

فعالية برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بمنطقة الرياض

د. فهد بن سلطان السلطان

قسم التربية - كلية التربية

جامعة الملك سعود

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى فعالية برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بمنطقة الرياض، و إلى معرفة خصائص برامج التدريب التعاوني والآليات والوسائل التي تتبعها تلك البرامج، والمعوقات التي تواجه تطبيقها. استخدم الباحث المنهج الوصفي عبر مدخلين هما: مدخل الدراسات الوثائقية Document Approach لتوضيح الخلفية النظرية والمنهجية للتدريب التعاوني ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة Sample Survey Approach. وتكون مجتمع الدراسة من طلاب المعاهد الفنية الثانوية الذين شاركوا في برامج التدريب التعاوني، والمعلمين والمشرفين من ناحية، ومن منسقي التدريب التعاوني بمؤسسات الخدمات والإنتاج في القطاع الخاص. واختار الباحث عينة عشوائية طبقية قوامها (٥٦٢) تمثل المجتمع الأصلي للدراسة طبقت عليها أداة الدراسة (الاستبانة). وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج حول أهم الآليات التي تؤدي إلى تحسين جودة تنفيذ برامج التدريب التعاوني في معاهد التدريب الفنية الثانوية، و الفوائد التي تعود على الطلاب وعلى الجهات المدربة من تطبيق برامج التدريب التعاوني. كما أوضحت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين رؤية أفراد عينة الدراسة نحو الأهمية النسبية لبعدها المعوقات تعزى إلى كافة خصائص التدريب، ونحو الأهمية النسبية لبعدها الفوائد المترتبة على المشاركة في برامج التدريب التعاوني تعزى إلى مجال التدريب والجهة المشاركة. كما تضمنت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات.

أولاً: الإطار العام للدراسة

المقدمة

العلاقة بين مراكز التدريب وقطاعات العمل علاقة حيوية يتحدد من خلالها مدى نجاح هذه المراكز في تأهيل الخريجين القادرين على الانخراط في سوق العمل، خاصة وأن كثيراً من الدول النامية مازالت تعاني من ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب وبين الحاجات الفعلية لسوق العمل.

وفي المملكة العربية السعودية يؤدي عدم الموازنة بين مخرجات المعاهد الفنية للمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وبين سوق العمل إلى إعاقة التوسع في التعليم الفني، والقصور في إعداد الكوادر الوطنية القادرة على الإسهام في تحقيق أهداف خطط التنمية.

وقد انتشرت في كثير من دول العالم، وبخاصة المتقدمة، برامج التدريب التعاوني التي تتيح الفرصة أمام الطلاب للتدريب في مواقع العمل خلال فترة إعدادهم بمؤسسات التعليم الفني. ولعل من أشهر تلك البرامج ما تقدمه جامعة كولومبيا البريطانية في كندا، وجامعة بيرتس أكاديميك في ألمانيا الاتحادية، ومعهد سوينورن التقني باستراليا، وجامعة صوفيا التقنية في بولونيا. وتعد جامعة نورث إيسترن North Eastern من أكبر الجامعات الأمريكية التي تقدم برامج واسعة في التدريب التعاوني، حيث يتدرب ما يزيد عن عشرة آلاف من طلابها في أكثر من (٢٥٠٠) شركة ومؤسسة إنتاج وخدمات (بوظانة، ٢٠٠١).

ونظراً للنجاح الذي حققه التدريب التعاوني في توفير التوازن والموازنة بين مخرجات التعليم الفني وبين احتياجات سوق العمل، فإن هذه الدراسة تركز على تقييم فعالية برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة، باعتبار أن تلك البرامج أحد الخيارات المطروحة للحد من مشكلة عدم التناغم بين ما يتعلمه الطالب داخل الصفوف التعليمية، وبين المهارات والخبرات التي يحتاجها أصحاب الأعمال في القطاع الخاص.

مشكلة الدراسة

يعد التعليم الفني والتدريب المهني بجميع مستوياته أحد الركائز المهمة في مجال إعداد القوى البشرية وتأهيلها وزيادة إنتاجيتها. لذا اتجهت المملكة العربية السعودية إلى بناء نظام قادر على إشباع متطلبات سوق العمل من خلال أسلوب فعال يربط التعليم والتدريب باحتياجات التنمية.

إن أبرز المشكلات التي يواجهها التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة خلال المستقبل المنظور هي مشكلة عدم ارتباطه بمجالات العمل والإنتاج، وقصوره عن توفير الكوادر البشرية الملائمة لاحتياجات المؤسسات الاقتصادية. لذا أشارت خطة التنمية السابعة إلى وجود العديد من التخصصات التي تزيد أعداد الخريجين فيها عن متطلبات سوق العمل وحددت هذه الخطة في استراتيجياتها ضرورة تحسين إنتاجية القوى العاملة الوطنية ورفع مستواها لمواكبة التغيرات التقنية وتحقيق المزيد من المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، وطالبت بتنفيذ التدريب وتطوير مؤسساته ومعاييره وتحسين نوعية برامجهم وتحديث تقنياته (وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ).

وأشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن السبب الرئيس في عدم إحلال السعوديين مكان العمالة الوافدة يعزى إلى عدم وجود توازن بين مخرجات التعليم الفني واحتياجات سوق العمل، وإلى حاجة المعاهد الثانوية الفنية التي تشرف عليها المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للمواءمة بين ما يتطلبه القطاع الأهلي من مهارات وخبرات واتجاهات وما يتعلمه الطالب في تلك المعاهد، وإلى بطء التوسع في تطبيق التدريب التعاوني رغم أهميته والحاجة الماسة إليه، وإلى محدودية التنسيق والتكامل بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل في مجال التدريب التعاوني (صائغ ومتولي، ٢٠٠٤).

ونظراً لقلة الدراسات والأبحاث التي تناولت التدريب التعاوني في البيئة السعودية بصفة خاصة، فإن الدراسة الحالية تعني بتقييم برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية التابعة للمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وتبذل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى فعالية برامج التدريب التعاوني المطبقة في المملكة العربية السعودية من منظور طلاب المعاهد الفنية الثانوية ومسؤولي التدريب التعاوني؟
ويجب الباحث عن السؤال الرئيس للبحث من خلال الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

- (١) ما خصائص برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية في المملكة العربية السعودية؟
- (٢) ما أهم الآليات التي تساعد على نجاح تطبيق التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية في المملكة؟
- (٣) ما أبرز الفوائد التي يحققها طلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة من مشاركتهم في برامج التدريب التعاوني؟
- (٤) ما المعوقات التي تحول دون فعالية تطبيق برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة؟
- (٥) ما مدى تباين رؤية أفراد عينة الدراسة للأهمية النسبية لتلك الأبعاد الأربعة باختلاف سماتهم التدريبية؟
- (٦) ما المقترحات التي يراها الطلاب والمسؤولون كفيلة بتطوير برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة؟

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية التدريب التعاوني ودوره في تنمية الموارد البشرية لكونه أحد الركائز المهمة للمواءمة بين مخرجات التعليم الفني واحتياجات سوق العمل، ولكون نجاح برامج التدريب التعاوني سوف يساعد في إكساب العمالة الوطنية المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكنها من التوظيف في القطاع الخاص، والحد من استقدام الأيدي العاملة الوافدة.

كما تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من الإثراء المعرفي حول خصائص التدريب التعاوني وآلياته والفوائد التي تعود على طلاب المعاهد الفنية الثانوية من المشاركة في برامجهم.

ويؤمل أن تسهم النتائج التي تسفر عنها الدراسة في تحسين تطبيق برامج التدريب التعاوني وتذليل الصعوبات التي تحول دون انتشارها بين طلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة.

أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- (١) معرفة خصائص برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية في المملكة العربية السعودية.
 - (٢) تحديد أهم الآليات التي تساعد على نجاح تطبيق التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة.
 - (٣) معرفة أهم الفوائد التي يحققها طلاب المعاهد الفنية الثانوية من مشاركتهم في برامج التدريب التعاوني بمؤسسات العمل.
 - (٤) كشف أهم المعوقات التي تحول دون فعالية تطبيق برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة.
 - (٥) معرفة مدى تباين رؤية أفراد عينة الدراسة للأهمية النسبية لتلك الأبعاد الأربعة باختلاف سماتهم التدريبية.
 - (٦) تحديد أهم المقترحات التي يراها الطلاب والمسؤولون كفيلة بتطوير برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة موضع الدراسة تعبيراً كمياً وكيفياً (صيني، ١٩٩٤)، والذي لا يتوقف عن حد وصف الظاهرة، وإنما يتعدى ذلك إلى تحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره

(سيكاران، ١٩٨٨). واستخدم الباحث مدخلين من المنهج الوصفي هما: مدخل الدراسات الوثائقية Documentary Approach لتوضيح الخلفية النظرية والمفاهيمية للتدريب التعاوني ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة Sample Survey Approach لاستقصاء الأهمية النسبية لأبعاد التدريب التعاوني من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية تمثل المجتمع الأصلي للدراسة (عطيفة، ١٩٩٦).

حدود الدراسة: اقتصرَت الدراسة على الجوانب الآتية:

- (١) في مجالها البشري على طلاب المعاهد الفنية الثانوية الذين شاركوا في إحدى دورات التدريب التعاوني ومعلميهم ومشرفيهم الفنيين، وعلى المدربين والمشرفين المقيمين ومنسقي التدريب التعاوني بمؤسسات الخدمات والإنتاج بالقطاع الخاص.
- (٢) في مجالها المكاني على الورش والمصانع والمزارع والمؤسسات والشركات والبنوك بمنطقة الرياض.
- (٣) في مجالها الموضوعي اقتصرَت الدراسة على خصائص التدريب التعاوني، وآليات تطبيقه، وفوائده ومعوقاته، والمقترحات التي تؤدي إلى فاعلية تطبيقه.

إجراءات الدراسة المسحية

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من طلاب المعاهد الفنية الثانوية الذين شاركوا في إحدى دورات التدريب التعاوني ومن معلميهم ومشرفيهم الفنيين من ناحية، ومن منسقي التدريب التعاوني بمؤسسات الخدمات والإنتاج في القطاع الخاص والمشرفين المقيمين والمدربين في برامج التدريب التعاوني من ناحية أخرى، البالغ عددهم (٥٦٢) مفردة.

طبق الباحث أداة الدراسة المسحية على (٥٦٢) مفردة تمثل المجتمع الأصلي للدراسة، واستعاد الباحث (٤٥٠) استمارة بحث مكتملة البيانات خضعت للتحليل الإحصائي بفاقد (١٩,٩٪). وفيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسماتهم التدريبية.

جدول رقم (١)
توزيع عينة الدراسة وفقاً للدور التدريبي

النسبة المئوية	العدد	الدور التدريبي
١,٦	٧	منسق التدريب التعاوني
٣,٣	١٥	مشرف مقيم على برامج التدريب التعاوني
٥,٦	٢٥	مدرب بمؤسسات الخدمات والإنتاج الخاصة
٤,٠	١٨	مشرف مهني بالمعهد الفني الثانوي
١٩,٣	٨٧	معلم بالمعهد الفني الثانوي
٦٦,٢	٢٩٨	متدرب (طالب) من المعهد الفني الثانوي
١٠٠,٠	٤٥٠	مجموع أفراد عينة الدراسة

يتضح من الجدول رقم (١) أن منسقي التدريب التعاوني يمثلون أقل نسبة (١,٦%) من مجموع عينة الدراسة، في حين أن الطلاب يمثلون أعلى نسبة (٦٦,٢%) من عينة الدراسة، ويليهما نسبة المعلمين بالمعاهد الفنية الثانوية (١٩,٣%)، في حين تصل نسبة المشرفين سواء كانوا مقيمين بالجهات التدريبية أو بالمعاهد الفنية إلى (٧,٣%).

جدول رقم (٢)
المدة التي يستغرقها التدريب التعاوني بالأسابيع

مستسل	مدة دورة التدريب التعاوني	العدد	النسبة المئوية
١	ثلاثة أسابيع فأقل	١٧٨	٣٩,٥
٢	من ٤ إلى ٦ أسابيع	١٢٤	٢٧,٦
٣	من ٧ إلى ٩ أسابيع	٦٧	١٤,٩
٤	من ١٠ إلى ١٢ أسبوع	٣٠	٦,٧
٥	من ١٣ إلى ١٥ أسبوع	١٨	٤,-
٦	من ١٦ إلى ١٨ أسبوع	١٥	٣,٣
٧	من ١٩ إلى ٢١ أسبوع	١٠	٢,٢
٨	من ٢٢ أسبوعاً فأكثر	٨	١,٨
	مجموع أفراد عينة الدراسة	٤٥٠	١٠٠,٠

ويتضح من الجدول رقم (٢) أن المدة التي جاءت في الترتيب الأول هي الدورة التي تصل مدتها إلى ثلاثة أسابيع فأقل، وأكد ذلك نسبة (٣٩,٥)٪ من أفراد عينة الدراسة، ويليهما في الترتيب الثاني دورة التدريب التعاوني التي تمتد من (٤ إلى ٦) أسابيع بنسبة (٢٧,٦)٪. أما دورة التدريب التعاوني التي تمتد من (٢٢ أسبوعاً فأكثر) فقد حظيت بأقل نسبة وهي (١,٨)٪.

جدول رقم (٣)

الجهات التي تم فيها التدريب التعاوني

مسلسل	الجهة التي تم فيها التدريب التعاوني	العدد	النسبة المئوية
١	مؤسسة	٤٥	١٠,٠
٢	مصنع	٨٧	١٧,٣
٣	شركة	١٥٣	٣٤,١
٤	وكالة	٦٠	١٣,٣
٥	ورشة	٦٩	١٥,٣
٦	مزرعة	٣٠	٦,٧
٧	بنوك	١٥	٣,٣
	المجموع	٤٥٠	١٠٠,٠

ويتضح من الجدول رقم (٣) أن الشركات تأتي في الترتيب الأول بين الجهات التي تقدم التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بنسبة (٣٤,١)٪، وتأتي المصانع في الترتيب الثاني بنسبة متقاربة (١٧,٣)٪، بينما تأتي البنوك في الترتيب السابع بأقل نسبة وهي (٣,٣)٪.

