المجلّة الدّوليّة للبحث والتّطوير التّربويّ
International Journal of Educational Research and Development
مجلّة علميّة – دوريّة – محكّمة – مصنّفة دوليّاً

مقترحات لتطوير التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة على ضوء الخبرة اليابانيّة

د. عذراء بنت مران الشّمريّ
دكتوراه في أصول التّربيّة
المملكة العربيّة السّعوديّة – أدارة تعليم حائل

Proposals for training and education development in corporate Universities in the Saudi Arabia in light of the Japanese experience

Dr. Athraa Marran Alshammari
General Administration of Education in Hail
Kingdom Saudi Arabia

Alshammri2007@hotmail.com

الكلمات المفتاحية
جامعات الشركات – أكاديميات الشركات – الرؤية والرسالة – الأهداف الاستراتيجيّة – التّعليم والتّدريب

KEY WORDS
Corporate Universities (CU), Corporate Academies, Vision and Message, Strategic Goals, Training and Education.

مستخلص البحث:

تهتمّ الدّول بالجامعات على حدّ سواء، و بجامعات الشّركات، وتمثّل اليابان الدّولة الأكثر اهتمامًا بمثل هذا النّمط من الجامعات في آسيا، ويُعَدّ معهد تويوتا من أهمّ جامعات الشّركات في اليابان؛ لما له من أهمّيّة كُبرى في دعم الاقتصاد الوطنيّ للدولة، وفي هذا تهتمّ المملكة العربيّة السّعوديّة بإنشاء جامعات الشّركات في إطار الاستفادة من الخبرات المختلفة والتي على رأسها خبرة معهد تويوتا في اليابان؛ لذا يهدف هذا البحث بشكل رئيس إلى تطوير التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة بالاستفادة من خبرة معهد تويوتا تحديدًا كنموذج لجامعة شركة في اليابان. ويتفرّع من الهدف الرّئيس عدّة أهداف فرعيّة، وهي: الوقوف على واقع التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا، والكشف عن واقع التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة؛ وذلك للتّوصّل إلى الإجراءات المقترحة لتطوير التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة على ضوء الخبرة اليابانيّة. وقد اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفيّ الوثائقيّ؛ وذلك بجمع وتحليل الوثائق والأدّلة المتوفّرة على مواقع الشّركات المختلفة، وقد توصّل البحث إلى مجموعة من النّتائج التي تتركّز في معظمها على إجراءات مقترحة لتطوير التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة لما لها من أهمّيّة في دعم الاقتصاد الوطنيّ وتنميّة القوى البشريّة العاملة فيها من أجل تلبية احتياجاتها المعرفيّة وتحسين أداء الشّركة وزيادة إنتاجيّتها.

ABSTRACT

Corporate Universities (CU) are the spotlight of all the countries, especially Japan, as it is Asia's most interested country in this form of university. Toyota Institute is one of Japan's most prominent corporate universities because of its great role in promoting the country's national economy. In this respect, the Kingdom of Saudi Arabia is interested in setting up corporate universities in order to benefit from a wide range of expertise, including the experience of the Toyota Institute in Japan. Therefore, the main objective of this research was to improve education and training at corporate universities in the Kingdom of Saudi Arabia, using the Toyota Institute's experience primarily as a model for a corporate university in Japan. Several sub-objectives were branched out of this main objective and they were: identifying the reality of education and training in the Toyota Institute and investigating the reality of education and training in corporate universities in the Kingdom of Saudi Arabia in light of Japanese experience. The research adopted the descriptive documentary method by collecting and analyzing the evidence available on different corporate sites. The research reached several results, most of which focused on the proposed measures to develop education and training in corporate universities in the Kingdom of Saudi Arabia, due to their importance in supporting the national economy and developing the workforce there to meet its knowledge needs, improve the performance of the company, and increase its productivity.

1-مقدّمة البحث:

تقوم كافّة المنظّمات -حكوميّة وخاصّة-بدعم عمليّة تدريب العاملين لديها، وتعمل على توفير فرص للتّدريب في أماكن العمل لهم؛ حيث تَعتبر تلك المنظّمات أنّ عمليّة التّدريب هي الوسيلة الرّئيسة لتنميّة مهارات العاملين لديها وجعلهم من ذوي المهارات العالية، ومن ثَمَّ يتحسّن أداؤهم وتزيد إنتاجيّة المنظّمة، غير أنّ التّدريب لا يمكن أن يكون واقعيًّا ومتميّزًا إلا بأساس معرفيّ ونظريّ يُبنى عليه؛ لذا كانت حاجة المنظّمات المختلفة إلى التّعليم وبرامجه المختلفة (Ashcroft, 2013, pp.5-6).

وفي إطار حاجة المنظّمات والشّركات المختلفة إلى التّعليم والتّدريب معًا، كان ذلك سببًا في ظهور جامعات الشّركات، إضافةً إلى وجود فجوة بين أهداف الشّركات وما توفّره الجامعات التّقليديّة من برامج تعليميّة وتدريبيّة؛ لذلك عُرفت جامعات الشّركات بأنها مؤسّسات لدعم التّعليم العالي بهدف سدّ الفجوة التّدريبيّة لدى الشّركات، فكلّ شركة تحتاج إلى نوعيّة معيّنة من التّدريب لا توفّرها الجامعات التّقليديّة، ومن ثَمَّ فإنّ جامعات الشّركات ليست مصمَّمة للتنافس مع مؤسّسات التّعليم العالي التّقليديّة، بل أُنشِئَت بهدف أساسيّ هو تلبيّة احتياجات الشّركات مع التّركيز على مبدأ التّعليم مدى الحياة، والعلاقة بينهما علاقة تكامليّة وليست تنافسيّة؛ لأنّها تؤدّي إلى توفير مميّزات للطّرفَين (Crocco and Cseh, 2017, p.21).

وتقوم جامعات الشّركات بالدّور الذي أُنشئَت من أجله وهو دمج الجانب النّظريّ في الجانب التطبيقيّ؛ أي التّركيز على التّدريب والتّعليم في ذات الوقت، وهذا ما يجعل جامعات الشّركات مختلفة بعض الشّيء عن الجامعات التّقليديّة؛ حيث إنّها تركّز على الجوانب التّطبيقيّة في عمليّة التّدريب أكثر من الجوانب النّظريّة، وإن كانت الجامعات التّقليديّة تركّز على التّدريب، ولكن بشكل أقلّ من تركيز جامعات الشّركات؛ حيث تعمل جامعات الشّركات على التّركيز على التّدريب وبرامجها المختلفة استنادًا إلى أُسس معرفيّة تركّز على الجوانب ذات الأهمّيّة الفعليّة لهذا التّدريب، حيث إنّ جامعات الشّركات هي جامعات ربحيّة موجّهة لتحقيق أهداف الشّركة المؤسّسة. (Baporikar, 2015, p.31)

وقد اختلف العلماء في المجال في تناول ماهيّة جامعات الشّركات؛ حيث تناولتها جين مستير(Jeanne Meister) عام 1998م على أنّها منشأة تدريب وتعليم مركزيّة تابعة للشّركة لدعم استراتيجيّات الأعمال فيها، وهي بذلك تؤكّد على إحدى مراحل تطوّر جامعات الشّركات باعتبارها أقسامًا داخليّة للتّدريب داخل الجامعات، كما ترى (مستير) أنّ جامعات الشّركات هي بمثابة مؤسّسات لتطوير وتنسيق التّعليم والتّدريب وتقدِّم برامج لصالح الموظفين والعملاء والمورّدين باستخدام الإمكانات الدّاخليّة للشّركات، ووصفها بلومين Plompen عام 2005م بأنّها المؤسّسة التي تهتمّ بتعليم وتدريب الموظّفين في الشّركات من أجل تحقيق أهداف الشّركة (Ryan, Prince & Turner, 2015, p.168).

إنّ جامعات الشّركات ليست جامعات حقيقيّة بالمعنى الحرفيّ للكلمة، ويهدف استخدام مصطلح "جامعة" إلى التّأكيد على قيمة التّعلّم والتّعليم، ومن ناحية الأعمال، فإنّ جامعات الشّركات عبارة عن أداة استراتيجيّة لمساعدة الشّركة في تحقيق أهدافها، وشكل من أشكال مراكز التّدريب المتطوّر المنظَّم داخل الشّركة الذي يهتمّ بتوفير التّعليم والتّدريب في تخصّص محدّد موجَّه في الأساس إلى العاملين فيها، ومرتبط بنشاط الشّركة وأهدافها الاستراتيجيّة (Newell, 2013، p.39، pp.18-19).

وقد جاء تطوّر جامعات الشّركات في العالم المعاصر من فكرة التّدريب في أماكن العمل، والتي تطوّرت إلى فكرة إنشاء مراكز للتّدريب داخل الشّركات تقوم بتدريب العمال. ولما وُجد أنّ عمل تلك المراكز غير مُحكَم، تمّ إنشاء أقسام للتّدريب داخل الشّركات تعمل على تدريب موظفي وعمال تلك الشّركات، وأضحت تلك الأقسام بمثابة جامعات شركات تابعة بشكل مباشر للشّركات، حتى تطوّرت الفكرة لإنشاء جامعات شركات مستقلّة لها كيان مستقل،(Lytovchenko, 2016 . p. 36)

وجاءت فكرة إنشاء جامعات شركات مستقلّة مع توجُّه الشّركات المختلفة نحو دعم المعرفة لديها والاستثمار في التّدريب في رأس المال البشريّ، من أجل تحقيق أكبر زيادة في الإنتاج ودعم اقتصاديّات العمل المختلفة داخل الشّركة، والحفاظ على المعرفة المكتسبة وتأكيد وصولها إلى جميع العاملين في الشّركة لتحقيق أداء اقتصاديّ متفوّق على مستوى الشّركات المنافسة Pedrini, 2013، (Antonelli, Cappiello, & .p.33) وفي هذا الإطار، سعت اليابان بعد الحرب العالميّة الثانية لتبنّي نمط جامعات الشّركات من أجل النّهوض من كبوتها إثر هزيمتها النّكراء في الحرب العالميّة الثّانية، وتبنّت نمط جامعات الشّركات

الأمريكيّة لما وَجدت فيها من تطوّر وتقدّم، وكان هذا التّطوّر على استحياء بادئ الأمر، حتى كانت فترة بداية الألفيّة الحاليّة من عام 2000م حتى عام 2005م والتي تُعَدّ أكثر الفترات التي أنشأت فيها اليابان أكبر عدد من جامعات الشّركات (Atsutoshi, 2007، p.p2-5).

ويُعَدّ معهد تويوتا من أهمّ جامعات الشّركات في اليابان والذي تمّ إنشاؤه في عام 1977م وتمّ افتتاحه الفعليّ في عام 1981م، واعتمد ذلك المعهد على تقديم برامج تعليميّة فريدة من نوعها، وتوسَّع هذا المعهد بشكل واضح وبدأ في إنشاء فرع له في شيكاغو في الولايات المتحدة الأمريكيّة، ومنذ ذلك الوقت تطوَّر هذا المعهد وأصبح له صيت كبير وعالميّ (Toyota Technological Institute (TTI), 2020-b).

وسعت المملكة العربيّة نحو تبنِّي نمط جامعات الشّركات من خلال الأقسام الإداريّة فيها كأقسام التّدريب وتنميّة الموارد البشريّة، وكذلك من خلال الأكاديميّات المختلفة التي قامت الشّركات السّعوديّة بإنشائها؛ غير أنّه ما زال هناك الكثير من الوقت والجهد لتحوُّل تلك الشركات لإنشاء جامعات شركات متكاملة ومستقلّة وتقوم بذات الأدوار الإداريّة والأكاديميّة التي تقوم بها جامعات الشّركات المختارة.

2-مشكلة البحث وأسئلته:

تنطلق مشكلة البحث من التّحدّيات التي تواجه اقتصاد المملكة العربيّة السّعوديّة في ظلّ التّنافسيّة الاقتصاديّة العالميّة، حيث تُعَدّ المملكة العربيّة السّعوديّة من الدّول التي لديها العديد من المنشآت الاقتصاديّة الخاصّة بالزّراعة والصّناعة والتّجارة والتّعدين، وهو ما يمثّل فرصة كبيرة لتحسين اقتصاد الدّولة عن طريق الاهتمام بتلك المنشآت وتحسين أداء العاملين فيها الذين لا يزالون يعانون من العديد من أوجه القصور في الأداء (الهيئة العامة للإحصاء، 2019م-ب، ص14).

وفي الآونة الأخيرة، فإنّ هناك حاجة ملحّة إلى توظيف العمالة المحليّة الماهرة، وخاصّة في ظلّ ضعف استجابة منظومة التّعليم العالي والجامعيّ لمتطلّبات سوق العمل والوفاء باحتياجات التّنميّة الاقتصاديّة، لتواكب التطوّر الصّناعيّ الذي حدث في المملكة العربيّة السّعوديّة، الأمر الذي دفع المملكة إلى البحث عن خرّيجين متميّزين تمّ إعدادهم خصيصًا للالتحاق بسوق العمل الصناعيّ في المملكة والذي لا بدّ أن يرتبط باحتياجات الشّركات السّعوديّة المختلفة (العمريّ واليافعيّ وعبد اللطيف، 2018م، ص140).

