

الفصل الرابع

إجراءات البحث الميداني

- تساؤلات البحث الميداني وأهميته
- الأدوات
- تصميم وبناء الاستبيان
- إختيار العينة
- معالجة البيانات
- معوقات البحث الميداني

الفصل الرابع

إجراءات البحث الميدانى

تناول الاطار النظرى للبحث نظام التلمذة الصناعية من حيث أهم مدخلاته ، والعوامل المؤثرة عليه ، واحتياجات سوق العمل من خريجه .

فقد تحدد فى الفصول السابقة الهدف الأساسى لنظام التلمذة الصناعية ألا وهو اعداد العامل الماهر ، وانعكس هذا الهدف بدوره على محتوى التعليم والتدريب داخل النظام ، اذ ظهر التأكيد على التدريبات العملية والتي تتم فى معظمها على خطوط الانتاج ، وفى مواقع العمل بالمؤسسات والشركات الصناعية ، كما حاول البحث القاء الضوء على نوعية التلاميذ المقبولين ، وكذا نوعيه المدرسين والمدربين ، ومدى كفاية الأعداد الموجودة منهم بمراكز التدريب لما ينطوى عليه ذلك من تأثير مباشر على عملية التعليم والتدريب كما أظهر البحث وجود قصور فى الموارد المخصصة للتمويل فى الوقت الذى ترتفع فيه تكلفة إعداد الخريجين .

ونظام التلمذة الصناعية ليس بمعزل عن المجتمع الذى يعلم ويُدرب له ، ومن ثم فانه يتأثر بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التى تحيط به فى اطاره المجتمعى ، فالنمو السكانى ، والهجرة الخارجية المؤقتة لقوة العمل الى الدول العربية ، والتطور التكنولوجى السريع ، وهيكلى وسياسات الأجور ، كلها عوامل ومتغيرات تؤثر بصورة أو بأخرى ، مباشرة أو غير مباشرة ، على نظام التلمذة الصناعية ومدخلاته ، كما أنها فى نفس الوقت تؤثر على سوق العمل وتحدد حجم (كم) احتياجاته ونوعيه (كيف) متطلباته من الخريجين .

ورغم وضوح العجز فى أعداد العمال المهرة ، وعدم كفاية الموجود منهم لتلبية متطلبات سوق العمل المصرى ، وبالتالي ظهور شدة الاحتياجات الى المزيد من الأعداد المتخرجه من هذا النظام فى الحاضر والمستقبل، الا أن العديد من المؤشرات تظهر امكانية سد العجز ، وتلبية هذه الاحتياجات على المدى المتوسط والبعيد ، ليبقى المطلب الأساسى فى هذا المجال هو ضرورة التعرف على نوعيه الخريجين ، ومدى تلاؤمهم مع متطلبات سوق العمل المتطورة والمتغيرة بصورة مستمرة ، وبما يدفع الى التساؤل والمزيد من التساؤل حول نوعية الخريجين . وانطلاقا من هذا كله كان النزول الى الميدان الفعلى ، كمحاولة للوصول الى مزيد من وضوح الرؤية ، وأيضا الاجابة على تساؤلات تطرح نفسها فى هذا المجال الذى مايزال فى حاجة الى مزيد من الأبحاث .

١ - تساؤلات البحث الميدانى وأهميته :-

وإذا كان للبحث ككل تساؤلاته التى يحاول الاجابة عنها ، الا أن البحث الميدانى ، كجزء أساسى ، له تساؤلاته المحددة والتى يحاول من خلال الواقع الميدانى الاجابة عنها تفصيلا ، والسؤال الرئيسى التالى يحدد ما يهدف اليه البحث الميدانى بالفعل الى التعرف عليه وتحديداه ألا وهو :-

هل استطاع نظام التلمذة الصناعية أن يقوم باعداد نوعيه ملبين الخريجين تتلائم مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل المصرى ومتطلباته ؟

ومن المشهور فى هذا المجال أن نظم التعليم والتدريب يتم تقويمها بطريقة تلقائية عن طريق اختبار السوق نفسه لنوعية الخريجين، فيقبلهم أو يرفضهم مما يعتبر مؤشرا لنوعية مهاراتهم ، ومدى ملائمتها لاحتياجات سوق العمل ، كما أن متابعة الخريجين لمعرفة أين يذهبون ؟ وماذا يفعلون ؟ وكيف يؤدون أعمالهم ؟ تعتبر من الأمور التى يتم التعرف عليها عن طريق الدراسات الميدانية ، وسؤال أصحاب الأعمال عن آرائهم فى