جدول رقم (٤)

مجالات التدريب التعاوني التي شارك
في حضورها طلاب المعاهد الفنية الثانوية

مستسل	مجال التدريب	العدد	النسبة المئوية
١	كهرباء	١١٥	٢٥,٥
٢	إنشاءات معدنية	٩٣	٢٠,٧
٣	ميكانيكا عامة	٨٩	١٩,٨
٤	سيارات	٧٠	١٥,٥
٥	زراعة	٥٧	١٢,٧
٦	المعاملات المالية والإدارية	١٧	٣,٨
٧	إلكترونيات	٩	٢,٠
	المجموع	٤٥٠	١٠٠,٠

ويتضح من الجدول رقم (٤) أن أهم مجالات التدريب التعاوني التي يكثر مشاركة طلاب المعاهد الفنية الثانوية في حضورها هي مجال الكهرباء وجاء في الترتيب الأول بنسبة (٢٥,٥٪)، أما مجال الإنشاءات المعدنية فجاء في الترتيب الثاني بنسبة (٢٠,٧٪)، في حين جاء مجال الميكانيكا العامة في الترتيب الثالث بنسبة (١٩,٨٪)، في حين أن أقل مجالات التدريب التعاوني مشاركة من الطلاب هو مجال الإلكترونيات وبلغت نسبته (٢,٠٪).

أداة الدراسة: بعد إطلاع الباحث على الدراسات السابقة قام بتطوير استبانة مكونة من خمسة محاور هي: خصائص التدريب التعاوني، الآليات التي تساعد على نجاح برامج التدريب التعاوني، الفوائد المترتبة على المشاركة ببرامج التدريب التعاوني، المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب التعاوني، والمقترحات الكفيلة بتحسين تفعيل برامج التدريب التعاوني. بالإضافة إلى السمات التدريبية لأفراد الدراسة المسحية من أجل جمع المعلومات اللازمة

لتقويم فعالية برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالرياض. وتضمنت أداة الدراسة في صورتها النهائية (٥٠) عبارة يستجيب لها أفراد عينة الدراسة وفق تدرج خماسي.

قام الباحث بعرض أداة الدراسة على عشر محكمين للتحقق من صدق المحتوى وترابط العبارات وملاءمتها لقياس ما وضعت لأجله وسلامتها اللغوية ووضوحها، ثم قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (٢٠) فرداً للتأكد من صدقها البنائي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمجموع عبارات أداة الدراسة، وبين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمجموع عبارات المحور الذي يتضمنها، ومعاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لهذه المحاور، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). كما تأكد الباحث من ثبات أداة الدراسة بطريقة التجزئة النصفية واستخدم أسلوب (جتمان) لتصحيح معامل الثبات الذي بلغت قيمته (٠,٨٩)، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية جاهزة للتطبيق على أفراد عينة الدراسة. والملحق رقم (١) يوضح أداة الدراسة في صورتها النهائية.

أساليب المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث عدداً من أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي في تحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة نحو خصائص التدريب التعاوني وآلياته وفوائده ومعوقات تطبيقه وانتشاره والمقترحات التي تؤدي إلى فعاليته باستخدام برنامج (spss) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. ومن أهم هذه الأساليب التكرارات والنسب المئوية، ومتوسطات الوزن النسبي والانحراف المعياري، وتحليل التباين الأحادي لتحديد دلالة الفروق بين رؤية أفراد الدراسة للأهمية النسبية لأبعاد التدريب التعاوني باختلاف سماتهم، واختبار شيفيه لتحديد اتجاه صالح الفروق الدالة إحصائياً. كما تم اعتبار متوسط نسبي أعلى من (٤,٠٠) مهم جداً، ومتوسط

(٣,٢٥ - ٣,٩٩) مهم، ومتوسط (٢,٥٠ - ٣,٢٤) متوسط الأهمية، ومتوسط (١,٧٥ - ٢,٤٩) منخفض الأهمية، وأقل من (١,٧٥) عديم الأهمية وفقاً لمعادلة فروند (Freund, 1981) لتحديد الوزن النسبي الفارق.

تعريف مصطلحات الدراسة

التدريب: نشاط مخطط يهدف إلى "إحداث تغييرات في الفرد أو الجماعة تتناول معلوماتهم ومهاراتهم وسلوكهم بما يجعلهم قادرين على شغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية" (العبيدي والجبوري، ١٩٨٣، ص ١٤). ويعرف السلمي التدريب بأنه "محاولة من أجل إيجاد تغيير في سلوك الأفراد يجعلهم قادرين على استخدام أساليب وطرق مختلفة في أداء عملهم الإداري" (السلمي، ١٩٩٠، ص ٧٠). ويعرف إبراهيم التدريب بأنه "عملية التنمية المستمرة والمخططة لمعارف ومهارات العاملين على اختلاف مستوياتهم التنظيمية، وتحسين اتجاهاتهم بقصد رفع مستويات الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يعود بالفائدة على المنظمة والعاملين بها وعلى المجتمع" (إبراهيم، ١٩٨٩، ص ٢٥).

ويقصد بالتدريب في الدراسة الحالية نوع من النشاط التطبيقي المخطط يهدف إلى إكساب طالب المعهد الفني الثانوي معلومات فنية ومهارات تقنية تساعد على ممارسة مهنة معينة بجودة وإتقان.

التدريب التعاوني: يقصد به التدريب التطبيقي الذي يستند إلى الجهد المشترك بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات العمل من أجل إعطاء الطالب جزءاً من الوقت لممارسة ما تعلمه داخل الفصول الدراسية في مؤسسات الإنتاج والخدمات المختلفة.

التقويم: هو إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار أو الأعمال أو الحلول أو الطرق أو البرامج، ويتضمن استخدام المعايير لتقدير مدى كفاية تلك الأشياء ودقة فعاليتها، ويكون التقويم كمياً أو كيفياً، وهدفه التحسين والتطوير لتحقيق الأهداف المنشودة (الخطيب وآخرون، ١٩٨٥).

ويقصد بالتقويم في هذه الدراسة إصدار حكم على مدى فعالية برامج التدريب التعاوني التي توفرها مؤسسات الخدمات والإنتاج بالقطاع الخاص لطلاب المعاهد الفنية الثانوية في منطقة الرياض.

الفعالية: يشار إلى الفعالية بالدرجة التي تتحقق بها الأهداف المحددة سلفاً (جاكسون وآخرون، ١٩٨٨). وتعتبر الفعالية عن تصرفات وتجارب مشتركة يتوقع منها إنجاز بعض الأعمال الواجب القيام بها، وترتبط الفعالية بالمرجات ولا يمكن قياسها بالمدخلات. وتعني الفعالية " الوصول إلى الأهداف والنتائج المتوقعة " (المنيف، ٢٠٠٤، ص ٣٥٠).

ويقصد بفعالية برامج التدريب التعاوني قدرة البرنامج التدريبي على رفع مستوى الأداء الفني لدى طلاب المعاهد الفنية الثانوية، وعلى تزويدهم بالمهارات والمعارف والاتجاهات التي تمكنهم من تحقيق الأهداف المنشودة.

المعاهد الفنية: يقصد بها المعاهد الثانوية التي تكسب الطلاب المهارات الفنية والتقنية بهدف إعداد قوى بشرية وطنية ماهرة مدربة ومؤهلة في مختلف التخصصات المهنية (زراعية، صناعية، تجارية) التي تحتاجها مؤسسات الإنتاج والخدمات، ويستغرق الإعداد في هذه المعاهد ثلاث سنوات بعد المرحلة المتوسطة.

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني: أنشئت عام ١٤٠٠هـ (١٩٨٠م) لتتولى مهمة الإشراف على تأهيل وتطوير القوى العاملة السعودية وفق خطط تنموية مدروسة لسد احتياجات المملكة من العمالة الفنية والمهنية الماهرة في مجالات الصناعة والزراعة والتجارة (السنبلي وآخرون، ٢٠٠٤).

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

لإلقاء الضوء على الخلفية النظرية لموضوع الدراسة وهو التدريب التعاوني سوف يتطرق الباحث إلى أهداف التدريب التعاوني، ومجالاته ومدته،

والتزامات الطالب المتدرب، والتزامات جهة التدريب، وفوائد التدريب التعاوني لكل من الطلاب والجهة المتعاونة. بالإضافة إلى نبذة مختصرة عن نشأة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وأهدافها واستراتيجياتها.

أهداف التدريب التعاوني:

التدريب التعاوني جهد مشترك بين المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني من جهة ومنشآت القطاعين العام والخاص من جهة أخرى لتحقيق الأهداف التالية (www.kfupm.edu.sa/2004):

- (أ) إتاحة الفرصة للطلاب لكسب الخبرة العملية والتدريب قبل التخرج.
 - (ب) تعميق فهم الطلاب للعلوم النظرية التي تلقوها في مجال تخصصهم.
 - (ج) تعويد الطلاب على تحمل المسؤولية والتقيد بالمواعيد.
 - (د) تعويد الطلاب على التعامل مع أفراد المجتمع خارج المؤسسة التعليمية.
 - (هـ) تعويد الطلاب على احترام الآخرين والاستماع إلى آرائهم.
 - (و) تزويد المؤسسات الصناعية بالمعلومات عن نوعية الموارد البشرية التي ستسهم في الصناعة مستقبلاً.
 - (ز) إتاحة الفرصة أمام تلك المؤسسات لتقويم أداء الطالب أثناء فترة التدريب ومعرفة مدى الاستفادة منه وتوظيفه بعد تخرجه.
- ويسهم تحقيق تلك الأهداف في ربط المفاهيم النظرية التي تلقاها الطلاب بالواقع العلمي وفي تنمية قدراتهم الوظيفية. لذا يحرص الكثير من المسؤولين في كليات الهندسة، وكليات علوم وهندسة الحاسب الآلي، وكليات تصميم البيئة، وكليات الإدارة الصناعية، والمعاهد الثانوية الفنية، على أن يقضي الطلاب فترة كافية من الوقت في التدريب العملي لدى مؤسسات قطاع الأعمال والشركات والمصانع والمزارع والبنوك لتزويدهم بالخبرة العملية.

مجالات التدريب التعاوني ومدته:

تتعدد مجالات التدريب التعاوني بتعدد التخصصات في المعاهد الفنية الثانوية، وفي كليات المجتمع، وفي الكليات العملية والنظرية من ناحية، وتتعدد تخصصات مؤسسات الإنتاج والخدمات في المجتمع المحلي من ناحية أخرى. كما تختلف مدة التدريب التعاوني وفقاً للمرحلة التعليمية، حيث تصل مدة التدريب الكاملة للطلاب بمؤسسات التعليم العالي ٢٨ أسبوعاً، وتخفض هذه المدة لطلاب المعاهد الثانوية الفنية إلى حوالي (١٢) أسبوعاً (www.kfupm.edu.sa/2004).

التزامات الطالب المتدرب:

ينبغي على كل طالب متدرب في برنامج التدريب التعاوني أن يلتزم بالمهام التالية (www.kfupm.edu.sa/2004):

(١) إنهاء جميع الإجراءات والمتطلبات الأكاديمية التي تختلف من قسم إلى آخر.

(٢) إنهاء جميع الإجراءات الإدارية لدى إدارة البرنامج التعاوني التي تتضمن ما يلي:

(أ) استلام الخطاب الرسمي الموجه من المؤسسة التعليمية إلى جهة التدريب ويتضمن تعريفاً بالطالب وتخصصه ونماذج تقويمه أثناء فترة التدريب.

(ب) استلام ملف تعريفى يتضمن بعض المعلومات والإرشادات والنماذج التي تتعلق بالبرنامج التعاوني.

(ج) توقيع تعهد خطي يتضمن الالتزام بشروط التدريب التعاوني وتدوين عنوان الطالب كاملاً أثناء فترة التدريب.

(٣) قضاء فترة التدريب الكاملة لدى جهة التدريب التي عينت له أو تمت الموافقة عليها من قبل إدارة التدريب التعاوني، وعدم الانتقال إلى جهة

أخرى إلا بعد الحصول على موافقة رسمية من كل من المؤسسة التعليمية وجهة التدريب.

- (٤) الالتزام بقواعد وأنظمة العمل لدى جهة التدريب.
- (٥) تزويد المؤسسة التعليمية بنموذج دليل الاتصال الذي يوضح تاريخ بدء التدريب وموقعه واسم وعنوان المشرف على التدريب قبل نهاية الأسبوع الثاني من فترة التدريب.
- (٦) التأكيد على مشرف التدريب بإرسال تقريرين عن تقويم الطالب أثناء التدريب أحدهما عند نهاية منتصف فترة التدريب، والآخر عند انتهاء فترة التدريب.
- (٧) جمع المعلومات والعناصر اللازمة لكتابة تقرير التدريب التعاوني وتسليمه للمؤسسة التعليمية في الوقت المحدد.

التزامات جهة التدريب:

ينبغي على كل جهة تدريبية مشاركة في التدريب التعاوني أن تلتزم بالمهام التالية (www.kfupm.edu.sa/2004):

- (١) تزويد الطالب بالوظيفة المناسبة وعدم استغلال الطالب في القيام بأعمال روتينية ليس لها علاقة بتخصصه.
- (٢) تزويد المؤسسة التعليمية بتقريرين عن مستوى أداء الطالب أحدهما في نهاية نصف فترة التدريب والآخر عند نهاية الفترة.
- (٣) العمل على تحقيق علاقة مستمرة بين المؤسسة التعليمية والطالب وأن تسمح للمسؤولين من المؤسسة التعليمية بزيارة الطالب عندما تقتضي الحاجة لذلك.

فوائد التدريب التعاوني:

يحقق التدريب التعاوني العديد من الفوائد لكل من الطالب، وجهة التدريب والمؤسسة التعليمية، وفيما يلي موجز لأهم هذه الفوائد لكل من هذه الفئات (مجلس القوى العاملة، ١٩٩٤). فالنسبة للطلاب يحقق له التدريب التعاوني المزايا والفوائد التالية:

- (١) توفير المعلومات الخاصة بالممارسة العملية مما ينتج عنه تعلم أكثر دواماً.
 - (٢) المساعدة على اختيار المهنة الملائمة خلال فترة التدريب.
 - (٣) معرفة القدرات والامكانيات ومواطن الضعف الذاتية من خلال المواجهة الفعلية للحياة العملية، ومن خلال عملية التقويم التي يقوم بها المشرف على التدريب وجهة التدريب.
 - (٤) تكوين صورة واقعية عن حقيقة العمل وإمكانية الربط بينها وبين المعارف الأكاديمية.
 - (٥) اكتساب معارف ومهارات جديدة لم يسبق تعلمها.
 - (٦) إمكانية الحصول على وظيفة في الجهة التي تدرب بها.
 - (٧) سهولة التكيف مع البيئة الجديدة للوظيفة المستقبلية، والعقود على تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس والتعامل مع الآخرين.
- أما بالنسبة لجهة التدريب فإنها سوف يعود إليها النفع والمزايا التالية:

- (١) التعرف على إمكانيات قطاع التعليم في مجال توفير التخصصات المطلوبة.
- (٢) اختيار الموظف المناسب من خلال التعامل مع الطلاب المتدربين أثناء عملية الانتقاء.
- (٣) توثيق الصلة بين الجهات التعليمية وقطاعي الخدمات والإنتاج.
- (٤) خفض التكلفة الناجمة عن انتقاء الموظفين الجدد.