ويتضح أنّ هناك ضعفًا في التّعاون والتّنسيق والشّراكة بين الجامعات والشّركات؛ مما ترتَّب عليه ضعف كفاءة ومهارة الخريجين بسبب التّعليم الجامعيّ النّظريّ وتزايد مشكلة البطالة، حيث يتضح أنّ المملكة العربيّة السّعوديّة تعرّضت لانخفاض واضح في معدّل النّمو الاقتصاديّ في عام 2018م مقارنةً بالأعوام الثّلاثة التي سبقتها، وهو ما يمثّل تحديًّا كبيرًا أمام المملكة عامّةً والشّركات فيها خاصّةً، وخاصّةً أنّ تلك الشّركات هي المنوط بها تحقيق النّمو الاقتصاديّ للدّولة (الهيئة العامّة للإحصاء، 2019 م-أ، ص 54).

بالإضافة إلى أنّ هناك دراسات تُوصي بأهمّيّة تطبيق نموذج جامعات الشّركات لما لها من دور مهمّ في الاستثمار في رأس المال البشريّ في الشّركات، وكذلك دورها في دعم عمليّة التّدريب، وفي ذلك تؤكّد نتائج دراسة (Baporikar, 2015) على أهمّيّة تبنِّي الشّركات لنمط جامعات الشّركات؛ حيث إنّ لها أهمّيّة كبيرة في تنظيم التّدريب للعاملين في الشّركة، والحصول على أقصى استفادة من الاستثمار في التّعليم، ودعم ثقافة الولاء التّنظيميّ للعاملين في تلك الشّركة حينما يشعرون بقدر اهتمام شركاتهم بتدريبهم وإعدادهم وتنميتهم، وكذلك الحفاظ على القدرة التّنافسيّة للشركة المؤسّسة أمام المنافسين، وتؤكّد تلك الدّراسة كذلك على الدّور الذي تؤدّيه تلك الجامعات في تحسين مستوى مخرجات التّعليم العالي، بحيث إنّ جامعات الشّركات تلك تعمل على تخريج أفراد قادرين على التّعامل المباشر مع سوق العمل، ومواكبين بشكل كبير للتطوّرات الاقتصاديّة والتّكنولوجيّة في العالم المعاصر، وبذلك فإنّ تلك الجامعات تخرّج أفراداً متميّزين ومختلفين عن خريجي الجامعات التّقليديّة (pp.31, 40).

كما تؤكد نتائج دراسة (Antonelli, Cappiello, & Pedrini, 2013) على أنّ جامعات الشّركات لها أهمّيّة كبيرة في دعم تنميّة رأس المال البشريّ، ونقل المهارات المختلفة لهم وتدعيمهم ما يعود بالنّفع على الشّركات المؤسّسة، كما أنّ تلك الجامعات لها دور واضح في دعم الابتكار المعرفيّ لدى الشركات المؤسسة من خلال دعم أواصل العلاقات بين الجهات ذات العلاقة بالاقتصاد والتّعليم في ذات الوقت؛ ما يمثّل إلحاحًا واضحًا على الشّركات المختلفة بضرورة إنشاء جامعات الشّركات فيها (p.40).

وثمّة أمور تدعم بقوة موضوع تطوير جامعات الشّركات والأخذ بالنموذج المستقلّ في الوقت الحالي؛ حيث إنّه من الرّكائز الرّئيسة لرؤية 2030م توفير بيئة تُطلِق إمكانات الأعمال وتوسِّع القاعدة الاقتصاديّة وتوفّر فرص عمل لجميع السّعوديين، والعمل على تطوير أسواق المال وتحسين نضجها لتحفيز الاستثمار ودفع النّمو الاقتصاديّ، كما تؤكّد رؤية المملكة على المواصلة في الاستثمار في التّعليم والتّدريب وتزويد أبناء الدّولة بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، والتّركيز الأكبر على مراحل التّعليم المبكّر، وتأهيل المدرّسين والقيادات التّربويّة وتدريبهم وتطوير المناهج الدّراسية، كما ستعزّز الدّولة جهودها في مواءمة مخرجات المنظومة التّعليميّة مع احتياجات سوق العمل، والتّوسّع في التّدريب المهنيّ (المملكة العربيّة السّعوديّة،2016م).

وفي إطار مشكلة البحث، فإنّه سوف يتمّ تناول الموضوع من خلال الإجابة عن السّؤال الرّئيس التالي:

كيف يمكن الاستفادة من خبرة معهد تويوتا اليابانيّ في تطوير التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة؟

وفي ضوء السّؤال الرّئيس للبحث، فإنّ البحث يسعى للإجابة عن الأسئلة الفرعيّة التالية:

1- ما الأسس النّظرية المرتبطة بواقع التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في العالم المعاصر؟
2- ما واقع التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا كنموذج لجامعة الشّركة في اليابان؟
3- ما واقع التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات بالمملكة العربيّة السّعوديّة؟
4- ما الإجراءات المقترحة لتطوير التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة على ضوء خبرة معهد تويوتا وبما يتوافق والسّياق الثّقافيّ للمملكة؟

3-أهداف البحث:

يهدف البحث الحاليّ إلى تطوير التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة بالاستفادة من خبرة معهد تويوتا بما يتوافق والسّياق الثّقافيّ للمملكة العربيّة السّعوديّة.

كما يسعى البحث إلى:

1- التّعرّف على الأسس النّظريّة المرتبطة بواقع التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في العالم المعاصر.
2- الوقوف على واقع التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا كنموذج لجامعة الشّركة في اليابان.
3- الكشف على واقع التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة.
4- الوصول إلى الإجراءات المقترحة لتطوير التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة في ضوء خبرة معهد تويوتا وبما يتوافق والسّياق الثّقافيّ للمملكة.

4-أهمّيّة البحث:

تتمثل أهمّيّة البحث فيما يلي:

أ- يتماشى البحث الحاليّ مع توجه المملكة العربيّة السّعوديّة نحو تبنّي أنماط حديثة من شأنها ربط التّعليم بالاقتصاد وتطوير الدّولة وتنميتها بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030م.
ب- يقدِّم البحث إجراءات مقترحة من شأنها إفادة صانعي القرار لتطوير التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة.

5-حدود البحث:

أ- **الحدود الموضوعيّة:**

يرتكز البحث الحاليّ على تناول محاور رئيسة في جامعات الشّركات والتي ترتكز على تناول (رؤية جامعات الشّركات ورسالتها، أهداف جامعات الشّركات، التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات).

ب- **الحدود المكانيّة:**

اقتصرت الدّراسة الحاليّة على اختيار **معهد تويوتا في اليابان** كجامعة شركة؛ حيث يُعَدّ معهد تويوتا أقدم جامعة شركة في اليابان، وتعدُّد الدّورات والبرامج التّعليميّة والتّدريبيّة التي يقدّمها معهد تويوتا (TTI, 2020-a)، ويُعَدّ معهد تويوتا من الجامعات العالميّة التي أنشأَتها شركة عالميّة هي الأولى في تصنيع السّيارات في العالم (TTI, 2020-b).

الجهود في المملكة العربيّة السّعوديّة: فيما يتعلّق بالجهود في واقع جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة، فإنّ ثمّة جهودًا من قِبَل بعض الشّركات السّعوديّة في تطبيق مفهوم وممارسات جامعات الشّركات، ولكن بدرجات متفاوتة ولم تصل إلى الحدّ المأمول منه، والمتمثّلة في إنشاء أقسام التّدريب أو إدارات للتّنميّة البشريّة داخل الشّركة، أو إنشاء أكاديميّات تابعة للشّركة تهتمّ بتدريب العاملين في الشّركة، أو إنشاء مراكز للتّدريب المهنيّ.

ويقتصر البحث الحاليّ على بعض الشّركات السّعوديّة التي تمارس التّعليم والتّدريب في أكاديميّات أو مراكز خاصّة للتّعليم والتّدريب مثل: شركة أرامكو السّعوديّة والشّركة السّعوديّة للكهرباء.

6-مصطلحات البحث:

جامعات الشّركات (Corporate Universities(CU :

يتناول البحث الحاليّ مصطلح جامعات الشّركات، وقد عرَّف معجم جرين وود للتّربيّة (The Greenwood Dictionary of Education) جامعات الشّركات بأنّها: مركز أو قسم تدريب يقدِّم مجموعة واسعة من البرامج التّعليميّة لموظفي الشّركة، وتهدف الجامعة إلى ضمان توافق التّعليم والتّدريب مع الأهداف الاستراتيجيّة للشّركات حتى يتحقّق التّغيير التّنظيميّ والنّمو والتّطوير، كما تقدِّم بعض جامعات الشّركات برامج تعليميّة لمورّدي الشّركة وعملائها، ولها مرفق شبيه بالحرم الجامعيّ (Collins & O, Brien, 2011, p.81).

ويعرّف جيرسي وبارتيزاغي وسولاري (Guerci Bartezzaghi, & Solari, 2010), جامعات الشّركات بأنّها: وحدة تنظيميّة مكرَّسة لتحويل التّعلم الموجَّه نحو الأعمال إلى أعمال حقيقيّة يتمّ التّخطيط لها وتوجيهها وربطها بالشّركة واستراتيجيّاتها من أجل تحقيق التّميّز في العمال الإنتاجيّة (p.293).

ومن خلال التّعريفات السّابقة، تضع الباحثة تعريفًا إجرائيًّا لجامعات الشّركات على النّحو التالي: "هي منظّمات يتمّ إنشاؤها من قِبَل الشّركات الكُبرى من أجل دعم عمليّات التّعليم والتّدريب فيها وتحويلها إلى أنماط تطبيقيّة تُفيد تطوير أداء الشّركات المؤسِّسة، وترتكز تلك الجامعات على رؤية ورسالة واضحتَين تحددان نمط التّعليم والتّدريب فيها، بما يتوافق والمفاهيم المختلفة المرتبطة باقتصاد المعرفة".

7-منهج البحث وخطواته:

نظرًا لطبيعة الموضوع الذي يرتكز على وصف وتحليل واقع الخبرات العالميّة للاستفادة منها في تطوير جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة، فإنّ البحث يعتمد على المنهج الوصفيّ الوثائقيّ الذي يعمل على تحليل الوثائق والأدبيّات بهدف استخلاص مبادئ نظريّة وتطبيقات عمليّة، والذي يعرّفه العسّاف (2006م) بأنّه: الذي يطبَّق عندما يراد إجابة سؤال عن الحاضر من خلال المصادر المعاصرة أساسيّةً كانت أم ثانويّةً (ص 203). وفي ضوء ذلك، اعتمد البحث الحالي على تحليل الوثائق والأدّلة المتوفّرة على مواقع تلك الشّركات التي من خلالها يتمّ استخلاص الإجراءات التّطويريّة المقترحة، وعليه فإنّ البحث يسير وفق الخطوات التالي:

أ- التّعرّف على الأسس النّظريّة التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في العالم المعاصر.

ب- الوقوف على واقع التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا كنموذج لجامعات الشّركات في اليابان.

ج- الكشف على واقع جهود المملكة العربيّة السّعوديّة في التّعليم والتّدريب لجامعات الشّركات لديها.

د- التّوصل إلى الإجراءات المقترحة للبحث.

ويمكن تناول كلّ خطوة من الخطوات السّابقة من خلال عرض المحاور الرّئيسة التالية.

8-الدّراسات السّابقة:

فيما يلي بعض الدّراسات والأبحاث التي تناولت جامعات الشّركات، وقد تمّ ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث، وهي على النّحو التالي:

جاءت دراسة وانغ ولي وتشياو صن (Qiao ، Li،Wang & Sun, 2010) بعنوان: "**فهم ظاهرة جامعات الشّركات: من منظور نظريّة رأس المال البشريّ**" بهدف دراسة ظاهرة جامعة الشّركات (CU) والفرق بينها وبين الجامعات التّقليديّة ومساهمتها في تطوير رأس المال البشريّ. وقد اعتمدت المنهجية على الدّراسة الوثائقيّة؛ حيث قام الباحثون بالحصول على عدد كبير من الأدبيّات والدّراسات السّابقة، وقاموا بقراءتها وتلخيصها وتحليلها للتوصّل إلى إجابات تساؤلات الدّراسة. ومن أهمّ نتائج الدّراسة أنّ جامعات الشّركات بدأت كمراكز تدريب صغيرة تقوم الشّركات بإنشائها لتطوير موظفيها، وتطوّرت هذه المراكز حتى أصبحت نوعًا من التّدريب المُنظَّم والمتطوّر وتمنح درجات علميّة تُشبه تلك التي تمنحها الجامعات التّقليديّة، وأنّ دور جامعات الشّركات في تنميّة رأس المال البشريّ كان الاحتياج إلى سدّ أو تقليل الفجوة بين التّعليم بأسلوب الجامعات التّقليديّة وجامعات الشّركات.

وأجرى أنطونيلي وكابيللو وبيدريني (Antonelli, Cappiello and Pedrini, 2013) دراسة بعنوان: "**جامعات الشّركات في صناعات المرافق الأوربيّة**"، وقد هدفت إلى مناقشة نموذج جامعات الشّركات الذي تمّ تطويره، وأنواعها ومراحل تطوّرها، واستخدمت الدّراسة المنهج النّوعيّ بأسلوب دراسة حالة كمنهج للدّراسة، واشتملت عيّنة الدّراسة على (6) شركات من شركات

الطّاقة الكبيرة التي تعمل في مجال صناعة المرافق في أوروبا، وهذه الشّركات لها جامعات شركات خاصّة بها، وتوصّلّت الدّراسة إلى العديد من النتائج، من أهمّها عدم وجود تجانس في العديد من القياسات الكميّة بين جامعات هذه الشّركات؛ وذلك لاختلاف أعداد ونوعيّة الموظّفين من شركة إلى أخرى، وفي نفس الوقت توجد بعض السّمات المشتركة التي ظهرت في التّحليل النّوعيّ، كما أنّ جامعات الشّركات تلتزم عادةً بمبادئ المسؤوليّة الاجتماعيّة والأهداف الاستراتيجيّة للشّركات، وقدّمت النتائج عدّة تصنيفات متنوّعة لأنواع جامعات الشّركات بسبب تنوّع الاحتياجات والأهداف المختلفة للشّركات، فثمة تصنيف يركّز على المحتوى التّدريبيّ وآخَر يركّز على الجانب الاستراتيجي.

