، وأثناء التوظيف (عمار وعباس، ٢٠٢١، ص. ٥٨٤).

كما أشار "فارسي" (Pharcy, 2021, p. 181) إلى بعض خصائص التدريب المهني وخصها في عدة نقاط متمثلة فيما يلي:

١. مجال التدريب المهني له قبول أقل نسبيًا من الطلاب مقارنة بالتعليم الأكاديمي؛ حيث يستقطب فقط ٣٪ من الطلاب في المرحلة الثانوية العليا، ومع ذلك،

فإن الدورات المهنية تُقدّم في الصفين ١١ و ١٢ في معظم الولايات التي لديها مسارات مهنية، وتُقدّم هذه الدورات من قبل مؤسسات عادلة.

٢. الطلاب المهنيون يتطلعون إلى الهدف والمعنى عند دخول هذا النوع من التعليم، بدلاً من الدخول مباشرة إلى سوق العمل، وفي الواقع، فإن الطلاب الذين يدرسون في المجال المهني غالبًا ما يرغبون في متابعة المزيد من التعليم.

٣. التعليم والتدريب المهني يشمل مجموعة واسعة من المحتوى، بما في ذلك الحقائق والبيانات والمهارات الفكرية، وبالإضافة إلى دراسة التقنيات، والمهارات، والعلوم ذات الصلة، وهذا يوفر فهمًا شاملاً للطلاب.

لذا يمكن القول إن الغرض الأساسي للتدريب المهني هو إعداد القوى العاملة والأفراد للمجالات المهنية، وتمكينهم من المساهمة بفعالية في وظائفهم، وبالتالي، فإن هذا النوع من التدريب يُسهم في إعداد مواطنين مسؤولين ومخلصين، وهناك نوعان من خصائص التدريب المهني، أولاً: الخصائص الإجمالية للتدريب المهني هي الالتزام والنزاهة (وحدة الوظائف التعليمية، والتربوية، والتطويرية)، (التدريس، والدراسات)، الديناميكية والتكرار (الانتقال إلى مستوى جديد من استيعاب المعرفة، وتراكم المهارات بشكل معتدل للمهارات السابقة)، ثانياً: الخصائص المحددة للتدريب المهني، وهي التوجيه المهني والموجه نحو التطبيق للعملية التعليمية؛ للحصول على تخصص معين، والتدريب على التواصل الوثيق مع العمل الإنتاجي للتلاميذ، وتوجيهية المؤسسة، والميزات التنظيمية (2, p. 2017, Lavrentyeva).

ومن زاوية أخرى فقد أضاف محاسنة (٢٠١٨، ص. ٧٦) بعض الخصائص التي يتميز به التعليم والتدريب المهني، وفيما يلي بعض النقاط التي توضح هذه الخصائص على النحو التالي:

١. أن يكون التعليم أو التدريب المهني اقتصادياً وذو مردود عالي؛ من خلال الاستفادة القصوى من التسهيلات والتجهيزات المختلفة.
٢. ضمان الصلة الوثيقة بين برامج التعليم والتدريب المهني، والنتائج التربوية، وعالم العمل، والإنتاج.

٣. مراعاة متطلبات المجتمع المحلي؛ من حيث تلبية احتياجات سوق العمل في مختلف المهن.

٤. توفير متطلبات الأمن والسلامة للعاملين، والتجهيزات المستخدمة في برامج التعليم والتدريب المهني.

٥. تحقيق الانسجام مع البيئة المحلية في تصميم وتنفيذ برامج التعليم والتدريب المهني.

وفي السياق ذاته يكتسب التعليم والتدريب المهني والتقني نوع من الخصوصية، نظرًا لخصوصية برامجه وأهدافه ووسائله ومناهجه، ومن أبرز خصوصيات هذا النمط هو استخدامه لتجهيزات ثقيلة باهظة التكلفة نسبيًا، وتحتاج إلى مواد ومعدات تستهلك في كل عملية تعليم أو تدريب، كما تحتاج إلى أعمال صيانة دورية، وبالتالي ضعف هذه التجهيزات يؤثر في التطبيق العملي؛ مما يقلل من جاهزية المتعلمين للاندماج المباشر في سوق العمل (المزروعي، ٢٠١٩، ص. ١١٢).

وانطلاقًا مما سبق قد أشارت وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (٢٠٢٤، ص. ١٢) إلى خصائص التعليم المهني والتقني فيما يلي:

١. الشراكة مع القطاعات الاقتصادية، وتلبية ميول الطلبة ورغباتهم.
٢. التركيز على المهارات العلمية، وتنوع المجالات والتخصصات.
٣. تهيئة الطلبة للالتحاق بسوق العمل.
٤. مرونة الالتحاق بمسارات متنوعة في التعليم العالي.

وبالتعقيب على ما تم ذكره يرى الباحث أن خصائص التعليم والتدريب المهني تعكس توجهه نحو الجانب التطبيقي والعملي، وربطه الوثيق باحتياجات سوق العمل، وهذه الخصائص تجعل منه محورًا أساسيًا في بناء القدرات المهنية للأفراد، وتزويدهم بالمهارات التي تؤهلهم للنجاح في مسيرتهم المهنية، كما يتبين أن برامج التعليم والتدريب المهني تعتبر أداة أساسية؛ لتطوير الأيدي العاملة، وتحقيق الأهداف التنموية والاقتصادية والاجتماعية في مختلف أقطار الوطن العربي، وتتميز هذه البرامج بالتوافق مع احتياجات السوق والمجتمع، وتوسعي إلى تطوير المهارات والمعرفة اللازمة؛ لتمكين الفرد وتعزيز فرصه في سوق العمل؛ ومن

خلال الشراكة مع القطاعات الاقتصادية والتركيز على المهارات العلمية، فتضمن هذه البرامج تحقيق التوازن بين احتياجات السوق وتطلعات الفرد في التطور المهني.

٢,١,٨. وظائف التعليم والتدريب المهني

تتعدد الوظائف الأساسية للتعليم والتدريب المهني، والتي تشكل الأساس الذي ينهض عليه هذا النظام، ويمكن أن تتجلى أبرز تلك الوظائف في إعداد القوى العاملة المؤهلة لسوق العمل، وكذلك تزويد الأفراد بالمهارات العملية والفنية، وعلاوة على ذلك تلبية احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وربط التعليم النظري بالتطبيق العملي؛ مما تعكس أهمية التدريب والتعليم المهني في تحقيق التنمية المستدامة.

ومن هذا المنطلق يعمل التعليم والتدريب المهني على تثقيف الطلاب والخريجين كأفراد أكفاء في مجالاتهم؛ حيث يجب أن يتمتع طلاب المدارس المهنية ببعض المهارات المعرفية؛ حتى يكونوا ناجحين في حياتهم المدرسية والمهنية، وخاصة بالنسبة لأولئك الذين يعملون في المجالات التقنية، فإنهم بحاجة إلى قدرة مكانية متقدمة؛ ليكونوا ناجحين في حياتهم المهنية والأكاديمية، وتعد القدرة المكانية عاملاً مهماً ليس فقط للنجاح في بعض المجالات المهنية، ولكن أيضاً للحياة اليومية والنجاح المدرسي (Benzer, 2020, p. 882).

كما أن التعليم والتدريب المهني المستمر مبدأ تتبناه المؤسسات؛ لزيادة فاعلية الفرد في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ويزداد هذا المبدأ في أهمية التطور العلمي والتكنولوجي الذي تشهده ميادين الإنتاج والتنمية، وبذلك جاء التفكير في تبادل الخبرات بين مجموعات من الدول ومناطق العالم؛ حتى تجعل التعليم والتدريب المستمر أكثر شمولية، ويرتبط مع المجالات التي تحددها خطط التنمية الشاملة (الدوماني، ٢٠١٤، ص. ٣٨١).

فالتعليم والتدريب المهني يقع على عاتقه مسؤولية إعداد الكوادر البشرية المؤهلة اللازمة لخدمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، والمزودة بمهارات سوق العمل المتغيرة؛ لذا يتمتع التعليم والتدريب المهني في الدول المتقدمة بأهمية كبيرة من الحكومات، والمجتمع الصناعي والتجاري الذي يهيمه الحصول على عمالة متعلمة ومدربة؛ وبالتالي يلبي احتياجات سوق العمل، ويعزز القدرات التنافسية والاقتصاد القومي، وتهدف منظومة التعليم

والتدريب المهني إلى تنمية القدرات الفنية لدى المتدربين (عمار وعباس، ٢٠٢١، ص.٥٧٥).

وتأكيد على ما تم ذكره، فإن التعليم والتدريب المهني عنصر حاسم في تنمية المهارات، كما أن القوة التي دفعت تنمية مهارات التعليم والتدريب المهني مختلفة في البلدان المتقدمة والنامية، ففي البلدان المتقدمة يكون تطوير المهارات في التعليم والتدريب المهني مدفوعاً بقطاع الطلب، بينما في البلدان النامية يكون مدفوعاً بقطاع العرض، وكما تتبع فكرة تنمية المهارات للطلب بناءً على الصناعة من الضغط الناتج عن العرض على تنمية المهارات الفردية خاصةً للسكان المهمشين، وبشكل عام كانت الحاجة إلى ترقية نظام التعليم والتدريب المهني نقطة جذب للباحثين باعتبار ذلك أحد المخرجين لخريجي التعليم والتدريب المهني إلى نطاق أوسع من فرص العمل، والحد من التسرب من مؤسسة التعليم والتدريب المهني، وحل المشكلات التي تواجه العرض من التعليم والتدريب المهني على الصعيد العالمي (Tran & Ho, 2018).

ومن هذا المنعطف يحقق التعليم والتدريب المهني بعض الوظائف المتنوعة بما في ذلك

الآتي:

١. المساهمة في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والحرفي.
٢. تنمية الشعور بالمسؤولية تجاه الوطن، وإكساب الشباب المزيد من الثقة بالنفس.
٣. إتاحة الفرصة لاستكشاف قدرات المتدربين، وتوجيه انتباه الشباب الذين يتركون المدارس نحو العمل المربح، وتزويد الأميين بالحد الأدنى المطلوب من التعليم العام في الشكل المهني، وإعداد الأفراد مهنيًا وتدريبهم على مهنة معينة؛ من خلال زيادة كفاءتهم الإنتاجية، ومساعدتهم على اكتساب معارف ومهارات جديدة؛ لاستثمارها على أفضل وجه ممكن (Houria, 2016, p. 9).

وفي السياق ذاته يقوم التعليم والتدريب المهني بتوفير العمالة الماهرة في مجالات مختلفة، ولكنه لا يساهم في تحسين مستوى التعليم الرسمي، ويعتبر التدريب المهني من العناصر الأساسية لضمان تنمية أي بلد؛ حيث يعد توفير التعليم والتدريب المهني للشباب أمرًا مهمًا جدًا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد، وبدون مشاركة الشباب في الأنشطة الاقتصادية، لا يمكن لأي بلد أن يحرز تقدمًا، أو يحقق الأهداف والغايات المحددة، وقد لا

يؤدي التدريب المهني وتنمية المهارات إلى تعزيز كفاءة وإنتاجية الشباب فحسب، بل يساهم أيضاً في تحقيق منافسة صحية في الاقتصاد العالمي (Khalid, 2020, p. 341).

كما يهدف التدريب المهني إلى رفع القدرات والوصول إلى المعايير المطلوبة لتحقيق الأداء المتميز في المهن المختلفة، ويتميز التدريب المهني بعدد من الأسس تتمثل فيما يلي (القحطاني وآخرون، ٢٠٢١، ص. ٨٩):

١. انتقال أثر التدريب؛ حيث تكون المعلومات التي يُمد بها العامل أثناء التدريب قابلة؛ وذلك من أجل أن تعمم وأن تستخدم في مواقف أخرى في كل أنواع التخصصات؛ وذلك من أجل إمكانية تطبيقها في الميادين التربوية.
٢. تخفيض وقت التعليم؛ حيث يتم التركيز على كسب المهارات والحركات العلمية بشكل أكبر؛ وذلك من خلال مدربين أكفاء.
٣. ضرورة توفير إمكانيات مادية حتى يكون ذات مردود، وينعكس على كفاءة الأساليب التدريبية المستخدمة نوعية التجهيزات، وطرق الاستفادة من التسهيلات التدريبية.

ويتضح للباحث مما سبق أن للتعليم والتدريب المهني دور بالغ الأهمية في حل العديد من التحديات التي تواجه العمانيين؛ حيث تعد وظائف التعليم والتدريب المهني محورية في ربط النظام التعليمي باحتياجات سوق العمل، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ فمن خلال إعداد القوى العاملة المؤهلة مهنيًا وتزويدها بالمهارات التطبيقية؛ وتساهم هذه المؤسسات في تعزيز قدرة الأفراد على الانخراط في سوق العمل والمساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف التنمية الشاملة؛ لذا يرتبط إنجاز القطاعين الحكومي والخاص بالنجاح في نظام التعليم والتدريب المهني، كما يلعب أدوارًا في تحقيق خطة التنمية الوطنية العمانية.

٩,١,٢. استراتيجية التعليم والتدريب المهني

إن الاستراتيجيات المتبعة في التعليم والتدريب المهني تعتبر أحد الركائز الأساسية لتطوير وتقديم أي مجتمع، فهي تحدد الرؤية والأهداف طويلة المدى للنظام التعليمي والتدريب، وتضع الخطط والسياسات اللازمة لتحقيقها.

فقد أصبح التدريب والتطوير أمرًا حيويًا بشكل متزايد لنجاح المؤسسات الحديثة؛ لأنه من أجل الحفاظ على قدرتها التنافسية يجب أن تكون القوى العاملة مجهزة بالمهارات المطلوبة؛ لتلبية متطلبات العمل المعاصرة، وغالبًا ما تتنافس المؤسسات على الكفاءات، ويلعب التدريب والتطوير دورًا مركزيًا في رعاية وتعزيز هذه الكفاءات، وبهذه الطريقة أصبح العمود الفقري لتنفيذ الاستراتيجية، فإن تحديد المواقع الاستراتيجية للتدريب والتطوير يعزز بشكل مباشر أهداف وغايات العمل التنظيمي (Adzoa, 2015, p. 94).

كما أن هناك بعض الاستراتيجيات التي ترتبط بتطبيق التعليم والتدريب المهني؛ حيث من المهم التأكد من أن محتوى أي برنامج تدريبي جدير بالاهتمام، وذو صلة بالأعمال التجارية، وعلاوة على ذلك من المهم أن يفهم المشاركون في التدريب ما هي السلوكيات التي يجب تغييرها؟ وكذلك دعم الأقران لصالح دعم القيادة، وهي من أهم استراتيجيات التدريب المهني؛ حيث اتضح أنه هناك حاجة إلى الدعم لإحداث تغيير دائم في المؤسسات، ومحاذاة الأنظمة؛ من خلال بعض التجارب الصعبة، فمن المهم جدًا التأكد من توقع الأنظمة المحتملة، ومعالجة الصراعات ومواءمتها قبل تدريب الشخص (Russell, 2014, p. 3).

وتأكيدًا على ذلك، فإن الاستراتيجية الجديدة للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني ٢٠٢٢-٢٠٢٩ مستوحاة أيضًا من تقرير (اللجنة العالمية لمستقبل العمل) الصادر عن منظمة العمل الدولية، بما في ذلك التركيز على أشكال العمل الجديدة، والتداعيات المؤسسية لتغير طبيعة العمل، والتعلم مدى الحياة، وزيادة الشمولية والمساواة بين الجنسين، وقياس العمل ورفاه الإنسان، وخطة محورها الإنسان، ودور الحماية الاجتماعية الشاملة في مستقبل عمل مستقر وعادل (اليونسكو، ٢٠٢٣، ص. ١٢).

ومن هذا المنطلق تهدف الحكومة العمانية إلى زيادة المعروض من العمانيين في القوى العامل، وخاصة القطاع الخاص، ولتحقيق ذلك شرعت الحكومة العمانية في العديد من الاستراتيجيات التي تتراوح بين اعتماد مرحلتين من الاستراتيجيات التعليمية، وهي: نظام التعليم العام، نظام التعليم الأساسي، وما بعد الأساسي (النجار، ٢٠١٦).

حيث يعتبر التعليم والتدريب المهني أحد أهم وأبرز الأساليب التي تستخدم في عملية التأهيل للعاملين بشكل عام؛ وذلك نظرًا لأن التدريب المهني يساعد المتدربين في تطوير

مهاراتهم، وتدريبهم على التعامل مع الوسائل التكنولوجية والتقنية الحديثة (القحطاني وآخرون، ٢٠٢١، ص.٩٨).

كذلك دعت الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ بسلطنة عمان؛ من خلال توصياتها إلى فتح مسارات للتعليم المهني والتقني لطلبة التعليم الأساسي، وما بعد الأساسي على أن تكون مرنة تسمح للطالب بمواصلة دراسته أو الانخراط في سوق العمل (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ٢٠٢٤، ص.١٢).

وفي سياق متصل فقد قدم مجلس التعليم بسلطنة عمان (٢٠٢٤) بتقديم بعض الخطوات الاستراتيجية لتعلم والتدريب المهني، وفيما يلي بعض النقاط التي توضح هذه الخطوات:

١. إدارة العمليات بشفافية وفعالية مع الالتزام الصارم بالمبادئ الأخلاقية، وتوفير بيئة تعليمية ذات جودة عالية وفرص تدريبية مستمرة؛ من خلال تحليل سوق العمل بانتظام، ومراجعة المناهج الدراسية في ضوء استخدام التكنولوجيا الحديثة.
٢. تقديم برامج تعليمية متميزة تعزز مهارات ريادة الأعمال، وتواكب احتياجات سوق العمل المتجددة والتطورات التقنية، وضمان تطوير الخريجين؛ ليصبحوا مواطنين مسؤولين عن طريق تعزيز القيم والسمات التي تساهم بشكل إيجابي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
٣. تقديم فرص للتطوير المهني والشخصي للموظفين، ومكافأة الجهود المتميزة والأفكار الإبداعية، وتشجيع البحوث التطبيقية، وتقديم الاستشارات المتخصصة.
٤. تعزيز الشراكات المثمرة والمتبادلة الفوائد بين مؤسسات القطاعين العام والخاص، والهيئات المهنية، والمجتمعات المحلية والدولية؛ لتحقيق منافع مجتمعية واسعة.
٥. توفير مرافق تعليمية ومصادر تعلم مُدارة بكفاءة؛ لضمان تقديم خدمات عالية الجودة للطلاب والموظفين، وزيادة عدد المشاركين في التعليم والتدريب المهني؛ لتلبية احتياجات سوق العمل؛ من خلال تنمية المهارات المهنية المطلوبة.

٦. تطوير الموارد البشرية القيادية والإشرافية في قطاع التعليم والتدريب المهني، بالإضافة إلى التكنولوجيا الحديثة في الكليات المهنية، وتوفير وتطوير الموارد المادية للتعليم والتدريب المهني؛ لضمان تلبية احتياجات المدربين والعاملين، وبما يتماشى مع تطورات التقنيات الحديثة في مجال العمل.

٧. تحسين برامج التعليم والتدريب المهني بشكل دائم؛ لضمان توافقها مع متطلبات سوق العمل المتغيرة.

٨. تطوير مسارات ومؤهلات التعليم والتدريب المهني وفقاً للمعايير الوطنية، والإقليمية، والدولية، وضمان جودة الكليات المهنية والتعليم المهني والتدريب وفقاً للمعايير الوطنية والدولية، بالإضافة إلى تطوير جودة التعليم والتدريب بشكل مستمر.

٩. تبني ممارسات استدامة في التعليم والتدريب المهني، سواءً على الصعيدين المالي والبيئي؛ لضمان الاستمرارية والتطوير المستدام.

وقد تم تحليل استراتيجية التعليم والتدريب المهني، وقد تبين أن الاستراتيجية ركزت في هدفها الرئيس والأهداف الفرعية على تحسين نظام التعليم والتدريب المهني وتطويره، وخلق قوى عاملة تتميز بالكفاءة والدافعية والإبداع، كما ركزت على ضرورة وجود نظام موحد؛ من خلال مشاركة أصحاب المصلحة في منهجية الإدارة، كما أخذت بعين الاعتبار ضرورة إتاحة فرصاً متساوية للنساء؛ للوصول إلى التعليم المهني والتقني، كما تُعد الاستراتيجية الوطنية للموارد البشرية أحد التطورات المهمة؛ لدفع عجلة التعليم والتدريب المهني، وتحقيق الزيادة المرجوة في أعداد المتحقيين عبر إحداث إصلاحات جذرية ومدروسة تحقق التكامل بين برامج التعليم والتدريب المهني، وبرامج التعليم العالي، وربطهما بحاجات سوق العمل.

ومما سبق سرده فقد تبين لدى الباحث أن وضع استراتيجية شاملة للتعليم والتدريب يعد ضرورة ملحة لمواكبة التطورات المتسارعة في مختلف المجالات، وتتطلب هذه الاستراتيجية التخطيط الدقيق والتنسيق الفعال بين جميع الجهات المعنية؛ لضمان نجاحها وتحقيق أهدافها؛ وبالتالي فإن نجاح هذه الاستراتيجيات سيكون له أثر بالغ على تطوير المنظومة التعليمية والتدريبية ككل.

١٠,١,٢. أنماط (أنظمة) التعليم والتدريب المهني

يشهد مجال التعليم والتدريب المهني تطورات متسارعة على مستوى الأنظمة والنماذج المتبعة، فقد ظهرت أنماط متنوعة من التعليم والتدريب المهني، وتعد تلك الأنماط وأنظمة التعليم والتدريب المهني حجر الزاوية في تلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة، وتطوير الكفاءات المهنية الضرورية، فتعتمد هذه الأنظمة على تقديم تعليم متخصص وموجه نحو التطبيق العملي؛ وذلك بهدف تجهيز الأفراد بالمهارات والمعارف اللازمة لمواجهة تحديات المهن المختلفة.

ويشير التعليم والتدريب المهني إلى مجموعة من الخبرات التعليمية المرتبطة بعالم العمل، والتي تجري في إطار عدة سياقات للتعلم؛ حيث تنقسم أنماط (أنظمة) التعليم والتدريب المهني إلى قطاع التعليم والتدريب النظامي، والغير النظامي (الشرجي وآخرون، ٢٠٢٢، ص.١٠٠). كما يعد التعليم محوراً أساسياً في تزويد المجتمع بالقوة العاملة المؤهلة والمدربة اللازمة؛ لتنمية مختلف قطاعات المجتمع وهو مطية المجتمعات للتطوير والتغير؛ لذلك ارتبطت عمليات التنمية المختلفة بالنظام التعليمي تأثيراً وتأثراً، فمخرجات النظام التعليمي بما تحمله من قيم واتجاهات تؤثر في مختلف أنظمة الدولة الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، وتعد هذه الأنظمة محددات النظام التربوي؛ من حيث الكم والنوع لتتواءم مع مخرجاته ومتطلبات خطط التنمية (الزيدات، ٢٠٢١، ص.٩٠).

حيث إن توفير المعرفة من أهم سمات العصر، فضلاً عن المهارات والاتجاهات والطرائق التي تتيح فرصة لفهم العمليات المعقدة؛ لذلك لا بد أن تحصل الغالبية العظمى من المواطنين على المعرفة، والمهارات التطبيقية، والأساليب التي تمكنهم من العمل، والقرارات التي تساعدهم على الاستمرار فيه، وتوليد أفكار، ومشروعات قادرة على التكيف والازدهار (الشرجي وآخرون، ٢٠٢٢، ص.٢٠).

كما واجهت الدول العربية تزايد البطالة بين صفوف الشباب؛ لعدم قدرتها على استيعاب خريجيها من التعليم الأكاديمي، فالتجهد إلى التعليم المهني باعتباره المحرك الوحيد للعجلة الاقتصادية المستدامة؛ حيث يقلل من الاعتماد على العاملة الوافدة، وبالرغم من الإصلاحات التي تجربها الدولة بجميع طاقاتها وتضافر مؤسساتها، إلا أن هذا التعليم ما زال

التحاق الذكور والإناث به قليل؛ لعدم توفر نظرة مستقبلية للملتحقين به، وعدم ربطه بالشكل الجيد في سوق العمل، وفي التعليم العالي (ضحايي وآخرون، ٢٠٢٢، ص.١٢٤). وقد أشار رشدي (٢٠١٤، ص.١٢١-١٢٢) إلى أن أنظمة التعليم والتدريب المهني تتكون من منظومات فرعية تتمثل فيما يلي:

١. **التعليم العام:** ويتكون من التعليم قبل المدرسي، والتعليم الأساسي والثانوي، وتوجد فروق بين البلدان في تركيبة مراحل هذا التعليم على أن الهيكل البياني العام يتأسس من مرحلة للتعليم الأساسي تدوم بين ٨ - ١٠ سنوات، وهي عادة ما تكون مقسمة بين مرحلة ابتدائية، ومرحلة إعدادية، ومرحلة تعليم ثانوي تدوم حوالي ٤ سنوات تختم بشهادة انتهاء التعليم الثانوي يلتحق الناجحون بالتعليم العالي.

٢. **التعليم التقني:** والذي يقترب في شكله وفي مناهجه من التعليم العام، إضافة إلى مناهج خصوصية في مجال العلوم التكنولوجية، والأشغال التطبيقية، وغالبًا ما تختم بشهادة تشابه الثانوية العامة، أو دبلوم تقني في مجال تكنولوجي معين.

٣. **التدريب المهني:** ويمكن أن يكون منظمًا على شاكلة التعليم أو له خصوصياته، ويتطلب تجهيزات غالبًا ما تكون ذات تكلفة مالية مرتفعة، كما توجد عديد من التفرعات التنظيمية، بحيث يصبح من الصعب تشخيص كل الفوارق التي يمكن ملاحظتها بين الأنظمة المختلفة، وفي نفس البلد يمكن وجود تنظيمات مختلفة، وتعدد الجهات المشرفة على هياكل التدريب المهني.

يتضح لدى الباحث مما سبق أن نجاح نظم التعليم والتدريب المهني والتقني يعتمد على إدارة الاقتصاد، وتنشيط الاستثمار، وإيجاد فرص العمل، ويعتمد كذلك على مدة تمحوره حول احتياجات ميادين العمل الحالية والمتوقعة، وتقل فاعلية نظم التعليم والتدريب المهني والتقني إذا ارتبطت بسياسة العرض فقط؛ حيث يعتبر التعليم والتدريب المهني جزء لا يتجزأ من التعليم العام الذي أكد على المشاركة الفعالة في مكان العمل؛ من خلال الخبرة العملية والتركيز على التعلم مدى الحياة الذي يعزز في نهاية المطاف التنمية البيئية المستدامة.

كما أن تنوع أنماط التعليم والتدريب المهني يعكس الحاجة المتزايدة؛ لتطوير المهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل، ويتطلب ذلك مراجعة مستمرة لهذه الأنماط؛ لضمان ملاءمتها للمتغيرات والاحتياجات المتجددة، كما يجب العمل على تكامل هذه الأنظمة وترابطها؛ لتحقيق أقصى استفادة من إمكانياتها في إعداد القوى البشرية المؤهلة.

١١,١,٢. العوامل المؤثرة على تطوير التعليم والتدريب المهني

يتأثر التعليم والتدريب المهني بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية، وتلعب تلك العوامل دورًا مهمًا في تشكيل هذا المجال وتطويره، فإن فهم وتحليل العوامل المؤثرة على التعليم والتدريب المهني أمر حيوي لوضع الخطط والسياسات الفعالة لتطوير هذا المجال، ويتطلب ذلك الرصد المستمر للتغيرات في هذه العوامل، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمواكبتها؛ حيث إن التكامل بين هذه العوامل وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة سيكون له أثر بالغ على تحسين جودة وكفاءة التعليم والتدريب المهني.

ومن هذا المنطلق يتطلب التعليم والتدريب المهني مجموعة عوامل، وقد تضمن تطويره ونجاحه وتفوقه في تحقيق أهدافه المتمثلة في تزويد المجتمع وسوق العمل بالقوى الماهرة المدربة، والفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنية التحتية، ومن ثم تنمية العاملين والحد من الفقر ومواجهة البطالة وتعزيز التنمية الوطنية (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص. ٣٩٥).

كذلك فإن نظام التعليم والتدريب المهني بحاجة ملحة إلى المتابعة والتقييم المستمر لكل مكوناته، ورصد المؤشرات المختلفة مع الزمن للتأسيس لسياسات واستراتيجيات تضمن تحسين جودة المخرجات لهذا النظام؛ وقد يؤدي هذا إلى تمكن منظومة التعليم والتدريب المهني من كسب ثقة قطاعات العمل والإنتاج (الطويسي، ٢٠١٦، ص. ٧٣).

وعليه فإن توافر تلك العوامل والمتطلبات يساعد على تطوير ونجاح التعليم والتدريب المهني، بالإضافة إلى أهمية توافر رؤية ورسالة وجملة من المبادئ الناظمة التي تسير توجه المجتمعات نحو الاقتصاد الرشيد للسوق، وإدماج سوق العمل في عملية التغيير المنشود، وإلى جانب ضرورة نقل التعليم والتدريب المهني من تعليم وتدريب يقوم على أساس العرض إلى

تعليم وتدريب يبنى، وأيضاً على أساس الطلب بهدف تلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع والأفراد، بحيث يوفر لكل عامل قدر الكفايات اللازمة للممارسة دوره كمواطن وعضو منتج في المجتمع؛ مما يقتضي توافر درجة عالية من المرونة في بناء الخطط والبرامج التعليمية والتدريبية (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص.٤٠٩).

وانطلاقاً مما سبق يحدد "تياكي مينشاه وآخرون" (Takyi Mensah, et. al, 2023, P.21)

مجموعة من العوامل التي تؤثر على مستوى نجاح تطوير التعليم والتدريب المهني، وهي كالتالي:

١. عدم توفر البنية التحتية المناسبة للتعليم والتدريب المهني يعيق تطوير هذا القطاع.

٢. عدم توافر عدد كاف من المعلمين والمدربين المؤهلين يحد من جودة التعليم والتدريب المهني.

٣. محدودية فرص الترقية والتطور الوظيفي للخريجين تجعل هذا المسار التعليمي غير جذاب.

٤. هناك تفاوت في مشاركة الإناث في التعليم والتدريب المهني مقارنة بالذكور في بعض البلدان.

٥. ينظر المجتمع إلى التعليم والتدريب المهني على أنه أقل قيمة؛ مما يجعله غير جذاب للطلاب وأصحاب المصلحة.

٦. عدم التوافق بين المهارات المكتسبة واحتياجات سوق العمل، وهذا يؤدي إلى بطالة الخريجين عند عدم تلبية احتياجات سوق العمل.

يتضح لدى الباحث مما سبق أنه في ضوء التغيرات العلمية والثقافية والتحولات الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية المستجدة، لا بد من تطوير نظام التعليم والتدريب المهني الذي يلبي حاجة الأفراد وفقاً لقدراتهم وميولهم، ويسعى إلى تأهيلهم للانخراط في سوق العمل أو الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي عبر تطوير البرامج التعليمية والتدريبية، ومن ثم، فإن الدولة تسعى إلى تطويره وتوجيهه لمراجعة الأولويات التطويرية، والوقوف على أبرز التحديات التي تواجهه، وتقديم البدائل المتاحة وتقييمها من أجل تحقيق أهدافه، وتبني سياسة تطويرية تهدف إلى

توفير فرص متكافئة؛ للحصول على تعليم ذي جودة عالية؛ لتمكين المتعلم من التفكير العلمي والإبداعي، والنقد البناء ضمن بيئة تدريبية مناسبة.

فإن أهمية الاستمرار في تطوير التعليم المهني والتقني، وتضمينها مفاهيم حديثة وربط برامج المدارس المهنية بمتطلبات سوق العمل في ضوء ما يستجد من توجهات عالمية في التعليم المهني والتقني، فهو المسؤول عن تزويد الطلبة بالمهارات والمعارف التي يحتاجونها في كافة القطاعات؛ حيث يتم تحديد الدفع مقابل المهارات حسب مستوى توازن الطلب والعرض في سوق العمل التنافسي، وهذا يعني أنه إذا كانت أي قيمة للأجور أعلى من التوازن، فإن المنافسة على الوظيفة بين العمال ستؤدي إلى انخفاض الأجور، ولكن إذا كانت قيمة الأجور أقل من التوازن، فإن المنافسة بين العمال سترفع الأجور.

١,٢,٢. تجارب بعض الدول لتنمية التعليم والتدريب المهني

التعليم والتدريب المهني يلعبان دوراً حيوياً في تنمية المهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل، ففي ظل التغيرات السريعة التي تشهدها الاقتصادات والمجتمعات حول العالم، فإن تطوير أنظمة التعليم والتدريب المهني يعد أمراً بالغ الأهمية؛ لضمان تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة للنجاح، وفي هذا السياق تشير العديد من التجارب العربية والدولية والمحلية إلى جهود مختلفة؛ لتعزيز التعليم والتدريب المهني، وتلبية احتياجات سوق العمل، وسوف يتم الكشف عن هذه التجارب، وكيف نجحت في تحقيق التنمية المستدامة؟

- التجارب العربية

تشهد الدول العربية، مثل: المملكة العربية السعودية، سلطنة عمان، والإمارات العربية المتحدة تطوراً ملحوظاً في قطاعات التعليم والتدريب المهني؛ حيث تسعى هذه الدول إلى تعزيز قدرات العمالة المحلية وتأهيلها لسوق العمل المتنامي، وفيما يلي توضيح لتجربة السعودية وعمان والإمارات:

• المملكة العربية السعودية:

تُعتبر تجربة المملكة العربية السعودية في تنمية التعليم والتدريب المهني نموذجًا رائدًا في المنطقة؛ حيث ركزت على تطوير الكوادر البشرية وتأهيلها؛ لتلبية متطلبات سوق العمل المتغيرة، فبنت المملكة رؤية استراتيجية شاملة؛ تهدف إلى تعزيز التعليم المهني والتقني؛ من خلال إنشاء مؤسسات متخصصة، وتحديث المناهج، وتوفير أحدث التقنيات التعليمية، كما حرصت على إقامة شراكات مع القطاعات الصناعية والتجارية؛ لضمان توافق البرامج التدريبية مع الاحتياجات الفعلية للسوق.

ومن هذا المنطلق يسعى التدريب التقني في السعودية إلى تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية، بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل؛ وذلك بهدف المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة لهذا البلد المعطاء بأيدي أبنائه المسلحين بالمعرفة والتقنية الحديثة، ولتحقيق هذا الهدف تولى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني اهتمامًا خاصًا باستقطاب خريجي المدارس العامة المتميزين؛ وذلك للالتحاق بالكليات المهنية والتقنية؛ لضمان جودة المخرجات؛ مما يساهم في رفع مستوى القوى العاملة علميًا وعمليًا (العندس والعيسى، ٢٠١٦، ص ٢٣١).

حيث تهدف المملكة العربية السعودية إلى تطوير وتأهيل الكوادر البشرية في المجالات التقنية والمهنية؛ من خلال دمج كافة مجالات التدريب تحت مظلة واحدة، وهي "المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني"، ويرأس مجلس إدارتها معالي وزير التعليم بناءً على قرار مجلس الوزراء، وتعمل المؤسسة على تطوير البرامج التقنية والفنية، وتعزيز الموارد البشرية بما يتوافق مع احتياجات قطاع الأعمال، فتتمثل هذه الجهود في استجابة الخطط التنموية الوطنية الطموحة، وقد توجد بصدور الأمر السامي الكريم رقم (٥٢٦٧/هـ) في ٧/٣/١٤٠٣ الذي نص على أهمية التعليم التقني على مستوى الكليات التقنية، كما توسعت المؤسسة في برنامج البكالوريوس التقني التطبيقي؛ لتلبية احتياجات قطاع الأعمال، ولبناء قدرات قيادية قوية في المجالات التقنية والمهنية (وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، ٢٠٢٤).

كما يمكن القول إن التدريب المهني يُعد مصدرًا هامًا؛ لإعداد وتأهيل القيادات المستقبلية لمواكبة التطورات العملية في مجالات عملهم، فيسهم التدريب المهني في إكساب

القادة المهارات والقدرات التي تمكنهم من تحسين التحصيل الدراسي للطلاب، وحل مشكلاتهم بفعالية عالية، وعلاوة على ذلك يسهم التعليم والتدريب المهني في تحسين وتطوير عملية التعليم والتعلم بشكل عام؛ مما يساعد القيادات على مواكبة التغيرات السريعة التي يشهدها العالم في مختلف مجالات الحياة (المفيز والتركي، ٢٠٢١، ص.٢٥٩).

كذلك يتخذ التدريب أشكالاً مختلفة، منها: التدريب على رأس العمل، أو التدريب في المراكز والمعاهد المتخصصة، أو التدريب الذاتي، ويهدف التدريب بشكل عام إلى إكساب المتدربين معارف ومهارات واتجاهات سلوكية محددة، ويتعين على المتدربين تطبيق ما تعلموه من معارف ومهارات في مواقع عملهم (العندس، ٢٠٢٠، ص.٣٥٦).

ويتبين لدى الباحث أن تجربة المملكة العربية السعودية في تنمية التعليم والتدريب المهني نموذجاً فريداً في المنطقة؛ حيث تركز على تطوير الكوادر البشرية وتأهيلها؛ لتلبية متطلبات سوق العمل المتغيرة؛ ومن خلال رؤية استراتيجية شاملة، وإنشاء مؤسسات متخصصة، وتحديث المناهج، بالإضافة إلى الشراكات مع القطاعات الصناعية والتجارية؛ لذلك تسعى المملكة إلى تعزيز جودة التعليم والتدريب المهني.

• سلطنة عُمان:

تُعد تجربة سلطنة عُمان في تنمية التعليم والتدريب المهني من أهم التجارب في هذا المجال؛ حيث أولت الحكومة العمانية اهتماماً كبيراً لتطوير هذا القطاع باعتباره ركيزة أساسية؛ لتحقيق التنمية المستدامة، فقامت السلطنة بوضع استراتيجيات وخطط شاملة؛ تهدف إلى تعزيز جودة التعليم المهني والتقني؛ وذلك من خلال إنشاء مؤسسات تعليمية وتدريبية متخصصة، وتحديث المناهج لتواكب التطورات العالمية.

فيُعتبر التعليم التقني من أقدم منظومات التعليم في سلطنة عُمان؛ حيث بدأ في عام ١٩٨٤م بإنشاء كلية عُمان الفنية الصناعية، ولاحقاً تم تحويل أربع مراكز مهنية إلى كليات فنية في بعض المدن، وفي عام ٢٠٠١ تم تعديل مسمى الكليات الفنية الصناعية؛ لتصبح خمس كليات تقنية، وإحداها الكلية التقنية العليا في مسقط التي تمنح شهادة البكالوريوس التقني، وفي عام ٢٠٠٥م أضيفت الكلية التقنية بشناص، وفي عام ٢٠٠٧ أضيفت الكلية

التقنية بعبرى؛ ليصبح هناك سبع كليات تقنية موزعة جغرافيًا داخل السلطنة (مجلس التعليم بسلطنة عُمان، ٢٠٢٤).

وبناء على ما تم ذكره؛ يهدف التعليم المهني والتقني إلى العديد من الأهداف المختلف؛ لذلك قامت هامت هيئة التعليم المهني والتقني بسلطنة عُمان بتقديم العديد من الأهداف على النحو التالي:

١. تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات المهنية التي تؤهلهم؛ للحصول على الكثير من الفرص المهنية المناسبة في سوق العمل، أو لمواصلة تعليمهم العالي.
٢. إعداد خريجين قادرين على المنافسة في سوق العمل بثقة عالية، ومعارف، ومهارات تقنية ومهنية إلى جانب سمات شخصية تؤهلهم للإسهام الفعال في التنمية المستدامة.
٣. تنمية الاتجاهات الإيجابية والقيم المهنية لدى الطلاب، وتحفيزهم للالتحاق بمختلف المهن.
٤. توفير بيئة جاذبة، وبرامج تعليمية تعزز مهارات ريادة الأعمال والابتكار، وتستجيب لاحتياجات سوق العمل.
٥. تعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية، ومؤسسات القطاعين العام والخاص، والمجتمع المحلي.
٦. نشر ثقافة الوعي بأهمية التعليم المهني والتقني، ودوره في تلبية متطلبات التنمية الاقتصادية للدولة (التعليم المهني والتقني، ٢٠٢٤).

وفي السياق ذاته فقد حقق التعليم والتدريب المهني في عُمان تطورًا ملحوظًا في أعداد الطلبة والخريجين، وازدادت أعداد الطلبة المقيدون في الكليات التقنية من ٢٣,٥٢٧ طالبًا في العام الأكاديمي ٢٠٠٩/٢٠١٠ إلى ٤١,٠٤٣ طالبًا في العام الأكاديمي ٢٠١٦/٢٠١٧، كما ارتفعت أعداد الخريجين من ٣,٦٤٨ في العام الأكاديمي ٢٠١١/٢٠١٢ إلى ٥,٤٦١ في العام الأكاديمي ٢٠١٥/٢٠١٦م، فتوسعت تخصصات التعليم التقني؛ لتشمل ٣٩ تخصصًا في مجالات الهندسة، والدراسات التجارية، والتصوير الضوئي، وتصميم الأزياء (البوابة الإعلامية بسلطنة عمان، ٢٠٢٤).

كما جاء ذلك مرتكزاً على بعض المنطلقات والمرتكزات التي أصدرتها الدولة، وتوضح هذه المرتكزات على النحو التالي:

١. النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٢١/٦)، وأكد على أهمية تنمية الموارد البشرية، وتعزيز العملية التعليمية والتثقيفية كأحد أسس التنمية المجتمعية الشاملة في سلطنة عمان.
٢. التوجيهات السامية لحضرة صاحب الجلالة السلطان المعظم -حفظه الله ورعاه- تدعو إلى تطوير التعليم بمستوياته وأنواعه المختلفة، مع التركيز على تحسين مخرجات التعليم؛ لتناسب احتياجات سوق العمل.
٣. رؤية عمان ٢٠٤٠ تؤكد على ضرورة إيجاد مناهج تعليمية تعزز القيم، وتحترم مبادئ الدين الإسلامي، والهوية العمانية، وتستلهم من تاريخ عمان وتراثها، وتواكب متطلبات التنمية المستدامة ومهارات المستقبل، مع دعم تنوع المسارات التعليمية".
٤. قانون التعليم المدرسي (٢٠٢٣/٣١) يؤكد على ضرورة إعداد الطلبة في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي للتعلم مدى الحياة، وتزويدهم بالمعارف والمهارات والكفايات اللازمة؛ لمواصلة التعليم المتخصص، أو الجامعي، أو الالتحاق بسوق العمل.
٥. فلسفة التعليم في سلطنة عمان؛ تركز على الربط بين رسالة التعليم وأهدافه، ومتطلبات تنمية المجتمع واحتياجات سوق العمل، والاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ تدعو إلى فتح مسارات للتعليم التقني والمهني لطلبة التعليم ما بعد الأساسي؛ حيث تكون مرنة، وتسمح للطلاب بمواصلة دراستهم، أو الالتحاق بسوق العمل.
٦. توصيات الندوات والمؤتمرات والدراسات المتعلقة بتطوير التعليم ما بعد الأساسي تشدد على أهمية تقديم مسارات تعليمية متنوعة؛ تلي احتياجات ورغبات وميول الطلبة، وتحديد الكفايات التي يتطلبها سوق العمل من مخرجات النظام

التعليمي، والتوجهات الوطنية تدعم تعزيز دور المحافظات في التنمية الاقتصادية للدولة.

٧. التوجهات العالمية تركز على مواكبة التحولات والنقلة النوعية في مجالات برامج التعليم والتدريب المهني والتقني؛ لمرحلة التعليم ما بعد الأساسي (التعليم المهني والتقني، ٢٠٢٤).

ومما سبق فقد أتضح لدى الباحث أن سلطنة عُمان تتبوأ مكانة بارزة في مجال تنمية التعليم والتدريب المهني؛ حيث تجسد جهودها واستراتيجياتها التي تهدف إلى تعزيز جودة التعليم التقني والمهني، وتحقيق التنمية المستدامة؛ من خلال توفير فرص تعليمية شاملة ومتنوعة، فتسهم في تأهيل الطلاب للمشاركة الفعالة في سوق العمل، وتحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد.

• الإمارات العربية المتحدة:

تُعد الإمارات العربية المتحدة من الروافد الرئيسية للتعليم والتدريب المهني في منطقة الخليج؛ حيث شهدت دولة الإمارات تحولات ملحوظة في قطاع التعليم المهني على مدى العقود الأخيرة، فبدأت الإمارات بتطوير نظام التعليم التقني والمهني؛ وذلك بهدف تزويد الشباب بالمهارات والمعرفة اللازمة؛ لمواكبة احتياجات سوق العمل الديناميكي، وتحقيق رؤية طموحة للتنمية المستدامة.

وانطلاقاً من ذلك، فإن هناك بعض الجهات المنظمة للتعليم المهني على مستوى الاتحادي والمحلي، وفيما يلي توضيحاً لهذه الجهات:

- **على المستوى الاتحادي:** يُعد المركز الوطني للمؤهلات في دولة الإمارات المسؤول الرئيسي عن قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني، بما في ذلك اعتماد المؤهلات المهنية الوطنية، وتدير إدارة المؤهلات المنظومة الوطنية بشكل مباشر، مع التركيز على تحقيق الاستخدام الأمثل للمؤهلات، وضمان جودة مخرجاتها، وتعمل على الموازنة مع المعايير الدولية، والشراكات المحلية والدولية.

- **على المستوى المحلي:** في أبوظبي يُدير مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني المؤسسات التعليمية التي تقدم برامج معتمدة وفق المعايير العالمية، وتم تعيين المركز كجهة مانحة في عام ٢٠١٤ بالتعاون مع مجلس اعتماد ومنح المؤهلات المهنية؛ حيث يضمن مركز أبو ظبي جودة تطوير المؤهلات وتقديمها في إمارة أبوظبي والإمارات الشمالية، أما في دبي تعمل هيئة المعرفة والتنمية البشرية على تنظيم وتطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والفني، وضمان جودة المؤهلات وفقاً للمعايير المعتمدة من الهيئة الوطنية للمؤهلات، ومجلس اعتماد ومنح المؤهلات المهنية (البوابة الرسمية لحكومة دول الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٢٤).

وعليه فقد تم إنشاء هذه الجهات؛ لأن إعداد الطلاب قبل الخدمة يوفر الأساس الضروري لبداية مسيرتهم التعليمية، ومع ذلك، فيعتبر برنامج الإعداد أثناء التعليم امتداداً طبيعياً لهذه العملية، ويعني هذا أن التعليم المستمر يشكل جزءاً لا يتجزأ من إعداد الطالب، ويستمر هذا الإعداد على مدار حياته المهنية في التدريس؛ وذلك بهدف اكتساب المعرفة والخبرة الجديدة التي تساعد على مواكبة التطورات وتلبية متطلبات سوق العمل (الشحي والفريج، ٢٠٢٠، ص.٨٧).

وفي سياق متصل تعمل الإمارات أيضاً على تعزيز تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الحصول على التعليم المهني، والتعليم العالي بتكاليف ميسورة، بما في ذلك التعليم الجامعي، وتهدف إلى زيادة عدد الشباب والكبار الذين يمتلكون المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية؛ لدخول سوق العمل أو ممارسة الأعمال الحرة (البوابة الرسمية لحكومة دول الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٢٤).

لذا يتضح لدى الباحث مما سبق أن الإمارات العربية المتحدة من الدول الرئيسية للتعليم والتدريب المهني في الخليج العربي؛ لذلك تسعى جاهدة لتطوير نظام التعليم التقني والمهني لتزويد الشباب بالمهارات اللازمة لسوق العمل الديناميكي، وتعمل على تعزيز التكافؤ في فرص التعليم المهني والتعليم العالي، وزيادة عدد الخريجين اللذين يتمتعون بالمهارات التقنية والمهنية؛ لدخول سوق العمل أو ممارسة الأعمال الحرة.

- التجارب الدولية:

ففي ظل التغيرات السريعة التي تشهدها الاقتصاديات والمجتمعات حول العالم، أصبح تطوير أنظمة التعليم والتدريب المهني أمرًا حيويًا؛ لضمان تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة للنجاح في سوق العمل، وفي هذا السياق تبرز تجارب بعض الدول الرائدة في هذا المجال كنماذج يمكن الاستفادة منها، ومن أبرز التجارب الدولية دولة فنلندا، والصين، وكوريا؛ حيث شهدت تلك الدول تطورًا لا يمكن الإغفال عنه في قطاعات التعليم والتدريب المهني.

• دولة فنلندا:

فنلندا هي دولة شمال أوروبية تتمتع بنظام تعليمي قوي وفعال، وتُعرف بتركيزها على التعليم المهني والتدريب الفني؛ حيث تعتبر من الدول الرائدة في هذه المجال، كما أن لديها نظام تعليم عالي الجودة يركز على إعداد الطلاب للحياة المهنية، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

ففي السنوات الأخيرة شهد مجال التعليم والتدريب المهني في فنلندا تغييرات هامة وتنوعًا ثقافيًا متزايدًا، وعلى الرغم من أن التعددية الثقافية كمفهوم قد واجهت بعض الانتقادات من الناحية النظرية، إلا أنها لا تزال تُستخدم على نطاق واسع في الممارسات اليومية لمؤسسات التعليم المهني في فنلندا، وسابقًا ركزت الأبحاث بشكل رئيسي على تأثيرات التعددية الثقافية في التعليم الابتدائي، والتعليم الإلزامي الشامل، ومع ذلك في السنوات الأخيرة شهد مجال التعليم والتدريب المهني تحولات ملحوظة، بما في ذلك سلسلة من الإصلاحات الهامة، وهذه التغييرات أدت إلى تنوع ثقافي متزايد في هذا المجال التعليمي (Seitamaa, 2022, p. 645).

علاوة على ذلك وضعت فنلندا تركيزها على بيئات التعلم؛ لتعزيز مكانة وجاذبية التعليم والتدريب المهني، وفي هذا السياق، فإن مكانة التعليم والتدريب المهني ترتبط بالمكانة التي يشغلها ضمن النظام التعليمي ككل، ومن ناحية أخرى تشير جاذبية التعليم والتدريب المهني إلى التقييمات والمواقف الإيجابية تجاه هذا النظام، وبالتالي، فإن التركيز على بيئات التعلم في فنلندا قد عزز من مكانة وجاذبية التعليم والتدريب المهني، وهذا يشير إلى أن النظام

التعليمي المهني في فنلندا يحظى بتقدير واحترام كبيرين، ويرتبط بتوقعات إيجابية بشأن النتائج المرجوة، مثل: تحقيق مستوى معيشي جيد، وفرص في سوق العمل، أو التعليم الإضافي (ROMOLEROUX, 2020, p. 14).