وبالنسبة للمؤسسة التعليمية، يلاحظ أن التدريب التعاوني يحقق لها الفوائد والمزايا التالية:

- (١) ربط التعليم بالاحتياجات الوطنية من القوى العاملة.
- (٢) التعرف على المشكلات والصعوبات التي يواجهها قطاع الأعمال والإنتاج، وعلى احتياجاته من القوى العاملة في ضوء تطور التقنية، وبالتالي تقوم المؤسسات التعليمية بإعداد البرامج التي تكفل الوفاء بهذه الاحتياجات.
- (٣) تطوير التقنية في المؤسسات التعليمية من خلال تمويل بعض الأبحاث المشتركة من جانب أرباب العمل.
- (٤) إثراء معلومات وخبرات المعلمين من خلال إطلاعهم على المستجدات التقنية التي يحرص قطاع الأعمال والإنتاج على توفيرها، مما يؤدي إلى تحسين مخرجات العملية التعليمية.

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني

إدراكاً من الدولة لأهمية التعليم الفني والتدريب المهني صدر الأمر الملكي رقم (م/٣٠) وتاريخ ١٠/٨/١٤٠٠هـ (١٩٨٠م) بإنشاء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني لتتولى مسؤولية تنفيذ خطط تطوير القوى العاملة، وتضمن المرسوم نقل مراكز التدريب من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ونقل المعاهد الفنية من وزارة المعارف والجهات الأخرى، إلى المؤسسة التي تعمل على تحقيق أهدافها من خلال " التوسع في البرامج النوعية والإنمائية في مجالات التعليم والتدريب حسب الامكانيات المتاحة " (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ٢٠٠٤، ص ١٤). وبذلك تقوم بتنفيذ العديد من البرامج التعليمية والتدريبية الضرورية لتفعيل تدريب وتنمية القوى العاملة وفق ثلاث مستويات هي التدريب المهني، والتعليم الفني الثانوي والتعليم الفني العالي، في عدة تخصصات لازمة لاحتياجات سوق العمل.

وفي ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المملكة العربية السعودية مع بداية الألفية الثالثة "ظهرت الحاجة لتأسيس تنظيم جديد للتدريب تشرف عليه المؤسسة وتشارك فيه الغرف التجارية والصناعية

وصندوق تنمية الموارد البشرية ومؤسسات وشركات القطاع الأهلي للتدريب على رأس العمل وللتعاون مع القطاع الخاص وفق استراتيجية مدروسة للتدريب من أجل التوظيف " (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ٢٠٠٤، ص ٢٢).

وقد حددت المؤسسة الأهداف العامة للتعليم الفني والتدريب المهني فيما يلي (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ١٩٩٥):

- (١) إعداد الفرد اللازم للقيام بالنشاطات المطلوبة في المجالات الصناعية والتجارية والزراعية والخدمات التي تساهم في رفع الاقتصاد الوطني سواء أكان ذلك بالعمل في المؤسسات العامة أو الوزارات أو الشركات الأهلية أو في العمل الحر.
- (٢) تزويد الفرد بالثقافة الإسلامية والثقافة العامة اللتين تسهمان في تكوين الخلق الرفيع، والإيمان القوي، والمقدرة على التفاهم والتفكير، والتكيف مع البيئات المختلفة.
- (٣) تأمين قاعدة علمية عريضة للعمالة الفنية بحيث يصبح من السهل أن يتجاوب الفرد مع التطور السريع في التكنولوجيا والعلوم التقنية.
- (٤) فتح المجال أمام كل راغب لتعلم مهنة أو مواصلة تدريبه لأقصى ما تسمح به إمكاناته العقلية والجسمية، وهذا ما يسمى بسلم التدريب المفتوح.
- (٥) تطوير مهارات الفنيين وتحديث معلوماتهم المهنية باستمرار.
- (٦) التأكيد على كرامة العمل اليدوي والمهني ودورهما في ازدهار المجتمع.
- (٧) المساهمة في إيقاف الهجرة إلى المدن الكبرى، وذلك بنشر مراكز التدريب المهني في جميع مناطق المملكة.

والمؤسسة توضح أن استراتيجيتها في تنفيذ هذه الأهداف تقوم على ما يلي (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ١٩٩٨):

- (١) إعداد وتدريب المواطن السعودي للقيام بالأعمال المهنية والحرفية والفنية في القطاعات المختلفة الصناعية والزراعية والتجارب والخدمات العامة سواء في العمل الحر لدى الشركات أو العمل في الحكومة والقطاع العام

هذا إلى جانب التعليم والتدريب داخل المدارس والمراكز والمعاهد والسعي لمواصلة تطوير ورفع مستوى الفنيين والمهنيين على رأس العمل لإكسابهم المعارف المتطورة في مجال العلوم والتكنولوجيا سواء داخل المملكة أو خارجها.

- (٢) السعي لتهيئة الأميين واليافعين الذين لم يواصلوا تعليمهم الأكاديمي بتوجيههم وتدريبهم في برامج متخصصة صباحية ومساءية وفقاً للسن والقدرات والميول لمواصلة تعليمهم أو ممارسة العمل الفني.
- (٣) إعداد الكوادر السعودية الفنية من المدرسين والمدرسين.
- (٤) توجيه الاستثمار في التعليم لتطوير هيكل المهارة وتوسيع قاعدة العمل الفني في المملكة.
- (٥) إيجاد هيكل تعليمي ذي سلم موحد لتدعيم العمالة الفنية بالتنسيق مع أجهزة التأهيل البشري واللجنة الوزارية للقوى العاملة.
- (٦) دعم عمليات التوجيه المهني بإثارة الوعي الفني والمهني بواسطة الأجهزة المعنية وذلك بمردود أفضل لخدمات المؤسسة من الناحيتين الفنية التدريبية لتحقيق الأهداف المرجوة.
- (٧) الاهتمام بالبحوث والدراسات لمعالجة مشكلات العمالة الفنية في ضوء احتياجات سوق العمل.

الدراسات السابقة

أجرى ويليام بستون (Beston, 1994) دراسة حول التدريب التعاوني والإعداد التقني في الشركات. وانطلقت الدراسة من استجابة كلية بروم للمجتمع في ولاية نيويورك لاحتياجات أنشطة الصناعة المحلية للتدريب بإعداد دورات تدريبية وورش عمل وحلقات بحث ومقررات ذات ساعات معتمدة للشركات الإقليمية على نحو طويل وقصير المدى. كما دخلت الكلية في شراكة مع إحدى المؤسسات التجارية التي تنتج أدوات تجميع الإلكترونيات واختبارها أوتوماتيكياً لتقديم برنامج تدريبي في التقنية التطبيقية لموظفي الشركة الذين لا

يحملون شهادات جامعية ويعملون في مواقع فنية. وتضمن البرنامج التدريبي الرياضيات والاتصالات، ومبادئ التقنية، وحل المشكلات. واستخدمت في التدريب تقنيات حديثة بدلاً من أساليب الإلقاء التقليدية. وكشفت الدراسة عن انطباعات إيجابية لدى المتدربين عن البرنامج وعن تحديث مهارات المتدربين الذين أصبحوا قوة عاملة ذات كفاءة عالية.

أما إدمون كومب (Coombe, 1994) فقد أعد دراسة حول تدريب مرشدي المدارس والمراكز التأهيلية على تقديم خدمات الانتقال التعاونية بشكل يساعد على انتقال ذوي الإعاقات من البيئة المدرسية إلى الحياة الاجتماعية، ويتوفر هذا التدريب على مستويين أحدهما قبل الخدمة والآخر على رأس العمل، حيث أكمل طلاب مرحلة ما قبل الخدمة في الإرشاد المدرسي متطلبات التطبيق العملي وفقاً للتطبيق العملي غير المتفرغ لمادة الإرشاد، في حين أكمل طلاب الإرشاد التأهيلي متطلبات التطبيق العملي كجزء من تدريبهم المتفرغ، وكانت انطباعات الطلاب ومشرفيهم حول عملية التدريب ونواتجها إيجابية.

وأجرى آبل سايكز (Sykes, 1996) دراسة حول فرص الشراكة في التدريب التعاوني في بعض بلدان المحيط الهادي التي تسعى حالياً إلى تطوير قطاعاتها التجارية والاقتصادية وتنفذ كثير من المشروعات والشراكة مع كليات المجتمع في الولايات المتحدة الأمريكية. وكشفت زيارته إلى فيتنام أن نظامها التعليمي يعاني من المناهج غير الملائمة ومن الافتقار إلى التدريب في مؤسسات العمل والإنتاج، ومن ضعف مشاركة قطاع الأعمال والصناعة في تطوير المناهج وتوفير التدريب التعاوني. وتوصلت الدراسة إلى أن كليات المجتمع الأمريكية يمكنها مساعدة فيتنام على تطوير نظامها التعليمي والتدريبي من خلال توفير دراسات الجدوى والتمويل وتحسين فرص المشاركة من جانب قطاع الأعمال.

أما الدليل العملي للتدريب التعاوني المنوع في المهن الصحية التعاونية المنوعة فقد تم نشره عام ١٩٩٧م بهدف مساعدة منسوبي المدرسة وأولياء الأمور والطلاب على استيعاب الإجراءات اللازمة لتطبيق التدريب التعاوني المنوع بشكل فعال في مجال برامج المهن الصحية. وتضمن الدليل وصفاً لبرامج

التدريب التعاوني المنوع من حيث هيكلته وأنواع التنظيمات البرمجية، وجداول الطلاب والمعلمين والمنسقين، والتنمية المهنية التي توفرها هذه البرامج، وكيفية تحليل الكفاءة الوظيفية وتقييم البرامج واللجان الاستشارية والعلاقات العامة (Allied Health occupations, 1996).

أعد وليام أكتون Acton وزميله كورين كوب Cope دراسة حول التدريب التعاوني على مهارات الإصغاء للطلاب الذين يدرسون اللغة الإنجليزية كلفة ثانية. وانطلقت الدراسة من أن التدريب على مهارات الإصغاء باستخدام مجموعات تعلم تعاونية يمكن أن يساعد الطلاب على الوصول إلى مستوى جيد بسرعة وبشكل فعال. وتصف هذه الدراسة عملية التدريب التعاوني على مهارات الإصغاء لطلاب اللغة الإنجليزية كلفة ثانية وفقاً لنموذج أكتون التعاوني وغيره من البرامج الموجهة، وكشفت الدراسة عن أن التدريب التعاوني على مهارات الإصغاء يحسن من ملائمة التدريب لتوظيف مهارات الإصغاء في أي برنامج لتعلم لغة ثانية (Acton & Cope, 1999).

أما بولي هتشسون (Hutcheson, 1999) فقد أعد تقريراً عن لمحات مؤسسية للتعليم التكاملي للجنة الوطنية للتعليم التعاوني (NCCE) عام ١٩٩٩م بهدف إلقاء الضوء على الأساليب المتنوعة المستخدمة لربط التعليم التعاوني وتجاربه في ميدان العمل بالبرامج الأكاديمية الطلابية من خلال استعراض لمحات من (١٧) كلية وجامعة عضو في برنامج شراكة الكليات التابع للجنة الوطنية للتعليم التعاوني، وتتضمن كل لمحة وصفاً لإجراءات التهيئة للطلاب المستجدين، وعرضاً لآليات التعلم التكاملي، ووصفاً لخصائص وهيكل التعليم التعاوني، ومعايير اختيار الطلاب للمشاركة في البرنامج، والعدد الأدنى لفصول التعليم التعاوني الدراسية المتاحة بتلك الكليات والجامعات.

وأجرت نانسي سوندرز وتيد باتسون (Saunders & Batson, 1999) دراسة حول التعليم التعاوني في الدراسات العليا بهدف التعرف على فاعلية استراتيجيات التعليم التعاوني في تعزيز النمو العاطفي والمعرفي للمتعلمين الكبار. وذلك من خلال وصف وتحليل استجابات الطلاب وأرباب العمل نحو برنامج

ماجستير لإعداد المعلمين تم تعميمه في جامعة إنديانا، ويركز على قضايا المناهج وطرق التدريس. وتم تدريس هذا المقرر لمجموعات خارج الحرم الجامعي في مواقع مختلفة بالولاية على شكل ورش عمل طوال أيام السبت من كل أسبوع باستخدام أساليب التعليم التعاوني التفاعلي في مجموعات صغيرة من طالبين أو ثلاثة. وتم جمع المعلومات من (٧٤٠) خريجاً ومن (٥٦) من أرباب العمل الذين قاموا بتوظيف الخريجين لفترة لا تقل عن عامين، ومن مقابلة (٥٠) من الطلاب الحاليين. وكشفت النتائج عن تحقق النمو المعرفي والعاطفي لدى خريجي البرنامج، حيث أشار الطلاب إلى حدوث تطور في قدراتهم على استخدام طرق التدريس الفعال وإدارة التعلم الصفي وممارسة التقييم الذاتي بشكل أوسع، وأشار الإداريون في الجهات الموظفة إلى نمو قدرات موظفيهم على استخدام مجموعة متنوعة من المصادر والتقنيات ومهارات التدريس.

وأعد ما سونوري هاشيموتو دراسة حول التعليم النظامي والتعلم خلال العمل في اليابان الحديثة. وتشير الدراسة إلى أن تطوير الموارد البشرية في اليابان اعتمد على التنسيق الوثيق بين التعليم النظامي والتدريب في موقع العمل. حيث تضمن المدارس للطلاب تسع سنوات من التعليم الإلزامي يتقنون خلالها المهارات الأساسية من قراءة وكتابة ورياضيات، كما تتولى إعداد الطلاب في المهارات الضرورية للعمل بفاعلية ضمن فريق. ويقوم أرباب العمل بتدريب الخريجين ليكونوا عمالاً منتجين في مؤسساتهم، كما يدرّبون الشباب حديثي التخرج على المهارات الفنية والمهارات اللازمة لعلاقات العمل المنتجة. وهذا يؤدي إلى توثيق الصلة بين التعليم النظامي والتدريب في موقع العمل والمواءمة بين ما تقوم المدرسة بتدريسه وما يحتاجه سوق العمل (هاشيموتو، ٢٠٠٠).