وأعدّ الشّثريّ (2014م) دراسة بعنوان: **"جامعات الشّركات كمدخل لتفعيل الشّراكة بين الجامعات والمؤسّسات الإنتاجيّة في المملكة العربيّة السّعوديّة"**، وقد هدفت إلى التّعرّف على مدى إسهام تطبيق جامعة الشّركات في تحقيق فوائد للجامعات الحكوميّة والمؤسّسات الإنتاجيّة في المملكة العربيّة السّعوديّة من أجل تفعيل الشّراكة بين الجامعات الحكوميّة والمؤسّسات الإنتاجيّة، وتحديد متطلّباتها ومعوّقات تطبيقها، واستخدم المنهج الوصفيّ المسحيّ كمنهج للدّراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدّراسة، وقد تكوَّن مجتمع الدّراسة من جميع أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الملك سعود وعددهم (779) عضوًا من كليّات العلوم وإدارة الأعمال والهندسة، وجميع أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلاميّة وعددهم (169) عضوًا من كليّات العلوم والاقتصاد والعلوم الإداريّة والهندسة، واشتملت عيّنة الدّراسة على (77) عضوًا من جامعة الإمام محمد بن سعود، وعلى (134) عضوًا من جامعة الملك سعود. وقد توصّلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها أن تفعيل الشّراكة بين الجامعات الحكوميّة والمؤسّسات الإنتاجيّة سيجعل الجامعات على تواصل حقيقيّ مع التّنميّة والمجتمع، وسيساعد على افتتاح برامج جديدة في الجامعات وفقًا لاحتياجات المؤسّسات الإنتاجيّة، وسيعمل على تهيئة الموظّفين الجدد وإكسابهم الكفايات اللازمة.

وقد هدفت دراسة بابوريكتار (Baporikar, 2015) التي بعنوان: **"دور جامعات الشّركات في قطاع التّعليم العالي"** إلى إلقاء الضّوء على جامعات الشّركات، وأهدافها، وأنواعها، والدّوافع التي تدفع الشّركات إلى إنشاء مثل هذا النوّع من الجامعات، وطبَّقت المنهج الوثائقيّ كمنهج للدّراسة، وتوصّلّت الدّراسة إلى أنّ مفهوم جامعات الشّركات هو كيان تعليميّ يعمل كأداة استراتيجيّة تهدف إلى مساعدة المؤسّسة في تحقيق أهدافها؛ وذلك من خلال القيام بأنشطة تدعم التّعلّم والمعرفة على المستوى الفرديّ والتّنظيميّ، ومن ثَمَّ فإنّ جامعات الشّركات هي شكل من أشكال مراكز التّدريب المتطوّر داخل الشّركة، وتهتمّ في الغالب بتوفير التّدريب في وظيفة أو تخصّص مُحدَّد، ويكون هذا التّدريب موجَّهًا في الأساس إلى العاملين في هذه الشّركة، وهذا التّدريب يكون مرتبطًا بنشاط الشّركة وأهدافها الاستراتيجيّة.

وقدّم رايان وبرنس وتيرنر (Ryan, Prince & Turner, 2015) دراسة بعنوان: **"الدّور المتغيّر والمتطوّر لجامعات الشّركات بعد الألفيّة"**؛ بهدف تقديم نظرة ثاقبة حول ما حدث لجامعات الشّركات، وأبرز التّغيّرات التي طرأت عليها، وأهمّ الاتجاهات الناشئة لتطويرها، وتحليل الدّراسة بأسلوب جامعات الشّركات في التّدريب، واستخدَمت الدّراسة المنهج الوصفيّ الوثائقيّ لمعرفة تطوّر مفهوم جامعات الشّركات، بالإضافة إلى الاطلاع على المستندات الخاصّة بتدريب العاملين في المؤسّستيّن، وفي نفس الوقت طبّقت الدّراسة أسلوب دراسة حالة؛ لأنّها تدرس حالة تطبيق جامعات الشّركات في مؤسّستيّن كبيرتيّن هما: حالة بنك أستراليا الوطنيّ في أستراليا، وحالة بنك لويدز تي إس بي في المملكة المتحدة، وتوصّلّت الدّراسة إلى عدد من النّتائج، من أهمّها: أنّه بعد دمج كلّ من بنك لويدز وبنك تي إس بي **(Lloyds and TSB)** كانت هناك حاجة إلى تدريب الموظّفين بطريقة مستمرّة، فتمّ إنشاء جامعة لتعليم كلّ المهارات الخاصّة بهذيّن البنكَين، وأن تكون جامعات الشّركات كيانات افتراضيّة؛ أي أنّه ليس بالضّرورة أن تكون لها مبانٍ مستقلّة في الواقع، وهذه الصّفة يُمكن أن تؤدّي إلى تسهيل التّعليم والتّدريب بالاستعانة بصورة أكبر بالتّقنيّات الرّقميّة، كما أنّ التّدريب بأسلوب جامعات الشّركات يقتضي أن يكون هذا التّدريب متوائمًا مع تنميّة الأفراد ومع الأهداف الاستراتيجيّة للشّركات بحيث يكون الموظّفون في كلّ المستويات قادرين على تحمُّل المسؤوليات الوظيفيّة المختلفة.

وجاءت دراسة تونغ (Tong, 2018) بعنوان: **"تصوّرات المديرين في الصّين حول أهمّيّة التّدريب، ومدى المشاركة في برامج جامعات الشّركات، ومستوى الالتزام التّنظيميّ،**

والمساءَلة لبرامج جامعة الشّركة كما يتصوّرها المديرون في الصّين" بهدف تحليل تصوّرات المديرين حول قيمة التّدريب، ومدى المشاركة، ومستوى الالتزام التّنظيميّ، والمساءلة في برنامج جامعات الشّركات في الصّين، واستخدمت الدّراسة المنهج المختلط حيث تمّ الجمع بين المنهج الوصفيّ المسحيّ عن طريق توزيع استبيانات على (204) من مديري بعض الشّركات الصّينية التي لها نشاط تدريب وتعليم الموظّفين بأسلوب جامعات الشّركات، والمنهج النّوعيّ عن طريق أداة المقابلات الشّخصيّة، حيث تمّ عقد لقاءات مع 7 مديرين منهم، وأظهرت النتائج أنّ تصوّرات المديرين حول قيمة التّدريب إيجابيّة بصورة كبيرة، وغالبيّة المديرين يرون أنّ تطبيق معايير المساءلة يؤدّي إلى تحسين التّدريب، كما أنّ أغلب المديرين يلتزمون بالأداء التّنظيميّ بدرجة عالية، وأن مُشاركة المديرين في برامج التّدريب تتراوح بين متوسّطة ومنخفضة، كما أكّدت النتائج أنّ هناك علاقة إيجابيّة بين تصوّرات المديرين حول قيمة التّدريب ومدى مشاركة المديرين في البرامج الجامعيّة للشّركات.

التعقيب على الدّراسات السّابقة:

يتشابه البحث الحاليّ مع الدّراسات السّابقة في تناول جامعات الشّركات بشكل عامّ، بينما يختلف البحث الحاليّ عن تلك الدّراسات في التّركيز على تناول التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات ارتكازًا على رؤية تلك الجامعات ورسالتها وأهدافها.

ويتشابه البحث الحاليّ مع الدّراسات السّابقة في المنهج المستخدم؛ حيث استخدم البحث الحاليّ المنهج الوصفيّ الوثائقيّ، بينما يختلف عن دراسة (Antonelli, et al, 2013)، ودراسة الشّثريّ (2014م)، ودراسة (Tong, 2018)، التي استخدمت العديد من المنهجيّات المتنوّعة والتي من أهمّها المنهج الوصفيّ المسحيّ والمنهج المختلط.

المحور الأول: التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات في العالم المعاصر

يهدف المحور الحاليّ إلى التّعرف على جامعات الشّركات في العالم المعاصر في جانبها النّظريّ، وسيتمّ تناوله في ضوء المحاور الفرعيّة التالية:

أولًا: الأسس النظريّة لنشأة جامعات الشّركات في العالم المعاصر:

تمثّلت الأُسس النّظريّة التي استندت إليها فكرة نشأة جامعات الشّركات في نظريّة رئيسة ترتبط بشكل مباشر بعلمي الاقتصاد والاجتماع، وتمثّلت في نظريّة رأس المال البشريّ وهي على النّحو التالي:

نظريّة رأس المال البشريّ Human Capital Theory:

يُعرَّف رأس المال البشريّ بصورة عامّة بأنّه العناصر البشريّة الأساسيّة في أصول المؤسّسات والتي من خلالها تتمّ زيادة الإنتاج والحفاظ على ميّزة تنافسيّة مرموقة، وتتعلّق بتلك العناصر مجموعة من العمليّات التي تشمل التّعليم، والتّدريب، والعديد من المبادرات المهنيّة التي تتعلّق بزيادة مستويات المعرفة والمهارات والقدرات والقِيَم، والتي تُسهِم في تحقيق الرّضا الوظيفيّ للأفراد (Marimuthu, Arokiasamy, & Ismail, 2009, p.266).

تؤكّد فكرة نشأة نظريّة رأس المال البشريّ في علم الاقتصاد أنّه من الصّعب الاعتماد على رأس المال الماديّ وزيادته؛ حيث إنّ ذلك قد يؤدّي إلى ضعف الإنتاج في حال وجود عمالة غير مؤهلة، لذا كان ظهور نظريّة رأس المال البشريّ لتؤكّد على الاهتمام بالأفراد والاستثمار فيهم؛ حيث إنّ ذلك سيَزيد من فرص تدريبهم ومن ثَمَّ سيرفع مهاراتهم ويكونوا أكثر إنتاجيّة، ما يدعم الاقتصاد وزيادة إنتاجيّته (Houghton, 2017, p.12).

وتُعَدّ جامعات الشّركات من المؤسّسات التي ترتكز بشكل أساسيّ على نظريّة رأس المال البشريّ؛ بحيث إنّ جامعات الشركات تعمل على تعظيم الاستثمار في التعليم، وتوظيف القوى العاملة، وزيادة التنافسية، وتقليل التكلفة، وتلك المبادئ ترتكز عليها نظرية رأس المال البشري بصورة رئيسة (Ayuningtias, Anggadwita, Nurbaiti, & Putri, 2015, p.1).

كما تعتمد جامعات الشّركات، إلى جانب دعم رأس المال الماديّ كذلك، على دعم رأس المال البشريّ باعتبار أنّ رأس المال البشريّ هو المورد المعرفيّ الرّئيس في الجامعة ورأس المال الماديّ هو المورد التّكنولوجيّ، وأنّ تحقيق الإنتاجيّة وزيادة المعرفة يتمّان من خلال دعم المورد المعرفيّ والتّكنولوجيّ معًا (Cappiello & Pedrini, 2013, p.295).

ويتضح مما سبق مدى أهمّيّة نظريّة رأس المال البشريّ في نشأة جامعات الشّركات، ومدى ارتباط جامعات الشّركات بالمبادئ الرّئيسة التي ترتكز عليها نظريّة رأس المال البشريّ، حتى يمكن القول إنّ نظريّة رأس المال البشريّ هي النّظريّة الرّئيسة التي تستند إليها جامعات الشّركات.

ثانيًا: طبيعة جامعات الشّركات في العالم المعاصر.

تتحدّد طبيعة جامعات الشّركات في العالم المعاصر بالتّعرّف على مفهوم هذه الظاهرة والمرتكزات اللازمة لإنشاء تلك الجامعات، وعلى هذا يتناول هذا المبحث طبيعة جامعات الشّركات في العالم المعاصر وفق المحاور الرّئيسة التالية:

1-مفهوم جامعات الشّركات:

كان مفهوم جامعات الشّركات منذ تمّ إنشاؤها يشير إلى المؤسّسات التي تقدّم شهادات ما بعد المرحلة الثّانويّة في مجال الاقتصاد وخاصّة المؤسّسات الرّبحيّة، وقد تطوّر المفهوم بعد ذلك ليشير إلى أنّ تلك المؤسّسات قد تكون شركة ربحيّة أو جامعة، ويرتبط مجال الشّهادة التي ستعطيها بالتّعليم العالي وبمجال الاقتصاد وفروعه (Allen, 2002, p.3).

ويَستخدم البعض بعض المصطلحات كبديل عن جامعات الشّركات، كالأكاديميّة أو المعهد أو المركز، غير أنّ المفهوم الحالي يشير إلى أنّها جامعة شركة باعتبارها مؤسسة تعليميّة لها كيان واضح يتعدّى القول بأنّه مركز أو معهد، وكذلك فإنّه متخصّص وفيه مجالات علميّة متعددة فيتعدّى كونه أكاديميّة؛ لذا فإنّ أكثر المفاهيم تركز على أنّها جامعات شركات (Ilyas, 2014, p.87).

