

فاعلية المبادرات المهنية في تجويد مخرجات مؤسسات المعلومات من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت

د. عبدالعزيز عبدالله الكندري

أستاذ مساعد بقسم دراسات المعلومات، كلية التربية الأساسية،

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، دولة الكويت

a.alkandari@paaet.edu.kw

أ. فواز ماطر الحسيني

باحث في مجال علم المعلومات

عضو فريق ومضة للأبحاث المعلوماتية، دولة الكويت

Fmhalhusaini143@paaet.edu.kw

تاريخ الاستلام: 18 إبريل 2024

تاريخ القبول: 30 إبريل 2024

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المبادرات المهنية، كآلية فاعلة في تجويد مخرجات مؤسسات المعلومات من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وكذلك لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة على أسئلتها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي؛ وطورت استبانة تكونت من (14) فقرة، مع العلم بأن مجتمع الدراسة تكوّن من جميع طلبة دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية في دولة الكويت، ولقد اعتمدت تلك الدراسة طريقة العينات لجمع البيانات؛ وتم توزيع الاستبانة على عينة بلغت (200) طالب وطالبة من المستفيدين بالمبادرات المهنية التي تعقدتها الكلية، وقد أظهرت النتائج أن استجابة عينة الدراسة جاءت مرتفعة في مجال دور برامج التدريب الفعالة في تحسين جودة مخرجات مؤسسات المعلومات، ومجال دور التسويق في دعم برامج المبادرات المهنية، ومتوسطة في مجال دور السيرة الذاتية كأداة فعالة في تعزيز التفاعل مع برامج المبادرات المهنية، وتحسين فرص التوظيف في مجال المعلومات، ومجال قابلية الطلاب للمشاركة في برامج التدريب والمبادرات المهنية التي تطرحها الكلية، وبناءً على تلك النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: المبادرات المهنية ؛ تجويد المخرجات ؛ التعليم الجامعي ؛ دراسات المعلومات ؛ دولة الكويت.

المقدمة:

شكلت التطورات السريعة في عصر التكنولوجيا الرقمية والمعلوماتية تحدياً لدى الطلبة كقوى عاملة مستقبلاً؛ وفي هذا السياق شهد سوق العمل تحولات هائلة نحو الوظائف ذات الصلة بمجال المعلوماتية والرقمية، وقد دفع هذا التحول القوى العاملة للتميز والتطور المستمر لمواكبة المتطلبات المهنية المتغيرة، وهو ما عدّ الخطوة الأساسية نحو بناء جيل متميز من المتخصصين في هذا المجال (Al Taweel, 2020)؛ لذا يأتي دور مؤسسات التعليم الجامعي كجزء أساسي من هذا التحول، فهي تقوم بتأهيل الطلاب للمهن، وتخريج كوادر متخصصة تمتلك مهارات مهنية فاعلة ومتعددة (Kleinberg et. al., 2018).

وتعتبر مؤسسات التعليم الجامعي رافداً أساسياً لتلبية احتياجات سوق العمل، وسد الفجوة في متطلباته المتغيرة؛ وذلك من خلال تجويد مخرجاته المتمثلة بإعداد خريجين مؤهلين بالكفاءات والمعارف والمهارات اللازمة والضرورية (Harris, 2020)؛ بل إن نتائج الخريجين تحدد أداء التعليم العالي، ومن هنا باتت قضية تجويد مخرجاتها وملاءمتها مع متطلبات سوق العمل وقابلية التوظيف، باتت قضية جوهرية تتطلب تحليلاً دقيقاً لديناميات السوق المتغيرة وتوقعاتها، واستجابة فورية من جانب صناعات السياسات التعليمية في المؤسسات الجامعية (Al-Rashaidan & Al-Thwaini, 2021).

يلاحظ Helyer و Lee (2014) أن على مؤسسات التعليم العالي مواكبة التوقعات المتطورة لأصحاب العمل لتهيئة الخريجين لسوق العمل المتغيرة بشكل أفضل؛ فأصحاب العمل يبحثون عن خريجين لديهم القدرة على التكيف والمرونة مع التغييرات، وبخاصة تلك المرتبطة بالتكنولوجيا والمعلوماتية (Baird & Parayitam, 2019)؛ كما يرغب أصحاب العمل في وجود خريجين جيدين يمتلكون مهارات التواصل والمهارات التقنية والخبرة العملية ذات الصلة، وذلك مع قدرتهم على العمل الجماعي ضمن الفريق بفاعلية (Tomlinson, 2023)؛ لذا يمكن تهيئة الخريجين لهذا التوقع عن طريق تطوير قدراتهم عبر البرامج التدريبية والمبادرات المهنية التي تنظمها الكليات للطلبة أثناء تلقي التعليم الجامعي (Armstrong & Landers, 2018)، وعلى الرغم من ذلك، فإن إحصائيات التوظيف والبطالة في العديد من الدول -والعديد من التخصصات وبخاصة تلك المرتبطة بمجال المعلوماتية- تشير قلعاً متزايداً بسبب عدم ملاءمة مخرجات المؤسسات التعليمية لمتطلبات سوق العمل، والتوقعات المتطورة لأصحاب العمل، وصعوبة في العثور على عمالة ذات مهارات وكفاءات فعالة لشغل الوظائف المتاحة، مما يعطي مؤشراً لارتفاع مستويات البطالة والتوظيف غير الكامل للخريجين (Alanazi & Benlaria, 2023).

ومن هنا، وفي سياق تطوير التعليم وتحسين جودته، أظهرت الدول المتقدمة - برغم اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية - اهتماماً كبيراً بتزويد الخريجين بالمهارات والكفاءات المطلوبة؛ وهذا من خلال إنشاء مراكز النمو والتطوير المهني، كما تظهر العديد من الدراسات أهمية المبادرات المهنية والبرامج التدريبية الممنهجة كأداة رئيسية لتحسين مساراتهم الوظيفية، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم الشخصية والمهنية، وتوجيههم لزيادة نموهم المهني، وتحسين أدائهم المهني بشكل مستمر في جميع المجالات (Armstrong & Landers, 2018)، يلاحظ Lee et al (2019) أن الطلبة الذين يواصلون تعليمهم جنباً إلى جنب مع مشاركتهم بالدورات التدريبية يظهرون التزاماً بالتعلم مدى الحياة ورغبة في النمو المهني؛ لذا يجب على مؤسسات التعليم العالي ربط دوراتها ومبادراتها التدريبية والمهنية بحاجات سوق العمل لضمان حصول الخريجين على المهارات والكفاءات التي يرغب أصحاب العمل فيها (Alanazi & Benlaria, 2023).

وجدير بالذكر، نطاق المبادرات المهنية التي يشارك فيها الطلبة تتنوع، بدءاً من حضور البرامج والدورات التدريبية وورش العمل الفاعلة، والمشاركة في المجتمعات المهنية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات، والتطوع في الأنشطة ذات الصلة بالمجال المهني والتسويق لمخرجاتها، وصولاً لتعزيز القابلية للتوظيف.

ومن جهة أخرى، فاعلية المبادرات المهنية تتركز في كونها موضوعاً يرتبط بالنمو المعرفي للقوى العاملة لإثراء سوق العمل، وتجويد الممارسات المهنية، وتطوير القدرات البشرية، وتجويد مخرجاتها في مجال المهن والأعمال، وتعزيز التعلم المستمر، وتطوير السيرة الشخصية والقدرات المهنية للمشاركين، وبناء الثقة بالنفس، وتعزيز المهارات التواصلية والقيادية، وتسهيل اندماجهم في سوق العمل بثقة وكفاءة، والتي تعتبر أساساً في بيئة العمل الحديثة، لذا فهو يعد قيمة مضافة ويسهم في تصميم المسار الوظيفي وفق الاتجاهات الحديثة، وتطور أداء الخريجين وإكسابهم المعرفة النظرية والخبرات العملية (الحسيني والدلماني والخرينج، 2017)، علاوة على ذلك، تنقيح إطار الخطط والبرامج الخاصة في مجال تطوير الطلبة، وتحديد احتياجاتها المعرفية والمهارية بمجتمع المهن لتحسين جاهزية الطلبة لمواجهة تحديات سوق العمل بتطبيق تلك الخبرات على أرض الواقع، وهذا بدوره يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إشباعاً وإنتاجية.

وفي سياق مشابه، يذكر Marea et al (2022) أن خدمات الإرشاد والبرامج المهنية توفر للطلاب المعرفة والمهارات والدعم اللازم لاتخاذ قرارات مهنية مستنيرة، وكذلك التنقل في سوق العمل، وتعزز من قابلية الطلاب للتوظيف، كما تساعد في تحديد مهاراتهم وكفاءاتهم واستكشاف خيارات الوظائف، وتطوير إستراتيجيات البحث عن العمل، وأن يكونوا جاهزين له (Quinlan & Renninger, 2022)، وتوفر -كذلك- فرصاً للتفاعل مع أصحاب العمل الداعمين والحاضنين لهذه البرامج والمبادرات المهنية، ويزيد ذلك من احتمالية وجود فرص أكبر للتدريب المهني، ومتابعة الوظائف الحديثة وخلق فرص عمل للطلاب، ومن الممكن أن توفر البرامج والمبادرات المهنية للطلاب الوصول إلى موارد متعلقة بالوظائف، مثل: قوائم الوظائف ونصائح كتابة السيرة الذاتية وتدريب المقابلات (Schaub, 2012).

رأى الباحثون أن قضية المبادرات المهنية في تجويد مخرجات مؤسسات المعلومات بدولة الكويت يُعد أمراً جديراً بالدراسة؛ وذلك باعتبار تخصص دراسات المعلومات يُعد من التخصصات التي يكثر عليها الطلب في سوق العمل الكويتي بالوقت الحالي؛ فقد جاء في إستراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون الخليجي اهتماماً بتحقيق التطور النوعي للقوى البشرية، وتشمل هذه الجهود توفير موارد وفرص تدريبية مهنية وتطويرية من خلال اكتساب القوى العاملة المعرفة، وتطوير الخبرات بشكل شامل ومستدام (صلاح الدين والمسكرية، 2017).

وخلال سعيها المتواصل نحو تحقيق التنمية المستدامة والتنافسية الوطنية، سعت دولة الكويت باعتبارها واحدة من الدول الرائدة في المنطقة في تطوير قطاع التعليم، وتعزيز الكفاءات البشرية، وترتكز جهودها على رؤية إستراتيجية طموحة، تتجسد في رؤية الكويت 2035م "كويت جديدة"، والتي تهدف إلى بناء اقتصاد المعرفة وتعزيز الموارد البشرية الوطنية، وفي هذا السياق تأتي المبادرات المهنية كأداة حيوية تُعد استثماراً إستراتيجياً في تحسين جودة مخرجات التعليم، وتعزيز تطوير الكفاءات الوطنية التي تسهم في تحقيق الرؤية، وتعزيز مكانتها وسمعة خريجها على الساحة الدولية؛ وذلك من خلال تنمية الكفاءات والمهارات لدى الطلبة والخريجين، وتوجيههم نحو تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة بسرعة.