ثالثاً: نتائج الدراسة

خصائص التدريب التعاوني:

للإجابة عن التساؤل الأول من تساؤلات الدراسة الذي ينص على: "ما خصائص برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية في

المملكة العربية السعودية" قام الباحث بحساب متوسط الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات محور خصائص التدريب التعاوني التي تضمنتها أداة الدراسة، ويوضح الجدول رقم (٥) تلك الاستجابات.

يتضح من الجدول رقم (٥) أن متوسط الأهمية النسبية لمحور خصائص التدريب التعاوني من منظور أفراد عينة الدراسة بلغ (٤,٠٤) وهو يعبر عن أهمية مرتفعة جداً. ويعزى ذلك إلى اتفاق نسبة تتراوح (بين ٨٤,٩٪ و ٧٣,٣٪) من مجموع عينة الدراسة على أهمية ست من عبارات محور خصائص التدريب التعاوني مقابل نسبة تتراوح (بين ١٤,٦٪ و ٧,٣٪) منهم اعترضوا على أهميتها، وتراوحت متوسطاتها (بين ٤,٣٥ و ٤,٠٢)، وهي تعبر عن أهمية نسبية عالية جداً، وتشير إلى أن تصميم برامج التدريب التعاوني تتم وفقاً للاحتياجات التدريبية لطلاب المعاهد الفنية الثانوية، وأن لها أهداف سلوكية واضحة يمكن التأكد من تحققها، وأن المهارات الفنية والتقنية التي تتضمنها تلك البرامج متنوعة، وأن تخطيط برامج التدريب التعاوني يراعي احتياجات مؤسسات الإنتاج أو الخدمات، ويربط بين النظرية والتطبيق، وأن تقويمها يتم بأساليب متنوعة تشخص نواحي الضعف والقوة فيها.

ويكشف الجدول رقم (٥) عن اتفاق نسبة تتراوح (بين ٦٩,٥٪ و ٦٥,٦٪) من مجموع أفراد عينة الدراسة على أهمية أربع عبارات من محور خصائص التدريب التعاوني مقابل نسبة تتراوح (بين ١٧,٨٪ و ١٣,٨٪) منهم اعترضوا على أهميتها، وتراوحت متوسطاتها (بين ٣,٩٥ و ٣,٧٦)، وهي تعبر عن أهمية نسبية عالية، وتشير إلى استخدام أساليب إشرافية متعددة للتأكد من فعالية برامج التدريب التعاوني، وأن تلك البرامج توفر فرص التوازن بين مخرجات المعاهد الفنية الثانوية واحتياجات سوق العمل، ويتوفر لها مرونة كافية في إدارتها وتمويلها، وأن لتلك البرامج إمكانية في مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب المتدربين.

جدول رقم (٥)

الأهمية النسبية لعبارات محور خصائص التدريب التعاوني
من منظور أفراد عينة الدراسة

البيان	رقم	العبارة	الفئة	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
١		يتم تصميمها وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية لطلاب المعاهد الفنية الثانوية.	ت	٢٧٥	١٠٧	٣٥	١٨	١٥	٤,٣٥	٠,٩٨	الأول
			%	٦١,١	٢٣,٨	٧,٨	٤,٠	٣,٣			
٣		تصاغ لها أهداف سلوكية واضحة يسهل التأكد من تحقيقها.	ت	٢٧٠	٩٢	٣٨	٢٣	٢٧	٤,٢٣	٠,٩٦	الثاني
			%	٦٠,٠	٢٠,٤	٨,٤	٥,١	٦,٠			
٦		تتمتع بتنوع المهارات الفنية والتقنية التي تتضمنها.	ت	٢٦٠	٩٧	٣٦	٣١	٢٦	٤,١٩	١,٠٥	الثالث
			%	٥٧,٨	٢١,٥	٨,٠	٦,٩	٥,٨			
٨		يستند تنفيذها إلى الربط بين النظرية والتطبيق.	ت	٢٤٥	١٠٥	٤٤	٣٢	٢٤	٤,١٤	٠,٩٧	الرابع
			%	٥٤,٤	٢٣,٣	٩,٨	٧,١	٥,٣			
٧		يتم تخطيطها في ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية لمؤسسة الخدمات أو الإنتاج.	ت	٢٣١	١٠٠	٥٦	٣٩	٢٤	٤,٠٦	١,٠٩	الخامس
			%	٥١,٣	٢٢,٢	١٢,٤	٨,٧	٥,٣			
٥		يتم تقييمها بأساليب متنوعة تشخص نواحي الضعف والقوة في جوانبها المختلفة.	ت	٢٢١	١٠٩	٥٤	٣٨	٢٨	٤,٠٢	١,١٠	السادس
			%	٤٩,١	٢٤,٢	١٢,٠	٨,٤	٦,٢			
٤		تستخدم أساليب إشرافية متعددة للتأكد من فعاليتها.	ت	٢٠٨	١٠٥	٧٥	٣٢	٣٠	٣,٩٥	١,٠٨	السابع
			%	٤٦,٢	٢٣,٣	١٦,٧	٧,١	٦,٧			
٩		توفر التوازن بين مخرجات التعليم الفني الثانوي واحتياجات سوق العمل.	ت	١٨٢	١٢٥	٧٢	٤٢	٢٩	٣,٨٦	١,١٢	الثامن
			%	٤٠,٤	٢٧,٨	١٦,٠	٩,٣	٦,٤			
٢		تتوفر لها مرونة في إدارتها وتمويلها.	ت	١٧٣	١٢٦	٧١	٤٨	٣٢	٣,٨٠	١,٠٩	التاسع
			%	٣٨,٤	٢٨,٠	١٥,٨	١٠,٧	٧,١			
١٠		تتصف بإمكاناتها في مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.	ت	١٥٦	١٣٩	٧٥	٥١	٢٩	٣,٧٦	١,١٥	العاشر
			%	٣٤,٧	٣٠,٩	١٦,٧	١١,٣	٦,٤			
متوسط الأهمية النسبية لمحور خصائص التدريب التعاوني			ت	٢٢٢	١١١	٥٦	٣٥	٢٦	٤,٠٤	أهمية نسبية مرتفعة جداً	
			%	٤٩,٣	٢٤,٧	١٢,٤	٧,٨	٥,٨			

الآليات التي تساعد على نجاح برامج التدريب التعاوني:

للإجابة عن التساؤل الثاني من تساؤلات الدراسة الذي ينص على: "ما أهم الآليات التي تساعد على نجاح تطبيق التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية في المملكة؟" قام الباحث بحساب متوسط الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات محور خصائص التدريب التعاوني التي تضمنتها أداة الدراسة، ويوضح الجدول رقم (٦) تلك الاستجابات.

يتضح من الجدول رقم (٦) أن متوسط الأهمية النسبية لمحور آليات نجاح برامج التدريب التعاوني من منظور أفراد عينة الدراسة بلغ (٣,٩٦) وهو يعبر عن أهمية مرتفعة. ويعزى ذلك إلى اتفاق نسبة تتراوح (بين ٨٧,٣ % و ٧٧,٦ %) من مجموع أفراد عينة الدراسة على أهمية خمس عبارات محور الآليات التي تساعد على جودة تنفيذ برامج التدريب التعاوني، مقابل نسبة تتراوح (بين ٥,٤ % و ١١,٨ %) منهم اعترضوا على أهميتها، وتراوح متوسطاتها (بين ٤,٥٢ و ٤,٢٠) وهي تعبر عن أهمية نسبية عالية جداً، وتشير إلى أن التنسيق بين المعاهد الفنية الثانوية ومؤسسات الخدمات والإنتاج لتوظيف الطلبة الذين اجتازوا التدريب التعاوني بمؤسساتهم، وتوفير التأمين ضد حوادث الطلبة أثناء التدريب التعاوني، وتوفير معلومات دقيقة عن نسب التوظيف والبطالة في مختلف التخصصات التي تتضمنها المعاهد الفنية الثانوية، وترسيخ الاعتقاد بأن التدريب التعاوني جزء من منهج الدراسة، وتوفير معلومات عن مؤسسات الإنتاج والخدمات الراضية في تقديم التدريب التعاوني تعد آليات مهمة جداً في تحسين تطبيق التعليم التعاوني.

ويكشف الجدول رقم (٦) عن اتفاق نسبة تتراوح (بين ٧١,١ و ٥٩,٥ %) من مجموع أفراد عينة الدراسة على أهمية ثلاث عبارات من محور الآليات التي تساعد على نجاح برامج التدريب التعاوني مقابل نسبة تتراوح بين (٢٣,٢ % و ١٨,٩ %) منهم اعترضوا على أهميتها، وتراوح متوسطاتها (بين ٣,٩٠ و ٣,٧١) وهي تعبر عن أهمية نسبية عالية، وتشير إلى الاقتناع بأن التنفيذ الجيد للتدريب التعاوني يتوقف على جودة تخطيط برامجه وتطبيقها وتقييمها،

وهذا يتطلب اشتراك خبراء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني مع خبراء التدريب بمؤسسات الإنتاج والخدمات، وعقد لقاءات إرشادية لطلاب المعاهد الفنية الثانوية لتعريفهم بأهداف التدريب التعاوني.

ويتبين من الجدول رقم (٦) اتفاق نسبة تتراوح (بين ٤٠,٧٪ و ٣٨,٩٪) من مجموع أفراد عينة الدراسة على أهمية عبارتين من عبارات محور الآليات، مقابل نسبة تتراوح (بين ٣٣,٨٪ و ٣١,٣٪) منهم اعترضوا على أهميتها، وبلغت متوسطاتهما (٣,٢٠ و ٣,١٤)، ويعبران عن أهمية نسبية متوسطة، وهما تحديد أوجه القوة والقصور في تنفيذ برامج التدريب التعاوني من خلال تقويمها المستمر، ودعوة أرباب العمل والمسؤولين عن التدريب التعاوني بالقطاع الخاص لندوات البرنامج الإرشادي بالمعاهد الفنية الثانوية.

جدول رقم (٦)

الأهمية النسبية لعبارات محور آليات جودة تنفيذ

برامج التدريب التعاوني من منظور أفراد عينة الدراسة

رقم بيان	العبارة	الفئة	مهمة جداً	مهمة	مهمة إلى حد ما	غير مهمة إطلاقاً	غير مهمة	متوسط الوزن النسبي	الانحراف العياري	ترتيب الأهمية
١٠	التسيق بين المعاهد الفنية ومؤسسات الخدمات والإنتاج لتوظيف الطلبة الذين اجتازوا التدريب التعاوني بمؤسساتهم.	ت	٣٢٦	٦٧	٣٢	١٦	٨	٤,٥٢	٠,٩٤	الأول
		%	٧٢,٤	١٤,٩	٧,٣	٣,٦	١,٨			
٨	توفير التأمين ضد الحوادث لطلبة المعاهد الفنية أثناء تطبيقهم التدريب التعاوني.	ت	٣١٩	٥٤	٣٦	٢٥	١٦	٤,٤١	٠,٩٨	الثاني
		%	٧٠,٩	١٢,٠	٨,٠	٥,٦	٣,٦			
٦	توفير معلومات دقيقة عن نسب التوظيف والبطالة في مختلف التخصصات التي تتضمنها المعاهد الفنية لتحديد أولويات برامج التدريب التعاوني.	ت	٣٠٢	٦٦	٣٩	٢٦	١٧	٤,٣٧	٠,٩٧	الثالث
		%	٦٧,١	١٤,٧	٨,٧	٥,٨	٣,٨			
٣	ترسيخ الاعتقاد لدى المعاهد الفنية والجهات المدربة بأن التدريب التعاوني جزء من منهج الدراسة.	ت	٢٨٤	٧٦	٤٤	٢٧	١٩	٤,٢٩	١,٠١	الرابع
		%	٦٣,١	١٦,٩	٩,٨	٦,٠	٤,٣			

تابع/ جدول رقم (٦)

الأهمية النسبية لعبارات محور آليات جودة تنفيذ

برامج التدريب التعاوني من منظور أفراد عينة الدراسة

البيان	رقم	العبارة	الفئة	مهمة جداً	مهمة	مهمة إلى حد ما	غير مهمة	غير مهمة (إطلاقاً)	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
٥		توفير معلومات عن مؤسسات الإنتاج والخدمات الراضية في التعاون مع معاهد التعليم الفني لتنفيذ برامج التدريب التعاوني.	ت	٢٦٥	٨٤	٤٨	٣٠	٢٢	٤,٢٠	١,٠٥	الخامس
			%	٥٨,٩	١٨,٧	١٠,٦	٦,٧	٥,١			
٧		الاقتناع بأن التنفيذ الجيد لبرامج التدريب التعاوني يتطلب جودة التخطيط والتطبيق والتقييم.	ت	٢٢٠	٨٢	٦٣	٥٥	٣٠	٣,٩٠	١,٠٨	السادس
			%	٤٨,٩	١٨,٢	١٤,٠	١٢,٢	٦,٧			
١		اشتراك خبراء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني مع خبراء التدريب بمؤسسات الإنتاج والخدمات في تخطيط برامج التدريب التعاوني.	ت	٢١٤	٧٩	٧٣	٤٩	٣٥	٣,٨٦	١,٠٩	السابع
			%	٤٧,٦	١٧,٥	١٦,٢	١٠,٩	٧,٨			
٢		عقد لقاءات إرشادية مصغرة في المعاهد الفنية لتعرف الطلاب أهداف برنامج التدريب التعاوني	ت	٢٠٤	٦٤	٧٧	٥٩	٤٦	٣,٧١	١,١٠	الثامن
			%	٤٥,٣	١٤,٢	١٧,١	١٣,١	١٠,٢			
٩		تحديد أوجه القوة والقصور في برامج التدريب التعاوني من خلال التقييم المستمر الشامل لتلك البرامج.	ت	١٠٨	٧٥	١٢٦	٨٣	٥٨	٣,٢٠	١,١٥	التاسع
			%	٢٤,٠	١٦,٧	٢٨,٠	١٨,٤	١٢,٩			
٤		دعوة أرباب العمل والمسؤولين عن التدريب بالغرف التجارية الصناعية إلى ندوات البرنامج الإرشادي بالمعاهد الفنية للتعريف بأهمية التدريب التعاوني.	ت	١٠٥	٧٠	١٢٣	٨٦	٦٦	٣,١٤	١,١٢	العاشر
			%	٢٣,٣	١٥,٦	٢٧,٣	١٩,١	١٤,٧			
		مستوى الأهمية النسبية لمحور آليات جودة تنفيذ التدريب التعاوني	ت	٢٣٥	٧٢	٦٦	٤٥	٣٢	٣,٩٦	مستوى أهمية مرتفع	
			%	٥٢,٢	١٦,٠	١٤,٧	١٠,٠	٧,١			

الفوائد المترتبة على المشاركة في برامج التدريب التعاوني:

للإجابة عن التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة الذي ينص على: "ما الفوائد التي يحققها طلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة من مشاركتهم في برامج التدريب التعاوني؟" قام الباحث بحساب متوسط الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات محور الفوائد المترتبة على مشاركة طلاب المعاهد الفنية الثانوية في برامج التدريب التعاوني التي تضمنتها أداة الدراسة، ويوضح الجدول رقم (٧) تلك الاستجابات.