نوعية الخريجين ، ومستوى آداؤهم ، والاقتراحات اللازمة لاجراء التحسينات والتعديلات فى برنامج إعدادهم ، ومن ثم تعتبر الدراسات الميدانية فى نظر البعض هى الأسلوب الوحيد الموجه للتعرف على نوعية المعروض من الخريجين فى سوق العمل ، وحيث يصعب توافر أساليب أخرى بديله تمكن من هذا بالفعل. (١)

٢ - الأدوات :

يعتمد البحث الميدانى على استخدام الأدوات التالية :-

أ - استبيان موجه لرؤساء العمل والمشرفين على العمال المهةـرة المتخرجين حديثا من نظام التلمذة الصناعية .

ب - المقابلات واللقاءات المفتوحة التى قامت بها الباحثة مع المسئولين عن التدريب والفئات المختلفة التى تم تطبيق الاستبيان عليها من مهندسين ورؤساء أقسام ، وخريجي نظام التلمذة الصناعية القدامى وغيرهم، ممن لديهم خبرة فى هذا المجال وتفرض عليهم طبيعة عملهم التعامل مع خريجي نظام التلمذة الصناعية .

ج - الملاحظة المباشرة والتى قامت بها الباحثة أثناء الزيارات الميدانية المكثفة للشركات المختارة كمجال للتطبيق الميدانى .

٣ - تصميم وبناء الاستبيان :

قامت الباحثة بتصميم وبناء أداة البحث الرئيسية التى تتمثل فى الاستبيان ، وقد مرت هذه الأداة بعدة مراحل ، حتى وصلت للصياغة النهائية لها وذلك وفقا لما يلى :-

أولا :- الصياغة الأولية لبنود استمارة الاستبيان ، وذلك عن طريق

(١) انظر على سبيل المثال :

- رئاسة الجمهورية ، لجنة تنمية القوى البشرية : تقرير مؤقت عن استراتيجية للتنمية موجهة للموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص ٢٧ .
L. Richter: Training, Needs, Assessment and Monitoring,
Op.cit, P. 119 .

التعبير عن الموضوعات الرئيسية ، التى ينبغى أن تضمها هذه الاستمارة ،
بأسئلة توجه الى المبحوث (وحدة العينة) .

ثانياً :- وتمثلت الخطوة التالية فى عرض استمارة الاستبيان على مجموعة
من المحكمين وذلك للتأكد من مدى صدقها فى قياس مايراد قياسه بالفعل ،
وبالتالى صلاحيتها للتطبيق . (١)

وخلال هذه المرحلة ، تم حذف بعض الأسئلة واعادة صياغة البعض الآخر
وتفصيل لأسئلة كانت مصاغة بصورة مجملية ، فقد كان هناك عدة أسئلة تهدف
الى معرفة مستوى كفاءة العامل الماهر المتخرج من نظام التلمذة الصناعية ،
مقارنة بزميله المتخرج من التعليم الثانوى الصناعى ، وتم حذف هذه الأسئلة
بناء على توجيهات السادة المحكمين ، حيث ان طبيعة الدراسة الحالية
لا تهدف الى المقارنة بين النظامين ، والاطار النظرى خاص بنظام التلمذة

(١) تم عرض الاستبيان على السادة المحكمين :-

- الأستاذ الدكتور عبد الفتاح أحمد جلال : عميد معهد الدراسات والبحوث
التربوية بجامعة القاهرة ورئيس قسم اصول التربية بالمعهد .
- المهندس فؤاد أبو زغله : وزير الصناعة الاسبق .
- الأستاذ الدكتور عبد الرازق عبد الفتاح : رئيس جامعة حلوان الأسبق
والاستاذ المتفرغ بكلية الهندسة والتكنولوجيا جامعة حلوان
- الأستاذ الدكتور حلمى الوكيل : الاستاذ بقسم المناهج بكلية التربية
جامعة عين شمس .
- الأستاذ الدكتور محمد مصطفى العليلى : الاستاذ بقسم هندسة السيارات
بكلية الهندسة جامعة عين شمس .
- الدكتور محمد نبيه محسن : وكيل الوزارة لشئون التعليم الفنى بوزارة
التربية والتعليم (سابقا) .
- الأستاذ الدكتور سيد عبد المقصود : المستشار بمعهد التخطيط القومى .
- الدكتور محمد عبد العزيز عيد : خبير أول بمعهد التخطيط القوى .
- الدكتور همام بدرأوى زيدان : المدرس بكلية التربية جامعة الأزهر .
- الدكتورة دلال يسن محمد : المدرس بكلية الدراسات الانسانية جامعة الأزهر .
- المهندس محمد أبو ليله : رئيس قطاع الانتاج بمؤسسة دار الشعب للصحافة
والطباعة والنشر .
- المهندس محمد أمين : مدير عام بالهيئة العامة للتبضع .