من هنا يأتي دافع هذه الدراسة في فهم دور المبادرات المهنية في تجويد مخرجات التعليم في ضوء رؤية الكويت 2035، وتحديداً في مؤسسات المعلومات، والتحقق من فاعليتها في تطوير الكفاءات والمهارات لدى طلبة وخريجي دراسات المعلومات في الكويت، وسيتم ذلك من خلال استكشاف تأثير هذه المبادرات على تحسين جودة خريجي هذا المجال المهم في سوق العمل الحديث في ظل التحول نحو الرقمية والمعلوماتية، وتعزيز توافقه مع احتياجات سوق العمل بشكل فعال.

أولاً : الإطار المنهجي للدراسة:

1/1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

رغم أن الحديث عن المبادرات المهنية أصبح قضية جوهرية، وظاهرة مألوفة ترتبط بتجويد مخرجات التعليم الجامعي، ورغم أهمية مؤسسات المعلومات في تأهيل الطلبة، وتزويدهم بالمعرفة والمهارات المعلوماتية والمهنية اللازمة لمواكبة متطلبات سوق العمل في مجال المعلوماتية والتكنولوجية، إلا أن الدراسات العربية تفتقر إلى تقييم فاعلية المبادرات والبرامج والأنشطة المهنية في تجويد مخرجات التعليم (مطاي، 2016 ومحمد، 2020) -على وجه التحديد مؤسسات المعلومات- باعتبارها أحد المجالات المهمة التي شهدت طلباً متزايداً عليه من سوق العمل الحديث في الكويت والوطن العربي، والعديد من الدراسات الحديثة ذات الصلة (العسل، 2023؛ رقبان وأحمد، 2022) أبرزت مشكلة عدم توافق المهارات والكفاءات التي يمتلكها الخريجون من قسم دراسات المعلومات مع احتياجات سوق العمل في المجال الإعلامي وتكنولوجيا المعلومات، وذلك نتيجة لجمود مناهج التعليم، وعدم ملاءمتها للمتطلبات الفعلية لسوق العمل في المنطقة، وذلك بالإضافة إلى تقلبات السوق وتطورات التكنولوجيا؛ ومن ذلك تتضح الحاجة الملحة لفهم تأثير المبادرات المهنية على جودة مخرجات هذه المؤسسات، وتحديدًا من وجهة نظر الطلبة في قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية في الكويت؛ وهو ما يستدعي المزيد من البحث والتحليل.

وتأسيساً على ما سبق، وفي ظل وجود فجوة بسبب قلة الدراسات المحلية والعربية التي تناولت الموضوع، وفي ضوء توصيات العديد من الدراسات السابقة - سألته الذكر - بضرورة إجراء البحوث والدراسات للتحقق، والتعرف على دور المبادرات المهنية كآلية فاعلة في تجويد مخرجات مؤسسات المعلومات، جاءت هذه الدراسة لسد هذه الفجوة، وذلك من خلال الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي: ما مستوى فاعلية المبادرات المهنية في تجويد مخرجات مؤسسات المعلومات من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت؟ وتنبثق من هذا السؤال، الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مستوى فاعلية برامج التدريب في تحسين جودة مخرجات مؤسسات المعلومات من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات؟
- ما مستوى فاعلية التسويق في دعم برامج المبادرات المهنية من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات؟
- ما دور السيرة الذاتية كأداة فعالة في تعزيز التفاعل مع برامج المبادرات المهنية، وتحسين فرص التوظيف في مجال المعلومات من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات؟
- ما العوامل التي قد تؤثر في قابلية الطلاب للمشاركة ببرامج التدريب، والمبادرات المهنية التي تطرحها الكلية من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات؟

2/1 أهداف الدراسة:

تمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على دور المبادرات المهنية كآلية فاعلة في تجويد مخرجات مؤسسات المعلومات من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وتقديم رؤى وتوصيات تهدف إلى تعزيز دور المبادرات المهنية في تحسين جودة التعليم، وتجويد مخرجات مؤسسات المعلومات، وتطوير قدرات طلبة دراسات المعلومات وتحضيرهم لسوق العمل بشكل أفضل وأكثر فاعلية. فتهدف الدراسة إلى معرفة كل من:

1. مدى فعالية برامج التدريب المهني في رفع كفاءة مخرجات مؤسسات المعلومات.
2. مدى فعالية التسويق في دعم برامج المبادرات المهنية.
3. مدى فعالية السيرة الذاتية في رفع مستوى المشاركة في برامج المبادرات المهنية.
4. تحديد العوامل المساعدة على رفع مشاركة الطلاب في برامج المبادرات المهنية.

3/1 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة بجانبين، هما:

- **الأهمية العملية (النظرية):** تتجلى أهمية الدراسة في تناولها لقضية مهمة، وهي: تجويد مخرجات مؤسسات المعلومات في ضوء متطلبات، واحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية لخريجي دراسات المعلومات، وإثراء المعرفة العلمية في موضوع المبادرات المهنية، وسد الفجوة المعرفية لمنتسبيها؛ وذلك للمساعدة على تحليل وتقييم مدى فاعلية هذه المبادرات بشكل أكثر تفصيلاً وعمقاً، وكذا لتقديم رؤى مفيدة تساعد في توجيه الأبحاث المستقبلية في هذا المجال؛ ويمكن للباحثين الاستفادة من النتائج التي تم استنتاجها لتوجيه التوجهات البحثية المستقبلية في المجال، وتبسيط الضوء على العوامل الأخرى التي يمكن تبنيها في المبادرات المهنية لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل من خريجي دراسات المعلومات.
- **الأهمية العملية (التطبيقية):** تعتبر هذه الدراسة امتداداً للدراسات السابقة ذات الصلة، وعليه يأمل أن يستفيد من نتائج الدراسة كل من الجهات الأتية: صناع القرار في الجامعات ومؤسسات المعلومات، وذلك بالاستفادة من النتائج والمقترحات والتوصيات، لتحسين برامجها وسياساتها التعليمية وخططها الدراسية، وتطوير المبادرات المهنية وبرامج التعليم والتدريب المستمر التي تقدمها لطلابها في كافة التخصصات؛ لتتناسب احتياجات الطلاب ومتطلبات سوق العمل في مختلف المجالات، الطلاب الحاليين والخريجون وذلك لفهم أفضل لأهمية المبادرات المهنية وكيفية الاستفادة منها في تطوير مهاراتهم وسيرتهم الذاتية، وتحسين قابليتهم للمشاركة في البرامج التدريبية الفعالة وتحسين تسويقها، والتي ستعكس إيجاباً على فرصهم في سوق العمل، وتوجيه خططهم المستقبلية واتخاذ القرارات المهنية الصائبة بناءً على ذلك. كما أن الدراسة ستساعد الباحثين وأعضاء هيئة التدريس على فهم أفضل لدور المبادرات المهنية في تحسين جودة التعليم، وتجويد مخرجات مؤسسات المعلومات، وكذلك ستساعد الدراسة المؤسسات وأصحاب العمل في فهم أهمية دور المبادرات المهنية في تطوير وتحسين مهارات الطلبة، وتحضيرهم للعمل في سوق العمل، وتوجيه السياسات التوظيفية وتطوير البرامج التدريبية لتناسب احتياجات السوق، كما تقيد المهتمين والمختصين في مجال المبادرات وبرامج التدريب، سواء أكانوا أفراداً أو مؤسسات أكاديمية، أو حكومية، لاستخدام نماذجها في تجويد برامج التدريب، ومبادرات التطوير الوظيفي لمجتمع مهنتها.

4/1 مصطلحات الدراسة:

- **الفاعلية (Effectiveness):** الدرجة التي يمكن للمنظمة فيها الوصول إلى أهدافها وتحقيقها في وقت زمني محدد (أخوارشيدة، 2006)، يعرف إجرائياً بتحقيق النتائج القصوى في عامل زمني قصير، ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبون نحو فقرات مجالات المقياس (الاستبانة) التي صممت لتحقيق غرض الدراسة.

- **المبادرات المهنية (Professional Initiatives):** الإجراءات التي يقوم بها الأفراد أو المؤسسات أو المجتمع في بيئة العمل والتي تسهم في تطوير أداء المؤسسات، وتحسين أعمالها وتطوير المهارات الشخصية والفنية للمشاركين فيها (مصطفى، 2005)، **تعرف** إجرائياً بالجهود والأنشطة التي ينفذها أعضاء هيئة التدريس أو الطلبة في كلية التربية الأساسية، لتحسين المعرفة والمهارات والأداء لدى طلبة قسم دراسات المعلومات لتلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع بشكل أفضل.
- **مخرجات التعليم (Graduate Outcomes):** تعبر عن النتائج والإنجازات التي يحققها الطلاب بعد إكمالهم برامج التعليم، بما في ذلك المعرفة والمهارات التي يكتسبونها خلال فترة دراستهم (صقر، 2019)، **وتعرف** إجرائياً بالمعارف والمهارات والمفاهيم القابلة للتحقق والقياس والتقييم التي اكتسبها طلبة دراسات المعلومات، والتي تحددها الكليات والأقسام التي ينتمون إليها انطلاقاً من متطلبات سوق العمل.
- **تجويد مخرجات التعليم (Enhancing Educational Outcomes):** يشير إلى العملية الشاملة لتحسين كفاءة المنتجات أو الخدمات التعليمية وتطويرها، بما في ذلك المعرفة والمهارات والسلوكيات التي يتعلمها الطلاب، ويركز هذا التعريف على الجهود المستمرة التي تبذلها المؤسسات التعليمية لتحسين تجربة التعلم ونتائجها للطلاب، وتطوير بيئة تعليمية تساهم في تحقيق أهداف التعليم وتلبية احتياجات السوق والمجتمع بشكل فعال (Alanazi & Benlaria, 2023). **وتعرف** إجرائياً بأنها الخطوات والإجراءات التي تتبعها مؤسسات المعلومات لتحسين المعرفة والمهارات والأداء لدى طلبة قسم دراسات المعلومات لتلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع بشكل أفضل.
- **التعليم الجامعي (Higher Education):** المستوى التعليمي الذي يلي الثانوية العامة، ويتضمن التعليم في الجامعات والكليات والمعاهد العليا، بحيث يشمل دراسة المواد التخصصية في مختلف التخصصات بمستويات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه (حمادي وسلامي، 2021).
- **احتياجات سوق العمل (Labor Market Needs):** تشير إلى المهارات الفنية والمهنية والخبرات والمعرفة بالتكنولوجيا، والقدرة على التكيف مع الابتكارات الحديثة التي يحتاجها أصحاب العمل لملء الشواغر الوظيفية، وضمان فاعلية العمل في بيئة العمل الحديثة (عبد العزيز وخلف والصفتي، 2023)، **وتعرف** إجرائياً بمقدار الطلب على خريجي دراسات المعلومات بحيث يتأثر وفقاً للمهارات التي يمتلكونها وسلوكيات تحمل المسؤولية ويحتاجها سوق العمل بشكل فعلي.