يتضح من الجدول رقم (٧) أن متوسط الأهمية النسبية لمحور الفوائد المترتبة على المشاركة في برامج التدريب التعاوني من منظور أفراد عينة الدراسة بلغ (٤,٠٨) وهو يعبر عن أهمية مرتفعة جداً. ويعزى ذلك إلى اتفاق نسبة تتراوح (بين ٨٢,٥٪ و ٧١,٦٪) من مجموع أفراد عينة الدراسة على أهمية ست من عبارات محور الفائدة المترتبة على المشاركة في برامج التدريب التعاوني مقابل نسبة تتراوح (بين ١٦,٢٪ و ١١,٥٪) منهم اعترضوا على أهميتها، وتراوحت متوسطاتها (بين ٤,٣٤ و ٤,٣٠)، وهي تعبر عن أهمية مرتفعة جداً، وتشير إلى اكتساب الثقة التي تؤدي إلى الاعتماد على النفس، واكتساب الخبرة العملية اللازمة للحصول على العمل المهني، والكشف عن قدرات الطلاب للاستفادة منها في المستقبل، وتوفير فرص الترقى، ومساعدة مؤسسة العمل في انتقاء أفضل الطلاب مهارة وقدرة على العمل.

ويكشف الجدول رقم (٧) عن اتفاق نسبة تتراوح (بين ٧٠,٠٪ و ٦٢,٥٪) من مجموع أفراد عينة الدراسة على أهمية أربع عبارات من محور الفوائد الناجمة عن المشاركة في برامج التدريب التعاوني، مقابل نسبة تتراوح (بين ٢٠,٢٪ و ١٧,١٪) منهم اعترضوا على أهميتها، وتراوحت متوسطاتها (بين ٣,٩٩ و ٣,٨٠) وهي تعبر عن أهمية نسبية عالية، وتشير إلى غرس اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو العمل الجماعي، ومساعدتهم على اختيار المهنة الملائمة لهم، والتعرف المباشر على قيم العمل وعاداته وتقاليده، وتوفير التشويق والحماس للبرنامج الدراسي بالمعهد الفني الثانوي.

جدول رقم (٧)

الأهمية النسبية لعبارات محور الفوائد المترتبة على مشاركة طلاب المعاهد
الفنية الثانوية في برامج التدريب التعاوني من منظور أفراد عينة الدراسة

البيان	رقم	العبارة	الفئة	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق إطلاقاً	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
١		اكتساب الثقة التي تؤدي إلى الاعتماد على النفس في إنجاز العمل.	ت	٣١٠	٦١	٢٧	٢٨	٤,٣٤	٠,٩٦	الأول
			%	٦٨,٩	١٣,٦	٦,٠	٦,٢			
٢		اكتساب الخبرة العملية اللازمة للحصول على العمل.	ت	٢٩٨	٦٤	٣٥	٢٨	٤,٢٩	٠,٩٧	الثاني
			%	٦٦,٢	١٤,٢	٧,٨	٦,٢			
٤		اكتساب القدرة على التكيف مع العمل المهني في المستقبل.	ت	٢٢٨	٦١	٧٤	٥٠	٣,٨٧	١,١٤	الثالث
			%	٥٠,٧	١٣,٦	١٦,٤	١١,١			
٧		الكشف عن قدرات الطلاب للاستفادة منها في المستقبل.	ت	٢٨٠	٨١	٣٦	٢٩	٤,٢٥	٠,٩٨	الرابع
			%	٦٢,٢	١٨,٠	٨,٠	٦,٤			
٦		الإسهام في توفير فرص الترقى في العمل.	ت	٢١٠	٧١	٧٨	٥٦	٣,٨٠	١,١٥	الخامس
			%	٤٦,٧	١٥,٨	١٧,٣	١٢,٤			
١٠		توفير الفرص أمام مؤسسات العمل لاختيار أفضل الطلاب مهارة وقدرة على العمل.	ت	٢٦٢	٧٦	٣٩	٣٥	٤,٠٩	١,١١	السادس
			%	٥٨,٢	١٦,٩	٨,٧	٧,٨			
٨		غرس اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو العمل الجماعي.	ت	٢٧١	٧٥	٣٥	٣٧	٤,١٥	١,٠٨	السابع
			%	٦٠,٢	١٦,٧	٧,٨	٨,٢			
٩		مساعدة الطلاب على اختيار المهنة الملائمة أثناء التدريب التعاوني.	ت	٢٤٥	٧٠	٥٨	٤١	٣,٩٩	١,١٠	الثامن
			%	٥٤,٤	١٥,٦	١٢,٩	٩,١			
٣		التعرف المباشر على قيم العمل وعاداته وتقاليده.	ت	٢٣١	٧٤	٦٦	٤٤	٣,٩٤	١,١٢	التاسع
			%	٥١,٣	١٦,٤	١٤,٧	٩,٨			
٥		توفير عنصر التشويق الذي يؤدي إلى الحماس للبرنامج الدراسي بالمعهد الفني.	ت	٢٥٠	٧٢	٥٥	٣٩	٤,٠٣	١,٠٦	العاشر
			%	٥٥,٦	١٦,٠	١٢,٢	٨,٧			
		متوسط الأهمية النسبية لمحور الفوائد المترتبة على التدريب التعاوني	ت	٢٥٩	٧٠	٥٠	٣٩	٤,٠٨		أهميته نسبته مرتفعة جداً
			%	٥٧,٥	١٥,٦	١١,١	٨,٧			

المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب التعاوني:

للإجابة عن التساؤل الرابع من تساؤلات الدراسة الذي ينص على: "ما المعوقات التي تحول دون فعالية تطبيق برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالملكة؟" قام الباحث بحساب متوسط الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات محور المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب التعاوني التي تضمنتها أداة الدراسة. ويوضح الجدول رقم (٨) تلك الاستجابات.

يتضح من الجدول رقم (٨) أن متوسط الأهمية النسبية لمحور المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب التعاوني أو انتشاره من منظور أفراد عينة الدراسة بلغ (٣,٩٢)، وهو يعبر عن أهمية نسبية مرتفعة، ويعزى ذلك إلى اتفاق نسبة تتراوح (بين ٨٠,٤ % و ٧٢,٤ %) من مجموع أفراد عينة الدراسة على أهمية خمس من عبارات محور المعوقات، مقابل نسبة تتراوح (بين ١٢,٨ % و ١٠,٧ %) منهم اعترضوا على أهميتها، وتراوح متوسطاتها (بين ٤,٢٩ و ٤,٠٨)، وهي تعبر عن أهمية نسبية عالية جداً، وتشير إلى أن أبرز المعوقات تتمثل في عدم قناعة أصحاب المؤسسات الخاصة بأهمية برامج التدريب التعاوني، وصعوبة توفير فنيين متخصصين من قبل الشركات والمؤسسات والورش بالقطاع الخاص لمتابعة تدريب الطلاب، وقلة الورش الخاصة التي يمكن الاعتماد عليها في التدريب التعاوني، والافتقار إلى التنسيق بين معاهد التعليم الفني الثانوي ومؤسسات الخدمات والإنتاج في تخطيط برامج التدريب التعاوني، وضعف تجارب العمالة الفنية الأجنبية بمؤسسات الخدمات والإنتاج مع المتدربين.

ويكشف الجدول رقم (٨) عن اتفاق نسبة تتراوح (بين ٦٧,١ % و ٥٢,٩ %) على أهمية خمس من عبارات محور المعوقات، مقابل نسبة تتراوح (بين ٢٦,٦ % و ١٩,١ %) منهم اعترضوا على أهميتها، وتراوح متوسطاتها (بين ٣,٨٤ و ٣,٦٠) وهي تعبر عن أهمية نسبية عالية وتشير إلى أن ضعف تجارب مؤسسات الإنتاج والخدمات في تطبيق التدريب التعاوني، وعدم كفاية المؤسسات الخاصة التي تستوعب أعداد كبيرة من الطلاب، وعدم توفير وسيلة نقل جماعية لتوصيل الطلبة إلى أماكن التدريب، وصعوبة التفاهم بين الطلاب والمدرسين المقيمين، وعدم توفير الوقت الملائم لتطبيق برامج التدريب التعاوني تعد من المعوقات المهمة التي تحول دون انتشار برامج هذا النوع من التدريب.

جدول رقم (٨)

الأهمية النسبية لعبارات محور المعوقات التي تحول دون تطبيق
التدريب التعاوني وانتشاره من منظور أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارة	الفئة	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق إطلاقاً	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
١٠	عدم قناعة أصحاب المؤسسات الخاصة بأهمية برامج التدريب التعاوني.	ت	٢٨٥	٧٧	٤٠	٢٨	٤,٢٩	٠,٩٦	الأول
		%	٦٣,٣	١٧,١	٨,٩	٦,٢	٤,٥		
٩	صعوبة توفير فني متخصص من قبل الشركات والمؤسسات والورش للتفرغ لمتابعة الطلاب.	ت	٢٦٢	٨٧	٥٠	٢٩	٤,٢٠	٠,٩٨	الثاني
		%	٥٨,٢	٢٣,٨	١١,١	١٠,٤	٤,٩		
٤	قلة الورش الخاصة التي يمكن الاعتماد عليها في التدريب التعاوني.	ت	٢٥٠	٩٧	٥٢	٢٣	٤,١٥	٠,٩٩	الثالث
		%	٥٥,٦	٢١,٦	١١,٥	٥,١	٦,٢		
٨	الافتقار إلى التنسيق بين معاهد التعليم الفني ومؤسسات الإنتاج والخدمات في تخطيط برامج التدريب التعاوني.	ت	٢٤٣	٩٤	٥٦	٢٨	٤,١٠	٠,٩٥	الرابع
		%	٥٤,٠	٢٠,٩	١٢,٥	٦,٢	٦,٤		
٣	عدم توفير الوقت المناسب لتطبيق برامج التدريب التعاوني.	ت	٢٣٤	٩٢	٧١	٣٢	٤,٠٨	١,٠١	الخامس
		%	٥٢,٠	٢٠,٤	١٥,٨	٧,١	٤,٧		
٧	ضعف تجارب مؤسسات الإنتاج لتطبيق برامج التدريب التعاوني بسبب عدم التأمين ضد الحوادث	ت	٢١٢	٩٠	٦٢	٣٥	٣,٨٤	١,٠٥	السادس
		%	٤٧,١	٢٠,٠	١٣,٨	٧,٨	٦,٩		
٥	عدم كفاية المؤسسات المهنية التي تستوعب أعداد كبيرة من الطلاب.	ت	٢٠٠	٨٧	٧١	٤٩	٣,٧٨	١,١٢	السابع
		%	٤٤,٤	١٩,٣	١٥,٨	١٠,٩	٩,٦		
٦	عدم توفير وسيلة نقل جماعية لتوصيل الطلبة إلى أماكن التدريب التعاوني.	ت	١٨٦	٨١	٧٩	٦٥	٣,٦٩	١,١١	الثامن
		%	٤١,٣	١٨,٠	١٧,٦	١٤,٤	٨,٧		
١	صعوبة التفاهم بين الطلاب والمدرسين أو المشرفين المقيمين بالشركات والمؤسسات المسؤولة عن التدريب التعاوني.	ت	١٥٦	٨٢	٩٢	٦٩	٣,٥٠	١,١٦	التاسع
		%	٣٤,٧	١٨,٢	٢٠,٤	١٥,٣	١١,٣		
٢	عدم توفير الوقت المناسب لتطبيق برامج التدريب التعاوني.	ت	١٧٤	٨٤	٧٤	٧٦	٣,٦٠	١,١٤	العاشر
		%	٢٨,٧	١٨,٧	١٦,٤	١٦,٩	٩,٣		
متوسط الأهمية النسبية لمحور معوقات تطبيق التدريب التعاوني		ت	٢٢٢	٨٧	٦٥	٤٣	٣,٩٤		أهمية نسبية مرتفعة
		%	٤٩,٣	١٩,٣	١٤,٤	٩,٦	٧,٣		

تباين رؤية أفراد عينة الدراسة للأهمية النسبية لأبعاد التدريب التعاوني باختلاف خصائصهم التدريبية:

للإجابة عن التساؤل الخامس من تساؤلات الدراسة الذي ينص على: "ما مدى تباين أفراد الدراسة للأهمية النسبية لتلك الأبعاد الأربعة باختلاف سماتهم التدريبية؟" قام الباحث بحساب تحليل التباين الأحادي ANOVA لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو الأهمية النسبية لأبعاد التدريب التعاوني الأربعة التي تناولتها الدراسة (خصائص التدريب التعاوني، والآليات التي تؤدي إلى جودة تنفيذه، والفوائد التي تعود على المشاركين فيه، والمعوقات التي تحول دون تطبيقه وانتشاره، والجدول رقم (٩) يوضح نتائج تحليل التباين.

يتضح من الجدول رقم (٩) أن قيمة (ف) في متغير الدور التدريبي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) أمام بعد واحد من أبعاد التدريب التعاوني هو بعد المعوقات، وذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤية أفراد عينة الدراسة نحو الأهمية النسبية للمعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب التعاوني وانتشاره تعزى إلى الدور التدريبي لصالح المدربين والمعلمين من المعاهد الفنية الثانوية.

كما يتضح من الجدول رقم (٩) أن قيمة (ف) في متغير مدة التدريب التعاوني دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل أمام بعدين من أبعاد التدريب التعاوني هما بعد الآليات والمعوقات، وذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤية أفراد عينة الدراسة نحو الأهمية النسبية للآليات التي تحسن جودة تنفيذ التدريب والتعاون وبعد المعوقات، تعزى إلى مدة الدورة بالتدريب التعاوني، وذلك لصالح الدورة التي تمتد من ٤ إلى ٦ أسابيع.