ومن زاوية أخرى يمكن القول أن إصلاح التعليم والتدريب المهني الفنلندي بدأ في عام ٢٠١٨، وقام بموائمة توفير التعليم والتركيز على العملاء والكفاءة، وهذا يعني أنه ينظر إلى الطلاب في نظام التعليم والتدريب المهني على أنهم عملاء، ومستهلكون، ورجال أعمال لأنفسهم، وتتمثل فرضية التعليم والتدريب المهني الفنلندي في الاستجابة لاحتياجات المهارات الفردية؛ لمجموعة واسعة من الطلاب مع مراعاة احتياجات سوق العمل والمتعلمين الفرديين، كما ينص القانون الفنلندي على أنه يحق للطلاب في التعليم والتدريب المهني الحصول على دعم خاص مكثف إذا كانوا يعانون من صعوبات تعلم شديدة، أو إعاقات خطيرة (Ryökkyne, 2022, p. 2).

ومما سبق ذكره يرى الباحث أن مجال التعليم والتدريب المهني في فنلندا قد شهد في السنوات الأخيرة تطورات هامة وتنوعًا ثقافيًا متزايدًا، وعلى الرغم من بعض الانتقادات النظرية للتعددية الثقافية، إلا أنها ما زالت تستخدم على نطاق واسع في الممارسات اليومية لمؤسسات التعليم المهني، فقد ركزت فنلندا على تعزيز مكانة وجاذبية التعليم والتدريب المهني؛ من خلال التركيز على التوقعات الإيجابية بشأن النتائج المرجوة كتحقيق مستوى معيشي جيد وفرص في سوق العمل؛ لذا تعد فنلندا واحدة من الدول الرائدة في مجال التعليم والتدريب المهني؛ حيث تتميز بنظام متكامل يجمع بين التعليم الأكاديمي والتدريب المهني.

• دولة الصين:

تعتبر الصين ثاني أكبر اقتصاد في العالم وتمتلك أكبر عدد من السكان، ففي السنوات الأخيرة أولت الصين أهمية كبيرة؛ لتطوير نظامها التعليمي والتدريب المهني لمواكبة احتياجات السوق المتغيرة، وتركز الصين على ربط التعليم والتدريب المهني بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ مما جعلها تحقق تقدمًا ملحوظًا في هذا المجال.

فقد قامت الحكومة الصينية بإصدار وثيقة مهمة حول التعليم والتدريب المهني بعنوان البرنامج الوطني لإصلاح التعليم المهني، وينص على أن التعليم والتدريب المهني الصيني يحتاج إلى استكشاف برامج المواهب الفنية المتقدمة طويلة المدى، وأخذت بكين بالفعل باعتبارها عاصمة الصين زمام المبادرة في إطلاق برنامج مسار شهادة المهارات التقنية العليا إلى الدبلوم إلى الدرجة العلمية، وهو برنامج تجريبي؛ يهدف إلى توفير قوة عاملة فنية ذات مهارات عالية ضرورة للقطاع الصناعي (Liu, 2022, p. 53).

وفي سياق متصل فقد تطور التعليم والتدريب المهني في الصين بشكل كبير في الآونة الأخيرة، وفي عام ٢٠٢٢ تم تسجيل أكثر من ٢٩ مليون طالب في الكليات والمدارس المهنية، ولقد طورت الصين أكبر نظام للتعليم والتدريب المهني في العالم، ومع ذلك، فإن دليل التخطيط لتطوير عمال التصنيع الصادر بشكل مشترك عن وزارة التعليم، ووزارة الموارد البشرية، والضمان الاجتماعي، ووزارة الصناعة، وتكنولوجيا المعلومات في جمهورية الصين الشعبية توقع وجود نقص قدره ٣٠ مليون عامل في الصناعة (Zhang, 2022, p. 1).

كذلك اعتمد نظام التعليم والتدريب المهني في السياق الصيني بشكل أساسي أساليب، مثل: "التدريب حسب الطلب، وتغيير العمل والدراسة، ونمط التعليم التعاوني الشامل ودوجه في الاقتصاد المحلي، وتم الإشارة إلى أن التعليم والتدريب المهني اختلف عن التعليم الأكاديمي في نموذج التدريس، ويمكن أن يشمل نموذج التعليم والتدريب المهني المحاضرات، ومناقشة الفصول الدراسية، والتجربة، وزيارة موقع الإنتاج، وممارسة التدريس، وتصميم الأطروحات، بالإضافة إلى ذلك يشير نموذج التعليم المهني في الصين إلى تنمية قدرات الطلاب العملية (Xie, 2021, p. 294).

وقد تبين باستقراء ما سبق لدى الباحث أن الصين بذلت جهودًا كبيرة لإصلاح وتوسيع نظام التعليم المهني لديها؛ لتلبية احتياجات قطاعها الصناعي، ولكنها لا تزال تواجه تحديات في سد فجوة المهارات للعمال في مجال التصنيع، فقد ركز التعليم والتدريب المهني الصيني باستكشاف المواهب الفنية المتقدمة طويلة المدى، وأعتمد نموذج التعليم المهني في الصين بشكل كبير على أساليب، مثل: التدريب حسب الطلب، وتغيير العمل والدراسة،

ونمط التعليم التعاوني الشامل؛ لذا فقد شهدت السنوات الأخيرة تطورًا هائلًا في هذا المجال، مع التركيز على ربط التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل.

• دولة كوريا:

كوريا من الدول الشرق آسيوية التي تشتهر بنظامها التعليمي المتميز، والتي لديها مستويات عالية من التحصيل الأكاديمي والتدريب المهني، وسعت كوريا؛ لتطوير مهارات طلابها في التكنولوجيا، والعلوم والهندسة؛ مما ساهم في تحقيق نمو اقتصادي سريع وتنافسية عالمية في مجالات التصنيع والتكنولوجيا.

فقد واجه نظام التعليم والتدريب المهني في كوريا نقطة تحول في القرن الحادي والعشرين، مع إدخال تأمين العمل والذي تم إنشاؤه؛ لتأمين توريد العمالة الماهرة بما يتماشى مع التطور الصناعي، وقامت الحكومة الكورية بتحويل التدريب المهني إلى سياسية سوق عمل نشطة من سياسة التنمية، وتحول تركيزها من العمال غير المهرة إلى العاطلين عن العمل، ثم تم توسيع النظام المهني؛ لتوفير فرص التعلم مدى الحياة التي ساهمت في تنمية مهارات جميع الأفراد، ومكنت الأمة من ضمان توريد العمال المهرة، والحفاظ على القدرة التنافسية في السوق الاقتصادي العالمي (Lee, 2019, p. 99).

ومن هذا المنطلق فقد تم تمويل التدريب المهني عبر الإنترنت في كوريا من قبل وزارة التوظيف والعمل؛ مما أدى إلى تعزيز التعلم المرن مدى الحياة، ويعد معهد التعليم مدى الحياة عبر الإنترنت داخل الجامعة الكورية للتكنولوجيا والتعليم مثالًا رائعًا لمعهد التعليم والتدريب المهني الذي نجح في دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (NDIWA, 2023, p. 22).

إضافة إلى أن نظام التدريب المهني في كوريا تطور بشكل ملحوظ؛ من خلال إنشاء معاهد التدريب العامة بشكل مستمر في جميع أنحاء البلاد بمساعدة أجنبية في السبعينيات؛ حيث تم توفير تكاليف إنشاء هذه المعاهد من الميزانيات الحكومية والمساعدات من الدول المتقدمة، كما أن مرافق معاهد التدريب المهني مقدمة مع الاستشارة المهنية من قبل الدول المانحة المتقدمة، أو المؤسسات الدولية المانحة المتقدمة تقنيًا مقارنة بالمستوى الاقتصادي

لكوريا، ولا تضاهي مع المدارس الثانوية الفنية المهنية، فقد تم توفير مواد التدريب والنفقات المتعلقة بالتدريب بشكل كاف من قبل الحكومة (Paik, 2014, p. 9).

مما سبق سرده يتضح لدى الباحث أن نظام التعليم والتدريب المهني في كوريا شهد تطوراً كبيراً في القرن الحادي والعشرين؛ حيث تحولت سياسة التدريب المهني من التركيز على العمال غير المهرة إلى التركيز على العاطلين عن العمل، وأصبحت سياسة سوق العمل النشطة، كما تم توسيع نظام التدريب المهني؛ ليشمل فرص التعلم مدى الحياة؛ مما ساعد على تنمية مهارات الأفراد، وضمان توفير العمال المهرة للمنافسة في الاقتصاد العالمي؛ لذا يمكن القول أن التدريب المهني في كوريا شهد تحولاً استراتيجياً نحو تلبية احتياجات سوق العمل والمنافسة العالمية، مع التركيز على تنمية المهارات مدى الحياة.

إن تجارب مختلف الدول في مجال تنمية التعليم والتدريب المهني تُظهر أهمية التركيز على هذا القطاع الحيوي؛ من خلال الاستفادة من نماذج النجاح الدولية وتكييفها بما يتناسب مع السياق المحلي، كما يمكن للبلدان تطوير أنظمة تعليمية ومهنية قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل، وتعزيز فرص التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإن الاستثمار في التعليم والتدريب المهني هو استثمار في مستقبل الأجيال القادمة، وضمان قوي عاملة ماهرة وقادرة على المنافسة على الصعيد العالمي.

٢،١،٣. العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وتنمية رأس المال البشري بسوق العمل

تظهر أهمية التعليم والتدريب المهني والاقتصادي باعتبارها مصدرًا أساسيًا من مصادر الموارد البشرية، وتنشيط رأس المال البشري الذي يعد العامل الأساسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو يعد الجانب المكمل لمرحلة الإعداد للأفراد في الوظائف والمهن المختلفة، كما يعتبر التعليم المهني والتقني جزءًا لا يتجزأ من التعليم العام؛ كما أنه وسيلة لإعداد الأيدي العاملة المؤهلة بما ينسجم مع حاجات المجتمع؛ وبالتالي فهو أداة؛ لتعزيز التنمية المستدامة.

ومن هذا المنطلق يعد التعليم والتدريب المهني من المفاتيح الأساسية لتطوير العنصر البشري؛ من خلال تزويده بالمعلومات الضرورية، وتنمية مهاراته وقدراته، وتقييم اتجاهاته وتعديلها؛ وذلك في سبيل رفع مستوى كفاءته، وتحسين أدائه، وزيادة إنتاجه، وتحقيق أهدافه

الخاصة التي يسعى لها إلى أقصى قدر ممكن من الدقة والجودة، وقد زاد اهتمام الدول بتعليم وتدريب وإعداد الأفراد، كما زاد حرص الدول على تزويد أفرادها بالمعلومات؛ وذلك في سبيل تطوير مستواهم؛ مما يترتب عليه تطور المؤسسات، ومن ثم الخدمات المقدمة من قبلهم؛ وبالتالي العائد هو تطور الدولة في المرتبة الأولى (العدواني والخضر، ٢٠٢٠، ص. ١٥٣).

وعلى ذات المنوال يعد قطاع التعليم والتدريب المهني هو التأثير الأكثر أهمية على النمو الاقتصادي؛ حيث يؤثر العمل أو رأس المال البشري بشكل كبير على النمو الاقتصادي؛ من حيث الكمية والنوعية، وتتأثر جودة القوى العاملة بعدة جوانب، مثل: التعليم، والمهارات، والمواهب، ويعد التعليم هو العنصر الذي له الدور الأكثر أهمية في تحديد جودة العمل، فكلما ارتفع المستوى التعليمي والمهني للقوى العاملة، زادت الإنتاجية ورأس المال؛ وبالتالي ارتفاع النمو الاقتصادي وسوق العمل للبلاد (Abdullah, 2022, p. 30).

كما أن رأس المال البشري مطلوب حتى يصبح التعليم المهني فعالاً؛ لذلك، فإن المعرفة والمهارات والمواقف الشخصية هي الشكل المتراكم لرأس المال الذي يعتبر كليات التقنية العليا ضرورياً للإنتاجية والفعالية (2017, Cho&Lee).

وبالمثل يُعترف برأس المال البشري كمصدر رئيسي للنمو الاقتصادي، والاستدامة، والعامل الحاسم في تنمية الاستدامة، وكذلك القدرة على المنافسة؛ لذلك يمكن أن يؤدي الاستثمار في رأس المال البشري إلى زيادة في إنتاجية العمل دون تعريض الجودة التي تتطلبها تحديات مكان العمل للخطر، كما تعتمد الجودة المطلوبة في مكان العمل على الإبداع، وكذلك مدى أهمية المناهج المستخدمة في المعهد المهني مع الإشارة إلى توقع مكان العمل، كما يجب أن يزيد التعليم والتدريب المهني من منظور رأس المال البشري، ومن فرص الأفراد في سوق العمل، شريطة أن تحسن المكاسب من المهارات إنتاجيتهم (2017, Behle).

ويمكن القول هنا أن التعليم والتدريب المهني قد حظي في السنوات الأخيرة باهتمام كبير، واحتل مكاناً متميزاً في سلم الأولويات، وكونه الوسيلة الهامة في تحقيق التقدم والتطور، ولما له من خصوصية في تنمية الموارد البشرية التي يحتاجها العصر، كما أن الاستثمار في رأس المال البشري من شأنه أن يقود إلى مجتمع قائم على المعرفة وأكثر تنافسية.

لذا تولى الدول اهتمامًا كبيرًا لتنمية الموارد البشرية، بل وتخصص لها وزارات وقطاعات لتتولى مسؤولية تدريب وتأهيل الموارد البشرية في القطاعات الحكومية، فضلًا عن القطاعات الخاصة؛ لذا تنشئ كل مؤسسة صغيرة كانت أم كبيرة قسمًا للموارد البشرية، والذي يتولى بدوره تعيين وتدريب وتأهيل العاملين في المؤسسة (اليميني، ٢٠١٩، ص.١٣).

وهذا يعني أن الاستثمار في المادة الفكرية المعرفية والمعلومات تعتبر الثمرة التي توضع قيد الاستخدام؛ من أجل خلق الثروة، وزيادة قدرة المؤسسة على التكيف؛ من خلال تطوير منتجاتها وتقنيات إنتاجها وخفض تكاليفها، باتجاهات مستحدثة غير مسبوق؛ ومن خلال تنمية الإبداع والتعلم والاستثمار المتعاضد في البشر تعليمًا وتدريبًا (قناذرة، ٢٠١٦، ص.٩٧).

وانطلاقًا مما سبق تكمن أهمية رأس المال البشري في أنه يُساعد المؤسسات في اتخاذ القرارات المناسبة، وفي حالة توفير التدريب المهني الجيد للأفراد يُمكن أن يزيد من المعرفة للأفراد، ومستوى المهارات؛ بحيث يؤدي في النهاية إلى زيادة الانتاجية والدخل المتوقع، ويُمكن أن يتأثر اختيار رأس المال البشري للوظيفة بناءً على مقدار التعليم الذي يتلقاه العامل في سوق العمل التنافسي (Shim, 2015, p. 246).

ومن الجدير بالذكر هنا أن العنصر البشري هو الثروة الحقيقية، والمتغير الأهم في عملية التعليم والتدريب؛ حتى يصبح أكثر معرفة واستعدادًا وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المناسب، وكون التدريب يشكل مصدرًا مهمًا وأساسيًا من مصادر تنمية الموارد البشرية، وتنمية القدرات والمهارات والطاقت واستثمارها وتوظيفها بما يحقق عائد أكبر.

كما تُعد المهارات ضرورية للعمل والتوظيف، كما تحسن المهارات استعداد العاملين للتعلم، وتمكنهم من تلبية متطلبات سوق العمل، وخدمة احتياجاته الفعلية المتجددة، وما يستجد عليه من تقدم علمي وتكنولوجي في نظم وتقنيات الإنتاج، وما شهده من السنوات الأخيرة من تطورات كبيرة، وتحولات متسارعة (شرارة وآخرون، ٢٠٢٠، ص.١٤).

علاوة على أن إكساب العاملين المهارات الشخصية؛ لتوفير قابلية توظيف معززة يعد عملاً ديناميكيًا مهمًا؛ من خلال نظام التعليم والتدريب المهني؛ حيث إن تنمية المهارات المتعلقة في مجموعة واسعة من المجالات المهنية، والإنتاج، والخدمات، وسبل العيش في العديد من البلدان تعد جزءًا لا يتجزأ من بنية التعليم الوطنية، ويدعم التنمية الاقتصادية؛ من خلال

تسهيل تنمية القوى العاملة الماهرة المرتبطة باحتياجات سوق العمل (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص. ٣٨٢).

ومن زاوية أخرى يمكن القول أن دور التدريب المهني يتمثل في تدريب الأشخاص لسوق العمل، وتلبية احتياجات المؤسسات؛ مما يلعب دورًا مهمًا في تعزيز النمو الاقتصادي، وتنمية رأس المال البشري، وخلق فرص العمل؛ ولذلك، فإن تعاون قطاع الأعمال في التدريب المهني وتنمية الموارد البشرية أمر في غاية الأهمية، كما أحدث التعليم والتدريب المهني في السنوات الأخيرة تغييرات جديدة في اتجاه إيجابي؛ مما ساهم في تحسين نوعية الموارد بسوق العمل في البلاد، بالإضافة إلى أنه يوجد لدى مؤسسات التدريب المهني أشكال جديدة من التعاون مع بعضها البعض في مجال تنمية رأس المال، والموارد البشرية وتدريبها (Van Truong, 2021, p. 4284& 4287).

لذا فقد اقترح Alagaraja وآخرون (٢٠١٤) توفر فرص عمل لخريجي التعليم والتدريب المهني مع إدارة الطلب والعرض على خريجي التعليم والتدريب المهني في مكان العمل، وإنتاج الخريجين العمانيين المؤهلين، وضعت الهيئة برنامج تدريب شامل لتجهيز المعلمين، وهذا يعني أن معلمي التعليم والتدريب المهني يخضعون أيضًا لسلسلة من التدريب لتحديث مهاراتهم ومعارفهم وموقفهم الحالي، و سنويًا يتم تعيين حاملي شهادة البكالوريوس بأعداد كبيرة كمعلمين للتعليم والتدريب المهني.

حيث إن ارتباط معظم المهن اليوم ومستقبلًا بشكل مباشر بتقنيات المعلومات أصبح يتطلب القدرة على التحكم فيها، فهي تعني أن يتعامل الأفراد مع التقنية بسلاسة لا تقل عنها عند قراءة صحيفة، إذ تشكل الأمية عقبة تعترض سبيل تنمية المجتمعات النامية، والنهوض بها اقتصاديًا واجتماعيًا، فالقضاء على أمية القراءة والكتابة، أو أمية التقنية الحديثة هو السبيل إلى تحقيق التنمية المستدامة؛ وذلك من خلال التعليم والتدريب (قناذرة، ٢٠١٦، ص. ٩٧).

وفي السياق ذاته فقد تحول الإنتاج من تكنولوجيا تكثيف المواد إلى تكثيف تكنولوجيا المعلومات، وهذا يعني التحول من الاعتماد على رأس المال الإنتاجي إلى الاعتماد على رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماع، وتتجه الأنظار كلها على أن المعرفة هي الحل الأساسي؛ لضمان

التنمية وهو الدور الذي تظهر فيه معالم الابتكار بوضوح؛ حيث يتمثل في تقنيات حديثة من شأنها المساهمة في استدامة التنمية على المدى البعيد (قنادرة، ٢٠١٦، ص.٩٦).

ونظرًا لشدة المنافسة والتي ازدادت حدتها يومًا بعد يوم؛ مما انعكست تلك المنافسة على أداء المؤسسات أيًا كانت، ونجاح أي مؤسسة مرهونة بمدى توافر كادر بشري قادر على أداء المهام والأدوار المطلوبة منهن، بما يحقق الاستثمار الأمثل والرشد لإمكانيات وموارد المؤسسة المتاحة (العفيري والشاوش، ٢٠١٦، ص.٢٩٤).

وهذا ما جعل الاتجاه المستقبلي للمؤسسة أن يأخذ في الاعتبار تنمية الموارد البشرية؛ حيث تتطلع الصناعات إلى تبني الاستخدام الآلي؛ لذلك ينبغي أن تركز تنمية الموارد البشرية على الأنشطة التي قد لا تكون سهلة التعامل مع الروبوت، وعلى الرغم من أن تنمية الموارد البشرية تعترف بالناس كعنصر مهم من شأنه تعزيز الهدف التنظيمي، إلا أن أهمية المهارة والمعرفة المستفادة لاحتياجات المؤسسة الحالية أمر ضروري، كما تستخدم تنمية الموارد البشرية على نطاق واسع في العديد من التخصصات، مثل: الأعمال التجارية، والتعليم؛ وبالتالي فإن كل تخصص يفسر تنمية الموارد البشرية بطريقة تعكس الانضباط (2019, JU).

ولا سيما أن ربط التعليم بسوق العمل يعني وجوب أن ينجح التعليم في ترسيخ الخبرات الأساسية، ودعمها في إنسان المستقبل، ويجب أن تراجع المقررات الدراسية في مختلف مراحل التعليم؛ لإزالة ما علق بها من حشو وتكرار، كما يجب إدخال البعد المستقبلي في العملية التعليمية، بما يحقق أهداف التعليم (الشمسي، ٢٠١٧، ص.٢٦).

ومن جهة أخرى لقد شهد سوق العمل تطورًا كبيرًا في السنوات الأخيرة من القرن العشرين، وظهر بصورة جلية فيما يلي (شرارة وآخرون، ٢٠٢٠، ص.١٤):

١. ظهور الشركات العابرة للقارات، والتي غزت الأسواق العالمية.
٢. نمو التكتلات الاقتصادية، والتي تشكل قوى اقتصادية قادرة على التحكم بالأسواق العالمية، وإنشاء منظمة التجارة العالمية، والتي تقوم على فتح الأسواق، وتحرير التجارة بين الدول.
٣. ظهور سوق العمل العالمي؛ حيث يستطيع الفرد البحث عن عمل في دولة غير دولته والقيام به وهو في دولته.

- ٤ . دخول التقنيات الحديثة في عمليات الإنتاج والتسويق، وقيام صناعات جديدة.
- ٥ . ظهور التجارة الإلكترونية، والتي أصبحت أكثر رسوخًا؛ نظرًا لتزايد عدد مستخدمي الإنترنت.

وبناءً على ما تم ذكره أصبح سوق العمل بحاجة إلى عمال ذوي مهارات تمكنهم من التعامل مع سوق العمل، والاستجابة لتطوراته المستقبلية، واستيعاب الوعي العالمي، وفهم العوامل الاقتصادية والتكنولوجية والتنافسية، والتي تؤثر على طرق أداء الوظائف؛ من أجل العمل في سوق العمل العالمي (شرارة وآخرون، ٢٠٢٠، ص. ١٤).

حيث يُدعم التعليم والتدريب المهني الاستقرار الاقتصادي والقدرة التنافسية في سوق العمل؛ حيث يمثل الارتباط بين سوق العمل، والمدارس، والسياسات مسارًا رئيسيًا لتوظيف المواطنين والابتكار في العمل، فمن ناحية أخرى يمكن لطلاب التعليم والتدريب المهني تطوير الكفاءات والقدرات المرتبطة حاليًا بسوق العمل، وتنمية رأس المال البشرية؛ من خلال اكتساب الخبرات، وعلى الجانب الآخر يمكن لأصحاب المصلحة، وأصحاب العمل ضمان ملفات تعريف القوى العاملة المستقبلية الخاصة بهم بفضل عروض التدريب المهني عالية المستوى في مؤسستهم (Tommasi, 2020, p. 100).

ويتضح لدى الباحث مما سبق أن التطور التكنولوجي يحتم على عامل المستقبل أن يتسلح بالمعارف، والمهارات، والسلوكيات التي تتلاءم مع المتغيرات التكنولوجية والإقليمية والعالمية، ومن ثم فإنه من الضروري إعداد المواطن العربي وتدريبه على أحدث تكنولوجيا العصر، باعتبار أن القوى العاملة المدربة هي القادرة على التعامل مع عناصر الإنتاج المختلفة؛ لتوفير منتج أو خدمة بجودة عالية، وتكلفة منخفضة وهو المناسب في الأسواق العالمية، كما أن محور التركيز في سوق العمل هو تحديد الأجور، وتخصيص العمال وفقًا لمهاراتهم، كما أن الطلب في سوق العمل مناسب أيضًا لتفسير الفرق في الأجور بين الموظفين المهرة وغير المهرة، فمنذ الخمسينيات من القرن الماضي كانت العلاقة بين التعليم وسلوك سوق العمل قابلة للنقاش، ولكن في السنوات الأخيرة ظهر دور التعليم في نتائج سوق العمل.

٢,٢ المحور الثاني: التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان

١,٢,٢. تمهيد

تعتبر سلطنة عمان من الدول الرائدة في المنطقة في مجال تطوير نظام التعليم والتدريب المهني، ففي السنوات الأخيرة أولت السلطنة أهمية كبيرة لهذا القطاع باعتباره محركاً رئيسياً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ حيث تتميز سلطنة عمان بوجود العديد من المؤسسات التعليمية والتدريبية المتخصصة في مختلف المجالات المهنية، بدءاً من التقنية، والهندسية، ومروراً بالصحية، والضيافة، ووصولاً إلى الزراعة، والصناعة اليدوية، وتعمل كافة المؤسسات هذه على إعداد وتأهيل الكوادر الوطنية؛ لسد احتياجات سوق العمل المتنامية في السلطنة.

وانطلاقاً مما يشهده العالم من تقدماً سريعاً في المعرفة ووسائل الإنتاج، وتغيراً كبيراً في هيكل المهن واستحداثاً لمهن لم تكن موجودة في سوق العمل، وما تتطلبه هذه المهن من قدرات ومهارات، ولقد أثر هذا التقدم المعرفي والتكنولوجي على سوق العمل العالمي والعربي، وأظهر الانفتاح العالمي ضرورة اكتساب مهارات نفسية، وفكرية، وعلمية لا بد لكل فرد أن يتحلى بها (الزيدات، ٢٠٢١، ص.٣).

وفي هذا الصدد فرضت التغيرات والتطورات المتسارعة، وزيادة حدة المنافسة، والتقدم التكنولوجي الهائل ضرورة تكيف المؤسسات معها؛ حيث أصبحت تلك المؤسسات مجبرة على التفكير في إيجاد السبل التي تحقق لمنتجاتها وخدماتها ميزة تنافسية (محمد وآخرون، ٢٠٢٠، ص.٣٤٨).

مما يشكل ذلك تحدياً للأنظمة التعليمية، ويقتضي إجراء تغيير في الأهداف والوسائل والإجراءات وامتلاك القدرة على التطور والمرونة في مواجهة المتغيرات؛ لتصل إلى الاستثمار الكامل لرأس المال البشري الذي أوكلت مهمة تربيته وتنميته إلى هذه المؤسسة التي ترفد مخرجاتها كافة القطاعات الإنتاجية (الزيدات، ٢٠٢١، ص.٣).

ونظراً لأن المجتمع يحتاج إلى مهن متعددة، مثل: المهن المكتبية، التقنية، والحرفية؛ لضمان تطوره، وتحقيق التوازن في سوق العمل، ولا يمكن لأي مجتمع أن يحقق التنمية الكاملة إذا كان يعاني من نقص في عدد العاملين في مختلف المجالات، وتعاني بعض المجتمعات من نقص في الأيدي العاملة الحرفية رغم أن سوق العمل يحتاج إليها بشكل كبير، وتتضمن هذه

المهن الحرفية تلك التي تتطلب تدريباً مهنيًا بعد المرحلة الجامعية؛ لذلك ينبغي التركيز على تعزيز البرامج التي تشجع على التوجه نحو التعليم المهني لسد هذا النقص؛ مما يساهم في تطوير المجتمع بشكل شامل (العجمي وآخرون، ٢٠٢٢، ص. ٣٩٧).

لذلك فإن هناك حاجة ماسة إلى تطوير مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؛ بهدف إعداد طالب أو متدرب يعيش فيضاً كبيراً من المعلومات والمحتويات، ويتمتع بكفاءات ومهارات عالية؛ وذلك من أجل تعزيز المواءمة بين مخرجات هذه المؤسسات، واحتياجات سوق العمل من الموارد البشرية، ورفع معدلات التنمية والنمو الاقتصادي، وتخفيض مستوى البطالة، وتوفير الحياة الكريمة للمواطنين (المزروع، ٢٠١٩، ص. ١١٢).

لذا يرى الباحث أنه نظراً للتقدم السريع في المعارف والتكنولوجيا، والتي أدت إلى تغييرات كبيرة في هيكل المهن وظهور مهن جديدة في سوق العمل، وأثرت تلك التغييرات على سوق العمل العالمي والعربي، وأظهرت ضرورة امتلاك مهارات نفسية وفكرية وعلمية من قبل الأفراد، ولا سيما المؤسسات أيضاً التي يتطلب منها التكيف؛ من خلال إيجاد سبل تحقق ميزة تنافسية لمنتجاتها وخدماتها.

كل هذا يشكل تحدياً للأنظمة التعليمية، ويتطلب تغييراً في الأهداف والوسائل والإجراءات، وكذلك اكتساب القدرة على التطور والمرونة؛ لتطوير رأس المال البشري، وعلاوة على تطوير مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؛ لتحقيق التوازن في سوق العمل، وسد النقص في بعض المهن الحرفية، وتعزيز المواءمة بين مخرجات هذه المؤسسات واحتياجات سوق العمل.

ومن هذا المنطلق فقد قدم السلطان قابوس بن سعيد سياسة جديدة في نظام التعليم العماني للمساهمة الكبيرة من التعليم والتدريب المهني؛ لتوفير المهارات اللازمة التي من شأنها أن تعزز النقص في القوى العاملة عندما تولى السلطة في عام ١٩٧٠ (AL Rawahi, 2011)، وتم تنفيذ استراتيجيتين لنظام التعليم في عمان؛ التعليم العام، والتعليم الأساسي وما بعد الأساسي؛ حيث بدأ نظام التعليم العام في عمان في عام ١٩٧٠، واستثمر السلطان قابوس بكثافة في نظام التعليم العماني، والالتحاق بالتعليم الإلزامي للمواطن العماني (النجار، ٢٠١٦).

وانطلاقاً مما سبق فقد توجهت سلطنة عمان نحو اقتصاد المعرفة عبر مؤسساتها التعليمية والبحثية، ومنها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التي يؤمل من خريجها إسهاماً إيجابياً مباشراً في نقل السلطة إلى اقتصاد المعرفة عبر مؤسساتها التعليمية والبحثية، ومنها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التي يؤمل من خريجها إسهاماً إيجابياً مباشراً في نقل السلطة إلى اقتصاد المعرفة، والذي يعتمد على الإبداع والابتكار المهني والتقني المقترن بالاستخدامات الواسعة للتكنولوجيا المتقدمة (المزروعي، ٢٠١٩، ص.١١٢).

وهذا ما أكدت عليه وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (٢٠٢٤، ص.٩) في مسيرتها واستكمال سعيها؛ لتطوير المنظومة التعليمية، فقد جاءت التوجيهات السامية لتطبيق التعليم المهني والتقني في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي؛ لتلبية متطلبات مسيرة التنمية في سلطنة عمان خلال المرحلة المقبلة؛ وتهدف هذه المبادرة إلى إعداد الكوادر الوطنية في مختلف المجالات المهنية والتقنية؛ من خلال إتاحة مزيد من الخيارات الدراسية للطلبة بما يتوافق مع ميولهم ورغباتهم وقدراتهم.

ومن الجدير بالذكر وفي إطار رؤية عمان ٢٠٤٠، وفلسفة التعليم في السلطنة، والاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠، والتي تهدف هذه الوثيقة إلى تأطير التعليم المهني والتقني في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي، وتم إعدادها بالشراكة مع الجهات الحكومية والخاصة ذات الصلة، مع الاستفادة من الوثائق المحلية والعالمية المتعلقة بهذا النوع من التعليم، وفي ضوء الخطط الوطنية والتوجهات العالمية (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ٢٠٢٤، ص.٩).

ويتضح لدى الباحث مما سبق أن التعليم والتدريب المهني أصبح ضرورة اجتماعية وحضارية في العصر الحديث، إذ يُعتبر أساساً في إقامة الحضارات الإنسانية العريقة، ورغم ذلك، لا يزال يُنظر إليه بشكل محدود وقاصر، ولا تُبذل جهود كافية لتطويره نظرياً وتطبيقياً؛ حيث تتطلب التغيرات في سوق العمل والمهن الناجمة عن المستحدثات التقنية إعادة هيكلة نظام التعليم والتدريب المهني.

كما يعد التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان محوراً أساسياً في استراتيجية التنمية الوطنية؛ من خلال الاستثمار المستمر في هذه القطاع، وتحديث البرامج التعليمية والتدريبية لتتماشي مع متطلبات العصر، كما تتطلع السلطنة إلى تخريج جيل من الكفاءات المهنية

القادرة على المساهمة في تعزيز التنمية المستدامة، وتحقيق الرخاء الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

٢,٢,٢. أنواع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان

تلعب مؤسسات التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان دورًا حيويًا في تنمية الموارد البشرية، وتعزيز الاقتصاد الوطني، وبناء اقتصاد قائم على المعرفة، وتعمل هذه المؤسسات على إعداد وتأهيل الكوادر التقنية والمهنية اللازمة لسوق العمل، وربط مخرجات التعليم بالقطاعات الإنتاجية والاقتصادية الوطنية؛ وذلك من خلال تقديم برامج تعليمية متخصصة تلي احتياجات السوق المتغيرة.

فالتعليم والتدريب المهني والتقني أحد منظومات التعليم والتدريب في سلطنة عمان، واللدان يساهمان في تنمية الموارد البشرية الوطنية؛ حيث يقومان بإعداد وتأهيل الكوادر التقنية والمهنية بالجودة والكفاءة التي تتلاءم مع احتياجات سوق العمل النوعية والكمية، ولربط مخرجاته مباشرة بعملية الإنتاج والاقتصاد الوطني في مختلف التخصصات الهندسية، وتقنية المعلومات والتخصصات التجارية، والعلوم التطبيقية والصيدلة، وللتصوير الضوئي، والتجارة، وتصميم الأزياء، وغيرها (المزروع، ٢٠١٩، ص ١١١).

كما يمكن حصر أنواع التعليم والتدريب المهني في ثلاثة أنواع رئيسية وهي: المستوى المهني، والمستوى التقني، والمستوى التطبيقي (الشرجي وآخرون، ٢٠٢٢، ص ١٢)، كما أن نظام التعليم القائم في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، فهو يختلف من مؤسسة تعليمية لأخرى تبعًا للتخصص ومدّة الدراسة ونوع الشهادة التي تمنحها للخريج (كليب، ٢٠٢٢، ص ٢٥٢).

فعلى المستوى المهني يرى الباحث اشتمال هذه المؤسسات برامج تدريبية مهنية في تخصصات مختلفة، مثل: الهندسة، وتقنية المعلومات، والعلوم التطبيقية، والصيدلة، والتصوير الفوتوغرافي، والتجارة، وتصميم الأزياء، وتركز هذه البرامج على إكساب المتدربين المهارات العملية والتطبيقية اللازمة لسوق العمل.

أما على المستوى التقني، فيرى الباحث تضمنها مؤسسات التعليم التقني، والتي تقدم برامج دبلوم في تخصصات تقنية مختلفة، كالهندسة، وتقنية المعلومات، والعلوم التطبيقية، وتهدف هذه البرامج إلى إعداد الكوادر التقنية المؤهلة للعمل في القطاعات الإنتاجية والخدمية.

كذلك على المستوى التطبيقي، فيرى الباحث اشتغال المؤسسات التي تمنح درجات البكالوريوس في تخصصات مهنية وتطبيقية، مثل: الهندسة، والعلوم التطبيقية، والتجارة، وتركز هذه البرامج على الجمع بين الجانب النظري والعملي؛ لإعداد خريجين قادرين على الانخراط المباشر في سوق العمل.

لذا يمكن القول إن مؤسسات التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان تتنوع؛ لتغطي مختلف المستويات التعليمية والتخصصات بما يمكنها من تلبية احتياجات سوق العمل بكفاءة، وما يتناسب مع احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في السلطنة؛ لذا تعد المؤسسات ركيزة أساسية في تنمية الموارد البشرية الوطنية، ودعم السيرة التنموية الشاملة في السلطنة.

٣,٢,٢. الصندوق الوطني للتدريب

إن الصندوق الوطني للتدريب المهني والتقني، وتطوير المهارات في سلطنة عمان، وهي مؤسسة حكومية تلعب دورًا محوريًا في تطوير التعليم والتدريب المهني في البلاد، وتهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل؛ حيث تعد مجتمعات التعلم المهنية مدخلًا مهمًا؛ لتحسين الأداء المؤسسي، وتطوير الممارسات العلمية، والمهارات التطبيقية للمتعلمين.

وهذه ما أكد عليه الشمسي (٢٠١٧، ص.٣٠)؛ حيث يقوم الصندوق الوطني للتدريب المهني والتقني، وتطوير المهارات في إقامة العديد من الدورات التدريبية في العديد من المحافظات؛ من خلال فروع الصندوق الوطني للتدريب في هذه المحافظات.

كما تعد مجتمعات التعلم المهنية مدخلًا مهمًا من مداخل الإصلاح المؤسسي؛ حيث يمكنها مواجهة التحديات والمشكلات بفعالية، وتدعيم العمل الجماعي؛ للوصول إلى

مستويات متقدمة من الإنجاز العلمي، وتجاوز الأفكار التقليدية التي تركز فقط على اكتساب المعرفة إلى التركيز على الممارسات العلمية التطبيقية، والمهارات والقدرات، وهذا يؤدي إلى إيجاد فرص متنوعة للتعلم التنظيمي، وتبادل المعارف والخبرات، والنمو المهني والتنمية المهنية المستمرة (إبراهيم والمرزوقي، ٢٠٢١، ص. ٣٩٢).

ومن الجدير بالذكر أن الأفراد في حاجة إلى التعليم والتدريب المهني والفني؛ حتى يساعدهم على الاستثمار الجيد لمستقبلهم؛ حيث تتم عملية تطوير التعليم المهني والفني ضمن استراتيجيات وسياسات شاملة، كما يعد التعليم المهني والفني عنصراً استراتيجياً في السياسة التعليمية، فهو المكون الأساسي الأكثر صلة باكتساب المهارات والمعرفة التي يحتاجها الفنيون في القطاعات الاقتصادية المختلفة؛ وذلك لمواجهة التحديات التي يتعرض لها المجتمع (عبد المحسن، ٢٠١٨، ص. ٨).

فالفرد الذي تتاح له فرصة الالتحاق بدورات تدريبية يفترض أن يتحسن مستوى أدائه، ومستوى القرارات التي يتخذها، وقدرته على تحمل مسؤوليات جديدة؛ مما قد يدفع العاملين إلى العمل برغبة أكبر والتزامهم لدرجة تؤدي إلى تحسين أدائهم (الصعيد، ٢٠١٩، ص. ٢٢٩)، كما أن الموظفون ذوو المهارات المتدنية يكسبون أجوراً منخفضة قد تسبب انخفاضاً في فعاليتهم في العمل، والصحة الضارة في المستقبل (DRYDAKIS, 2014).

ومن زاوية أخرى، فإن محاربة البطالة وتحديث المؤسسات فنياً وتكنولوجياً يعتمد على حد كبير على التعليم الفني والتدريب المهني، ويمكن النظر إلى التعليم الفني والتدريب المهني، باعتباره أداة من أدوات السياسة الاجتماعية؛ حيث إن التعليم الفني والتدريب المهني ضروري؛ لتحسين الإنتاجية، والقدرة على التنافس، وضرورة البحث عن أفكار جديدة لإنتاج السلع والخدمات، والوفاء بالاحتياجات (عبد المحسن، ٢٠١٨، ص. ٨-٩).

واستناداً على ما تم ذكره يرى الباحث أن التعليم والتدريب المهني والفني يعد عنصراً استراتيجياً في السياسة التعليمية لسلطنة عمان؛ حيث يساعد الأفراد على اكتساب المهارات والمعارف اللازمة للعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية؛ وتؤدي الدورات التدريبية التي يقدمها الصندوق إلى تحسين مستوى أداء المتدربين وقدرتهم على تحمل مسؤوليات جديدة، مما يعزز من فعاليتهم في العمل؛ لذا يمكن القول أن الصندوق الوطني للتدريب المهني والتقني

في سلطنة عمان يلعب دورًا بارزًا في تطوير التعليم والتدريب المهني في البلاد؛ من خلال إقامة الدورات التدريبية المتنوعة في مختلف المحافظات، وتعد هذه الجهود جزءًا لا يتجزأ من استراتيجية السلطنة؛ لتنمية المهارات والكفاءات اللازمة لسوق العمل؛ مما يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

٤,٢,٢. التطور الكمي للتعليم والتدريب المهني

يُعد التطور الكمي للتعليم والتدريب المهني محورًا أساسيًا في تحقيق التنمية المستدامة، وتلبية احتياجات الاقتصاد المتنامي؛ ويساهم هذا التطور في زيادة عدد المؤسسات التعليمية والمهنية، وتوسيع نطاق البرامج المقدمة، وتوفير فرص تعليمية وتدريبية لأعداد أكبر من الأفراد؛ ومن خلال زيادة عدد الطلاب الملتحقين بهذه المؤسسات يتم تعزيز قدرة الدول على تلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة والمتنامية بسرعة.

ففي كل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية في العالم يكون الإصلاح التربوي أحد أهم المحاور لها، ولم تخل استراتيجية أو خطة بعيدة المدى من عناية خاصة بالتعليم، باعتباره رافعة وأداة رئيسة لأي تطوير أو تغيير اجتماعي؛ حيث تشير القراءات للاستراتيجيات العديدة الخاصة بالتعليم إلى أن الحل المنشود دائمًا في الموازنة بين الكم والنوع، وفي تلبية احتياجات المجتمع، وتنويع المسارات التعليمية (الخوارج، ٢٠١٩، ص.١٢٢).

ومن هذا المنطلق فإن الاهتمام بالتعليم والتدريب المهني سيسهم؛ من خلال برامجه المتنوعة في تحقيق الموازنة بين مخرجات النظام التعليمي، واحتياجات المجتمع، ومتطلبات سوق العمل، وعليه فإنه من المأمول أن تستمر الجهود لغايات توجيه برامج التعليم والتدريب المهني نحو المستقبل بمستجداته ومتطلباته، وكذلك توسيع قاعدة التوجيه والإرشاد المهني (الطويسي، ٢٠١٦، ص.٧٣).

ففي هذا الصدد فقد دعت الحاجة إلى إتاحة مساحة كبيرة وهامة للتعليم والتدريب المهني؛ من خلال الدعوة إلى زيادة عدد الملتحقين في التعليم المهني، وزيادة نسبة الإناث فيه، وزيادة التخصصات والبرامج المهنية، ورفع كفاءة المعلمين والمدربين، وتجويد التعليم والتدريب، وغيرها من الأمور المرتبطة بتطوير قطاع التعليم المهني، بما يؤكد على أهمية العناية والأولوية بهذا

القطاع في المساهمة الفاعلة في التطور الاجتماعي والاقتصادي (الخواجا، ٢٠١٩، ص.١٢٢).

حيث تعدد طرق وأساليب التدريب بتعدد الأهداف، فقد يكون التدريب لفترة قصيرة لا تتجاوز الأسبوع، وقد يمتد ليتجاوز الأشهر، ويمكن أن يأخذ التدريب طابعًا مستمرًا أو مؤقتًا اعتمادًا على طبيعة الهدف المراد تحقيقه (الصعيدي، ٢٠١٩، ص.٢٤٠).

ومن جهة أخرى تتطلب مهارات العمل المهني والتقني التدريب العملي والنظري على حد سواء؛ مما يجعل الثقافة التقنية أساسًا ضروريًا، ويشمل هذا التدريب فئات متنوعة، مثل: خريجي الجامعات والمدارس، وحتى الذين تركوا الدراسة، كما يستفيد الجميع من التدريب العملي في إعدادهم لسوق العمل؛ وتساهم المهارات التقنية الأساسية في تعزيز الكفاءة العامة (العجمي وآخرون، ٢٠٢٢، ص.٣٩٨).

لهذا وجب تطوير التعليم والتدريب المهني؛ من خلال تحسين وتطوير طرق وأساليب التدريس والتدريب لتتوافق مع التطور الهام لتكنولوجيات الثورة الصناعية الرابعة، والذي فتح لميدان التعليم والتدريب آفاقًا جديدة؛ من حيث الوسائل المتاحة، والإمكانيات والتقنيات الجديدة المستعملة، والمضامين التعليمية المتطورة والحديثة (المزروع، ٢٠١٩، ص.١١٢).

وعلى ذات المنوال يحتاج العاملون إلى البقاء محدثين بأحدث التطورات؛ للحفاظ على كفاءتهم، كما يجب تطوير التعليم المهني؛ لتلبية متطلبات السوق الاقتصادية والاجتماعية؛ مما يساهم في النمو الاقتصادي؛ لذلك يجب أن تأخذ السياسات التعليمية في الاعتبار دمج التعليم المهني مع متطلبات سوق العمل (العجمي وآخرون، ٢٠٢٢، ص.٣٩٨).

مما سبق يتضح لدى الباحث أنه في ظل تطور التعليم المهني، وتبني خطط التنمية الشاملة ازداد الاهتمام بهذا النوع من التعليم، ولا سيما مع الإقبال على استخدام التكنولوجيا التي شهدت تقدمًا كبيرًا في العصر الحديث؛ حيث ازداد الاهتمام بالتعليم المهني؛ من أجل توفير كفاءات مدربة مؤهلة قادرة على مواكبة التطور والتقدم العلمي والتكنولوجي، ومن ثمَّ فإنَّ التعليم المهني يُعد جزءًا من خطط التنمية التي تؤكد توفير الأيدي المدربة والمؤهلة.

٥,٢,٢. مسارات التعليم في المدارس المهنية:

تلعب المدارس المهنية دورًا محوريًا في إعداد الأفراد لمتطلبات سوق العمل؛ من خلال تقديم مسارات تعليمية متخصصة وموجهة نحو التطبيق العملي، فتنوع هذه المسارات لتشمل مجموعة واسعة من المجالات، مثل: الهندسة، وتقنية المعلومات، والصحة، والتجارة، والفنون التطبيقية، والضيافة، والتصميم، ويهدف التعليم في هذه المدارس إلى تزويد الطلاب بالمهارات العملية، والمعرفة النظرية الضرورية لمهن معينة؛ مما يعزز من جاهزيتهم لدخول سوق العمل مباشرة بعد التخرج، وتوضيحًا لمسارات التعليم المهني على النحو التالي:

١. التعليم الصناعي.

٢. التعليم الزراعي.

٣. التعليم التمريضي.

٤. التعليم الفندقية.

٥. التعليم التطبيقي (مرجي، ٢٠١٦، ص. ٩٧).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن أهم ما يميز التعليم والتدريب المهني وجود نهايات مفتوحة للمسارات التي تؤدي إليها، والتي تتيح للطلاب فرص استكمال تعليمهم حتى بعد الالتحاق بسوق العمل، وفي الفترات التي يرغبون بها، وكذلك يساعد الاعتراف بالمهارات التي يكتسبونها في عملهم على تحفيزهم (حسانين وآخرون، ٢٠١٧، ص. ٤٦٧).

لذا فالأمر يستدعي ابتكار واستحداث سبل ومسارات مستدامة ومستمرة من التعليم والتدريب المهني؛ لأجل تطوير مهارات وكفايات الأيدي العاملة؛ تجنبًا لانضمامهم لصفوف البطالة، وأن تكون أكثر ديناميكية في التكيف مع ما تفرضه العولمة من تحديات ناتجة عن إعادة الهيكلة الاقتصادية (شرارة وآخرون، ٢٠٢٠، ص. ٩).

وفي السياق ذاته فإن لخريجي التعليم والتدريب المهني القدرة على تنفيذ المهام الموكلة إليهم، والمساهمة في الإنتاج الفردي أو الجماعي ضمن تخصصاتهم، كما يشكل هؤلاء حلقة الوصل بين التقنيين، وبين العمال غير المهرة في هرم القوى العاملة بالمؤسسة، وينطوي ضمن هذا المفهوم التدريب المهني الذي يتم في مراكز متخصصة مرتبطة بمؤسسات إنتاجية، أو أي مؤسسات مستفيدة من مخرجات هذه المراكز (العجمي وآخرون، ٢٠٢٢، ص. ٣٩٧).

ومن جهة أخرى يستند التعليم المهني والتقني على الممارسات الدولية التي تصنفه كأحد المسارات التعليمية المعتمدة، ويشمل هذا المسار العديد من التخصصات في مختلف المجالات، ومن أمثلة ذلك: الهندسة، وتقنية المعلومات، والضيافة، والسفر والسياحة، والعلوم التطبيقية، والتسويق، وإدارة الأعمال، والصحة والرعاية الاجتماعية، والفنون والتصميم، والزراعة والبستنة، والبناء (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ٢٠٢٤، ص.١٢).

وفي ضوء ما تم ذكره يرى الباحث أن أهمية التعليم والتدريب المهني تتجلي في قدرته على تجهيز الأفراد بالمهارات العملية، والمعارف النظرية التي تتيح لهم تلبية متطلبات سوق العمل بكفاءة عالية؛ ويساهم هذا النوع من التعليم في تعزيز جاهزية الخريجين للعمل مباشرة بعد التخرج؛ مما يقلل من معدلات البطالة، ويساهم في النمو الاقتصادي، كما أن وجود نهايات مفتوحة لمسارات التعليم المهني يوفر للطلاب فرص استكمال تعليمهم، وتطوير مهاراتهم حتى بعد بدء حياتهم المهنية.

فإن هناك حاجة لابتكار واستحداث سبل ومسارات مستدامة ومستمرة من التعليم والتدريب المهني؛ لتطوير مهارات وكفاءات الأيدي العاملة، وتجنب البطالة؛ وذلك لتلبية متطلبات سوق العمل والتحديات الناتجة عن العولمة، وهذا التعليم المهني يجب أن يكون أكثر ديناميكية في التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ويشكل خريجو هذه المسارات حلقة وصل بين التقنيين والعمال غير المهرة في هرم القوى العاملة بالمؤسسات.

٦,٢,٢. واقع نظام التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان

يؤدي التعليم المهني دوراً جوهرياً في مواجهة التغيرات المتسارعة وانعكاسها على طبيعة حاجات سوق العمل من المهن والمهارات المتغيرة، مما دفع الدول خصوصاً المتقدمة منها إلى إحداث إصلاحات جذرية في هذا القطاع عبر تكامل برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وربطها بحاجات سوق العمل، وتأمين تجاوبه مع التغيرات العلمية والثقافية، والتحولت الاجتماعية، والأوضاع الاقتصادية المستجدة، فتنمية أي دولة ضروري جداً للبقاء الاقتصادي.

فقد بدأ التعليم التقني في سلطنة عُمان منذ عام ١٩٨٤م بإنشاء كلية عمان الفنية الصناعية، وتطويرها ليشمل أربع كليات تقنية في المصنعة، نزوى، إبراء، وصلالة، وفي عام

٢٠٠١م تم تعديل مسمى هذه الكليات؛ لتصبح خمس كليات تقنية، منها: واحدة عليا في مسقط تمنح شهادة البكالوريوس التقني، ثم تم إضافة كليتين جديدتين في شناص عام ٢٠٠٥م، وعبري عام ٢٠٠٧م؛ ليصبح إجمالي الكليات التقنية سبعة في مختلف مناطق السلطنة، وخلال عام ٢٠١٨م تمت الموافقة على إنشاء كلية تقنية في مسندم (مجلس التعليم بسلطنة عمان، ٢٠٢٤).