5/1 حدود الدراسة:

1. الحدود البشرية والمكانية: اقتصرت الدراسة على عينة من طلبة قسم دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، باعتبارها المؤسسة التي ينتمي لها الباحثون منذ سنوات، لذا فهم أكثر علماً بمخرجاتها.
2. الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2022 - 2023.
3. الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على موضوع المبادرات المهنية ودورها كآلية فاعلة في تجويد مخرجات مؤسسات المعلومات.
4. الحدود الإجرائية: اقتصرت الدراسة على أداة (استبيان) من إعداد وتطوير الباحثين متبناه من دراسات سابقة ذات الصلة، ويتحدد تعميم نتائج الدراسة خارج مجتمعها الإحصائي بمدى مماثلة المجتمع الخارجي لمجتمع الدراسة الحالي، وبمدى صدق استجابة الفئة المستهدفة (عينة الدراسة) ل فقرات أداة الدراسة وثباتها.

6/1 الدراسات السابقة ذات الصلة:

هدفت دراسة العسل (2023) إلى التعرف على دور جامعة صنعاء في تأهيل وتدريب خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات أثناء الدراسة الجامعية، وبعد التخرج بما يتماشى مع متطلبات الالتحاق بسوق العمل، ولقد اعتمدت الدراسة المنهج المسحي الميداني عبر توزيع استبانة عشوائية على عينة بلغت (320) خريجاً وخريجة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة لدى الخريجين لمزيد من التأهيل والتدريب الميداني والتطوير، واكتساب المهارات المهنية الأساسية والاستزادة من المعرفة والفهم للتخصص، كما أظهرت أن ضعف برامج التأهيل العلمي والمشاريع والتدريب العملي المهني هو السبب الرئيسي لعدم الحصول على وظيفة عند خريجي المكتبات، وكذلك عدم اهتمام الجهات المختصة في الدولة بتخصص المكتبات وعدم تطابق مؤهلات الخريج مع احتياجات سوق العمل.

أما دراسة حمادنة (2023) فقد هدفت للكشف عن أثر المبادرات التربوية لمعلمي المرحلة الأساسية في محافظة لواء بني كنانة بالأردن على نطاق تحسين نموهم المهني في ضوء بعض المتغيرات، وقد اعتمدت الدراسة أسلوب المنهج الوصفي المسحي عبر إعداد استبيان وُزِع على عينة بلغت (356) معلماً ومعلمة، وأظهرت الدراسة أن درجة تقدير المعلمين نحو أثر المبادرات التربوية (البرامج التربوية، والتأهيل المهني، وجودة التعليم، والكفاءة المهنية) في تحسين نموهم المهني واكتساب الخبرة العملية والتأهيل جاءت متوسطة، كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات المعلمين نحو المبادرات التربوية، وذلك يعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، ومتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من عشر سنوات من الخبرة.

كما أجرى عباينة والعباصرة (2023) دراسة هدفت إلى التعرف على دور المبادرات التربوية في المدارس الحكومية بمديرية تربية وتعليم لواء قصبه إربد بالأردن في النمو المهني، وتطوير الخبرات الشخصية من وجهة نظرهم، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والعلاقة الارتباطية عبر اعتماد استبانة تم توزيعها عشوائياً على عينة تُقدَّر بـ (563) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت الدراسة الدور المتوسط للمشاركة في المبادرات التربوية وبخاصة في برامج التطوع والخدمة المجتمعية في النمو المهني المتمثل في تطوير الخبرات الذاتية، وتنمية المهارات، واكتساب المعلومات والمعارف الجديدة لدى المعلمين، وتبادل الخبرات فيما بينهم، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

أجرى رقبان وأحمد (2022) دراسة هدفت إلى التحقق من فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الاجتماعية بأبعادها: (الرؤية الاجتماعية، الابتكار الاجتماعي، الشبكات الاجتماعية) وبمعوقاتها كمدخل لحياة كريمة، وعلاقته بالطموح الشخصي بعد التخرج، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي، وتم إعداد ثلاث استبانات وزعت على عينة بلغت (300) من الشباب الجامعيين من الجنسين من الذين تم اختيارهم بطريقة صدفية غرضية بكلية التربية النوعية جامعة الزقازيق، وإعداد برنامج طُبِّق على عينة بلغت (20) شاباً وفتاة تم اختيارهم بالطريقة العمدية، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين مستوى وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الاجتماعية ومعوقاتها، وبين مستوى الطموح الشخصي لديهم، وذلك بالإضافة إلى وجود فرق دال إحصائياً في وعي الشباب الجامعي - من عينة البحث التجريبية- بريادة الأعمال الاجتماعية ومعوقاتها كمدخل لحياة كريمة، وعلاقته بالطموح الشخصي لصالح التطبيق البعدي، وأظهرت أن لريادة الأعمال الاجتماعية والمبادرات المهنية التطويرية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي ضرورة لرفع مستوى الطموح الشخصي لدى الشباب الجامعي بعد التخرج.

في حين هدفت دراسة عبد ربه والشوابكة (2021) إلى التعرف على دور المبادرات المجتمعية في تحقيق الريادة للمكتبات الجامعية الخاصة في الأردن في ضوء متغيرات الجنس، والمسمى الوظيفي، والتخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة، وقد اعتمدت تلك الدراسة المنهج الوصفي المسحي عبر إعداد استبانة وزعت عشوائيًا على عينة بلغت (76) فردًا، وقد أظهرت الدراسة تقديرًا متوسطًا للعاملين في المكتبات لدور المبادرات المجتمعية في تحقيق الريادة، والاستدامة في الخدمات التي تقدمها مكتباتهم، في كل من مجالات: (المبادرات الخيرية، والمبادرات الاقتصادية، والمبادرات الصحية والبيئية)، كما وأظهرت أن المبادرات المجتمعية والبرامج التدريبية الفعالة التي تهدف إلى خدمة المجتمع تعزز من دور الكفايات المهنية لدى العاملين في المكتبات، وتعتبر عنصرًا لتسويق خدمات المكتبة وأنشطتها، وتتعاكس إيجابًا على الصورة الذهنية التي يرسمها أفراد المجتمع عن المكتبات والعاملين فيها، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات العاملين - لدور المبادرات المجتمعية في تحقيق الريادة لمكتبات الجامعات الأردنية الخاصة- تعزى إلى متغيرات الجنس، والمسمى الوظيفي، والتخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة. وأجرى محمد (2020) دراسة هدفت إلى اختبار أثر برامج التدخل المهني في تنمية الوعي لدى الطلبة الجامعيين بالمبادرات المجتمعية، وقد تمثلت في سبع مجالات، وهي: المعرفة بالمبادرات والتسويق لها، والوعي بالفوائد الذاتية للمبادرات، والوعي بالفوائد المجتمعية للمبادرات، والوعي بمجالات المبادرات، وتعديل المعتقدات الخاطئة حول القابلية للمشاركة بالمبادرات، والوعي بالمهارات والكفاءات اللازمة لتنفيذ المبادرات، والوعي بكيفية المشاركة في المبادرات، وقد اعتمدت هذه الدراسة المنهج المسحي وشبه التجريبي، عبر إعداد استبيان وزع على عشرة طلاب، وإعداد برنامج طبق على عينة بلغت (30) طالبًا من المشاركين في مبادرة الأسرة الطلابية، وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين برامج التدخل المهني، وتنمية وعي الشباب الجامعي بالمبادرات المجتمعية؛ واتضح أن برامج التدخل المهني والمبادرات المجتمعية تساهم في تطوير الخبرات والمعارف والمهارات، وتعمل على تحسين السيرة الذاتية للمشاركين وتقويتها، وكذلك تعزز من الكفايات المكتسبة، وهي مهمة لتعزيز الإنجاز الأكاديمي للطلبة، وإعداد الكفاءات لسوق العمل المصري.

كما هدفت دراسة محمد (2020) لتحديد واقع المبادرات الطلابية في جامعة أسوان، ودور الإدارات الجامعية في دعم المبادرات الطلابية كآلية لتنمية الابتكار الاجتماعي بين الشباب الجامعي المتميز بجامعة أسوان، والصعوبات التي تواجههم أثناء تنفيذها، ولقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي عبر إعداد استبيان وزع على عينة قصدية بلغت (167) طالبًا وطالبة من المشاركين في أنشطة المبادرات الطلابية بالجامعة، وقد اتضح أن واقع المبادرات الطلابية في جامعة أسوان جاء بمستوى تقدير متوسط، وأن دور الإدارات الجامعية في دعم المبادرات الطلابية - كآلية لتنمية الابتكار الاجتماعي بين الشباب الجامعي المتميز بجامعة أسوان- كان متوسطًا أيضًا، وأن مستوى الصعوبات التي تواجه المبادرات الطلابية - كآلية لتنمية الابتكار الاجتماعي بين الشباب الجامعي- كانت مرتفعة، وقد تمثلت في ضعف إدراك المسؤولين لأهمية المبادرات الطلابية لنشر ثقافة الابتكار الاجتماعي، وكذلك أيضًا ضعف التنسيق والتعاون بين الجامعة والمجتمع الخارجي.

أما دراسة مطاي (2016) فقد هدفت إلى التعرف على درجة مواءمة مخرجات برامج التكوين والبرامج التدريبية التقنية والمهنية مع احتياجات سوق العمل في الجزائر، وتمثلت مخرجات برامج التكوين والتدريب في عدة مجالات وهي: التعريف بالعملية التدريبية: (العناصر البشرية والمادية والمعنوية، والعمليات اللازمة لتنفيذ التدريب، والعمليات التحضيرية والتنفيذية والتكميلية)، وأنظمة التكوين المهني: (التكوين الإقامي، والتكوين عن بعد، وتكوين المرأة الماكثة في البيت)، ولقد اعتمدت هذه الدراسة على مراجعة الأدب المنشور ذي الصلة، ومنهج دراسة الحالة، وتمت مراجعة

المبادرات والبرامج التدريبية التقنية والمهنية التي نظمتها الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة والخدمات للطلبة حديثي التخرج، ودورها في رفد سوق العمل باحتياجاته، وقد أظهرت أن هذه المبادرات المنظمة على مر سنوات طويلة كان لها أثر إيجابي في تطوير مهارات وخبرات ومعارف المشاركين من الذكور والإناث، وتعزيز كفاءاتهم بالخبرات العملية التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل الجزائري كمًّا ونوعًا.

كما أجرى كل من (Muschkin, Ladd & Dodge, 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر المبادرات في ولاية كارولينا الكندية على تصنيف طلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الصف الثالث، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم إعداد أسلوب الملاحظة لـ 90 طالبًا وطالبة في قسم التربية الخاصة والذين شاركوا في المبادرات، هذا وقد بحثت الأداة في عدة مجالات وهي: الآثار المجتمعية الموسعة للاستثمار، والتمويل ومستوياته وأثره في مخرجات وتصنيف الطلبة، وأظهرت الدراسة أن تلك البرامج والمبادرات قد خففت رغبة الطلبة في وضعهم وتصنيفهم ضمن صفوف ذوي الاحتياجات الخاصة، وساهمت في تطوير مهاراتهم وتطوير خبراتهم الشخصية، كما نتج عن ذلك توفير التكاليف بالنسبة للولاية، ولقد أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ملاحظة بين تصنيفات الطلبة فيما يتعلق بمتغيرات العرق، والأصل، والمستوى التعليمي للأهم.