كما يتضح من الجدول رقم (٩) أن قيمة (ف) في متغير الجهة التي تم فيها التدريب التعاوني دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل أمام ثلاثة من أبعاد التدريب التعاوني هي: بعد الفوائد التي تترتب على المشاركة في التدريب التعاوني وبعد الآليات وبعد المعوقات، وذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين رؤية أفراد عينة الدراسة نحو الأهمية النسبية للفوائد والآليات والمعوقات، تعزى إلى الجهة التي تم فيها التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية، وذلك لصالح المصانع والشركات.

كما يكشف الجدول رقم (٩) عن أن قيمة (ف) في متغير مجالات التدريب التعاوني، دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٣) أمام بعد خصائص التدريب التعاوني وعند مستوى (٠,٠١) فأقل أمام الأبعاد الثلاثة المتبقية (الآليات والفوائد والمعوقات)، وذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤية أفراد عينة الدراسة نحو الأهمية النسبية للأبعاد الأربعة التي تناولتها الدراسة تعزى إلى المجالات التي تدرب فيها طلاب المعاهد الفنية الثانوية وذلك لصالح مجالي الكهرباء والإنشاءات المعدنية.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن إجراء اختبار شيفيه لتحديد اتجاه صالح الفروق الدالة إحصائياً لأي فئة من فئات الأبعاد السابقة لم يحدد فروقا واضحة بين المتوسطات بسبب كثرة المستويات في المتغير الواحد من ناحية، وبسبب تقارب تلك المتوسطات من ناحية أخرى.

جدول رقم (٩)

الدلالة الإحصائية لتباين رؤية أفراد عينة الدراسة للأهمية النسبية لأبعاد التدريب التعاوني باختلاف خصائصهم التدريبية

الخصائص التدريبية	محاور التدريب التعاوني	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الدور التدريبي لأفراد عينة الدراسة	الخصائص	بين المجموعات	٦	٦٢٨,٤٥٢	١٠٤,٧٤	١,٢٤٥	٠,٢٨٩
		داخل المجموعات	٤٤٣	٣٧٢٦٩,٥٩١	٨٤,١٣		
	الآليات	بين المجموعات	٦	٩٢٣,٤٣٤	١٥٣,٩١	٢,١٢٤	٠,١٢١
		داخل المجموعات	٤٤٣	٣٢٠٩٩,٧٨٣	٧٢,٤٦		
	الفوائد	بين المجموعات	٦	٥٨٢,٠٦٢	٩٧,٠١	١,٨٧٣	٠,١٣٥
		داخل المجموعات	٤٤٣	٢٢٩٤٢,٩٧٦	٥١,٧٩		
	المعوقات	بين المجموعات	٦	١٧٢٥,٠٩١	٢١٥,٦٤	٦,٧٦٤	٠,٠٠٠٠
		داخل المجموعات	٤٤٣	١٤١٢٢,٨٤٣	٣١,٨٨		
	الخصائص	بين المجموعات	٨	٣٧٤,٦٨٣	٤٦,٨٤	١,٩٥٨	٠,١١٩
		داخل المجموعات	٤٤١	١٠٥٤٨,٧٢٤	٢٣,٩٢		
	الآليات	بين المجموعات	٨	٦٦٧٢,٢٨٥	٨٣,٤١	٢,٨٣١	٠,٠٠١
		داخل المجموعات	٤٤١	١٢٩٩١,٨٦٣	٢٩,٤٦		
مدة التدريب التعاوني	الفوائد	بين المجموعات	٨	٣٦٠,٣٩٤	٤٥,٠٥	١,٣١٨	٠,٢٧٢
		داخل المجموعات	٤٤١	١٥٠٧٣,٣٨١	٣٤,١٨		
	المعوقات	بين المجموعات	٨	١٤١٩,٨٠٧	١٧٧,٤٧	٥,٥٦٧	٠,٠٠٠٩
		داخل المجموعات	٤٤١	٣٢٢٧٥٩,٠٨٢	٣١,٨٨		
	الخصائص	بين المجموعات	٧	١١٢,٧٧١	١٦,١١	٠,٤٣٤	٠,٨٢٥
		داخل المجموعات	٤٤٢	١٦٤٠٧,٠٤٥	٣٧,١٢		
	الآليات	بين المجموعات	٧	٩٧٩,٧٤٢	١٣٩,٩٢	٣,٩٧٤	٠,٠٠٠٧
		داخل المجموعات	٤٤٢	١٥٥٦٢,٨٢١	٣٥,٢١		
	الفوائد	بين المجموعات	٧	٧٧٨,٠٥٢	١١١,١٥	٣,٢٧٤	٠,٠٠٠٤
		داخل المجموعات	٤٤٢	١٥٠٠٥,٩٢١	٣٣,٩٥		
	المعوقات	بين المجموعات	٧	١٦٠٧,١٥٢	٢٢٩,٥٩	٥,٨٥١	٠,٠٠٠٦
		داخل المجموعات	٤٤٢	١٧٢٤٤,٠٨٣	٣٩,٢٤		
مجال التدريب التعاوني	الخصائص	بين المجموعات	٧	٧٦٧,٥٦٣	١٠٩,٦٥٢	٢,٣٣٦	٠,٠٠٣
		داخل المجموعات	٤٤٢	٢٠٧٤٧٠,٤٨٢	٤٦,٩٤		
	الآليات	بين المجموعات	٧	١٩٥٢,١٤٢	٢٧٨,٨٨	٤,٩٦٤	٠,٠٠٠٧
		داخل المجموعات	٤٤٢	٢٤٨٣١,٥٦١	٥٦,١٨		
	الفوائد	بين المجموعات	٧	١٧٣٢,٨٢٤	٢٤٧,٥٥	٥,٠٨١	٠,٠٠٠٦
		داخل المجموعات	٤٤٢	٢١٥٣٤,٢٤٢	٤٨,٧٢		
	المعوقات	بين المجموعات	٧	٢٤٦٧,٢١٨	٣٥٢,٤٦	٦,٤٨٥	٠,٠٠٠١
		داخل المجموعات	٤٤٢	٢٤٠٢٢,٧٠٣	٥٤,٣٥		

المقترحات الكفيلة بتحسين تفعيل برامج التدريب التعاوني من منظور أفراد عينة الدراسة:

للإجابة عن التساؤل السادس من تساؤلات الدراسة الذي ينص على: "ما المقترحات التي يراها الطلاب والمسؤولون كفيلة بتطوير برامج التدريب التعاوني المقدمة لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالملكة؟" قام الباحث بحساب متوسط الأهمية النسبية لاستجابات جميع أفراد عينة الدراسة نحو عبارات محور المقترحات الكفيلة بتفعيل برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية التي تضمنتها أداة الدراسة، ويوضح الجدول رقم (١٠) تلك الاستجابات.

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن متوسط الأهمية النسبية لمحور المعوقات الكفيلة بتفعيل برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية ومن منظور أفراد عينة الدراسة بلغ (٤,١٣) وهو يعبر عن أهمية نسبية مرتفعة جداً.

ويعزي ذلك إلى اتفاق نسبة تتراوح (بين ٨٤,٥ ٪ و ٧٣,٤ ٪) من مجموع أفراد عينة الدراسة على أهمية سبع من عبارات محور المقترحات مقابل نسبة تتراوح (بين ١٦,٤ ٪ و ٧,٥ ٪) منهم اعترضوا على أهميتها، وقد تراوحت متوسطات هذه العبارات (بين ٤,٤٣ و ٤,٠٣) وهي تعبر عن أهمية نسبية عالية جداً، وتشير إلى أن المقترحات المتمثلة في عقد دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية للمدرسين بالمعاهد الفنية، وتطبيق التدريب التعاوني خلال العطلة الصيفية لمدة لا تقل عن شهرين، وعقد اجتماعات دورية بين الطلبة والمشرفين والمدرسين بالأقسام المختلفة بالمعاهد الفنية الثانوية، وتقدير الجهات المشاركة في تطبيق التدريب التعاوني في احتفالات التخرج، والتنسيق بين مؤسسات الإنتاج والخدمات لإنشاء مكاتب تتولى الإشراف على تطبيق التدريب التعاوني، وتوفير حوافز مادية ومعنوية للمنسقين والمشرفين والمديرين العاملين في برامج التدريب التعاوني، وتوفير وسيلة نقل جماعي بين المعهد الفني الثانوي ومؤسسات والشركات والمصانع التي تتولى تطبيق التدريب التعاوني، تعد مقترحات مهمة جداً.

كما يكشف الجدول رقم (١٠) عن اتفاق نسبة تتراوح (بين ٧١,٦٪ و ٦٢,٥٪) من مجموع أفراد عينة الدراسة على أهمية ثلاث من عبارات محور المقترحات، مقابل نسبة تتراوح (بين ٢٠,٦٪ و ٤١,٤٪) منهم اعترضوا على أهميتها. وقد تراوحت متوسطاتهما (بين ٣,٩٧ و ٣,٧٣) وهي تعبر عن مستوى أهمية نسبية مرتفع، وتشير إلى أن المقترحات الخاصة بالاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا التدريب التعاوني في تطور برامجهم، وتخطيط برامج إعلامية للتعريف بأهداف التدريب التعاوني واستحداث قنوات اتصال لتوثيق العلاقة بين معاهد التعليم الفني الثانوي ومؤسسات الإنتاج والخدمات الخاصة تعد مقترحات مهمة.

جدول رقم (١٠)

الأهمية النسبية للمقترحات الكفيلة بتحسين وتفعيل برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالرياض من منظور أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارة	الفئة	مهمة جداً	مهمة	مهمة إلى حد ما	غير مهم	غير مهمة إطلاقاً	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
٢	عقد دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية للمدرسين بالمعاهد الفنية.	ت	٣١٣	٦٧	٣٦	١٩	١٥	٤,٤٣	٠,٩٥	الأول
		٪	٦٩,٦	١٤,٩	٨,٠	٤,٢	٣,٣			
١	تطبيق التدريب التعاوني خلال العطلة الصيفية لمدة لا تقل عن شهرين.	ت	٢٨٥	٩٥	٤١	١٦	١٣	٨,٣٨	٠,٩٧	الثاني
		٪	٦٣,٣	٢١,١	٩,١	٣,٦	٢,٩			
٧	عقد اجتماعات دورية بين الطلبة والمشرفين والمدرسين بالأقسام المختلفة بالمعاهد الثانوية الفنية لتذليل الصعوبات التي تواجه التدريب التعاوني.	ت	٣٦٢	١١٢	٣٧	٢٢	١٧	٤,٢٩	٠,٩٨	الثالث
		٪	٥٨,٢	٢٤,٩	٨,٢	٤,٩	٣,٨			
١٠	تقدير الجهات المساهمة في تطبيق التدريب التعاوني في احتفالات التخرج بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.	ت	٢٥٧	١١٤	٣٩	٢٤	١٦	٤,٢٧	١,٠١	الرابع
		٪	٥٧,١	٢٥,٣	٨,٧	٥,٣	٣,٦			

تابع/ جدول رقم (١٠)

الأهمية النسبية للمقترحات الكفيلة بتحسين وتفعيل برامج
التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بالرياض
من منظور أفراد عينة الدراسة

رقم العبارة	العبارة	الفئة	مهمة جداً	مهمة	مهمة إلى حد ما	غير مهم	غير مهمة (إطلاقاً)	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
٨	إنشاء مكاتب تتولى الإشراف على تطبيق برامج التدريب التعاوني بمؤسسات الإنتاج والخدمات.	ت	٢٥٥	١٠١	٤٩	٢١	٢٤	٤,٢٠	٠,٩٩	الخامس
		%	٥٦,٧	٢٢,٤	١٠,٩	٤,٧	٥,٣			
٣	توفير حوافز مادية ومعنوية للعاملين (منسقين ومشرفين ومدرسين) في برامج التدريب التعاوني.	ت	٢٤٦	٩٩	٥٤	٢٨	٢٢	٤,١٧	١,٠٣	السادس
		%	٥٤,٧	٢٢,٠	١٢,٠	٦,٢	٥,١			
٦	توفير وسيلة نقل جماعي من المعهد الفني إلى الشركات والمؤسسات والورش التي تتولى تطبيق التدريب التعاوني.	ت	٢٤٢	٨٨	٤٦	٣٨	٣٦	٤,٠٣	١,٠٥	السابع
		%	٥٣,٨	١٩,٦	١٠,٢	٨,٤	٨,٠			
٩	تخطيط برامج إعلامية للتعريف بأهداف التدريب التعاوني وبرامجه والجهات المتعاونة في تنفيذه.	ت	١٩٨	١٢٤	٦٣	٤٦	١٩	٣,٩٧	١,٠٩	الثامن
		%	٤٤,٠	٢٧,٦	١٤,٠	١٠,٢	٤,٢			
٥	استحداث قنوات اتصال لتوثيق العلاقة بين معاهد التعليم الفني ومؤسسات الإنتاج والخدمات بالقطاع الخاص.	ت	١٩٠	١١٥	٦٩	٤٩	٢٧	٣,٨٧	١,١٠	التاسع
		%	٤٢,٢	٢٥,٦	١٥,٣	١٠,٩	٦,٠			
٤	الاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا دورات التدريب التعاوني في تطوير برامج التدريب التعاوني.	ت	١٨٤	٩٧	٧٦	٥٢	٤١	٣,٧٣	١,١٢	العاشر
		%	٤٠,٩	٢١,٦	١٦,٩	١١,٥	٩,١			
	متوسط الأهمية النسبية للمقترحات الخاصة بتحسين تفعيل التدريب	ت	٢٤٥	٩٣	٥٨	٣٢	٢٢	٤,١٣		مستوى أهمية مرتفع جداً
		%	٥٤,٤	٢٠,٧	١٢,٩	٧,١	٤,٩			

رابعاً: مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها

أوضحت الدراسة أن تطبيق برامج التدريب التعاوني ظاهرة دولية ليست قاصرة على الدول المتقدمة، وإنما شملت كثيراً من الدول النامية، وذلك لأن التدريب التعاوني أصبح ضرورة تعليمية وتربوية ملحة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

(١) إن أبرز الخصائص التي تتميز بها برامج التدريب التعاوني تتمثل في:

(أ) تصميمها يتم في ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية لطلاب المعاهد الفنية الثانوية ومؤسسات الإنتاج والخدمات بالقطاع الخاص.

(ب) أهدافها مصاغة سلوكياً بوضوح مما يسهل التأكد من تحقيقها.

(ج) تنفيذها يستند إلى الربط بين النظرية والتطبيق.