وعلى الرّغم من ذلك، يصعب تحديد مفهوم محدد لجامعة الشّركة؛ فالمصطلح له أوجه ومعانٍ كثيرة في مختلف المجالات، ومن الضّروري عند تحديد تعريف جامعة الشّركة أن يتمّ التّعرّف على الدّور الذي تقوم به بدقّة، وكذلك العمليّات والوظائف التي تريد تلك الجامعة أن تقوم بها، حيث يُعَدّ فهم المؤسّسة لهذه العمليّات والوظائف من العوامل الرّئيسة التي تساعدها على النّجاح فيما تقوم به (الشثري، 2014م، ص24).

وتعرَّف جامعات الشّركات أيضًا بأنّها الجامعة التي تعمل على تزويد الطّلاب الموظفين بفرص التّعليم المستمر لضمان العمل على الكفاءة وتحقيق الأهداف الاستراتيجيّة للشّركات التي تُنشِئ هذه الجامعات من خلال إنشاء نظام فعّال يعتمد على تراكم المعرفة (Lytovchenko, 2016, p.37).

ويتضح مما سبق أنّ مفهوم جامعات الشّركات مفهوم واسع له العديد من الجوانب التي يمكن تناوله منها، وتتعدّد في هذا المفهوم وجهات النّظر لاختلاف نشأة جامعات الشّركات وإداراتها وأنماطها وأساليب العمل فيها، غير أنّها بصورة عامّة ترتكز على ربط الجانب النّظريّ المتمثّل في الجامعة بالجانب التّطبيقيّ المتمثّل في الشّركة.

2-المرتكزات الرّئيسة التي يرتكز عليها التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات.

هناك العديد من العناصر التي تتكوّن منها جامعات الشّركات في العالم المعاصر، ويمكن تناول تلك المرتكزات بالتفصيل كلّ مرتكز على حدّة في المحاور الرّئيسة التالية.

2-1 رؤية جامعات الشّركات ورسالتها:

إنّ رؤية الجامعة ورسالتها تُحدِّدان الرّؤية المستقبليّة التي ستكون عليها جامعات الشّركات؛ ولذلك فإنّ وضع رؤية جامعات الشّركات ورسالتها يتحدّد وفق الظّروف المحيطة بتلك الجامعة والمعلومات المتوفّرة حول الجامعة، وكذلك في ضوء الأهداف المستقبليّة التي تسعى الجامعة لتحقيقها.

وتُعَدّ رؤية جامعات الشّركات ورسالتها ترجمة واقعيّة لهويّة جامعات الشّركات؛ حيث يُلاحَظ تركيزها على تحديد الهدف من إنشاء الجامعة ووظيفتها في سياق الشّركة الأمّ، والذي يتمثّل في التّعليم والتّدريب والبحث العلميّ، وحلّ مشكلات العمل والإنتاج، ويتضمّن كذلك الفئات المستهدفة من خدمات الجامعة وكيفيّة أداء وظيفتها عن طريق التّنميّة المهنيّة والبحث التّطبيقيّ وتحديد الهدف النّهائيّ للجامعة (سالم، 2013م-أ، ص300).

وتقوم جامعات الشّركات في العالم المعاصر بتحديد رؤيتها ورسالتها وفق أهداف الشّركة التي أسّست الجامعة؛ بحيث تتماشى الرّؤية والرّسالة مع أهداف الجامعة والقِيَم التّنظيميّة الدّاعمة لها واستراتيجياتها التي تتبنّاها، ولا بدّ لرؤية جامعات الشّركات ورسالتها أن تركِّز على ما يلي (Lui Abel & Li, 2012, p.107):

أ- ربط الأهداف التّعليميّة بأنشطة العلم والاستراتيجيّات المختلفة.

ب- بربط أنشطة الجامعة بأهدافها التي تسعى لتحقيقها.

ج- توسيع نطاق التّعلّم ودعم الشّراكات مع الجهات المختلفة.

ويتضح من خلال ما سبق أنّ وضع رؤية جامعات الشّركات ورسالتها عمليّة تشاركيّة تشترك فيها العديد من الجهات في سبيل إتمامها؛ لأن جامعات الشّركات جامعات تعتمد على المشاركة بشكل أساسيّ، وتشترك مع العديد من الجهات الفاعلة أصحاب المصلحة.

2-2 أهداف جامعات الشّركات وأهمّيّتها:

لجامعات الشّركات العديد من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها؛ وفي سياق ذلك تسعى جامعات الشّركات إلى تحقيق أهداف خاصّة بها؛ لأنّها في الأصل أنشأت تلك الجامعات لتحقيق مصلحتها المباشرة، كما أنّها تسعى كذلك لتحقيق أهداف ترتبط بالقوى البشريّة العاملة فيها، وتسعى كذلك لتحقيق أهداف خاصّة بخدمة العلم والمعرفة وتناقلها. وفيما يخصّ الأهداف التي تسعى جامعات الشّركات لتحقيقها والتي ترتبط بالقوى البشريّة العاملة فيها، تهدف جامعات الشّركات إلى الاستثمار في رأس المال البشريّ عن طريق تدريب العاملين والموظّفين في الشّركات التي أسّست تلك الجامعات، وهو ما يمثّل فرصة كبيرة لتحسين أداء الشّركة وتحقيق أهدافها (Allen, 2002, p.48).

يتضح مما سبق أنّ لإنشاء جامعات الشّركات أهمّيّة كبيرة تكمن في تحقيق العديد من الفوائد لكلّ من الجامعات والشّركات التي أسّست تلك الجامعات والمؤسّسات الإنتاجيّة المختلفة؛ فهي تسهم بفاعليّة في التّنميّة المهنيّة للعاملين في الشّركات ورفع كفاءتهم وقدراتهم المهنيّة ومنحهم مؤهلات جامعيّة، كما أنّها تدعم الشّركات في التّغلب على مشكلاتها الصّناعيّة والإنتاجيّة التي تواجهها بأسلوب علميّ، وتساعد الجامعات كذلك في تقديم تعليم متميّز لطّلابها من خلال منحهم الفرصة للتّدريب العمليّ والميدانيّ داخل الشّركات (الشثريّ، 2014م، ص28).

ويتضح من خلال تناول أهداف جامعات الشّركات وأهمّيّتها أنّ ثمة ترابطًا بينهما؛ فتحقيق أهداف جامعات الشّركات التي أُسِّسَت من أجلها يتحقّق من خلاله أهمّيّة جامعات الشّركات، ويتضح كذلك أنّ أهمّيّة جامعات الشّركات تعود بالنّفع ليس فقط على الشّركة التي أسّست تلك الجامعة؛ بل على الجامعة ذاتها، وعلى الشّركة في المقام الأول، وعلى الأفراد العاملين في تلك الشّركات، وعلى المؤسّسات الإنتاجيّة المختلفة المرتبطة بتلك الشّركات، ومن ثَمَّ على دعم المعرفة وتناقلها، وبالتالي فإنّ نشأة تلك الجامعات يعود بالنّفع على المجتمع كافةً.

3-2 التّعليم والتّدريب بجامعات الشّركات

يُعَدّ التّعليم والتّدريب من العناصر المكوّنة لجامعات الشّركات في العالم المعاصر، ويؤثّران في باقي عناصر جامعات الشّركات ويظهران بشكل رئيس في تلك العناصر لارتباطهما الشّديد بها وتأثيرهما فيها، وتتضح أهمّيّة عنصر التّعليم والتّدريب في كونهما الأساس الذي بُنيت عليه فكرة نشأة جامعات الشّركات بادئ الأمر.

ويُعَدّ عنصر التّدريب من العناصر الرّئيسة التي يرتكز عليها أداء جامعات الشّركات، فالملاحِظ لتطوّر جامعات الشّركات في العالم المعاصر يجد أنّها كانت في البداية مراكز للتّدريب، وحينما تطوّرت أصبحت مراكز للتّنميّة المهنيّة إلى جانب قيامها بعمليّة التّدريب، وفي تطوُّرها التالي أصبحت مؤسّسات تقدّم برامج تدريبيّة مُعتمَدة، أكاديميًّا لتصبح في الوقت الحالي جامعات تقدّم برامج تدريبيّة بدرجات علميّة مُعترف بها، الأمر الذي يمكن القول من خلاله إنّ التّدريب هو العنصر الرّئيس الذي ترتكز عليه جامعات الشّركات (Allen, 2002, p.8).

ويتضح بذلك أنّ جامعات الشّركات تسعى من خلال عمليّة التّدريب لتحسين الأفراد الملتحقين بها، بالإضافة إلى تحسين أداء العاملين في الشّركة الأمّ المؤسِّسة للجامعة، وكذلك تحسين أداء الجامعة بشكل رئيس، ومن ثَمَّ تحسين أداء الشّركة المؤسِّسة.

ويركز عنصر التّدريب في جامعات الشّركات على دمج الجوانب النّظريّة والجوانب التّطبيقيّة معًا بحيث يتمّ الاهتمام بالنّظريّات العلميّة بشكل واقعيّ تطبيقيّ، وهو ما يفيد في تسريع عمليتَي التّعليم والتّعلّم للأفراد داخل جامعات الشّركات، ويُلاحظ أنّ عنصر التّدريب يظهر بشكل واضح في باقي عناصر جامعات الشّركات، فيتضح في رؤية الجامعة ورسالتها، وفي البنية التّنظيميّة والتّقويم وغيره من العناصر(Castrillon, 2018, p.40) .

ويُلاحظ بذلك أنّ جامعات الشّركات تختلف عن الجامعات التّقليديّة في الاهتمام بالمعرفة؛ فجامعات الشّركات تهتمّ بالمعرفة التّطبيقيّة في حين تهتمّ الجامعات التّقليديّة بالمعرفة النّظريّة دون التّطبيق؛ لذا كان الاهتمام الرّئيس في جامعات الشّركات بالتّدريب كعنصر رئيس.

ومن الشّروط الرّئيسة في عمليّة التّعليم والتّدريب في جامعات الشّركات **المنهجُ الدّراسي أو المحتوى التّدريبيّ**، وهو الذي يميّز جامعات الشّركات عن أقسام التّدريب التّقليديّة التي كان تركيزها ينصَبّ فقط على تزويد العاملين بالمهارات الفنيّة اللازمة لعملهم، أما في جامعة الشّركة، فيلاحَظ أنها تعترف بأهمّيّة امتلاك كلّ عامل في الشّركة لقِيَمها، وثقافتها، وتقاليدها، وإطار العمل الذي تعمل فيه، والكفاءات الأساسيّة التي تنشدها الشّركة في العاملين لديها (سالم، 2013 م-ب، ص160).

ولأهميّة التّعليم والتّدريب، تعمل جامعات الشّركات على الإنفاق بشكل كبير على عمليّة التّدريب داخل الجامعات؛ لما له من تأثير في سير عمليّات جامعات الشّركات كافّةً، فعمليّة التّدريب تحقّق تنميّة مهنيّة وتطويرًا مهنيًّا للعاملين والموظّفين في الجامعات؛ وهو ما يعمل على تحسين أداء

تلك الجامعات Ryan،Prince & Turner, 2015 ، (p.170).

ويُلاحظ بذلك أنّ التّدريب له مردود مباشر على جامعات الشّركات، ويتمثّل في تحسين أداء الملتحقين بالجامعة، وكذلك مردود غير مباشر لما يحقّقه من مكاسب للشّركة الأمّ المؤسِّسة لجامعة الشّركة.

وباعتبار عنصر التّدريب من العناصر المهمّة في جامعات الّشركات؛ فإنّها تعمل على تقويمه بشكل مستمر، ومن أشهر نماذج تقييم التّدريب في جامعات الشّركات نموذج كيركباتريك، ويعتمد هذا النّموذج على قياس ردّ فعل المتدرّبين والمستفيدين من خدمات جامعات الشّركات وتأثير عمليّة التّدريب في أداء جامعات الشّركات والشّركة المؤسِّسة من حيث إنّها حقّقت تقدمًا فعليًّا في الأداء (Guerci, Bartezzaghi & Solari, 2010, p.294).

المحور الثالث: التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا في اليابان

ترجع فكرة نشأة المعهد إلى كيشير تويودا الابن الأكبر لساكتيش تويودا والذي كان يحلم بوجود معهد يعمل على تخريج المهندسين اليابانيين الذين سيقودون مستقبل اليابان في المستقبل، ويعمل كذلك على إعداد الفنيّين المتميّزين الذين سيكونون نواة العمل والإبداع لشركة تويوتا موتورز (TTI, 2020-a).

وقد قرّرت شركة تويوتا موتورز في عام 1977م إنشاء معهد فريد متخصّص في تكنولوجيا صناعة السّيارات، ومنذ ذلك العام بدأت في إجراءات تأسيس هذه المعهد، فقامت في عام 1981م بافتتاح ذلك المعهد وسمَّته معهد تويوتا التّكنولوجيّ كإحدى جامعات الشّركات في العالم، واعتمد ذلك المعهد على تقديم برامج تعليميّة فريدة من نوعها، واقتصر قبول الطّلاب في المعهد على الطّلاب ذوي الخبرة في المجال الصّناعيّ، وفي عام 1993م تمّ فتح باب القبول لخريجي المدارس الثّانوية الجُدد الذين يمثّلون في الوقت الحالي نسبة من 80 إلى 90 % من الطّلاب المقبولين، وفي عام 1995م تمّ افتتاح برنامج الدكتوراه، وفي عام 2003م تمّ افتتاح فرع جديد للمعهد في شيكاغو في الولايات المتحدة الأمريكيّة (TTI, 2020- b).