1/6/1 التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال أهداف الدراسات السابقة ونتائجها، أنها تختلف عن الدراسة الحالية في جوانب، وتتفق معها في جوانب أخرى؛ تتفق من حيث موضوعها الرئيسي وهو: إثراء الفهم حول دور المبادرات المهنية في تطوير المهارات والنمو المهني، وتحسين جودة مخرجات التعليم في مجالات مختلفة؛ كما اتفقت في أسلوبها في جمع المعلومات مع أسلوب بعض الدراسات السابقة في اعتمادها المنهج الوصفي المسحي المعتمد على الاستبيان؛ إلا أنها اختلفت عن الدراسات السابقة في تركيزها على طلبة قسم دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وهذا يضيف أبعادًا أخرى جديدة للبحث؛ ويتيح فهمًا أعمق لتجربة الطلبة واحتياجاتهم الخاصة في المجال المحدد؛ كما اختلفت من حيث البيئات التي طبقت فيها، مع الأخذ في الاعتبار أن هذا الاختلاف لا ينفي أن الباحثين قد استفادوا من الدراسات السابقة من حيث المنهجية المتبعة لتطوير أداة الدراسة، وهذا يعني أن الدراسة الحالية جاءت امتدادًا للدراسات السابقة لكن ضمن سياق البيئة الكويتية، لتضيف قيمة كبيرة إلى المجال من خلال التركيز على طلبة قسم دراسات المعلومات واستكشاف احتياجاتهم الفريدة.

ثانيًا : الإطار النظري للدراسة:

1/2 مفهوم المبادرات المهنية:

برزت أهمية المبادرات المهنية كأداة حيوية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، وتطوير القدرات الذاتية التي تنعكس بالإيجاب على تنافسية المنظمات وتميزها في سوق العمل، وبناءً على ذلك، يمكن تعريف المبادرة في سياقها الاصطلاحي بأنها: كافة الإجراءات والأنشطة التي يتخذها أفراد أو مؤسسات بهدف التغيير والإصلاح، وتطوير القدرات والمهارات والمعارف المهنية لدى المشاركين فيها، بحيث تتضمن: الحصول على شهادات مهنية تثير اهتمام المشاركين وترتبط بتخصصاتهم، وكذلك المشاركة في البرامج التدريبية وورش العمل المهنية، وبرامج التطوير المهني التي تنظمها المجتمعات المهنية أو المدنية أو الأفراد أو عمل جماعي ينظم عبر الشبكات الاجتماعية، وذلك فضلًا عن القراءة والبحث الذاتي (العنزي والقصاص، 2014).

وتتطلب المبادرة الناجحة مجموعة من المعايير التي تضمن فاعليتها وواقعيته واستمراريتها في المجال الذي تستهدفه، وهي: أن تضم جميع المستفيدين والمشاركين دون تمييز، ويكون المستفيدون قادرين على إقناع زملائهم بأهمية المبادرة؛ علاوة على ذلك، ينبغي أن تكون المبادرة واقعية وقابلة للتنفيذ، وأن تحتوي على أهداف واضحة، وأن تكون منظمة في خطوات، ويجب تحديد المتطلبات الضرورية لتنفيذها، ويتوجب أن تتضمن خطة لتطويرها وضمان استدامتها، بالإضافة إلى توزيع المهام والأدوار بشكل واضح، وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذها بنجاح، سواء أكانت أدوات أو معدات أو دعم فني أو مادي (محمد، 2020).

2/2 أهمية المبادرات التدريبية والمهنية، وفوائدها:

- من المعلوم أن للمبادرات المهنية أهدافاً تسعى لتحقيقها ومنها:
- اكتساب المهارات وتطوير الخبرات، وتحسين القدرات الفنية والمعرفية للأفراد في بيئة العمل.
 - تقديم الفرص للتعلم المستمر وتطوير المعرفة.
 - تحقيق النجاح المهني والتقدم في مسار الحياة المهنية والسيرة الذاتية.
 - تعزيز من الاحترافية والتميز في العمل.
 - توفير فرص للطلاب للحصول على تجربة عمل واقعي في العالم الحقيقي، وتمكينهم من تطبيق المعرفة النظرية في إعدادات عملية.
 - يساعد الطلاب في تحسين مهاراتهم وزيادة قابليتهم للتوظيف.
 - تعزيز الثقة بالنفس، الأمر الذي ينعكس بالتبعية على مستوى الرضا الوظيفي.
 - دعم فاعلية المؤسسات -التعليمية- وتحقيق أهدافها المنشودة (محمد، 2020).
 - تعزز كلاً من دور الشباب بالمشاركة المجتمعية، ومنظومة القيم والمبادئ عند الطلاب، وتدعم مفهوم الذات لدى الشباب (حيدر، 2014).
 - تهذيب السلوك، واكتساب مهارات جديدة، وشغل وقت الفراغ، وزيادة الخبرة والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية (أبو العلا، 2017).
 - توفير فرص عمل (الحمدان، 2012).
 - المحافظة على وحدة المجتمع ومساعدتها على تكوين علاقات ناجحة مع مستويات مختلفة من الناس (حجازي، 2011).
 - تزويد المشاركين بالمهارات الحياتية؛ مثل: مهارات الاتصال والمشاركة ومهارة حل المشكلة.
 - إعطاء الفرصة لخدمة المجتمع والمشاركة في القضايا المجتمعية، وتنفيذ المبادرات على كافة المستويات والمجالات (عميرة، 2011).
- وأكد الحياي (2013) أن النهوض بفاعلية المبادرات المهنية وتحقيق أهدافها يتم من خلال تقديم الدعم الاجتماعي والفردى للمبادرين بالجوانب المادية والمعنوية، مثل: استخدام الحوافز، والمكافأة الخاصة في تشجيع المبادرات الفردية والأفكار الريادية التي تتناول حلاً للمشكلات، وتطوير أعمال المؤسسات، والسعي نحو تحسين المهارات المهنية لأفرادها، والمحافظة على فاعلية أداء عاملها، ولتكون فعالة للمساعدة على تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة؛ وهذا من خلال تلبية احتياجات سوق العمل؛ لأن هذه المبادرات تعزز من وجود مخرجات ذات جودة عالية بما يملكونه من معرفة ومهارة وخبرة.

وفي السياق ذاته، أشار حمادنة (2023) وعبابنة والعياصرة (2023) والعنزي والقصاص (2014) إلى فوائد المبادرات، وذلك لأنها توفر الفرصة لتطوير المهارات الفنية والقيادية والتنظيمية والاتصالية اللازمة لتحقيق النجاح في بيئة العمل، كما تسهم في فتح أبواب جديدة للوظائف أو فرص الترقية داخل المؤسسة، كما تسمح باستثمار الوقت والجهد في تطوير المهارات والمعرفة، وبالتالي تمكن الأفراد من أن يزيدوا من قيمتهم في سوق العمل، ويزيدوا -كذلك أيضًا- من فرصهم للتميز والتنافسية، كما يشعر المبادرون بالثقة الأكبر بقدراتهم ومهاراتهم، ويؤدي ذلك -بالضرورة- إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي، وتوفر لديهم الفرصة للتواصل مع أفراد آخرين في المجال المهني المحدد، مما يسهل من عملية تبادل الخبرات والمعرفة وتوسيع دائرة الاتصالات.

في حين أضاف محمد (2020) أن المبادرات تساهم -كذلك أيضًا- في تحديد احتياجات سوق العمل، وفهم المتطلبات المهنية المحددة للمجال، وذلك بالإضافة لأنها تساعد في تقييم فاعلية المبادرات المهنية المختلفة، وتحديد مدى تأثيرها على تحسين مهارات وقدرات الأفراد، الأمر الذي ينعكس على سيرتهم الذاتية؛ والمبادرات الطلابية تساهم في توجيه سياسات التعليم والتدريب والتنمية المهنية لضمان استجابة فعالة لاحتياجات سوق العمل، وتوفير إرشادات قيمة للطلبة والمؤسسات حول أفضل الممارسات والإستراتيجيات لتطوير المهارات والمعرفة المهنية في مجال اهتماماتهم وتخصصاتهم التي يدرسونها.

3/2 العوامل التي تؤثر على فاعلية المبادرات المهنية:

في ضوء مراجعة الباحثين للعديد من الدراسات السابقة، ثبت أن فاعلية المبادرات المهنية وتحقيق أهدافها وفوائدها ترتبط بعدة عوامل ينبغي على المؤسسات التأكيد عليها، ومن هذه العوامل على سبيل الذكر وليس الحصر:

1/3/2 القابلية:

تعرف بأنها: درجة الملاءمة بين الموظف والمكانة الوظيفية؛ وذلك من خلال حزمة من السمات الشخصية، التي تمنح الأفراد فرصًا متنوعة للحصول على المهنة المطلوبة، والتي يستفيد منها الأفراد والمجتمع بشكل عام (بوسالم، 2016)، هذا وتؤثر درجة استعداد المتدربين والمبادرين للتعلم والانخراط، والمشاركة الفعالة في البرامج التدريبية والفعاليات المهنية، واستيعابهم للمعرفة، ورغبتهم في تطوير مهاراتهم الأساسية، والاستجابة والتفاعل مع المبادرة على فاعلية المبادرات المهنية، ودرجة نجاحها في تحقيق أهدافها الرامية لها، بما ينعكس على تطوير العمل وتميمته، ورفع مستوى أداء المبادرين وتميزهم وتدعم مهاراتهم بما توفر لهم من خبرات يحتاجونها في بيئة أعمالها، ويجعلهم يتمتعون بالقدرة على التكيف مع التحديات والتغييرات في بيئة العمل؛ ويتطلب نجاح أية مبادرة أن يكون المشاركون فيها على استعداد لاستكشاف المعرفة الجديدة وتطبيقها عمليًا؛ فقد أكد بوسالم (2016) أن الأفراد الذين يظهرون رغبة قوية في التعلم والنمو المهني، والتمكين النفسي؛ أي: الرغبة في تطوير العمل ورفع كفاءته، عادة ما يكونون الأكثر استفادة من المبادرات والدورات التدريبية والبرامج التطويرية وأكثر قابلية للتوظيف من ذي قبل.

2/3/2 السيرة الذاتية والخبرة السابقة:

جدير بالذكر، الخبرة السابقة والمهارات المكتسبة في الماضي تؤثر على استجابة الأفراد للمبادرات المهنية ونجاحها؛ إذ إن المبادرين الذين يمتلكون سجلًا حافلًا بالخبرات المهنية والتدريبية الواسعة والحديثة والمستمرة غالبًا ما يمتلكون ثقة أكبر بأنفسهم، وقدرة أكبر على الاستفادة من هذه الخبرات لسد مواضع الضعف لديهم، وتوظيفها عمليًا لتحسين أدائهم في سوق العمل، وقد أشار Alanazi و Benlaria (2023) أن السيرة الذاتية المتطورة تساهم

في إقامة شراكات مع أصحاب العمل والجمعيات الصناعية، وهو ما يُعد عاملاً مهماً لسد الفجوة في سوق العمل بالمجال.