ويبدو أن التعليم والتدريب المهني من واقعه الحالي أنه في وضع لا يمكنه الاستجابة الفاعلة لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية من العمالة الماهرة والتقنية؛ من حيث الكم والكيف، وغير قادر على متابعة الجديد في هذه الاحتياجات، والوفاء بها (الشمسي، ٢٠١٧، ص.٢٩).

ووفي هذا الصدد، فإن من أبرز التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل هو ارتفاع نسبة معدل الفئة العمرية لسن التوظيف، مع عدم قدرة التعليم والتدريب المهني والتقني لمواجهة العدد المتزايد من الطلبة والمتدربين، كما يوجد قصور في هذه المؤسسات التعليمية والتدريبية في تكوينها لخريجها؛ من حيث نقص في المعدات والأجهزة والموارد والمواد اللازمة للتدريب العملي، وأيضًا اختلاف الجانب النظري في المناهج التدريسية عن احتياجات سوق العمل (المزروعي، ٢٠١٩، ص.١١١).

لذلك يمكن القول إن هناك ضعف في نوعية وجودة مخرجات هذا النوع من التعليم؛ من حيث المعارف والمهارات التي ينبغي أن يكتسبها الخريجون؛ مما قلل من مدى ملاءمتهم لسوق العمل، ولهذا نجد أن هناك اختلال في سوق العمل والاعتماد على العمالة الوافدة على حساب توظيف وتأهيل العمالة الوطنية، ومع ارتفاع عدد السكان واستمرار تركيز العمالة الوطنية في القطاع الحكومي وعزوفها بشكل عام عن الأنشطة المهنية والتقنية تتضاعف معدلات البطالة (المزروعي، ٢٠١٩، ص.١١١-١١٢).

وعلى ذلك فالنتيجة المنطقية لمعطيات الواقع تشير إلى أن دوافع ومحركات التنسيق بين التعليم، والتدريب المهني، وسوق العمل ضعيفة؛ حتى وإن وجدت أشكال من اللقاءات بين الجانبين، أو التعاون والتنسيق المشترك، فإنه لا يتعدى المستوى الرسمي السياسي والدعائي في أغلب الأحوال (الشمسي، ٢٠١٧، ص.٢٩).

لذا تجدر الإشارة هنا إلى أن التعليم التقني في سلطنة عمان يعد جزءًا حيويًا من منظومة التعليم العالي؛ حيث يساهم في تنمية الموارد البشرية الوطنية؛ من خلال إعداد وتأهيل الكوادر التقنية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في مجالات متعددة، مثل: الهندسة، وتقنية المعلومات، والتجارة، والعلوم التطبيقية، والصيدلة، والتصوير الضوئي، وتصميم الأزياء، وتُشرف وزارة القوى العاملة على تطوير وإدارة التعليم التقني في السلطنة؛ حيث تتابع سير العمل في الكليات التقنية السبعة (مجلس التعليم بسلطنة عمان، ٢٠٢٤)

ومما سبق عرضه يتضح لدى الباحث أن الاستثمار في رأس المال البشري قد يكون ممكنًا؛ من خلال برنامج التعليم والتدريب المهني الفعال، كما أن للمؤسسات المهنية دورًا حاسمًا في تنمية رأس المال البشري المطلوب لتحويل البلدان النامية؛ حيث إن الاستثمار في رأس المال البشري، وخاصة في سلطنة عمان كاستراتيجية مطلوبة؛ لتوفير الوظيفة الضرورية التي تعزز المواطنة النشطة، وتحقيق خطة التنمية الوطنية.

٧,٢,٢. المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني

لعب التعليم والتدريب المهني في سلطنة عمان دورًا حيويًا في تطوير الموارد البشرية وتحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد، ومع ذلك فإن هذا القطاع يواجه العديد من التحديات التي تحد من قدرته على الوفاء بمتطلبات سوق العمل المتغيرة، وتؤثر تلك التحديات سلبًا على جودة مخرجات هذا القطاع، وقدرته على تلبية احتياجات سوق العمل.

حيث يشهد القرن الحالي تحديات اقتصادية واجتماعية وثقافية هامة، تتمثل في التغييرات غير المسبوقة في العمل والمجتمع والحياة بمختلف مجالاتها، والناجمة عن ظواهر، مثل: العولمة، وتحرير السوق، وتأثير الرأسمالية في جميع أنحاء العالم، والحاجة لعمال مهرة لديهم المعرفة في تكنولوجيا المعلومات، والمهارات التي تتطلبها مختلف المجالات (حسانين وآخرون، ٢٠١٧، ص.٤٥٣).

ومن جهة أخرى فقد تبين مدى أهمية تنوع مصادر التمويل ومشاركة جميع الأطراف؛ من خلال شركات متنوعة، بما فيها الشركات بين القطاعين العام والخاص، والمؤسسات والسلطات المحلية والأفراد؛ حيث إن التعليم والتدريب المهني يتطلب تقنيات

حديثة ومعدات باهظة الثمن وتتقادم بسرعة، ومن ثم فإنه من الضروري مشاركة القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية، مثل: الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة، أو دفع أجود تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص.٣٩١).

وفي هذا الصدد أدى ذلك إلى زيادة أهمية التعليم والتدريب المهني الذي يسعى إلى الإعداد للعمل، وإتاحة الفرص لمواصلة التعليم في الآونة الأخيرة، واستجابة للضرورات الحتمية التي تفرضها التحديات العالمية المعاصرة، والتي تتطلب تخصصات غير نمطية لمواجهة متطلبات سوق العمل في عصر العولمة، ومسايرة الثورة العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية (حسانين وآخرون، ٢٠١٧، ص.٤٥٣).

وفي ذات السياق أشار الشمسي (٢٠١٧، ص.٣١) إلى أبرز تحديات وعوائق التعليم والتدريب المهني التي تتمثل فيما يلي:

١. عدم ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات التنمية وفرص العمل وعدم فاعليتها؛ حيث إن هناك خلل بين مخرجات عملية التعليم والتدريب المهني واحتياجات التنمية.
٢. لا يمثل التعليم والتدريب المهني الخيار الأول بالنسبة للمتدرب، ناهيك عن الفصل القسري بين التعليم الأكاديمي، والتعليم المهني.
٣. الإحساس بالدونية لدى الطلاب بالمقارنة مع أقرانهم في التعليم الأكاديمي.
٤. عدم شعور الطلاب بالرضا عن التعليم والتدريب الذي يتلقونه.
٥. الصعوبة في الانتقال الأفقي والعمودي بين مسارات التعليم الثانوي، والتعليم العالي.
٦. ضعف التعاون بين مؤسسات التعليم، والتدريب المهني، ومؤسسات العمل.
٧. ضعف عملية التمويل؛ حيث يعاني التعليم والتدريب المهني من نقص الموارد، ويعتبر موضوع تمويله مسؤولية جماعية تشترك فيها الحكومة، ومؤسسات القطاع الخاص.

وانطلاقاً مما سبق يتضح ضرورة العمل على تطوير برامج التعليم والتدريب المهني؛ من أجل التغلب على المشكلات التي تعوقه عن تحقيق الأهداف المنشودة منه، وزيادة قدرة هذا النوع من التعليم على المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، بالإضافة إلى العمل على تغيير النظرة المجتمعية المتدنية لمثل هذا النوع من التعليم، وضعف إقبال الطلاب عليهن، والنظر إليه على أنه تعليم الفاشلين، ولغير القادرين فقط، وأنه خيار ثاني يختلف عن التعليم العالي بالجامعات (حسانين وآخرون، ٢٠١٨، ص. ٥٧٧).

وخلاصة القول هي أن وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بحاجة إلى الارتقاء بدورها من وضعية الدور الثانوي، أو المكمل لوزارات التعليم الأخرى إلى الدور الأساسي والمحوري كضرورة وحاجة مجتمعية، بل إن دورها ربما يكون هو المعادل الموضوعي لتحقيق التوازن الوظيفي في مجال العمل العام، والذي يعاني من التضخم الإداري مع غياب الكادر المهني والتقني (الشمسي، ٢٠١٧، ص. ٣١-٣٢).

وتبين لدى الباحث مما سبق أن من بين التحديات والمشكلات والمعوقات التي تواجه التعليم والتدريب المهني عدم التوازن بين نظام التعلم بشكل عام، ونظام التعليم المهني والتقني الأكثر ارتباطاً بسوق العمل، وكذلك عدم توافر نظام وطني كفء لمعلومات سوق العمل، ونظرة المجتمع الدونية للتعليم والتدريب المهني، وضعف التعاون بين مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك محدودية فرص العمل والتدريب على المهارات الحياتية.

ففي ضوء هذه التحديات تحتاج سلطنة عمان إلى اتخاذ إجراءات شاملة؛ لتطوير قطاع التعليم والتدريب المهني، ويجب أن تشمل هذه الإجراءات زيادة الاستثمار في البرامج التدريبية المتخصصة، وتعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية والصناعية، وتطوير نظام حوافز فعال؛ وذلك من خلال معالجة هذه القضايا بشكل استراتيجي، ويمكن للسلطنة أن تعزز قدرة قطاع التعليم والتدريب المهني على تلبية احتياجات سوق العمل، وتحقيق التنمية المستدامة.

٨,٢,٢. علاقة التعليم والتدريب المهني بالاستعداد الوظيفي

التعليم والتدريب المهني لعبا دورًا محوريًا في إعداد الأفراد؛ ليكونوا مستعدين ومؤهلين للدخول إلى سوق العمل؛ وذلك من خلال توفير المعارف والمهارات المطلوبة في مختلف المهن والوظائف؛ مما يساهم هذا النوع من التعليم في زيادة القدرة على الاندماج بنجاح في بيئة العمل، وعلاوة على ذلك فإن الربط الوثيق بين هذا النوع من التعليم والاحتياجات الحقيقية لسوق العمل؛ يساعد على تحسين قابلية التوظيف، ومن ثم زيادة فرص الحصول على وظائف مناسبة.

إن المهارات التي يجلبها الموظفون الدائمون إلى العمل يجب أن تُستخدم بالكامل؛ لتعزيز جاهزية التوظيف، وإلا فإن التمييز المتصور في مكان العمل سيقبل من رضاء الموظفين، ويؤثر في النهاية على استعداد التوظيف، كما أن أرباب العمل قد يقللون من مسؤولياتهم تجاه الموظفين في توفير التدريب وتطويرهم بمجرد تمسك أرباب العمل بقرار توظيف القوى العاملة الماهرة على نطاق واسع، وعلى الرغم من أن الخريجين المهنيين يعتبرون أفرادًا متدنيين المستوى، فإن معرفتهم قد تجتذب وظيفة لائقة بأجر أفضل؛ وبالتالي تنجو من الفقر، وتكتسب أخيرًا اعترافًا اجتماعيًا أكبر، ويعني هذا يعني أن ملاءمة الدورات التي تدرس في المؤسسات المهنية لاحتياجات مكان العمل مهمة للاستعداد للعمل، ويمكن أن تؤدي إلى ارتفاع الاعتراف الاجتماعي.

ومن هذا المنطلق لم تعد مؤسسات التعليم والتدريب المهني مجرد خيار للأفراد دون المستوى العلمي المطلوب، بل أصبحت جزءًا حيويًا من منظومة التعليم ما بعد الثانوي، وهذا الأمر أتاح فرصة للكثير من المواطنين؛ للحصول على محتوى تعليمي عالي الجودة، إلى جانب اكتساب المهارات العملية اللازمة؛ لتحسين فرصهم في سوق العمل، وهذا النوع من التعليم والتدريب المهني لا يفيد الأفراد فقط، بل أيضًا أصحاب العمل، وشركات المجتمع ككل، فهو يساهم في زيادة الإنتاجية، وتوفير فرص عمل مستدامة، والحفاظ على القدرة التنافسية في ظل السياق العالمي المتغير (برينان ومحمد، ٢٠١٤، ص. ٣١٠).

ففي عصر المعرفة الجديد باتت مؤسسات التعليم والتدريب المهني ذات جودة عالية، تتطلب دمج الجميع، وتحقيق الجودة، والمساءلة، والوصول إلى النتائج المعيارية المرجوة، وهذا ما يعزز من دورها الأساسي في إعداد الأفراد؛ للانخراط بنجاح في سوق العمل.

ومن الجدير بالذكر هنا أن تطوير المؤسسات من الأولويات في الإصلاحات التنموية للمجتمعات، باعتبارها وسيلة تمكين، وإعداد لفئة الشباب وتمكينهم من اكتساب المعارف والمهارات؛ ليصبحوا أعضاء فاعلين منتجين وقادرين على المساهمة في عملية التنمية المستدامة؛ حيث يعتبر قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني إحدى الوسائل التي تمكن المشاركين من اكتساب المهارات العملية، فهي تمكنهم من العمل في مهنة حرة (الدماغ وأبو حجير، ٢٠٢٢، ص.٩٥).

وتأكيداً على ذلك فقد قام كلاً من عمار وعباس (٢٠٢١، ص.٦٥١-٦٥٢) بتقديم بعض الإجراءات التي يجب اتباعها؛ لكي يساهم التدريب والتعليم المهني في عملية الاستعداد الوظيفي، وتوضيحاً لهذه الإجراءات على النحو التالي:

١. تصميم برامج تعليمية وتدريبية فنية ومهنية عالية الجودة تتماشى مع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.
٢. سد النقص في المعلمين في التعليم والتدريب المهني والتقني على المستوى العام.
٣. تعزيز العلاقات بين المراكز الصناعية، ومؤسسات إعداد معلمي التعليم والتدريب المهني والفني.
٤. تعزيز التعاون في تدريب المعلمين والمدربين في التعليم التقني والمهني؛ من خلال الشراكة مع الوزارات والمؤسسات الصناعية المختلفة.
٥. تعزيز المهارات التعليمية والمهنية؛ من خلال استقدام خبراء محترفين من دول أخرى.
٦. تشجيع وتنظيم زيارات دراسية إلى الشركات؛ لتعزيز التعليم الفني، والتدريب المهني.
٧. تعزيز دمج ريادة الأعمال في برامج التعليم الفني، والتدريب المهني، ودعم مديري برامج التعليم الفني والتدريب المهني.
٨. توظيف معلمين ومدربين ذوي خبرة واسعة في المجالات الصناعية والدعم الفني.
٩. إشراك المتخصصين في تقييم المعلمين، ودعم روح المشاركة الفعالة للشركاء الاجتماعيين، وأرباب العمل، والجمعيات المهنية.

١٠. توحيد منهجيات تقييم احتياجات سوق العمل من الكفايات المطلوبة، والقيام بدراسات مشتركة في هذا المجال.

ومن جهة أخرى تتمثل العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتنمية في أن كلاً منهما نتاج للآخر؛ وبالتالي فإن الدور الراهن للمؤسسات التعليمية لم يعد حصراً بكفائتها في إعداد أفراد مؤهلين لمواجهة التحديات الآتية فقط، بل يمتد إلى كفائتها في استشراف المستقبل، والتنبؤ بالتحديات، ووضع الخطط الكفيلة بمواجهة هذه التحديات قبل بروزها، وهذا يتطلب إعادة النظر في كفاية البرامج التي تطرحها المؤسسات التعليمية فيما يتصل بتنمية وإعداد الموارد البشرية التي تحتاجها خطط التنمية المستقبلية لأي مجتمع من المجتمعات (الطويسي، ٢٠١٦، ص.٧١).

وفي السياق ذاته فقد قدم أيضاً كلاً من عمار وعباس (٢٠٢١، ص.٦٥٢-٦٥٣) بعض المتطلبات التي تخص التدريب المهني، وتساعد في الاستعداد الوظيفي فيما يلي:

١. توفير برامج التدريب والتعليم المهني التي تتوافق مع سوق العمل؛ من خلال مراجعة المناهج الدراسية الحالية.
٢. تحديد الحد الأدنى للمهارات المهنية والمعارف على أساس منهجية معينة.
٣. ربط الوحدات التدريبية التي تتضمن تطوير ريادة الأعمال، والمهارات الفنية للأشخاص.
٤. تعزيز الطلاب بكثير من الإمكانيات والمهارات والخبرات على التنمية الذاتية، ومتابعة الأعمال الحرة.
٥. تطوير وإدارة برامج تعليمية وتدريبية فنية ومهنية عالية الجودة؛ لتمكين الطلاب من اكتساب المعرفة، والمهارات الفنية الملائمة.
٦. دعم وتعزيز إدارة التعليم والتدريب التقني والفني الملائمة.
٧. إتاحة البنية التحتية الملائمة؛ لتعزيز مهارات الإبداع لدى الطلاب، وتشجيعهم على رعاية مواهبهم.
٨. استغلال الأوساط الصناعية لعمل مناهج دراسية موجهة.
٩. تعليم اللغات الأجنبية التي تزيد من قابلية توظيف العمال.

١٠. توفير فرص جديدة للتعلم الفعال، والتقييم القائم المعتمد على تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات في المناهج العلمية للتعليم الفني، والتدريب المهني.

ومن زاوية أخرى فإن المشروعات الصغيرة تُعد أساس التنمية الاقتصادية والاجتماعية،

بالإضافة إلى دورها في التكامل بين الأنشطة الاقتصادية؛ لذا فهي تشكل مدخلاً هاماً من

مداخل النمو الاقتصادي في ظل التغيرات الاقتصادية؛ بسبب دورها البالغ الأهمية في الإنتاج

والتشغيل، والتقدم التكنولوجية، فهي تمثل اليوم محور اهتمام السياسات الهادفة إلى تخفيض

معدلات البطالة، وخلق فرص العمل؛ حيث شرعت العديد من المؤسسات الدولية وفي مقدمتها

منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومؤسسة التمويل الدولية إلى رفع شعار نحو دعم

المشروعات الصغيرة (الدماغ وأبو حجر، ٢٠٢٢، ص.٩٥).

ونظرًا لأهمية التعليم والتدريب التقني والمهني فقام عيد (٢٠٢٢، ص.٦٦٨) بتقديم

بعض المقترحات التي تساهم في نهوض التعليم التقني والمهني؛ لزيادة الاستعداد الوظيفي،

ويمكن توضيحها فيما يلي:

١. إعداد برامج تعليمية تقنية متكاملة وفق معايير عالمية؛ لضمان جودة التعليم ومخرجاته.

٢. تعزيز الاستخدام الأمثل للفرص التدريبية المتاحة داخل المؤسسات التقنية.

٣. تشجيع ودعم إنشاء وتطوير مؤسسات التعليم التقني من قبل القطاع الخاص.

٤. تنويع واستخدام مصادر التمويل الحكومية؛ لخدمات التعليم التقني وبرامجه بما

يلبي احتياجات سوق العمل، وفتح القنوات التعليمية بين المعاهد الصناعية،

والكليات التقنية، وربط التعليم والتدريب بعمليات التوظيف.

٥. مراجعة وتطوير برامج التعليم التقني الحالية؛ لتلبية احتياجات سوق العمل

المتغيرة.

٦. معالجة التداخل بين تخصصات التعليم التقني، وتطوير برامج جديدة لسد

النقائص في المجالات المهنية.

لذا تجدر الإشارة هنا إلى أن التعليم والتدريب المهني يرتبط بإكساب العاملين

المهارات الفنية والسلوكية، وتأمين المؤهلات المحددة لمقابلة احتياجات سوق العمل، بما

يساعد على مواجهة الخلل الهيكلي بين العرض والطلب في أسواق العمل، كما أنه لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب، بل يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس، ورفع الروح المعنوية للعاملين، وتحسين الرضا الوظيفي، ورضا المستفيدين من الإنتاج أو الخدمات، بما يساعد على المنافسة في سوق العمل الداخلي والخارجي (حسن والسعودي، ٢٠٢٣، ص. ٣٩٤-٣٩٥).

هذا وقد وصف Alagaraja وآخرون (٢٠١٤) التعليم المهني كعامل مساعد في توصيل الأهداف، مثل: "المهارات، التعليم، المعرفة، والابتكار للقوى العاملة، واستراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية"، ويعني ذلك أن للتعليم والتدريب المهني دورًا أساسيًا، وهو أحد العوامل الرئيسية التي سوف تدعم التنمية الاقتصادية.

ومن رؤي أخرى وبناء عليه، فإنه يتضح أن التقلب البيئي يمثل تهديدًا لنظام التعليم والتدريب المهني، خاصةً إذا لم تكن مناهجهم محدثة، فقد شجع التقلب البيئي الناجم عن العولمة أرباب العمل على النظر إلى ما وراء سوق العمل المحلي لموظفيهم؛ وبالتالي تقليل اعتمادهم على خريجي التعليم والتدريب المهني المحليين، كما أن الكفاءة الحديثة المتعلقة بالوظيفة هي المطلب الحالي لخريجي التعليم والتدريب المهني في القوى العاملة، والتي تترجم إلى إمكانات النمو، وإمكانية التوظيف والإنتاجية.

ويتضح لدى الباحث مما سبق أيضًا أن التعليم والتدريب المهني والتقني لا يخلق الوظائف، ولكنه ذو مردود عالٍ إذا كان وثيق الارتباط بالطلب الفعلي على الوظائف؛ لأن إيجاد فرص عمل عادة ما يرتبط بالسياسات الاقتصادية العامة للدولة من تجارة، وإدخار، وإنفاق، وتضخم؛ ويؤدي التعليم والتدريب المهني والتقني دوره بفاعلية عن طريق تطوير رأس المال البشري الذي تحتاجه الحياة الاقتصادية للدولة، وتزداد فاعليته عندما تتطابق هذه الأعداد مع فرص العمل المتاحة، كما أن القوى العاملة المؤهلة تضيف قيمة كبيرة إلى النجاح التنظيمي، وكذلك القاعدة الضريبية الوطنية، وأيضًا تساهم تنمية الموارد البشرية في قدرة الشركة على البقاء بميزة تنافسية عالية في عالم الأعمال؛ لذلك تعد جاهزية التوظيف ضرورية في عالم الأعمال اليوم، وخاصة في القطاع الخاص.

٣,٢. المحور الثالث: الاستعداد الوظيفي

١,٣,٢. تمهيد:

إن العالم الوظيفي والمهني اليوم في حالة تغير مستمر؛ مما يفرض على الأفراد الاهتمام بتطوير أنفسهم للحاق بركب التطور، وباعتبار أن الاستعداد الوظيفي أصبح أحد الجوانب الأساسية التي يجب على الأفراد التركيز عليها لتحسين فرصهم في سوق العمل وتحقيق أهدافهم المهنية، كما أن تحديث المهارات والخبرات المهنية أصبح أمرًا ضروريًا للنجاح في مختلف المجالات الوظيفية في ظل التغيرات المستمرة؛ لذا يمكن القول أن الاستعداد الوظيفي يساعد الأفراد على تحسين فرصهم في سوق العمل، وتحقيق أهدافهم المهنية وجانب أساسي لمواكبة متطلبات سوق العمل المتغيرة، وتحقيق النجاح المهني.

ومن هذا المنطلق وباعتبار الاستعداد الوظيفي من المفاهيم الحديثة في الوقت الحالي، فقد حظي باهتمام الاتجاهات العالمية لأنه يدعم تطوير التعليم العالي؛ من خلال تحقيق نتائج فعالية لتدريب خريجي الجامعات للتعامل مع المهام المختلفة بهدف التعامل مع المهام المعقدة؛ حيث يسمح لهم برامج التدريب بالاستعداد الجيد، والتعامل مع فريق محترف، وحل المشكلات الفنية والاجتماعية (Isaeva, 2022, p. 355).

كما أصبح الاستعداد الوظيفي على نحو متزايد نقطة محورية في سياسة التعليم العالي في جميع أنحاء العالم، مع الاعتراف بدوره الحاسم في تشكيل النجاح الاقتصادي والشخصي للخريجين، كما أدت سياسة التوسع السريع للالتحاق بالجامعات إلى تكثيف الطلب على خدمات التوجيه والتدريب المهني الفعالة التي تؤهل للانخراط في سوق العمل وموائمة احتياجاته بطريقة مرنة وسلسلة أكثر من أي وقت مضى؛ لذلك أصبح الاستعداد الوظيفي من أهم البرامج التعليمية التي ظهرت مؤخرًا وأحدثت تغييرات جذرية في النظام المهني بأكمله (Xiaoqing, 2024, P. 148).

وبهذا فإن التعليم والتدريب المهني لعبا دورًا حيويًا في إعداد الخريجين للدخول إلى سوق العمل، فهذه البرامج التدريبية لا تزود الطلاب بالمعرفة والمهارات الفنية فحسب، بل تساعدهم أيضًا على تشكيل اتجاهات وسلوكيات جاهزة لسوق العمل (Muslim, et.al,) (2020, P.251).

ومن جهة أخرى وفي ظل مجيء الثورة الصناعية الرابعة (IR 4.0) والتطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبح التعليم والتدريب المهني أمرًا بالغ الأهمية لبناء قوى عاملة ماهرة وقادرة على الابتكار، فهذه البرامج التعليمية والتدريبية تُمكن الأفراد من اكتساب المهارات المطلوبة في سوق العمل المعاصر، وتحقيق الاستعداد الوظيفي الجيد قبل التقدم إلى الوظيفة (Ahmid & Tiew & Abdullah, 2023, P.288).

لذا يمكن القول إن برامج التعليم والتدريب المهني تُساعد الأفراد بأن يكون لديهم القدرة العالية والتنافسية في مواجهة تحديات العصر والمنافسة العالمية على الوظائف؛ وبالتالي من المتوقع أن يكون لدى الفرد الاستعداد الكامل للتكيف مع تغيرات الثورة الصناعية الرابعة؛ لأن هذه البرامج تعمل على مد الخريجين بالمهارات المعرفية والعملية والخصائص الشخصية والمهارات السلوكية (Nurjannah, et. al, 2022, P.140).

واستنادًا على ما تم ذكره يرى الباحث أنه في ظل عالم العمل المتغير والمتطور باستمرار يعد الاستعداد الوظيفي أحد أهم الجوانب التي يجب على الأفراد الاهتمام بها؛ لتحقيق النجاح المهني، وتعزيز فرصهم في سوق العمل، فالقدرة على التكيف مع التغيرات وتحديث المهارات باستمرار أصبحت ضرورية لمواكبة متطلبات الوظائف المختلفة والنجاح في المسار الوظيفي.

لذا يعتبر الاستعداد الوظيفي أحد أهم الركائز التي يجب على الأفراد الاهتمام بها، فتطوير المهارات وتعزيز الخبرات المهنية يساهم في تحسين الفرص الوظيفية، وتحقيق الأهداف المهنية على المدى البعيد، ومن هذا المنطلق تبرز أهمية الاستعداد الوظيفي كأحد المفاهيم الأساسية التي ينبغي على الجميع الاهتمام بها.

٢,٣,٢. مفهوم الاستعداد الوظيفي

إن جوهر مفهوم الاستعداد الوظيفي يتمحور حول ما يتفق عليه الباحثين بشكل توافقي؛ حيث يشتمل هذا المفهوم على مجموعة من المكونات الأساسية، ومع ذلك فقد يقوم كل باحث بإضافة تفسيرات وتوصيفات إضافية متنوعة لماهية الاستعداد الوظيفي؛ مما ينتج عنه تباينات تفسيرية؛ لذا يمكن تشكيل هذه التباينات التفسيرية من خلال مجموعة من التعريفات

التي تساعد على إثراء الادبيات ذات الصلة وصقل توجه الدراسة الحالية، وسيتم إيضاح أبرز هذه التعريفات على النحو التالي:

فقد عرف "ساري" (Sari, 2016, p. 120) مفهوم الاستعداد الوظيفي بوصفه "نقطة إتقان الفرد لجميع المعلومات والمعرفة والمهارات الخاصة بمهنة معينة، ويكون لديه شغف لتطبيق كل تلك الجوانب؛ من خلال العمل في تلك المهنة المحددة لفترة طويلة من الزمن".
في حين عرف "ديف" (Deif, 2017, p. 3) الاستعداد الوظيفي بأنه "هو مستوى الإنجاز الذي يحتاجه الطالب؛ ليكون جاهزًا ومستعدًا للانضمام إلى سوق العمل والنجاح فيه".

وأضاف "باتاشارجي" (Bhattacharjee, 2018, p. 34) إن الاستعداد الوظيفي هو "مستوى نضج الطلاب لاكتساب معلومات محددة حول الخيارات المهنية، وتحديد الاهتمامات والقيم والقدرات، واستخدام هذه المعلومات في التخطيط المهني".
كذلك عرف "ميتين" (Mitin, 2018, p. 71) الاستعداد الوظيفي بأنه "إتقان المعرفة الأساسية للمحتوى والمهارات الأساسية وتقنيات التعلم بطريقة تمكن الفرد من بدء الالتحاق وتطوير المسار الوظيفي الخاص به".

وقد ذكر "محمود" (Mahmud, 2019, p. 75) إن الاستعداد الوظيفي هو "قدرة الفرد على اتخاذ القرارات المهنية المناسبة؛ من خلال النظر في العوامل التي تؤثر على التطوير الوظيفي، مثل: الأسرة، والتنظيم الاجتماعي والاقتصادي".
وعرف أيضًا "أوجست" (August, 2020, p. 178) الاستعداد الوظيفي بأنه "تحقيق وإظهار الكفاءات المطلوبة التي تُساعد خريجي الجامعات على نطاق واسع للانتقال الناجح إلى القوى العاملة".

وذكر "ونفاندالا" (Onphandala, 2020, p. 5) إن الاستعداد الوظيفي هو "إعداد الخريجين قبل الدخول إلى عالم العمل، وتزويدهم بالمواقف، والمعرفة، والمهارات اللازمة؛ لتحقيق النجاح في حياتهم المهنية".

كما فسر "رحمن" (Rohman, 2021, p. 4276) مفهوم الاستعداد الوظيفي بأنه "الحالة العامة للأفراد التي تتماشى بين الاستعداد الجسدي والعقلي والخبرة، بالإضافة إلى الرغبة والقدرة على القيام بعمل أو نشاط يتم أو سيتم مواجهته".

واستكمل "ازينوف" (Azhenov, 2023, p. 2) مُضيفاً أن الاستعداد الوظيفي هو "خطة لتطوير المعتقدات المهنية والشخصية، والاتجاهات والدوافع، والمشاعر، والقدرات، والسلوكيات، والإجراءات التي تضمن البناء الوظيفي الناجح".

وأوضح "ركماواتي" (Rachmawati, 2024, p. 1302) أن الاستعداد الوظيفي هو "المهارات المعرفية والأكاديمية والعملية والاجتماعية أو المعرفة أو الخبرات المطلوبة لتسهيل انتقال الفرد من التعليم إلى مكان العمل وجعل المسار الوظيفي قابلاً للتطبيق في السياق الحالي".

وباستقراء ما تم تناوله يعرف الباحث الاستعداد الوظيفي على أنه مجموعة متكاملة من المعارف، والمهارات، والقدرات، والسلوكيات التي يجب أن يكتسبها الفرد لتمكينه من الانتقال بنجاح من مرحلة التعليم إلى سوق العمل، والنجاح في الحياة المهنية، ويشمل ذلك إعداد الفرد من الناحية المعرفية لاكتساب المعلومات حول الخيارات والفرص المهنية المتاحة، وتحديد اهتماماته وقيمه وقدراته، ومن الناحية مهارية لتطوير المهارات اللازمة للأداء الوظيفي الفعال، ومن الناحية السلوكية لغرس الاتجاهات والدوافع والقدرة على اتخاذ القرارات المهنية المناسبة، ويعد الاستعداد الوظيفي مؤشراً على جاهزية وقابلية الفرد للانخراط في سوق العمل، وتحقيق النجاح المهني المنشود.

٣,٣,٢. أهمية الاستعداد الوظيفي

على اعتبار أن الاستعداد الوظيفي من المفاهيم الهامة في مجال التطوير المهني والتخطيط الوظيفي، والذي يشير إلى مدى استعداد الفرد لتولي مسؤوليات وظيفية جديدة أو الانتقال إلى وظيفة أخرى كما ورد ذكره سابقاً؛ لذا يعتبر الاستعداد الوظيفي أمر بالغ الأهمية لضمان النجاح المهني والشخصي للأفراد، وله تأثير كبير على أداء المؤسسة ككل.

ومن هذا المنطلق يعتبر الاستعداد الوظيفي هو أحد العوامل التي ترفع قدرة الأفراد على اتخاذ الخيارات المهنية وصنع القرار، وحل المشكلات، والتي يمكن تقييمها من خلال النظر في قدرة الفرد على اتخاذ قرار وظيفي، مع مراعاة العوامل المعرفية والعاطفية والمواقفية، ومن ناحية أخرى تعتبر الكفاءة الذاتية المهنية هي القدرة على تحقيق هدف وظيفي محدد؛ من خلال تخطيط وتنفيذ الحلول التي تأخذ في الاعتبار قدرات الفرد، بدلاً من مجرد امتلاك المهارات والمعلومات المتعلقة بالمهنة (Mahmud, 2022, p. 2).

وقد تم تسليط الضوء على أهمية تصميم برامج الاستعداد الوظيفي نظرًا لأنها تعمل على توفير نتائج تعليمية لتلبية توقعات أصحاب العمل، كما يعمل الاستعداد الوظيفي على دمج الطلاب الجدد من جميع التخصصات المختلفة للعمل معًا؛ لتحقيق هدف مشترك يؤهلهم في الاندماج في سوق العمل، ويعزز أيضًا العمل الجماعي، وتقييم المشكلات، وحل المشكلات، وإدارة الوقت، والإبداع، والابتكار، والتواصل بين الأشخاص؛ وبالتالي تعتبر تجربة الطلاب الجدد ذات طبيعة تجريبية للغاية، وستقوم ببناء الجسور بين التخصصات المتنوعة التي لا تتفاعل تقليديًا (Simpson, 2019, p. 121).

علاوة على القدرة التي يمتلكها الاستعداد الوظيفي للمساعدة على اكتساب وامتلاك المهارات المناسبة والمعرفة اللازمة التي تؤهل للعمل في المؤسسات، فالمعرفة هي الأساس التي يبني عليه الأفراد حياتهم المهنية؛ مما يمكنهم من التكيف مع بيئات العمل المتغيرة، والتفوق في أدوارهم، والسعي وراء فرص جديدة؛ لذلك يجب أن يتمتع الأفراد بالمعرفة والمهارة الكافية للتعرف على الفرص الجديدة وترجمة هذه الفرص إلى ثورة، كما يمكن الاستعداد الوظيفي الأفراد من تبادل الأفكار والتعاون، ويشجع الحصول على أحدث المعلومات والوصول إليها (Raut, 2024, p. 2).

ومن جهة أخرى فإن هناك بعض النقاط التي توضح أهمية الاستعداد الوظيفي، وتتضح في فيما يلي:

١. سيقوم الطلاب بإظهار المسؤولية الشخصية وعادات العمل الفعالة في الفصول الدراسية.

٢. يعبر الطلاب عن أفكارهم بوضوح وإيجاز، وبشكل فعال في أشكال مكتوبة وشفوية للأشخاص داخل وخارج برنامج العمل الاجتماعي.

٣. سيتعرف الطلاب على نقاط القوة والمعرفة والمهارات لدى الفرد، وأيضًا الخبرات ذات الصلة بالمناصب المرغوبة والأهداف المهنية، وتحديد المجالات اللازمة للنمو المهني.

٤. سوف يمارس الطلاب التفكير السليم لتحليل القضايا واتخاذ القرارات والتغلب على المشكلات (Moore, 2023, P. 3).

يساعد الاستعداد الوظيفي على تحقيق الكثير بالنسبة للطلاب حيث تكمن أهميته في بعض النقاط ومنها:

١. الانتقال بسلاسة من التعليم إلى العمل: فالنسبة لبعض الخريجين الجدد، قد يكون الانتقال من كونك طالبًا إلى كونك موظف أمرًا صعبًا، فالتحضير الوظيفي يمكن أن يسهل هذه العملية.

٢. العثور على مهنة مرضية كجزء من التطور الشخصي: حيث يمكن للطلاب إجراء دراسة شاملة حول العديد من الوظائف التي يمكن أن يصل إليها إذا كان يمارس الاستعداد الوظيفي.

٣. تطوير المهارات الأساسية: تتيح المهارات القابلة للتحويل استخدام العديد من المواهب في مجموعة من المهن، وهو أمر مفيد للعاملين الذين يرغبون في استكشاف وظائف في صناعات أخرى.

٤. اكتساب الثقة: يعد اكتساب الثقة اللازمة للانضمام إلى القوى العاملة بنجاح ميزة مهمة أخرى للاستعداد الوظيفي؛ حيث يساعد أثناء التحدث مع أصحاب العمل المحتملين عند حضور المقابلات (Sharma, 2022, p. 10066).

وعليه فقد أصبح الاستعداد الوظيفي قضية بالغة الأهمية؛ لتعزيز فرص توظيف الخريجين، ويُعزز التواصل بين مؤسسات التعليم العالي، والجهات الحكومية، والقطاع الخاص والطلاب أنفسهم، ويجب على هؤلاء الأطراف أن يلعبوا دورًا فعالاً في تنمية المهارات المطلوبة في سوق العمل والاعتراف بها، والتي تُعد عنصر أساسي للنمو المستقبلي للتوظيف، وتشكل

قابلية توظيف الخريجين من خلال العديد من العوامل والمخاوف، بما في ذلك توقعات أصحاب المصلحة، كما أن مشهد التعليم العالي قد يؤثر على عملية تنمية المهارات وقابلية توظيف الخريجين؛ لذلك من الأهمية بمكان زيادة التركيز على قابلية التوظيف بدلاً من مجرد التوظيف، ويتطلب ذلك وضع السياسات والممارسات اللازمة؛ لتعزيز الانتقال الناجح من التعليم العالي إلى سوق العمل، وتنمية المهارات المطلوبة (Ng, 2022, P.290).

واستناداً على ما تم ذكره يرى الباحث أن الاستعداد الوظيفي يعكس المعرفة التي يجب أن يتمتع بها الأفراد، والمهارة الكافية التي تتيح لهم التعرف على الفرص الجديدة وترجمة هذه الفرص، كما أنه أحد العوامل التي ترفع قدرة الأفراد على اتخاذ الخيارات المهنية؛ مما يعزز لديهم القدرة على العمل الجماعي، والقدرة على تقييم المشكلات بشكل دقيق، والعمل على حل المشكلات، إضافة إلى القدرة على إدارة الوقت، وشحن قدرات الأفراد الإبداعية، والقدرة على التواصل بين الأشخاص، والتي تقوم بدورها بتنمية كافة المهارات المطلوبة في سوق العمل والاعتراف بها، ويمكن أن تتحدد إجمالاً أهمية الاستعداد الوظيفي في الانتقال بسلاسة من التعليم إلى العمل، والعثور على فرصة مهنية مرضية، كجزء من التطور الشخصي الذي يسعى الأفراد إليه وتطوير المهارات الأساسية.

٤,٣,٢. أهداف الاستعداد الوظيفي

إن تحقيق الاستعداد الوظيفي يمكن أن يكون له العديد من الأهداف المهمة؛ حيث تعتبر أهداف الاستعداد الوظيفي متعددة الأوجه وذات أهمية كبيرة للنمو المهني والشخصي للفرد، كما إن تحقيقها يمكن أن يعزز من فرص النجاح الوظيفي ويساعد الأفراد على التعامل بفاعلية مع التحديات والفرص المستقبلية في مسارهم المهني.

ففي بداية الأمر يعمل الاستعداد الوظيفي على سد احتياجات خريجي التعليم العالي ليكونوا أعضاء منتجين ولديهم القدرة على قابلية التوظيف؛ حيث يعمل على تنمية التواصل والعمل الجماعي، والتفاعلات بين الأشخاص، والذكاء العاطفي، ويعمل على معالجة نقص المعرفة حول كيفية التنقل في الاستكشاف الجامعي والمهني، ويهدف أيضاً إلى دعم الطلاب أثناء الانتقال من المدرسة الثانوية إلى الكلية أو الحياة المهنية، وتحسين وعي الممارسين

والطلاب وأصحاب المصلحة فيما يتعلق بالاستعداد الجامعي والمهني، ودعم التخطيط الناجح في الحياة المهنية للطلاب (Shope, 2020, P. 27).

كما يهدف الاستعداد الوظيفي أيضًا إلى إظهار الكفاءات الأساسية التي يمتلكها خريجي الجامعات على نطاق واسع للنجاح في مكان العمل، وإدارة الحياة المهنية طوال حياتهم، فإنه يعتبر العامل الأكثر أهمية في تحديد ما إذا كان الفرد سيتمكن من دخول سوق العمل بنجاح أم لا، ويضع الأساس لحياة مهنية مزدهرة فقط، بل يهدف الاستعداد الوظيفي أيضًا إلى إعداد الطلاب للانتقال إلى سوق العمل؛ من خلال تدريبهم على مهارات، مثل: التفاوض والعمل الجماعي، كما تزود الطلاب بمهارات التوظيف المختلفة، بما في ذلك التفكير النقدي ومهارات حل المشكلات (Alexander, 2022, p. 26& 32).

علاوة على ذلك يعمل الاستعداد الوظيفي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية لدى طلاب التعليم المهني وهي كالتالي:

١. تحسين جودة كفاءة الطلاب في المهارات والمعرفة والمواقف المتعلقة بشخصيات عملهم؛ وذلك لزيادة استعدادهم الوظيفي.
٢. مساعدة الطلاب ذوي الاستعداد الوظيفي العالي على الحصول على وظائف محببة ومناسبة وناجحة.
٣. قيام مقدمي التعليم المهني بإجراء تحسينات لزيادة استعداد الطلاب للعمل؛ حيث إن عملية التعلم الجيدة والمثلى لها تأثير كبير على جودة خريجي التعليم المهني.
٤. تطوير ثقافة الابتكار وعمليات التعلم الفعالة التي تشرك الإدارة والموارد البشرية وأصحاب المصلحة؛ لتحقيق هدف تنمية الكفاءة في التعليم المهني.
٥. تبني سياسة "الارتباط والمطابقة" الحكومية، والتي تهدف إلى محاذة تطوير الجوانب التعليمية مع احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية، كمبدأ توجيهي لتنفيذ التعليم المهني لتحسين الاستعداد الوظيفي (Sudarsono, 2022, P.44).

وفي سياق متصل يعد الهدف من الاستعداد الوظيفي عرض المهارات اللازمة للنجاح في مكان العمل، بما في ذلك التفكير النقدي، والتواصل، والقيادة، وأخلاقيات العمل، وإدارة

الحياة المهنية، والطلاقة بين الثقافات، كما هدفه مساعدة الطلاب على أن يصبحوا جاهزين للعمل، ويعمل على تقديم دعم مخصص للطلاب للتغلب على التحديات الفريدة التي قد يواجهونها في سوق العمل، ومساعدة الطلاب على اتخاذ قرارات مهنية مُستنيرة، والتغلب على الحواجز المتعلقة بالتفاعل، وتطوير المهارات والثقة اللازمة للتفوق في المجالات التي يختارونها (Jingwen, 2023, p. 94).

كما يعد الهدف من الاستعداد الوظيفي هو الكشف عن أنماط المواقف والأنشطة المرتبطة بتحقيق أفضل في عملية التوظيف، ويهدف الاستعداد الوظيفي أيضاً إلى مساعدة الشباب على الاستعداد بشكل أفضل لأسواق العمل الصعبة التي سيواجهونها، بالإضافة إلى استكشاف طموحاتهم المهنية وتأكيدهما، وتطوير المهارات المطلوبة لبدء إدارة رحلتهم المهنية، واكتساب خبرة مباشرة في عالم العمل (Covacevich, 2021, p 8&10).

لذا وفي ضوء ما تم ذكره تبين لدى الباحث أن من أبرز أهداف الاستعداد الوظيفي تحقيق التطور الفردي، بدءاً من حياة الفرد أثناء دراسته ومحاولة معالجة نقص المعرفة، والكشف عن أنماط المواقف والأنشطة المرتبطة بتحقيق أفضل في عملية التوظيف، علاوة على سد احتياجات خريجي التعليم العالي ليكونوا أعضاء منتجين ولديهم القدرة على قابلية التوظيف، عرض المهارات اللازمة للنجاح في مكان العمل، كذلك الاستعداد بشكل أفضل لأسواق العمل الصعبة، فإنه يعتبر العامل الأكثر أهمية في تحديد ما إذا كان الفرد سيتمكن من دخول سوق العمل بنجاح أم لا؛ بهدف الحصول على وظائف محببة ومناسبة وناجحة.

٥,٣,٢. العوامل المؤثرة على الاستعداد الوظيفي

يتأثر الاستعداد الوظيفي بمجموعة متنوعة من العوامل المعرفية والشخصية والتنظيمية، وفهم هذه العوامل وكيفية تفاعلها يعد أمراً بالغ الأهمية لتطوير وتحسين مستوى الاستعداد الوظيفي للأفراد والمؤسسات على حد سواء.

ومن هذا المنطلق يمكن القول إن مهارات الاتصال والذكاء التكنولوجي ومهارات حل المشكلات، والعمل الجماعي، والقدرة على التعلم، وفهم بيئة العمل تُعتبر من المعايير الأساسية التي ينظر إليها أصحاب العمل عند تقييم المرشحين، وتُساهم هذه العوامل من بداية

الأمر في نجاح الطلاب عند الانتقال إلى بيئة العمل الحقيقية، وفي ظل السياق الرقمي الحالي، تنشأ وظائف جديدة باستمرار مصحوبة بتغيرات سريعة في بيئة العمل؛ مما يستلزم من الأفراد تحسين معارفهم ومهاراتهم بشكل مستمر لمواكبة هذه التطورات (Pham, 2024, P.120).

كما أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الاستعداد الوظيفي لخريجي المدارس المهنية، وأحد أهم العوامل تلك وجود ضعف في المهارات الناعمة اللازمة للنجاح في بيئة العمل، وكثيراً ما تكون المدارس المهنية غير قادرة على تزويد الطلاب بالمهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل في القطاع الصناعي؛ مما يؤدي إلى وجود فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى ذلك قد ينقص بعض الطلاب النضج الجسدي والعقلي اللازم للقيام بالمهام المرتبطة بالعمل بفعالية، هذا يعني أن الطلاب قد لا يكونوا مستعدين بالكامل لانتقال سلس إلى بيئة العمل (Akbar & Surahman & Susanti, 2021, P.207).

وفي السياق ذاته فقد أضاف "لاي وآخرون" (Li, et.al, 2022, P.1) مجموعة من العوامل التي تؤثر على مستوى الاستعداد الوظيفي لدى الخريجين منها ما يلي:

١. معدل الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي، ومهارات التواصل والتكيف الذاتي.
٢. تصورات الخريجين عن بيئة العمل، والعلاقات الشخصية والخبرة القيادية.
٣. الحصول على منح أكاديمية والخبرة العلمية المسبقة، وجود حماس ودافعية لدى الخريجين، وجودة التعليم والتدريب المهني.

ومن جهة أخرى هناك عدد من العوامل الداخلية التي يُمكن أن تؤثر على الاستعداد الوظيفي، مثل: الخصائص الشخصية، والعوامل الديموغرافية، والأنشطة التي يقوم بها الفرد، بالإضافة إلى الكفاءة الذاتية باعتبارها عامل يؤثر على الاستعداد المهني ولها تأثير كبير على السلوك الفردي، والإنجاز في السياق الوظيفي، وأيضاً لعامل الكفاءة دور مهم في مساعدة الأفراد على التغلب على العقبات وزيادة الإنجاز، واختيار المهن التي تتناسب مع إمكاناتهم، ويميل الأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية القوية إلى الثقة في قدرتهم على تحقيق الأهداف المهنية المحددة وسيحاولون جاهدين تحقيقها (Rachmawati, 2024, p. 1305).

علاوة على ذلك فقد حدد "سادرينو" (Putriatama & Patmanthara & Sugandi, et.al, 2016, P.2) مجموعة من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الاستعداد الوظيفي لدى الأفراد:

١. **مهارات القابلية للتوظيف (employability skills):** هذه المهارات العامة، مثل: المهارات اللغوية والقابلية للتطبيق عبر مختلف البيئات، والمواقف الوظيفية تُعد هذه المهارات ضرورية لتمكين الخريجين من الحصول على وظيفة واحتراف عملهم بنجاح.
٢. **المهارات المهنية (vocational skills):** تشمل المهارات المتخصصة والمطلوبة لأداء مهام وظيفة محددة، امتلاك هذه المهارات يساعد الخريجين على الالتحاق بالوظائف وتحقيق التطور المهني.
٣. **التغيرات في متطلبات سوق العمل:** سوق العمل مستمر في التغير؛ مما يستدعي من الخريجين تطوير مهارات قابلية التوظيف لمواكبة هذه التطورات. في سياق متصل حدد "كيرواين وآخرون" (Kurniawan, et. al, 2020, P.326) ثلاث عوامل رئيسية يُمكن أن تؤثر على مستوى الاستعداد الوظيفي وهي كالتالي:
 ١. **مستوى النضج:** يشير إلى عملية التطور والنمو الأمثل لجاهزية الشخص للعمل ويتضمن الاستعداد البدني والعقلي.
 ٢. **الخبرة:** المعرفة والمهارات المكتسبة من البيئة والفرص المتاحة، لأن الخبرة هي أحد محددات الاستعداد؛ حيث يمكن أن تؤثر على التطور والنمو.
 ٣. **الحالة العقلية والعاطفية:** تشمل النضج العاطفي، والقدرة على التحكم بالعواطف، والاستعداد للعمل مع الآخرين، وتتضمن الرغبة في التقدم وتطوير الخبرات.

وبالتعقيب على ما تم ذكره يستخلص الباحث أن العوامل التي تؤثر على الاستعداد الوظيفي تشمل عوامل عدة تتراوح بين العوامل المعرفية، والمهارية، والشخصية، وأخرى تنظيمية، فعلى سبيل المثال المعرفة والمهارات المكتسبة من خلال التعليم والتدريب تعد عوامل

أساسية، كما أن العوامل الشخصية كالدافعية والثقة بالنفس لها تأثير كبير، وأخيراً العوامل التنظيمية، مثل: ثقافة المؤسسة، ودعم الإدارة يمكن أن تسهم في تعزيز الاستعداد الوظيفي.

٢,٣,٦. مراحل الاستعداد الوظيفي

إن عالم الاعمال يعتبر مختلف نسبياً، إذ يجب التخطيط له من خلال مراحل متتالية، والتي تتضمن مجموعة من الخطوات والمهارات الفردية لضمان النجاح في المسار الوظيفي، كما يمكن أن تسهم تلك المراحل في تحقيق جودة عالية في الأداء العملي.

ومن هذا المنطلق يتطلب تحقيق الاستعداد الوظيفي البدء بصياغة الكفاءات التي يتقنها الطلاب المهنيون وتكيفها مع احتياجات العالم الصناعي الحالي، وتكامل كفاءات التعلم مع الأنماط والقواعد، والتوحيد في عالم العمل يتطلب التعلم في المدارس المهنية تحديد الحد الأدنى من معايير الكفاءة التي يجب على الطلاب إتقانها، ويمكن قياس نجاحهم وفقاً لمعايير الصناعة، لأن المفتاح الرئيسي لتحقيق الاستعداد الوظيفي هو مشاركة العالم الصناعي في تطبيق معايير الكفاءة من المواقف والمعرفة والمهارات في عملية التعلم في المدارس المهنية، ويتطلب ذلك نموذج تعليمي يركز على تطبيق المعرفة والمهارات في سياقات عملية؛ حيث يتم تكيف المناهج الدراسية وفقاً لاحتياجات سوق العمل (Sudarsono, et.al, 2022, P.223).