يسعى المحور الحالي إلى التّعرّف على التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا، وعلى هذا سيتمّ تناول هذا المحور في ضوء المحاور الرّئيسة التالية:

أولًا: المرتكزات الرّئيسة التي يرتكز عليها التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا:

يرتكز التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا على عنصرَين أساسيَّين يشملان رؤية المعهد ورسالته، والأهداف التي يسعى المعهد إلى تحقيقها، ويمكن تناول هذَين العنصرَين بالتفصيل على النّحو التالي:

1-رؤية معهد تويوتا ورسالتها.

تُعَدّ رؤية معهد تويوتا ورسالته هما الدّافع الأساسيّ للمعهد وعناصره كافّة؛ فهما اللذان يحدّدان أهداف المعهد المتنوّعة، وكذلك هما اللذان يحدّدان بنية المعهد التّنظيميّة، ونمط التّعليم والتّدريب فيه؛ لذا اهتمّ القائمون على المعهد بوضع رؤية ورسالة واضحتَين للمعهد لتأصيل وتنظيم العناصر المكوّنة لهذا المعهد.

ترتكز رؤية معهد تويوتا على فلسفة تعتمد على احترام روح البحث والإبداع، والسّعي الدائم نحو التّقدّم على مرّ العصور، والمشاركة في تدريب الأجيال التالية لقادة الصناعة العالميّة (TTI, 2016, p.2).

وتعتمد رؤية معهد تويوتا للتّكنولوجيا على فلسفة تأسيسيّة تؤكّد على سعي المعهد الدّائم نحو تحقيق الصّدارة في تعليم صناعة تكنولوجيا السّيارات (TTI, 2020-b).

ويتضح مما سبق أنّ رؤية معهد تويوتا ترتكز على رؤية الشّركة المؤسِّسة للمعهد وهي شركة تويوتا موتورز؛ حيث إنّ الشّركة أنشأت هذا المعهد بهدف خدمة مصالحها وتحقيق أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها، وبذلك يتضح أنّ رؤية معهد تويوتا تركز على:

أ- الاحترام في تناول جميع جوانب التّعلم، وخاصّة في مجالَي البحث والإبداع.

ب- السّعي الدّائم والمتواصل دون انقطاع نحو تحقيق التّقدّم في ظلّ منافسة عالميّة.

ج- التّفرّد والتّميّز في جوانب عمليتَي التّعليم والتّدريب.

د- السّعي نحو الصّدارة في التّعليم بين جامعات الشّركات العالميّة.

ه- تحقيق أهداف الشّركة المؤسِّسة بشكل مباشر.

ويُلاحَظ من خلال ما سبق أنّ رؤية معهد تويوتا هي المحدِّد الأساسيّ لباقي العناصر المكوّنة للمعهد؛ فرؤية المعهد هي التي تحدِّد نمط التّعليم والتّدريب داخل المعهد، وكذلك تحقّق رسالتها الأساسيّة التي تسعى إلى تحقيقها وأُنشئَت من أجلها.

وفي إطار رؤية معهد تويوتا، فإنّ رسالة المعهد تؤكّد على توفير فرص تعليميّة وبحوث جيّدة بتكلفة ماديّة منخفضة لأولئك الذين يرغبون في الدّراسة ودخول سوق العمل عن طريق الحصول على تعليم عالٍ، وكذلك

الموظّفون من الشّركات الأخرى الذين يدركون أهمّيّة التّعلّم (TTI, 2020-c).

ويتضح مما سبق أنّ رسالة معهد تويوتا ترتكز على ما يلي:

أ- السّعي لتوفير فرص تعلّم للجميع دون الاقتصار على الرّاغبين في الالتحاق بها.

ب- العمل على توفير تعلّم مدى الحياة من خلال تدريب العاملين لدى شركة تويوتا.

ج- السّعي لربط الخريجين بسوق العمل بشكل مباشر.

وباستقراء رسالة معهد تويوتا، يُلاحظ أنّذها تركِّز على تحقيق مجموعة من الأهداف المرتبطة بتوفير فرص تعلّم للجميع؛ فعمليّة التّعليم توفرها بشكل رئيس للرّاغبين في العمل في شركة تويوتا، وكذلك يقوم المعهد بتدريب العاملين في الشّركة والرّاغبين في اكتساب معارف تقنيّة دون اشتراط العمل في شركة تويوتا بعد ذلك. وتأسيسًا على ذلك، تتضح أهمّيّة وجود رؤية ورسالة للمعهد تُحدّدان المبادئ الرّئيسة التي يسير وفقها المعهد، وتُحددان القِيَم التّنظيميّة التي تسود في المعهد، والأهداف الاستراتيجيّة التي يسعى لتحقيقها، ومن هنا سيتناول المحور التالي أهداف معهد تويوتا.

2-أهداف معهد تويوتا.

يسعى معهد تويوتا لتحقيق العديد من الأهداف، ويتمثّل الهدف الأساسيّ لمعهد تويوتا في دعم عمليتَي التّعليم والتّدريب للرّاغبين في الالتحاق بالعمل في شركة تويوتا، وإلى جانب هذا الهدف، فإنّ هناك عدّة أهداف أخرى يسعى المعهد لتحقيقها.

ويتضح أنّ أهداف معهد تويوتا تُشتقّ بشكل كبير من الأهداف الرّئيسة التي تسعى شركة تويوتا إلى تحقيقها؛ حيث تسعى شركة تويوتا إلى أن تكون شركة رائدة في مجال تصنيع السّيارات، وتمتلك العديد من المواهب المتميّزة التي تضيف إلى تلك الصّناعة، وتؤمن شركة تويوتا بأنّ هدفها هذا لن يتحقّق إلا بدعم التّعليم بالجزء العملي التطبيقيّ من خلال معهد تويوتا (Liker & Meler, 2007, p.4).

ولذلك فإنّ معهد تويوتا يهدف إلى اكتساب المهارات المهنيّة التّقدميّة، وخاصّة في مجال أساسيّات الهندسة؛ من أجل تخريج فنيّين متميّزين في مجال التّقنيّات والهندسة والميكانيكا ليستطيعوا العمل في شركة تويوتا (TTI, 2020-d).

ويتضح بذلك أنّ الهدف الرّئيس لمعهد تويوتا يتمثّل في الهدف الرّئيس الذي أُنشئَت من أجله والمتمثّل في خدمة وتحقيق أهداف شركة تويوتا الرّئيسة المتمثّلة في تقديم التّعليم والتّدريب للأفراد الرّاغبين في الالتحاق بالعمل في الشّركة.

ويسعى معهد تويوتا إلى إعداد الأفراد الموهوبين والمتميّزين للعمل في شركة تويوتا من أجل تحسين وزيادة إنتاج تلك الشّركة، كما أنّ المعهد يسعى إلى حلّ المشكلات التي تتعرض لها شركة تويوتا باعتبار أن الشركة في الأصل أنشأت هذا المعهد لخدمة أغراضها المختلفة والمتنوعة (Liker & Meler, 2007, p.17).

وفي هذا يسعى معهد تويوتا إلى بناء طلّاب متميّزين في التّخصّص طبقًا لتوجُّه شركة تويوتا ومعهدها، بينما أكّدت رؤية الشّركة على أنّها لا تبني وتصنع السّيارات فقط، لكنها تبني الأفراد كذلك (Liker & Meler, 2007, p.3).

لذلك يهدف معهد تويوتا إلى دعم مهارات القوى العاملة المتنوّعة وإكسابهم مهارات جديدة، ودعم وثائق التّعاون وتوثيق العلاقة مع المؤسّسات الصّناعيّة المختلفة (TTI, 2020-c).

ويهدف معهد تويوتا كذلك إلى توفير فرص تعلّم للبالغين والعاملين الذين لم يلتحقوا بالكليّات أو كليّات الدّراسات العُليا لتعلّم أساسيّات الهندسة في بيئة تعليميّة وبحثيّة دون تكّبد عبء مالي كبير (TTI, 2016, p.2).

ويتضح مما سبق أنّ معهد تويوتا يحقّق الوظيفة الرّئيسة الأولى من وظائف الجامعات والمتمثّلة في دعم التّعليم وتقديم المعارف المتنوّعة للطّلاب الملتحقين بالعهد، وتعتبر تلك هي الوظيفة الرّئيسة للمعهد التي يسعى لتحقيقها بشكل مباشر وواضح.

ويسعى معهد تويوتا إلى توظيف أبحاثه العلميّة بشكل مباشر في خدمة شركة تويتا وتقديم إنتاجيّة وتحسين التّكنولوجيا فيه بشكل كبير، ومن ثَمَّ يتحقق الهدف الأساسيّ لإنشاء معهد تويوتا والمتمثّل في خدمة الشّركة المؤسّسة (Toyota Motor Corporation (TMC), 2017, p.1).

ولذلك يُطوّر معهد تويوتا البحوث العلميّة، ويجتذب الأفراد المتميّزين في صناعة تكنولوجيا السّيارات، ويهدف إلى الوصول إلى التّميّز البحثيّ بين جامعات الشّركات العالميّة (TTI, 2020-c).

ويُلاحظ أنّ معهد تويوتا يسعى لتحقيق وظيفة الجامعة الثّانية المتمثّلة في البحث العلميّ من خلال تقديم بحوث علميّة من خلال أعضاء هيئة التّدريس فيه، وتسعى تلك البحوث إلى خدمة شركة تويوتا وحلّ مشكلاتها المتنوّعة، وكذلك توجّه تلك البحوث لخدمة المجتمع الياباني بشكل مباشر وغير مباشر.

ويحقّق معهد تويوتا العديد من الأهداف المرتبطة بخدمة المجتمع والتي تسعى إلى تحقيق الآتي:

(TMC, 2019، p.28)

1- مساهمة بحوث المعهد في حلّ مشكلات المجتمع.
2- توجيه الطّلاب نحو المساهمة في مواجهة الكوارث الطبيعيّة.
3- المساهمة في تقديم الخدمات المتنوّعة للمجتمع.
4- المساهمة في أعمال إعادة الإعمار بعد الكوارث.

وبذلك فإنّ معهد تويوتا، مثله مثل باقي الجامعات، يهدف إلى تحقيق ثلاث وظائف رئيسة تشمل: التّعليم، والبحث العلميّ، والمساهمة إلى خدمة المجتمع من خلال التّكامل فيما بينها (TTI, 2020-c).

وتأسيسًا على ما سبق، فإنّ معهد تويوتا يسعى لتحقيق العديد من الأهداف، وتُعتبر عمليتَا التّعليم والتّدريب أهمّ تلك الأهداف؛ حيث إنّ الهدف الرّئيس لإنشاء هذا المعهد هو توفير فرص تعلُّم لخدمة الرّاغبين في العمل في شركة تويوتا، ويتضح في هذا السّياق ارتباط أهداف معهد تويوتا برسالته التي يسعى لتحقيقها، حيث إنّ أهداف معهد تويوتا تتمثل في تحقيق تلك الرّسالة، ويتضح أن تلك الأهداف تتوافق بشكل مباشر مع تحقيق وظائف الجامعة المختلفة والمتمثلة في التّدريس، والبحث العلميّ، وخدمة المجتمع.

ثانيًا: التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا.

يُعَدّ التّعليم والتّدريب من أهمّ العناصر البارزة في معهد تويوتا؛ إذ يمثلان العنصر الذي تقوم من أجله جميع عناصر جامعات الشّركات من رؤية ورسالة وأهداف استراتيجيّة وشراكات وتقويم؛ لذا فإنّ جامعات الشّركات تركّز على دعم تلك العمليتَين بكافّة الأشكال.

وهناك اختلاف واضح بين التّعليم والتّدريب في معهد تويوتا؛ حيث إنّ التّعليم يُقدَّم للرّاغبين في الالتحاق بالعمل في شركة تويوتا أو غيرها من الشّركات، وإلى جانب ذلك يحصلون على مجموعة تدريبات مرتبطة بعمليّة تعليمهم، ويقدّم مثل هذا التّعليم والتّدريب معهد تويوتا ذاته، في حين أنّ التّدريب يُقدَّم بشكل أساسيّ للعاملين فعليًّا ويُقدّم هذا التّدريب معهد تويوتا أو شركة تويوتا موتورز نفسها.

وتعتمد عمليّة التّعليم في معهد تويوتا على مجموعة من الخصائص، أهمّها (TTI, 2020-e):

1- التّعليم في فصول دراسيّة صغيرة، حيث يبلغ عدد الطّلاب في كلّ فصل عشرة طلّاب فقط.
2- التّركيز على الخبرة العلميّة، بحيث يتمّ التّركيز على الجانب التّدريبيّ مع القليل من الاهتمام بالجوانب النّظريّة.
3- المعايشة داخل الحرم الجامعيّ، حيث يشجّع المعهد تعايش الطّلاب داخل السكن الجامعيّ ليكونوا على صلة مستمرة بالتّخصّص العلميّ.

ويتضح أنّ تلك الخصائص تتماشى مع المعايير العالميّة لعمليتَي التّعليم والتّعلّم التي تتطلّب عددًا قليلًا من المتعلّمين لضمان عمليّة تعليم وتعلّم ناجحة، ودمج الجانب النّظريّ في الجانب التّطبيقيّ لضمان إكمال وإتمام عمليتَي التّعليم والتّعلّم بشكل متكامل، والتّأكيد على المعايشة والتّرابط الفكريّ والمعنويّ بأماكن التّعلّم.