3/3/2 البرامج التدريبية العملية الفعالة:

ترتبط فاعلية المبادرات المهنية ومرونتها ورفع كفاءة مخرجاتها بجودة البرامج التدريبية؛ فالبرامج التدريبية القائمة على الأسس العلمية والعملية الفاعلة والمثمرة تستخدم أحدث الأساليب والتقنيات في توصيل المحتوى التعليمي، وتتناسب مع الاحتياجات والرغبات والتفضيلات التي يريجوها المشاركون، وتتماشى مع أهداف ومتطلبات سوق العمل المهنية الحالية والمستقبلية، وتقدم بطرق تفاعلية وجذابة (حسين والنورابي، 2016)؛ وهذا بدوره ينعكس على تنمية معرفة ومهارات المبادرين، وتحقيق الرضا والثقة بقدراتهم الشخصية وتنمية خبراتهم، وزيادة أعداد المشاركين فيها مقارنة بغيرها، والمضي قدماً نحو تطوير العمل، ودعم وتعزيز التنافسية في سوق العمل، ودفع عجلة التنمية بكافة أشكالها نحو الابتكار، وتقوده نحو تحقيق الإنجازات بصورة إبداعية (الفايز، 2016).

وأكد كل من (El-Tahan et al. 2021) و (Jackson, 2017) أن أحد العوامل المساهمة في سد الفجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم واحتياجات سوق العمل، هو: دمج الأسلوب النظري مع التجربة العملية؛ وذلك من خلال المشاريع والتدريب العملي الفعال، بحيث يسهم في تأهيل الطلبة لفرص العمل، وتكوين علاقات مع أصحاب العمل، وتعزيز مهارات الاتصال والتواصل معهم، والتي بدورها تنعكس على زيادة معدلات الرضا الوظيفي والإنتاجية، لذا ينبغي العمل على وجود توصيف وظيفي وخطط برامج تدريبية قابلة للتقويم والتنفيذ والتطوير، كخطوة أساسية لتعزيز جودة مخرجات هذه المبادرات.

كما أضاف Quinlan و Renninger (2022) ضرورة توفير خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة حول خيارات حياتهم المهنية أثناء التحاقهم بالبرامج التدريبية، مع ضرورة توفير إستراتيجيات البحث عن وظيفة، وفرص التطوير المهني لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مستقبلهم المهني، وضمان أن يكونوا خريجين جاهزين لسوق العمل، كما أشارت نتائج العديد من الدراسات السابقة، كدراسة (Kuo et al., 2022) أن ضعف برامج التوجيه والإرشاد المهني للطلبة، ومحدودية الشراكة مع مؤسسات المجتمع الخاص، والتركيز على التدريس النظري، وإهمال برامج التدريب العملي يفرز عدداً هائلاً من الخريجين الذين تلقوا الأسلوب نفسه من التعليم للخطط الدراسية نفسها، مما أدى إلى امتلاكهم مهارات وكفاءات غير متميزة كتمايز احتياجات سوق العمل الحقيقي، لتصنف بعض التخصصات الأكاديمية إلى راكدة، وخريجيه إلى بطالة مزمنة.

4/3/2 التسويق الفعال للمبادرة والمبادرين:

يعتبر التسويق الفعال للمبادرات المهنية وللمشاركين من الطلبة أثناء فترة دراستهم في الجامعة أحد العوامل المؤثرة في نجاح المبادرات؛ ويتضمن التسويق الفعال إبراز الفوائد والفرص المتاحة للمشاركين بهدف زيادة أعداد المشاركين، وانخراطهم بسوق العمل، وهم مؤهلون بالمهارات المكتسبة والخبرات المطلوبة، وخلق فرص وظيفية متميزة لهم، ويشمل ذلك: التواصل الفعال للأهداف والفوائد المتوقعة للمشاركين، وتوفير معلومات واضحة حول البرامج والفرص المتاحة والفعاليات المقدمة، بالإضافة إلى توفير الدعم والتشجيع المستمر للمشاركين، وجذب الطلاب والمستفيدين من البرامج التدريبية، مما يعزز مبادئ جودة مخرجاتها ويسهم في تلبية احتياجات سوق العمل (المومني وخصاونة، 2013)، وفي السياق ذاته، يؤكد (Kuo et al., 2022) على الدور الذي يلعبه التعاون مع أصحاب العمل والشركاء في المجتمع المدني في التسويق الفعال للمتدربين، ويعطي فرصة للمبادرين للتدريب والتعلم العملي، وتبادل المعرفة والخبرات بين الطرفين، فضلاً عن دورها في استحداث المهارات الراكدة.

ثالثاً : الطرق والإجراءات:

- **منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة المنهج المسحي الوصفي، لمناسبته لأسئلة الدراسة وأهدافها.

- **مجتمع الدراسة وعينتها:** يتكوّن مجتمع الدّراسة من جميع طلبة وطالبات قسم دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2022 - 2023، والبالغ عددهم (1204) من الطالبات و(587) طالباً، مع العلم أنه لم يتم أخذ المجتمع الأصلي للدراسة؛ بل اعتمدت الدراسة طريقة العينات لجمع البيانات، وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (250)، استجاب منها (200) طالب وطالبة استفادوا من المبادرات المهنية، واعتبروا عينة الدراسة، وفي الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها الديموغرافية.

الجدول (1): توزيع أفراد الدراسة حسب متغيرات: الجنس، والمعدل التراكمي العام، والمرحلة الدراسية

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات الديموغرافية ومستوياتها	
35.0%	70	ذكر	الجنس
65.0%	130	أنثى	
15.5%	31	من 3,67 إلى 4,00 (امتياز A)	المعدل التراكمي العام
61.5%	123	من 2,67 إلى 3,66 (جيد جداً B)	
20.5%	41	من 2,00 إلى 2,66 (جيد C)	
2.5%	5	صفر إلى 1,99 (أقل من الجيد C)	
7.0%	14	السنة الأولى	المرحلة الدراسية الحالية
17.0%	34	السنة الثانية	
33.0%	66	السنة الثالثة	
43.0%	86	السنة الرابعة فما فوق	

يظهر الجدول أن هناك نسبة أكبر من الإناث مقارنة بالذكور في العينة؛ وتمثل الإناث 65% مقابل 35% من الذكور، ومن معدلهم التراكمي العام من 2,67 إلى 3,66 (جيد جداً B) بنسبة (61.5%)، ومن مرحلتهم الدراسية السنة الرابعة (43.0%).

- **أداة الدراسة:** أعدت أداة الدراسة (الاستبانة) وطورت بالاعتماد على الأدب المنشور والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعها؛ إذ بلغ مجموع فقراتها بصورتها النهائية (14) فقرة، وتكونت من قسمين: القسم الأول: هدف إلى جمع البيانات الشخصية (الديموغرافية) عن أفرادها، فيما يتعلق بالجنس، والمعدل التراكمي العام، والمرحلة الدراسية، والقسم الثاني: تكون من (14) فقرة قسمت إلى أربعة محاور وهي: المحور الأول: يقيس آراء المستفيدين من المبادرات المهنية حول مدى فاعلية البرامج، المحور الثاني: يقيس آراء المستفيدين نحو دور التسويق في دعم المبادرات وبعدها، المحور الثالث: يقيس آراء المستفيدين نحو عامل السيرة الذاتية، المحور الرابع: يقيس آراء المستفيدين نحو مدى القابلية للمشاركة في برامج التدريب والمبادرات المهنية التي تطرحها الكلية، هذا وقد تم تصميم الاستبانة حسب مقياس ليكرت (Likert) الخماسي:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

واحتُسبت درجة القطع بقسمة حاصل الفرق بين أعلى قيمة للمقياس (5)، وأقل قيمة فيه (1) على ثلاث مستويات؛ أي: درجة القطع $[1.33 = 3 / (1-5)]$ ، وبذلك تكون درجات التقدير ضمن ثلاث مستويات، هي: 1- 2.33 درجة تقدير منخفضة، و2.34- 3.67 درجة تقدير متوسطة، و3.68- 5.00 درجة تقدير مرتفعة.

- **صدق أداة الدراسة وثباتها:** وللتأكد من مدى صدق المحتوى الظاهري لأداة الدراسة، عرضت بصورتها الأولية على ثمانية محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال علم المكتبات والمعلومات والإحصاء، وطلب منهم الحكم على فقرات الاستبانة، وإبداء آرائهم فيها، وذلك من حيث سلامتها اللغوية، ووضوحها، وانتمائها للمجال، وفيما إذا قاست الأداة ما صممت لقياسه، وبناء على ملاحظات المحكمين ومقترحاتهم عدلت بعض الفقرات و أعيدت صياغتها، وبذلك اعتبرت آراء المحكمين دليلاً على صدق أداة الدراسة، وبعد التأكد من صدق المحكمين، تم التحقق من صدق المحتوى باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، وذلك للتأكد من صدق اتساق الفقرات في قياس محورها، كما يظهر في الجدول (2).

الجدول (2): قيم معاملات ارتباط كل فقرة في الاستبانة بالدرجة الكلية

آراء المستفيدين نحو القابلية للمشاركة في برامج التدريب والمبادرات المهنية التي تطرحها الكلية		آراء المستفيدين نحو عامل السيرة الذاتية		آراء المستفيدين نحو دور التسويق في دعم المبادرات وبعدها		آراء المستفيدين حول كون البرامج التدريبية فعالة	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.785**	12	0.615**	9	0.435**	6	0.476**	1
0.826**	13	0.727**	10	0.786**	7	0.552**	2
0.813**	14	0.811**	11	0.808**	8	0.289**	3
						0.636**	4
						0.543**	5

** دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.01)$

يتبين من الجدول (2) أن معاملات الارتباط لكل فقرة بالدرجة الكلية للأداة قد حازت على قيم موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.01)$ ، وتراوحت معاملات ارتباط لكافة الفقرات ما بين (0.289 - 0.826)، وهو ما يدل أن كل فقرة مناسبة لقياس الأداة.

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة استخرجت معاملات ثبات الاتساق الداخلي وفقاً لمعادلة ألفا كرونباخ (Cronbach - Alpha)، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات ما بين (0.78 - 0.93)، كما بلغ معامل الثبات للأداة ككل (ألفا = 0.90)، مما يدل على ثبات عالٍ للأداة، ومن ثم صلاحيتها لأغراض هذه الدراسة، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3): معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وفق معادلة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	المحور
0.78	المحور الأول: آراء المستفيدين حول كون البرامج التدريبية فعالة.
0.84	المحور الثاني: آراء المستفيدين نحو دور التسويق في دعم المبادرات وبعدها.
0.89	المحور الثالث: آراء المستفيدين نحو عامل السيرة الذاتية.
0.93	المحور الرابع: آراء المستفيدين نحو القابلية للمشاركة في برامج التدريب والمبادرات المهنية التي تطرحها الكلية.
0.90	(الكلي)

- **متغيرات الدراسة:** تضمنت الدراسة مجموعة من المتغيرات، هي:

1- المتغير المستقل: مستوى الوعي لطلبة قسم دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية بفاعلية المبادرات المهنية في تجويد مخرجات مؤسسات المعلومات.