(د) متنوعة المهارات الفنية والتقنية التي تتضمنها.

(هـ) تقويمها يتم بأساليب متنوعة تشخص نواحي الضعف والقوة في جوانبها المختلفة.

(٢) إن أهم الآليات التي تؤدي إلى تحسين جودة تنفيذ برامج التدريب التعاوني تتمثل فيما يلي:

(أ) التنسيق بين المعاهد الفنية ومؤسسات الخدمات والإنتاج لتوظيف الطلبة الذين اجتازوا التدريب التعاوني بمؤسساتهم.

(ب) توفير معلومات دقيقة عن نسب التوظيف والبطالة في كافة التخصصات التي تضمها المعاهد الفنية الثانوية.

(ج) توفير معلومات عن مؤسسات الإنتاج والخدمات الراغبة في المشاركة في برامج التعليم التعاوني.

(د) ترسيخ الاعتقاد لدى المعاهد الفنية الثانوية والجهات المدربة بأن التدريب التعاوني جزء من منهج الدراسة.

(٣) إن أهم الفوائد التي تعود على الطلاب وعلى الجهات المدربة تتمثل فيما يلي:

- (أ) اكتساب الثقة التي تؤدي إلى الاعتماد على النفس.
 - (ب) اكتساب الخبرة العملية اللازمة للحصول على العمل والتكيف معه.
 - (ج) غرس اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو العمل الجماعي التعاوني.
 - (د) الكشف عن قدرات الطلاب المتدربين للاستفادة منها في المستقبل.
 - (هـ) توفير فرص أمام مؤسسات الإنتاج والخدمات لانتقاء أفضل الطلاب ومهارة وقدرة على العمل.
- (٤) إن أبرز المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب التعاوني أو انتشاره تتمثل فيما يلي:
- (أ) عدم قناعة أصحاب المؤسسات الخاصة بأهمية برامج التدريب التعاوني.
 - (ب) صعوبة توفير الفنيين المتخصصين بالشركات والمؤسسات والورش لمتابعة الطلاب المتدربين.
 - (ج) قلة الورش الخاصة التي يمكن الاعتماد عليها في التدريب التعاوني.
 - (د) الافتقار إلى التنسيق بين المعاهد الفنية ومؤسسات الخدمات والإنتاج في تخطيط برامج التدريب التعاوني.
 - (هـ) ضعف تجاوب العمالة الوافدة بمؤسسات الخدمات والإنتاج مع الطلاب المتدربين

(٥) وجود فروق دالة إحصائياً بين رؤية أفراد عينة الدراسة نحو الأهمية النسبية لبعد المعوقات تعزى إلى كافة خصائصهم التدريبية، ونحو

الأهمية النسبية لبعد الفوائد المترتبة على المشاركة في برامج التدريب التعاوني تعزى إلى مجال التدريب والجهة المشاركة فيه، ونحو الأهمية النسبية للآليات التي تؤدي إلى تحسين جودة تنفيذ برامج التدريب التعاوني تعزى إلى مدة التدريب ومجالاته والجهة المشاركة فيه، ونحو الأهمية النسبية لبعد خصائص التدريب التعاوني تعزى إلى مجال التدريب.

(٦) إن أبرز المقترحات التي يراها أفراد عينة الدراسة كفيلة بتحسين تفعيل برامج التدريب التعاوني وتتمثل فيما يلي:

- (أ) عقد دورات في اللغة الإنجليزية للمدرسين بالمعاهد الفنية.
 - (ب) تطبيق التدريب التعاوني خلال العطلة الصيفية ولمدة شهرين.
 - (ج) عقد اجتماعات دورية بين الطلبة والمشرفين والمدرسين بالأقسام المختلفة بالمعهد الفني الثانوي.
 - (د) تقدير الجهات المشاركة في تطبيق التدريب التعاوني في احتفالات التخرج بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.
 - (هـ) التنسيق مع مؤسسات الإنتاج والخدمات لإنشاء مكاتب تتولى الإشراف على تطبيق برامج التدريب التعاوني.
- وجميع هذه النتائج تشير إلى فعالية برامج التدريب التعاوني المقدمة إلى طلاب المعاهد الفنية الثانوية بالمملكة العربية السعودية.

وتتفق هذه النتائج مع ما جاء في أدبيات الفكر التربوي حول التدريب بصفة عامة والتدريب التعاوني بصفة خاصة. حيث يرى "كولز" أن التدريب صناعة رئيسة للتعليم وله تأثيرات واسعة على تطوير الموارد البشرية في القطاع الخاص وفي منهجيات التعليم المستخدمة في معظم المؤسسات التعليمية " (كولز، ٢٠٠١، ص ١٧) ويشير في الخصائص التي تميز التدريب عن التعليم بأن التدريب أكثر فعالية في نقل المهارات وفي اكساب القدرة على تحمل المسؤولية وتلبية الاحتياجات الفردية للمتدربين، واستخدام عدد كبير من المنهجيات والأنشطة

والتقنيات والتجارب المهيكلية في تنفيذ البرامج التدريبية (كولز، ٢٠٠١). ويشير "ماجر" إلى أن الأهداف السلوكية التي تميز برامج التدريب التعاوني تتميز بقابليتها للقياس، وتنص على مستوى الأداء المقبول، وتحدد الظروف التي ينبغي على المتدرب أن يقوم بتنفيذ المهام فيها (Mager, 1988, p.75). ويوضح "ياغي" أن الاحتياجات التدريبية تعبر عن "مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته ليكون لائقاً لشغل وظيفة أعلى أو أداء اختصاصات واجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية، وتستخدم طرق متعددة في تحديد الاحتياجات التدريبية ومنها تحليل النظم وتحليل العمليات، وتحليل الفرد شاغلي الوظيفة" (ياغي، ١٩٨٣، ص ٣٠).

ويرى الصافي أن التدريب يسهم في تنمية مهارات الأفراد مما يسهم في رفع الروح المعنوية للمتدرب، ويزيد من كفاءته الإنتاجية، ويؤدي إلى إثارة دافعيته للإنجاز وتحسين جودة أدائه، ويسهل له التكيف مع العمل ويؤدي إلى تعديل سلوك المتدربين واتجاهاتهم. ومن ناحية أخرى يسهل لمؤسسة الإنتاج أو الخدمات مهمة الإشراف وتخفيض حوادث العمل، وانخفاض حالات الغياب واستقرار ومرونة التنظيم (الصافي، ١٩٩٦).

ويؤكد "نيوباي" أن التقييم المنظومي للتدريب يحقق نجاحه من خلال استخدام تقنية مناسبة وأساليب متعددة للتقويم ولعل من أهم المعايير في التقويم وأكثرها أهمية هو ملاءمتها للهدف، والمواءمة بين نوع التدريب ونوع التقنية، بالإضافة إلى الخبرة والمهارة في استخدام تقنية التقويم (نيوباي، ٢٠٠٣). وعلى الرغم من إمكانية تطبيق برامج التدريب التعاوني في مختلف التخصصات إلا أن التجارب الدولية كشفت أن التدريب التعاوني في التخصصات المهنية أكثر نجاحاً من التخصصات الدقيقة. ويتفق هذا مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية من الإقدام على التدريب التعاوني في مجال الميكانيكا العامة والكهرباء والإنشاءات المعدنية، وقلة الإقبال على التدريب في مجال الإلكترونيات.

وأشارت بعض الدراسات التي تناولت فعالية برامج التدريب إلى بعض المعوقات التي تحول دون بلوغ الطموحات ومنها: عدم توافر الكفاءات القادرة على التدريب التطبيقي فالمدرّبون الشباب يفتقرون إلى الخبرة العملية ويميلون إلى تناول التدريب من منظور أكاديمي نظري، وعدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية الركيزة الأدنى في مواءمة التدريب لاحتياجات الفرد والمنشأة، وعدم الاقتناع من جانب القيادات الإدارية بأهمية البرامج التدريبية (ياغي، ١٩٩٧). كما أشارت بعض الدراسات إلى التحديات التي يواجهها التدريب التعاوني ومنها جعل التدريب التعاوني جزءاً أساسياً من البرامج الأكاديمية، وضرورة تحديد أهميته وفوائده بشكل مقنع لجميع الأطراف المشاركة، وبناء شراكة فعالة وحيوية بين مؤسسات التعليم ومؤسسات الخدمات والإنتاج، والطلاب المتدربين (Hutcheson, 1995).

وقد أشار "باترسون وماهوني" (Paterson and Mahoney, 1993) بعد إطلاعهم على العديد من الدراسات حول التدريب التعاوني وزيادة فرص التوظيف في الولايات المتحدة إلى أن نسبة التوظيف بالنسبة للطلبة الذين تلقوا تدريباً بلغت ثلاثة عشر ضعفاً من الطلبة الذين تلقوا تعليماً عادياً، وكشفت دراستهما عن أن الطلاب ذوي التدريب التعاوني تلقوا ترقيات مختلفة في مجال عملهم أكثر من الخريجين العاديين، كما تسنى لهم الوصول إلى مراكز قيادية في مجال عملهم أكثر من غيرهم. كما أسهم التدريب التعاوني في تسريع حصول الطلاب على الوظائف بعد تخرجهم مباشرة.

وأشارت بعض الدراسات إلى أن التدريب التعاوني يوفر للطلاب فرصة جيدة لمعرفة الفروق بين الدراسة والعمل، ويساعدهم في التعرف على أنفسهم بشكل أعمق، وكذلك على اختيار قدراتهم واكتسابهم الثقة بأنفسهم والجرأة في العمل. كما يساهم في تطوير الجوانب التعليمية والتربوية عن طريق ربط الجوانب النظرية التي يتعلمونها بتطبيقاتها العملية، مما يساعد كثيراً في رفع قدراتهم التحصيلية وفي إضفاء روح التشويق والحماس على برنامجهم الدراسي (Barber, 1985).

خامساً: التوصيات

- (١) دعوة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني على إنشاء إدارة خاصة للتدريب التعاوني تتولى تطوير السياسات والأهداف الخاصة ببرامج التدريب التعاوني، وتنسيق مجالات التدريب التعاوني مع الغرفة التجارية الصناعية ومنشآت القطاع الخاص.
- (٢) تشجيع الغرف التجارية والصناعية ومؤسسات الإنتاج والخدمات بالقطاع الخاص على تأسيس قواعد معلومات عن المنشآت الراغبة في المشاركة ببرامج التدريب التعاوني، وعن نسب التوظيف والبطالة في التخصصات المختلفة، وعن احتياجات سوق العمل من المهارات الفنية والتقنية.
- (٣) حث المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني على عقد دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية للمدرّبين والمُشرفين الفنيين على برامج التدريب التعاوني لتسهيل اتصالهم بالمدرّبين والمُشرفين من العمالة الأجنبية الوافدة في منشآت القطاع الخاص، مع تكثيف برامج اللغة الإنجليزية للطلاب لتحسين قدرتهم على الاتصال مع الفنيين بمؤسسات العمل.
- (٤) دعوة أجهزة الإعلام إلى بث برامج إعلامية موجهة إلى الشباب السعودي لإبراز أهمية المشاركة في التدريب التعاوني، وغرس اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو العمل المهني الجماعي، وإقناع أصحاب المؤسسات الخاصة بالفوائد التي يحققها لهم التدريب التعاوني.
- (٥) تشجيع المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني على عقد اجتماعات دورية بين الطلبة والمُشرفين والمدرّبين وعلى تقدير الجهات المشاركة في التدريب التعاوني في الاحتفالات السنوية بالمؤسسة.
- (٦) حث مؤسسات الإنتاج والخدمات والغرف التجارية الصناعية على إنشاء مكاتب خاصة بإدارة برامج التدريب التعاوني لطلاب الجامعات والمعاهد الفعلية الثانوية في المدن الكبرى بالمملكة.

(٧) دعوة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني على التعاون مع الغرف التجارية والصناعية ومؤسسات الإنتاج والخدمات بالقطاع الخاص في تخطيط وتنظيم وتنفيذ برامج التدريب التعاوني، وفي تمويلها، وتحديث المعامل والورش اللازمة للتدريب التعاوني.

The Effectiveness of Cooperative Training Programs For Students of Technical Secondary Institutes, Riyadh Region

Dr. Fahd S. Al-Sultan

College of Education - King Saud University

Abstract

The purpose of this study is to determine how effective the cooperative training programs for students of the Technical Secondary Institutes in Riyadh Region. It also aims at identifying the properties of such programs, the mechanisms and means they utilize, and the obstacles that stand in the way of their implementation. The researcher used the descriptive methodology via two access points: the Document Approach, to clarify the theoretical and systematic background of this kind of training; and the Sample Survey Approach. The study's population consists of students of the technical secondary institutes who participated in cooperative training programs as well as teachers and supervisors on the one hand, and of cooperative training coordinators working at services and production firms of the private sector. A random sample of (562) participants responded to a questionnaire. The study's findings highlighted: mechanisms to improve the implementation of cooperative training programs at technical secondary training institutes. It also unveiled the benefits gained by students and trained parties using cooperative training programs. Furthermore, the study revealed some statistical differences between participants regarding the obstacles' dimension- justified by diversity of training properties; and of the benefits resulting from participation in cooperative training programs-justified by the training field and participating party. A number of recommendations and proposals have been cited.

المراجع

- ١ - إبراهيم، حسن محمود (١٩٨٩). تحديد الاحتياجات التدريبية لقطاع الأعمال بالمملكة العربية السعودية. الرياض: جامعة الملك سعود.
- ٢ - بوبوطانة، عبدالله (٢٠٠١) تفعيل التعاون بين التعليم العالي وقطاع الأعمال: نماذج من التجارة العربية. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- ٣ - جاكسون، جون وآخرون (١٩٨٨). نظرية التنظيم: منظور كلي للإدارة، ترجمة خالد حسن رزق. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- ٤ - الخطيب، أحمد وآخرون (١٩٨٥). البحث والتقويم التربوي. عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- ٥ - السلمي، علي (١٩٩٠). التدريب الإداري. القاهرة: مكتبة غريب.
- ٦ - السنبل، عبدالعزيز بن عبدالله وآخرون (٢٠٠٤). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. الرياض: دار الخرجي للنشر والتوزيع.
- ٧ - سيكاران، أوما (١٩٩٨). طرق البحث في الإدارة: مدخل بناء المهارات البحثية، ترجمة إسماعيل علي بسيوني، وعبدالله بن سليمان العزاز. الرياض: مطابع جامعة الملك سعود.
- ٨ - صائغ، عبدالرحمن بن أحمد ومصطفى محمد متولي (٢٠٠٤). الوضع الحالي بين قطاع التعليم والقطاع الخاص في دول الخليج العربية. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- ٩ - الصايف، حامد التاج (١٩٩٦). إدارة الموارد البشرية: مدخل تطبيقي. أبها: مطابع الجنوب.
- ١٠ - صيني، سعيد اسماعيل (١٩٩٤). قواعد أساسية في البحث العلمي. بيروت: مؤسسة الرسالة.