وعليه يُمكن للجامعات العمل على تصميم برنامج الاستعداد الوظيفي للطلاب الخريجي والذي يعتمد على مجموعة من العناصر الأساسية، وهي كالتالي كما أشار إليها "سنتر" (Center, 2020, P.14):

١. إنشاء برنامج أكاديمي أساسي متوافق مع الاستعداد للوظيفة: يجب أن

يكون هناك برنامج أكاديمي شامل يعد الطلاب للانتقال إلى من التعليم العالي إلى سوق العمل، وتعليم مهارات إدارة الذات الأساسية والأكاديمية يجب على الجامعة تدريس مهارات، مثل: إدارة الوقت، والتنظيم، والتخطيط، والتي سوف تساعد الطلاب على النجاح في سوق العمل.

٢. توفير الدعم: من خلال توفير الدعم والإرشاد للطلاب حول عملية التقديم

والالتحاق بالوظائف سيتمكنون من فهم التحديات والمتطلبات بشكل أفضل.

٣. إنشاء مهام وسياسات تصنيف أكثر تقريبًا لتوقعات سوق العمل: يجب أن تتم مواءمة المتطلبات الأكاديمية في الجامعة مع سوق العمل المختلفة.

٤. جعل السنة الأخيرة ذات معنى وتحدي مناسب: ينبغي أن تكون السنة النهائية في الجامعة تشمل برامج تدريب مهني مناسبة.

٥. بناء شراكات واتصالات مع برامج ومؤسسات ما بعد الجامعة: يجب على الجامعة التعاون مع الجامعات والمؤسسات المهنية لضمان انتقال سلس للطلاب.

ومن الجدير بالذكر يوجد ثلاث مراحل أساسية تُشكل الأساس المتين للاستعداد الوظيفي الذي يتيح للفرد النجاح والتقدم في مساره المهني، وهي كما أشار إليها كل من "اندراناتا وسوكادوي" (Inderanata, & Sukardi, 2023, P.3):

١. بناء الجانب المعرفي: يتضمن هذا الجانب امتلاك الفرد للمعارف والمعلومات الأساسية المتعلقة بطبيعة العمل والمؤسسة والقطاع الذي ينوي الانضمام إليه، وتشمل هذه المعارف الفهم العميق لأهداف وأنشطة المؤسسة، وكذلك الوعي بالمستجدات والتطورات التي تشهدها بيئة العمل والقطاع ذو الصلة.

٢. بناء الجانب السلوكي / المواقف: يتمثل هذا الجانب في امتلاك الفرد للاتجاهات والمواقف الإيجابية المرتبطة بالعمل، مثل: الالتزام، والمبادرة، والقدرة على التكيف مع التغيير، كما يشمل هذا الجانب التمتع بقيم ومعتقدات تنسجم مع ثقافة وأخلاقيات المؤسسة.

٣. بناء الجانب المهاري: يتضمن هذا الجانب امتلاك الفرد للمهارات الأساسية التي تمكنه من أداء مهام وظيفته بكفاءة، مثل: مهارات الاتصال، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، والعمل الجماعي، كما يشمل هذا الجانب القدرة على التعلم المستمر وتطوير المهارات بما يتناسب مع التغيرات في بيئة العمل.

ومما سبق سرده يتبين لدى الباحث أن الاستعداد الوظيفي يمكن أن يمر بعدد من المراحل، بدءاً من مرحلة الاستكشاف والاختيار، والتي يقوم فيها الفرد بتحديد اهتماماته ومهاراته ومجالات العمل المناسبة له؛ ومن ثم يقوم بالبحث والاطلاع على الفرص الوظيفية

المتاحة وتقييم مدى ملاءمتها له، مع تحديد الأهداف الوظيفية والخطوات اللازمة للوصول إليها، انتقالاً إلى مرحلة الإعداد والتأهيل، وصولاً إلى الاستقرار والتخطيط للتطوير والنمو المهني على المدى الطويل، وهذه المراحل تتطلب مجموعة من الخطوات والمهارات الفردية لضمان النجاح في المسار الوظيفي.

٧,٣,٢. أبعاد الاستعداد الوظيفي

عقب مطالعة الأدبيات فيما يتعلق بأبعاد الاستعداد الوظيفي، اتضح لدى الباحث اشتمال تلك الأبعاد على (الذكاء الاجتماعي، الوعي التنظيمي، كفاءة العمل، الصفات الشخصية)؛ حيث أكدت على ذلك العديد من الدراسات والأبحاث بهذا الصدد، والتي كان من أبرزها دراسة "أبو الحسين وآخرون" (Abuhussain, et.al, 2021)، ودراسة لوتيان وآخرون (Lawton, et.al, 2023)، ودراسة "سيوترا وآخرون" (Suarta, et. Al, 2021)، ودراسة "كابيرا" (Cabrera, 2020)، ودراسة "ساجعتا" (Sagita, et.al, 2020)، وفيما يلي تناولا لكل من تلك الأبعاد على نحو من التفصيل:

- الذكاء الاجتماعي:

تُعزز المهارات الاجتماعية الفعالة من قدرة الموظف على التكيف بنجاح مع بيئة العمل، وتحقيق النجاح المنشود، مثل: القدرة على التواصل الشفوي بفاعلية؛ لكي يستطع الموظف المستعد وظيفياً التعبير عن أفكاره بثقة، وإقناع الآخرين بوجهات نظره بطريقة مؤثرة، بالإضافة إلى القدرة على التعامل بلباقة مع العملاء والتحلي بالصبر في التفاعل معهم، فالموظف المؤهل يكون قادراً على التواصل بطريقة ودية وحل المشكلات بفاعلية، كما أن التعاون مع الزملاء وإظهار روح الفريق تُعد من السمات الشخصية المهمة للذكاء الاجتماعي، فالموظف المستعد وظيفياً يتميز بقدرته على العمل بشكل تعاوني وإبداء المرونة في التعامل مع الآخرين (Cabrera, 2020, P.87).

ويشمل الذكاء الاجتماعي الوعي بالذات والقدرة على إدارة الذات مهارات أساسية للنجاح المهني، كما يُعد الوعي بالآخرين وإدارة العلاقات جزءاً لا يتجزأ من الذكاء

الاجتماعي الذي يُمكن الموظف من التفاعل والتعاون بفعالية، ويتضمن أيضًا الوعي بالذات والقدرة على إدارة الذات مهارات أساسية للنجاح المهني، ويعتبر الوعي بالآخرين وإدارة العلاقات جزءًا لا يتجزأ من الذكاء الاجتماعي الذي يُمكن الموظف من التفاعل والتعاون بفعالية (Bandaranaike & Willison, 2015, P.19).

- الوعي التنظيمي:

يتضمن القدرة على التفكير بنضج وحكمة عند مواجهة تحديات العمل؛ حيث يُعد ميزة هامة للاستعداد الوظيفي الناجح، فالرؤية الناضجة للحياة والتطلع الدائم للتعلم والنمو المهني يُسهمان بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي، كما أن اعتبار التغذية الراجعة من الآخرين فرصة للتطوير الذاتي بدلًا من اتخاذها بشكل شخصي، ويعكس نضج الفرد وقابليته للتعلم المستمر، علاوة على ذلك فاحترام ثقافة المؤسسة وقيمها، واحترام السلطات، والسعي لاكتساب المعرفة عن المؤسسة بشكل عام، كلها عوامل تُساهم في تحقيق الاندماج الفعال مع بيئة العمل والاستعداد الوظيفي الجيد، كما أن الحفاظ على توازن مناسب بين العمل والأنشطة الخارجية يُسهم في تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي (Abuhussain, et.al, 2021, P.979).

فهي تُمثل القدرة على الفهم والتنقل في البيئة الداخلية والخارجية للعمل، مع توظيف الحكمة في الإدارة والمعرفة بالثقافة التنظيمية؛ مما يعكس الالتزام تجاه المهمة التنظيمية وتشمل عدة جوانب رئيسية:

١. فهم النظم العمل المعقدة والبيئة التي يعمل فيها الفرد: هذا يتطلب إدراك العمليات الإدارية وسياسات مكان العمل والديناميكيات التنظيمية الداخلية.
٢. القدرة على التنقل بفعالية في هذه البيئة المعقدة: وهذا يتطلب مهارات الحكم والإدارة والقدرة على التكيف مع الثقافة التنظيمية.
٣. إظهار الالتزام والتفاني تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية: فالفرد الذي يمتلك هذه القدرات يكون ملتزمًا ومنخرطًا بشكل فعال في المهمة الكلية للمنظمة (Lawton, et.al, 2023, P.4).

– كفاءة العمل:

تُعد كفاءة العمل عنصراً أساسياً في الاستعداد الوظيفي الفعال. تتضمن كفاءة العمل تحديد نقاط القوة الفردية والشاملة للموظف، بما في ذلك المعارف والمهارات والخبرات ذات الصلة بمتطلبات الوظيفة، فالموظف المستعد وظيفياً يكون على دراية تامة بالكفاءات المرتبطة بالعمل الذي يؤديه، سواء المهارات الفنية أو الإدارية، هذا يمكنه من أداء مهامه بشكل متميز وتحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة عالية (Sagita, et.al, 2020, P.298).

وامتلاك الأفراد القدرة على الدخول إلى برامج التدريب المهني المرتبطة بالوظيفة والتي تُزود الموظف بالمعارف والمهارات العملية اللازمة لأداء مهام الوظيفة بكفاءة، وتطبيق المعرفة التي حصل عليها أثناء العمل، بالإضافة إلى اكتساب المهارات الوظيفية اللازمة، لأن الموظف المؤهل يتمتع بالكفاءات العملية المطلوبة وينهج نهجاً محترفاً في العمل (Bagia, et.al, 2021, P.198).

– الصفات الشخصية:

إن الاستعداد الوظيفي الفعال يتطلب امتلاك مجموعة من الصفات الشخصية، مثل: القدرة على التحكم بالانفعالات والمرونة في التعامل مع الضغوطات النفسية والعمل الشاق، كما أن المهارات الاجتماعية والقدرة على بناء علاقات إيجابية مع الآخرين تُعد بالغة الأهمية، بالإضافة إلى ذلك امتلاك النضج والنظرة التفاضلية تُسهم في تعزيز قدرة الفرد على التكيف مع التحديات والعقبات، فالشخص المستعد وظيفياً يكون قادراً على التغلب على الصعوبات بشكل فعال ومبدع، وتُمكن هذه الصفات الشخصية الفرد من الانخراط بشكل إيجابي في بيئة العمل؛ مما يعزز من فرصه في تحقيق النجاح المهني والوظيفي على المدى الطويل؛ وبالتالي فإن الاهتمام بتنمية هذه الخصال الشخصية أمر حاسم في الاستعداد الوظيفي (Suarta, et. Al, 2021, P.308).

وفي عصر الثورة الصناعية الرابعة المتسم بالتقدم التكنولوجي السريع والأتمتة والرقمنة، يحتاج الطلاب إلى امتلاك خصائص شخصية قيّمة، مثل: الإبداع، والقيادة والتفكير الابتكاري، هذه الخصائص المبتكرة تجهّز الطلاب بشكل أفضل للتكيف مع التطورات

التقنية، واستثمار الفرص الجديدة، والمساهمة بفاعلية في سوق العمل المتغير، كما ويفضّل أصحاب العمل الذين يمتلكون مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات المعقدة والدفع نحو الابتكار، الطلاب المتمتعين بهذه المهارات، في المقابل قد يواجه الطلاب الذين يفتقدون هذه الخصائص تحديات في الحصول على الوظائف نظرًا لحاجتهم إلى تدريب إضافي لتلبية متطلبات السوق المتطورة؛ لذا فإن تعزيز الخصائص المبتكرة لدى طلاب الكليات المهنية أمر ضروري لإعدادهم بشكل جيد لسوق العمل التنافسي في عصر الثورة الصناعية الرابعة (Ahmid, et.al, 2023, P.290).

وفقًا لما سبق يرى الباحث أن الأبعاد التي تُشكل الاستعداد الوظيفي، وتُساعد في ضمان النجاح المهني تتمثل في التالي:

جدول (٢-١) يوضح أبعاد الاستعداد الوظيفي

الوصف	البعد
يتمثل في قدرة الخريج على التواصل الفعال مع الآخرين، وفهم السياقات الاجتماعية والتصرف بطريقة ملائمة، ويساعد الذكاء الاجتماعي الخريج على بناء علاقات عمل إيجابية، والعمل بانسجام ضمن الفريق.	الذكاء الاجتماعي
شمل فهم الخريج للسياق التنظيمي الذي سيعمل ضمنه، بما في ذلك هيكل المؤسسة، وثقافتها، وسياساتها وإجراءاتها، هذا الوعي يساعد الخريج على التكيف بسرعة مع بيئة العمل الجديدة.	الوعي التنظيمي
امتلاك المهارات والمعارف الفنية اللازمة لأداء الوظيفة بكفاءة، فالخريج المستعد وظيفيًا يكون قادرًا على حل المشكلات بفاعلية، واتخاذ القرارات المناسبة، وإنجاز المهام في الوقت المحدد وبجودة عالية.	كفاءة العمل
شمل سمات، مثل: المبادرة والمرونة والقدرة على التعلم المستمر، والتفكير النقدي هذه الصفات تمكن الخريج من التكيف مع التغيير، واستشراف الفرص الجديدة، والمساهمة في تطوير الأداء المؤسسي.	الصفات الشخصية

المصدر/ (من إعداد الباحث).

٤,٢. المبحث الرابع: النظريات المُفسرة للدراسة (رؤية الباحث النظرية)

١,٤,٢. نظريات التعليم والتدريب المهني

- نظرية رأس المال البشري

نظرية رأس المال البشري التي طورها بيكر (١٩٩٤) تنظر إلى التعليم والتدريب كاستثمار في المهارات والمعرفة التي ترفع إنتاجية العمال والدخل المستقبلي لهم، وفقًا لهذه النظرية فإن

التدريب المهني يعد شكلاً من أشكال رأس المال البشري؛ حيث يزود المتعلمين بالمهارات والمعارف المفيدة التي تؤهلهم لفرص وظيفية أفضل في سوق العمل، والنظرية تركز بشكل أساسي على مقارنة تكاليف وفوائد الاستثمار في التعليم والتدريب، فالمهارات والمعرفة المكتسبة من التدريب المهني تجسد شكلاً من أشكال رأس المال البشري للمتعلمين، ويتوقع أن هذه المهارات والمعارف المتنوعة ستمكّن المتعلمين من الحصول على فرص وظيفية أفضل في سوق العمل، وفقاً للنظرية يجب على المتعلمين اختيار الدورات المهنية التي تتناسب مع قدراتهم وطموحاتهم الوظيفية، ويساعد التدريب المهني المتعلمين على الاستقرار في المسار الوظيفي الذي اختاروه، وتنعكس هذه الفكرة في اختيار المتعلمين للدورات التدريبية المهنية طوال فترة التدريب (Yaqoot& Noor, 2021, P.3).

الفرض الأساسي لنظرية رأس المال البشري هو أن الأشخاص والمعارف والمهارات والقدرات التي يكتسبونها عبر التعليم والتدريب تُعد شكلاً من أشكال "رأس المال" الذي يمكن أن يزيد من الإنتاجية والأداء الاقتصادي للأفراد والمنظمات والبلدان، كما تؤكد على أهمية الاستثمار في التعليم والتنمية البشرية، باعتبارها وسيلة لإنتاج رأس المال البشري، وهذا يدعم قيمة التعليم والتطوير المهني، على الرغم من هذا الإطار الاقتصادي أدرك شولتز أيضاً التعقيدات الأخلاقية لرؤية البشر باعتبارهم "ثروة" أو "رأس مال"؛ حيث أشار إلى أن هذا قد يقلل من قيمة الإنسان (Hooley, 2021, P.49).

كما أن نظرية رأس المال البشري لها تأثير قوي على فهم سوق العمل وتحليله، حسب هذه النظرية فإن الاستثمار في التعليم والتدريب يدر عائداً على الفرد والمجتمع ككل، وبالنسبة للمجتمع والأمة فإن القوى العاملة الماهرة والمدرّبة تمكّن من زيادة القدرة التنافسية والنمو الاقتصادي، أما بالنسبة للفرد فإن الاستثمار في تنمية مهاراته يُحسّن مساره الوظيفي ويزيد من دخله ونوعية حياته، ويُعتبر التعليم والتدريب المهني فعالاً في غرس المهارات والكفاءات اللازمة للشباب لتحقيق الاكتفاء الذاتي، وهذا بدوره يؤدي إلى تنمية رأس المال البشري المطلوب في الاقتصاد، كما أشار البعض إلى أن التدريب المهني يزود الأفراد بمهارات تقنية وإدارية تمكّنهم من إدارة الموارد البشرية والمادية وزيادة الإنتاجية داخل المنظمات، وبذلك الاستثمار في تعليم والتدريب المهني للأفراد يجعلهم أكثر إنتاجية نتيجة تطوير مهاراتهم

ومعارفهم؛ لأن الاختلاف في مستويات التعليم والتدريب المهني يُمكن أن تُساهم في زيادة اختلاف الرواتب (Audu & Igwe & Onoh, 2014, P.102).

- رؤية الباحث للنظرية

تُعد نظرية رأس المال البشري إطارًا مهمًا لفهم أهمية الاستثمار في تنمية المهارات والمعارف لدى الأفراد، وكيف يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين الفرص الوظيفية والدخل.

- أسباب ودوافع اختيار نظرية رأس المال البشري

١. ترى النظرية بأن التعليم والتدريب بمثابة استثمار في تنمية مهارات وقدرات الأفراد، وهذا ينطبق بشكل واضح على تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات التطبيقية المطلوبة في سوق العمل، ويهدف الاستثمار في المهارات والمعرفة إلى ارتفاع إنتاجية الأفراد ودخلهم المستقبلي وهذا يتماشى مع الهدف الرئيسي للتدريب المهني الذي يسعى إلى تحسين قدرات الأفراد وجعل لديهم القدرة على الاستعداد الوظيفي الجيد.
٢. تؤكد النظرية على أهمية اختيار الأفراد للتخصصات والدورات التدريبية التي تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم الوظيفية، وهذا ينطبق بشكل واضح على قرارات المتدربين في حالة اختيار برنامج التدريب المهني.

- نقد نظرية رأس المال البشري

• الجوانب الايجابية لنظرية رأس المال البشري

١. أكدت النظرية على أهمية الاستثمار في مهارات وقدرات الافراد، وهذا يتماشى مع الاتجاهات الحديثة في سوق العمل، والتي تركز على تطوير رأس المال البشري.

٢. تشرح النظرية العلاقة الايجابية بين الاستثمار في التعليم والتدريب وزيادة انتاجية الأفراد ودخلهم المستقبلي؛ مما يبرز الحاجة إلى المزيد من الاستثمار في هذا المجال.

٣. تُركز النظرية على أهمية اختيار الأفراد للتخصصات والبرامج التدريبية التي تتناسب مع قدراتهم وطموحاتهم؛ مما يُساعد في تحقيق التوافق بين المهارات والوظائف التي يحصل عليها الأفراد.

• الجوانب السلبية لنظرية رأس المال البشري

١. أغفلت النظرية الجوانب الاجتماعية والثقافية للتعليم والتدريب المهني وركزت بصورة كبيرة على الجوانب الاقتصادية للاستثمار.
٢. قد تتغافل النظرية عن قدرات ودوافع الأفراد وتتعامل معهم بمثابة وحدات متشابهة؛ مما يؤدي إلى نتائج غير دقيقة.
٣. ركزت النظرية على العائد المادي للاستثمار في رأس المال البشرية وتجاهلت النتائج غير المادية، مثل: التنمية الشخصية، والرضا الوظيفي للعاملين.
٤. قد لا تأخذ النظرية بعين الاعتبار تأثير السياق الاجتماعي والثقافي على قرارات التعليم والتدريب الخاصة بالأفراد.

- نظرية النظم:

قام ديفيد إيستون في عام ١٩٦٥م بطرح نظرية النظام وتنص على أن عناصر النظام مترابطة، وأنه يستجيب للقوى الموجودة في بيئته، وتتلقى النظم السياسية المطالب والدعم من البيئة كمدخلات، وعند دخول هذه المدخلات يخضع النظام لعمليات التحول والتحسين، والتي تترجم إلى مخرجات، ويتم تغذية هذه المخرجات مرة أخرى إلى البيئة عبر آلية التغذية الراجعة، لضمان استمرارية النظام (OKOYE, 2023, P.50).

وبدأت نظرية النظم في الظهور في بداية الثمانينات وتطورت بشكل ملحوظ خلال منتصف التسعينات؛ حيث إنها تعمل على توفير إطار نظري لفهم وتحليل النظم التعليمية

والتدريبية المهنية كأنظمة متكاملة تتفاعل مع البيئة المحيطة بها ركزت على دراسة المدخلات (كالموارد والبرامج التدريبية) والمخرجات (كالمهارات المكتسبة) وكيفية تأثر هذه العناصر بالعوامل البيئية والمؤسسية (Abdalla & Tham & Ahmad, 2020, P.6943).

تنص نظرية النظام على أن فهم العلاقات والتفاعلات بين الأنظمة الفرعية في مجتمع معين هو أمر حيوي لفهم كيفية عمل هذه الأنظمة. بالنسبة لنظام التعليم والتدريب المهني، وينبغي النظر إليه على مستويات متعددة:

- **المستوى الكلي:** ويتعلق بالمؤسسات والسمات الهيكلية والمسؤوليات لمختلف أصحاب المصلحة.
- **المستوى التربوي/التعليمي:** ويتعلق بجودة الخدمات التربوية والتعليمية المقدمة.
- **المستوى الفردي:** ويتعلق بالتجارب والنتائج المحققة على مستوى الطلاب والمتدربين.
- **المستوى البيئي:** ويتعلق بالعوامل البيئية والسياقية التي تؤثر على النظام.

فهم هذه المستويات المختلفة وكيفية تفاعلها أمر حيوي لتحليل نظام التعليم والتدريب الفني والمهني بشكل شامل وفعال، هذا التحليل متعدد المستويات يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف في النظام وكيفية تعزيز وتحسين أدائه (Deissinger, 2014, P.18).

- رؤية الباحث للنظرية:

قام العالم ديفيد ايستون بطرح نظرية النظم في عام ١٩٦٥م، وتعتبر من أهم الإسهامات التي تُساعد في تحليل الأنظمة التي تتناسب مع التعليم والتدريب المهني.

- أسباب ودوافع اختيار الباحث لنظرية النظم:

١. تؤكد النظرية على أهمية فهم العلاقات والتفاعلات بين مختلف المكونات والأنظمة الفرعية بداخل المجتمع، وأنها أمر حيوي لفهم كيفية عمل هذه الأنظمة.

٢. تدعو النظرية إلى النظر لنظام التعليم والتدريب المهني على مجموعة من المستويات المتعددة (الكلية، تربوي، تعليمي، فردي، بيئي)؛ مما يُساعد على فهم الظاهرة بشكل كامل.
٣. يُساعد تقسيم نظام التعليم والتدريب المهني على تحديد نقاط القوة والضعف في النظام؛ وبالتالي التمكين من تعزيز الجوانب الإيجابية، والتغلب على الجوانب السلبية.

- نقد نظرية النظم

• الجوانب الإيجابية لنظرية النظم

١. توفر نظرية النظم منظورًا شموليًا لفهم الأنظمة والعلاقات بين عناصرها المختلفة، بدلاً من النظر إليها كأجزاء منفصلة.
٢. تركز على التفاعل بين النظام وبيئته المحيطة؛ مما يساعد على فهم كيفية تأثير النظام بالعوامل البيئية، وتؤكد على أهمية آلية التغذية الراجعة في ضمان استمرارية النظام.
٣. تقدم إطارًا نظريًا قابلاً للتطبيق على مختلف أنواع الأنظمة، بما في ذلك التعليم والتدريب المهني.

• الجوانب السلبية لنظرية النظم

١. قد تكون النظرة الشمولية للنظام مُعقدة وصعبة التطبيق في بعض الحالات.
٢. تُركز النظرية على التفاعل بين النظام والبيئة، وقد تغفل تأثير العوامل الداخلية المؤثرة على النظام، ويُمكن أن تواجه عملية تحديد المدخلات والمخرجات وآلية التغذية الراجعة أمرًا صعبًا في بعض الأنظمة المعقدة، وتفترض النظرية بأن النظام في حالة توازن بينما من المُمكن أن تكون أنظمة التعليم والتدريب المهني في عالم عدم استقرار.

- نظرية الإدارة العلمية

فريدريك تايلور كان من أوائل من ناقش موضوع التحفيز في عمل العمال، وركز على أهمية الحوافز المادية في عام ١٩١١، واقترح تايلور أنه لبناء نظام عادل للأجور والحوافز، ويجب أولاً التخلص من الافتراض بأن العمال كسالى، ولا يمكن تحفيزهم إلا بالمال، وتهتم هذه النظرية بالعمليات العقلية التي تؤثر على سلوك الأفراد، وكيف تختلف من شخص لآخر، فالقوة الدافعة تتبع من ما يحدث في العقل، والذي يؤثر على السلوك النابع من الفرد؛ لذلك تحاول النظرية تفسير لماذا يظهر الأفراد سلوكيات مختلفة رغم وجود ظروف متشابهة (Alnajem & Al-sudani, 2024, P.94).

يعود تاريخ نظرية الإدارة العلمية إلى تسعينات على يد فريدريك تايلور ركزت هذه النظرية على تحليل جهود العاملين ومهامهم، وترتيبات العمل، والعمليات، والمخرجات؛ بهدف تصميم أنظمة عمل أكثر كفاءة، علاوة على ذلك ساهمت المنظور التنظيمي في تطوير أنظمة قياس الأداء؛ من خلال الدعوة إلى المزيد من الاهتمام بدور الحوافز التنظيمية والطابع الاجتماعي للأنظمة التعاونية، فقد أكدت هذه المقاربة على ضرورة مراعاة العوامل السلوكية والاجتماعية في تصميم وتطبيق أنظمة قياس الأداء (Chalmers, 2014, P.35).

نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور أسهمت بشكل كبير في توضيح أهمية التدريب المهني داخل المؤسسات، تأسست هذه النظرية على خبرة تايلور الشخصية في العمل داخل المصانع واستخدامه للأساليب العلمية، وقد أدى ذلك إلى تدرج تطوير نظرية الإدارة العلمية؛ حيث جلبت العلم والمنهجية إلى مجال الإدارة بدلاً من الاعتماد على الخبرة الشخصية التقليدية، هذه النظرية أكدت على ضرورة تخصص الوظائف وفصل الوظيفة الإدارية عن التنفيذية، بناءً على ذلك أصبح من الضروري تدريب العاملين على إتقان الإجراءات التشغيلية القياسية لأداء مهامهم بكفاءة (Su, 2017, P.103).

- رؤية الباحث للنظرية

تعد نظرية الإدارة العلمية لتايلور في عام إحدى أهم النظريات الإدارية التي مهدت الطريق لتطوير ممارسات الإدارة الحديثة، قد ساهمت في تحسين إنتاجية العمال وزيادة كفاءة

المنظمات، وقد انعكست هذه النظرية على نظام التعليم والتدريب المهني؛ حيث ركزت على تحديد المهارات اللازمة لأداء الوظائف بكفاءة، وتصميم برامج تدريبية لتنمية تلك المهارات والمعارف، كما ساهمت في إعداد العاملين لشغل الوظائف المختلفة وفقاً لمتطلبات العمل.

- دوافع اختيار الباحث للنظرية

- تهدف النظرية إلى زيادة الكفاءة والانتاجية في العمل؛ من خلال دراسة الطرق الأكثر فعالية لأداء المهام، وفي حالة التطبيق على التعليم والتدريب المهني لكي يسعى المتخصصون إلى تطوير طرق وأساليب التدريب والتعليم لمساعدة الطلاب على تحقيق أقصى استفادة ممكنة من المتدربين.
- تؤكد النظرية على أهمية تقسيم العمل إلى مهام محددة، تُساعد في تحسين برامج التعليم والتدريب، مثل: تخصصات التدريس، والتقويم، والإدارة العلمية، وتقسيم المناهج والمقررات التدريبية إلى وحدات صغيرة قابلة للتعلم.
- تولي النظرية اهتمام جمع البيانات والمعلومات التي تُساعد في قياس الأداء؛ مما يزيد من فعالية البرامج التعليمية، والتدريبية، وتطويرها.

- نقد النظرية

• الجوانب الايجابية للنظرية

- تُركز النظرية على تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال تحليل العمليات والإجراءات، وأفضل الطرق التي تُساعد في التنفيذ؛ وبالتالي ضمان استخدام الموارد بطريقة فعالة أثناء وضع برامج التعليم والتدريب، وتؤكد النظرية على ضرورة تخصيص المهام بشكل منهجي؛ مما يدعم بيئة التعلم والتدريب المهني لضمان التركيز والإتقان في المهارات.

• الجوانب السلبية للنظرية

١. ركزت النظرية بصورة زائدة على الكفاءة والإجراءات المحددة التي تؤدي إلى قمع المرونة والابتكار في بيئة التعليم والتدريب المهني، نظرًا لأنه من الضروري إعطاء المتدربين المساحة للتجربة والابداع.
٢. ركزت النظرية على الجوانب الفنية والإجرائية لعملية التدريب وتجاهلت الدوافع الانسانية للمتعلمين والمتدربين مما يؤثر على الدافعية والرضا الوظيفي.
٣. قد ينتج عن تقسيم العمل إلى تخصص مُفرط يحد من رؤية المتعلمين للصورة الكاملة لبرامج التعليم والتدريب المهني، ومن الضروري أن يكون لدى المتعلمين فهم شامل للعملية بأكملها.

٢,٤,٢. النظريات المُفسرة للاستعداد الوظيفي

- نظرية سوبر

قدم النظرية عالم النفس دونالد سوبر في ستينيات القرن الماضي 1969 م، وتُعتبر إسهامًا مهمًا في فهم كيفية تطور مسار حياة الفرد المهنية، وتسلط نظرية سوبر الضوء على كيفية تأثير العوامل الشخصية والاجتماعية على تطور المسار الوظيفي للفرد عبر مراحل حياته المختلفة، كما توضح أهمية مساعدة الأفراد على استكشاف ذواتهم ومهاراتهم لاتخاذ قرارات وظيفية مستنيرة (Alsqour & Al-Shoubaki, 2024, P.559).

ترى نظرية سوبر بأن الاستعداد الوظيفي لدى الأفراد يتأثر بالعوامل المحيطة كما ينتج الاستعداد الوظيفي عن تفاعل مجموعة مُعقدة من التفاعلات منها الخبرات الشخصية والخصائص البيئية، واتخاذ خطوات لتحقيق الخيارات المهنية؛ من خلال التدريب والوظائف؛ لكي يتمكن الأفراد من تحقيق أهدافهم الوظيفية، كما تتضمن المهام التنموية المهنية مجموعة من المراحل، منها النمو والنضج الوظيفي التي يمرّ به الفرد خلال مسيرته المهنية، كما تتضمن أدوار الحياة المختلفة التي يلعبها الفرد، والتي تؤثر في اختياراته وتطويره (Sharma, 2019, P.2018).

ويؤكد سوبر على أهمية التفضيلات المهنية في تشكيل اختيارات الأفراد للوظائف المختلفة ومن أهم مساهماته التأكيد على أهمية الذات في إدراك أن المفهوم قد تغير مع التجارب الجديدة، ويعتبر الاستعداد الوظيفي نشاط مدى الحياة، وليس مجرد نشاط فردي، ويتشكل الاستعداد الوظيفي لدى الأفراد نتيجة رؤية كل فرد لذاته، وأن الأفراد يمرون بمجموعة من التحولات المهنية المختلفة (Super, 2020, P.2).

- رؤية الباحث للنظرية:

قدم العالم النفسي سوبر النظرية في ستينات القرن الماضي وركزت على كيف يُمكن أن تؤثر العوامل الاجتماعية والشخصية والذاتية للأفراد على طريقة الاستعداد وتطوير مساهمهم الوظيفية:

- أسباب اختيار الباحث لنظرية سوبر

١. تحدد النظرية كيفية تطور المسار الوظيفي للفرد عبر مراحل حياته المختلفة.
٢. تحفز الموظفين على أهمية تحقيق المسؤولية الذاتية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم؛ مما يعزز من الاستقلالية والحماس للعمل.
٣. توفر النظرية إطاراً لفهم كيف يُمكن للموظفين الاعتماد على توظيف مواردهم الشخصية؛ لكي يُمكنهم تحديد المتطلبات والتحديات بداخل بيئة العمل بفعالية.
٤. تؤكد النظرية على دور العوامل الاجتماعية والبيئة المحيطة بالأفراد في وضع خطة الاستعداد الوظيفي المناسبة لهم.

- نقد الباحث لنظرية سوبر

• الجوانب الإيجابية لنظرية سوبر:

١. أكدت النظرية على أهمية الذات والتطوير الذاتي في عملية الاستعداد الوظيفي لدى الفرد حول المهنة المناسبة له بهدف تحقيق النمو الوظيفي.

٢. تفترض النظرية بأن الاستعداد الوظيفي بمثابة عملية مستمرة ودائمة لا ترتبط بمرحلة عمرية معينة.

٣. تحدد النظرية التنوع في المسارات الوظيفية التي يُمر بها الفرد أثناء مدار حياته.

• الجوانب السلبية لنظرية سوبر:

١. أغفلت النظرية توضيح دور العوامل الخارجية الأخرى، كالفرص والقيود الاقتصادية والتنظيمية في تشكيل عوامل الاستعداد الوظيفي لدى الأفراد.
٢. تفترض النظرية بأن الأشخاص لديهم القدرة على التخطيط والتحكم في مساراتهم الوظيفية، ويُمكن أن يكون هناك صعوبة في تعميم هذه القاعدة.
٣. لم تتمكن النظرية من تقديم تفسير شاملاً حول القدرة على التنبؤ بسلوكيات الأفراد الوظيفية في ظل التغيرات التكنولوجية الموجودة في سوق العمل.

- نظرية السمات لبارسون

نشأت النظرية على يد بارسون في عام ١٩٠٩م عالم النفس المهني الحديث وقد فسرت النظرية العوامل التي تدفع الأفراد إلى الاستعداد الوظيفي، وتنطلق النظرية من فكرة أساسية وهي ضرورة فهم الموظف لقدراته واهتماماته وموارده ومدى معرفته بمتطلبات وشروط نجاح الوظيفة مع وضع في اعتباره التعويضات والفرص والمكافآت (Sharma, 2019, P.219).

كما تتضمن نظرية السمات خمس مراحل أساسية، أولاً مرحلة الاعتراف بالذات: وتشمل اعتراف الفرد بمصالحه الذاتية وقدراته وعواطفه، وجمع معلومات حول هذه الجوانب، والهدف الأساسي لنظرية عوامل السمات هو تحديد خمس سمات رئيسية: القدرة، الإنجاز، الاهتمام، القيمة والشخصية، ويحتاج الأفراد في هذه المرحلة إلى التوجيه المناسب من قبل المستشارين، بينما تتضمن المرحلة الثانية جمع المعلومات حول عالم الأعمال والمهن، في هذه المرحلة، يقوم المستشار الوظيفي بتزويد الفرد بمعلومات عن المهن وعالم الأعمال، وتسمى أيضاً مرحلة العمل/الإجراء، وفي هذه المرحلة بعد الحصول على المعلومات حول التدريب

المهني، والخيارات، والسمات الشخصية، والقدرات، والاهتمامات والوظيفة، ويتم تقديم التوجيه المناسب للفرد (Patton & McMahon, 2021, P.28).

ويُفسر بارسون الاستعداد الوظيفي بأنه يتطلب حدوث توافق بين الذات والمهنة وتقوم النظرية على خمسة افتراضات رئيسية، وهي:
التطوير المهني هو عملية معرفية يستخدمها الأفراد في عملية اتخاذ القرارات المهنية، ويعتمد الأفراد على تحليل خصائصهم الشخصية، والمهارات، والقدرات، والاتجاهات، والدوافع؛ للوصول إلى القرارات المهنية المناسبة.

١. وفقًا لبارسون، الاستعداد الوظيفي هو عملية واحدة تتضمن تحديد الشخص المناسب للوظيفة المناسبة، ويفترض بارسون أن هناك الهدف الوظيفي أمثل لكل فرد بناءً على خصائصه الشخصية.
٢. كما يفترض بارسون أن هناك نوع محدد من الأشخاص مناسب لكل وظيفة.
٣. ويعتقد بارسون أن هناك خيار مهني متاح لكل فرد يتناسب مع خصائصه الشخصية (McIlveen, 2016, P.28).

- رؤية الباحث للنظرية:

نظرية السمات لبارسون هي أحد النماذج الشائعة في فهم الاستعداد الوظيفي لدى الأفراد، ففًا لهذه النظرية يتم تحديد الاختيار المهني للفرد من خلال تطابق سماته الشخصية مع متطلبات ومواصفات الوظيفة المناسبة، وقد نشأت النظرية في عام ١٩٠٩م على يد بارسون.

- أسباب اختيار الباحث لنظرية السمات لبارسون

١. يُمكن اعتبار أن نظرية السمات لبارسون من أهم النظريات التي يتم تطبيقها في مجال علم النفس التنظيمي والصناعي؛ مما يجعلها إطارًا نظريًا مناسبًا لموضوع الدراسة.
٢. تُركز نظرية السمات لبارسون على أهمية الخصائص الشخصية والمهارات الفردية التي يُمكن أن تحدد مدى الاستعداد الوظيفي لدى الأفراد.

٣. تُساعد نظرية السمات في إمكانية التنبؤ بالنجاح الوظيفي للأفراد بناءً على
مُطابقة خصائصهم مع متطلبات الوظيفة.

- نقد نظرية السمات

• الجوانب الإيجابية لنظرية السمات

١. تفترض النظرية وجود أنواع محددة من الأشخاص المناسبين لكل وظيفة ولديهم الاستعداد المناسب مع طبيعة العمل.
٢. تحدد النظرية فكرة أساسية وهي وجود خيار مهني مُتاح لكل فرد يُمكن أن يتناسب مع أفكار كل فرد وخصائصه الشخصية.
٣. تضع النظرية إطارًا مُنظمًا لفهم كيف يُمكن للأفراد اتخاذ القرارات المهنية المناسبة لهم بناءً على سماتهم الشخصية.
٤. تحفز النظرية الأفراد على تطوير معرفتهم حول الوظيفة المحتملة والعمل على تطوير مهاراتهم لتحقيق التوافق المهني الأمثل مع الوظيفة.

• الجوانب السلبية لنظرية السمات

١. عدم القدرة على تحديد الشخص المناسب لكل وظيفة بشكل مُطلق، بسبب تعقد وتنوع العوامل المؤثرة.
٢. من المفترض وجود هدف وظيفي أمثل لكل فرد من الممكن ألا يتوافق مع الواقع؛ حيث تتغير التطلعات المهنية للأفراد مع مرور الوقت.
٣. صعوبة العمل على تحديد نوع محدد من الأشخاص المناسبين لكل وظيفة بشكل قطعي؛ وذلك بسبب تنوع الخصائص الشخصية والمهارات الخاصة بكل فرد.
٤. افتراض وجود خيار مهني متاح لكل فرد قد لا يُمكن تطبيقه على الواقع؛ وذلك لأن الخيارات المتاحة محدودة.

- نظرية هولاند

قدم جون هولاند نظريته التي تُساعد الفرد في تحديد شخصيته المهنية والاهتمام الوظيفي المناسب له واقترحها في عام ١٩٥٩م، وقد تم تصنيف نظرية هولاند باعتبارها من أكثر النظريات المهنية المدروسة على نطاق واسع؛ وذلك لأن النظرية بسيطة وغير مُعقدة، ويعتمد الاستعداد الوظيفي لدى الفرد على التوافق بين الشخصية المهنية وبيئة العمل؛ لتحديد مدى تناسب بيئة العمل مع الصفات الشخصية للفرد، ويؤكد على ضرورة أن يكون هناك تطابق بين شخصية الفرد وبيئة العمل المستقبلية، ويرى بأن الوظيفة هي وسيلة لكسب العيش الفردي، وتشمل عملية التعلم والتخطيط للاهتمامات وفقاً لقدرات الفرد والمواقف، والمسائل المالية، واتخاذ القرار (Zainudin, et. al, 2020, P.884).

ويظهر الاهتمام الوظيفي لدى الأفراد بالتفاعل بين الفرد والبيئة؛ من حيث الشخصية والاهتمام يشير التطابق بين شخصية وأهداف الفرد والبيئة المهنية إلى الاستقرار والرضا الوظيفي، بينما ينتج عدم التطابق عدم الاستقرار والرضا (Nayak, 2020, P.23518).
كما تقوم نظرية هولاند على ستة افتراضات رئيسية، وهي كالتالي كما أشار إليها "شارما" (Sharma, 2019, P.217):

- يُمكن تصنيف شخصيات الأفراد إلى مجموعة من الفئات الرئيسية، وهم الواقعي، والاستقصائي، والفني، والمغامر، والتقليدي لكل فئة مجموعة محددة من السمات والمهارات والاهتمامات المرتبطة بها.
- يبحثون الأفراد عن بيئات عمل وتعليم تتناسب مع شخصياتهم وتسمح لهم بممارسة مهاراتهم وتحقيق طموحاتهم.
- السلوك الفردي ينتج عن التفاعل بين شخصية الفرد وبيئته، فالأشخاص يجدون الرضا والإنجاز في البيئات التي تتوافق مع أنماطهم الشخصية.
- هناك ست بيئات رئيسية: الواقعية، والتحقيقية، والفنية، والاجتماعية، والمغامرة، والتقليدية، كل بيئة لها متطلباتها وتوقعاتها الخاصة.

- عندما يتم تطابق شخصية الفرد مع بيئة العمل أو التعليم؛ وينتج عن ذلك رضا، واستقرار، ونجاح أكبر، بينما التطابق الضعيف؛ يؤدي إلى عدم الرضا والتوتر والإحباط.

- رؤية الباحث للنظرية:

قام جون هولاند بتقديم نظرية حول كيفية تحقيق التوافق بين شخصية الفرد والبيئة المهنية المحيطة به في عام ١٩٥٩م، وتُعد هذه النظرية من أكثر النظريات المهنية استخدامًا؛ حيث تم الاعتماد على تطبيقها بداخل نطاق واسع، وذلك لأنها تتمتع بمجموعة من الخصائص المميزة، منها أن النظرية تقوم على فكرة أن الاستعداد الوظيفي للفرد، ويعتمد على مدى التوافق بين الشخصية المهنية وبيئة العمل.

- دوافع اختيار الباحث للنظرية

١. تتميز نظرية هولاند بالبساطة والوضوح؛ وبالتالي فهي تُقدم إطارًا نظريًا مناسب لموضوع الدراسة، لفهم كيف يُحقق الفرد التطابق بين شخصية الفرد مع بيئة العمل.
٢. تقوم النظرية على افتراضي أساسي، وهو أن الأفراد يعملون على البحث عن بيئات مهنية تتناسب مع ميولهم وسماتهم الشخصية.
٣. وضعت النظرية مجموعة من التصنيفات النمطية للشخصيات والبيئات المهنية، ويُمكن أن تكون هذه التصنيفات بمثابة إطار مرجعي يُمكن الباحث الاعتماد عليه أثناء تفسير النتائج والتطبيق على العاملين في القطاع الخاص.

- نقد نظرية هولاند:

• الجوانب الإيجابية للنظرية

١. تقسم الأشخاص إلى ستة أنماط شخصية رئيسية بشكل واضح.

٢. تؤكد النظرية على أهمية المواءمة بين خصائص الشخص والبيئة الوظيفية المناسبة له؛ مما يعزز الرضا والاستقرار المهني.
٣. ساعد النظرية الأفراد في التعرف على ميولهم واهتماماتهم المهنية، وتوجيههم نحو المسارات المناسبة لهم.
٤. يُساعد تطبيق النظرية مُساعدة الأفراد على تطوير قراراتهم المهنية.

• الجوانب السلبية للنظرية

١. قدمت النظرية مجموعة من الأنماط المحددة التي قد لا تعكس الأنماط الشاملة للشخصية، وتركز النظرية على تطابق الشخص والبيئة الوظيفية، دون مراعاة التغير والنمو في الشخصية والاهتمامات على مدار الحياة.
٢. تجاهل النظرية العديد من المؤثرات الخارجية كالظروف الاقتصادية والاجتماعية على اختيارات المهنة، وقد لا يتناسب تطبيق النظرية مع المهن المختلفة.

– النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية

تم اقتراح النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية باعتبارها إطار نظري يُساعد الأفراد في مراحل حياتهم الأولى من حياتهم المهنية واستكشاف الكفاءة الذاتية للفرد، وتوقعات النتائج والأهداف الشخصية، وكيفية الاستعداد للوظيفة، بالإضافة إلى ذلك تأخذ النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية في الاعتبار تأثير الدعم والعوامل المحيطة بالأفراد، وربما تؤثر على التطوير الوظيفي المستمر للطلاب، والاستعداد الوظيفي لمواجهة سوق العمل (Olson, 2014, p. 199).

وُناقش النظرية وجود مجموعة من العوامل الأساسية، مثل: احترام الذات، وتوقعات النتائج والأهداف يمكن أن تؤثر على كيفية تطوير شخص ما طريقة الاستعداد الوظيفي لمهنة معينة، واختياره الوظيفي، وإنجازه في العمل، كما لوحظ أن النظرية تركز على فهم الإشباع الوظيفي والأكاديمي، وتحدد النظرية أيضا التطوير الوظيفي وتؤدي إلى قضايا محددة، مثل: احترام الذات والفضول، والأهداف، والتأثيرات البيئية، مثل: الدعم، والعقبات السياقية،

وسلوك اتخاذ القرار؛ لذلك تم تصنيفها على أنها نظرية مهنية وأداة مناسبة لفهم التقدم الأكاديمي والتطوير الوظيفي (Shrestha, 2022, P. 29).

كما تم تحديد الفكرة الرئيسة للنظرية المهنية المعرفية الاجتماعية مُستمدة من نظرية الكفاءة الذاتية والنظرية المعرفية الاجتماعية العامة؛ وبالتالي فإن النظرية قدمت تصور شاملاً، وتناقش بأن المسار الوظيفي للفرد ينتج عن التفاعل بين العناصر المهنية المعتمدة، منها: عوامل البيئة الخارجية، والعوامل الذاتية، والاندماج بين العوامل الخارجية والداخلية، وتعتمد الكفاءة الذاتية للأفراد على مجموعة من العوامل الرئيسية، مثل: انجازات الأداء الشخصي، والتعلم غير المباشر، والاقناع الاجتماعي، والحالات الفسيولوجية والعاطفية (Wang, 2022, p. 2).

وبهذا فإن النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية بمثابة نموذج نظري يُساعد في الاستعداد الوظيفي الجيد، ويصف كيف يُمكن أن تؤثر العوامل الفردية والسياقية والعوامل الاجتماعية على اختيار الفرد للوظيفية، وخطة الفرد للتطوير الوظيفي (Zola, 2022, p. 24).

- رؤية الباحث للنظرية

خرجت الفكرة الرئيسية للنظرية على يد العالم ألبرت في أواخر القرن العشرين، والذي اقترح بأن استعداد الفرد للوظيفية يتأثر بمجموعة من العوامل المعرفية والاجتماعية المتشابهة.

- أسباب اختيار الباحث للنظرية

- وضعت النظرية في اعتبارها تأثير التفاعلات الاجتماعية والنماذج السلوكية على معتقدات الفرد الذاتية واختياراته المهنية.
- تشرح النظرية كيف يُمكن أن تؤثر المعرفة الذاتية على التوقعات والأهداف المهنية المحددة وتحديد الاختيارات المهنية المناسبة للوظيفة.
- تؤكد النظرية على كيف يُمكن أن يدرك الفرد ذاته وقدراته، وكيف تؤثر هذه المعتقدات على السلوك المهني المتخذ؛ وبالتالي مساعدة الفرد على الاستعداد الوظيفي الجيد للوظيفة التي يسعى إلى الالتحاق بها أو تطوير الوظيفة الحالية.

- نقد النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية

• الجوانب الايجابية للنظرية المهنية المعرفية الاجتماعية

١. تؤكد على كيفية تأثير إدراكات الفرد لذاته وقدراته على توجهاته وسلوكياته المهنية.
٢. النظرية تأخذ في الحسبان كيف يمكن للتفاعلات الاجتماعية والنماذج السلوكية أن تشكل معتقدات الفرد، وهذا يتماشى مع الطبيعة الاجتماعية للسلوك المهني.
٣. تقدم النظرية مجموعة من الإرشادات العملية التي توضح كيفية تطوير وتعزيز الكفاءة الذاتية لدى الأفراد؛ مما يجعلها نظرية مناسبة للتطبيق.

• الجوانب السلبية للنظرية المهنية المعرفية الاجتماعية

١. لا تضع النظرية تركيز كبير على دور العوامل الخارجية الأخرى التي تؤثر في السلوك المهني، مثل: الفرص المتاحة أمام الأفراد، والقيود البيئية المحيطة بهم.
٢. لا تأخذ النظرية بعين الاعتبار كيفية تأثير السياق التنظيمي والاجتماعي على تطور المعتقدات الذاتية للفرد.
٣. صعوبة تطبيق النظرية بشكل متساوٍ على جميع السياقات الثقافية والاجتماعية؛ مما يتطلب تحديث الفروض الأساسية للنظرية؛ لكي تتمكن من التكيف مع البيئات الجديدة.

٢,٤,٣. الرؤية النظرية المقترحة لنظريات التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي

تتمحور نظريات التعليم والتدريب المهني، والتي تشمل كل من نظرية رأس المال البشري، ونظرية النظم، ونظرية الإدارة العلمية حول التركيز على جانب محدد في تفسير برامج التعليم والتدريب المهني وهو المؤسسة، وإغفال التركيز على دور الفرد في التعليم والتدريب المهني، على سبيل المثال نظرية رأس المال البشري تنظر إلى التعليم والتدريب كاستثمار من قبل المؤسسات لتطوير مهارات وكفاءات العاملين؛ بهدف زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، في

حين أن نظرية النظم تؤكد على التعليم والتدريب باعتباره جزء من نظام أوسع يتفاعل مع العديد من العناصر الأخرى في البيئة الخارجية، بالإضافة إلى أن نظرية الإدارة العلمية تُركز على كيفية تحسين الكفاءة الانتاجية للمؤسسة؛ وبذلك فإن كل نظرية تمتلك تركيز محدود بدون التطرق بشكل كافٍ إلى دور الفرد المتعلم أو المتدرب ومدى المساهمات التي يُمكن أن يقوم بها أثناء عملية التعليم والتدريب المهني.