- 2- المتغير التابع: وجهة نظر طلبة دراسات المعلومات في كلية التربية الأساسية في دولة الكويت.
- 3- المتغيرات الوسيطة (الثانوية)، وتضمنت ثلاث متغيرات، هي:
- النوع الاجتماعي: وله فئتان، هما: ذكر وأنثى.
 - المرحلة الدراسية: وله أربع مستويات، هي: الأولى، والثانية، والثالثة، والرابعة - فما فوق.
 - المعدل الدراسي العام: ولها أربع مستويات، هي: من صفر إلى 1,99 (أقل من الجيد C)، ومن 2,00 إلى 2,66 (جيد C)، ومن 2,67 إلى 3,66 (جيد جدًا B)، ومن 3,67 إلى 4,00 (امتياز A).
 - المعالجة الإحصائية: لغرض تحليل بيانات الدراسة وصفيًا، استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات المقياس، كما تم استخراج معاملات ثبات الاتساق الداخلي وفقًا لمعادلة ألفا كرونباخ (Cronbach - Alpha)، كما تم التحقق من صدق المحتوى باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، وتم احتساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية.

رابعاً: نتائج تحليل أسئلة الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى فاعلية برامج التدريب الفعالة في تحسين جودة مخرجات مؤسسات المعلومات من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات؟

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور برامج التدريب الفعالة في تحسين جودة مخرجات مؤسسات المعلومات، والجدول (4) يوضح ذلك. جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور برامج التدريب الفعالة في تحسين جودة مخرجات مؤسسات المعلومات مرتبة تنازليًا، والدرجة الكلية للمجال ككل

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
5	1	اختيار المدرب الكفاء له دور مهم في نجاح الدورة التدريبية.	4.35	0.76	مرتفعة
2	2	البرامج التدريبية الفعالة تعطي الطالب مهارات جديدة لم يتم التطرق لها في الخطة الدراسية.	4.03	0.69	مرتفعة
1	3	البرامج التدريبية الفعالة عامل مهم لنجاح المبادرات المهنية.	3.90	0.73	مرتفعة
4	4	البرامج التدريبية الفعالة تعطي الطالب الفرصة في إعدادها وتصميمها.	3.80	0.87	مرتفعة
3	5	البرامج التدريبية الفعالة تستخدم أساليب جديدة للتعليم كالتعليم التفاعلي - كمنصة رواق.	3.75	0.83	مرتفعة
		الدرجة الكلية للمجال	3.96	0.52	مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (4) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور برامج التدريب الفعالة في تحسين جودة مخرجات مؤسسات المعلومات، تراوحت ما بين (3.75 - 4.35)، وكانت الدرجة الكلية مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.96) وانحراف معياري (0.52)؛ إذ جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة نحو المجال مرتفعة في جميع الفقرات، هذه النتائج توفر رؤى مفيدة لتطوير وتحسين البرامج التدريبية في هذا السياق، وهذا يعني أن البرامج التدريبية الفعالة تعد عاملاً مهماً في نجاح المبادرات المهنية لما تتضمنه من عناصر خاصة في نجاح تلك البرامج.

حصلت الفقرة رقم (5) والتي تنص على: "اختيار المدرب الكفاء له دور مهم في نجاح الدورة التدريبية"، حصلت على المرتبة الأولى، وبتقدير مرتفع، ويعكس هذا التقدير العالي لهذه الفقرة مدى تأثير اختيار المدرب الكفاء على جودة الدورة التدريبية ونجاحها في رأي الطلاب، وقد تعزى هذه النتيجة لعدة أسباب منها: قد يكون لدى الطلاب

المستجيبين تجارب سابقة مع مدربين أكفاء أو غير أكفاء في الدورات التدريبية، وهذه التجارب قد تؤثر على تقديرهم لدور المدرب في نجاح الدورة التدريبية، كما يلاحظ الطلاب تأثيراً مباشراً لاختيار المدرب الكفاء على جودة التعلم وفهم المواد، مما يعكس ذلك في تقديرهم العالي على المبادرات المهنية، ويمكن أن يؤدي اختيار المدرب الكفاء إلى زيادة الثقة لدى الطلاب في الدورة التدريبية بشكل عام، مما يسهم في نجاحها.

أما الفقرة (2) والتي تنص على: "البرامج التدريبية الفعالة تعطي الطالب مهارات جديدة، لم يتم التطرق لها في الخطة الدراسية"، فقد جاءت في المرتبة الثانية، وهذا يدل أن هناك رضا وقبول عالٍ لدى الطلبة بتلك البرامج، وأن البرامج التدريبية متطورة، وتلبي احتياجات الجمهور المستفيد منها، وفي نفس السياق جاءت الفقرة (1) والتي تنص على: "البرامج التدريبية الفعالة عامل مهم لنجاح المبادرات المهنية" جاءت في المرتبة الثالثة، وبتقدير مرتفع، وهذا يعني أن هناك رضا وقبول لأهمية ذلك الأمر من وجهة نظر الطلبة المستجيبين، فللمدرب دور مهم في نجاح البرامج التدريبية؛ لذا يجب أن يمتلك مهارات وقدرات ذات كفاءة عالية، أما الفقرة رقم (4) والتي تنص على: "البرامج التدريبية الفعالة تعطي الطالب الفرصة في إعدادها وتصميمها"، فقد جاءت في المرتبة الرابعة، وبتقدير مرتفع، وهذا يدل أن إعطاء الطالب الفرصة في إعدادها وتصميمها يرفع من كفاءة البرنامج التدريبي؛ لأنها تساعد الطالب على اختيار البرامج والمهارات التي يحتاجها، وعرضها وشرحها، واستخدام أدوات تحقق له الاستفادة القصوى من تلك البرامج التدريبية.

وبالمقابل، جاءت الفقرة (3) والتي تنص على: "البرامج التدريبية الفعالة تستخدم أساليب جديدة للتعليم مثل التعليم التفاعلي - كمنصة رواق،" جاءت في المرتبة الأخيرة، وبتقدير مرتفع، وقد تفسر هذه النتيجة بأن للطلاب تجارب سابقة مع أساليب التعليم التفاعلي، أو بعض الطلاب يفضلون الأساليب التقليدية للتعلم جنباً إلى جنب مع الأساليب الجديدة، وقد يؤثر ذلك على تقديرهم لفاعلية استخدام أساليب جديدة في البرامج التدريبية، أو قد يكون للطلاب توجهات أكاديمية مختلفة تؤثر على رؤيتهم لفاعلية الأساليب التعليمية المختلفة، وربما يُفضل بعضهم التركيز على الجوانب الأكاديمية التقليدية، وبناء عليه يجب على البرامج التدريبية الفعالة أن توظف الأساليب التدريبية الحديثة لجعل هذه البرامج ممتعة ومفيدة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة العسل (2023) التي أظهرت حاجة خريجي أقسام المكتبات لمزيد من برامج التأهيل العلمي، والمشاريع المهنية والتدريب الميداني والتطوير واكتساب المهارات المهنية الأساسية بسبب عدم تطابق مؤهلات الخريج مع احتياجات سوق العمل، ودراسة حمادنة (2023) التي أظهرت أثر المبادرات التربوية في تحسين نموهم المهني واكتساب الخبرة العملية والتأهيل.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى فاعلية التسويق في دعم برامج المبادرات المهنية من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور التسويق في دعم برامج المبادرات المهنية، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور التسويق في دعم برامج المبادرات

المهنية مرتبة تنازلياً، والدرجة الكلية للمجال ككل

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
7	1	تسويق مشاريع الطلبة يحفزهم لينمؤ مهاراتهم ويطوروا قدراتهم.	4.03	0.85	مرتفعة
8	2	التسويق يساهم في إبراز الموهوبين والمتميزين.	3.97	0.85	مرتفعة
6	3	التسويق له دور مهم في نجاح المبادرات المهنية.	3.62	0.76	متوسطة
الدرجة الكلية للمجال					
			3.87	0.71	مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (5) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور التسويق في دعم برامج المبادرات المهنية، تراوحت ما بين (4.03 - 3.62)، وكانت الدرجة الكلية مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.87) وانحراف معياري (0.71)؛ إذ جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة نحو المجال، مرتفعة في فترتين ومتوسطة في فترة واحدة، وحصلت الفقرة رقم (7) والتي تنص على: "تسويق مشاريع الطلبة يحفزهم لينمؤ مهاراتهم ويطوروا قدراتهم"، على المرتبة الأولى، وبتقدير مرتفع، ويعكس هذا التقدير التفهم الواسع للطلاب لأهمية تسويق المشاريع الطلابية كوسيلة لتعزيز تعلمهم وتطوير قدراتهم، وتحفيز الطلاب واستعدادهم للمشاركة بنشاط في تنفيذ وتسويق مشاريعهم الخاصة، وأن هناك رضا وقبول عالٍ جدًا حول هذا الأمر، وهكذا نجد أن التسويق يدعم ويعزز من نجاح المبادرات المهنية.

في حين جاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على: "التسويق يساهم في إبراز الموهوبين والتميزين"، جاءت في المرتبة الثانية، وبتقدير مرتفع، ويعكس هذا التقدير فهم الطلاب للدور الحيوي الذي يلعبه التسويق في تسليط الضوء على المواهب والقدرات الفردية، وتعزيز المشاريع الشخصية والمهنية وجذب الفرص، كما ويشير لوعي الطلبة المستجيبين بأن التسويق يلعب دوره في إظهار واكتشاف الموهوبين والتميزين، وأن ذلك يساهم في دعمهم واستثمارهم وإبراز مواهبهم وطاقاتهم.

وبالمقابل، جاءت الفقرة رقم (6) والتي تنص على: "التسويق له دور مهم في نجاح المبادرات المهنية" جاءت في المرتبة الأخيرة، وبتقدير متوسط، تبين أن التسويق عامل مهم لتحفيز الجمهور المستفيد نحو تنمية مهاراته وقدراته، لكن قد يُعزى حصول هذه الفقرة على تقدير متوسط إلى الطلاب الذين لديهم تجارب سابقة سلبية مع التسويق، مما يؤثر على تقديرهم لأهميته في نجاح المبادرات المهنية، أو قد يتفاوت اهتمام الطلاب بالتسويق كمهارة أو مجال مهني، وقد يؤثر ذلك على تقديرهم لأهميته في نجاح المبادرات المهنية.