ومن أجل أن يضمن معهد تويوتا نجاح عمليتَي التّعليم والتّعلّم؛ فإنّ المعهد يقدّم العديد من الخدمات التي توفّر ظروفًا ملائمة لطّلاب المعهد لتلقّي تعليم متميّز، وأهمّ تلك الخدمات (TTI, 2020-f):

1- توفير جو من التّبادل الفكريّ بين الطّلاب.
2- توفير المِنَح الدّراسيّة اللازمة للدّراسة.
3- اشتراكات خارجيّة في الأنديّة الرّياضيّة والثّقافيّة.
4- إقامة العديد من المهرجانات والاحتفالات الشّهريّة والسّنويّة.
5- توفير مساكن للطّلاب في الحرم الجامعيّ.
6- تقديم التّوجيه والدّعم النّفسيّ والاجتماعيّ.

ويقدّم المعهد كذلك العديد من التّسهيلات للطّلاب لدعم التّعليم لديهم وذلك من خلال (TTI, 2016, p.3):

1- توفير رسوم دراسيّة منخفضة.
2- إنشاء صندوق منحة للمعهد من خلال جمع التّبرّعات.
3- إعفاء على توفير قروض الطّلاب.
4- الإعفاء من الرّسوم الدّراسيّة.
5- تقديم مِنَح طلابيّة.

وبذلك فإنّ المعهد يسعى إلى توفير كلّ الإمكانات الدّاعمة لعمليتَي التّعليم والتّعلّم داخل المعهد، فإلى جانب التّسهيلات سالفة الذّكر، فإنّ معهد تويوتا يوفّر مكتبات علميّة متخصّصة ومساحات خضراء تساعد على الإبداع والتّحفيز على الابتكار، وكذلك يوفّر أماكن علميّة مفتوحة لإكساب الكفاءات اللازمة إلى جانب توفير مساكن للسّكن

والمعيشـــة والطّعام، وتوفير حُجرات للإبداع في مجال التّخصّـــص لإكســـاب الطّلاب المهارات اللازمة للإبداع، وإلى جانب ذلك توجد قاعة لعقد المؤتمرات والحفلات (TTI, 2020-g).

ويتضح من خلال ذلك أنّ معهد تويوتا يوفّر كافّة السّبل التي تهيّئ عمليتَي التّعليم والتّعلّم مثل توفير بيئة ماديّة مناســبة لإتمام التّعليم والتّعلّم متمثّلة في قاعات دراســيّة وحجرات للإبداع ومكتبات ومختبرات، وكذلك توفير بيئة معنويّة تســهم في زيادة تركيز الطّلاب في عمليتَي التّعليم والتّعلّم من خلال توفير بيئة اجتماعيّة ورياضــيّة للتّحفيز على التّعلّم.

وفيما يخصّ مسؤوليّة المعهد في عمليتَي التّعليم والتّعلّم، يوجد قســم العلوم المتقدّمة والتّكنولوجيا في المعهد Department Of Advanced Science And Technology، والذي يهدف إلى توعيّة الطّلاب بمعرفة متميّزة وتدريبهم على الإبداع وتحمُّل المخاطر وحلّ المشكلات المرتبطة بالتّكنولوجيا، ويعتمد هذا القسم على مجموعة من المقرّرات الدّراسيّة المتنوّعة التي تركّز على دعم المعارف والمهارات المرتبطة بالصــناعات العالميّة (TTI, 2020-h).

ومن أجل إتمام عمليتَي التّعليم والتّعلّم بشكل يضمن دمج الجوانب النّظريّة في الجوانب التّطبيقيّة، فإنّ المعهد يوفّر مجموعة من الفصــول الدّراســيّة المجهّزة بكافّة الوســائل الماديّة والتّكنولوجيّة، وإلى جانب ذلك توجد مجموعة من المختبرات للتّدريب وفصــول تكنولوجيّة مجهّزة (TTI, 2020-c).

ويُقدم المعهد برامج تعلميّة متنوّعة؛ حيث يمنح درجة البكالوريوس، وإلى جانب ذلك يمنح درجتَي الماجســتير والدكتوراه.

وفيما يخصّ درجة البكالوريوس، فإنّ تلك الدّرجة تُمنَح بعد مرور أربع سنوات، يدرس الطّلاب في السّنة الأولى منها مواد عامّة، ويتشعّب في السّنة الثّانية إلى تخصّصات رئيسة، ويدرس مقرّرات أكثر تخصصًا في السنتَين الثّالثة والرّابعة، وبعد إتمام السّنوات الأربع يكون الحقّ في إكمال درجة الماجستير لمدة سنتَين أو الحصول على شهادة تؤهله للالتحاق بسوق العمل المباشر (TTI, 2020-e).

وإلى جانب درجة البكالوريوس، يقدّم المعهد درجتَي الماجســتير والدكتوراه؛ ففي عام 1984 تمّ إنشــاء درجة الماجســتير في المعهد، وكان الهدف من تلك الدّرجة هو ضمان نجاح المعهد على المستوى العالميّ، وتمّ إنشاء هذا البرنامج للطّلاب المتخصّصين في الهندسة والرّاغبين في الاستزادة من علومها، ويمتدّ حصول الطّلاب على درجة الماجستير حتى (4) سنوات (TTI, 2020-a).

ويقدّم المعهد برنامج الماجســتير في البحث والتّطبيق، وهذا البرنامج معترف به دوليًا، وهو برنامج فريد من نوعه يتطوّر بشكل مستمر من قِبَل المعهد كلّ عام، ويسمح بالتركيز على الجزء العملي الإبداعيّ دون الجزء النّظريّ فقط، ويعطي هذا البرنامج الماجستير في تخصّصات: المركبات الذّكيّة، الطّاقة الذّكيّة، الفوتونات الذّكيّة، المواد الذّكيّة (TTI, 2020-c).

وفي مارس 1995م، تمّ تأسيس برنامج الدكتوراه بهدف تثقيف طلاب الدكتوراه رفيعي المســتوى الذين يتمتّعون بتفوّق وإبداع أكاديميّ لازمَين للمساهمة في دعم الابتكارات العلميّة والتّكنولوجيّة (TTI, 2020-a).

وبناءً على درجة الدكتوراه التي قدَّمها المعهد، تلقّى المعهد من وزارة التّعليم والثّقافة والرّياضــة والعلوم والتّكنولوجيا باليابان دعمًا ماليًّا لإنشــاء مشــاريع بحثيّة واســعة النّطاق، مثل: الصّناديق الخاصّة لإنشاء البنية التّحتيّة للبحوث الاستراتيجيّة (TTI 2020-c)،

وللتقدّم لدرجة الدكتوراه، يجب أن يكون الطّالب قادرًا على إتقان اللّغة الإنجليزيّة واجتياز اختبار التّوفل بدرجة 550، ويكون له حضور إيجابيّ في المعهد، ويكون حاصلًا على توصيّة بحضور الفعاليات الدّوليّة المتنوّعة (TTI, 2020-i).

ويتضــح من خلال ما ســبق أنّ التّعليم في معهد تويوتا تتوفّر له كافّة الإمكانات الماديّة والمعنويّة، ويعمل المعهد على دعمه بشــكل كبير، ويقدِّم المعهد العديد من برامج التّعليم المتمثِّلة في درجات البكالوريوس والماجســتير والدكتوراه؛ وهو ما يدلّ على تميّز ذلك المعهد وتقدّمه العلميّ بشكل واضح.

أمّا فيما يخصّ عمليّة التّدريب، فإنّ التّدريب مقرّر أساسيّ في معهد تويوتا حيث يحصل (Sakaki, 2018, p.9):

1- طلاب البكالوريوس على تدريب لمدّة شــهرَين في المؤسّسات الصناعيّة.
2- طلاب الماجســتير على دورات تدريبيّة داخل المعهد وخارجه.

ويتدرّب طلاب السنتَين الأولى والثّالثة لمدة شهرَين في موقع إنتاج صناعيّ في إحدى المؤسّسات الصّناعيّة الكبرى (TTI, 2020-e).

ويضـع معهد تويوتا خطّة لإتمام عمليّة التّدريب وذلك من خلال:(Liker & Meler, 2007, p.48)

1- وضع خطّة للتّدريب وجدول زمنيّ لمراحل التّدريب.
2- تحديد الاحتياجات التّدريسيّة المختلفة للمتدرّبين.
3- توفير المتدرّبين المتميّزين اللازمين.
4- تجهيز قاعات التّدريب المتنوّعة.
5- ضمان الأمن والسّلامة للمتدرّبين.
6- تقييم عمليّات التّدريب المتنوّعة.

ويقدّم المعهد العديد من الدّورات التّدريبيّة للطّلاب من خارج المعهد أو الطّلاب الملتحقين فعليًا بالمعهد، ومن أهمّ تلك الدّورات (TTI, 2020-e):

1- دورة محو الأميّة الهندسيّة.
2- دورة المختبرات الهندسيّة.
3- دورة النّدوات الهندسيّة.

ويقوم معهد تويوتا باختيار مدرّبين من شـركة تويوتا للقيام بتدريب الطّلاب داخل المعهد في الدّورات التّدريبيّة التي يعقدها المعهد؛ وذلك لخبراتهم الواسـعة في المجال وتميّزهم وقدراتهم ومعارفهم المرتبطة بالأداءات التّطبيقيّة والمعمليّة (Liker & Meler, 2007, p.63).

وبالإضـافة إلى قيام المعهد بتقديم دورات تدريبيّة، هناك مجموعة من مراكز تدريبيّة تابعة لشركة تويوتا تقوم بتقديم برامج تدريبيّة، ومن أهمّ تلك المراكز (TMC, 2020):

1- مركز تويوتا التّقنيّ في شـيمويـاما Toyota Techical Center Shimoyama.
2- مركز تويوتا التّقنيّ في هيجاشـي فوجي Toyota Techical Center Higushi-Fuji.
3- مختبر أبحاث طوكيو Tokyo Design research and laboratory.
4- مركز تويوتا التّقنيّ في شيبشو Toyota Techical Center shibetsu.
5- مختبرات تويوتا المركزية للبحث والتّطوير Toyota Center Research and development laboratories.

وتأسيسًا على ما سبق، تتضح أهمّيّة عنصرَي التّعليم والتّدريب كعنصـرَين داعمَين لمعهد تويوتا؛ إذ إنّهما المسؤولان عن إعداد الرّاغبين في العمل في معهد تويوتا، ويُلاحَظ تعدُّد المجالات التي يتمّ فيها تقديم البرامج التّعليميّة والتّدريبيّة في معهد تويوتا؛ وهو ما يدلّ على تقدّم المعهد وتميُّزه بين جامعات الشّركات العالميّة.

المحور الخامس: جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة

يهدف المحور الحالي إلى التّعرّف على جهود بعض الشّركات السّعوديّة التي أنشأت مراكز لتعليم وتدريب موظفيها باعتبار أنّها جامعات الشّركات، كما أفادت بذلك أدبيّات الدّراسات التي تناولت أنماط جامعات الشّركات، ويُتناوَل هذا المحور في ضوء المحاور الفرعيّة التالية:

أولًا: نماذج رئيسة لجامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة:

يمكن تناول هذا المحور في ضوء تناول نموذجَين رئيسَين على النّحو التالي:

1-أكاديميّة أرامكو السّعوديّة.

أنشأت شركة أرامكو أكاديميّة أرامكو السّعوديّة في عام 2019م، واحتفلت بتخريج الدّفعة الأولى من البرنامج التّأسيسيّ في الشّركة في نفس العام، والذين يبلغ عددهم 50 موظفًا من كافّة القطاعات. يُذكر أنّ البرنامج التّأسيسيّ في أرامكو السّعوديّة هو أول وأهمّ برامج الأكاديميّة، وهو برنامج إلزاميّ مدّته خمسة أسابيع مخصَّص للملتحقين ببرنامج التّطوير المهنيّ من الموظفين السّعوديين الجدّد الحاصلين على شهادة البكالوريوس، بحيث يتمّ تسجيلهم خلال الأشهر الثّلاثة الأولى من تاريخ التحاقهم بالعمل في الشّركة، وقد صُمِّم هذا البرنامج ليحلّ محلّ أكاديميّة التّطوير المهنيّ في أرامكو السّعوديّة ويُصبح متطلبًا أساسيًّا في برامج التّأهيل المتخصّصة الحاليّة التي تقدِّمها مراكز التّدريب الأخرى في أرامكو السّعوديّة، ويُذكر أنّ البرنامج التّأسيسيّ هو أول برنامج تنفِّذه أكاديميّة الشّركة التّابعة لأرامكو السّعوديّة، وهو ثمرة التّعاون بين جميع قطاعات الأعمال في الشّركة التي أسهمت في إنشائها، وهي تعمل على جمع البرامج المتفرّقة في جميع الدّوائر لتحوّلها إلى تعليم متكامل، وتُعَدّ الأكاديميّة جزءًا من نظرة أرامكو السّعوديّة إلى مستقبل التّعلّم والتّطوير، حيث ترى الشّركة أنّه جهد تعاونيّ تحت مظلّة أكاديميّة الشّركة التي تُعَدّ معهدًا متكاملًا ومتناسقًا وعالميًّا يتشابه مع الجامعة في أنظمتها ووظائفها. وسوف يساعد مفهوم التّعلّم المتكامل هذا على خفض التّكاليف على الشّركة، وجدير بالذّكر أنّ فريقًا مكوّنًا من جميع إدارات الشّركة قد قام بتطوير منهج ومحتوى هذا البرنامج، حيث شارك أكثر من 30 خبيرًا في هذا المجال من جميع قطاعات الشّركة في تصميمه من خلال جلسات تفاعليّة تناولت كلّ مجال من أعمال الشّركة، ويشتمل البرنامج على كتاب دراسيّ يضمّ 500 صفحة، ودراسات حالة، ومواد مشاريع تكميليّة، ومقاييس تقييم البرنامج

واختبارات. ويعمل البرنامج التّأسيسيّ في أرامكو السّعوديّة على توحيد الدّورات والمواد التي يتلقّاها المشاركون عادةً في برنامج التّطوير المهنيّ عند التحاقهم بالشّركة، في برنامج شامل واحد. وبعد نجاحهم في هذا البرنامج، يمكن للمشاركين في برنامج التّطوير المهنيّ مواصلة إكمال البرنامج المهنيّ المتخصّص مع دوائرهم المعنيّة (شركة أرامكو السّعوديّة، 2020م).