- ١١ - العبيدي، غانم سعيد شريف، وحنان عيسى سلطان الجبوري (١٩٨٣). الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة. الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر.
- ١٢ - عطيفه، حمدي أبو الفتوح (١٩٩٦). منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- ١٣ - كولز، د. روبرت (٢٠٠١). "التدريب بوصفه أحد مناهج القرن العشرين". في: الدراية الفنية في تدريب المدربين، تأليف د. روبرت كولز وهربرت د. بروسو، ترجمة حسين صلاح الدين. دمشق: دار الرضا للنشر.
- ١٤ - المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (١٩٩٥). التعليم الفني والتدريب المهني: الماضي والحاضر. الرياض: مكتبة العبيكان.
- ١٥ - المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (١٩٩٨). تقرير الإنجازات السنوي لعام ١٤١٩/١٨ هـ. الرياض: المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.
- ١٦ - المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (٢٠٠٤). تقرير الإنجازات السنوي لعام ١٤٢٤/٢٣ هـ. الرياض: المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.
- ١٧ - مجلس القوى العاملة (١٩٩٤). التعليم التعاوني، المفاهيم والتطبيقات. الرياض: مطابع لنا.
- ١٨ - المنيف، إبراهيم عبدالله (١٩٨٣). الإدارة: المفاهيم - الأسس - المهام. الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر.
- ١٩ - نيوباي، توني (٢٠٠٣). التدريب الفعال وأثره على التكلفة: دليل المدير، ترجمة شويكار زكي. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- ٢٠ - هاشيموتو، ماسانوري (٢٠٠٠). "التعليم في اليابان الحديثة: التعليم النظامي والتعليم خلال العمل". في كتاب: التعليم والعالم العربي تحديات

- الألفية الثالثة، إعداد مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، دبي.
- ٢١ - وزارة التخطيط (١٤٢٠هـ). خطة التنمية السابعة. الرياض: مطابع وزارة التخطيط.
- ٢٢ - ياغي، محمد عبدالفتاح (١٩٩٧). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- ٢٣ - ياغي، محمد عبدالفتاح (١٩٨٣). "أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية: مفهوما طرق وأساليب تحديدها". المجلة العربية للإدارة، السنة (٧)، العدد (الأول).
- 24 - Acton, W. & Cope, C. (1999). "Cooperative Attending skills Training for ESL students". <http://org/ericdc/ED 437843>.
- 25 - Allied Health Occupations (1996). " Diversified Cooperative Training and Diversified Cooperative Health Occupations". htm. <http://org/ericdc/ED 419104>.
- 26 - Barber, A. (1985). "University - industry research cooperation". **Journal of the Society of Research Administators**, 17 (2), 21-23.
- 27 - Beston, W.C. (1994). "Corporate, Training and tech prep.". <http://org/ericdb/ED 367402>. htm.
- 28 - Coombe, E. (1994). "Training school and Rehabilitation Counselors to Provide Cooperative Transtion Services". Paper presented at the 14th Annual National conference of the American council on Rural special Education, Austin, Texas, March 23-26, <http://org/ericdb/ED 369638>. htm.
- 29 - Freund, J. (1981). **Statistics: A First Course**. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- 30 - Hutcheson, P. (1999). "Cooperative Education : Institutional profiles of Integrated Learning. NCCE Executive Summary Series No.2. ERIC, ED, 434579.
- 31 - Hutcheson, P. (1995). "Postsecondary Cooperative Education : A view of the future". **Journal of Cooperative Education**, 30(2), 69-72.

- 32 - Mager, R.F. (1988). **Preparing Instructional Objectives**. Palo Alto CA: Fearon Publishers.
- 33 - Paterson, S. & Mahoney, J. (1993). “ Cooperative Education : Last we forget”, **A A C G C Journal**, 29(1), 18-21.
- 34 - Saunders, N.G. & Batson, T. (1999). Cooperative Learning Strategies in Graduate Education. Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-Western Education/ Research Association, Chicago, IL, October, 13-16, htm. <http://org/eric dc/ED 435658>.
- 35 - Sykes, A.B. (1996). “Opportunities for partnership in Pacific Rim : Reflection on avist to Vietnam”. Paper presented at the 19th Annual conference of the community colleges for International Development, Phoenix AZ, Feb 3-6, htm <http://org/ericdc/ED 394610>.
- 36 - www.kfupm.edu.sa/studentaffairs/PAGES/html/COOP.htm, 2004.

بسم الله الرحمن الرحيم

حفظه الله

المكرم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بين يديك إستبانة لجمع المعلومات حول دراسة تقييمية لفعالية التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية التي تشرف عليها المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني. وتتضمن الاستبانة إلى جانب البيانات الشخصية خمسة محاور تغطي خصائص الوضع الحالي للتدريب التعاوني والفوائد التي حققتها المشاركة في تجربة التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية، والآليات التي تساعد على نجاحه، والصعوبات التي تواجه تطبيق برامجه وانتشاره، والاقتراحات الكفيلة بتحسين فعالية برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية.

برجاء التكرم بقراءة عبارات الاستبانة قراءة متأنية ثم إبداء رأيكم بوضع علامة (✓) في المربع أو الحقل الذي يناسب رأيك. مع العلم بأن المعلومات التي ستدلون بها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم في غير أغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول وافر شكري وتقديري على ما تبذله من وقت وجهد في الإجابة عن هذه الاستبانة.

ولكم تحياتي...

الباحث

أولاً: السمات التدريبية

(١) الوظيفة (الدور التدريبي)

- ☐ مشرف مهني بالمعهد الفني ☐ منسق التدريب التعاوني بالقطاع الخاص
- ☐ معلم بالمعهد الفني ☐ مشرف مقيم على التدريب التعاوني
- ☐ طالب (متدرب) من المعهد الفني ☐ مدرب بالتدريب التعاوني

(٢) مدة التدريب التعاوني

- ☐ ثلاثة أسابيع فأقل ☐ من ١٣ إلى ١٥ أسبوعاً
- ☐ من ٤ إلى ٦ أسابيع ☐ من ١٦ إلى ١٨ أسبوعاً
- ☐ من ٧ إلى ٩ أسابيع ☐ من ١٩ إلى ٢١ أسبوعاً
- ☐ من ١٠ إلى ١٢ أسبوعاً ☐ من ٢٢ أسبوعاً فأكثر

(٣) الجهة التي تم فيها التدريب التعاوني

- ☐ مؤسسة ☐ مصنع
- ☐ شركة ☐ بنك
- ☐ وكالة ☐ مزرعة
- ☐ ورشة ☐ أخرى أذكرها

(٤) مجال التدريب التعاوني

- ☐ إلكترونيات ☐ كهرباء
- ☐ إنشاءات معدنية ☐ معاملات مالية وإدارية
- ☐ ميكانيكا عامة ☐ زراعة
- ☐ سيارات ☐ أخرى أذكرها

ثانياً: خصائص برامج التدريب التعاوني

م	العبارة	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق
(١)	يتم تصميمها وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية لطلاب المعاهد الفنية الثانوية.					
(٢)	تتوفر لها مرونة في إدارتها وتمويلها.					
(٣)	تصاغ لها أهداف سلوكية واضحة يسهل التأكد من تحققها.					
(٤)	تستخدم أساليب إشرافية متعددة للتأكد من فعاليتها.					
(٥)	يتم تقويمها بأساليب متنوعة تشخص نواحي الضعف والقوة في جوانبها المختلفة.					
(٦)	تتميز بتنوع المهارات الفنية والتقنية التي تتضمنها.					
(٧)	يتم تخطيطها في ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية لمؤسسة الخدمات أو الإنتاج.					
(٨)	يستند تنفيذها إلى الربط بين النظرية والتطبيق.					
(٩)	توفر التوازن بين مخرجات التعليم الفني الثانوي واحتياجات سوق العمل.					
(١٠)	تتصف بإمكاناتها في مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.					

ثالثاً: الآليات التي تساعد على نجاح التدريب التعاوني

م	العبارة	مهمة جداً	مهمة	مهمة إلى حد ما	غير مهمة	غير مهمة إطلاقاً
(١)	اشترك خبراء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني مع خبراء التدريب بمؤسسات الإنتاج والخدمات في تخطيط برامج التدريب التعاوني.					
(٢)	عقد لقاءات إرشادية مصغرة في المعاهد الفنية لتعرف الطلاب أهداف برنامج التدريب التعاوني.					
(٣)	ترسيخ الاعتقاد لدى المعاهد الفنية والجهات المدربة بأن التدريب التعاوني جزء من منهج الدراسة.					
(٤)	دعوة أرباب العمل والمسؤولين عن التدريب بالغرف التجارية والصناعية إلى ندوات البرنامج الإرشادي بالمعاهد الفنية للتعريف بأهمية التدريب التعاوني.					
(٥)	توفير معلومات عن مؤسسات الإنتاج والخدمات الراغبة في التعاون مع معاهد التعليم الفني لتنفيذ برامج التدريب التعاوني.					
(٦)	توفير معلومات دقيقة عن نسب التوظيف والبطالة في مختلف التخصصات التي تتضمنها المعاهد الفنية لتحديد أولويات برامج التدريب التعاوني.					
(٧)	الاقتناع بأن التنفيذ الجيد لبرامج التدريب التعاوني يتطلب جودة التخطيط والتطبيق والتقويم.					
(٨)	توفير التأمين ضد الحوادث لطلبة المعاهد الفنية أثناء تطبيقهم التدريب التعاوني.					
(٩)	تحديد أوجه القوة والقصور في برامج التدريب التعاوني من خلال التقويم المستمر الشامل لتلك البرامج.					
(١٠)	التسيق بين المعاهد الفنية ومؤسسات الخدمات والإنتاج لتوظيف الطلبة الذين اجتازوا التدريب التعاوني بمؤسساتهم.					

رابعاً: الفوائد التي يحققها الطالب من التدريب التعاوني

م	العبارة	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق إطلاقاً
(١)	اكتساب الثقة التي تؤدي إلى الاعتماد على النفس في إنجاز العمل.				
(٢)	اكتساب الخبرة العملية اللازمة للحصول على العمل.				
(٣)	التعرف المباشر على قيم العمل وعاداته وتقاليده.				
(٤)	اكتساب القدرة على التكيف مع العمل المهني في المستقبل.				
(٥)	توفير عنصر التشويق الذي يؤدي إلى الحماس للبرنامج الدراسي بالمعهد الفني.				
(٦)	الإسهام في توفير فرص الترقى في العمل.				
(٧)	الكشف عن قدرات الطلاب للاستفادة منها في المستقبل.				
(٨)	غرس اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو العمل الجماعي.				
(٩)	مساعدة الطلاب على اختيار المهنة الملائمة أثناء التدريب التعاوني.				
(١٠)	توفير الفرص أمام مؤسسات العمل لاختيار أفضل الطلاب مهارة وقدرة على العمل.				

خامساً: المعوقات التي تحول دون فعالية تطبيق برامج التدريب التعاوني

م	العبرة	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق إطلاقاً
(١)	صعوبة التفاهم بين الطلاب والمدرسين أو المشرفين المقيمين بالشركات والمؤسسات المسؤولة عن التدريب التعاوني.				
(٢)	عدم توفير الوقت المناسب لتطبيق برامج التدريب التعاوني.				
(٣)	ضعف تجاوب العمالة الفنية الأجنبية بمؤسسات الإنتاج والخدمات مع الطلاب المتدربين.				
(٤)	قلة الورش الخاصة التي يمكن الاعتماد عليها في التدريب التعاوني.				
(٥)	عدم كفاية المؤسسات المهنية التي تستوعب أعداد كبيرة من الطلاب.				
(٦)	عدم توفير وسيلة نقل جماعية لتوصيل الطلبة إلى أماكن التدريب التعاوني.				
(٧)	ضعف تجاوب مؤسسات الإنتاج لتطبيق برامج التدريب التعاوني بسبب عدم التأمين ضد الحوادث.				
(٨)	الافتقار إلى التنسيق بين معاهد التعليم الفني ومؤسسات الإنتاج والخدمات في تخطيط برامج التدريب التعاوني.				
(٩)	صعوبة توفير فني متخصص من قبل الشركات والمؤسسات والورش للتفرغ لمتابعة الطلاب.				
(١٠)	عدم قناعة أصحاب المؤسسات الخاصة بأهمية برامج التدريب التعاوني.				

سادساً: الاقتراحات اللازمة لتطوير برامج التدريب التعاوني في المعاهد
الثانوية الفنية

م	العبرة	مهمة جداً	مهمة	مهمة إلى حد ما	غير مهمة	غير مهمة إطلاقاً
(١)	تطبيق التدريب التعاوني خلال العطلة الصيفية لمدة لا تقل عن شهرين.					
(٢)	عقد دورات تدريبية في اللغة الإنجليزية للمدرسين بالمعاهد الفنية.					
(٣)	توفير حوافز مادية ومعنوية للعاملين (منسقين ومشرفين ومدرسين) في برامج التدريب التعاوني.					
(٤)	الاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا دورات التدريب التعاوني في تطوير برامج التدريب التعاوني.					
(٥)	استحداث قنوات اتصال لتوثيق العلاقة بين معاهد التعليم الفني ومؤسسات الإنتاج والخدمات بالقطاع الخاص.					
(٦)	توفير وسيلة نقل جماعي من المعهد الفني إلى الشركات والمؤسسات والورش التي تتولى تطبيق التدريب التعاوني.					
(٧)	عقد اجتماعات دورية بين الطلبة والمشرفين والمدرسين بالأقسام المختلفة بالمعاهد الثانوية الفنية لتذليل الصعوبات التي تواجه التدريب التعاوني.					
(٨)	إنشاء مكاتب تتولى الإشراف على تطبيق برامج التدريب التعاوني بمؤسسات الإنتاج والخدمات.					
(٩)	تخطيط برامج إعلامية للتعريف بأهداف التدريب التعاوني و برامجه والجهات المتعاونة في تنفيذه.					
(١٠)	تقدير الجهات المساهمة في تطبيق التدريب التعاوني في احتفالات التخرج بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.					