نتائج السؤال الثالث: ما دور السيرة الذاتية كأداة فعالة في تعزيز التفاعل مع برامج المبادرات المهنية، وتحسين فرص التوظيف في مجال المعلومات من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور السيرة الذاتية كأداة فعالة في تعزيز التفاعل مع برامج المبادرات المهنية وتحسين فرص التوظيف في مجال المعلومات، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور السيرة الذاتية كأداة فعالة في تعزيز التفاعل مع برامج المبادرات المهنية وتحسين فرص التوظيف في مجال المعلومات مرتبة تنازلياً، والدرجة الكلية للمجال ككل

رقم الفقرة	الترتيب	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
11	1	السيرة الذاتية تبين وتظهر المشاريع والمبادرات التي قام بها الطالب خلال فترة دراسته.	3.78	0.910	مرتفعة
9	2	الدورات التدريبية المعتمدة من الكلية تساهم في إثراء السيرة الذاتية للطلبة.	3.68	0.850	مرتفعة
10	3	ورش العمل المهنية تعمل على معالجة مواطن الضعف لدى الخريجين مما يثري سيرتهم الذاتية.	3.57	0.894	متوسطة
الدرجة الكلية للمجال					
			3.67	0.79	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (6) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور السيرة الذاتية كأداة فعالة في تعزيز التفاعل مع برامج المبادرات المهنية، وتحسين فرص التوظيف في مجال المعلومات، تراوحت ما بين (3.78 - 3.57)، وكانت الدرجة الكلية متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3.67) وانحراف معياري (0.79)؛ إذ جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة نحو المجال مرتفعة في فترتين ومتوسطة في فترة واحدة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عابنة والعياصرة (2023) التي أظهرت الدور المتوسط للمشاركة في المبادرات التربوية في

النمو المهني المتمثل في تطوير الخبرات الذاتية، وتنمية المهارات، واكتساب المعلومات والمعارف الجديدة وتبادل الخبرات.

حصلت الفقرة رقم (11) والتي تنص على: "السيرة الذاتية تبيّن وتظهر المشاريع والمبادرات التي قام بها الطالب خلال فترة دراسته"، حصلت على المرتبة الأولى، وبتقدير مرتفع، ويعكس هذا التقدير أهمية السيرة الذاتية في عملية التوظيف والتقدم الوظيفي، ويظهر هذا التقدير أن الطلاب يرون أن عرض المشاريع والمبادرات التي قاموا بها خلال فترة دراستهم يمكن أن يكون عاملاً مهماً في جذب انتباه أرباب العمل، وزيادة فرصهم في الحصول على فرص وظيفية.

في حين جاءت الفقرة رقم (9) والتي تنص على: "الدورات التدريبية المعتمدة من الكلية تسهم في إثراء السيرة الذاتية للطلبة"، جاءت في المرتبة الثانية، وبتقدير مرتفع، فهذا يشير أن الطلاب يرون أهمية الدورات التدريبية المعتمدة من الكلية في إثراء السيرة الذاتية، ويمكن أن تعزز هذه الدورات -المعتمدة من قبل الكلية- مهارات الطلاب ومعرفتهم في مجالات معينة، مما يجعلهم أكثر جاهزية لسوق العمل، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة محمد (2020) والتي أظهرت أن برامج التدخل المهني والمبادرات المجتمعية، تسهم في تطوير الخبرات والمعارف والمهارات وتحسن وتقوي من السيرة الشخصية للمشاركين.

أما الفقرة (10) والتي تنص على: "ورش العمل المهنية تعمل على معالجة مواطن الضعف لدى الخريجين مما يثري سيرتهم الذاتية"، فقد جاءت في المرتبة الثالثة، وبتقدير متوسط، ويشير ذلك إلى عدم رؤية الطلبة لأثر مباشر لورش العمل على إثراء السيرة الذاتية بالنسبة لهم، أو لعدم توفرها بشكل وافٍ.

نتائج السؤال الرابع: ما العوامل التي قد تؤثر في قابلية الطلاب للمشاركة في برامج التدريب، والمبادرات المهنية التي تطرحها الكلية من وجهة نظر طلبة قسم دراسات المعلومات؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي قد تؤثر في قابلية الطلاب للمشاركة في برامج التدريب والمبادرات المهنية التي تطرحها الكلية، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي قد تؤثر في قابلية الطلاب للمشاركة في برامج التدريب والمبادرات المهنية التي تطرحها الكلية مرتبة تنازلياً، والدرجة الكلية للمجال ككل

رقم الفقرة	الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
14	1	مساعدة الطلبة على بناء تصوراتهم ومشاريعهم العلمية يساعد على ضمان قابلية الطلبة للمشاركة في البرامج التدريبية.	3.75	0.861	مرتفعة
13	2	تزيد القابلية للالتحاق ببرامج المبادرات المهنية لأن هذه البرامج التدريبية تكسب الطالب مهارات أكاديمية ومهنية جديدة.	3.58	0.740	متوسطة
12	3	البرامج التدريبية المعتمدة من القسم العلمي يعزز القابلية للالتحاق بهذه البرامج.	3.45	0.671	متوسطة
الدرجة الكلية للمجال					
			3.59	0.71	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (7) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي قد تؤثر في قابلية الطلاب للمشاركة في برامج التدريب والمبادرات المهنية التي تطرحها الكلية، قد تراوحت ما بين (3.45) - (3.75)، وكانت الدرجة الكلية متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3.59) وانحراف معياري (0.71)؛ إذ جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة نحو المجال مرتفعة في فقرة ومتوسطة في فقرتين.

وحصلت الفقرة رقم (14) والتي تنص على: "مساعدة الطلبة على بناء تصوراتهم ومشاريعهم العلمية يساعد على ضمان قابلية الطلبة للمشاركة في البرامج التدريبية" حصلت على المرتبة الأولى، وبتقدير مرتفع، ويعكس هذا التقدير أهمية الدعم والتوجيه الذي يتلقاه الطلاب في بناء تصوراتهم ومشاريعهم العلمية. يظهر هذا التقدير استعداد الطلاب لتقدير الجهود التي تُبذل لمساعدتهم على تطوير مشاريعهم العلمية، مما يعزز قابليتهم للمشاركة في البرامج التدريبية.

في حين جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على: "تزيد القابلية للالتحاق ببرامج المبادرات المهنية لأن هذه البرامج التدريبية تكسب الطالب مهارات أكاديمية ومهنية جديدة" جاءت في المرتبة الثانية، وبتقدير متوسط، فقد يعكس فهم الطلاب لأهمية البرامج التدريبية في تطوير المهارات الأكاديمية والمهنية. ومع ذلك، قد يشير التقدير المتوسط إلى الطلاب الذين يرون أهمية لبعض العوامل الأخرى أكثر من هذا الجانب المحدد.

أما الفقرة (12) والتي تنص على: "البرامج التدريبية المعتمدة من القسم العلمي يعزز القابلية للالتحاق بهذه البرامج" فقد جاءت في المرتبة الثالثة، وبتقدير متوسط، فيمكن تفسيره بأن الطلاب يرون أن البرامج التدريبية المعتمدة من القسم العلمي تساهم في زيادة القابلية للالتحاق بهذه البرامج، ولكن قد لا يعتبرون هذا الجانب بمفرده كافياً لزيادة القابلية بشكل كبير.

نتائج الدراسة:

توصلت هذه الدراسة إلى نتائج عدة بناء على أهدافها ومن هذه النتائج:

الهدف الأول: مدى فعالية برامج التدريب المهني في رفع كفاءة مخرجات مؤسسات المعلومات:

توصلت الدراسة إلى: برامج التدريب ذات تأثير فعال في دعم المبادرات المهنية ومن العوامل المهمة لنجاحها، ويرتبط هذا العامل بعوامل فرعية أخرى منها:

- اختيار المدرب الكفاء من خلال تجارب الطلبة من العوامل المهمة لرفع كفاءة البرامج التدريبية، فوجود مدرب كفاء يرفع من ثقة الطلبة في هذه البرامج ويعزز مشاركتهم.
- وتؤكد الدراسة على البرامج التدريبية التي تلبي احتياجات الطلبة وتنمي مهاراتهم.
- ووضحت الدراسة أن البرامج التدريبية من العوامل الداعمة للنجاح المهني، لأنها تعزز المهارات والقدرات.
- إشراك الطالب في إعداد البرامج التدريبية تعطيه القدرة على تحديد احتياجاته، وترفع من قدرته على عرضها، واستخدام الوسائل الفعالة لتحقيق التنمية المهنية.
- من العوامل المهمة استخدام الأساليب الحديثة لتدريب الطلبة إلى جانب الوسائل التقليدية بحيث تلبي احتياجات الطلبة، وتراعي الفروق الفردية لمدى ملاءمة هذه الوسائل مع قدراتهم وميولهم الشخصية، لتصل لرضا معظم الطلبة المتدربين.

الهدف الثاني: مدى فعالية التسويق في دعم برامج المبادرات المهنية:

- أظهرت الدراسة أن للتسويق دوراً بارزاً ومهماً في دعم برامج المبادرات المهنية، ويظهر ذلك في العوامل التالية:
- تسويق مشاريع الطلبة يعزز التعلم لدى الطلبة، ويرفع من ثقتهم بقدراتهم وإمكاناتهم، بالإضافة إلى تحفيز الطلبة للمشاركة والمساهمة بالمشاريع، ويرفع من فهمهم وكفاءتهم، وهذا بدوره يساهم في نجاح المبادرات المهنية.

- التسويق يعمل على اكتشاف الموهوبين، ومعرفة أصحاب القدرات المتميزة، ويعطي الطلبة فرصة للمشاركة في الأنشطة المختلفة، لتحقيق الاستفادة المثلى من المواهب، واستثمار طاقات الطلبة.
 - أما عن دور التسويق في نجاح المبادرات المهنية، فقد تفاوتت ردود الأفعال حوله، وأظهرت أهمية متوسطة، نظرا لتأثيرات التسويق السلبي على المبادرات المهنية في بعض التجارب التي مر بها الطلبة.
- الهدف الثالث: مدى فعالية السيرة الذاتية في رفع مستوى المشاركة في برامج المبادرات المهنية:**
- السيرة الذاتية لها أهمية متوسطة لدى الطلبة في دعم المبادرات المهنية، فكانت مرتفعة في بعض عواملها، ومتوسطة في عوامل أخرى، مبينة فيما يلي:
- السيرة الذاتية تعمل على إبراز المشاريع والمبادرات المنجزة من قبل الطلبة بشكل فعال ومهم، لأنها تبرز مساهماتهم وقدراتهم.
 - المشاركة في الدورات التدريبية المعتمدة من الكلية تثير السيرة الذاتية للطلاب، وتساهم في تهيئتهم لسوق العمل، لتحسن وتدعم السيرة الذاتية للطلبة.
 - أما فيما يتعلق بدور ورش العمل في التغلب على مواطن الضعف لدى الطلبة، فقد كانت النتائج متوسطة، وهذا يدل على عدم توافرها بشكل كاف لتحقيق الفائدة المرجوة منها.
- الهدف الرابع: تحديد العوامل المساعدة على رفع مشاركة الطلاب في برامج المبادرات المهنية:**
- في هذا الهدف تم التطرق لثلاثة عوامل مساعدة في قابلية الطلاب للمشاركة في هذه البرامج ومنها:
- مساعدة الطلبة على بناء التصورات والمشاريع الخاصة بهم، لها أهمية مرتفعة في مساعدة الطلبة وتحفيزهم، و ضمان مشاركتهم في المبادرات المهنية، و هذا يدل على تقدير الطلاب للجهود المبذولة لتطوير مشاريعهم العملية.
 - اكتساب المهارات الأكاديمية والمهنية جاءت بأهمية متوسطة، وذلك ليدل على إيمان الطلبة بأن هناك عوامل أخرى أكثر أهمية من هذا العامل.
 - البرامج المعتمدة من القسم العلمي أيضا جاءت بأهمية متوسطة، نظرا لاحتياج الطلبة لمهارات أخرى تدعم تخصصاتهم.