الصناعية فقط . (١)

ثالثا :- بعد عرض الاستمارة على المحكمين واجراء التعديلات السابقة عليها ، أجريت دراسة استطلاعية ، حيث تم تطبيق الاستمارة على بعض رؤساء العمل المباشرين الذين يتعاملون مع خريجي نظام التلمذة الصناعية ممن العمال المهرة ببعض شركات القطاع العام والخاص ، وكانت هذه الشركات هي :- شركة مصر لبناء هياكل السيارات - شركة العبوات الدوائية - وشركة النيل العامة لاصلاح السيارات .

كما تم عرض الاستمارة على بعض المديرين والمسؤولين بمراكز التدريب المهني ، وبعض مشرفي التدريب العملي القائمين على تتبع الطلاب بالشركات في مهن الطباعة والسيارات ، وذلك للاستفادة من خبرتهم في هذا المجال .

وكان من نتائج الدراسة الاستطلاعية مايلى :-

أ - اضافة بعض البنود مثل البند رقم (أ) في السؤال الخامس ، وذلك حيث رأى كثير ممن طبقت عليهم الدراسة الاستطلاعية أن من دواعي تدريب الخريج قبل استلام العمل أن يكون قد تم تدريبه خلال فترة الدراسة في شركة أخرى غير الشركة التي تم تعيينه بها .

ب - حذف سؤال كان يطلب فيه من المبحوث اختيار نظام يتم على أساسه توحيد

(١) سبق للباحثة النزول الى الواقع الميداني لاجراء بحث حول هذه النقطة بالتحديد ، وذلك في بحث أجرى استكمالا لمقررات الدراسة بدبلوم معهد التخطيط القومى فى عام ١٩٨٧، ومن ثم كانت الاستفادة من هذه الخبرة والتي تم عرضها فى البحث المودع بمكتبة معهد التخطيط القومى راجع :-

نجوى يوسف ابراهيم جمال الدين : خريجو التعليم الثانوى الفنى والتلمذة الصناعية ، دراسة ميدانية وصفية بالتطبيق على بعض شركات القطاع العام بالقاهرة الكبرى ، بحث غير منشور مودع بمكتبة معهد التخطيط القومى ، القاهرة ، ١٩٨٧ .

مصدر اعداد العامل الماهر فى حالة الاتجاه الى ذلك ، حيث وجد أن رؤساء العمل فى أغلب الأحوال ، لا يكونون ملمين بمعلومات كافية عن كل النظم التى تتحمل مسئولية اعداد العمال المهرة خاصة فى مهن الطباعة وحيث لا يتعاملون الا مع طلبه وخريجى نظام التلمذة الصناعية فقط .

جـ - تعديل صياغة بعض الأسئلة ، فمثلا فى السؤال الخاص برأى رؤساء العمل فى المستوى الثقافى لخريجى نظام التلمذة الصناعية ، تم تعديله الى المستوى الثقافى بدلا من المستوى العلمى حيث اتفق على أن الأول أعظم وأشمل .

د - ساعدت الدراسة الاستطلاعية على الاتجاه الى التركيز على الشركات والمؤسسات الكبرى ، التى تسهم فى التدريب العملى لأكثر عدد من التلاميذ الصناعيين بالسنتين الثانية والثالثة ، وحيث تعتبر فى نفس الوقت هى المستفيد الأكبر من خريجى هذا النظام (بحكم طبيعة حجمها) ، كما يفترض أنها تضع فى بؤرة اهتمامها الاعداد المتكامل للعامل مهنيا وثقافيا ، دون أن يكون التركيز على العملية الانتاجية ، وبالتالي الجانب المهارى فقط فى اعداد التلميذ ، كما هو متوقع الحدوث فى المؤسسات ذات النطاق المحدود والتى يحركها بصفة أساسية دافع الربح ، فضلا على ذلك فان هذا قد أتاح الفرصة لانتقاء الشركات والمؤسسات التى تتبع أحدث أنواع التكنولوجيا فى عمليات الانتاج ، وبالتالي محاولة التعرف على انعكاسات ومضامين التطور التكنولوجى على اعداد التلاميذ الصناعيين والاحتياجات من الخريجين من خلال الاسئلة الخاصة بهذا الجانب فى الاستبيان .