في حين أن النظريات التي تُفسر الاستعداد الوظيفي، والتي تتمثل في حول الفرد وتشرح العوامل النفسية، والاجتماعية، والبيئة التي تؤثر على مستوى الاستعداد الوظيفي لدى الفرد بدون التطرق لكيفية عمل دمج للفرد للثقافة التنظيمية بداخل الثقافة التنظيمية للمؤسسة، على سبيل المثال نظرية السمات تُفسر الاستعداد الوظيفي من منطلق سمات الفرد الشخصية وخصائصه النفسية كالقدرات والمهارات والاتجاهات، بينما تُركز نظرية سوبر على العوامل الاجتماعية والنفسية المرتبطة بمراحل النمو المهني للفرد وتطور مفهوم الذات، بينما تفسر نظرية هولاند الاستعداد الوظيفي من خلال التوافق بين الفرد وبيئة العمل؛ حيث يميل الأفراد إلى اختيار المهن التي تتناسب مع ميولهم وسماتهم، أما النظرية المهنية المعرفية الاجتماعية، فهي تُركز على تأثير العمليات المعرفية والإدراكية للفرد التي يُمكن أن تؤثر على اختياراتهم الوظيفية.

وبذلك من الضروري العمل على إيجاد حل لتحقيق التوازن بين جميع الجوانب، وهما الفرد والمؤسسة؛ ولتحقيق ذلك تفترض الرؤية النظرية المقترحة مجموعة من الافتراضات، وهي كالتالي:

تحقيق الاندماج بين الفرد والمؤسسة لكي تتمكن المؤسسة من خدمة الفرد يُمكن أن تسعى إلى تغيير أهدافها وسياساتها في ضوء تحقيق التطوير الداخلي للفرد باعتباره مكون أساسي للمؤسسة، وادماج الفرد بداخل الثقافة التنظيمية للمؤسسة ووضع الأسس التي تُساعد الفرد بان يكون مُشارك في عملية صنع القرار.

٥,٢. المبحث الخامس: الدراسات السابقة

١,٥,٢. الدراسات السابقة

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة والتي تم الاطلاع عليها؛ وذلك بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهجها، هذا فضلاً عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتأصيل إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجال وفي تلك المرحلة.

- المحور الأول: دراسات تناولت التعليم والتدريب المهني.

هدفت دراسة "دوفيكسي وبامبوري" (Doufexi & Pampouri, 2022) بعنوان "تقييم برامج التدريب المهني للموظفين والتطوير المهني: دراسة حالة في اليونان" إلى التعرف على فعالية برامج التعليم المهني المستمر لمركز التدريب المهني في منطقة وسط اليونان فيما يتعلق بالتطوير المهني للمشاركين، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الخريجين الذين حضروا برامج التدريب، واشتملت عينة الدراسة على (٥٢) خريج، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي المختلط كمنهج للدراسة، كما استعانت الدراسة بالاستبانة والمقابلات الشخصية شبه المنظمة كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي لبرامج التدريب المهني المستمر على تحقيق التقدم المهني، وتسهم برامج التدريب المهني المستمر في تعزيز المهارات والمعارف المهنية، وتوفير الدعم والاستشارات حول التطبيق العملي للمعارف والمهارات المهنية المكتسبة، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة إنشاء برنامج قصير للتطوير المهني المستمر للعاملين، وإجراء تحديثات منهجية للمحتويات المهنية المقدمة في برامج التدريب المهني.

هدفت دراسة الدماغ و أبو حجير (٢٠٢٢) بعنوان "واقع التعليم والتدريب

المهني والتقني في فلسطين ودوره في زيادة المشروعات الصغيرة" إلى التعرف على واقع التعليم والتدريب المهني والتقني؛ والكشف عن أثر دال إحصائياً لواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في زيادة المشاريع الصغيرة، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مراكز التدريب

المهني التابعة لوزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون الاجتماعية والكليات المجتمعية، واشتملت عينة الدراسة على (١٨٠) عامل بـفلسطين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التعليم والتدريب المهني والتقني جاء بدرجة متوسطة، وقد جاءت الأبعاد بالترتيب الآتي: بُعد التوجهات نحو التعليم والتدريب المهني والتقني، يليه بُعد البنية التحتية للبرامج المهنية والتقنية، ويليه بُعد البرامج والمناهج المهنية والتقنية، وفي الرتبة الأخيرة يأتي بُعد كفاءة أعضاء التدريس والتدريب، وجود أثر دال إحصائيًا لواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في زيادة المشاريع الصغيرة، وأوصت الدراسة بضرورة تقويم البرامج والمناهج بشكل دوري ومواكبة التطورات العالمية، والعمل على تهيئة وتطوير البنية التحتية للبرامج المهنية والتقنية.

هدفت دراسة "سمك" (Smak, 2022) بعنوان "نماذج مشاركة القطاع الخاص في

التعليم والتدريب المهني" إلى الكشف عن الدور التشاركي للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني وأفضل الممارسات والنظم المؤسسية الهامة في الشراكات التعليمية المهنية؛ من خلال المراجعة المتعلقة بعملية توريثو لأنظمة التعليم والتدريب المهني في دول شرق وجنوب شرق أوروبا ووسط آسيا وجنوب وشرق البحر المتوسط وجنوب القوقاز، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي النوعي كمنهج للدراسة القائم على مراجعة وتحليل جميع التقارير الوطنية التي تغطي أنظمة التعليم والتدريب المهني التي تم إعدادها؛ من خلال عملية توريثو لمؤسسة التدريب الأوروبية والبالغ عددهم (٢٣) تقرير، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود العديد من العقبات التي تعيق التعليم والتدريب المهني، ومنها انخفاض مكانة وجاذبية التعليم والتدريب المهني لدى الشباب وأولياء أمورهم، وشيخ القوى العاملة، والإصلاحات في إدارة المدارس، والقدرة على تكوين شراكات بين القطاعين العام والخاص، ويلعب القطاع الخاص دور هام في مساعدة مؤسسات التعليم والتدريب المهني في تطوير المناهج الدراسية؛ من خلال مشاركة المؤسسات في مراجعة المناهج الدراسية، وتقييم الطلاب، والاستخدام الواسع النطاق للتمارين العملية، والمساعدة في قرارات التوجيه المهني، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة التغلب على جميع العقبات والمشكلات التي

تمتع تنفيذ التدريب والتعليم المهني، مع ضرورة إشراك جميع الجهات الخاصة في برامج التعليم والتدريب المهني.

هدفت دراسة "بارستيو وآخرون" (Prasetyo et al., 2021) بعنوان "تأثير التدريب المهني على التطوير الوظيفي للموظفين: دراسة حالة إندونيسيا" إلى التعرف على تأثير التدريب المهني للموظفين في الشركة على التطوير الوظيفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٣٥) موظف، واشتملت عينة الدراسة على (١٠٠) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي كمنهج للدراسة، كما استعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تأثير قوي للتدريب المهني على التطوير الوظيفي للموظفين في الشركات، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة إجراء برامج تطوير منظمة بعناية للموظفين وقائمة على الأساليب العلمية والمهارات التي تحتاجها الشركة في الوقت الحالي وفي المستقبل.

هدفت دراسة "بورناما وآخرون" (Purnama et al., 2021) بعنوان "دراسة تأثير التدريب المهني والكفاءة والرضا الوظيفي على إنتاجية الموظفين: أدلة من إندونيسيا" إلى الكشف عن أثر التدريب المهني والكفاءة والرضا الوظيفي على إنتاجية العمل، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في فندق في جاكرتا، واشتملت عينة الدراسة على (٥٠) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي كمنهج للدراسة، كما استعانت الدراسة بالاستبانة والمقابلات الشخصية كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي للتدريب المهني والكفاءة المهنية على إنتاجية العمل للموظفين، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة بذل جهود من إدارة الفنادق لتزويد الموظفين بتدريبات مهنية كافية، كما يجب مراعاة توفير بيئة عمل مرضية لتعزيز الرضا الوظيفي للموظفين.

هدفت دراسة العدواني والخضر (٢٠٢٠) بعنوان "اتجاهات موظفي دولة الكويت نحو التدريب المهني" إلى التعرف على اتجاهات الموظفين نحو التدريب المهني؛ والكشف عن فروق بين المتدربين في القطاع الحكومي والخاص في الاتجاه نحو التدريب؛ والكشف عن فروق بين الذكور والإناث في الاتجاه نحو التدريب، وقد تكون مجتمع الدراسة

من موظفي القطاع الحكومي والخاص في دولة الكويت، واشتملت عينة الدراسة على (٥٠٠) موظف بدولة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي والسببي المقارن كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات الموظفين نحو التدريب المهني جاءت بدرجة منخفضة جداً، وتمثلت مجالات التدريب المهني في محتوى الدورات التدريبية، والثمار المستقبلية، والثمار المكتسبة، وعدم وجود فروق بين المتدربين في القطاع الحكومي والخاص في الاتجاه نحو التدريب، ووجود فروق بين الذكور والإناث في الاتجاه نحو التدريب في كل من محتوى الدورات التدريبية والثمار المكتسبة لصالح الذكور، فيما تبين عدم وجود فروق في الثمار المستقبلية، وأوصت الدراسة بضرورة تقييم التدريب من قبل الموظفين بعد تلقي الدورة التدريبية، والاهتمام باستخدام التكنولوجيا الحديثة كعامل مساعد في الدورة التدريبية.

- المحور الثاني: دراسات تناولت الاستعداد الوظيفي.

هدفت دراسة أبو العلا وعريقات (٢٠٢٣) بعنوان "تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسة الأمنية الفلسطينية: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية العامة" إلى الكشف عن أثر دال إحصائياً للكفاءة المهنية والكفاءة الذاتية على الانخراط في العمل؛ والكشف عن أثر دال إحصائياً للكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية؛ والكشف عن أثر الكفاءة المهنية على الانخراط في العمل؛ من خلال الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، وقد تكون مجتمع الدراسة من منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية، واشتملت عينة الدراسة على (٣٩١) عامل فلسطيني، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بقائمة الاستقصاء كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للكفاءات المهنية والكفاءات الذاتية العامة على الانخراط في العمل؛ وجود أثر مباشر دال إحصائياً للكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية؛ وجود أثر للكفاءة المهنية على الانخراط في العمل من خلال الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، وأوصت الدراسة بضرورة إعداد دورات تدريبية لتطوير الكفاءات المهنية للموظفين، كما يجب الاهتمام بما يقدمه الموظفون من أفكار؛ مما يعزز من الكفاءة المهنية والانخراط في العمل لتحقيق نجاح المؤسسة.

هدفت دراسة عواشرية وسلطاني (٢٠٢٣) بعنوان "برامج التكوين المهني وعلاقتها بالتأهيل الوظيفي للشباب دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قاسمي لمين الشريعة" إلى الكشف عن العلاقة بين برامج التكوين المعني والكفاءة الوظيفية، وقد تكون مجتمع الدراسة من الشباب في مركز التكوين المهني قاسمي لمين الشريعة ولاية تبسة، واشتملت عينة الدراسة على (١٣٠) شاب بالجزائر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالملاحظة والاستمارة كأدوات للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين محتوى برامج التكوين المهني والأساليب المتبعة في تنفيذه ومستوى الكفاءة الوظيفية والمهارات العلمية للشباب، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم دورات متطورة من ناحية المواضيع المروجة ومدى تناولها لقضايا حديثة تواكب تطورات العصر، والعمل على توافر بيئة مناسبة للجميع المتدربين.

هدفت دراسة الرشيدي والعمري (٢٠٢٢) بعنوان "واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في ضوء مجتمع المعرفة" إلى التعرف على واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب؛ والكشف عن فروق دالة إحصائية حول واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، واشتملت عينة الدراسة على (٣٠٠) عامل بالكويت، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات بالترتيب الآتي: مجال النمو المهني، يليه مجال التدريب والتطوير، ويليهما مجال التنافسية والريادة؛ ومن ثم مجال البيئة التنظيمية، ومجال القيادة؛ عدم وجود فروق دالة إحصائية حول واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة عقد اجتماعات ولقاءات استشارية مكثفة بشكل دوري مع عدد من المؤسسات المهنية، والاستفادة من خبراتهم المهنية في إصلاح وتطوير التعليم المهني التطبيقي والتدريب.

هدفت دراسة "روديتش وماريتش" (Rodić & Marić, 2021) بعنوان "الأسلوب القيادي واستعداد الموظف: العوامل الأساسية للكفاءة القيادية" إلى الكشف عن أثر الكفاءة القيادية على العلاقة بين الالتزام القيادي واستعداد الموظف، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في (١٠٠) شركة في جمهورية صربيا، واشتملت عينة الدراسة على (١٠٠) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي كمنهج للدراسة، كما استعانت الدراسة بمقياس الكفاءة القيادية، ومقياس استعداد الموظفين كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية بين الأسلوب القيادي الفعال واستعداد الموظفين، ووجود تأثير إيجابي للعوامل المتعلقة بالكفاءة القيادية على العلاقة بين الأسلوب القيادي واستعداد الموظفين، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة تركيز الشركة على زيادة مستوى التوافق بين استعداد الموظف والأسلوب القيادي.

هدفت دراسة "اوتامي" (Utami, 2021) بعنوان "دراسة آثار تعلم الانضباط التنظيمي على استعداد الموظف والالتزام التنظيمي" إلى الكشف عن تأثير تعلم الانضباط التنظيمي على استعداد الموظف والالتزام التنظيمي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعة حكومية في إندونيسيا، واشتملت عينة الدراسة على (٩٦) عامل، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي كمنهج للدراسة، كما استعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي لتعلم الانضباط التنظيمي على استعداد الموظف والالتزام التنظيمي، كما أن استعداد الموظف يؤثر إيجابياً على الالتزام التنظيمي، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة تطوير الالتزام التنظيمي واستعداد الموظف في الجامعات، من خلال اعتماد الانضباط التنظيمي للتعلم؛ للوصول إلى منظمة تعلم أكثر دقة على التزام العمل.

هدفت دراسة "واليز" (Wallis, 2021) بعنوان "الاستعداد الوظيفي: تطوير رؤوس الأموال المهنية للخريجين العاملين الطموحين في مجال الإعلام" إلى الكشف عن أبعاد رؤوس الأموال المهنية للخريجين، والكشف عن وجود علاقة بين رأس المال المهني والاستعداد الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوثائقي كمنهج للدراسة، كما استعانت الدراسة بمراجعة الأدبيات كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تشمل

رؤوس الأموال المهنية للخريجين الإنسان، والمجتمع، والثقافة، والسيكولوجية، ورأس مال الهوية، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال المهني والاستعداد الوظيفي؛ حيث يوفر رأس المال الفهم الأعمق للموارد التي يحتاجها الخريجون في مجال الاعلام لمساعدتهم على تطوير استعدادهم الوظيفي، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تطوير المهارات الأساسية للخريجين للاستعداد للوظيفة الأولى لانتقالهم إلى عالم العمل، مع فهم كيفية تسليط الضوء على المهارات التي يطلبها صاحب العمل.

هدفت دراسة "فلاري وآخرون" (Valeri et al., 2020) بعنوان "تأثير مشاركة

الموظفين واستعداد الموظف للالتزامات الموظفين بالاستراتيجية المؤسسية؛ من خلال الدعم التنظيمي كمتغير معتدل في البنوك التجارية" إلى الكشف عن تأثير مشاركة واستعداد الموظفين على الالتزام بالاستراتيجية المؤسسية، من خلال الدعم التنظيمي كمتغير معتدل، وقد تكون مجتمع الدراسة من (٢٥١) موظف في بنك في سومطرة الشمالية، واشتملت عينة الدراسة على (١٥٤) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي كمنهج للدراسة، كما استعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي ومعنوي لمشاركة الموظفين واستعداد الموظفين على التزام الموظف، من خلال الدعم التنظيمي كمتغير معتدل، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة زيادة الاستعداد الوظيفي للموظفين عن طريق توفير البنك للمعلومات حول مستقبل الموظف، والتغلب عن مخاوف الموظفين بشأن الدعم التنظيمي الناجم عن التغييرات التنظيمية المتعلقة بالانفصال.

- المحور الثالث: دراسات تناولت التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي.

هدفت دراسة "بوديننجسيه وآخرون" (Budiningsih et al., 2022) بعنوان "التعلم المستمر لتطوير قدرات الموظفين في الإتقان الشخصي في بنك إندونيسيا" إلى الكشف عن أثر التعلم المستمر، من خلال تعزيز الكفاءة والثقافة الابتكارية في تحسين الأداء المهني، وقد تكون مجتمع الدراسة من (٢٧٢) موظفًا في قسم إدارة الأموال في بنك إندونيسيا، واشتملت عينة الدراسة على (١٦٠) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الكمي كمنهج

للدراصة، كما استعانت الدراصة بالاستبانة كأداة للدراصة، وقد توصلت الدراصة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي للكفاءة والثقافة الابتكارية على مستوى إنجاز أداء الموظف في المؤسسة، كما تؤثر الثقافة الابتكارية بشكل كبير على تعزيز أداء الموظفين، وقد أوصلت الدراصة بالعديد من التوصيات أهمها: الحاجة إلى تعزيز الكفاءة ومحو الأمية الابتكارية من خلال التعلم المستمر الفعال في التنظيم؛ حيث يمكن استخدام نموذج التعلم لمعرفة المحتوى التربوي التكنولوجي كنموذج للتعلم المستمر في المؤسسات.

هدفت دراصة حاجي ووزان (٢٠٢٢) بعنوان "دور التكوين في رفع مستوى

الكفاءة للعامل في المؤسسة البترولية: دراصة ميدانية في مؤسسة شراكة SH/BP/EQINOR BP AMOCO EXPLORATION" إلى التعرف على واقع التكوين والكفاءة المهنية في المؤسسة؛ والكشف عن أثر دال إحصائيًا بين التكوين والكفاءة المهنية، والعلاقة بينهم، وقد تكون مجتمع الدراصة من العاملين في المصالح التقنية في المؤسسة البترولية، واشتملت عينة الدراصة على (٣٤) عامل، واستخدمت الدراصة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراصة، واستعانت الدراصة بالاستبيان كأداة للدراصة، وتوصلت نتائج الدراصة إلى وجود مستوى مرتفع لكل من التكوين والكفاءة المهنية لدى العاملين؛ وجود أثر دال إحصائيًا للتكوين بأبعاده (بُعد تخطيط البرنامج التكويني، وبُعد تصميم وتنفيذ البرنامج التكويني، وبُعد تقييم البرنامج التكويني) في الكفاءة في المهنية؛ وجود علاقة ارتباطية قوية دالة إحصائيًا بين التكوين والكفاءة المهنية في المؤسسة، وأوصلت الدراصة بضرورة تنمية الكفاءات من كافة الجوانب؛ وذلك بزيادة المدة المخصصة للتكوين، والعمل على تعميم الاستفادة من برامج التكوين لجميع المستويات الإدارية.

هدفت دراصة الشريف (٢٠٢٢) بعنوان "دور التدريب في تنمية مهارة العاملين

وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة دراصة ميدانية على إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات" إلى التعرف على دور التدريب في تحقيق التنمية المستدامة؛ والكشف عن فروق دالة إحصائيًا حول دور البرامج التدريبية التي تقدمها الشركة في تنمية مهارات العاملين إداريًا وفنيًا وإنتاجيًا وكذلك المعوقات تعزى لمتغير (النوع، والعمر، والخبرة، والتخصص، وعدد البرامج التدريبية)؛ والكشف عن أثر دال إحصائيًا للتدريب على تنمية

مهارة العاملين إداريًا وفنيًا وإنتاجيًا؛ والكشف عن أثر دال إحصائيًا لمعوقات التدريب المقدم على تدريب العاملين، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين والعملاء بالشركات التكنولوجية، واشتملت عينة الدراسة على (٦٥) عامل بشركات تكنولوجيا المعلومات في محافظة القاهرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لتدريب ودوره في تحقيق التنمية المستدامة في الشركات؛ عدم وجود فروق دالة إحصائيًا حول دور البرامج التدريبية التي تقدمها الشركة في تنمية مهارات العاملين إداريًا، وفنيًا، وإنتاجيًا، وكذلك المعوقات تعزى لمتغير (العمر، والخبرة، والتخصص، وعدد البرامج التدريبية)، فيما تبين وجود فروق تعزى لمتغير النوع في المجال الإداري والفني لصالح الذكور، ووجود أثر دال إحصائيًا للتدريب في تنمية المهارات الفنية والإنتاجية لدى العاملين، فيما تبين عدم وجود أثر للتدريب في تنمية المهارات الإدارية للعاملين؛ وجود أثر دال إحصائيًا لمعوقات التدريب المقدم على تدريب العاملين؛ وكانت أبرز تلك المعوقات ضعف الإمكانيات المالية، وعدم وجود ثقافة تنظيمية داعمة لعملية التدريب بالإضافة إلى عدم وجود معايير قياسية لتقييم نتائج التدريب، وأوصت الدراسة بضرورة إعداد برامج تدريبية تتناسب مع الاحتياجات التدريبية للموظفين والتخطيط الجيد للبرامج التدريبية، كما يجب الاهتمام بالنشاط التدريبي قبل الالتحاق بالمهنة وأثناء الخدمة وفي مقر العمل.

هدفت دراسة المحيمدي (٢٠١٩) بعنوان "أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم: دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة" إلى التعرف على التحديات التي تحد من تطبيق البرامج التدريبية؛ والكشف عن وجود علاقة دالة إحصائيًا بين البرامج التدريبية وعدد الدورات التدريبية وبين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الوحدات الطبية بمدينة الملك سلمان بالمدينة المنورة، واشتملت عينة الدراسة على (١٦٠) عامل بالسعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبيان كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن أبرز التحديات التي تحد من تطبيق البرامج التدريبية لدى العاملين، تكمن في عدم وجود طريقة علمية لتحديد متطلبات التدريب؛ حيث يتم استخدام الخطط التدريبية المشابهة؛ مما

يقلل من الاستفادة الكاملة من البرامج التدريبية؛ وقد أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائيًا بين البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم، ووجود علاقة دالة إحصائيًا بين عدد الدورات التدريبية وبين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الوعي بأهمية أنشطة تنفيذ البرامج التدريبية، والتركيز على إجراءات تقييم فعالية برامج التدريب ووضع المعايير التي يمكن قياس العمليات على أساسها.

هدفت دراسة القرشي والجهني (٢٠١٩) بعنوان "دور برنامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين في المنظمات الحكومية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة مسحية على وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية" إلى التعرف على دور برامج التدريب في رفع كفاءة العاملين؛ والكشف عن وجود علاقة دالة إحصائيًا بين برامج التدريب ورفع كفاءة العاملين؛ والكشف عن فروق دالة إحصائيًا في دور برامج التدريب في رفع كفاءة العاملين تعزى لمتغير (النوع، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والدورات التدريبية)، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين والموظفات في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في جدة، واشتملت عينة الدراسة على (١٧٥) موظف بالسعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور برامج التدريب في رفع كفاءة العاملين جاء بدرجة موافقة في كل من نوعية التدريب، وفترة التدريب، وتحديد الاحتياجات التدريبية، واختيار المدربين، وتقييم العملية الإدارية، ورفع كفاءة الأداء؛ وجود علاقة دالة إحصائيًا بين برامج التدريب ورفع كفاءة العاملين؛ عدم وجود فروق دالة إحصائيًا حول دور برامج التدريب في رفع كفاءة العاملين تعزى لمتغير (المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والدورات التدريبية)، فيما تبين وجود فروق تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، وأوصت الدراسة بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين؛ من خلال التقييم الدوري للأداء، والعمل على التحسين المستمر للدورات التدريبية لرفع كفاءة أداء العاملين.

هدفت دراسة عبد القادر وعارف (٢٠١٨) بعنوان "التدريب ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصرفي دجلة والفرات وكردستان في السلیمانية" إلى الكشف عن العلاقة بين التدريب ورفع الكفاءة

الإنتاجية للعاملين، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين بمصارف دجلة والفرات، ومصرف كردستان بالعراق، واشتملت عينة الدراسة على (٣٠) عامل في المصارف بالعراق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية معنوية بين التدريب ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين، وأوصت الدراسة بضرورة المحافظة على استمرار قياس وتقويم الكفاءة الإنتاجية للعاملين لاكتشاف مواطن الضعف فيها ومعالجتها، والعمل على استخدام أساليب حديثة ومتنوعة في التدريب.

هدفت دراسة "صالح وآخرون" (Salleh et al., 2016) بعنوان "كيف يرتبط

استعداد الموظفين وتصميم التدريب وبيئة العمل بنقل التدريب في القطاع العام؟" إلى الكشف عن تأثير استعداد الموظف وتصميم التدريب وبيئة العمل على نقل التدريب، والكشف عن الدور الوسيط الخاص بالدافع للانتقال على تأثير استعداد الموظف وتصميم التدريب وبيئة العمل على نقل التدريب، واستخدمت الدراسة المنهج الوثائقي كمنهج للدراسة، كما استعانت الدراسة بمراجعة الأدبيات كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي لاستعداد الموظف والذي يشمل الموقف، والمعتقدات، والدافع للتعلم، والقدرات على نقل التدريب، كما يوجد تأثير إيجابي لتصميم التدريب والذي يشمل إدارة الأخطاء، والأهمية المدركة تجاه نقل التدريب، ووجود تأثير إيجابي من بيئة العمل والذي تشمل دور المشرف، وفرصة الاستخدام تجاه نقل التدريب، كما يوجد دور وسيط للدافع للانتقال في العلاقة بين استعداد الموظف، وتصميم التدريب، وبيئة العمل على نقل التدريب، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة فهم العلاقات بين جاهزية الموظف وتصميم التدريب وبيئة العمل ونقل التدريب من قبل المؤسسات العامة والخاصة للاستفادة من الموظفين بأفضل الطرق.

٢,٥,٢. التعليق على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا الموضوع، تم استعراض عددًا من الدراسات العربية والأجنبية، ورغم أن هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة؛ إلا أنها

مشاهدة لمجتمع الدراسة - خاصة الدراسات العربية- من خلال تحليل الدراسات السابقة، وتم رصد أوجه الشبه، وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وأوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة؛ والتي كان لها أثر في بناء الدراسة الحالية.

• أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة، وهو: تناول التعليم والتدريب المهني، مثل: دراسة "دوفيكسي وبامبوري" (Doufexi & Pampouri, 2022)، ودراسة الدماغ وأبو حجير (٢٠٢٢)، ودراسة "سمك" (Smak, 2022)، ودراسة "بارستيو وآخرون" (Prasetyo et al., 2021)، ودراسة "بورناما وآخرون" (Purnama et al., 2021)، ودراسة العدواني والخضر (٢٠٢٠).
- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة، وهو: تناول الاستعداد الوظيفي، مثل: دراسة أبو العلا وعريقات (٢٠٢٣)، ودراسة عواشيرية وسلطاني (٢٠٢٣)، ودراسة الرشيدى والعمرى (٢٠٢٢)، ودراسة "روديتش وماريتش" (Rodić & Marić, 2021)، ودراسة "اوتامي" (Utami, 2021)، ودراسة "واليز" (Wallis, 2021)، ودراسة "فلاري وآخرون" (Valeri et al., 2020).
- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة، وهو: تناول العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي، مثل: دراسة "بوديننجسيه وآخرون" (Budinarsih et al., 2022)، ودراسة حاجي ووذان (٢٠٢٢)، ودراسة المحيمدي (٢٠١٩)، ودراسة عبد القادر وعارف (٢٠١٨)، ودراسة الشريف (٢٠٢٢)، ودراسة القرشي والجهنى (٢٠١٩)، ودراسة "صالح وآخرون" (Salleh et al., 2016).

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة، وهو: المنهج الوصفي، مثل: ودراسة الدماغ وأبو حجير (٢٠٢٢)، ودراسة "بورناما وآخرون" (Purnama et al., 2021)، ودراسة عواشيرية وسلطاني (٢٠٢٣)، ودراسة "فلاري وآخرون" (Valeri et al., 2020)، ودراسة حاجي ووذان (٢٠٢٢)، ودراسة المحيمدي (٢٠١٩)، ودراسة عبد القادر وعارف (٢٠١٨)، ودراسة الشريف (٢٠٢٢)، ودراسة القرشي والجهني (٢٠١٩).

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة، وهي: الاستبانة، مثل: دراسة "دوفيكسي وبامبوري" (Doufexi & Pampouri, 2022)، ودراسة الدماغ وأبو حجير (٢٠٢٢)، ودراسة "بارستيو وآخرون" (Prasetyo et al., 2021)، ودراسة "بورناما وآخرون" (Purnama et al., 2021)، ودراسة العدواني والخضر (٢٠٢٠)، ودراسة عواشيرية وسلطاني (٢٠٢٣)، ودراسة الرشيدى والعمري (٢٠٢٢)، ودراسة "اوتامي" (Utami, 2021)، ودراسة "فلاري وآخرون" (Valeri et al., 2020)، دراسة "بوديننجسيه وآخرون" (Budiningsih et al., 2022)، ودراسة حاجي ووذان (٢٠٢٢)، ودراسة المحيمدي (٢٠١٩)، ودراسة عبد القادر وعارف (٢٠١٨)، ودراسة الشريف (٢٠٢٢)، ودراسة القرشي والجهني (٢٠١٩).

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة، وهي: الموظفين، مثل: دراسة الدماغ وأبو حجير (٢٠٢٢)، ودراسة "بارستيو وآخرون" (Prasetyo et al., 2021)، ودراسة "بورناما وآخرون" (Purnama et al., 2021)، ودراسة العدواني والخضر (٢٠٢٠)، ودراسة أبو العلا وعريقات (٢٠٢٣)، ودراسة الرشيدى والعمري (٢٠٢٢)، ودراسة "روديتش وماريتش" (Rodić & Marić, 2021)، ودراسة "اوتامي" (Utami, 2021)، ودراسة "فلاري وآخرون" (Valeri et al., 2020)، دراسة "بوديننجسيه وآخرون" (Budiningsih et al., 2022)، ودراسة حاجي ووذان (٢٠٢٢)، ودراسة

المحيمدي (٢٠١٩)، ودراسة عبد القادر وعارف (٢٠١٨)، ودراسة الشريف (٢٠٢٢)، ودراسة القرشي والجهني (٢٠١٩).

• أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة، مثل: دراسة "دوفيكسي وبامبوري" (Doufexi & Pampouri, 2022) التي استخدمت المنهج المسحي، ودراسة "سمك" (Smak, 2022) التي استخدمت المنهج التحليلي النوعي، ودراسة "بارستيو وآخرون" (Prasetyo et al., 2021)، ودراسة أبو العلا وعريقات (٢٠٢٣)، ودراسة "روديتش وماريتش" (Rodić & Marić, 2021) حيث استخدمت تلك الدراسات المنهج الكمي، ودراسة العدواني والخضر (٢٠٢٠) التي استخدمت المنهج المسحي والسببي المقارن، ودراسة الرشيد والعمري (٢٠٢٢) التي استخدمت المنهج المسحي، ودراسة "واليز" (Wallis, 2021)، ودراسة "صالح وآخرون" (Salleh et al., 2016) التي استخدمت المنهج الوثائقي، دراسة "بوديننجسيه وآخرون" (Budinarsih et al., 2022) التي استخدمت المنهج المسحي الكمي.

- اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة، مثل: دراسة "سمك" (Smak, 2022) التي اعتمدت على مراجعة وتحليل جميع التقارير الوطنية التي تغطي أنظمة التعليم والتدريب المهني التي تم إعدادها؛ من خلال عملية تورينو لمؤسسة التدريب الأوروبية والبالغ عددهم (٢٣) تقرير، ودراسة أبو العلا وعريقات (٢٠٢٣) التي استعانت بقائمة الاستقصاء، ودراسة "روديتش وماريتش" (Rodić & Marić, 2021) التي استعانت بمقياس الكفاءة القيادية ومقياس استعداد الموظفين، ودراسة "واليز" (Wallis, 2021) التي استعانت بمراجعة الأدبيات، ودراسة "صالح وآخرون" (Salleh et al., 2016) التي استعانت بمراجعة الأدبيات.

- اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة، مثل: دراسة "دوفيكسي وبامبوري" (Doufexi& Pampouri,2022) التي اشتملت على الخرجين، ودراسة عواشرية وسلطاني (٢٠٢٣) التي اشتملت على الشباب في مراكز التدريب المهني.

• أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة في حدود إطلاع الباحث التي تناولت التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بسلطنة عمان، وهو ما يميز الدراسة الحالية، ويسلط الضوء نحو إجراء المزيد من الدراسات العربية والأجنبية حول هذا الموضوع، نظرًا لقلّة الدراسات العربية والأجنبية التي تستهدف هذا الموضوع الهام.

• أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:
- عرض الإطار النظري ودعمه بالمراجع المستخدمة.
- تدعيم الإطار النظري بنتائج دراسات وأبحاث حول التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بسلطنة عمان.
- بناء مشكلة الدراسة من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات المشابهة للدراسات السابقة بشكل ملائم.
- اختيار منهج الدراسة وبناء أداة الدراسة.
- التعرف إلى نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.
- تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات.
- ساعدت الدراسات في دراسة أسلوب استنتاج نتائج الدراسة؛ من خلال ما تحصل عليه من نتائج الدراسة الميدانية ورصد مدى الاتفاق، أو الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية، والدراسات السابقة.

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

١,٣. تمهيد:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على التعليم والتدريب المهني، وعلاقته بالاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، واتساقاً مع متطلبات المنهجية، فإن الفصل الحالي يتكون من مجال البحث، منهجها، مجتمعها وعينتها، خصائص أفراد عينة البحث الشخصية والوظيفية، أداة البحث ومصادر الحصول على البيانات والمعلومات، المعالجات الإحصائية وصدق أداة البحث وثباتها.

٢,٣. تصميم البحث:

يُعرف التصميم البحثي على أنه: ترتيب لآليات جمع، وتحليل البيانات بطريقة تهدف إلى الربط بين الغرض من البحث، وإجراءات تنفيذه "إنَّ تصميم البحث هو" بنية بحثية"؛ حيث إنَّها القلب الذي يجمع جميع العناصر في مشروع بحثي باختصار فهي خطة للعمل البحثي المقترح"، ويعرف سعد (٢٠١١) تصميم البحث، بأنه الطرائق والمسارات التي تساعد الباحث على حل مشكلة، أو الحصول على إجابات محددة للأسئلة الموضوعية للوصول إلى أهداف محددة مسبقاً؛ وبالتالي يمكن أن نستنتج أنَّ تصميم البحث في الدراسة الحالية، هو آلية لبناء الهيكل البحثي لمعالجة مشكلته، وتحقيق أهدافه.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافه، كون هذا المنهج لا يقتصر على وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً وحسب، وإنما يتعدى ذلك ليعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما أنَّه يتناسب مع البحوث التي تركز على ما هو واقع بحياة الأفراد، والمجتمعات، التي تهدف إلى استقصاء الظواهر، والمشكلات وكشف جوانبها، وتوضيح العلاقات بين عناصرها، أو بينها، والظواهر الأخرى، ولكونه يستند على جمع البيانات من أجل الإجابة على أسئلة وفرضيات البحث، التي ترتبط ارتباطاً تاماً بالوضع الحالي للفئات المستهدفة بالبحث، كما يعتمد المنهج

الوصفي التحليلي على العديد من المصادر لجمع البيانات إذ تم الاطلاع على عدد من البحوث، والدراسات المنشورة في الدوريات، والمجلات العلمية المتخصصة بموضوع البحث، ما يجعله المنهج الأنسب لتحقيق أهداف البحث في الدراسة الحالية.

٣,٣. مجتمع البحث:

يُعرف المجتمع على أنه مجموعة من الأشياء (الأفراد) التي يرغب الباحث في دراستها، أو فهمها، وشرح ظواهرها، يتم تحديد المجتمع؛ من خلال تحديد أهداف البحث، وبعد تحديد المجتمع يعمل الباحث على تحديد العينة منه (محمد، ٢٠٠٨)، ويتكون مجتمع الدراسة الحالي من جميع الموظفين الإداريين والفنيين في شركات البناء بمحافظة مسقط، والبالغ عددهم (١٧١٦) موظفًا خلال عام ٢٠٢١-٢٠٢٢ كما موضح في جدول (٣-١) الذي يوضح توزيع العاملين في شركات البناء العاملة (القطاع الخاص) في مسقط.

يتجاوز عدد شركات البناء للمقاولات والتجارة في سلطنة عمان (مسقط) محل البحث حاجز الثلاثون شركة، والتي تتضمن الشركات والمؤسسات المتخصصة في البناء والتجارة والمقاولات، حسب المنشور بالموقع الإلكتروني دليل Daleel ١٠١٠ أفضل شركات البناء في عمان <https://www.daleel1010.om/ar/business-list/2083#>

وقد تتمتع شركات البناء في مسقط بعدد من الامتيازات في قيادة بعض المشاريع البارزة، التي غالبًا ما تكون فريدة من نوعها في عمان والشركات متميزة بطريقتها الخاصة.

- الجودة تبني التميز، والتميز يبني الجودة.
- دائمًا تتجاوز توقعات العملاء.
- العلاقات طويلة الأجل هي أساس العمل.
- الشركات تعتمد على الثقة.

تمتلك شركات البناء والتعمير ثقافة تعاونية مع معرفة عميقة، وخبرة واسعة، وقدرات فريدة من نوعها في البناء الصناعي وبناء المنازل، وتلبي الشركات لاحتياجات العملاء لتلبية توقعات ومتطلبات فريدة لعميل معين أو لمشروع معين، للشركات فرق خاصة لا تقتصر فقط على فهم أعمال البناء، ولكن أيضًا أهداف العملاء وأولوياتهم، والشركات تدعم الفرق مع

موارد واسعة من التقدير والجدولة، وإدارة المخاطر والهندسة والاتصالات والدعم الإداري، كما أن الشركات دائماً تُقدر النهج الشخصي والمرونة ووقت الاستجابة السريعة التي تُعتبر علامة تجاربه للخدمات، وتفتخر الشركات بتقديم خدمات ذات جودة متعلقة بالبناء للعملاء في عمان.

جدول (٣-١) توزيع شركات البناء والمقاولات حسب الشركة وموقعها الجغرافي وعدد العاملين فيها

لمحافظة مسقط

ت	اسم الشركة	الموقع	الوظائف الإدارية	الوظائف الفنية	المجموع
١	شركة جلفار للهندسة والمقاولات	غلا	٩	٨٦	٩٥
٢	شركة العمانية الوطنية للهندسة	مطرح	٨	٧٥	٨٣
٣	شركة عمان شابورجي	بوشر	٦	٥١	٥٧
٤	مجموعة حمدان التجارية	بوشر	٧	٤٤	٥١
٥	الرموز الوطنية	مزون	٦	٤٣	٤٩
٦	شركة نقطة الخليج	روي	١٠	٦٧	٧٧
٧	مجموعة سهيل بموان القابضة	القرم	١١	٥٨	٦٩
٨	سترايك عمان	يوشر	٦	٥٥	٦١
٩	شركة تيجان للمقاولات	غلا	١٠	٧١	٨١
١٠	شركة طرق عمان الهندسية	غلا	١٢	٤٣	٥٥
١١	مؤسسة الاصفهاني للمقاولات	غلا	٧	٥١	٥٨
١٢	امام بحش المقاولات	بوشر	٨	٤٣	٥١
١٣	سعيد بن حمد المنجي للمقاولات	غلا	٩	٣٨	٤٧
١٤	شركة أبناء الشرياني للمقاولات	روي	١٠	٤٥	٥٥
١٥	جمعه بن سليم بن حامد الحسني	بوشر	٦	٤٣	٤٩
١٦	السيفوي للتجارة والمقاولات	بوشر	٧	٤٥	٥٢
١٧	إحسان للتكنولوجيا الإنشائية	الخوير	٨	٤٨	٥٦
١٨	المقاول الوطني للكهرباء والبناء	مطرح	٩	٤٤	٥٣
١٩	لولكو	مطرح	٥	٤٣	٤٨
٢٠	الهلال للمشاريع المتكاملة	مطرح	٥	٤٢	٤٧
٢١	شركة عمارة الهنائي	مطرح	٨	٤٩	٥٧
٢٢	الأجدان للخدمات والتجارة	مطرح	٩	٤٢	٥١

٢٣	أبو موسى الوطنية	مطرح	٨	٤١	٤٩
٢٤	مؤسسة السلماني	مطرح	١١	٤٠	٥١
٢٥	عبد الرزاق البلوشي للتجارة	مطرح	٦	٤٧	٥٣
٢٦	أبو عبد المنعم الغساني للتجارة	مطرح	٧	٤٢	٤٩
٢٧	فلمار الشاملة	مطرح	٨	٤٠	٤٨
٢٨	أبو كاملة للتجارة	مطرح	٩	٤٤	٥٣
٢٩	أسرار المحيط للتجارة	مطرح	٨	٤١	٤٩
٣٠	الأكرم للتجارة	مطرح	١٠	٥٢	٦٢
	المجموع		٢٤٣	١٤٧٣	١٧١٦

المصدر: وفقاً لموقع دليل Daleel ١٠١٠ أفضل شركات البناء في عمان <https://www.daleel1010.om/ar/business-list/2083#>

٤,٣. عينة البحث:

يُقصد بعينة البحث ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري عليه البحث، ومن أهم الشروط التي يجب أن تتوفر في العينة، أن تكون ممثلة للمجتمع في جميع الخواص (حافظ، 2012) والعينة عبارة عن مجموعة من الأفراد أقل من عدد المجتمع، وهي مأخوذة من مجتمع البحث المعني بغرض فهم ظاهرة في هذا المجتمع، وتمثل العينة طريقة الباحث لفهم هذه الظاهرة، وتعتمد صحة نتائج البحث على العينة، وحجمها، وطريقة اختيارها، ويجب اختيار عينة ممثلة من مجتمع الدراسة بطريقة تمكن الباحث من تعميم النتائج.

ونظراً لكبر حجم العاملين بالقطاع الخاص الذين يمثلون مجتمع الدراسة، فقد اختار الباحث عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية؛ إذ تم تقسيم المجتمع إلى طبقات حسب متغير الشركة، فتمثل كل شركة أو مؤسسة طبقة، ويتم اختيار الموظفين داخل كل طبقة حسب أسلوب التوزيع النسبي؛ حتى تتناسب مع حجم المجتمع المأخوذة منه (القحطاني، ٢٠١٥).

٥,٣. طرائق وإجراءات سحب العينة:

يبلغ عدد شركات البناء للقطاع الخاص بسلطنة عمان للسنة ٢٠٢١-٢٠٢٢ أكثر من (٣٠) شركة بناء أو مؤسسة في مسقط، ونظراً لطبيعة بعض الشركات، اقتصر البحث على (٣٠) شركة بناء في مسقط، وبلغ عدد الموظفين (١٧١٦) موظفاً إدارياً وفنياً، وقام الباحث

بسحب عينة عشوائية طبقية حسب كل شركة أو مؤسسة بناء، ولتحديد عدد عينة البحث تم استخدام معادلة (ستيفن ثامبسون) التي تنصُّ على الآتي:

$$n = \frac{N * p(1 - p)}{(N - 1) * \left(\frac{d^2}{z^2}\right) + p(1 - p)}$$

وبيانها في الآتي:

N: حجم المجتمع.

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (٠,٩٥) يساوي (١,٩٦).

d: نسبة الخطأ، وتساوي (٠,٠٥).

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (٠,٥).

<http://www.raosoft.com/samplesize.html>

بلغ حجم العينة (315) موظفًا، وتم اختيار الموظفين داخل كل طبقة حسب أسلوب

التوزيع النسبي مثل ما يوضحه الجدول (٣-٢).

جدول (٣-٢) توزيع عينة البحث على شركات ومؤسسات البناء للقطاع الخاص
في محافظة مسقط

ت	اسم الشركة او المؤسسة	المجتمع	العينة	ت	اسم الشركة او المؤسسة	المجتمع	العينة
1	جلفار للهندسة والمقاولات	95	17	16	السيفوي والمقاولات	52	10
2	العمانية الوطنية للهندسة	83	15	17	إحسان للتكنولوجيا	56	10
3	عمان شابورجي	57	10	18	المقاول الوطني للبناء	53	10
4	مجموعة حمدان التجارية	51	9	19	لولكو	48	9
5	الرموز الوطنية	49	9	20	الهلال للمشاريع المتكاملة	47	9
6	ركة نقطة الخليج	77	14	21	عمارة الهنائي	57	10
7	مجموعة سهيل بموان القابضة	69	13	22	الاجدان للخدمات والتجارة	51	9
8	سترابك عمان	61	11	23	أبو موسى الوطنية	49	9
9	تيجان للمقاولات	81	15	24	مؤسسه السلماني	51	9
10	طرق عمان الهندسية	55	10	25	عبد الرزاق البلوشي	53	10
11	الاصفهازي للمقاولات	58	11	26	أبو عبد المنعم الغساني	49	9
12	امام بخش المقاولات	51	9	27	فلمار الشاملة	48	9
13	سعيد بن حمد المنجي	47	9	28	ابو كاملة للتجارة	53	10
14	أبناء الشرياني للمقاولات	55	10	29	أسرار المحيط للتجارة	49	9
15	جمعه بن سليم الحسني	49	9	30	الأكرم للتجارة	62	12
	المجموع	938	172		المجموع	778	143

يتبين من الجدول السابق: إن إجمالي عدد العاملين في شركات البناء بمسقط والبالغ عددها (30) شركة، بلغ عددهم (1716) عاملاً، وقد اختير عينة عشوائية من كل شركة والبالغ عددها (315) عاملاً.

٦,٣ . أداة الدراسة:

١,٦,٣ . مكونات أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة لتكون أداة الدراسة الأساسية؛ لجمع البيانات من الأشخاص عن طريق إجاباتهم عن مجموعة الأسئلة التي تمثلها فقرات الاستبانة، وتم إعداد وتصميم الاستبانة بعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة في مجالات التعليم، والتدريب المهني، والصندوق الوطني للتدريب، والتدريب قبل التوظيف، والاستعداد الوظيفي؛ إذ تم تصميم أسئلة الاستبانة من النوع المغلق، وتتكون من خمسة أقسام هي:

القسم الأول: البيانات الأساسية:

يتضمن هذا القسم البيانات الأساسية لأفراد عينة البحث:

- ١ . النوع الاجتماعي: (ذكور، إناث).
- ٢ . التحصيل العلمي: (دبلوم فأقل، بكالوريوس فأعلى).
- ٣ . الخبرة في العمل: (أقل أو يساوي ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).
- ٤ . الوظيفة في العمل: (أداري أو فني، مدير).

القسم الثاني: التعليم والتدريب المهني:

يُعد المحور التعليم والتدريب المهني بالقطاع الخاص المتغير المستقل، ويحتوي على خمسة عشر فقرة؛ تهدف إلى التعرف على مدى تحقق مستوى التعليم والتدريب المهني من وجهة نظر أفراد عينة البحث بالقطاع الخاص التي يعملون بها، وبناء الاستبانة من خلال الاستعانة بعدد من الدراسات، مثل كل من: دراسة UNESCO (٢٠١٣)، ودراسة أحمد (٢٠١٦)، ودراسة حمد (٢٠١٨)، ودراسة الحديدي (٢٠٢٠)، ودراسة العدواني (٢٠٢٠)، ودراسة عبانية (٢٠٢٢).

القسم الثالث: الصندوق الوطني للتدريب:

يقيس هذا المحور مدى توفر الصندوق الوطني للتدريب في سلطنة عمان، ويعد المتغير الوسيط الأول للبحث، ويحتوي على ثلاثة عشر فقرة من وجهة نظر أفراد عينة البحث بالقطاع الخاص التي يعملون بها، وبناء الاستبانة بالاستعانة بدراسة الحديدي (٢٠٢٠)، ودراسة العدواني (٢٠٢٠).

القسم الرابع: التدريب قبل التوظيف:

يُعد محور التدريب قبل التوظيف بالقطاع الخاص المتغير الوسيط الثاني، ويحتوي على خمسة عشر فقرة تهدف إلى التعرف على مدى تحقق مستوى التدريب قبل التوظيف من وجهة نظر أفراد عينة البحث بالقطاع الخاص التي يعملون بها، وبناء الاستبانة بالاستعانة بدراسة أحمد (٢٠١٦)، ودراسة حمد (٢٠١٨)، ودراسة عبانية (٢٠٢٢).

القسم الخامس: الاستعداد الوظيفي:

يُعد محور الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص المتغير التابع، ويحتوي على سبعة عشر فقرة تهدف إلى التعرف على مدى تحقق مستوى الاستعداد الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة البحث بالقطاع الخاص التي يعملون بها، وبناء الاستبانة بالاستعانة بدراسة رحيل (٢٠١٨)، ودراسة المطيري (٢٠١٩)، ودراسة بن عيسى وآخرون (٢٠١٩)، ودراسة ديب وآخرون (٢٠٢٠)، ودراسة Ghazi (2020)، والجدول التالي يوضح مصدر فقرات الاستبانة وتوزيع الفقرات.

جدول (٣-٣) مصدر فقرات الاستبانة وتوزيع الفقرات

لترتيب	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	مصدر المحور	أرقام الفقرات من - إلى	عدد الفقرات
أولاً	البيانات الأساسية	النوع الاجتماعي	الباحث	١	١
		التحصيل العلمي		١	٢
		الخبرة في العمل		١	٣
		الوظيفة		١	٤
إجمالي فقرات البيانات الأساسية					
ثانياً	التعليم والتدريب المهني	هيكل المنهج	إعداد الباحث استناداً إلى دراسة	١-٥	٥
		الاستراتيجية المؤسسية	UNESCO (٢٠١٣)، ودراسة أحمد (٢٠١٦)، ودراسة حمد (٢٠١٨)، ودراسة الحديدي (٢٠٢٠)، ودراسة العدواني (٢٠٢٠)، ودراسة عبانية (٢٠٢٢)	١٠-٦	٥
		نهج تسليم البرنامج	١٥-١١	٥	
إجمالي فقرات محور التعليم والتدريب المهني					
ثالثاً	الصندوق الوطني للتدريب	الدافع	إعداد الباحث استناداً إلى دراسة	٢٠-١٦	٥
		المستدامة	الحديدي (٢٠٢٠)، ودراسة العدواني (٢٠٢٠)	٢٨-٢١	٨
إجمالي فقرات محور الصندوق الوطني للتدريب					
رابعاً	التدريب قبل التوظيف	تحديث المناهج	إعداد الباحث استناداً إلى دراسة أحمد	٣٣-٢٩	٥
		الابتكار والإبداع	(٢٠١٦)، ودراسة حمد (٢٠١٨)، ودراسة عبانية (٢٠٢٢)	٣٦-٣٤	٣
		توقعات سوق العمل	٤٣-٣٦	٧	
إجمالي فقرات محور التدريب قبل التوظيف					
خامساً	الاستعداد الوظيفي	الحاجة إلى البقاء على قيد الحياة	إعداد الباحث استناداً إلى دراسة	٤٦-٤٤	٣
		الحاجة إلى العلاقة	رحيل (٢٠١٨)، ودراسة المطيري (٢٠١٩)، ودراسة بن عيسى وآخرون (٢٠١٩)، ودراسة ديب وآخرون (٢٠٢٠)، ودراسة Ghazi (2020)	٤٨-٤٧	٢
		الحاجة إلى التعليم الذاتي	٥١-٤٩	٣	
		الحاجة إلى الكفاءة	٥٥-٥٢	٤	
		الحاجة إلى تحقيق الذات	٥٨-٥٦	٣	

٢	٦٠-٢٩	الحاجة إلى النمو الوظيفي	
١٧	إجمالي فقرات محور الاستعداد الوظيفي		
٦٤	إجمالي فقرات الاستبانة		

٢,٦,٣. معيار الحكم على نتائج الدراسة

اعتمد الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة، وهي من النوع المغلق؛ ما يسهل عملية معالجتها إحصائياً وتفسير النتائج، ويوضح الجدول الآتي معايير الحكم على نتائج الدراسة وتقييمها.

