

هل يحقق تدريب المهندسين أهدافه

د. محمد المحسن

2020-09-15

مما لا شك فيه أن التدريب من أهم الوسائل التي يمكن من خلالها رفع أداء الموظف والمهني في المؤسسات على اختلاف اختصاصاتها وطبيعتها وجمعها. والمؤسسات الهندسية العاملة في مجال الصناعة الإنشائية كباقي المؤسسات يظهر تأثير التدريب عليها بشكل واضح، مما يعطي هذا الجانب أهمية عالية وفرصة استثنائية للبحث والدراسة.

التدريب أصبح جزءاً لا يتجزأ من الحياة العملية للمهندسين ولكل شخص يخطط لتطوير أداءه على مختلف المستويات الوظيفية منها والاقتصادية والاجتماعية. وقد أصبح التدريب للمهندس شرطاً لممارسة المهنة والاستمرار فيها في العديد من الدول، من خلال كونه يزيد من القدرة التنافسية للمهندس وبالتالي يعود على المؤسسة الهندسية بالعائد المتمثل بأداء عالي المستوى.

من أهم أهداف التدريب هو تغيير القناعات وإكساب المهارات المختلفة والتي هي بدورها ستكون العامل الأساس في التطوير الشخصي المهني، لكن كيف يمكن التأكد من أن هذه الأهداف قد تحققت من خلال البرامج التدريبية المقدمة للمهندسين؟

تم إجراء دراسة ميدانية على المهندسين المدنيين في مدينة بغداد لتقييم البرامج التدريبية التي شاركوا فيها. ومن ذلك التعرف على حجم مشكلة التدريب ومقدار العائد من التدريب وتقييم المؤسسات القائمة بالتدريب والممولة له فضلاً عن مواضيع البرامج التدريبية وانتهاء بمستقبل هذه البرامج.

من خلال الاستبيان الذي تم إجراؤه توصلنا إلى ما يلي:

- أغلبية المهندسين أفادوا بعدم وجود خطة واضحة للتدريب لدى مؤسساتهم وعدم وجود ميزانية محددة مرصودة للتدريب من قبل تلك المؤسسات.
- وعلى المستوى الشخصي للمهندسين، فإن أغلبهم لم يخصص مبلغاً محدداً سنوياً أو شهرياً للتدريب، وهذا يعكس ضعف في إدراك أهمية

التدريب بالنسبة للمهندسين وأثره على المستوى الشخصي وهذا يدل على انخفاض في مستوى طموحهم لتطوير الذات.

• معدل الساعات التدريبية كان 17.51 ساعة سنويا لكل مهندس، وبالاعتماد على هذه القيمة يمكن القول إنها مقبولة بشكل كبير، لكن المعدل من الناحية الإحصائية قيمة متحيزة وبالتالي فهذه القيمة تخفي ورائها الكثير إذا عرفنا ان الانحراف المعياري هو 28.31 ، وأن 58% من عينة البحث كان عدد الساعات لها أقل من ساعة وأن عدد الساعات التدريبية كان صفر لحوالي 13% من العينة، وهذا يعني أن الفرصة التدريبية غير متكافئة لكل المهندسين فمنهم من يدخل دورات لأشهر وآخرون لساعات، لذا يجب الانتباه إلى هذه النقطة.

• ركزت أولويات المواضيع المقدمة في البرامج التدريبية على التقنيات الحديثة في مجال الهندسة المدنية تليها برامج التصميم بالحاسوب ومن ثم برامج الإدارة بالحاسوب وآخرها كانت مواضيع إدارة المشاريع. وهذا التسلسل يعتبر منطقيا بالنسبة للعراق الذي عانى لفترات طويلة من الانقطاع عن العالم بسبب الحصار لمدة 13 سنة إلى سنة 2003 وما تلاها من ظروف الحرب والإشكالات الأمنية، فترى أن المهندسين بحاجة إلى التدريب على آخر التقنيات في مجال الهندسة المدنية ومن ثم برامج التصميم.

• أغلب البرامج التدريبية تم تصميمها وتمويلها وتنفيذها من قبل مؤسسات حكومية على اختلافها سواء كانت جامعات أو مراكز تدريب في الوزارات. لكن يبقى السؤال: هل إن هذه المؤسسات قادرة على تطوير المهندسين من خلال هذه البرامج التدريبية؟ وهل جرت أي عملية لتقييم البرامج التدريبية التي تطرحها؟

• من الناحية التقييمية لهذه البرامج التدريبية فإن عينة الدراسة بينت أهمية هذا الجانب وحتى لو كان هناك بعض الانتقادات التي توجه لها.

• المآخذ الرئيسية على برامج التدريب كانت متمثلة في كون مواضيع بعض هذه البرامج ليست في التخصص المطلوب، أو أن هذه البرامج لم تحقق المستوى العالمي اللازم من التطوير للمهندسين، أو قد يصل إلى أن هذه البرامج غير قابلة للتطبيق على المستوى المحلي.

• العينة بأجمعها اتفقت على إيلاء أهمية أكبر للتدريب وموضوعاته وأهمية جعله جزءا لا يتجزأ من حياة المؤسسات والأشخاص فضلا عن أهمية تحليل الحاجات التدريبية للمؤسسات وأن تكون مواضيع البرامج التدريبية في مجال برامج التصميم بالحاسوب والتقنيات الحديثة في الهندسة المدنية.

نختم هذا المقال بأن ضعف إدراك أهمية التدريب جعل هذه الفقرة الإدارية مفرغة من محتواها من ناحية التخطيط لها والاستفادة من مخرجاتها وما يدخل ضمنها من مواضيع هذه البرامج وتقييمها والأشخاص المدربين لهذه البرامج.

المصدر

- [Critical Evaluation of Professional Development and Training Programs for Civil Engineers in Baghdad](#)
- <http://ojs.uc.cl/index.php/RDLC/article/view/2049/2119>

البريد الإلكتروني للكاتب: almohsinmohammed@yahoo.com