وبعد عرض الاستمارة على المحكمين واجراء الدراسة الاستطلاعية التى استغرقت المدة من ١٥/٢ الى ٣٠/٣/١٩٨٩ ، والاستفادة من نتائجها واجراء التعديلات من حذف واطافة واعادة صياغة ، تم صياغة استمارة الاستبيان الصياغة النهائية لها واشتملت على أحد عشر سؤالا تدور حول خمسة محاور رئيسية تفصيلها كما يلى :-

المحور الأول : التدريبات العملية أثناء فترة الدراسة بنظام التلمذة الصناعية :

وقد اشتمل هذا المحور على العناصر التالية :

- مدى أهمية التركيز على التدريبات العملية فى اعداد الخريج (السؤال الأول) .
- الاسلوب المتبع فى التدريب العملى بالشركات ومدى مناسبته (السؤالين الثانى والثالث) .
- مدى مشاركة رجال الصناعة فى اعداد برامج التدريب العملى واختباراته (السؤال رقم ٦ ، ورقم ٧) .

المحور الثانى: التدريب بعد التخرج وقبل الالتحاق بالعمل :

- مدى ضرورة التدريب العملى بعد التخرج وقبل الالتحاق بالعمل وأسباب ذلك (السؤال الخامس) .

المحور الثالث: المستوى الثقافى للعامل الماهر المتخرج حديثا من نظام التلمذة الصناعية :

- التعرف على مدى مسئولية نظام التلمذة الصناعية ، ومايجرى بداخله من عمليات عن هذا المستوى ، من حيث مدة الدراسة المخصصة للمواد النظرية ومحتوى هذه المواد (السؤال رقم ٤) .

المحور الرابع: مؤشرات للحكم على كفاءة العامل الماهر المتخرج حديثا من نظام التلمذة الصناعية من وجهة نظر رؤساء العمـــــــل والمشرفين عليه :

- وذلك من حيث :-
- المعرفة بالعمل واجادته .
- الانتظام فى العمل - استيعاب توجيهات الرؤساء - التعاون مع الزملاء
- تحمل المسئولية .
- القدرة على التعامل مع الآلات والأجهزة وصيانتها .
- الاستخدام الأمثل للخامات .

- اتباع قواعد الأمن الصناعي .
- القدرة على التكيف مع التطورات التكنولوجية التي تحدث فى مجال المهنة وذلك كما هو موضح بالسؤال رقم (٨) .

المحور الخامس : احتياجات سوق العمل فى مصر الى العمال المهرة :

- التعرف على مدى حاجة سوق العمل المصرى الى خريجى نظام التلمذة الصناعية ومدى نجاحه فى تلبية تلك الاحتياجات (السؤال رقم ٩ ، ورقم ١٠) .

أما عن صياغة الأسئلة فقد روعى فيها السهولة والبعد عن الكلمات الغامضة ، واشتملت الاستمارة على أسئلة محددة الاجابات (أسئلة مغلقة) فبعضها يأخذ شكل الاستجابة ب (نعم - لا) أو (مناسب - مناسب الى حد ما - غير مناسب) ، هذا بالاضافة الى أسئلة أخرى تعتمد على الاختيار من متعدد - ولم تكثف الاستمارة بهذا بل تم توجيه اسئلة مفتوحة حيث تترك فيها الفرصة للمفحوص لى يقوم هو بتحديد استجابته أو صياغة وجهة نظره .

الختيار العينة :

يشير البعض الى أن التباين بين مفردات المجتمع ، وليس حجم المجتمع هو العامل الحاسم فى تقرير حجم العينة ، فكلما كبر التباين بين مفردات المجتمع كلما استوجب ذلك أن يكون حجم العينة كبيرا بغض النظر عن حجم ذلك المجتمع ، وبالعكس ففى مجتمع متجانس الصفات والخصائص تكفى عينة صغيرة لدراسته (١) .