جدول (٣-٤) تقييمات مقياس ليكرت الخماسي ودرجاته

الوزن	المتغير الأول	المتغير الثاني	المتغير الثالث	المتغير الرابع	المتوسط	مستوى التقييم
١	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	١,٧٩-١	منخفض جداً
٢	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	٢,٥٩-١,٨	منخفض
٣	محايد	محايد	محايد	محايد	٣,٣٩-٢,٦	متوسط
٤	موافق	موافق	موافق	موافق	٤,١٩-٣,٤	مرتفع
٥	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	٥-٤,٢٠	مرتفع جداً

٣,٦,٣. إجراءات التحقق من بناء الأداة:

تم بناء أداة الدراسة - الاستبانة - وتقنينها بما يتناسب مع البيئة العمانية، والغرض من الدراسة مطالعة الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، مثل: دراسة UNESCO (٢٠١٣)، ودراسة أحمد (٢٠١٦)، ودراسة حمد (٢٠١٨)، ودراسة الحديدي (٢٠٢٠)، ودراسة العدواني (٢٠٢٠)، ودراسة عبانية (٢٠٢٢)، ودراسة رحيل (٢٠١٨)، ودراسة المطيري (٢٠١٩)، ودراسة بن عيسى وآخرون (٢٠١٩)، ودراسة ديب وآخرون

(2020) Ghazi، ودراسة (2020) Ghazi، وغيرها من الدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث مثل ما يوضحه الجدول (3-3)، وتم بناء أداة الدراسة وفق المراحل الآتية:

١. إعداد المسودة الأولية للاستبانة من أجل تقييمها، وعرضها على بعض المختصين في هذا المجال لأخذ رأيهم بمدى صلاحية الاستبانة من ناحية مدى ملائمة فقراتها للأبعاد، والمتغيرات لقياس ما صممت من أجله، تمهيداً لصياغة الفقرات وتعديلها.

٢. تصميم الاستبانة في صورتها الأولية، كما هو موضح في الملحق رقم (1) وعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص في الملحق رقم (2).

٣. تعديل فقرات الاستبانة في ضوء آراء المحكمين من حذف، أو إضافة، أو تعديل لإخراج الاستبانة في صورتها النهائية الملحق رقم (3)، وتوزيع الاستبانة على العينة الاستطلاعية في الفترات ما بين (2 إلى 13 أغسطس من عام 2022م)؛ بهدف جمع البيانات الأولية من العينة الاستطلاعية، وتحليلها، وتحديد الاتساق الداخلي لفقراتها.

٤,٦,٣. صدق وثبات الأداة:

يُقصد بصدق الأداة مدى قدرة أداة الدراسة على قياس ما يفترض أن تقيسه، وبأنها صالحة لقياس الغرض الذي استخدمت لأجله، ويتأتى من خلال جمع البيانات ومعالجتها معالجة إحصائية، وعليه فقد توجب التيقن من صدق الأداة المستخدمة في هذا البحث للتأكد من مدى صلاحية الاستبانة، ومدى ملاءمتها، وقدرتها على تحقيق أهداف البحث، والإجابة على أسئلته، وتم التحقق من صدق أداة البحث بواسطة نوعين من الصدق هما:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يتم قياس الصدق الظاهري أو ما يسمى بصدق المحكمين؛ من خلال عرضه على مجموعة من ذوي التخصص، والخبرة في مجالات الدراسة، أو البحث ليحكموا ظاهرياً على مصداقية المقياس، ودرجة قياسه لما صميم من أجله، إذ قام الباحث بعرض الأداة في صورتها الأولية على عدد من

المحكمين ذوي الخبرة، والاختصاص بمجال التعليم والتدريب المهني البالغ عددهم (١٥) محكمًا، كما هو موضح في الملحق (٢).

أذ طلب منهم بيان صلاحية تعليمات الإجابة على الاستبانة، ومدى صحة فقراتها من ناحية الانتماء للبعد المدرجة ضمنه، ووضوح الفقرات، وتسلسلها، والدقة، والسلامة اللغوية، وتم تعديل الأداة بناء على ملاحظاتهم، وتعديلاتهم التي توافقت مع أهداف البحث ومتغيراته، وبعد التحقق من صدق الأداة قام الباحث بإجراء عدد من التعديلات بما يخدم مقتضيات البحث؛ إذ تم حذف عدد الفقرات من بعض الأبعاد، أما لتكرارها، أم لتشابه مضمونها مع فقرات أخرى، أم لعدم انتمائها للبعد الذي أدرجت ضمنه، وقد جاء هذا الحذف بناءً على رأي المحكمين في عدم مناسبة الفقرة لذلك البعد، وتم تعديل إعادة صياغة عدد من الفقرات؛ لتتلاءم مع الأبعاد المدرجة ضمنها.

- الصدق البنائي:

تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (100) فردًا من أفراد مجتمع الدراسة وخارج العينة الأصلية؛ وذلك من خلال تطبيق أداة البحث بعد تعديلها من قبل المحكمين، ويُعدُّ استخدام أسلوب الدراسة الاستطلاعية من الأساليب التي تزود الباحث بتغذية راجعة أولية حول صلاحية وجدوى البحث الذي يعتزم إجراءه، وتُمكن الباحث من معرفة كفاءة الأدوات البحثية، والأساليب الإحصائية التي سيستخدمها في عملية قياس متغيرات البحث، وعادة ما يكون الحجم الصغير في هذه العينة مقبولًا، ويعتمد عدد العينة في الدراسة الاستطلاعية على الأهداف التي يرغب الباحث في تحقيقها المنشاوي (٢٠١٣).

٥,٦,٣. الدراسة الاستطلاعية:

تم إدخال البيانات المجمعة من عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ عددها (١٠٠) موظف ببرنامج المعالجة الإحصائية (SPSS) لتحليلها، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة تم احتساب معامل الاتساق الداخلي للأبعاد، وللأداة ككل باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ).

- اختبار ثبات مقاييس البحث عن طريق (ألفا كرونباخ Cronbach`s alpha)

يُعد اختبار الثبات من أشهر الأساليب الإحصائية استخدامًا لقياس الثبات الداخلية للاستبانة التي تتضمن عددًا من العبارات؛ حتى يكون جاهزًا للتطبيق، إذ يقصد بالثبات أن النتائج التي يتم الحصول عليها تكون ثابتة إذا طُبِّقَ أكثر من مرة وفي ظروف مماثلة، وتم التحقق من ثبات مقاييس البحث؛ من خلال تطبيق اختبار (ألفا كرونباخ) كما موضح في الجدول (٣-٥).

الجدول (٣-٥) معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (كرونباخ ألفا)

ت	المتغيرات	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
١	فعالية التعليم والتدريب المهني	15	0.821
٢	الصندوق الوطني للتدريب	13	0.795
٣	التدريب قبل التوظيف	15	0.839
٤	الاستعداد الوظيفي	17	0.778
٥	الثبات الكلي للمقياس	60	0.882

يوضح الجدول السابق: أن الاستبيان يتميز بدرجة عالية من الثبات إذ بلغ (0.882) وتراوحت نتائج ثبات المتغيرات الأربعة بين (0.778) و(0.839)، إذ تُعد قيمة الثبات جيدةً لجميع متغيرات المقياس؛ حيث بلغ ثبات فعالية التعليم والتدريب المهني (0.821)، وثبات الصندوق الوطني للتدريب (0.795)، وثبات التدريب قبل التوظيف (0.839)، وثبات الاستعداد الوظيفي (0.778)، وبناءً على ما سبق فقد تبين أن جميع مؤشرات قيم الثبات مرتفعة ويمكن الوثوق بها؛ وبالتالي تُعطي انطباعًا على أن أداة الدراسة تتمتع بثبات عالي بصورة عامة، وتساعد على تحقيق أهداف البحث.

- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه؛ وذلك للتأكد من صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة، والمحور الذي تنتمي إليه تم احتساب

معاملات الارتباط (بيرسون) كما هو موضح في الجداول الآتية (٦-٣)، (٧-٣)، (٨-٣)، و(٩-٣).

أولاً: التعليم والتدريب المهني:

جدول (٦-٣) الاتساق الداخلي لعبارات التعليم والتدريب المهني

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.303**	11	0.294 **	6	0.290 **	1
0.295**	12	0.293**	7	0.252 **	2
0.366**	13	0.298**	8	0.286 **	3
0.253**	14	0.400**	9	0.206*	4
0.248*	15	0.316**	10	0.264 **	5
0.480**		المحور الكلي			

**دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

*دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول السابق: أن جميع محاور الاستبيان، وعباراته دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) ما عدا العبارات (٤)، (١٥) ترتبط عند مستوى دلالة (0.05) ترتبط ارتباطاً عالياً مع المحور الكلي؛ حيث تراوحت قيم الارتباط لعبارات محور التعليم والتدريب المهني بين (0.206*) و(0.400**).

ثانياً: الصندوق الوطني للتدريب:

جدول (٧-٣) الاتساق الداخلي لعبارات الصندوق الوطني للتدريب

معامل الارتباط	رقم العبارات	معامل الارتباط	رقم العبارات
0.399**	23	0.209*	16
0.345**	24	0.323**	17
0.569**	25	0.209*	18
0.340**	26	0.222*	19
0.450**	27	0.349**	20
0.569**	28	0.331**	21
0.691**	المحور الكلي	0.297**	22

**دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

*دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول السابق: أن جميع محاور المقياس، وعباراته دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) ما عدا العبارات (١٦)، (١٧)، (١٨) عند مستوى دلالة (0.05) وترتبط ارتباطاً عالياً مع المحور الكلي، وقد تراوحت قيم الارتباط لعبارات محور الصندوق الوطني للتدريب بين (0.209*) و(0.569**).

ثالثاً: التدريب قبل التوظيف:

جدول (٣-٨) الاتساق الداخلي لعبارات التدريب قبل التوظيف

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.403**	39	0.482**	34	0.434**	29
0.420**	40	0.409**	35	0.304**	30
0.583**	41	0.392**	36	0.216*	31
0.494**	42	0.400**	37	0.467**	32
0.434**	43	0.459**	38	0.527**	33
0.569**	المحور الكلي				

**دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

*دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول السابق: أن جميع محاور الاستبيان، وعباراته دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) ما عدا العبارة (٣١) عند مستوى دلالة (0.05) وترتبط ارتباطاً عالياً مع المحور الكلي، وقد تراوحت قيم الارتباط لعبارات محور التدريب قبل التوظيف بين (0.216*) و(0.583**).

رابعاً: الاستعداد الوظيفي

جدول (٣-٩) الاتساق الداخلي لعبارات الاستعداد الوظيفي

معامل الارتباط	رقم العبارات	معامل الارتباط	رقم العبارات
0.218*	53	0.490**	44
0.338**	54	0.497**	45
0.226*	55	0.440**	46
0.322**	56	0.517**	47
0.361**	57	0.527**	48
0.326**	58	0.412**	49
0.341**	59	0.465**	50
0.343**	60	0.249**	51
0.706**	المحور الكلي	0.281**	52

**دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

*دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول السابق: أن جميع عبارات المحور الرابع دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، ما عدا العبارة (٥٣) عند مستوى دلالة (0.05) وترتبط ارتباطاً عالياً مع المحور الكلي، وقد تراوحت قيم الارتباط لعبارات محور الاستعداد الوظيفي بين (0.218*) و(0.527**).

٧,٣. إجراءات جمع ومعالجة البيانات:

بعد الانتهاء من إجراءات الصدق والثبات للاستبانة تم وضعها في صورتها النهائية لتوزيعها ميدانياً على الفئة المستهدفة، وقام الباحث بالإجراءات التالية حتى يتمكن من الحصول على العدد المناسب من الاستجابات؛ حتى يضمن عدم التأخير في جمع الاستبيانات من قبل أفراد عينة البحث، وهي كالتالي:

- الحصول على رسالة إلى ممن يهمل الأمر من إدارة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا تشهد بأن الطالب يدرس بها، وأنه يقوم بهذا البحث من أجل استكمال الحصول على درجة الدكتوراه.

- الحصول على موافقة وزارة العمل في سلطنة عمان على إجراء البحث على القطاع الخاص لشركات البناء؛ لزيارة المؤسسات بدون معوقات.
- قام الباحث بزيارة شركات البناء محل الدراسة شخصياً، وتوزيع الاستبيانات على الفئة المستهدفة مع شرح، وتوضيح محتوى الاستبانة، وأهمية استجابتهم عليها بكل دقة، وشفافية.
- بعد زيارة الباحث لجميع الشركات في عينة البحث وتجميع العدد المطلوب من الاستبيانات، قام بالتدقيق عليها، ومعالجة النواقص فيها؛ ومن ثمَّ البدء بعملية إدخال البيانات في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS 27).

٨,٣. إجراءات طرائق تحليل البيانات:

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستبيانات ومراجعتها تم إدخالها في برنامج الحزم الإحصائية (Statistical Package for Social Sciences) المعروف باختصار (SPSS) إذ سيقوم الباحث بفحص البيانات، والتأكد من أنَّها مكتملة، ومنطقية، وجاهزة للتحليل، ثمَّ إجراء التحاليل الوصفية للمتغيرات الديموغرافية للبحث، وتطبيق معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، واختبارات الالتواء، والتفرطح لمعرفة اعتدالية البيانات.

وللتحقق من أسئلة وفرضيات الدراسة الحالية تم استخراج المتوسطات الحسابية لفقرات مجالات الأداة والمجالات الأخرى وتم استخدام اختبار "ت" لأثر المؤهل العلمي والخبرة في العمل على واقع الشركات، وتم استخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد، ويوضح الجدول الآتي الأساليب الإحصائية التي استخدمها الباحث للإجابة عن أسئلة وفرضيات البحث، كما موضح في الجدول (٣-١٠).

جدول (٣-١٠) ملخص الأساليب الإحصائية للبحث

الغرض	الأسلوب الإحصائي
قياس ثبات أداة البحث (الاستبيان)	كرونباخ ألفا Cronbach`s alpha
قياس الصدق البنائي وصدق الاتساق الداخلي لأداة البحث	معامل الارتباط بيرسون (Person Correlation)
قياس اعتدالية وطبيعة البيانات	الالتواء، والتفرطح، واختبار طبيعة البيانات
تحليل المتغيرات الديموغرافية	التحليل الوصفي (التكرارات، والنسب)
التعرف على متغيرات البحث	اختبار (ت) T-Test
تحليل اتجاهات فقرات الاستبانة	التحليل الوصفي Descriptive statistics (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري)
قياس العلاقة الكاملة لفرضيات نموذج البحث الافتراضي بين المتغير المستقل، والمتغير التابع من جانب ومع وجود المتغير الوسيط من جانب	معادلة الانحدار الخطي المتعدد Multiple linear regression

ملخص الفصل الثالث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي؛ حيث يتهم المنهج الوصفي بدراسة الظواهر والإحداث كما هي من حيث خصائصها وأشكالها، والعوامل المؤثرة في ذلك، فهو يدرس حاضر الظواهر والأحداث عن طريق توصيفها مع جميع الجوانب والأبعاد؛ ويهدف لاستخلاص الحلول، وتحديد الأسباب والعلاقات مع بعضها والعوامل الخارجية المؤثرة بها للاستفادة منها، والتنبؤ بمستقبل هذه الأحداث والظواهر، وقد تم عرض الاستبانة على لجنة التحكيم؛ ومن ثم تم حساب ثبات وصدق والاتساق الداخلي، وتميز الفقرات للاستبانة، واستخدم الباحث برنامج SPSS للتحليل الإحصائي لفقرات الاستبانة.

الفصل الرابع تحليل النتائج وعرضها

١,٤ . تمهيد:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، كذلك دور الصندوق الوطني للتدريب في العلاقة بين التدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي في سلطنة عُمان، وقد تناول الفصل الثالث منهجية البحث الذي تتضمن الطرائق والإجراءات المتبعة في عملية جمع البيانات وطريقة تحليلها، في هذا الفصل نستعرض تحليل البيانات والنتائج وفق وجهات نظر عينة البحث، بدءًا من فحص البيانات لتهيئة وإعداد البيانات للتحليل الإحصائي؛ وذلك من خلال التأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات، ثم التحليل الوصفي لخصائص أفراد عينة البحث؛ وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي والحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (٢٧).

٢,٤ . فحص البيانات:

يُعتبر فحص البيانات خطوة أساسية لتجنب مواجهة المشكلات في مراحل لاحقة التحليل، وللإجابة على أسئلة وفرضيات البحث لا بد من التأكد من أن البيانات قد تم إدخالها بدقة؛ من خلال النظر في الاستجابات غير المتسقة عن طريق التحقق من البيانات المفقودة والقيم المتطرفة والتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات (Malhotra 2019)، علاوة على ذلك تُعتبر خطوة أولى حاسمة عند التعامل مع تقنيات إحصائية متعددة المتغيرات للتأكد من أن البيانات المدخلة خالية من الأخطاء (Hair et al 2019)، وتم إجراء فحص البيانات بطريق الكشف عن أي قيم متطرفة باستخدام الإحصاء الوصفي؛ من خلال الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (٢٧).

٣,٤. الاستجابات من حجم عينة البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، كذلك دور الصندوق الوطني للتدريب في العلاقة بين التدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي في سلطنة عُمان؛ حيث قام الباحث بتوزيع عدد (٣٢٠) استبانة على عينة البحث، وكانت نسبة الصالح للتحليل منها (٩٨,١٣%) حسب ما هو موضح في الجدول (٤-١).

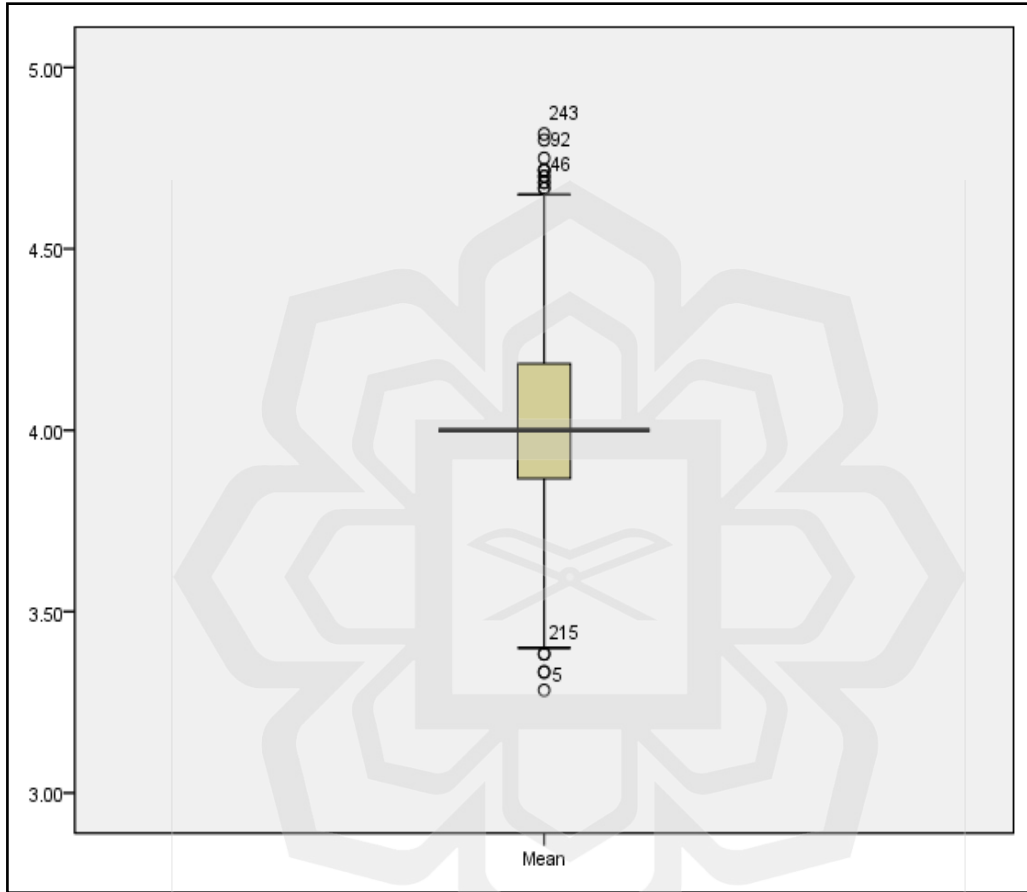
جدول (٤-١) عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

الاستبانة	العدد	النسبة %
الموزعة	٣٢١	١٠٠
المسترجعة	٣٢١	١٠٠
غير الصالحة	١	٠,٣١
القيم المتطرفة	٥	١,٥٦
المكتملة (الصالحة للتحليل)	٣١٥	٩٨,١٣

٤,٤. معالجة القيم المتطرفة:

القيم المتطرفة هي القيم الصغيرة أو الكبيرة التي تقع بشكل غير طبيعي خارج السياق العام لتوزيع بيانات المتغيرات وتحصل القيم المتطرفة عند إدخال البيانات في قاعدة بيانات ال SPSS أو أي قاعدة بيانات أخرى؛ حيث يتم بطريقة الخطأ إدخال بعض القيم الكبيرة أو الصغيرة التي تكون خارج سياق البيانات، وتُسمَّى هذه القيم بالقيم المتطرفة أو القيم الشاذة، يشير Kline (٢٠١٦) إلى أنه قد توجد قيم متطرفة لمتغير واحد، وقيم متطرفة موجودة في أكثر من متغير؛ حيث تشير إلى مزيج من القيم المتطرفة التي توجد في عدد من المتغيرات، وطريقة التعامل مع القيم المتطرفة يتم عن طريق بعض القواعد والإجراءات المتعارف عليها إحصائياً على نطاق واسع، تُعتبر قيمة (z-score) القياسية التي لا تقع ضمن حدود القيمة المقبولة وهي مقبولة (±٣/٢٩) قيمة متطرفة Tab chick & Fidell (٢٠١٤).

وللكشف عن القيم المتطرفة متعددة المتغيرات؛ فقد تم فحصها؛ من خلال برنامج SPSS أظهر التحليل وجود (٥) حالة تجاوزت فيها قيمة التي لا تقع ضمن حدود القيمة المقبولة كما هو موضح في جدول (٤-٢)، وشكل (٤-١) الذي يوضح القيم المتطرفة من خلال.



شكل (٤-١) القيم المتطرفة للمتغيرات المتعددة

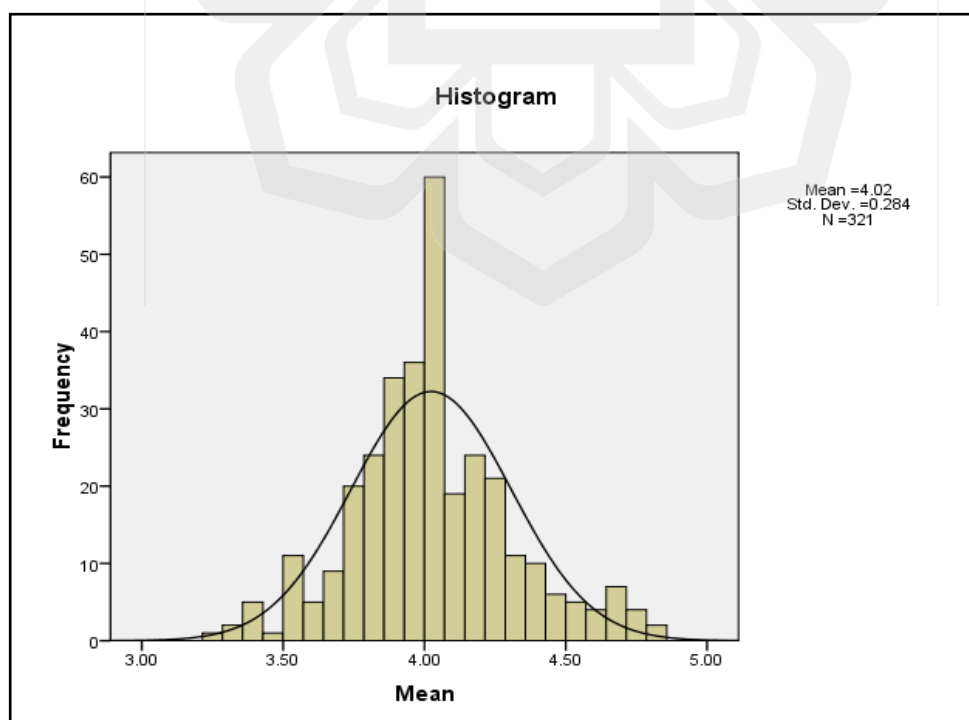
جدول (٤-٢) القيم المتطرفة للمتغيرات المتعددة

رقم التسلسل	رقم الحالة	المتوسط	قيمة الدلالة
No	Case ID	Mean	P-value
١	٤٦	٤,٨٢	٠,٠٠٠
٢	٩٢	٤,٧٥	٠,٠٠٠
٣	٢٤٣	٤,٦٨	٠,٠٠٠
٤	٢١٥	٣,٣٨	٠,٠٠٠
٥	٥	٢,٢٨	٠,٠٠٠

جدول (٤-٣) الإحصاءات الوصفية للاستبيان

المقاييس الوصفية	القيمة	الخطأ المعياري
المتوسط	4.02	0.016
الحد الأدنى	3.99	--
الحد الأقصى	4.05	--
الوسيط	4.00	--
التباين	0.08	--
الانحراف المعياري	0.28	--
أقل قيمة	3.28	--
أعلى قيمة	4.82	--
المدى	1.53	--
الالتواء	0.29	0.136
التفلطح	0.46	0.271

يوضح الجدول السابق: الإحصاءات الوصفية للاستبيان بأن الوسيط يساوي (٤,٠٠) والتباين والانحراف المعياري وأقل قيمة وأعلى قيمة والالتواء والتفلطح والمدى.



شكل (٤-٢) المدرج التكراري للاستبيان

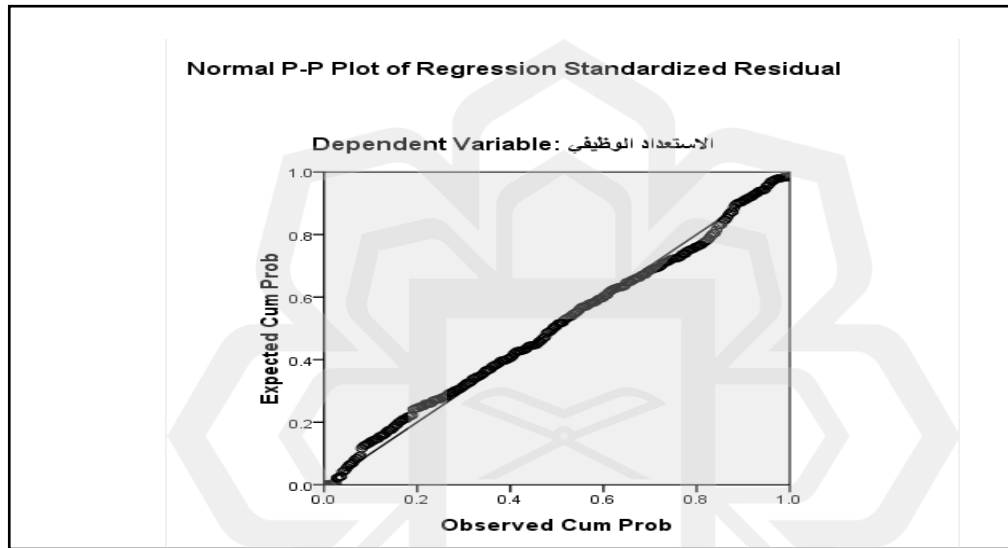
٥,٤. التوزيع الطبيعي للبيانات:

تحليل البيانات للمتغيرات المتعددة يشترط أن تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً وطبقاً لطبيعة هذا البحث؛ فإنه من المفترض أن تكون بياناته موزعة توزيعاً طبيعياً، والتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات، ويجب أن يتم قبل البدء في عملية تحليل البيانات، والتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات، ويتم عن طريق معرفة قيمة الالتواء (Skewness) والتفلطح (Kurtosis) التي يجب أن تكون قريبة من الصفر، والجدول (٤-٤) يكشف التوزيع الطبيعي لبيانات هذا البحث، الذي يظهر أن قيمة الالتواء، وقيمة التفلطح لكل محور من محاور البحث تقع ضمن القيمة المحددة (± 1) (بمعنى أنه لا توجد قيمة من قيم الالتواء وقيمة التفلطح ترجع عن نطاق القيمة المعيارية المحددة بقيمة $(\pm 1,96)$)؛ ولذلك يمكن القول: إن بيانات هذا البحث تتوزع توزيعاً طبيعياً من خلال قيم الالتواء والتفلطح؛ من خلال.

جدول (٤-٤) قيم الالتواء والتفلطح لأبعاد البحث

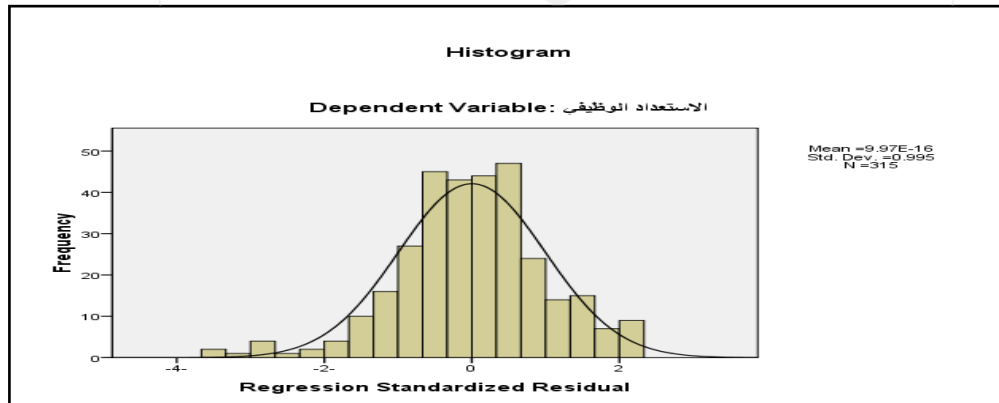
المتغير	الأبعاد	الرمز	Skewness الالتواء	Kurtosis التفلطح
التعليم والتدريب المهني	هيكل المنهج	SC	-0.441	0.727
	الاستراتيجية المؤسسية	IS	-0.585	0.510
	نسخ تسليم البرنامج	PDA	-0.797	0.839
الصندوق الوطني للتدريب	الدافع	M	-0.185	-0.169
	المستدامة	S	-0.011	-0.121
التدريب قبل التوظيف	تحديث المناهج	UC	-0.641	٠,٩٦٦
	الابتكار والإبداع	I&C	-0.490	٠,١٩٣
	توقعات سوق العمل	LM	-0.077	-0.310
الاستعداد الوظيفي	الحاجة إلى البقاء على قيد الحياة	NS	-0.409	-0.407
	الحاجة إلى العلاقة	NR	-0.472	-0.676
	الحاجة إلى التعليم الذاتي	NA	-0.866	١,٠٨٩
	الحاجة إلى الكفاءة	NC	-0.843	0.896
	الحاجة إلى تحقيق الذات	NSA	-0.607	٠,٩٦٢
	الحاجة إلى النمو الوظيفي	NCG	-0.179	-0.569

ولمعرفة أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي استخدم الباحث كذلك مخطط المقارنة للقيم الذي يسمى Q-Q quantile - quantile plot ، ويعتبر من الأساليب الإحصائية التي تقيس التوزيع الطبيعي للبيانات حسب ما هو موضح في الشكل رقم (٧)، من الشكل أدناه يمكن رؤية أن جميع النقاط تقع في خط قطري مستقيمة بنسبة مقبولة، وأيضًا يوضح الرسم البياني أن هذه المجموعة من البيانات تتوزع توزيعًا طبيعيًا، وهذا يشير إلى عدم وجود انحراف كبير عن الوضع الطبيعي للبيانات؛ وبذلك تكون البيانات مناسبة لإجراء بقية التحليلات الإحصائية.



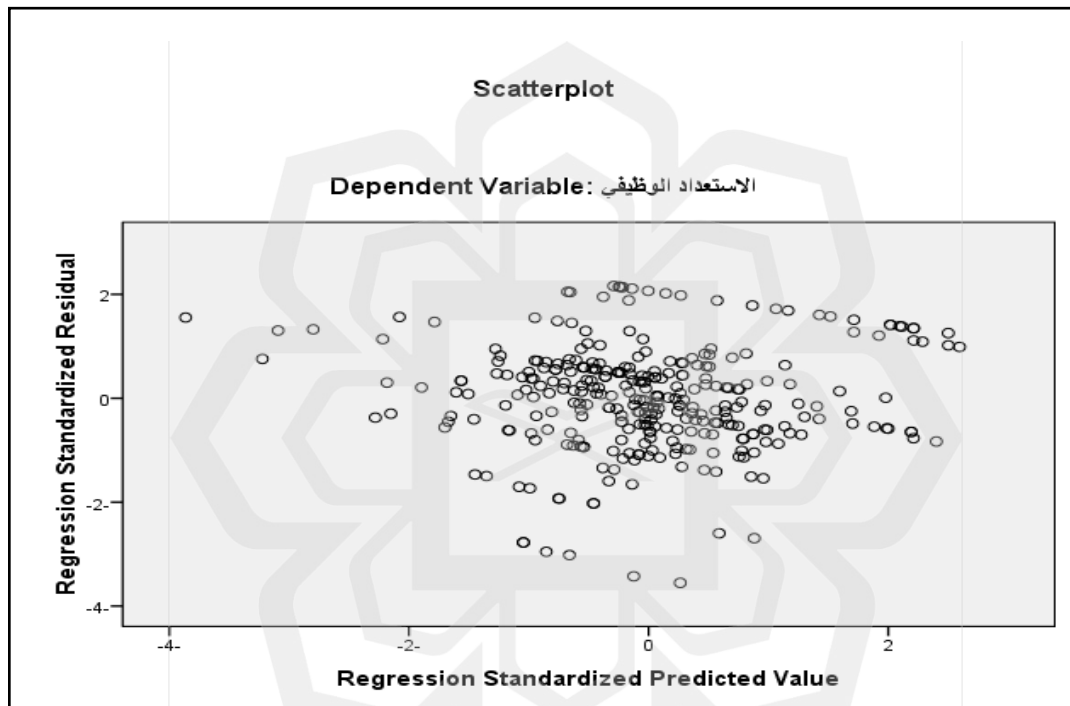
الشكل (٣-٤) (Q-Q-Plot) يوضح التوزيع الطبيعي للبيانات

والمضلع التكراري (Histogram) في الشكل التالي يوضح أن البيانات تتبع توزيعًا طبيعيًا



الشكل (٤-٤) الرسم البياني المضلع التكراري (Histogram) التوزيع الطبيعي للبيانات

إضافة إلى ذلك قام الباحث باختبار شرط تجانس التباين لبيانات هذا البحث إلى الافتراض بأن المتغير التابع يُظهر مستويات متساوية من التباين عبر نطاق عدة متغيرات مستقلة، وتم التحقق من افتراضات الخطية وتجانس التباين؛ من خلال فحص مخطط مبعثر للبواقي المعيارية يوضح الشكل البياني (Scatter plot) في الرسم البياني (٤-٥) مخطط التشتت مشيراً إلى أن الدرجات تتركز في المركز على شكل مستطيل؛ مما يُشير أيضاً إلى أنه قد تم استيفاء افتراضات الخطية وتجانس البيانات.



الشكل (٤-٥) مخطط التشتت

٦,٤. مصفوفة الارتباط (قوة الارتباط الداخلي) :

يعتبر الارتباط الداخلي للبيانات من الأمور المهمة في عملية التحليل، ويجب ألا يكون الارتباط بين المتغيرات المستقلة (التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب والتدريب قبل التوظيف) أكبر من (٠,٨٥) وفي حالة يزيد الارتباط بين المتغيرات المستقلة عن (0.85) فعندها يمكن القول: إن هناك مشكلات في مصفوفة الارتباط الداخلي، ويشير إلى تداخل المتغيرات المستقلة، أو تكاد تقيس المتغير نفسه Hair et al (٢٠١٩).

وفي هذا البحث تم التأكد من قوة الارتباط الداخلي للبيانات؛ من خلال قيمة معامل الارتباط بين جميع المتغيرات المستقلة، وكذلك عامل التضخم (VIF) والتسامح (Tolerance) وتم احتساب قيمة التسامح ($1-R^2$) أما معامل التضخم وهو معكوس التسامح؛ فقد تم حسابه على أساس ($1 / VIF$) وهو يعني (١) مقسومًا على التسامح، أما فيما يتعلق بقيمة التضخم فلا توجد قيمة تجاوزت الحد المسموح بها حسب اقتراح Cleff (٢٠١٩)، وكذلك قيمة التسامح قريبة من (١) كما موضح في الجدول (٤-٥)؛ وبالتالي يمكن القول: إنه لا توجد مشكلات في هذه المجموعة من البيانات، وأنها صالحة للمراحل القادمة من التحليل.

جدول (٤-٥) عامل تضخم التباين والتباين المسموح

المحور	الأبعاد	الرمز	تضخم التباين VIF	التباين المسموح
التعليم والتدريب المهني	هيكل المنهج	SC	1.440	0.694
	الاستراتيجية المؤسسية	IS	1.640	0.610
	نُهج تسليم البرنامج	PDA	1.560	0.641
الصندوق الوطني للتدريب	الدافع	M	1.381	0.724
	المستدامة	S	1.719	0.582
التدريب قبل التوظيف	تحديث المناهج	UC	2.076	0.482
	الابتكار والإبداع	I&C	1.744	0.573
	توقعات سوق العمل	LM	1.327	0.754

بالإضافة لذلك فقد أشارت نتائج مصفوفة الارتباط في هذا البحث كما موضح في الجدول (٤-٦) بين المتغيرات المستقلة، بأنها لا توجد قيمة ارتباط بين المتغيرات تجاوزت القيمة المسموح بها هي (0.85)، وهذا يدل على عدم وجود مشكلات في مصفوفة الارتباط؛ وبالتالي يمكن القول إنه لا توجد مشكلات في هذه المجموعة من البيانات، وأنها صالحة للمراحل القادمة من التحليل.

جدول (٤-٦) مصفوفة الارتباط بين محاور البحث

المتغير	الرمز	SC	IS	PDA	M	S	UC	I&C	L M
هيكل المنهج	SC	1							
الاستراتيجية المؤسسية	IS	.497*	1						
نُهج تسليم البرنامج	PD A	.376*	.520*	1					
الدافع	M	.376*	.374*	.451*	1				
المستدامة	S	-.029-	-.098-	-.024-	.126*	1			
تحديث المناهج	UC	-.054-	-.027-	-.001-	-.050-	.607**	1		
الابتكار والإبداع	I&C	0.017	0.041	0.085	-.015-	.473**	.613**	1	
توقعات سوق العمل	LM	-.084-	-.059-	-.019-	-.009-	.388**	.420**	.418**	1

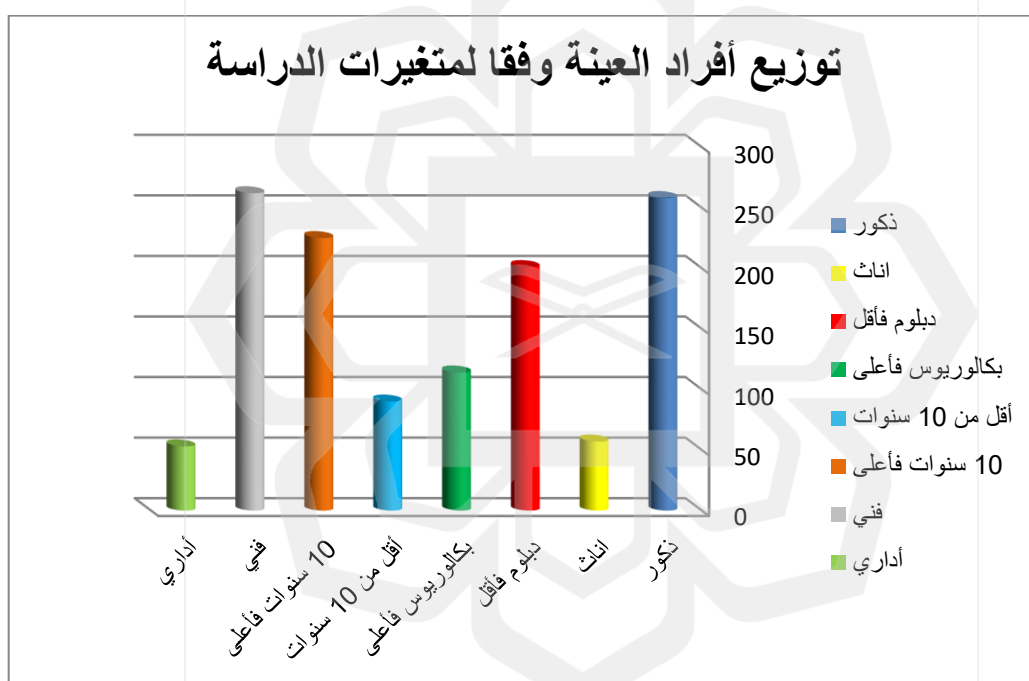
٧,٤. التحليل الوصفي لخصائص أفراد عينة البحث:

التحليل الوصفي لخصائص أفراد عينة البحث تشمل الموظفين الإداريين والفنيين في شركات البناء للقطاع الخاص بمحافظة مسقط؛ من حيث النوع الاجتماعي، والتحصيل العلمي والخبرة في العمل، ونوع الوظيفة بلغ العدد الإجمالي (315) من الموظفين الإداريين والفنيين بالقطاع الخاص بمحافظة مسقط.

ويوضح الجدول (٥-٦) توزيع عينة البحث حسب خصائصهم المختلفة؛ حيث يمثل النوع الاجتماعي نسبة (٨٢٪) من الذكور بينما نسبة (١٨٪) من الإناث، حسب التحصيل العلمي تبلغ نسبة الذين يحملون مؤهل دبلوم فأقل (٦٤٪) بينما الذين يحملون شهادة البكالوريوس فأعلى بلغت نسبتهم (٣٦٪)، أكثر المشاركين في هذا البحث هم من الموظفين الذين لديهم أقل من 10 سنوات بنسبة (29٪) ونسبة (71٪) مما لديهم أكثر من 10 سنوات وبينما تبلغ نسبة الذين يعملون بوظيفة فني (٨٣٪) والإداري بنسبة (١٧٪).

الجدول (٤-٧) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات البحث

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكور	258	82%
	إناث	57	18%
التحصيل العلمي	دبلوم فأقل	201	64%
	بكالوريوس فأعلى	114	36%
الخبرة في العمل	أقل من 10 سنوات	90	29%
	10 سنوات فأكثر	225	71%
الوظيفة	فني	262	83%
	إداري	53	17%
المجموع		315	100%



شكل (٤-٦) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات البحث

ونلاحظ من خلال تحليل خصائص الموظفين أن الموظفين المشمولين بعينة البحث العاملين في الوظيفة من الفنيين بنسبة (83%)، وكذلك في خبرات وظيفية أكثر من 10 سنوات بنسبة (71%)، وهذا يعتبر من صالح البحث لدقة إجاباتهم على فقرات الاستبانة.

٨,٤. التحليل الإحصائي لبيانات عينة البحث:

للإجابة على السؤال البحثي الأول "ما مستويات ممارسات كل من (التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب والتدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي) بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"

قام الباحث باستخدام التحليل الوصفي (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري)؛ حيث تم قياس كل الفقرات باستخدام مقياس ليكرت من خمس نقاط، مثل ما يوضحه الجدول رقم (٢٤) الذي في ضوئه تم تحديد ممارسات كل من التعليم، والتدريب المهني، والصندوق الوطني للتدريب، والتدريب قبل التوظيف، والاستعداد الوظيفي وفقاً لمستوى المتوسط الحسابي Bagheri & Pihie (٢٠١٤).

جدول (٤-٨) تقييمات مقياس (ليكرت) الخماسي ودرجاته

الوزن	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المتوسط	مستوى التقييم
١	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	٢,٣٣-١	منخفض
٢	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق		
٣	محايد	محايد	محايد	محايد	٣,٦٧-٢,٣٤	متوسط
٤	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	٥-٣,٦٨	مرتفع
٥	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة		

يوضح الجدول رقم (٤-٨) مستويات ممارسات كل من التعليم، والتدريب المهني، والصندوق الوطني للتدريب، والتدريب قبل التوظيف، والاستعداد الوظيفي للقطاع الخاص بمحافظة مسقط؛ حيث تم عرض النتائج لكل بعد من أبعاد ممارسات كل من التعليم والتدريب المهني، والصندوق الوطني للتدريب، والتدريب قبل التوظيف، والاستعداد الوظيفي.

جدول (٤-٩) توزيع المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الموافقة على أبعاد البحث

المحور	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
التعليم والتدريب المهني	هيكل المنهج	4.22	0.415	مرتفع
	الاستراتيجية المؤسسية	3.86	0.649	مرتفع
	نهج تسليم البرنامج	4.03	0.630	مرتفع
	التعليم والتدريب المهني	4.04	0.457	مرتفع
الصندوق الوطني للتدريب	الدافع	3.88	0.604	مرتفع
	المستدامة	4.09	0.491	مرتفع
	الصندوق الوطني للتدريب	4.01	0.357	مرتفع
التدريب قبل التوظيف	تحديث المناهج	4.02	0.628	مرتفع
	الابتكار والإبداع	4.07	0.649	مرتفع
	توقعات سوق العمل	4.14	0.439	مرتفع
	التدريب قبل التوظيف	4.08	0.441	مرتفع
الاستعداد الوظيفي	الحاجة إلى البقاء على قيد الحياة	3.96	0.666	مرتفع
	الحاجة إلى العلاقة	3.80	0.958	مرتفع
	الحاجة إلى التعليم الذاتي	4.00	0.717	مرتفع
	الحاجة إلى الكفاءة	4.01	0.715	مرتفع
	الحاجة إلى تحقيق الذات	4.05	0.715	مرتفع
	الحاجة إلى النمو الوظيفي	3.87	0.772	مرتفع
	الاستعداد الوظيفي	3.97	0.523	مرتفع

يتبين من الجدول السابق: أن مستويات الممارسة لأبعاد التعليم والتدريب المهني بمستوى مرتفع، والمستوى الكلي لمحور التعليم والتدريب المهني جاء بمستوى مرتفع، وبلغ المتوسط الحسابي (4.04) مستوى الممارسة لأبعاد الصندوق الوطني للتدريب جاءت بمستوى مرتفع، والمتوسط العام للمحور بلغ (4.01) بمستوى ممارسة مرتفع، بينما مستوى أبعاد التدريب قبل التوظيف كانت بمستوى مرتفع، والمتوسط العام للمحور بلغ (4.08) بمستوى ممارسة مرتفع، أما أبعاد محور الاستعداد الوظيفي جاءت بمستوى مرتفع والمتوسط العام للمحور بلغ

(3.97)، وبشكل عام جميع متغيرات البحث كانت بمستوى مرتفع بالقطاع الخاص بمحافظة مسقط.

- للإجابة على السؤال البحثي الثاني "ما تأثير التعليم والتدريب المهني في

الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"

للإجابة على السؤال الثاني والمرتبط بالفرضية الأولى للبحث (يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً عن مستوى دلالة (0,05) للتعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان).

استخدم الباحث المعادلة النموذجية البنائية لقياس وجود علاقة بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية (T-Statistics) بين التعليم والتدريب المهني و الاستعداد الوظيفي (19,171) وهي قيمة مقبولة كونها أعلى من القيمة الموصي بها (1,96) وقيمة P-Value وهي قيمة الدلالة الإحصائية (0,000)، وهي أقل من (0,05) القيمة الموصي بها، كما أن قيمة معامل المسار بلغت (0,649)، وهذه القيم كلها تؤكد وجود تأثير مباشر للتعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص بمحافظة مسقط؛ وبالتالي تدعم قبول الفرضية الأولى والجدول (4-9) يعرض هذه القيم.

جدول (4-10) قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي

النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة T	معامل المسار	الفرضيات المباشرة	
				المتغير التابع	المتغير المستقل
قبول الفرضية	0,000	19,171	0,649	الاستعداد الوظيفي	التعليم والتدريب المهني

- للإجابة على السؤال البحثي الثالث "ما تأثير التعليم الصندوق الوطني

للتدريب في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"

للإجابة على السؤال الثالث والمرتبط بالفرضية الثانية للبحث (يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) للصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان).

استخدم الباحث المعادلة النموذجية البنائية لقياس وجود علاقة بين الصندوق الوطني للتدريب والاستعداد الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية (T-Statistics) بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي (٤,٤٨٤)، وهي قيمة مقبولة كونها أعلى من القيمة الموصي بها (١,٩٦)، وقيمة P-Value وهي قيمة الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٠)، وهي أقل من (٠,٠٥) القيمة الموصي بها، كما أن قيمة معامل المسار بلغت (٠,٢٤٦)، وهذه القيم كلها تؤكد وجود تأثير مباشر للصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص بمحافضة مسقط؛ بالتالي تدعم قبول الفرضية الثانية والجدول (٤-١٠) يعرض هذه القيم.

جدول (٤-١١) قيم العلاقة بين الصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد الوظيفي

النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة T	معامل المسار	الفرضيات المباشرة	
				المتغير التابع	المتغير المستقل
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	٤,٤٨٤	٠,٢٤٦	الاستعداد الوظيفي	الصندوق الوطني للتدريب

للإجابة على السؤال البحثي الرابع "ما تأثير التدريب قبل التوظيف في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"

للإجابة على السؤال الرابع والمرتبط بالفرضية الثالثة للبحث (يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للتدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان).

استخدم الباحث المعادلة النموذجية البنائية لقياس وجود علاقة بين التدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية (T-Statistics) بين التدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي (٥,٢٧٥) وهي قيمة مقبولة كونها أعلى من القيمة الموصي بها (١,٩٦) وقيمة P-Value وهي قيمة الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٠)، وهي أقل من (٠,٠٥) القيمة الموصي بها، كما أن قيمة معامل المسار بلغت (٠,٢٨٦)، وهذه القيم كلها تؤكد وجود تأثير مباشر للتدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص بمحافضة مسقط؛ وبالتالي تدعم قبول الفرضية الثالثة والجدول (٤-١١) يعرض هذه القيم.