التوصيات:

- بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، تقدم الدراسة التوصيات الآتية:
- توقيع شراكة مع مؤسسات رائدة في مجال الابتكارات التقنية والتكنولوجية المتعلقة بدراسات المعلومات لدعم المبادرات التي يقوم بها طلبة قسم دراسة المعلومات في كلية التربية.
- إطلاق مبادرة تتمثل في حاضنة للمبادرات التي يبادر بها الطلبة في أقسام دراسات المعلومات في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت، توفر أجواءً تساهم في احتضان المواهب والمبادرات وتحقيق نجاحها.
- تنظيم ورش عمل مهنية عالية الجودة للطلاب حول أهمية بناء السيرة الذاتية، وكيفية تقديم مشاريعهم ومبادراتهم بطريقة فعالة.
- تقديم المزيد من الدورات التدريبية المعتمدة من قبل الكلية، والتركيز على تطوير المهارات العملية والمهنية التي يحتاجها الطلاب في سوق العمل.
- تنظيم ندوات توعية حول فوائد الدورات المهنية التدريبية المعتمدة، وكيفية اختيار الدورات التي تلي احتياجات الطلاب بشكل مثالي.
- تنظيم معارض أو فعاليات لعرض مشاريع الطلاب ومبادراتهم لزيادة الوعي بأهميتها وتأثيرها.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو العلا، تركي حسن عبد الله، (2017)، إسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، 1(10)، 201 - 272.
- أخوارشيدة، عالية خلف، (2006)، المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية، عمان: دار مكتبة الحامد.
- بوسالم، أبو بكر، (2016)، دور التمكين النفسي في القابلية لتوظيف العاملين في عقود الإدماج المهني بولاية الأغواط- الجزائر، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 47، 395 - 410.
- حجازي، نادية عبد العزيز محمد، ومحمد، إيمان محمد إلياس، (2011)، اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تمتيتها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 30(9)، 4108 - 4192.
- حسين، عبد المالك بابكر الحاج، والنورابي، سعيد محمد أحمد، (2016)، تقويم برنامج التدريب العملي في الهندسة الكهربائية في ضوء الخبرات المعاصرة في كلية الدمازين التقنية، مجلة العلوم التربوية، 17(3)، 81-92.
- الحسيني، فواز ماطر، والدلماني، أحمد مفرج، والخرينج، عبد الخالق هني، (2017)، فاعلية المبادرات المهنية وضمان المشاركة الطلابية في برامج التدريب: دراسة وصفية خاصة في قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، المؤتمر الثامن: مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة، المسؤوليات، التحديات، الآليات، التطوعات، عقد في الجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات، الرياض، 1، 667 - 685.
- حمادنة، نهاوند محمود حمدان، (2023)، أثر المبادرات التربوية للمعلمين في تحسين نموهم المهني، مجلة دراسات تربوية ونفسية، (122)، 141 - 188.
- حمايدي، مسعودة، وسلامي، خديجة، (2021)، التعليم الجامعي ودوره في دعم التنمية، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، 4(7)، 169-179.
- الحمدان، محمد بدر حسن، (2012)، دور المبادرات الملكية في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الحياي، سندية مروان سلطان حسن، (2013)، دور أنظمة الدعم الاجتماعي في بلورة المبادرة الفردية لدى العاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين (الأطباء) في مستشفى ابن سينا والجمهوري التعليميين، مجلة الإدارة والاقتصاد، 95(36)، 241 - 250.
- حيدر، وحيدة حامد موسى، (2014)، المبادرة الشبابية وعلاقتها بالريادة الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني الأردني، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- رقبان، نعمة مصطفى إبراهيم، وأحمد، سماح عبد الفتاح عبد الجواد، (2022)، فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الاجتماعية كمدخل لحياة كريمة وعلاقته بالطموح الشخصي، مجلة بحوث التربية النوعية، (22)، 1551 - 1668.
- صقر، شيماء الحسيني محمد، (2019)، الفجوة بين مخرجات التعلم واحتياجات سوق العمل لتخصص المسكن وإدارة المنزل في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا، (5)، 363 - 394.

- صلاح الدين، نسرين صالح محمد، والمسكرية، تهاني حمود جابر، (2017)، تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 1 (174)، 559-635.
- عابنة، نور عبد المجيد خليل، والعياصرة، معن محمود أحمد، (2023)، دور المبادرات التربوية في المدارس الحكومية بمديرية تربية وتعليم لواء قصبه إربد بنمو المعلمين المهني من وجهة نظرهم، مجلة جرش للبحوث والدراسات، 24 (1)، 341 - 368.
- عبد العزيز، إبراهيم علي محمد، وخلف، السيد محمد عبد الله، والصفقي، إيهاب إبراهيم حسن، (2023)، درجة توفر المهارات المهنية والحياتية لدى طلاب كليات التربية في ضوء متطلبات سوق العمل، مجلة التربية، جامعة الأزهر، 4 (197)، 219 - 265.
- عبد ربه، إيناس جميل، والشوابكة، يونس أحمد إسماعيل، (2021)، دور المبادرات المجتمعية في تحقيق الريادة لمكتبات الجامعات الأردنية الخاصة في إقليم الوسط من وجهة نظر العاملين فيها، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، 56 (2)، 92 - 128.
- العسل، مرزاح أحمد، (2023)، واقع تأهيل وتدريب خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 7 (3)، 72 - 93.
- عمارة، فانت جميل، (2011)، دور المبادرات الشبابية في تنمية المجتمعات المحلية: دراسة حالة منطقة وادي موسى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- العنزي، نشمي بن حسين، والقصاص، ياسر عبد الفتاح، (2014)، تصور مقترح لتشجيع المبادرات الابتكارية للشباب الجامعي السعودي لاستثمار اليوم الوطني من منظور تخطيطي: دراسة ميدانية على جامعات الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض، مجلة الخدمة الاجتماعية، 52 (5)، 163 - 226.
- الفايز، فايز عبد العزيز، (2016)، رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 5 (9)، 32 - 46.
- محمد، عصام بدري أحمد، (2020)، التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعي الشباب الجامعي بالمبادرات المجتمعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 2 (50)، 480-520.
- محمد، محمد جابر عباس، (2020)، المبادرات الطلابية كآلية لتنمية الابتكار الاجتماعي بين الشباب الجامعي المتميز بجامعة أسوان - مصر، المجلة الدولية لنظم إدارة التعلم، 8 (1)، 89-105.
- مصطفى، أحمد سيد، (2005)، المدير ومهاراته السلوكية، القاهرة: دار الفكر العربي للطباعة والنشر.
- مطاي، عبد القادر، (2016)، مدى مواءمة مخرجات برامج التكوين والتدريب مع احتياجات سوق الشغل في الجزائر: تجربة الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، 24 (3)، 17 - 21.
- المومني، زياد، وخصاونة، غادة، (2013)، صعوبات تسويق خريجي كلية التربية الرياضية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم في جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 33 (2)، 445-466.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

- Al Taweel, I. R. (2020). The impact of higher education outcomes on labor market requirements under the vision of Saudi Arabia 2030. *Journal of Advanced and Applied Sciences*, 7(6), 110-115.

- Alanazi, A. S., & Benlaria, H. (2023). Bridging Higher Education Outcomes and Labour Market Needs: A Study of Jouf University Graduates in the Context of Vision 2030. *Social Sciences*, 12(6), 360. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci12060360>.
- Al-Rashaidan, E. & Al-Thwaini, T. (2021). Bridging The Gap Between Higher Education and The Labour Market Needs in Saudi Arabia: The Role of High Education Institutions, *Multicultural Education*, 7(8), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5294204>.
- Armstrong, M. B., & Landers, R. N. (2018). Gamification of employee training and development. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 162-169. DOI :<https://doi.org/10.1111/ijtd.12124>.
- Baird, A. M., & Parayitam, S. (2019). Employers' ratings of importance of skills and competencies college graduates need to get hired: Evidence from the New England region of USA. *Education+ Training*, 61(5), 622-634. DOI: <https://doi.org/10.1108/ET-12-2018-0250>
- Harris, C. (2020). *The Earning Curve: Variability and Overlap in Labor-Market Outcomes by Education Level*. Manhattan Institute for Policy Research.
- Helyer, R., & Lee, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372. DOI: <https://doi.org/10.1111/hequ.12055>.
- Jackson, D. (2017). Developing pre-professional identity in undergraduates through work-integrated learning. *Higher Education*, 74, 833-853. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0080-2>.
- Kleinberg, R. L., Paltsev, S., Ebinger, C. K. E., Hobbs, D. A., & Boersma, T. (2018). Tight oil market dynamics: Benchmarks, breakeven points, and inelasticities. *Energy Economics*, (70), 70-83. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2017.11.018>.
- Kuo, H. C., Yang, Y. T. C., Chen, J. S., Hou, T. W., & Ho, M. T. (2021). The impact of design thinking PBL robot course on college students' learning motivation and creative thinking. *IEEE Transactions on Education*, 65(2), 124-131. DOI: <https://doi.org/10.1109/TE.2021.3098295>.
- Lee, K., Choi, H., & Cho, Y. H. (2019). Becoming a competent self: A developmental process of adult distance learning. *The Internet and Higher Education*, 41, 25-33. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2018.12.001>.
- Maree, J. G., Jordaan, J., & Hartung, P. J. (2022). Group career construction counseling with disadvantaged prospective university students. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 79-95. DOI: <https://doi.org/10.1002/cdq.12285>.
- Muschkin, C. G., Ladd, H. F., & Dodge, K. A. (2015). Impact of North Carolina's early childhood initiatives on special education placements in third grade. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 37(4), 478-500. DOI: <https://doi.org/10.3102/016237371455909>.
- Quinlan, K. M., & Renninger, K. A. (2022). Rethinking employability: how students build on interest in a subject to plan a career. *Higher Education*, 84(4), 863-883. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00804-6>.
- Schaub, M. (2012). The profession of college career services delivery: What college counselors should know about career centers. *Journal of college student psychotherapy*, 26(3), 201-215. DOI: <https://doi.org/10.1080/87568225.2012.685854>.
- Tomlinson, E. C. (2023). Feature on Teaching: Bringing an Entrepreneurial Lens to the Business Communication Course. *Business and Professional Communication Quarterly*, 86(3), 350-376. DOI: <https://doi.org/10.1177/232949062211410>