ونظرا لما لوحظ من عدم وجود اختلافات جوهرية بين المؤسسات التى

(١) فريد كامل أبو زينة وعدنان محمد عوض : " جمع البيانات واختيار العينات فى البحوث والدراسات التربوية والاجتماعية " ، فى : المجلة العربية للبحوث التربوية ، المجلد الثانى ، العدد الاول ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، يناير ١٩٨٨ ، ص ص ١٠ - ٣٩ .

تعمل فى مجال الطباعة ، سواء من حيث التخصصات الموجودة بها ، أو من حيث الأساليب المستخدمة فى الانتاج ، فقد اقتصر التطبيق الميدانى على ٦ من المؤسسات الصحفية ودور النشر الكبرى ، وفى مهن السيارات تم اختيار ٣ شركات كعينة مقصودة من بينها شركة النصر لصناعة السيارات والتي تعتبر من الشركات المتميزة فى هذا المجال . وتقع العينة المختارة من الشركات والمؤسسات داخل نطاق القاهرة الكبرى ، وحيث يتميز هذا الموقع الجغرافى بالتحديد بتركز النشاط الصناعى ، ومراكز التدريب ، والخريجين والاحتياجات من العمال المهرة وذلك على النحو الذى سبق ذكره فى الاطار النظرى ^(١) ، وقد روعى فى الشركات المختارة تحقيق الشرطين التاليين :-

١ - ان تكون من الشركات التى تسهم فى عملية الاعداد ، ويوجد بها بالفعل تلاميذ صناعيين يقضون فترة التدريب العملى بالسنتين الثانية والثالثة . ويلاحظ أن أعداد هذه الشركات يختلف من عام الى آخر ، وفقا لاحتياجات الشركات نفسها ونظرا لعدم وجود قانون يلزم الشركات بتدريب التلاميذ الصناعيين ، وقد بلغ عدد المؤسسات التى تقوم بتدريب التلاميذ الصناعيين على مهن الطباعة بمحافظة القاهرة ، والجيزة ، والقليوبية (القاهرة الكبرى) ٢٠ مؤسسة وذلك فى عام ١٩٨٨ - ١٩٨٩ وفى العام الحالى ٨٩ - ١٩٩٠ بلغ هذا العدد نحو ١٦ مؤسسة فقط .

٢ - أن تكون من بين الشركات الصناعية والمؤسسات الكبرى التى تعتمد أساسا على استخدام أحدث أنواع التكنولوجيا فى العملية الانتاجية .

وذلك حتى يتحقق الهدف الأساسى من تطبيق الاستبيان ، وكما اتضح فى المحاور التى سبقت الإشارة اليها ، وفيما يلى بيان بالشركات التى وقع عليها الاختيار ، والفئات المختلفة من رؤساء العمل التى طبق عليها الاستبيان .

أولا : مهن الطباعة :

وقع الاختيار على ستة من المؤسسات الصحفية ودور النشر

الكبرى وهى :

- ١ - مؤسسة الأهرام للصحافة والطباعة والنشر .
(القسم الصحفى بشارع الجلاء، والقسم التجارى بقليوب وكورنيش النيل) .
- ٢ - مؤسسة أخبار اليوم للصحافة - والطباعة والنشر .
(القطاع الصحفى والتجارى بشارع الصحافة ، والقطاع التجارى بالمازة) .
- ٣ - مؤسسة دار التحرير للصحافة والطباعة والنشر .
(المطابع بشركة الاعلانات الشرقية بشارع زكريا أحمد ، القاهرة)
- ٤ - مؤسسة روز اليوسف
(المطابع بشارع القصر العينى)
- ٥ - مؤسسة دار الشعب للصحافة والطباعة والنشر .
(الأقسام الصحفية والتجارية بشارع القصر العينى وفرع الملك الصالح) .
- ٦ - مطبعة جامعة القاهرة .

ويوضح الجدول التالى أعداد رؤساء العمل الذين تم تطبيق

الاستبيان عليهم بالمؤسسات المشار إليها وتخصصاتهم المختلفة .