جدول (٤-١٢) قيم العلاقة بين التدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي

النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة T	معامل المسار	الفرضيات المباشرة	
				المتغير التابع	المتغير المستقل
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	٥,٢٧٥	٠,٢٨٦	الاستعداد الوظيفي	التدريب قبل التوظيف

- للإجابة على السؤال البحثي الخامس "هل يوجد تأثير وسيط (الصندوق الوطني للتدريب) بالقطاع الخاص بين التعليم والتدريب والاستعداد الوظيفي في سلطنة عمان؟"

للإجابة على السؤال البحثي الخامس للبحث الذي يتوافق مع الفرضية الرابعة "يوجد تأثير وسيط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للصندوق الوطني للتدريب بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان"

استخدم الباحث الانحدار الخطي المتعدد Multiple linear regression اعتماداً على نموذج Baron and Kenny للتأكد من الدلالة الإحصائية عن اختبار أثر المتغير الوسيط في نموذج البحث الحالي، وتم تطبيق الطريقة باستخدام برنامج SPSS الإصدار (٤-١٢) وتم تطبيقها خطوة بخطوة وعلى الشكل الآتي:

- المعادلة الأولى: المستقل يؤثر على الوسيط

جدول (٤-١٣) قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على الصندوق الوطني للتدريب

النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة T	معامل المسار	الفرضيات المباشرة	
				المتغير التابع	المتغير المستقل
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	٤,٩٢٤	٠,١٨٢	الصندوق الوطني للتدريب	التعليم والتدريب المهني

- المعادلة الثانية: المستقل يؤثر على التابع

جدول (٤-١٤) قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي

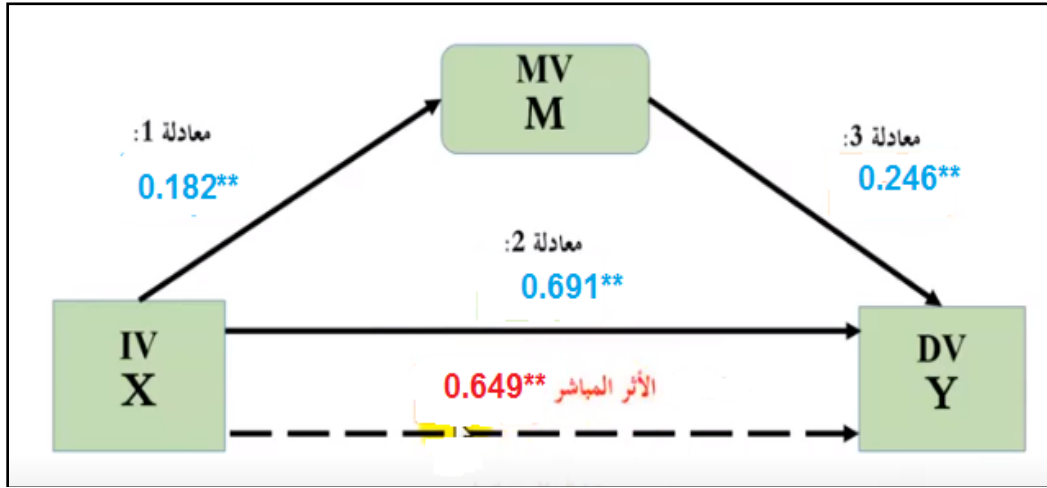
النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة T	معامل المسار	الفرضيات المباشرة	
				المتغير التابع	المتغير المستقل
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	١٩,١٧١	٠,٦٤٩	الاستعداد الوظيفي	التعليم والتدريب المهني

- المعادلة الثالثة: الوسيط يؤثر على التابع بوجود المستقل

جدول (٤-١٥) قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد الوظيفي

النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة T	معامل المسار	الفرضيات غير المباشرة	
				المتغير التابع	المتغير المستقل
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	٤,٤٨٥	٠,٤٨٩	الاستعداد الوظيفي	الصندوق الوطني للتدريب
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	١٩,١٢٤	٠,٦٩١	التعليم والتدريب المهني	الصندوق الوطني للتدريب

فقد أظهرت النتائج للوساطة أن قيم الدلالة كانت (٠,٠٠٠) وهي أصغر من (٠,٠١) وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لقبول هذه الفرضية التي تقول على أن "يوجد تأثير وسيط الصندوق الوطني للتدريب بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان" والشكل رقم (٤-٧) يوضح ذلك.



الشكل (٤-٧) نتائج تحليل الفرضية غير المباشرة للوسيط (الصندوق الوطني للتدريب)

للإجابة على السؤال البحثي السادس "هل يوجد تأثير وسيط (التدريب قبل التوظيف) بالقطاع الخاص بين التعليم والتدريب والاستعداد الوظيفي في سلطنة عمان؟

للإجابة على السؤال البحثي السادس للبحث الذي يتوافق مع الفرضية الخامسة "يوجد تأثير وسيط التدريب قبل التوظيف بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان".

استخدم الباحث الانحدار الخطي المتعدد Multiple linear regression اعتماداً على نموذج Baron and Kenny للتأكد من الدلالة الإحصائية عن اختبار أثر المتغير الوسيط في نموذج البحث الحالي، وتم تطبيق الطريقة باستخدام برنامج SPSS الإصدار (٢٧)، وتم تطبيقها خطوة بخطوة وعلى الشكل الآتية:

- المعادلة الأولى: المستقل يؤثر على الوسيط:

جدول (٤-١٦) قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على التدريب قبل التوظيف

النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة T	معامل المسار	الفرضيات المباشرة	
				المتغير التابع	المتغير المستقل
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	٥,٢٧٥	٠,٢١٢	التدريب قبل التوظيف	التعليم والتدريب المهني

- المعادلة الثانية: المستقل يؤثر على التابع

جدول (٤-١٧) قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي

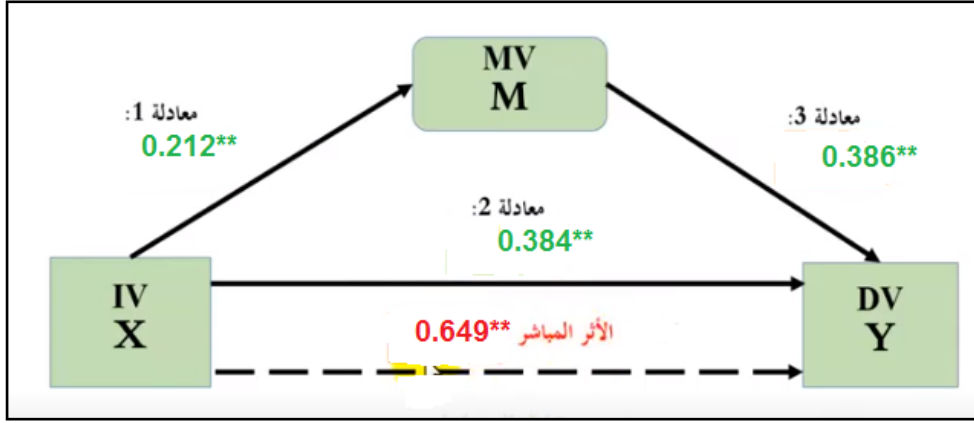
النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة T	معامل المسار	الفرضيات المباشرة	
				المتغير التابع	المتغير المستقل
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	١٩,١٧١	٠,٦٤٩	الاستعداد الوظيفي	التعليم والتدريب المهني

- المعادلة الثالثة: الوسيط يؤثر على التابع بوجود المستقل

جدول (٤-١٨) قيم العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي

النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة T	معامل المسار	الفرضيات غير المباشرة	
				المتغير التابع	المتغير المستقل
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	٥,٢٨٧	٠,٣٨٦	الاستعداد الوظيفي	التدريب قبل التوظيف
قبول الفرضية	٠,٠٠٠	٥,٢٦٤	٠,٣٨٤		التعليم والتدريب المهني

فقد أظهرت النتائج للوساطة أن قيم الدلالة كانت (٠,٠٠٠) وهي أصغر من (٠,٠١) وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لقبول هذه الفرضية التي تقول على أن "يوجد تأثير وسيط الصندوق الوطني للتدريب بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان" والشكل رقم (٤-٨) يوضح ذلك.



الشكل (٤-٨) نتائج تحليل الفرضية غير المباشرة للوسيط (التدريب قبل التوظيف)

وبناء على نتائج التحليل لأسئلة وفرضيات البحث يوضح الجدول (٤-١٧) ملخص لنتائج تحليل أسئلة البحث التي تم التوصل لها.

جدول (٤-١٩) ملخص نتائج التحليل

النتيجة	أسئلة البحث
مستويات ممارسات كل من (التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب والتدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي) بالقطاع الخاص في سلطنة عمان كان مرتفعا	السؤال الأول: "ما مستويات ممارسات كل من (التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب والتدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي) بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"
قبول الفرضية بوجود تأثير مباشر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للتعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان	السؤال الثاني: "ما تأثير التعليم والتدريب المهني في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"
قبول الفرضية بوجود تأثير مباشر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان	السؤال الثالث: "ما تأثير التعليم والصندوق الوطني للتدريب في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"
قبول الفرضية بوجود تأثير مباشر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للتدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان	السؤال الرابع: "ما تأثير التعليم والتدريب قبل التوظيف في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"
قبول الفرضية بوجود تأثير وسيط الصندوق الوطني للتدريب بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان	السؤال الخامس: "هل يوجد تأثير وسيط الصندوق الوطني للتدريب بالقطاع الخاص بين التعليم والتدريب والاستعداد الوظيفي في سلطنة عمان؟"
قبول الفرضية بوجود تأثير وسيط التدريب قبل التوظيف بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان	السؤال السادس: "هل يوجد تأثير وسيط التدريب قبل التوظيف بالقطاع الخاص بين التعليم والتدريب والاستعداد الوظيفي في سلطنة عمان؟"

ملخص الفصل الرابع

تناول هذا الفصل نتائج التحاليل الإحصائية التي تم إجراؤها؛ من أجل تحقيق الغرض من الدراسة الحالية وفقاً لأسئلة البحث، وقد تم أولاً اختبار الافتراضات الإحصائية المهمة لإجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS إصدار (٢٠)، وقد أظهرت النتائج لهذه الافتراضات عدم وجود انتهاكات لشروط البيانات لضمان القدرة على الاستمرار في عملية التحليل؛ بالنسبة للسؤال الأول الذي يناقش مستويات ممارسات كل من التعليم والتدريب المهني، والصندوق الوطني للتدريب، والتدريب قبل التوظيف، والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص بمحافظة مسقط، فقد أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن مستوى التعليم، والتدريب المهني، والصندوق الوطني، والتدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي تقع في المستوى المرتفع، كما أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي مباشر للتعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص بمحافظة مسقط فيما يتعلق بالدور الوسيط (الصندوق الوطني للتدريب) في العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي، فقد أظهرت نتائج الدراسة كذلك وجود تأثير وسيط في هذه العلاقة، وكذلك الدور الوسيط (التدريب قبل التوظيف) في العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي، فقد أظهرت نتائج الدراسة كذلك وجود تأثير وسيط في هذه العلاقة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

١,٥. تمهيد:

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة الحالية التي تم استعراضها بشكل مفصل في الفصل الرابع حول التحقق من التعليم والتدريب المهني في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عُمان، كذلك دور الصندوق الوطني للتدريب في العلاقة بين التعليم والتدريب المهني الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عُمان، وتناول البحث في بداية هذا الفصل ملخصاً عن خلفية الدراسة، وبيان الفجوات البحثية التي تم تحديدها في الإطار النظري والدراسات السابقة، بعد ذلك سيقدم هذا الفصل ملخصاً لنتائج الفرضيات الرئيسة التي توصلت إليها الدراسة مع مناقشة النتائج، ومدى توافقتها مع نتائج البحوث والدراسات السابقة، وبناءً على ما توصلت إليه نتائج الدراسة ملخص حول أهمية هذه النتائج من الجانب النظري، إضافة إلى عرض الجانب التطبيقي (التوصيات) الذي سيسهم في تزويد القطاع الخاص بنتائج هذه الدراسة للاستفادة منها في وضع الخطط والإجراءات اللازمة للتحقق من التعليم والتدريب المهني في الاستعداد الوظيفي، كما لم سيتم عرض بعض المحددات التي لم تتمكن الدراسة من تغطيتها؛ حيث تُعدُّ بمنزلة توجيهات ومقترحات تمكن الباحثين التربويين من الاستفادة منها في إجراء المزيد من سيتم تقديم البحوث والدراسات المستقبلية.

٢,٥. خلفية البحث:

من أهم الموضوعات التي تمت مناقشتها في الدراسة الحالية هي مدى التحقق من التعليم والتدريب المهني في الاستعداد الوظيفي؛ حيث إن الدراسات السابقة أشارت إلى تأثير إيجابي للتعليم والتدريب المهني على جودة عملية الاستعداد الوظيفي من قبل الخريجين، كما تعمل

التعليم والتدريب المهني بمنزلة العامل المهم الذي له تأثير إسهامي كبير في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص، فيما يتعلق بالسرعة والسهولة، والدقة في الاستعداد الوظيفي.

إن الموضوع الآخر الذي يعد ضمن سياق النقاش هو أن المنهجية المتبعة في الدراسات السابقة التي بحثت موضوع فاعلية التعليم والتدريب المهني في تحسين عملية صنع القرار، تمت باستخدام مقاييس عامة تستخدم في مختلف قطاعات العمل الأخرى، وليست ذات علاقة أو صلة خاصة بالبيئة التعليمية بمؤسسات التعليم العالي.

كذلك تحديد موضوع آخر في الإطار النظري والدراسات السابقة في موضوع الصندوق الوطني للتدريب؛ حيث تناول الباحث دراسات جثت هذه العلاقة في القطاع الخاص، كما أن القطاع الخاص في سلطنة عمان يعتمد على فكرة المركزية في الاستعداد الوظيفي والافتقار إلى البيانات والمعلومات الواضحة؛ لذا التعليم والتدريب المهني والاستعداد وعلاقتهم بالصندوق الوطني للتدريب جدير بالدراسة، في ظل رغبة القطاع الخاص بسلطنة عُمان بتحقيق أقصى استفادة ممكنة من تقنية المعلومات، وتوظيفها لخدمة القطاع الخاص المختلفة، التي من بينها الاستعداد الوظيفي، وسعيها الدؤوب نحو تطوير كافة الخدمات المقدمة في قطاع الخاص؛ من أجل تحسين المخرجات ذلك القطاع، وصقل الصندوق الوطني للتدريب للاستعداد الوظيفي؛ فإن الدراسة الحالية هدفت إلى التحقق من فاعلية التعليم والتدريب المهني الموجودة بالقطاع الخاص والصندوق الوطني للتدريب التي تمتلكها وزارة العمل في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عُمان؛ من خلال معرفة مستويات ممارسات التعليم والتدريب المهني بالقطاع الخاص، والصندوق الوطني للتدريب، والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص، ودراسة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي والصندوق الوطني للتدريب بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.

٣,٥. مناقشة نتائج أسئلة وفرضيات البحث:

بحثت الدراسة الحالية فاعلية التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص بسلطنة عمان للوصول إلى الإجابة على التساؤل الرئيس للبحث الذي ينص على:

"إلى أي مدى يساهم التدريب والتعليم المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي
بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟" وقد جاءت نتائج التحليل وفق التالي:

- مناقشة نتائج السؤال البحثي الأول:

ينص السؤال البحثي الأول على: "ما مستويات ممارسات كل من (التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب والتدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي) بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"

يهدف هذا السؤال إلى معرفة مستويات ممارسات كل من: (التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب والتدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي) بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، وقد استخدم الباحث التحليل الوصفي المتمثل في المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للحكم على مستوى الممارسة لكل مقياس من مقاييس البحث وفي كل محور لهذه المقاييس، وقد أوضحت نتائج التحليل وجود مستوى ممارسة مرتفع المحور التعليم والتدريب المهني بمتوسط حسابي بلغ (٠,٤٠٤)، وحازت جميع محاور المقياس على مستوى ممارسة مرتفع، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة النجار (٢٠١٦)؛ حيث تبنت سلطنة عُمان سياسة طموحة لتحويل المجتمع العماني إلى التدريب المهني للخريجين، واستعدادهم الوظيفي، وتحقيق أهدافهم المنشودة، والقضاء على البطالة، والعمل في القطاع الخاص، والأهداف والخدمات الإلكترونية، وسرعة كفاءة تشغيلهم؛ بهدف تحقيق مواكبة التطور في جميع الميادين التي من أبرزها تحقيق التنمية البشرية للعاملين في القطاع الخاص؛ إذ أقرت وزارة العمل العمانية على إدخال التعليم والتدريب المهني لمساعدة القطاع الخاص على تطوير أدائها وأساليب عملها وزيادة فاعليتها.

وتتفق جزئياً نتائج البحث مع دراسة حمد (٢٠١٨) التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي للتعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي من قبل عينة البحث.

مستوى الصندوق الوطني للتدريب جاء بمستوى مرتفع بمتوسط (٠,٤٠١)؛ وذلك بناءً على آراء عينة البحث، كما أن مستوى الممارسة لأبعاد الصندوق الوطني للتدريب جاءت جميعها بمستوى مرتفع، وهذا يظهر جانب من اهتمام وزارة العمل العمانية بتنمية

الموارد البشرية، وتطوير بيئة العمل ورفع كفاءتها بما يحقق الاستجابة للمتغيرات بصورة فاعلة، وتختلف دراسة حمدان (٢٠١٧) مع البحث الحالي؛ حيث أشارت إلى مستوى ممارسة صندوق التدريب بمستوى متوسط.

أما مستوى أبعاد الاستعداد الوظيفي فقد وقعت جميعها في المستوى المرتفع وبلغ المتوسط (٣,٩٧) بمستوى ممارسة مرتفع، وهذا يدل على اهتمام وزارة العمل باتباع الخطوات العلمية الصحيحة قبل الاستعداد الوظيفي، ويتفق مع دراسة حبيب (٢٠١٧)، ودراسة الأغا (٢٠١٨).

وبشكل عام نجد تساوى في مستويات ممارسات كل من (التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب والتدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي) بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.

- مناقشة نتائج السؤال البحثي الثاني:

ينص السؤال البحثي الثاني "ما تأثير التعليم والتدريب المهني في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"

للإجابة على السؤال الثاني والمرتبط بالفرضية الأولى للبحث (يوجد تأثير مباشر للتعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان)، ويهدف هذا السؤال إلى استقصاء التأثير المباشر بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي، وقد استخدم الباحث للإجابة على هذا السؤال المعادلة النموذجية البنائية؛ حيث أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي مباشر على الاستعداد الوظيفي، وهذه النتيجة تكشف لنا أن مديري شركات البناء للقطاع الخاص كلما اعتمدوا على التعليم والتدريب المهني فإنهم يستطيعون أن يجعلوا من خريجي التدريب المهني طاقات عمل لديهم الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص، الذي يساعدهم في حل كافة المشكلات التي قد تواجه القطاع؛ حيث إن الاعتماد على العمالة المحلية تساعد في الاستعداد الوظيفي

إن هذه النتيجة تتوافق مع دراسة Mouzakitis (٢٠١٠) التي توصلت إلى دمج المعرفة المهنية مع البيانات التجريبية؛ من أجل تشكيل القرارات التنموية التعليمية، واختلف

البحث الحالي مع دراسة Polesel (٢٠١٠) التي توصلت إليها الدراسة أن أغلب الطلاب الملتحقون بالتدريب المهني فئة الشباب الفقراء، أو أصحاب المعدلات المتدنية، ونظرة فئة الشباب إلى التدريب المهني سلبية، على عكس نظرهم للتعليم الأكاديمي.

وتتفق مع دراسة Abdulla (٢٠١٣) التي توصلت إليها الدراسة بأن من الضروري تحليل الحالات المتقاطعة على أن مقدمي التعليم والتدريب المهني، بوصفهم مؤسسات أكاديمية مهمة بمتابعة الشراكة أو الحفاظ على شراكات مستمرة بحاجة إلى الاعتراف بالعوامل والظروف التي تؤدي إلى الحفاظ على شراكة طويلة الأجل بين مقدم التعليم، والتدريب المهني، والشرك في الصناعة.

وكذلك تتفق مع دراسة الحديدي (٢٠٢٠) التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى التدريب المهني في مراكز التدريب المهني الحكومية بقطاع غزة جاءت بدرجة مرتفعة، بوزن نسبي (٧٠,٢٢٪).

- مناقشة نتائج السؤال البحثي الثالث:

ينص السؤال البحثي الثالث "ما تأثير التعليم الصندوق الوطني للتدريب في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"

للإجابة على السؤال الثالث والمرتبط بالفرضية الثانية للبحث (يوجد تأثير مباشر للصندوق الوطني للتدريب على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان).

استخدم الباحث المعادلة النموذجية البنائية لقياس وجود علاقة بين الصندوق الوطني للتدريب والاستعداد الوظيفي، ويهدف هذا السؤال إلى استقصاء التأثير المباشر بين التعليم والصندوق الوطني للتدريب والاستعداد الوظيفي، وقد استخدم الباحث للإجابة على هذا السؤال المعادلة النموذجية البنائية؛ حيث أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي مباشر على الاستعداد الوظيفي، وهذه النتيجة تكشف لنا أن الصندوق الوطني للتدريب يساعد الخريجين على التمويل المادي والمعنوي في استعدادهم للعمل، واتفقت مع دراسة العوض (٢٠١٥) التي أكدت على أن برامج التدريب المقدمة ناجحة، وتخدم الغرض الذي وضعت من أجله من قبل صندوق تدريب العمل، واتفقت جزئياً مع دراسة حبيب (٢٠١٧) التي توصلت

إلى وجود تأثير لكل أبعاد فاعلية المعايير الفنية للاتحاد الأوروبي (تصميم المشروع، الملائمة، الشراكة والقدرات المؤسساتية، الأثر والاستدامة المتوقعة للمشروع والميزانية والجدوى الاقتصادية للمشروع) على تطوير التعليم والتدريب المهني، والتعليم التقني، بالإضافة إلى التأثير المرتفع لمعياري الأثر والاستدامة المتوقعة للمشروع، والميزانية والجدوى الاقتصادية على تطوير التعليم والتدريب التقني والمهني.

- مناقشة نتائج السؤال البحثي الرابع:

ينص السؤال البحثي الرابع "ما تأثير التدريب قبل التوظيف في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان؟"

للإجابة على السؤال الرابع والمرتبط بالفرضية الثالثة للبحث (يوجد تأثير مباشر للتدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان).

استخدم الباحث المعادلة النموذجية البنائية لقياس وجود علاقة بين التدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي، ويهدف هذا السؤال إلى استقصاء التأثير المباشر بين التدريب قبل التوظيف والاستعداد الوظيفي، وظهرت النتائج وجود تأثير مباشر للتدريب قبل التوظيف على الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، وهذه النتيجة تكشف لنا أن التدريب قبل التوظيف له دور كبير في الاستعداد الوظيفي، واتفقت مع دراسة الخطيب (٢٠١٧) التي توصلت إليها الدراسة إلى أن مستوى التدريب المهني لدى العاملين في المشاريع الإنشائية في قطاع غزة فوق المتوسط، ويتضح ذلك من خلال الوزن النسبي لإجمالي محور التدريب المهني (٦٨,٢١٪)، وكما أن مستوى تطبيق الجودة في المشاريع الإنشائية في قطاع غزة فوق المتوسط، ويتضح ذلك من خلال الوزن النسبي لإجمالي محور جودة المشاريع الإنشائية (٧٠,٣)، وأظهرت وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني، وتحسين الجودة في المشاريع الإنشائية في قطاع غزة حسب معامل ارتباط (٧٨,٦٠٪).

واتفقت جزئياً مع دراسة المطيري (٢٠١٩) التي بينت الدراسة أن واقع البرامج التدريبية التي يحصل عليها العاملون بالهيئة الوطنية لحماية الحياة الفطرية وإنمائها؛ من حيث الأهداف والمحتوى والأساليب ترفع من مستوى الأداء بالعمل، كما أنها تنمي مهارات التعامل

مع مخالفتي أنظمة الصيد، وهناك وجود نقاط قوة تزيد من فاعلية البرامج التدريبية بالهيئة الوطنية لحماية الحياة الفطرية وإنمائها، ومن أبرزها توافق الأهداف التدريبية مع متطلبات العمل، وأبرزت وجود معوقات تحد من فاعلية التدريب بالهيئة الوطنية لحماية الحياة الفطرية وإنمائها، ومن أبرزها عدم وجود حوافز مادية للمتدربين.

- مناقشة نتائج السؤال البحثي الخامس:

بنص السؤال البحثي الخامس "هل يوجد تأثير وسيط (الصندوق الوطني للتدريب) بالقطاع الخاص بين التعليم والتدريب والاستعداد الوظيفي في سلطنة عمان؟" للإجابة على السؤال البحثي الخامس للبحث الذي يتوافق مع الفرضية الرابعة "يوجد تأثير وسيط الصندوق الوطني للتدريب بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان".

استخدم الباحث الانحدار الخطي المتعدد Multiple linear regression اعتماداً على نموذج Baron and Kenny للتأكد من الدلالة الإحصائية عن اختبار أثر المتغير الوسيط في نموذج البحث الحالي، وتم تطبيق الطريقة باستخدام برنامج SPSS الإصدار (٢٠)، وتم تطبيقها خطوة بخطوة، وأظهرت النتائج هناك وجود دلالة إحصائية لقبول هذه الفرضية التي تقول على أن "يوجد تأثير وسيط الصندوق الوطني للتدريب بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان"، وهذا ما يتفق جزئياً مع ما أشار إليه دراسة ديب وآخرون (٢٠٢٠) أن نجاح عمل مديرية التربية وزيادة كفاءة أدائها يعتمد على مدى فعالية دائرة التدريب، كما يشغل التدريب دوراً مهماً في عملية تطوير أداء العاملين وزيادة كفاءتهم، وأن ارتفاع كفاءة أداء العاملين يسهم في زيادة الإنتاجية، وخلق القيمة المضافة، وضرورة الارتقاء بمستوى البرامج التدريبية المقدمة، لما لها من أثر فعال في ارتفاع مستويات أداء العاملين، كما أكدت دراسة Ghazi (٢٠٢٠) على ضرورة دعم وتعزيز علاقات العمل الإيجابية بين الموظفين، وتوجيهها بشكل ينسجم مع أهداف الأمانة، وترسيخ ثقافة العمل بروح الفريق الواحد كحافز معنوي؛ للوصول لمستويات الأداء المخطط لها، وهناك وجود علاقة خطية وترابطية قوية بين أبعاد الحوافز، وتحسين الأداء لدى موظفي الأمانة.

- مناقشة نتائج السؤال البحثي السادس:

للإجابة على السؤال البحثي السادس "هل يوجد تأثير وسيط (التدريب قبل التوظيف) بالقطاع الخاص بين التعليم والتدريب والاستعداد الوظيفي في سلطنة عمان؟
للإجابة على السؤال البحثي السادس للبحث الذي يتوافق مع الفرضية الخامسة "يوجد تأثير وسيط التدريب قبل التوظيف بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان"

استخدم الباحث الانحدار الخطي المتعدد Multiple linear regression اعتماداً على نموذج Baron and Kenny للتأكد من الدلالة الإحصائية عن اختبار أثر المتغير الوسيط في أنموذج البحث الحالي، وتم تطبيق الطريقة باستخدام برنامج SPSS الإصدار (27)، وتم تطبيقها خطوة بخطوة، وأظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية لقبول هذه الفرضية التي تقول على أن "يوجد تأثير وسيط الصندوق الوطني للتدريب بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان"

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Mohammad (2021)، التي توصلت إلى أن التدريب يشمل جميع العمال المؤسسة دون استثناء؛ حتى يشعر العامل بالانتماء داخل المؤسسة؛ مما يدفعه إلى إنجاز مهامه بطريقة صحيحة وسليمة؛ وبالتالي تحقق الأهداف المرجوة.

٤,٥ . إسهامات البحث:

- الإسهام النظري:

يتجلى الإسهام النظري للدراسة في أنها تؤكد الدور المباشر للتعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي، وذلك عن طريق تحقيق خمس نظريات ذات صلة بالتعليم والتدريب المهني لهذه البحث هي نظرية تنمية رأس المال البشري (HCDDT)، ونظرية تنمية الموارد البشرية، ونظرية التعليم والتدريب المهني، ونظرية سوق العمل، ونظريات توفير ودفع التدريب العام على المهارات، وتقترح نظرية رأس المال البشري أن رأس المال البشري مطلوب حتى يصبح التعليم المهني فعالاً؛ ولذلك فإن المعرفة والمهارات والمواقف الشخصية هي الشكل المتراكم لرأس المال الذي يعتبر كليات التقنية العليا ضرورياً للإنتاجية والفعالية (Choo&Lee, 2017)، بالمثل يُعترف برأس المال

البشري كمصدر رئيسي للنمو الاقتصادي والاستدامة، والعامل الحاسم في تنمية الاستدامة، وكذلك القدرة على المنافسة لذلك، ويمكن أن يؤدي الاستثمار في رأس المال البشري إلى زيادة في إنتاجية العمل دون تعريض الجودة التي تتطلبها تحديات مكان العمل للخطر، وتعتمد الجودة المطلوبة في مكان العمل على الإبداع، وكذلك مدى أهمية المناهج المستخدمة في المعهد المهني، مع الإشارة إلى توقع مكان العمل يجب أن يزيد التعليم والتدريب المهني من منظور رأس المال البشري، ومن فرص الأفراد في سوق العمل شريطة أن تحسن المكاسب من المهارات إنتاجيتهم (Behle, 2017)؛ فإن الاستثمار في رأس المال البشري من شأنه أن يقود دولة إلى مجتمع قائم على المعرفة وأكثرها تنافسية، ويشير هذا إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري قد يكون ممكناً؛ من خلال برنامج التعليم والتدريب المهني الفعال، ومن المتوقع أن يتحقق هدف الصندوق الوطني للتدريب (OTF) إذا كانت برامج المؤسسات المهنية فعالة بما يكفي لجعل خريجها على استعداد لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية في مكان العمل بطريقة مماثلة، ووجد Horn and Fichtner (2003) أن القوى العاملة المؤهلة تضيف قيمة كبيرة إلى النجاح التنظيمي، وكذلك القاعدة الضريبية الوطنية، وأيضاً تساهم تنمية الموارد البشرية في قدرة الشركة على البقاء ميزة تنافسية عالية في عالم الأعمال؛ لذلك تعد جاهزية التوظيف ضرورية في عالم الأعمال اليوم، وخاصة في القطاع الخاص.

أما نظرية التعليم والتدريب وصفت التعليم المهني كعامل مساعد في توصيل الأهداف الأوسع مثل: "المهارات، التعليم، المعرفة والابتكار للقوى العاملة، استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية" هذا يعني أن التعليم والتدريب المهني يلعب دوراً أساسياً، وهو أحد العوامل الرئيسية التي سوف تدعم التنمية الاقتصادية، وأن ملاءمة الدورات التي تدرس في المؤسسات المهنية لاحتياجات مكان العمل مهمة للاستعداد للعمل، ويمكن أن تؤدي إلى ارتفاع الاعتراف الاجتماعي.

- الإسهام التطبيقي:

إن الاهتمام بتطوير العملية التدريبية يعتمد أساساً على المديرين الذين يصنعون ويتخذون القرارات المناسبة التي تشكل العمود الفقري للعملية التدريبية، وأحد الركائز المهمة لنجاح

المؤسسات التدريبية؛ لذا هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية التعليم، والتدريب المهني، والصندوق الوطني للتدريب في الاستعداد الوظيفي لتحسين عملية صنع القرار بالقطاع الخاص بسلطنة عمان بينهما؛ حيث يشير التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص له دور سيؤدي إلى تحسين العملية التدريبية بشكل عام، وفي ضوء نتائج الدراسة توصل الباحث إلى عديد من الاستنتاجات الموضحة على النحو الآتي:

١. إن الاهتمام بتوفير أجهزة تساعد على التدريب وإتاحة برمجيات تساعد على تطوير التعليم والتدريب المهني؛ مما يساعد في تغطية جميع الإمكانيات التي تقوم بها المؤسسات التدريبية؛ وبالتالي يتم الحصول على معلومات تتميز بالدقة والوضوح.

٢. يؤثر التعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي بشكل قوي ومباشر لدى القطاع الخاص في سلطنة عمان؛ حيث إنه عندما يكون دعم مالي ومعنوي متوفر يساعد هذا على الاستعداد الوظيفي بدقة وموضوعية؛ وذلك من خلال توفير الأرصدة النقدية الكافية التي تسهم في الاستعداد الوظيفي.

٣. يؤثر التعليم والتدريب المهني على الطرائق التي تساعد على اختيار القرار والبديل الأنسب عن طريق توفير تقارير ملخصة تساعد على اختيار القرار المناسب.

٤. يؤثر الصندوق الوطني للتدريب بشكل مباشر على التعليم والتدريب المهني، فكلما كانت الأرصدة المالية متوفرة بشكل كبير؛ ساعد ذلك في تطوير التدريب المهني قبل التوظيف.

٥. للصندوق الوطني للتدريب تأثير على الاستعداد الوظيفي؛ حيث إن الصندوق الوطني للتدريب يمكن القطاع الخاص من صياغة الرؤية المستقبلية للمنظومة من تحويلها لواقع ملموس عن طريق قدرتهم على التخطيط والتواصل واستثمار الفرص، الأمر الذي يسهم في تنمية قدراتهم على الاستعداد الوظيفي.

٦. للصندوق الوطني للتدريب تأثير وسيط في العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والاستعداد الوظيفي لدى القطاع الخاص بسلطنة عمان أي أن الصندوق الوطني للتدريب يساعد على طرح أفكار جديدة لتطوير المؤسسة التدريبية؛ وذلك

للتعرف على معلومات تكون محددة وواضحة، وتُساعد على تحديد الموازنة التي تحقق الوصول إلى الحاجة الفعلية التي تساعد على الاستعداد الوظيفي.

٥,٥. التوصيات:

استنادًا للنتائج التي كشفت عن وجود تأثير إيجابي وقوي للتعليم والتدريب بأبعاده الثلاثة (هيكل المنهج، الإستراتيجية المؤسسية، نهج تسليم البرنامج) في الصندوق الوطني للتدريب في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان يتقدم الباحث ببعض التوصيات المهمة في الجانب التطويري، التي تمكن المسؤولين في مختلف المستويات التدريبية بما يعزز مكانة الصندوق الوطني في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان هي على النحو الآتي:

١. توفير بنية تحتية مجهزة بالعديد من البرامج التدريبية المستخدمة في المؤسسة التدريبية تسمح بتخزين المعلومات والبيانات بطريقة يسهل استرجاعها مرة أخرى، وبيئة مجهزة بكافة الأجهزة التكنولوجية لتطبيق التعليم والتدريب المهني بالقطاع الخاص ولاهتمام بصيانة الأجهزة التي تستخدم في إدخال البيانات بشكل دوري.
٢. تقليل الصعوبات التي قد تواجه توفير البرامج التدريبية؛ من خلال توفير البرامج التدريبية باستخدام الإكسل التي تعمل على تسهيل عمل التدريب.
٣. تدريب العاملين على استخدام قواعد البيانات التي تساعد المدراء بالقطاع الخاص في الحصول على معلومات دقيقة وواضحة، وتدريب المختصين والفنيين بأساليب التدريب المهني لمواكبة كافة التطورات التي تظهر بشكل دوري في هذا المجال.
٤. إيفاد بعثات للخارج لتدريب العاملين على كيفية استخدام أحدث البرامج التدريبية التي يتم الاعتماد عليها في التعليم والتدريب المهني.
٥. الاستفادة من الخبرات العالمية في كيفية تطبيق التعليم والتدريب المهني في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.
٦. تعزيز الحوافز المعنوية والمادية للعاملين في أداء مهامهم بطريقة صحيحة.

٦,٥ . المقترحات البحثية المستقبلية:

في ضوء نتائج البحث وتوصياته يرى الباحث أن البحث الحالي سعى للتحقق من فاعلية التعليم والتدريب المهني في تعزيز الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، ومن المهم والمفيد جدًا إضافة متغيرات أخرى إلى نموذج البحث الحالي مستقبلاً مثلاً:

- ١ . دور التعليم والتدريب في إدارة الأزمات التنظيمية وتعزيز الاستعداد الوظيفي بالمؤسسات الحكومية.
- ٢ . فاعلية الصندوق الوطني للتدريب في تنمية مهارات التخطيط الاستراتيجي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان.
- ٣ . دور التدريب المهني في تحديد البدائل وتحسين عمل الصندوق الوطني للتدريب.
- ٤ . بناء تصوّر مقترح لتطوير الصندوق الوطني للتدريب بالقطاع الخاص بسلطنة عمان في ضوء رؤية 2040.

٧,٥ . محددات البحث:

البحث الحالي ليس خالي من المحددات أو النواقص، ولعله يعود ذلك إلى طبيعته واقتصار أهدافه على التحقق من مستوى التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، ولضيق الوقت كون البحث محدد بفترة زمنية حسب النظام المتبع في الجامعة، فالبحث الحالي يحتوي على بعض المحددات التي يمكن استعراضها في هذا الجزء، والاستفادة منها في الدراسات المستقبلية؛ وهي على النحو الآتي:

- ١ . يمثل أفراد مجتمع الدراسة الموظفين الإداريين والفنيين في شركات البناء بمحافظة مسقط اذ يبلغ عددهم (١٧١٦) موظفًا خلال عام ٢٠٢١-٢٠٢٢.
- ٢ . بلغ عدد شركات البناء للقطاع الخاص بسلطنة عمان أكثر من (٣٠) شركة بناء أو مؤسسة في مسقط ونظرًا لطبيعة بعض الشركات اقتصر البحث على (٣٠) شركة بناء في مسقط.
- ٣ . تم جمع بيانات الدراسة الحالية في وقت واحد باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في عملية جمع البيانات والمعلومات، ومن المفيد تكرار نموذج الدراسة الحالية، مع

جمع البيانات والمعلومات خلال فترات زمنية متعددة لمعرفة مدى تقدم أو مستوى التعليم والتدريب المهني في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص.

٤. استخدم البحث الحالي الاستبانة بوصفها أداة جمع البيانات والمعلومات حول متغيرات البحث، وفي هذا السياق يقترح الباحث إجراء دراسات أخرى بالطريقة النوعية التي يتم فيها إجراء المقابلات؛ للتعلم أكثر في معرفة المشكلة البحث ومناقشتها، المتمثلة في مستوى التعليم والتدريب المهني في الاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص، الذي يعد من الموضوعات المهمة والشائكة، لما له من أثر كبير في تقدّم العميلة التدريبية وتحقيق أهدافها.

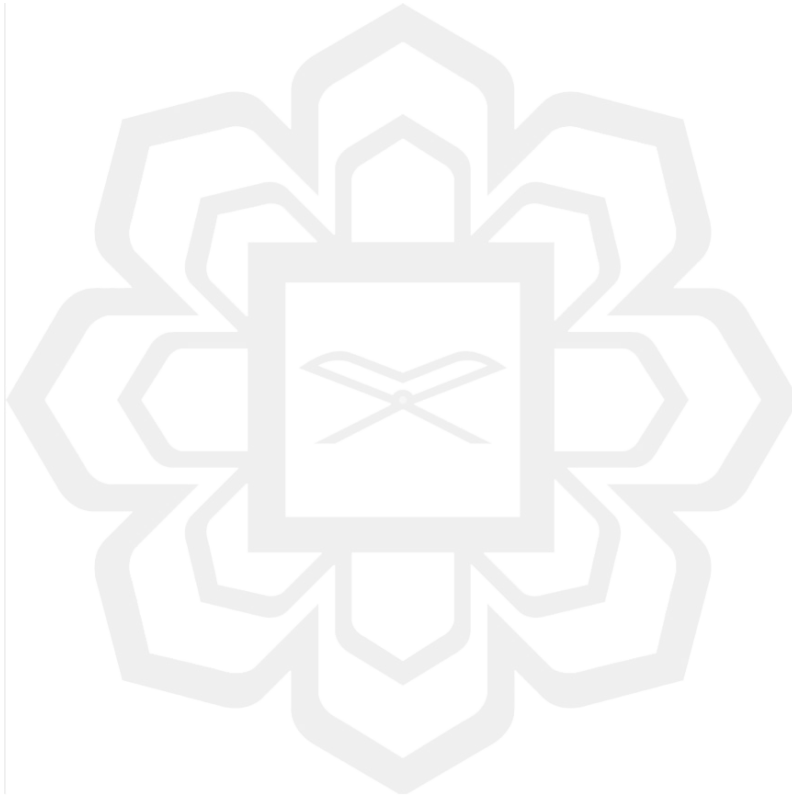
٥. بحث البحث الحالي مدى معرفة مستوى التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص؛ بمعنى أنه اقتصر على مستوى الموظف في شركات البناء بمحافظة مسقط فقط؛ لذا من المهم تكرار تطبيق نموذج الدراسة الحالية في المستقبل ليشمل تأثير الأنموذج في مستوى سلطنة عمان.

٦. أجرى البحث الحالي على موظفين من القطاع الخاص؛ لذا يمكن تطبيق أنموذج البحث الحالي في مؤسسات القطاع الحكومي.

الخاتمة

توصل البحث الذي يهدف إلى التعرف على مستويات ممارسة التعليم، والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب، والاستعداد الوظيفي، والتحقق من وجود تأثير مباشر لكل من التعليم والتدريب المهني والصندوق الوطني للتدريب في سلطنة عمان على الاستعداد الوظيفي، وعن وجود تأثير غير مباشر بين الصندوق الوطني للتدريب مع التعليم والتدريب المهني من جانب، والاستعداد الوظيفي من جانب آخر لدى القطاع الخاص بسلطنة عمان، عن وجود مستوى ممارسة مرتفع للتعليم والتدريب المهني، وللصندوق الوطني للتدريب، ومستوى ممارسة مرتفع للاستعداد الوظيفي بالقطاع الخاص في سلطنة عمان، ووجود تأثير غير مباشر للتعليم والتدريب المهني على الاستعداد الوظيفي؛ من خلال التدريب قبل التوظيف تكون مجتمع البحث من الموظفين الإداريين والفنيين بالقطاع الخاص من شركات البناء والمقاولات،

واشتملت عينة الدراسة على (٣١٥) موظفًا، واعتمد البحث في تحقيق أهدافها على المنهج الوصفي؛ حيث استخدمت الاستبانة أداة تحتية للحصول على البيانات، وتم التحقق من صدقها وثباتها، والتأكد من صلاحيتها للبحث، وفي ضوء النتائج السابقة توصل البحث إلى عدد من التوصيات، أهمها: توفير بيئة عمل مجهزة أحدث الأجهزة الإلكترونية لتطبيق التعليم والتدريب المهني؛ للإسهام في الاستعداد الوظيفي، وصقل الصندوق الوطني للتدريب؛ لتحقيق آمال رؤية عمان ٢٠٤٠.



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المراجع العربية

إبراهيم، حسام الدين السيد محمد؛ المرزوقي، أحمد بن سعيد بن عبد الله. (٢٠٢١). تطوير أداء مجتمعات التعلم المهنية في المدارس بسلطنة عمان في ضوء خبرة دولة جنوب أفريقيا، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، ٢(٥)، ٣٩٠-٤٣٢.

إبراهيم، سليمان عبد الواحد. (٢٠١٤). علم النفس الاجتماعي "ومتطلبات الحياة المعاصرة". الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

إبراهيم، محمد عبد الرحمن. (٢٠٢٠). دور التعليم والتدريب المهني في مكافحة البطالة. مجلة جامعة تكريت للحقوق، ٤(٣)، ١٨٩-٢٠٩.

أبو طبل، أميرة عبد الله حامد علي. (٢٠٢٠). دور مدارس التعليم والتدريب المزدوج في تحسين كفاءة خريجي التعليم الثانوي الصناعي: دراسة حالة مدرسة إنديجو الثانوية الفنية للتعليم والتدريب المزدوج. المجلة التربوية، ٧٨(٧٨)، ١٣٨٣-١٤٦٩.

برينان، بول؛ محمد، زين العابدين سيد. (٢٠١٤). الارتقاء بجودة وشكل التعليم الفني والمهني والتدريب: هل هو تدريب ذوي المستوى الأدنى أم آلية لتحقيق النمو الشامل والمستدام؟ مستقبلات، ٤٤(٢)، ٢٩١-٣١١.

بن داده، لخضر. (٢٠٢٢). التعليم من أجل التغيير. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.

الجهني، إياد محمد؛ بن صقير، ريوف صقر؛ بن جمعان، موزي عبد المحسن. (٢٠٢٣). تأثير تقييم الأداء على تحسين كفاءة عمل الموظفين بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ٩٥(٩٥)، ١٢٥-١٥٨.

الجويدي، فايذة عبد العليم محمد؛ السعودي، رمضان محمد محمد. (٢٠٢٤). الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في بعض الجامعات الأجنبية وإمكان الإفادة منها في جمهورية مصر العربية. *مجلة كلية التربية،* ٣٤ (٢)، ٢١ - ١٤٩.

الجويدي، آمنة زهران. (٢٠٢٣). دور الإدارة المدرسية في تعزيز استخدام تطبيقات الواقع الافتراضي في مدارس التعليم والتدريب المهني في فلسطين. *مجلة كلية التربية،* ٣٩ (٣)، ١ - ٢٦.

الحرملية، أمل عبد الله بشير. (٢٠٢٠). واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في ظل مجتمع المعرفة بسلطنة عمان من وجهة نظر موظفي تلك المراكز. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية،* (١٢)، ٣٧ - ٧٢.

حسانين، محمود حسن إسماعيل؛ الزهيري، إبراهيم عباس؛ حجي، أحمد إسماعيل أحمد. (٢٠١٨). دراسة مقارنة للتعليم والتدريب التقني والمهني العالي في مصر وإيطاليا. *دراسات تربوية واجتماعية،* ٢٤ (٢)، ٥٤٥ - ٥٨٤.

حسانين، محمود حسن إسماعيل؛ حجي، أحمد إسماعيل أحمد؛ الزهيري، إبراهيم عباس. (٢٠١٧). دراسة مقارنة للتعليم والتدريب التقني والمهني الثانوي في مصر وفنلندا. *دراسات تربوية واجتماعية،* ٢٣ (٤)، ٤٥١ - ٤٩٦.

حسن، شريف عبد الله سليمان؛ السعودي، رمضان محمد محمد. (٢٠٢٢). تطوير نظام التعليم الفني والمهني والتدريب في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرتي الصين وألمانيا: دراسة مقارنة. *مجلة التربية المقارنة والدولية،* (١٨)، ٣٣٨ - ٥٨٣.

حسونة، إسماعيل عمر علي؛ حسونة، محمود عمر. (٢٠٢٠). واقع النمو المهني لهيئة التدريس بكليات التعليم والتدريب التقني والمهني في قطاع غزة في ضوء التطور التكنولوجي وسبل التطوير. *مجلة العلوم التربوية،* ٣٢ (٢)، ٢٢١ - ٢٤٥.

الخفاف، إيمان عباس. (٢٠١٥). اختبارات الذكاء تدريبات عملية لتعزيز القدرة على الاستيعاب. الأردن: دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.

الخواجاء، ماجد عبد العزيز. (٢٠١٩). التعليم والتدريب المهني في الألفية الثالثة في الأردن. رسالة المعلم، ٥٦ (١،٢)، ١٢٢ - ١٢٥.

دراوشة، نجوى. (٢٠١٧). مستوى امتلاك الكفاءة الوظيفية لدى العاملين الإداريين في جامعة اليرموك في ضوء المتغيرات الديمغرافية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، ١٣ - ٢٧.

الدماغ، زياد جلال خليل؛ أبو حجير، طارق مفلح. (٢٠٢٢). واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين ودوره في ريادة المشروعات الصغيرة. المجلة العربية للإدارة، ٤٢ (١)، ٩٥ - ١١٢.

الدوماني، محمد أحمد. (٢٠١٤). دور التعليم والتدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المدربة في المجتمع. مجلة كلية التربية، ٢٥ (٩٧)، ٣٧٩ - ٣٩٢.

رشدي، عثمان فريد. (٢٠١٤). التدريب المهني. الأردن: دار الراجحة للنشر والتوزيع.

الرئيسي، فاطمة خميس؛ العثمان، حسين. (٢٠٢٢). أثر برامج التدريب المهني على المنتفعات من الضمان الاجتماعي في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة خلال جائحة كوفيد-١٩. مجلة الآداب، ٢ (١٤١)، ٣٩٩ - ٤٢٠.

الزيدات، لبنى مصباح عبد المهدي. (٢٠٢١). واقع التعلم والتدريب المهني لطلبة المدارس في المرحلة الثانوية. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٠ (١)، ٤٠ - ٤٠.

السامرائي، علي مزاحم حبيب. (٢٠١٩). الاستثمار في رأس المال الفكري. الأردن: شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.

سيف، عبد الرحمن أحمد. (٢٠١٥). **تطور دولة سلطنة عمان**. الأردن: دار المعتر للنشر والتوزيع.

شرارة، أميرة عبد الحكيم منصور إبراهيم؛ السعيد، فاطمة علي؛ نصر، نوال أحمد إبراهيم. (٢٠٢٠). **التعليم والتدريب المهني المستدام لخريجي المدارس الثانوية الفنية الصناعية: دراسة مقارنة لخبرتي الهند والصين**. **مجلة البحث العلمي في التربية**، (٢١)، ١-٤٤.

الشرجي، عبد الرحمن محمد؛ الشهاب، أمين محمد؛ المطري، سميرة صالح. (٢٠٢٢). **متطلبات تطوير - نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية بالاستفادة من تجارب (المانيا-النمسا-سويسرا فنلندا)**. **مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية**، ٢(١٣)، ١-٢٧.

الشرمان، وسام حسين محمد؛ الحيارى، حسن أحمد الحسن. (٢٠٢٠). **واقع التعليم المهني في الأردن: مشكلات وحلول من وجهة نظر الخبراء والمشرفين عليه**. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة اليرموك، إربد.

الشمسي، سالم محمد سعيد. (٢٠١٧). **التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن: دراسة سوسيولوجية تحليلية**. **مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية**، ١٥(١٣)، ٧-٣٨.

الصعيد، منصور سمير السيد. (٢٠١٩). **التدريب المهني كمدخل لتنمية الموارد البشرية بالجامعات**. **المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير**، ٢(٤)، ٢٢٧-٢٥٢.

ضحوي، بيومي محمد؛ عبد اللاه، صابرين نشأت عبد الرازق؛ شاكر، ثناء أحمد. (٢٠٢٢). **بعض التجارب الدولية الرائدة في تطوير منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني**. **مجلة العلوم التربوية**، (٥٣)، ١٢٣-٢١٨.

الطويسي، أحمد عيسى علي. (٢٠١٦). التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات التنمية. مجلة رسالة المعلم، ٥٣(١)، ٧١ - ٧٤.