ومن خلال تناول أكاديميّة أرامكو، يتضح أنّها تعمل بشكل متميّز نحو التّوجّه إلى المستقبل بأن تصبح جامعة شركة متميّزة، غير أنّه لا يزال أمامها الكثير في سبيل التّوجّه نحو ذلك؛ فهي تحتاج إلى رؤية ورسالة وأهداف واضحة، وكذلك تحتاج إلى مزيد من التّنوّع في برامجها التّدريبيّة والتّعليميّة، وتحتاج أيضًا إلى المزيد من الشّراكات لدعم عملها بشكل متكامل، كما أنّها في حاجة إلى نظام متميّز للتقويم تعمل من خلاله على تحسين أدائها باستمرار.

2-المركز التّنفيذيّ لتطوير القياديين التّابع للشركة السّعوديّة للكهرباء.

يُعَدّ المركز التّنفيذيّ لتطوير القياديين مركزًا تابعًا للشّركة السّعوديّة للكهرباء، وهو متخصّص في إعداد القادة، ويؤمن هذا المركز إيمانًا راسخًا بأنّ جميع القادة بحاجة إلى إعداد واضح لفهم العالم الذي يعملون فيه، وينصبّ تركيز هذا المركز على التّميّز في الأداء والتّركيز المعزّز على العملاء وتحسين الكفاءة، ويهدف المركز إلى عقد تجارب وتعليمات من الطّراز العالميّ، مقترنة بالمشاريع العمليّة ذات الصّلة بالعمل على أرض الواقع، والسّعي لإحداث فرق أكاديميّ في مستقبل القادة الإداريين والتّنفيذيين في الشّركة السّعودية للكهرباء، وفي المملكة كافّة (الشّركة السّعودية للكهرباء، 2020م- أ).

ويُلاحَظ أنّ المركز التّنفيذيّ لتطوير القياديين مركز موجّه نحو خدمة القادة باعتبارهم هم الأساس والموجّه لكافّة العمليّات المختلفة داخل الشّركة، وهم الذين تقع على عاتقهم إدارة وتوجيه الشّركة وتوجيه العاملين فيها؛ لذا يُلاحَظ أنّ هذا المركز يحوي العناصر المختلفة التي تُبنى عليها نماذج جامعات الشّركات من رؤية، ورسالة، وأهداف، وبرامج تعليميّة وتدريبيّة، وشراكة، وتقويم.

وتتمثّل رؤية المركز التّنفيذيّ لتطوير القياديين في تطوير القادة ليصبحوا على مستوى عالميّ ويكونوا قادرين على تحقيق النّمو المستدام للشّركة ومن ثَمّ للمملكة كافّة، وذلك من خلال دعم عدة محاور تشمل: التّعليم والتّنميّة، وتطوير الأداء، والتّخطيط للنّجاح، والتّقدّم الوظيفيّ، بينما تتمثّل رسالة المركز في السعي إلى إنشاء مركز عالميّ لتطوير القيادة يقدّم برامج القيادة التّحويليّة وقيادة النّمو والتّغيير (الشّركة السّعوديّة للكهرباء، 2020م-ب).

وفي إطار رؤية المركز ورسالته، فإنّ المركز يهدف إلى توفير مناخ فكريّ يمكن استخدامه كعامل محفّز للتّغيير، وكذلك لتعزيز العلاقات على مستوى العالم. وتركز فرص التطوير في المركز على المواهب المستهدفة للذين يتمتعون بأداء وإمكانات ممتازة، وأولئك الذين هم على خطوط القيادة في المنظمة (الشّركة السّعوديّة للكهرباء، 2020م-ب).

ومن خلال ما سبق، يتضح أنّ رؤية المركز ورسالته موجهتان بشكل واضح نحو تطوير جوانب التّعلّم والتّعليم لدى القادة والمتمثّلة في تنميّة المعرفة والمهارات؛ الأمر الذي يعود بالنّفع المباشر على أولئك القادة، ومن ثَمَّ النّفع المباشر على الشّركة المؤسِّسة للمركز، وبناءً عليه يعود بالنّفع على المملكة العربيّة كلّها؛ ولذا وجَّه المركز أهدافه نحو توفير فرص التّطوير لأولئك القادة، ودعم تلك الفرصة وارتكازها على الإبداع والابتكار؛ لذا تتنوّع البرامج التعليميّة المُقدّمة للقادة والتي تضمن نجاح هذا التّطوير.

ويوجد في المركز مجموعة من المدربين المتخصّصين الذين تتمثّل أدوارهم في مساعدة وتوجيه المواهب المستهدفة لتحقيق مؤشّرات الأداء الرّئيسة من خلال التّدريب المُقدَّم، حيث يقومون بتطوير نقاط القوّة لدى المتدرّبين ودعم مجالات التّنميّة المرتبطة بهم، ويعملون كذلك على نقل المحتوى والمهارات المكتسبة خلال وِرَش العمل والتّدريبات العمليّة إلى مكان العمل، كما يقوم كلّ مدرّب بدور فعّال في تشجيع المشاركين على إزالة الحواجز السّلوكيّة التي تحدّ من عمليّة التّعلّم، ويساعد المدرّبون أيضًا في تطوير الكفاءات القياديّة في الشّركة السّعودية للكهرباء أو في المركز التنفيذيّ (الشّركة السّعوديّة للكهرباء، 2020م- ت).

وتتمثّل طريقة التّدريب في جلسات التّدريب الشّهريّة الإلزاميّة مع متابعة دوريّة عبر البريد الإلكترونيّ، أو طريقة التّدريب اعتمادًا على موقع المشارك، بحيث يتمّ عقد برامج تدريبيّة في الأماكن التي تتواجد فيها الفئة الرّاغبة في الحصول على التّدريب، أو التّدريب الافتراضيّ عن بُعد (الشّركة السّعوديّة للكهرباء، 2020م-ت).

يتعلّم المتدرّبون في المركز بناء فرق عاليّة الأداء من خلال التّعلّم التّجريبيّ والتّطبيق الحقيقيّ في فريق VP Project، كما يتعلّم المشاركون خرق البيروقراطيّة

والرّوتين، وتحقيق الإبداع وتحسين الكفاءة (الشّركة السّعوديّة للكهرباء، 2020م-ث).

وتتمحور مجالات التّعليم والتّدريب في المركز التّنفيذيّ حول عدّة محاور رئيسة تتمثّل فيما يلي (الشّركة السّعوديّة للكهرباء، 2020م-ث):

أ- **الأداء والتّميّز**: يركّز هذا المجال على بناء فِرَق عالية الأداء.

ب- **التّركيز على العملاء**: يركّز هذا المجال على التّطوير الذي يتمحور حول العملاء.

ج- **الكفاءة**: يركّز هذا المجال على إعطاء الأولويّة لتحقيق النّتائج الرّئيسة وتحديد وتطبيق التّقنيّات الجديدة من أجل تحقيق الكفاءة وتحقيقها.

د- **الاستراتيجيّة**: يركّز هذا المجال على دعم وجهة نظر الأفراد حول المستقبل.

ه- **إدارة المواهب**: يركّز هذا المجال على تقوية أعضاء فِرَق العمل ودعمهم.

و- **تطوير رأس المال البشريّ**: يركّز هذا المجال على إنشاء عمل إيجابيّ وعالي الأداء يرتكز على بناء الشّبكات والعلاقات الاجتماعيّة في العمل.

ز- **الكفاءة الشّخصيّة**: يركّز هذا المجال على إظهار خفّة الحركة التّعليميّة.

ويقوم المركز التّنفيذيّ لتطوير القياديين بتخريج العديد من الفئات القياديّة التي من أهمّها: القادة الناشئون، وقادة الخطّ الأماميّ في الشّركات، والرّاغبون في أن يصبحوا مديرين إداريين، ومديرو الشُّعَب المختلفة، ومديرو الأقسام، والمديرون التنفيذيون، ورؤساء القطاعات ونوابهم. (Saudi Electricity Company's, 2016, p.4) .

ومن خلال عرض عمليتَي التّدريب والتّعليم في المركز، يتضح أنّ هذا المركز ينوّع في أساليب تدريبه وطرق تدريسه بحيث يوفّر التّدريب والتّعليم للأفراد في الأماكن والأوقات المختلفة، وما يميّز هذا المركز هو التّميّز والمرونة والإتاحة، ويتضح أنّ البرامج المُقدَّمة تتناسب وكافّة أنماط القيادة ودرجاتها المختلفة بحيث تُغطّي تلك البرامج جوانب المعرفة والمهارات المختلفة لأنماط القيادة المختلفة.

المحور الخامس: إجراءات مقترحة لتطوير جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة

وفق ما تمّ عرضه من إطار نظريّ لجامعات الشّركات، وبالإضافة إلى تناول خبرة معهد تويوتا، فإنّ البحث الحاليّ توصَّل إلى مجموعة من النّتائج التي بناءً عليها يقترح مجموعة من الإجراءات لتطوير التّدريب والتّعليم في جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة، ويمكن إيضاح نتائج الدّراسة ومقترحاتها على النّحو التالي:

نتائج الدّراسة:

توصلت الدّراسة إلى مجموعة من النّتائج تتمثّل في الآتي:

أ- تُعَدّ نظريّة رأس المال البشريّ أهمّ النّظريّات الدّاعمة لنشأة جامعات الشّركات في العالم المعاصر، حيث إنّ تلك النّظريّة لها صلة كبيرة بالتّعلّيم؛ إذ إنّها تتمحور حول السّعي للاستثمار في البشر والاستفادة منهم بأقصى قدر لتحقيق أكبر عائد اقتصاديّ من خلال ربط التّعليم بشكل مباشر بالاقتصاد.

ب- هناك العديد من العوامل التي ساهمت في نشأة جامعات الشّركات في العالم المعاصر، والتي من أهمّها العولمة الاقتصاديّة والثّورة الصّناعيّة في أوروبا، والثّورة المعلوماتيّة والتّكنولوجيّة، والتّنافس الاقتصاديّ بين دول العالم والتّوجّه نحو ربط التّعليم بالاقتصاد وتبنّي فكرة اقتصاد المعرفة.

ج- لا يوجد مفهوم محدَّد لجامعات الشّركات؛ نظرًا لاختلاف نشأة جامعات الشّركات، وإداراتها، وأنواعها، وتوجُّهاتها، وأهدافها.

د- يرتكز مفهوم جامعات الشّركات على مجموعة من العناصر المميّزة بحيث يتمّ اعتبارها مؤسّسات تعليميّة قائمة بذاتها، ويُعَدّ التّعليم والتّدريب هما محور عملها، كما أنّ المورد البشريّ هو العنصر الرّئيس للعمليّات المختلفة التي تتمّ فيها، وتُعَدّ وسيلة رئيسة لدمج النّظريّة في التّطبيق واعتبارها وسيلة أساسيّة لمواكبة التّغيّرات الفنّيّة والتّقنيّة والتّكنولوجية المتسارعة في العالم المعاصر، ويتمثّل هدفها في إفادة المجتمع من خلال دعم البيئة الخارجيّة والمتمثّلة في المجتمع.

ه- هناك مجموعة رئيسة تمثِّل العناصر الأساسيّة التي ترتكز عليها جامعات الشّركات، وتتمثّل تلك العناصر في رؤية تلك الجامعات ورسالتها، وأهدافها الاستراتيجيّة، ونظام التّعليم والتّدريب في تلك الجامعة.

و- تُعَدّ رؤية جامعات الشّركات ورسالتها العنصرَين الرئيسَين اللذَين تتحدد بناءً عليهما جميع العناصر المكوّنة لجامعات الشّركات؛ فهما تحددان الرّؤية المستقبليّة التي ستكون عليها جامعات الشّركات، والأهداف الاستراتيجيّة للجامعة، وتحدّدان شكل التّدريب والتّعليم اللذَين ستقوم بهما الجامعة، وكذلك نُظُم التّقويم والشّراكة التي ستعقدها الجامعة مع الجهات الأخرى.

ز- تتعدّد أهداف جامعات الشّركات التي أُنشئَت من أجلها؛ حيث يتضح أنّها تهتمّ بشكل رئيس بتحقيق أهداف الشّركات المؤسِّسة لها؛ كما أنّها تسعى لتحقيق أهداف ترتبط بذاتها، وتحاول تلك الجامعات في هذا السّياق تحقيق ميْزة تنافسيّة كبيرة تستطيع من خلالها تحدّي التّطوّرات العالميّة ومنافسة المؤسّسات المناظرة.

ح- تختلف جامعات الشّركات في العالم المعاصر في برامج التّعليم التي تقدّمها؛ حيث يقدّم معهد تويوتا برامج تعليميّة للرّاغبين في العمل في الجامعة؛ أي للطّلاب والرّاغبين في العمل في الشّركة المؤسّسة.