جدول رقم (٢٤)

أعداد ومؤهلات رؤساء العمل الذين تم تطبيق الاستبيان عليهم
بمهن الطباعة وتوزيعهم على المؤسسات المختارة

المؤسسة الرؤساء	مؤسسة الاخبار	مؤسسة الاهرام	مؤسسة دار التحرير	مؤسسة روز اليوسف	مؤسسة دار الشعب	مطبعة جامعة القاهرة	المجموع الكلى	النسبة المئوية
خريجو نظام التلمذة الصناعية	١٥	١	٥	١١	٣	١٦	٥١	٪٣٧
المهندسون	١٤	١٠	-	١	٢	-	٢٧	٪ ٢٠
ذوو الخبرة	١٢	٧	٧	٨	٤	٢	٤٠	٪٢٩
تخصصات أخرى	٥	٢	٢	٤	٥	-	١٨	٪١٣
المجموع	٤٦	٢٠	١٤	٢٤	١٤	١٨	١٣٦	٪ ١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٢٤) ان رؤساء العمل الذين تم تطبيق الاستبيان عليهم بمؤسسات الطباعة وصل الى ١٣٦ فردا ، وهم ممن يقومون ، بحكم طبيعة عملهم ، بالاشراف على العمال المهرة حديثى التخرج من نظام التلمذة الصناعية . وقد شمل تطبيق الاستبيان رؤساء العمل من فئات مختلفة ، وبلغت نسبة الحاصلين على دبلوم التلمذة الصناعية منهم ٣٧ ٪ ، والمهندسون ٢٠ ٪ وذوو الخبرة ٢٩ ٪ فى حين وصلت نسبة حملة المؤهلات الأخرى ١٣ ٪ من اجمالى عدد رؤساء العمل بمهن الطباعة .

ومما يجدر الاشارة اليه أن خريجي التلمذة الصناعية هم أساسا من رؤساء الأقسام ، الذين مضى على تخرجهم من نظام التلمذة الصناعية عشر سنوات فأكثر ، كما شمل التطبيق كل المهندسين خريجي كلية الفنون التطبيقية

الموجودين بالمؤسسات وقت اجراء الاستبيان (ومن بينهم مديرين ورؤساء قطاعات) ، فى حين كان ذوو الخبرة أساسا من رؤساء الأقسام ، ورؤساء الورديات ، وبعض الملاحظين بالمؤسسات المشار اليها ، وأما عن التخصصات الأخرى فكانت تتضمن بصفة أساسية رؤساء الأقسام الحاصلين على دبلوم التعليم الثانوى الصناعى أو دبلوم التعليم الثانوى التجارى ، حيث كان يلاحظ ارتفاع نسبة الحاصلين على دبلوم التعليم الثانوى التجارى فى أقسام الجمع التصويرى بصفة خاصة .

ثانيا : مهن السيارات

وبالنسبة لمهن السيارات (ميكانيكا وكهرباء سيارات) فقد وقع الاختيار على الشركات الثلاث التالية :-

- ١ - شركة النيل العامة لاصلاح السيارات (بالعباسية)
حيث تم تطبيق الاستبيان على كل المهندسين ورؤساء الأقسام وبعض الملاحظين الموجودين وقت تطبيق الاستبيان .
- ٢ - شركة النصر لصناعة السيارات (بوادى حوف بحلوان)
(وبصفة خاصة مصانع سيارات الركوب - محركات الديزل - قطاعات الأجزاء - التجميع) .
- ٣ - الشركة المصرية لصناعة وسائل النقل الخفيف بوادى حوف بحلوان
(قسم صناعة العدة) .

ويوضح الجدول التالى أعداد ومؤهلات رؤساء العمل الذين تم

تطبيق الاستبيان عليهم بالشركات المشار اليها .

(١٥٧)

جدول رقم (٢٥)

أعداد ومؤهلات رؤساء العمل ممن تم تطبيق الاستبيان عليهم
بمهن السيارات

الشركة / رؤساء العمل	شركة النصر لصناعة السيارات	الشركة المصرية لصناعة وسائل النقل الخفيف	شركة النيل العامة لاصلاح السيارات	المجموع الكلى	%
خريجو التلمذة الصناعية	٢٣	٣	٢	٢٨	٪٢٨
المهندسون	١٧	١	٩	٢٧	٪٢٧
ذوو الخبرة	١٠	٢	٨	٢٠	٪٢٠
تخصصات أخرى	٢١	٣	١	٢٥	٪٢٥
المجموع	٧١	٩	٢٠	١٠٠	٪١٠٠

يوضح الجدول رقم (٢٥) ان المجموع الكلى لرؤساء العمل الذين تم تطبيق الاستبيان عليهم بمهن السيارات ١٠٠ مبحوث منهم ٢٨ مبحوثا من خريجي نظام التلمذة الصناعية القدامى و ٢٧ مهندسا و ٢٠ من ذوى الخبرة، و ٢٥ مبحوثا حاصلين على مؤهلات أخرى مثل دبلوم التعليم الثانوى الصناعى والجدول التالى يوضح العدد الاجمالى للمبحوثين بمهن الطباعة والسيارات .