عبابنة، إبراهيم قاسم محمد. (٢٠٢٠). واقع الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والقطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب القطاع الخاص. المجلة العربية للتربية النوعية، ١٥(١)، ٣٩٩ - ٤١٩.

عبد الحكيم، شاهد. (٢٠٢٣). دور التدريب في تحسين كفاءة المورد البشري: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - تقرت. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، ٦ (١)، ٤٠٦ - ٤٢٣.

عبد الرؤوف، طارق؛ عيسى، إيهاب. (٢٠١٨). الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

عبد العزيز، حمدي أحمد. (٢٠١٤). نموذج مقترح لصنع القرار المهني بمجال الأعمال الإلكترونية وفاعليته في تنمية مهارات الاستعداد والوعي المهني لدى طلاب المدارس الفنية التجارية. مجلة كلية التربية، ٢٥(٩٩)، ١٠١ - ١٤٥.

عبد المحسن، ندا حسين السيد. (٢٠١٨). فعالية برنامج دعم وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للشباب. مجلة الخدمة الاجتماعية، ٦٠(٦)، ٤٤١ - ٥٠٢.

العجمي، سلطان نائل؛ العمراني، مشاري عطا الله؛ العميري، عامر سلمان؛ الغري، عبد العزيز سلطان؛ الحسين، خلف محمد خلف. (٢٠٢٢). رغبة الطلاب في التوجه إلى التأهيل والتدريب المهني كخيار مستقبلي واستراتيجي من وجهة نظرهم. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ٧١(٧١)، ٣٩٤ - ٤٠٦.

العفيري، نبيل أحمد محمد؛ الشاوش، على عبد الله محمد. (٢٠١٦). الاحتياجات التدريبية لمديري الإدارات في مكتب التعليم الفني والتدريب المهني بمدينة إب. *مجلة القلم*، (٦)، ٢٩٣ - ٣١٨.

عمار، إيمان حمدي محمد؛ عباس، ياسر ميمون. (٢٠٢١). رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني لتحقيق متطلبات سوق العمل على ضوء الاستراتيجية القومية لمصر ٢٠٣٠. *مجلة كلية التربية*، ٣٢ (١٢٨)، ٥٧٣ - ٦٦٨.

عيد، باسم عيد أحمد شحاته. (٢٠٢٢). دور التعليم التقني في تلبية احتياجات سوق العمل. *مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية*. ٢٦ (١)، ٥٩٢ - ٦٨٠.

القحطاني، منال بنت حزام؛ الشعبي، عبد الرحمن بن عبد العزيز؛ الحناكي، ندى لنت ناصر. (٢٠٢١). استراتيجية التدريب المهني للمعلمين في ضوء نظرية كولب. *عالم التربية*، (٧٣)، ٨٦ - ١١٠.

قناذرة، جميلة. (٢٠١٦). نظام التعليم والتدريب والابتكار والاقتصاد القائم على المعرفة. *مجلة مجاميع المعرفة*، (٣)، ٩٦ - ١٠٢.

كليب، ناظر علوان علي. (٢٠٢٢). تحليل التباين المكاني لالتحاق السكان بالتعليم الفني والتدريب المهني في المحافظات الجنوبية والشرقية من اليمن. *مجلة السعيد للعلوم الإنسانية والتطبيقية*، ٥ (٢)، ٢٤٦ - ٢٧١.

مبوسعيدة، زيانة بنت عبد الله بن علي؛ اللواتية، غدير بنت علي بن محمد. (٢٠٢٢). تصورات الشباب الجامعي الباحث عن عمل في المجتمع العماني نحو العمل: دراسة مطبقة على الشباب الباحثين عن عمل المسجلين في برنامج تقدر. *مجلة شؤون اجتماعية*، ٣٩ (١٥٥)، ١٩١ - ٢٢٣.

مجال العمل والتكامل مع سوق العمل لشباب العمال بالمناطق الحضرية في غرب إفريقيا. *مستقبلات*، ٤٤ (٣)، ٧٠١ - ٧٢٨.

المجلس الأعلى للتخطيط. (٢٠١٩). الاستعراض الوطني الطوعي الأول لسلطنة عمان
٢٠١٩. المنتدى السياسي رفيع المستوى، سلطنة عمان. يوليو.

مجلس التعليم سلطنة عمان. (٢٠٢٤). نبذة عن التعليم التقني والمهني في سلطنة عمان.
تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٤/٦/٥ على الرابط التالي:
<https://www.educouncil.gov.om/page.php?scrollto=start&id=41>

محاسنة، عمر موسى. (٢٠١٨). أساسيات التعليم المهني. الأردن: دار عالم الثقافة.

محمد، نجوى إبراهيم هاشم؛ جوهر، يوسف عبد المعطي مصطفى؛ عبد الرحمن، حسنية
حسين. (٢٠٢٠). تطوير مدراس التعليم والتدريب المهني المزدوج لتحقيق أبعاد
الميزة التنافسية: دراسة حالة على محافظة الفيوم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية
والنفسية، (١٤)، ٣٤٧ - ٣٨٩.

مرجي، عبد السلام. (٢٠١٦). أساسيات في الثقافة المهنية. الأردن: دار الخليج للنشر
والتوزيع.

المزروعى، سامي بن خاطر بن محكوم. (٢٠١٩). تطوير التعليم التقني والتدريب المهني
باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب
العماني في سوق العمل. دراسات في التعليم الجامعي، عدد خاص، ١٠٩ -
١٣٤.

المزروعى، سامي بن خاطر بن محكوم. (٢٠١٩). تطوير التعليم التقني والتدريب المهني
باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب
العماني في سوق العمل. دراسات في التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، (١)٤٣،
١٠٩ - ١٣٤.

المعراج، سمير عطية. (٢٠٢٠). القيادة الإبداعية وقدرتها على التجديد والابتكار. مصر:
دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

المنصوري، شريف عبد الله سليمان؛ السعودية، محمد محمد رمضان. (٢٠٢٢). تطوير نظام التعليم الفني والمهني والتدريب في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرتي الصين وألمانيا. مجلة التربية المقارنة الدولية، (١٨)، ٥٨٣-٣٣٨.

الموقع الرسمي لقانون. (٢٠٢٤). مرسوم سلطاني رقم ٤٨ / ٢٠١٦ بإنشاء الصندوق الوطني للتدريب وإصدار نظامه. تم الاسترجاع بتاريخ ٣٠-٦-٢٠٢٤، من [/https://qanoon.om/p/2016/rd2016048](https://qanoon.om/p/2016/rd2016048)

الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار. (٢٠٢٤). وكالة الوزارة للتدريب المهني. تم الدخول على الموقع بتاريخ: ٣٠ / ٦ / ٢٠٢٤، المتاح على الرابط التالي: <https://www.moheri.gov.om/InnerPage.aspx?id=6cf18933-ff52-40d2-b1c5-53d197e672ee>

الموقع الرسمي لوكالة الأنباء العُمانية. (٢٠٢٢). وزارة العمل تستهدف ألفي فرصة تدريبية على رأس العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تم الاسترجاع بتاريخ ٤-٧-٢٠٢٤، المتاح على الرابط التالي: [/https://www.omannews.gov.om/topics/ar/7/show/426646](https://www.omannews.gov.om/topics/ar/7/show/426646)

الموقع الرسمي لوكالة الأنباء العُمانية. (٢٠٢٤). غرفة تجارة وصناعة عُمان تناقش تحديات القطاع الخاص في سوق العمل. تم الاسترجاع بتاريخ ٤-٧-٢٠٢٤، من [/https://omannews.gov.om/topics/ar/7/show/430835](https://omannews.gov.om/topics/ar/7/show/430835)

النجار، نور (٢٠١٦). نظرة على تطور التعليم في عمان. قسم المناهج والتدريس، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

نوردمان، كريستوف جاليل؛ دومية، لور با سكويه؛ العباسي، عماد الدين عبد الرازق. (٢٠١٤). التعليم المهني والتدريب في.

الهائية، هدى بنت سليم؛ الخروصي، ماجد بن عابد. (٢٠١٩). التغيرات المحتملة في سوق العمل العماني والوظائف المرتبطة بها في ظل الثورة الصناعية الرابعة. مجلة الإداري بمعهد الإدارة العامة، (١٥٧)، ١-١٤.

وزارة الاقتصاد. (٢٠٢١). أولوية القطاع الخاص والاستثمار والتعاون الدولي: البرامج الاستراتيجية. سلطنة عمان.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠٢٤). الإطار العام للتعليم المهني والتقني في التعليم ما بعد الأساسي (الصفان ١١-١٢). سلطنة عمان.

وزارة العمل. (٢٠٢١). دليل برنامج تعزيز المهارات الوظيفية: خبرات. سلطنة عمان.

اليمني، مريم علوي. (٢٠١٩). التدريب المهني: أهميته وأنواعه. مكنتات نت، ٢٠(٣)، ١٢-٢٣.

اليونسكو. (٢٠٢٣). تحويل التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني من أجل عملية انتقالية ناجحة وعادلة، استراتيجية اليونسكو ٢٠٢٢-٢٠٢٩، فرنسا.

ثانياً: قائمة المراجع الأجنبية

- Abdullah, N. S. S., Majid, M. Z. A., & Shahid, S. (2022). Learning of Higher Education and Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 12 (6), 28-38.
- Abuhussain, S. S. A., Elrggal, M. E., Salamatullah, A. K., Althobaity, A. A., Alotaibi, A. F., Almelebia, T. M., ... & Alhifany, A. A. (2021). Work readiness scale for pharmacy interns and graduates: A cross-sectional study. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 976-980
- Adzoa, T. V. (2015). Effective training and development as a strategic tool for competitiveness: A Ghanaian private university experience. *European Journal of Business and Management*, 7, 94-101.
- Ahmid, S. S., Tiew, C. C., & Abdullah, M. N. L. Y. (2023). The influence of innovative characteristics, work readiness, and vocational self-concept on employability of vocational college students. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 10(3), 288-317.

- Akbar, T. N., Surahman, U., & Susanti, I. (2021). *Factors affecting work readiness of grade XII students program modelling and information design skills building (DPIB) SMK Negeri 5 Bandung*. In 6th UPI International Conference on TVET 2020 (TVET 2020) (pp. 207-211). Atlantis Press. February.
- Alagaraja, M., Kotamraju, P., & Kim, S. (2014). A conceptual framework for examining HRD and NHRD linkages and outcomes: Review of TVET literature. *European Journal of Training and Development*, 38(4), 265–285. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2013-0009>
- Alexander, P. (2022). *An Examination of the Relationship Between 11th Grade Students' Career Readiness and Their Academic Success in Rural School Districts in South Carolina*. South Carolina State University.
- Al-Hussin, O. J., Hijazi, A. Y. F., & Tawalbeh, H. M. (2021). The Degree Of Applicability Of The Values Of Vocational Education In The Light Of Islamic Education In Secondary Schools In The Northern Region From The Point Of View Of Vocational Education Supervisors And Teachers. *Multicultural Education*, 7(8), 323-337.
- Ali Samatar, M. (2018). *Vocational training and community empowerment in selected IDPS camps in Hargeisa Somaliland*. Doctoral dissertation, Kampala International University. Uganda.
- Al-Khasawneh, A., Eyadat, H., & Elayan, M. (2021). The preferred leadership styles in vocational training corporations: Case of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 545-555.
- Alnajem, A. A. Q. I., & Al-sudani, M. R. F. (2024). The role of financial and non-financial incentives in influencing the improvement of the academic performance level of employees: An applied study in Baghdad's private colleges. *Heritage and Sustainable Development*, 6(1), 91-110.
- Al-Rawahi, M. (2011). *An assessment of the current Vocational Education and Training in the Government Vocational Training Centers in the Sultanate of Oman*. Salford: University of Salford, Greater Manchester, 1–14.
- Alsqour, A., & Al-Shoubaki, N. (2024). The effectiveness of super's theory-based career group counseling in developing self-concept and career decision-making among a sample of gifted students in Jordan. *International Journal of Education and Practice*, 12(3), 557-573.
- arreto, A. (2020). The importance of internal communication and teamwork in higher education institution (literature review). *IJRAR-International Journal of Research and Analytical Reviews*, 7(2), 134-145.

- Audu, R., Igwe, C. O., & Onoh, C. E. C. (2014). Human capital development in Technical Vocational Education [TVE] for sustainable national development. *Journal of Education and Practice*. Vol.4, No.7,100-106.
- August, R. A. (2020). Understanding career readiness in college student-athletes and identifying associated personal qualities. *Journal of Career Development*, 47(2), 177-192.
- Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., et al. (2023). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: career course intervention. *In Frontiers in Education* (Vol. 8, p. 1097993). Frontiers Media SA. August.
- Bagia, I. W., Cipta, W., Yudiaatmaja, F., & Heryanda, K. K. (2021). The Influence of Competency and Work-Job Fit on the Work-Engagement and Its Impact on the Employee's Performance of District Government. In 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021) (pp. 198-204). Atlantis Press. November.
- Baharin, N. L., Hanafi, W. N. W., Rahman Zahari, A., Fadzline Muhammad Tamyez, P., Azlinna Azizan, N., & Esa, E. (2020). Work Readiness Skills And Career Self-Efficacy: A Case Of Malaysian Private University. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 100, 681- 692.
- Bandaranaike, S., & Willison, J. (2015). *Understanding emotional work readiness in the workplace.*". In 19th WACE World Conference on Cooperation & Work-Integrated Education August, (pp. 18-21).
- Barraza, M. L. *Analysis of Vocational Training of Social Work and its Responsibility with Society*. In 2020 JOINT WORLD CONFERENCE 21, (p. 25).
- Behle, H. (2017). Developing vocational competences during secondary school? *European Journal of Training and Development*, 41(1), 39–49. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0057>
- Bekesi, C., & Bekesi, D. (2017). Guidelines On The Vocational Training Of Adults In The Eu. *THE ANNALS OF THE UNIVERSITY OF ORADEA*, 2, 1- 284.
- Benzer, A. İ., & Yıldız, B. (2020). Meslek yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin uzamsal yeteneklerinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(2), 881-890.
- Bhattacharjee, A., & Ray, A. (2018). Career Readiness and Decision Making among the B. Tech Students of IT and Non IT Courses in the Colleges of Kolkata. *International Journal Advances in Social Science and Humanities*.5 (4), 33-40.

- Cabrera, W. (2020). Development and Validation of Work Readiness Assessment Tool for Home Economics Graduates. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 1(2), 70-109.
- Center, E. P. I. (2020). *Connecticut College and Career Readiness Toolkit*. Educational Policy Improvement Center.1-72.
- Chalmers, L. (2014). *Inside the Black Box of emergency department time target implementation in New Zealand*. Doctoral dissertation, ResearchSpace@ Auckland.
- Chipfakacha, R. (2019). *The role of technical and vocational training in developing countries*. Available at SSRN 3454429.
- Covacevich, C., Mann, A., Santos, C., et al. (2021). *Indicators of teenage career readiness: An analysis of longitudinal data from eight countries*. Retrieved from: https://www.oecd-ilibrary.org/education/indicators-of-teenage-career-readiness_cec854f8-en accessed at:30/6/2024
- Deaconu, A., Dedu, E. M., Igruț, R. Ș., et al. (2018). The use of information and communications technology in vocational education and training—Premise of sustainability. *Sustainability*, 10(5), 1-18.
- Deif, A., Stark, C., Butler, K., & Olsen, E. (2017). Evaluation of career readiness at an industrial technology program using a fuzzy approach. *The Journal of Technology, Management, and Applied Engineering*, 33(1), 1-18.
- Deissinger, T. (2014). *TVET system research. In Areas of vocational education research* (pp. 91-108). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Doufexi, T., & Pampouri, A. (2022). Evaluation of employees' vocational training programmes and professional development: A case study in Greece. *Journal of Adult and Continuing Education*, 28(1), 49-72.
- Drydakis, N. (2014). Bullying at school and labour market outcomes. *International Journal of Manpower*, 35(8), 1185–1211. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2012-0122>
- Eyadat, H. M. (2019). The level of vocational awareness among 10th primary grade students in the selection of vocational education streams atvbani obaid district from the point of view of teachers. *European Journal of Social Sciences*, 58(1), 61-74.
- Ezema-Kalu, N. (2024). Education and Youth Economic Empowerment in the Digital Dispensation. *International Journal of Research in Education and Sustainable Development*, 4(3), 42-59.

- Gangi, Y. A. (2017). The role of entrepreneurship education and training on creation of the knowledge economy: Qatar leap to the future. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(4), 375-388.
- Giatman, M., Syah, N., & Hidayat, N. (2023). The Role of Vocational Education in the Student Career Development Process. *Indonesian Journal of Educational Research and Review*, 6(2), 330- 342.
- Godlewska-Werner, D., Celińska-Nieckarz, S., Nieckarz, Z., et al. (2014). Personality determinants of motivation to undertake vocational training. *Current Issues in Personality Psychology*, 2(1), 38-49.
- Ha, W., Yang, P., Choi, Y., Ra, S., Hayashi, R., & McCutcheon, C. (2023). Crossing the rivers by touching the stones: Alternative approaches in technical and vocational education and training from the people's republic of China and the Republic of Korea. *ECNU Review of Education*, 6(4), 654-676.
- Ho, T. H., & Tran, L. T. (2018). Appropriation of foreign approaches for sustainable development and transformational changes in Vietnamese vocational education. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 8(4), 527–543. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-04-2018-0053>
- Hooley, T. (2021). Career development and human capital theory: Preaching the “education gospel”. *The Oxford handbook of career development*, 48-64.
- Houria, P. T. A. (2016). Educational Wastage at vocational training institutions in El Oued Province: Quantitative Analytical study of statistical indicators of the phenomenon. *Journal of social studies and research*, 20, 5-21.
- Inderanata, R. N., & Sukardi, T. (2023). Investigation study of integrated vocational guidance on work readiness of mechanical engineering vocational school students. *Heliyon*, 9(2).1-12.
- Isaeva, T., & Grigorash, O. (2022). *Reaching Career Readiness of Engineering Students Through Identification of Employability Skills and Universal Competences*. In International Scientific Conference on Agricultural Machinery Industry “Interagromash” (pp. 354-365). Cham: Springer International Publishing. May.
- Jingwen, Z., Talib, M. A., Jiajian, W., et al. (2023). Effects of Career Planning Education on Career Readiness Among Undergraduates Based on Social Learning Theory. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 16, 93-99.
- Ju, B. (2019). The roles of the psychology, systems and economic theories in human resource development. *European Journal of Training and Development*, 43(1/2), 132–152. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2018-0020>

- Kaya, K. A. M., & Gueme, G. M. (March 2022). The Effect of Foreign aid and Vocational Training on Poverty Reduction Strategy: An Empirical Evidence from Chad Republic. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (March 7-10), Turkey.
- Khalid, A., Aashiq, U., Iqbal, M. S., & Hassan, S. S. (2020). *Impact of Vocational Training on Economic Empowerment of Youth in Rural Areas of Punjab*. Review of Education, Administration & Law, 3(2), 341-350.
- Khan, F. (2015). Technical Education and Training-A Tool to Empower Arab Women. *International Journal of Science and Research*.4 (3), 1502-1508.
- Kurniawan, A. W., Musa, M., Dipotmodjo, T. S., & Nurman, N. (2020). Determinants of university student's work readiness. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 9(1), 323-331.
- Lawton, V., Ilhan, E., Pacey, V., Jones, T. M., Walker, A., & Dean, C. M. (2023). A Work Readiness Scale for allied health graduates. *Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice*, 22(1), 1-17.
- Lê, T. L. N. (2023). Managing and developing sustainable multi-dimensional poverty reduction and vocational training models for local ethnic minority women in the central highlands in the current period: situation and problems. *Tap chí Nghiên cứu Khoa học và Phát triển*, (2)2, 29-38.
- Lee, J. W., Han, J. S., & Song, E. (2019). The effects and challenges of vocational training in Korea. *International Journal of Training Research*, 17(1), 96-111.
- Lee, Y., & Cho, S. (2017). Job outcomes among Korean graduates with vocational qualifications. *Education & Training*, 59(6), 619-634. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2016-0166>
- Li, J., Huang, Y., Fong, D. Y. T., Chen, J., & Song, Y. (2022). Work readiness: Its determinants and association with work-related outcomes among new graduate nurses. *Journal of nursing management*, 30(7), 2968-2981.
- Liu, Y. (2022). Implications of a Canadian University Global Competency Model on Chinese Vocational Education and Training Program. *Journal of Educational Research and Policies*, 4(10), 52-57.
- M Mohammed Ahmed, O. (2021). Vocational Training Centers and Their Development through Contemporary Design Trends. *Arts and Architecture Journal*, 2(2), 43-70.
- Mahmud, M. I., Bakar, A. Y. A., Amat, S., et al. (2022). The Effect of Career Intervention on Career Self-Efficacy Among Secondary School Students. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 13(7), 1-8.

- Mahmud, M. I., Noah, S. M., Jaafar, W. et al. (2019). The career readiness construct between dysfunctional career thinking and career self-efficacy among undergraduate students. *Strategies*, 7(1), 74-81.
- McIlveen. P. (2016). *A Critical Reflection On Career Development Peter Mcilveen And Wendy Patton Queensland University Of Technology*. Master thesis, University of Southern Queensland.
- Mitin, S. N., Kidinov, A. V., Fedotov, S. et al. (2018). Modern models of career readiness. *Modern Journal of Language Teaching Methods*.8 (3), 1-153.
- Moore, M., & Thaller, J. (2023, November). Career readiness: preparing social work students for entry into the workforce. *In Frontiers in Education* (Vol. 8, p. 1280581). Frontiers Media SA.
- Mortaki, S. (2017). The contribution of vocational education and training in the preservation and diffusion of cultural heritage in Greece: The case of the specialty “Guardian of Museums and Archaeological Sites”. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(24), 51-58.
- Munyua, C., Awori, B. B., & Rukangu, S. (2014). Factors influencing choice of vocational courses by learners with hearing impairments in selected vocational training centres, Kenya. *International Journal of Education and Research*, 2(7), 1-12.
- Musa, F., & Rashid, A. M. (2020). Career Readiness Among Vocational Graduates: Implication of Competency Based Learning. *The Journal of Social Sciences Research*, 6(6), 633-638.
- Muslim, S., Dewi, F. R., Wrahatnolo, T., Ismayati, E., & Agung, A. I. (2020). *Improvement of Work Readiness for Vocational Students in the Era of Industrial Revolution 4.0 Through Career Graduation Programs*. In International Conference on Online and Blended Learning 2019 (ICOBL 2019) (pp. 251-256). Atlantis Press. May.
- Nayak, L. J. U. (2020). Theories of career development: An analysis. *Indian Journal of Natural Sciences*, 10(60), 23515-23523.
- NDIWA, M. C. (2023). *Integration Of Ict In Teaching And Learning In Tvet Institutions In The Mechanical And Automotive Engineering Departments In Uasin Gishu County*. Doctoral dissertation, University of Eldoret.
- Ng, B. (2022). *Future Directions: Importance of higher education on work readiness and job employability*. In *Higher Education and Job Employability* (pp. 289-295). Cham: Springer International Publishing.
- NJOKU, C. U. (2022). Postgraduate Vocational Training: A Panacea for Functional Entrepreneurial Skills Acquisition and Development. *Guu-Journal Of Interdisciplinary Research & Innovations*, 1(1), 1- 9.

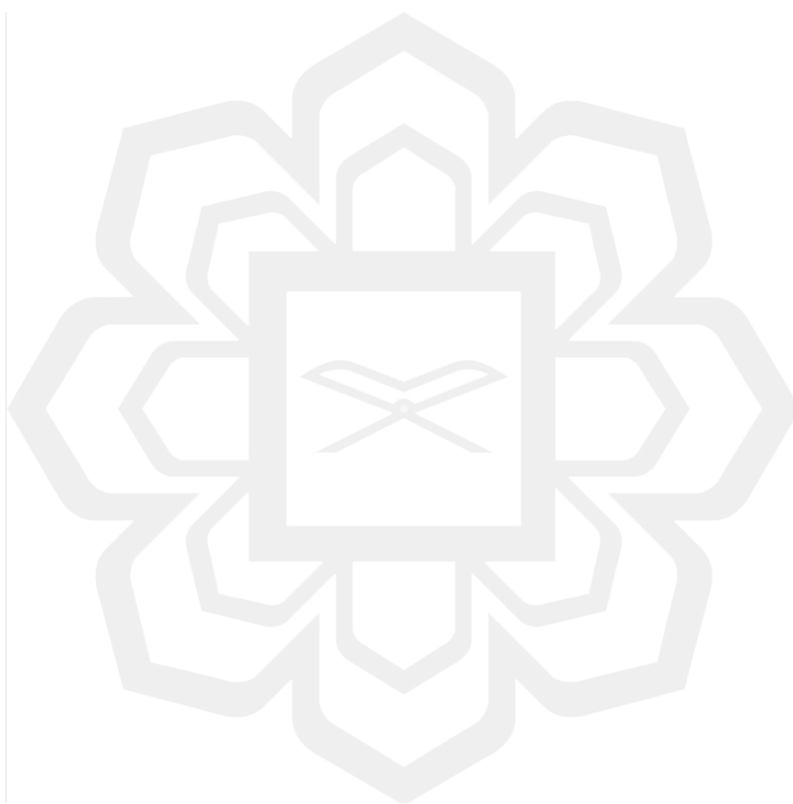
- Nurjannah, I., Ana, A., & Masek, A. (2022). Systematic literature review: work readiness of vocational high school graduates in facing the industrial 4.0 era. *SIAM International Journal*, 1(02).140-160.
- OKOYE, N. (2023). APPRENTICESHIP SYSTEMS AND HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN JOS METROPOLIS, PLATEAU STATE. *Nigerian Journal of Management Sciences* Vol, 24(2a).47-50.
- Olson, J. S. (2014). Opportunities, obstacles, and options: First-generation college graduates and social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 41(3), 199-217.
- Onphandala, P., Philavong, V., & Sengkhambhouthavong, B. (2020). Career decision and readiness in undergraduate students of Lao PDR. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 5(1), 1-26.
- Oresanya, T. O., Omodewu, O. S., Kolade, T. T., & Fashedemi, A. O. (2014). Vocational education and employability: the Nigerian situation. *Journal of Poverty, Investment and Development-An Open Access International Journal*, 3, 158-160.
- Paik, S. J. (2014). Pre-employment VET Investment Strategy in Developing Countries: Based on the Experiences of Korea. *KDI School of Pub Policy & Management Paper*, (14-06).
- Patton, W., & McMahon, M. (2021). *Theories focusing on content*. In *Career Development and Systems Theory* (pp. 111-156). Brill.
- Pham, L. T. T. (2024). Work readiness of graduates in the digital age: A literature review. *Ho Chi Minh City Open University Journal Of Science-Social Sciences*, 14(2), 120-128.
- Pharcy, M. S., Islam, J., Islam, M., & Hoque, A. (2021). A School Work of Academic Library: Vocational Learning and its Needs. *International Journal of Research Publication and Reviews*. (2)3,180-183.
- Putriatama, E., Patmanthara, S., & Sugandi, R. M. (2016). *Work readiness by vocational school graduates viewed from industrial work practice's experience and vocational skills*. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 1778, No. 1). AIP Publishing. October.
- Rachmawati, D., Sahid, S., Mahmud, M. et al. (2024). Enhancing student career readiness: a two-decade systematic. *Int J Eval & Res Educ*, 13(3), 1301-1310.

- Rachmawati, D., Sahid, S., Mahmud, M. I., & Buang, N. A. (2024). Enhancing student career readiness: a two-decade systematic. *Int J Eval & Res Educ*, 13(3), 1301-1310.
- Ramisetty, J., & Desai, K. (2017). Measurement of employability skills and job readiness perception of post-graduate management students: Results from a pilot study. *International Journal in Management & Social Science*, 5(8), 82-94.
- Raut, S. K., Alon, I., Rana, S., & Kathuria, S. (2024). Knowledge management and career readiness: a review and synthesis. *Journal of Knowledge Management*.1-47.
- Robaj, A. (2023). Vocational training and labour market in the republic of kosovo. *Human Research in Rehabilitation*, 13(1).
- Rohman, M. A., Fakhruddin, T. P., et al. (2021). Determinant Factor Career Readiness of Malahayati Merchant Marine Polytechnic Cadets. *Webology* (ISSN: 1735-188X), 18(6), 4269-4281.
- Romoleroux lovo, J. S. (2020). *The transformation of Finnish vocational education and training: documental evidence and principals'*. unpublished master degree). University of Turku, Finland.
- Russell.d (2014). Training, Professional Development, and Learning: Strategies to Increase Knowledge Transfer Significance of Organization Management. *Journal Social Sciences*. (4)6, 102-107.
- Ryökkynen, S., Maunu, A., Pirttimaa, R., & Kontu, E. K. (2022). Learning about students' receiving special educational support experiences of qualification, socialization and subjectification in Finnish vocational education and training: A narrative approach. *Education Sciences*, 12(2), 1-15.
- Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian work readiness scale on fresh graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 297-314.
- Sari, R. (2016). Career Readiness to Be Islamic Teachers on University Students towards ASEAN Economic Community (AEC). *International Advisory Board*, 1-213.
- Seitamaa, A., & Hakoköngäs, E. (2022). Finnish vocational education and training experts' reflections on multiculturalism in the aftermath of a major reform. *Journal of Vocational Education & Training*, (76)3,644-663.
- Sharma.P. (2019). Theories of Career Development: Educational and Counseling Implications. *The International Journal of Indian Psychology*. Volume 3, Issue 4, No. 63. 215-223.

- Sharma,R, Quadri. S (2022). ASSESSING FACTORS AFFECTING CAREER READINESS OF SELECTED STUDENTS. *International Journal of Early Childhood Special Education*.14 (2), 10065-10069.
- Shim, J., Lee, Y., Oh, J., & Im, J. (2015). Factors affecting employment after vocational training of national human resource development in Korea. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(2), 246-253.
- Shope, S. C. (2020). The rural RISE (rural initiatives supporting excellence): University-rural K-12 collaboration programs for college and career readiness for rural students. *Journal of the National Rural Education Association*.41 (1), 27-39.
- Shrestha, M. (2022). *A Study On Career Preparedness By Food Technology Students*. Doctoral dissertation. Kathmandu University, Nepal.
- Simpson, T. E., Safa, M., Sokolova, A.,et al. (2019). Career readiness and employment expectations: Interdisciplinary freshman experience. *Journal of Business and Management Sciences*, 7(3), 121-130.
- Su. Y. (2017). *Taylor Scientific Management Theory Carding and*
- Suarta, I. M., Gede, I. G. K., & Suwintana, I. K. (2021). *The Work Readiness Inventory*. In International Conference on Applied Science and Technology on Social Science (ICAST-SS 2020) (pp. 305-310). Atlantis Press. April
- Sudarsono, B. (2022). Development of Work-Based Learning Models Based on Work Readiness (WBL-WoRe). *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(1), 44-62.
- Sudarsono, B., Tentama, F., Mulasari, S. A., Sukesi, T. W., Sulistyawati, S., Ghozali, F. A., ... & Sofyan, H. (2022). Development of Integrated Project-based (PjBL-T) model to improve work readiness of vocational high school students. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(3), 222-235.
- Super, D. (2020). *Life-span, life-space career theory and counseling*. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 95. 1-5.
- Takyi Mensah, E., Chen, M., Ntim, S. Y., & Gabrah, A. (2023). Analysing Dewey's vocational aspects of education and Maslow's theory of motivation in support of vocational education and training. *Discover Education*, 2(1), 18-21
- TICHABET Y, HAMOUD K A., (2022), Social marketing and Attitudes of secondary school students towards vocational training and education, *Scientific review of economic future* (10)1, 114-126.

- Tommasi, F., Franceschinis, I., Perini, M., et al. (2020). SKILLING FOR TOMORROW AT SCHOOL: A TRAINING PROJECT FOR IVET AND TECHNICAL STUDENTS'SOFT SKILLS. *Education and New Developments*, 100.
- Tuan, P. A. (2016). Studying the Major Shortcomings in Vocational Training Development Investment in Vietnam and Solutions. *International Journal of Education, Culture and Society*. (1)1, 11-15.
- Van Hunga, B. (2020). Measures of Organising Educational Activities for Students after Junior High School Graduation and Solutions Applied in Vietnamese Vocational Education Colleges. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. (14)3,443-455.
- Van Truong, D. (2021). Role of Enterprise in Training and Developing Human Resources in Vietnam. *REVISTA GEINTEC-GESTAO INOVACAO E TECNOLOGIAS*, 11(4), 4284-4291.
- Wang, D., Liu, X., & Deng, H. (2022). The perspectives of social cognitive career theory approach in current times. *Frontiers in psychology*, 13, 1-6.
- Wang, X., Wang, X., & Huang, Y. (2019). Chinese construction worker reluctance toward vocational skill training. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 17(1), 155-171.
- Xiaoqing, Y., & Noordin, Z. M. (2024). Career Readiness in Chinese Universities: Challenges and Opportunities in Career Guidance Education. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 3(05), 148-156.
- Xie, Q. (2021). Applying vocational education and training pedagogy in business English courses for China's English major undergraduates. *Education+ Training*, 63(2), 292-312.
- Yusoff, N. R. N., Mahfar, M., Saud, M. S., & Senin, A. A. (2024). Effects of career readiness module on career self-efficacy among university students. *Int J Eval & Res Educ*, 13(1), 311-320.
- Zainudin, Z. N., Rong, L. W., Nor, A. M., Yusop, Y. M., & Othman, W. N. W. (2020). The relationship of Holland theory in career decision making: A systematic review of literature. *Journal of critical reviews*, 7(9), 884-892.
- Zhang, Z., Tian, J., Zhao, Z., et al. (2022). Factors Influencing Vocational Education and Training Teachers' Professional Competence Based on a Large-Scale Diagnostic Method: A Decade of Data from China. *Sustainability*, 14(23), 1-17.
- Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(1), 24-28.

Лаврентьева, О. О. (2017). *Methodological Approaches to Vocational Training Organization*.



الملاحق

ملحق (١) أسماء المحكمين لاستبانة البحث

م	الاسم	الوظيفة	جهة العمل
١	الدكتور إبراهيم الوهبي	أستاذ مساعد	جامعة الشرقية
٢	الدكتور موسى الشعلي	أستاذ مساعد	الجامعة العربية المفتوحة
٣	الدكتور سعيد الشهومي	مشرف	وزارة التربية
٤	الدكتور سيف الحراصي	مشرف	وزارة التربية
٥	الدكتور سلطان الهروصي	باحث	مجلس الدولة
٦	الدكتور يحيى الحسيني.	خبير إحصائي	مركز مسقط للاستشارات الإحصائية
٧	الدكتور خليل الهشامي	مشرف	وزارة التربية
٨	الدكتور زكريا عبد احمد	أستاذ	جامعة تكريت/ كلية تربية بنات
٩	الدكتور قبيل كودي حسين	أستاذ	الجامعة المستنصرية / كلية التربية
١٠	الدكتور مظهر عبد الكريم	أستاذ	جامعة ديالى/ كلية التربية
١١	الدكتور عدنان محمود	أستاذ	جامعة ديالى/ كلية التربية
١٢	الدكتور علي حسين	أستاذ مساعد	جامعة تكريت/ كلية التربية
١٣	الدكتور كاظم محسن	أستاذ مساعد	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
١٤	الدكتور مؤيد حامد	أستاذ مساعد	جامعة ديالى/ مركز الأبحاث والطفولة
١٥	الدكتور فيصل فالح مجيد	أستاذ مساعد	وزارة التربية

ملحق (٢) استبياناه قبل التحكيم

الفاضل المحترم

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي

بالقطاع الخاص في سلطنة عمان"

أرجو تفضلكم وإعطائي من وقتكم الثمين للإجابة على أسئلة الاستبيان، مع العلم أنه سيتم

التعامل مع المعلومات بسرية تامة واستخدامها لأغراض البحث العلمي.

أشكركم على حسن تعاونكم ومشاركتكم في الإجابة

الباحث

سالم صالح سالم السيابي

أولاً: الخصائص الديموغرافية:

النوع الاجتماعي:

ذكر

انثى

التحصيل العلمي:

دبلوم فأقل

بكالوريوس فأعلى

الخبرة في العمل:

أقل من ١٠ سنوات

أكثر من ١٠ سنوات

الوظيفة في العمل:

فني

مدير

ثانياً: متغيرات البحث

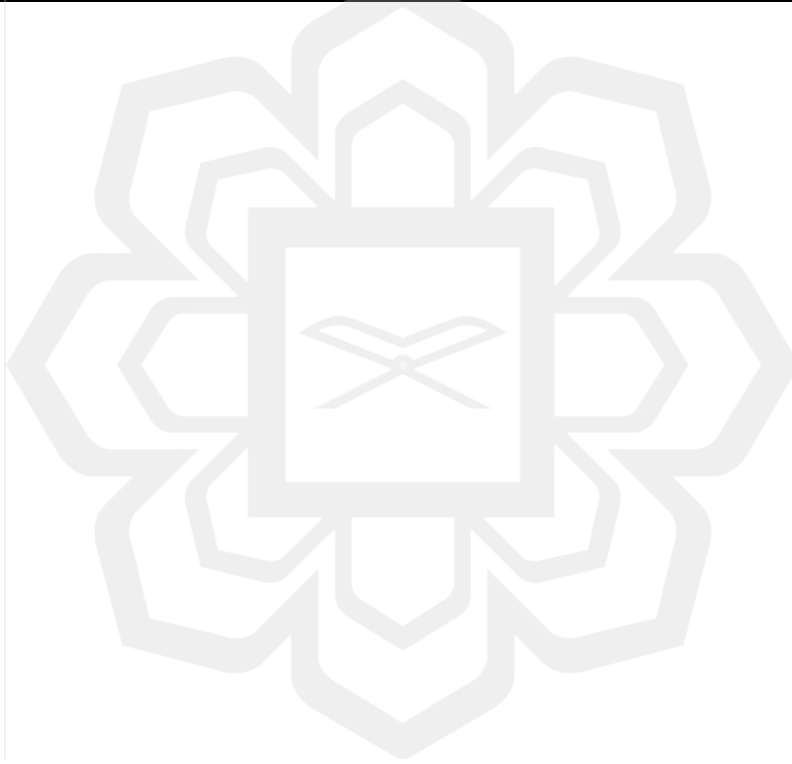
ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تحتاج الى تعديل
أولاً	فعالية التعليم والتدريب المهني			
١	يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في إعداد البرامج التدريبية التي تعزز المهارات التقنية والتطبيقية			
٢	يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في تحديد أليات تعيين الخريجين			
٣	يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في توفير قواعد بيانات شاملة حول مخرجات التعليم المهني			
٤	يحرص القطاع الخاص على التعاون مع التعليم والتدريب المهني			
٥	يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني بهدف تحسين نوعية الخريجين			
٦	تضع المؤسسة برامج تدريب بصفة دورية ومستمرة			
٧	تحدد المؤسسة الأهداف المتوقعة من برامج التدريب			
٨	تحقق البرامج التدريبية الأهداف الموضوعية لأجلها			
٩	يتوافق محتوى البرامج التدريبية مع متطلبات الوظيفة التي تعمل بها			
١٠	يساهم التدريب في تغير السلوكيات الوظيفية للمندربين			
١١	توجد فرص تدريب متاحة لجميع الموظفين في جميع الأقسام			
١٢	برامج التدريب في المؤسسة تكون من خلال وسائل حديثة ومتطورة			
١٣	تساعد البرامج التدريبية في تحسين مهارات ومعارف الموظفين			

				تساهم برامج التدريب في تغطية جوانب العجز في الأداء	١٤
				تقوم المؤسسة بتقييم نتائج الدورات التدريبية	١٥
				الصندوق الوطني للتدريب	ثانيا
				يشترك القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في إعداد الخطط اللازمة لتشغيل الخريجين	١٦
				يعقد القطاع الخاص اجتماعات دورية مع التعليم والتدريب المهني للتخطيط للموائمة ومتطلبات سوق العمل.	١٧
				يقدم القطاع الخاص الى التعليم المهني حول حاجاته من الخريجين	١٨
				يقوم الصندوق بدعم المالي والمعنوي لعملية التدريب	١٩
				للسندوق دور مهم في مدى نجاح برنامج التدريب	٢٠
				الإشراف على التدريب والمتابعة بتوصيل المعلومات للمتدربين	٢١
				للسندوق دور مهم في مدى نجاح برنامج التدريب	٢٢
				يقوم الصندوق بتحفيز الموظفين لتسهيل عملية التدريب	٢٣
				يعتمد الصندوق على طرق ووسائل متنوعة في عملية التدريب	٢٤
				يوجد تواصل فعال بين الصندوق والموظفين خلال فترة التدريب	٢٥
				يحرص الصندوق على مشاركة وتفاعل جميع الموظفين في أثناء التدريب	٢٦
				يملك الصندوق القدرة على شرح محتوى برامج التدريب والهدف منها	٢٧
				يستطيع الصندوق إدارة المناقشات	٢٨

				والمداخلات أثناء عملية التدريب	
				التدريب قبل التوظيف	ثالثا
				يشارك القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في اختيار آليات التدريب لتتلاءم مع البيئة الاقتصادية المحلية	٢٩
				يشارك القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في توفير فرص التدريب المهني للعاطلين عن العمل	٣٠
				يتم التنسيق بين القطاع الخاص والتعليم والتدريب المهني في تقييم مهارات الخريجين	٣١
				يصدر القطاع الخاص نشرات دورية حول حاجاته من الخريجين	٣٢
				يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني لتعزيز الاستثمار في رأس المال البشري	٣٣
				يمنح جميع المتدربين فرص تدريب متكافئة	٣٤
				يخضع المتدرب للتدريب في الوقت الرسمي للعمل	٣٥
				يخضع المتدرب للتقييم الأدائي	٣٦
				استخدام المعارف والمهارات المكتسبة خلال فترة التدريب في أداء المهام التدريبية	٣٧
				الاهتمام بأداء المتدرب بسهولة وفي وقت أقل من السابق عند القيام بدورات التدريب	٣٨
				يساعد التدريب المكثف والمستمر على تحسين أداء المتدربين	٣٩
				زيادة مستوى النشاط والثقة بعد اشتراك المتدرب لبرامج التدريب	٤٠
				شعور المتدرب بالاستقرار وتحقيق الغرض المنشود بعد خضوعه للتدريب	٤١
				تطوير مهارات معارف المتدرب بعد عملية التدريب	٤٢

				تكليف المؤسسة بمهام إضافية بعد خضوع المتدرب للتدريب	٤٣
				الاستعداد الوظيفي	رابعا
				تستمر التعليم والتدريب المهني في متابعة الخريجين بعد توظيفهم بالتنسيق مع القطاع الخاص	٤٤
				تأخذ التعليم والتدريب المهني بعين ملاحظات القطاع الخاص عن اوجه القصور في الخريجين	٤٥
				تحرص التعليم والتدريب المهني على تحديث برامج تدريب وتأهيل الخريجين لتوائم مع احتياجات القطاع الخاص	٤٦
				يتم التنسيق بين القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني عند إعداد سياسات تأهيل وتدريب الخريجين	٤٧
				يتم تعيين الخريجين في القطاع الخاص بناء على أسس ومعايير موضوعية بعيدا عن الوساطة والمحسوبية	٤٨
				يتم التنسيق بين القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني من اجل تبني أساليب تدريب وتأهيل توائم مع التغيرات التي تطرأ على سوق العمل.	٤٩
				يشارك القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في توفير فرص العمل للخريجين العاطلين عن العمل	٥٠
				تمثل وظيفت شيئا هاما بالنسبة لي	٥١
				عند قيامي بالمهام الموكلة إلي يمكنني إنجازها بالشكل المطلوب	٥٢
				عادة لا أتأخر عند الالتحاق بالوظيفة	٥٣
				اشعر بأن الوقت يمر بسرعة بسبب المتعة بالوظيفة	٥٤
				لا أغيب عن عملي إلا للضرورة القصوى	٥٥

					لا احتاج إلى مساعدة رئيسي المباشر إلا نادرا	٥٦
					ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال	٥٧
					حصولي على ترقية تشجعني كثيرا على أداء عملي بكفاءة	٥٨
					توفر المؤسسة جميع الظروف الملائمة للقيام بعملي على أحسن وجه	٥٩
					حصولي على الحوافز يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد	٦٠



ملحق (٣) استبياناه (بعد التحكيم)

الفاضل المحترم

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " التعليم والتدريب المهني وعلاقته بالاستعداد الوظيفي

بالقطاع الخاص في سلطنة عمان"

أرجو تفضلكم وإعطائي من وقتكم الثمين للإجابة على أسئلة الاستبيان، مع العلم أنه سيتم

التعامل مع المعلومات بسرية تامة واستخدامها لأغراض البحث العلمي.

أشكركم على حسن تعاونكم ومشاركتكم في الإجابة

الباحث

سالم صالح سالم السيابي

أولاً: الخصائص الديموغرافية:

النوع الاجتماعي:

ذكر

انثى

لتحصيل العلمي:

دبلوم فأقل

بكالوريوس فأعلى

الخبرة في العمل:

أقل من ١٠ سنوات

أكثر من ١٠ سنوات

الوظيفة في العمل:

فني

مدير

ثانياً: متغيرات البحث

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً	فعالية التعليم والتدريب المهني					
١	يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في إعداد البرامج التدريبية التي تعزز المهارات التقنية والتطبيقية					
٢	يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في تحديد آليات تعيين الخريجين					
٣	يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في توفير قواعد بيانات شاملة حول مخرجات التعليم المهني					
٤	يحرص القطاع الخاص على التعاون مع التعليم والتدريب المهني					
٥	يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني بهدف تحسين نوعية الخريجين					
٦	تضع المؤسسة برامج تدريب بصفة دورية ومستمرة					
٧	تحدد المؤسسة الأهداف المتوقعة من برامج التدريب					
٨	تحقق البرامج التدريبية الأهداف الموضوعية لأجلها					
٩	يتوافق محتوى البرامج التدريبية مع متطلبات الوظيفة التي تعمل بها					
١٠	يساهم التدريب في تغيير السلوكيات الوظيفية للمتدربين					
١١	توجد فرص تدريب متاحة لجميع الموظفين في جميع الأقسام					
١٢	برامج التدريب في المؤسسة تكون من					

					خلال وسائل حديثة ومتطورة	
					تساعد البرامج التدريبية في تحسين مهارات ومعارف الموظفين	١٣
					تساهم برامج التدريب في تغطية جوانب العجز في الأداء	١٤
					تقوم المؤسسة بتقييم نتائج الدورات التدريبية	١٥
					الصندوق الوطني للتدريب	ثانيا
					يشارك القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في إعداد الخطط اللازمة لتشغيل الخريجين	١٦
					يعقد القطاع الخاص اجتماعات دورية مع التعليم والتدريب المهني للتخطيط للموائمة ومتطلبات سوق العمل.	١٧
					يقدم القطاع الخاص إلى التعليم المهني حول حاجاته من الخريجين	١٨
					يقوم الصندوق بدعم المالي والمعنوي لعملية التدريب	١٩
					للصندوق دور مهم في مدى نجاح برنامج التدريب	٢٠
					الإشراف على التدريب والمتابعة بتوصيل المعلومات للمتدربين	٢١
					للصندوق دور مهم في مدى نجاح برنامج التدريب	٢٢
					يقوم الصندوق بتحفيز الموظفين لتسهيل عملية التدريب	٢٣
					يعتمد الصندوق على طرق ووسائل متنوعة في عملية التدريب	٢٤
					يوجد تواصل فعال بين الصندوق والموظفين خلال فترة التدريب	٢٥
					يجرص الصندوق على مشاركة وتفاعل جميع الموظفين في أثناء التدريب	٢٦

				يملك الصندوق القدرة على شرح محتوى برامج التدريب والهدف منها	٢٧
				يستطيع الصندوق إدارة المناقشات والمدخلات أثناء عملية التدريب	٢٨
				التدريب قبل التوظيف	ثالثا
				يشترك القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في اختيار آليات التدريب لتتلاءم مع البيئة الاقتصادية المحلية	٢٩
				يشترك القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في توفير فرص التدريب المهني للعاطلين عن العمل	٣٠
				يتم التنسيق بين القطاع الخاص والتعليم والتدريب المهني في تقييم مهارات الخريجين	٣١
				يصدر القطاع الخاص نشرات دورية حول حاجاته من الخريجين	٣٢
				يتعاون القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني لتعزيز الاستثمار في رأس المجال البشري	٣٣
				يمنح جميع المتدربين فرص تدريب متكافئة	٣٤
				يخضع المتدرب للتدريب في الوقت الرسمي للعمل	٣٥
				يخضع المتدرب للتقييم الأدائي	٣٦
				استخدام المعارف والمهارات المكتسبة خلال فترة التدريب في أداء المهام التدريبية	٣٧
				الاهتمام بأداء المتدرب بسهولة وفي وقت أقل من السابق عند القيام بدورات التدريب	٣٨
				يساعد التدريب المكثف والمستمر على	٣٩

				تحسين أداء المتدربين	
				زيادة مستوى النشاط والثقة بعد اشتراك المتدرب لبرامج التدريب	٤٠
				شعور المتدرب بالاستقرار وتحقيق الغرض المنشود بعد خضوعه للتدريب	٤١
				تطوير مهارات معارف المتدرب بعد عملية التدريب	٤٢
				تكليف المؤسسة بمهام إضافية بعد خضوع المتدرب للتدريب	٤٣
				الاستعداد الوظيفي	رابعاً
				تستمر التعليم والتدريب المهني في متابعة الخريجين بعد توظيفهم بالتنسيق مع القطاع الخاص	٤٤
				تأخذ التعليم والتدريب المهني بعين ملاحظات القطاع الخاص عن أوجه القصور في الخريجين	٤٥
				تحرص التعليم والتدريب المهني على تحديث برامج تدريب وتأهيل الخريجين لتوائم مع احتياجات القطاع الخاص	٤٦
				يتم التنسيق بين القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني عند إعداد سياسات تأهيل وتدريب الخريجين	٤٧
				يتم تعيين الخريجين في القطاع الخاص بناء على أسس ومعايير موضوعية بعيداً عن الوساطة والمحسوبية	٤٨
				يتم التنسيق بين القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني من أجل تبني أساليب تدريب وتأهيل توائم مع التغيرات التي تطرأ على سوق العمل.	٤٩
				يشترك القطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني في توفير فرص العمل للخريجين العاطلين عن العمل	٥٠

					تمثل وظيفتي شيئاً هاماً بالنسبة لي	٥١
					عند قيامي بالمهام الموكلة إلي يمكنني إنجازها بالشكل المطلوب	٥٢
					عادة لا أتأخر عند الالتحاق بالوظيفة	٥٣
					اشعر بأن الوقت يمر بسرعة بسبب المتعة بالوظيفة	٥٤
					لا أعيب عن عملي إلا للضرورة القصوى	٥٥
					لا احتاج إلى مساعدة رئيسي المباشر إلا نادراً	٥٦
					ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال	٥٧
					حصولي على ترقية تشجعني كثيراً على أداء عملي بكفاءة	٥٨
					توفر المؤسسة جميع الظروف الملائمة للقيام بعملتي على أحسن وجه	٥٩
					حصولي على الحوافز يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد	٦٠