ط- إنّ معهد تويوتا رغم حداثة نشأته في اليابان إلا أنّه من الجامعات التي لها دور واضح في تطوّر الشّركة المؤسِّسة له.

ي- تتنوّع محاولات الشّركات السّعوديّة نحو الاتجاه لإنشاء جامعات الشّركات بالعديد من الطّرق المتمثّلة في: إنشاء أقسام للتّدريب أو التّنميّة البشريّة داخل الشّركة، أو إنشاء أكاديميّات تابعة للشّركة تهتمّ بتدريب العاملين في الشّركة.

ك- لا تزال بعض الأكاديميّات والمراكز التي أنشأتها الشّركات السّعوديّة لا تقدّم برامج تعليميّة تدريبيّة لغير العاملين في الشّركة المؤسّسة؛ إذ توجَّه كلّ برامج الأكاديميّة أو المركز نحو خدمة العاملين في الشّركة فقط.

2-مقترحات لتطوير جامعات الشّركات في المملكة العربيّة السّعوديّة

أولًا: مقترحات عامّة:

أ- أن تقوم الوزارات المحليّة ذات العلاقة بالشّركات والمنظّمات بوضع إطار للتّنافس بين الشّركات السّعوديّة وتضع لها حوافز وجوائز تقديريّة لأول شركة ستُنشِئ جامعة شركة لها وفق معايير دوليّة معتمدة.

ب- أن توضع أسس معياريّة على المستوى الوطنيّ في المملكة العربيّة السّعوديّة بحيث تكون المرشد الرّئيس لأيّ شركة سعوديّة ترغب في إنشاء جامعة شركة.

ج- إصدار تشريع بإنشاء جامعات الشّركات والإعلان عنه من قِبَل الجهات المختصّة ذات العلاقة.

د- أن تخصِّص كلّ شركة سعوديّة جزءًا من ميزانيتها واستثمارها في إنشاء جامعة الشّركة المقترحة.

ثانيًا: مقترحات خاصّة:

فيما يخصّ التّعليم في جامعة الشّركة المقترحة، لا بدّ أن يرتكز هذا التّعليم على:

أ- تقديم برامج تعليميّة متنوعة تبدأ تدريجيًّا من درجة البكالوريوس، ثمّ التدرّج لمنح برامج تعليميّة في برامج الماجستير والدكتوراه.

ب- منح البرامج التّعليميّة المتنوّعة لجميع الفئات، سواء العاملون في الشّركة المؤسِّسة، أو الراغبون في العمل فيها، أو الراغبون في الحصول على درجة علميّة متخصّصة في المجال.

ج- توفير برامج تعليميّة تقليديّة وأخرى عن بُعد لإتاحة وصول البرامج التّعليميّة إلى أكبر قدر من الأفراد.

د- الحصول على اعتماد أكاديميّ رسميّ محليّ أو عالميّ بالبرامج التي تمنحها جامعة الشّركة المقترحة.

ه- توفير أعضاء هيئة تدريس متخصّصين من جامعات محليّة وإقليميّة وعالميّة كبرى.

و- إنشاء فصول دراسيّة تحتوي على عدد قليل من الطّلاب لضمان أكبر فرص للتّعليم والتّعلّم.

ز- دعم الجوانب التّطبيقيّة والتّدريبيّة في عمليتَي التّعليم والتّعلّم داخل جامعة الشّركة المقترحة.

ح- إنشاء صندوق تمويل للجامعة تكون مصادره متمثّلةً في الشّركة المؤسِّسة والشّركاء الرّاغبين في المساهمة في دعم تلك الجامعة.

ط- توفير مكتبات علميّة متخصّصة ومساحات خضراء تساعد على الإبداع والتّحفيز والابتكار داخل الجامعة، وكذلك توفير أماكن علميّة مفتوحة لإكساب الكفاءات اللازمة.

فيما يخص التّدريب في جامعة الشّركة المقترحة، لا بدّ أن يرتكز هذا التّدريب على:

أ- تقديم التّدريب بشكل أساسيّ للعاملين في الشّركة المؤسِّسة للجامعة، في حين يتمّ تقديمه كذلك بشكل جزئيّ للرّاغبين في العمل في الشّركة.

ب- تنويع مجالات التّدريب، وخاصّة فيما يرتبط بالإدارة واللّغة والتّخصّصات التي تخدم الشّركة المؤسِّسة.

ج- الاعتماد بشكل أساسيّ على اختيار مدرّبين من الشّركة المؤسِّسة للجامعة؛ نظرًا لخبراتهم الواسعة في المجال.

د- إنشاء مراكز تدريب متخصّصة تابعة للشّركة أو الحفاظ على مراكز التّدريب الفعليّة لدى الشّركة لتخصّصها الفريد في التّدريب.

ه- وضع التّدريب مقررًا أساسيًّا في البرامج المختلفة التي ستقدّمها جامعة الشّركة المقترحة.

و- وضع برامج تدريب للموظّفين وفق احتياجات التّعلّم الشّخصية لكلّ فرد، وتشمل برامج التّدريب بشكل عامّ على مهارات الكمبيوتر، والتّدريب اللّغويّ، والعلاقات الإنسانيّة.

ز- تقديم البرامج التّدريبية باللّغة العربيّة بالإضافة إلى اللغة الإنجليزيّة لإتاحة فرص التّدريب لأكبر قدر من الرّاغبين في الالتحاق بجامعة الشّركة المقترحة.

ح- تركيز التّدريب على الزّيارات الميدانيّة في المؤسّسات المرتبط تخصّصها ببرامج التّدريب.

ط- تقديم الدّعم الماليّ للعاملين في الشّركة في الحصول على برامج تدريبيّة داخل جامعة الشّركة المقترحة.

المراجع

المراجع العربيّة:

سالم، محمود محمد. (2013 -أ). جامعات الشّركات وتحقيق متطلّبات التّنميّة الاقتصاديّة في القرن الحادي والعشرين: دراسة مقارنة بين جامعتي كيرنيج وبتروبراس وإمكانيّة الإفادة منها في مصر. **مجلّة التّربيّة**، مصر، 16(39)، 275-335.

سالم، محمود محمد. (2013م -ب). **جامعات الشّراكة الرّبحيّة دراسات مقارنة لبعض الخبرات الأجنبيّة وإمكانيّة الإفادة منها في جمهوريّة مصر العربيّة**. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.

الشّثريّ، عبد العزيز بن ناصر. (2014م). جامعات الشّركات كمدخل لتفعيل الشّراكة بين الجامعات والمؤسّسات الإنتاجيّة بالمملكة العربيّة السّعوديّة. **مجلّة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة**، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلاميّة، السّعوديّة، (34) 13-84.

شركة أرامكو السّعوديّة. (2020م). **الإعلام، أكاديميّة أرامكو السّعوديّة**. مسترجع من: https://www.saudiaramco.com/ar/newsmedia/news/2016/first-batch-graduation

الشّركة السّعوديّة للكهرباء. (2020مم-أ). **المركز التّنفيذيّ لتطوير القياديين، عن المركز**. مسترجع من: https://www.eldcse.com.sa/Pages/ELDC/AboutUs.aspx،

الشّركة السّعوديّة للكهرباء. (2020م-ب). **المركز التنفيذي لتطوير القياديين، الرؤية والرسالة**. مسترجع من: https://ww.eldwcse.com.sa/Pages/ELDC/vision-mission.aspx

الشّركة السّعوديّة للكهرباء. (2020م-ت). **المركز التنفيذي لتطوير القياديين، فريق العمل، مستشارو القيادة**. مسترجع من: https://www.eldcse.com.sa/Pages/ELDC/Coaches.aspx

الشّركة السّعوديّة للكهرباء. (2020م-ث)، **المركز التنفيذي لتطوير القياديين، البرامج، مستشارو القيادة، البرامج الذكية**. مسترجع من: https://www.eldcse.com.sa/Pages/ELDC/TargetedTalendProgramm.aspx

العمري، محمد سعيد واليافعي، رندة سلامة وعبد اللطيف، أيمن عرابي. (2018م). المسؤوليّة الاجتماعيّة للمنظّمات الصّناعيّة في المملكة العربيّة السّعوديّة، **مجلّة الاقتصاد والماليّة الصادرة عن كليّة العلوم الاقتصاديّة بجامعة حسيبة بن علي الشلف**، 4(2)، 131-161.

المملكة العربيّة السّعوديّة. (2016م). **رؤية المملكة العربيّة السّعوديّة 2030م**، مسترجع من: https://vision2030.gov.sa/

الهيئة العامة للإحصاء. (2019م-أ). **أهداف التّنميّة المستدامة في المملكة العربيّة السّعوديّة (التّقرير الإحصائيّ الثّاني للوضع الراهن)**. المملكة العربيّة السّعوديّة.

الهيئة العامّة للإحصاء. (2019م-ب). **مسح المؤشّرات الاقتصاديّة الربع الثالث 2019م**، المملكة العربيّة السّعوديّة.

ثانيًا-المراجع الأجنبية:

Allen, M. (2002). *The corporate university handbook: Designing, managing, and growing a successful program*. Amacom Books.

Antonelli, G., Cappiello, G., & Pedrini, G. (2013). The Corporate University in the European utility industries. *Utilities policy*. *25*, 33-41.

Ashcroft, Pamela. (2013). *Foundations of A corporate university*, Integrated Studies Final Project Essay, submitted as a requirements for the degree of Master of Arts, Athabasca University.

Atsutoshi, Oshawa.(2007). The Development of Japanese Style "Corporate University", Mitsubishi UFJ Research and Consulting Co*. The Journal of Japanese Societ.* 4(1), 1-12.

Ayuningtias, H. G., Nurbaiti, A., Anggadwita, G., & Putri, M. K. (2015, March). The corporate university landscape in Indonesia. In *3rd International Seminar and Conference on Learning Organization*. Atlantis Press.

Baporikar, N. (2015). Role of corporate universities in higher education. *International Journal of Applied Management Sciences and Engineering (IJAMSE)*, *2*(1), 30-43.

Cappiello, G., & Pedrini, G. (2013). Le corporate university italiane, *L'industria***.** *34*(2), 295-328.

Castrillon, M. A. (2018). *Proposed model of corporate university*.

Collins, J. W., & O'Brien, N. P. (2011). *The Greenwood dictionary of education*. ABC-CLIO.

Development and Management, *10*(2), 182-204.

At Germany-Japan Joint Symposium for University Presidents.

Saudi Electricity Company's. (2016), *Executive Leadership Development Center, The Vehicle For Innovative Transformation For The Company And The Kingdom*, Retrieved from: https://www.eldcse.com.sa/Publications/ELDC%20PORTFOLIO%202016.pdf

Tong, X. (2018). *Perceptions of the value of training, extent of involvement in corporate university programs, level of organizational commitment, and the accountability of a corporate university program as viewed by managers in china* (Doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign).

Toyota Motor Corporation (TMC). (2017), *Toyota Announces Progress in Advanced Technology Research at Toyota Research Institute*, Toyota City, Japan.

Toyota Motor Corporation (TMC). (2019). *More to Toyota than Meets the Eye.* Retrieved from: https://docplayer.net/146082019-More-to-toyota-than-meets-the-eye-toyota-company-profile.html

Toyota Motor Corporation (TMC). (2020). *Toyota Global Vision, Vision & Philosophy*. Retrieved from: https://global.toyota/en/company/vision-and-philosophy/global-vision/

Toyota Technological Institute (TTI). (2016). *University Accreditation Results (Results for Certified Evaluation and Accreditation for university)*. Toyota Technological Institute.

Toyota Technological Institute (TTI). (2020-a), *Chronology of TTI*. Retrieved from: https://www.toyota-ti.ac.jp/english/about/chronology.html

Toyota Technological Institute (TTI). (2020 - b**)**. *History and Mission*. Retrieved from: https://www.toyota-ti.ac.jp/english/about/index.html

Crocco, O. S., Cseh, M., & Hemmapattawe, D. (2017). Corporate Universities and Corporation-University Partnerships in Thailand: Complementing Education in Learning, Leadership and Change. *Journal of International and Comparative Education (JICE)*. 17-31.

Toyota Technological Institute (TTI). (2020 - c**)**. *Message*. Retrieved from: https://www.toyota-ti.ac.jp/english/about/messages.html

Toyota Technological Institute (TTI). (2020 - d**)**. *Global Strategy*. Retrieved from: https://www.toyota-ti.ac.jp/english/international/global.html

Toyota Technological Institute (TTI). (2020 - e**)**. *Unique Educational Program*. Retrieved from: https://www.toyota-ti.ac.jp/english/education/unique_educational.html

Toyota Technological Institute (TTI). (2020-f). *Student Life*. Retrieved from: https://www.toyota-ti.ac.jp/english/student/index.html

Toyota Technological Institute (TTI). (2020-g). *New Campus*. Retrieved from: https://www.toyota-ti.ac.jp/english/about/newcampus.html

Toyota Technological Institute (TTI). (2020-H). *Dept of Advanced Science and Technology*. Retrieved from: https://www.toyota-ti.ac.jp/english/education/dept_of_advanced.html

Toyota Technological Institute (TTI). (2020-i). Retrieved from: https://www.toyota-ti.ac.jp/english/education/doctoral_program.html

Wang, G. G., Li, J., Qiao, X., & Sun, J. Y. (2010). Understanding the Corporate University phenomenon: a human capital theory perspective. *International Journal of Human Resources*