جدول رقم (٢٦)

العدد الاجمالي للمبحوثين بمهن الطباعة والسيارات
موزعين على حسب مؤهلاتهم

النسبة المئوية	المجموع الكلي	مهن السيارات	مهن الطباعة	المهن الاعداد
٪٣٣	٧٩	٢٨	٥١	خريجو التلمذة الصناعية
٪٢٤	٥٤	٢٧	٢٧	المهندسون
٪٢٥	٦٠	٢٠	٤٠	ذوو الخبرة
٪١٨	٤٣	٢٥	١٨	تخصصات أخرى
٪١٠٠	٢٣٦	١٠٠	١٣٦	المجموع

من الجدول السابق رقم (٢٦) يتضح أن العدد الكلي لرؤساء العمل
الذين تم تطبيق الاستبيان عليهم بمهن الطباعة والسيارات ٢٣٦ مبحوثاً
بالمؤسسات والشركات المختارة .

ومما يجدر الاشارة اليه أن شركة النصر لصناعة السيارات تعتبر
واحدة من شركات وزارة الصناعة ، التي يوجد بها مركز للتدريب المهني
على نظام التلمذة الصناعية ، وقد انشئ هذا المركز عام ١٩٨٢ ، وتخرجت
منه أول دفعة عام ١٩٨٥ وكان عدد طلابها ٣٤ طالبا ، وهذا العدد فسي
تزايد مستمر ، اذ وصل في عام ١٩٨٧ الى ٥٩ خريجا . ويلاحظ أن الطلبة
المقبولين بالمركز هم أساسا من أبناء العاملين بالمصنع ، وقد بدأ
المركز بتدريب الطلاب على التخصصات النمطية الموجودة بالمراكز الأخرى ،
وهي الخراطة - ماكينات الورش - برادة تزجه - ألواح معدنية - لحام -
ميكانيكا سيارات ، وعلى الرغم من أن وجود المركز بداخل المصنع يوحى
بتوقع سهولة استحداث مهن وتخصصات جديدة للتدريب عليها ، حسب احتياجات
الشركة بصفة خاصة ، واحتياجات سوق العمل بصفة عامة ، مثل تخصصات دوكو

سيارات ، وعامل اطارات ، وسروجى ، وغيرها من التخصصات التى يشتد الطلب عليها، الا أن الواقع أظهر خلاف ذلك ، اذ يبدو أن استحداث تخصص جديد بمركز التدريب ليس من الأمور المتيسرة ، وحيث يتطلب ذلك موافقة جهات متعددة كوزارة التربية والتعليم التى تقوم بمعادلة الشهادة على سبيل المثال .

ويخضع المركز للمصنع من حيث الادارة والتمويل ، وتشرف عليه مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى من الناحية الفنية فقط ، وذلك فيما يتعلق باعداد المناهج والمقررات الدراسية ونظام الامتحانات ومنح الشهادات وسير نظام الدراسة النظرية والتدريب العملى على نفس النمط المتبع بمراكز المصلحة ، حيث يقضى التلميذ السنة الأولى بمركز التدريب لتلقى الدراسة النظرية والتدريب العملى ، ثم يوزع التلاميذ الصناعيين حسب تخصصاتهم لاستكمال التدريب العملى بالمصنع خلال السنتين الثانية والثالثة . هذا ويتمتع التلميذ الصناعى الموجود بالشركة بمزايا عديدة ، من رعاية طبية ورحلات وغيرها من المزايا التى يتمتع بها أى عامل بالشركة .

ويوجد بالمركز هيئة تدريب مستقلة خاصة به ، وللمسؤولين عن المركز سلطة اختيار مدرسى المواد النظرية ، وحيث يمكن انتداب بعض العاملين بالشركة ، ممن تتوافر لديهم الكفاءة المطلوبة للتدريس ، والدراسة بالمركز صباحية ولفترة واحدة حسب مواعيد عمل الشركة .

مما سبق يتضح أن الفرق بين المراكز التى تتبع مصلحة الكفاية الانتاجية تبعية كاملة ، وبين المركز الملحق بالشركة ، يتركز أساسا فى جانب التمويل ، وحيث تتكفل الشركة بادارة وتمويل مركز التدريب المهنى الملحق بها، وينطوى هذا على ميزة كبيرة بالنسبة للمركز اذ تصبح الشركة بكل امكاناتها من آلات ، وخامات ، واداريين ، ومدربين فى خدمة المركز ، بما يكفل سير العملية التدريبية وعدم تعطيلها .

ويتم بشركة النصر للسيارات تدريب طلاب مراكز التدريب التابعة لمصلحة الكفاية الانتاجية ، بالسنتين الثانية والثالثة ، جنباً الى جنب مع طلاب المركز الخاص بالشركة وذلك حسب الاحتياجات التدريبية ، ففى عام ٨٨ - ١٩٨٩ بلغت جملة الاحتياجات التدريبية ٢٠٠ فرصة تدريب لطلبة السنة الثانية تم شغلها ب ٨٠ طالباً من مركز الشركة ، ١٢٠ طالباً من المراكز الأخرى (١) .

معالجة البيانات :

تعتمد المعالجة الاحصائية للبيانات على استخدام النسب المئوية ، فقد تم استخدام الجداول التكرارية حيث أعطى لكل استجابة وزنها الذى يعبر عن التكرار بالنسبة للعدد الكلى لمفردات العينة على النحو التالى:

$$\text{النسبة المئوية للاستجابة} = \frac{\text{تكرار الاستجابة}}{\text{العدد الكلى لافراد العينة}} \times 100$$

وقد ساعد تطبيق الاستبيان عن طريق المقابلة الشخصية مع المبحوثين على التعمق فى مضمون الاستجابات وتحليل محتواها وتفسيرها ، ودعم هذا كله ملاحظة ومعايشة الباحثة للواقع الفعلى لسوق العمل من خلال الشركات المختارة ، وقد استغرق التطبيق الميدانى للاستبيان المدة من ٣/٣١ الى

١٩٨٩/٧/١

(١) تم جمع المعلومات الخاصة بمركز التدريب المهنى بشركة النصر للسيارات من خلال المقابلات التى تمت مع المسئولين بالشركة فى فترة تطبيق الاستبيان ، وبمساعدة ادارة التدريب .

صعوبات البحث الميدانى :

لكل بحث ميدانى صعوباته الى تنبثق من طبيعته المميزة له ولعل من أهم الصعوبات التى صادفت التطبيق الميدانى للبحث مايلى :

١ - انه قد تم تطبيق الاستبيان على أكثر من شركة ومؤسسة فى أماكن متباعدة ، فضلا عن تعدد الادارات والمواقع التى تتبع الشركة الواحدة مما تطلب بذل الكثير من الجهد والوقت ، وعلى سبيل المثال فمؤسسة مثل مؤسسة الأهرام للصحافة والطباعة والنشر، يوجد لها أكثر من موقع منها ما هو موجود فى شارع الجلاء بالقاهرة ، وآخر بكورنيش النيل، وثالث بقليوب .

٢ - تعدد فئات رؤساء العمل الذين طرح عليهم الاستبيان من مهندسين ، وخريجي التلمذة الصناعية القدامى ، وذوى الخبرة بالاضافة الى التخصصات الأخرى التى فضلت الباحثة عدم استبعادهم للاستفادة من خبرتهم فى هذا المجال .

٣ - تعمل معظم الشركات والمؤسسات بنظام الورديات فكان هذا يتطلب الذهاب الى نفس الجهات فى أوقات مختلفة ومتعددة ، أو الانتظار أحيانا حتى موعد الوردية التالية ، وذلك للحصول على أكبر مجموعة ممكنة من الاستجابات ، وبصفة خاصة بالنسبة للمهندسين ، وحيث كان العدد الموجود منهم أقل نسبيا بالمقارنة بالفئات الأخرى ، الأمر الذى تطلب تطبيق الاستبيان على كل المهندسين الموجودين فى معظم الشركات والمؤسسات المختارة .

ويتناول الفصل التالى وصف وتحليل وتفسير نتائج البحث