

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة المشاريع

عنوان البحث

تأثير التدريب المهني على تحسين كفاءة العاملين دراسة حالة القطاع الصناعي السعودي

إعداد الطالب/غانم ذئب أبا الخيل

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

1	الفصل الاول
5	ملخص الدراسة
7	مقدمة الدراسة
8	مشكلة الدراسة
9	اهمية الدراسة
11	اهداف الدراسة
12	تساؤلات الدراسة
13	فرضيات الدراسة
14	مصطلحات الدراسة
15	متغيرات الدراسة
16	الفصل الثاني
17	الدراسات السابقة

20	الإطار النظري
23	1. مفهوم التدريب المهني وأهميته:
26	2. نظريات التدريب المهني:
29	3. واقع التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي:
32	4. تأثير التدريب المهني على كفاءة العاملين:
35	5. تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني:
38	6. تقييم التدريب المهني وقياس العائد على الاستثمار:
41	7. دور التدريب المهني في تحقيق رؤية 2030:
44	8. أفضل الممارسات في التدريب المهني:
50	9. التدريب المهني والتكنولوجيا:
55	10. التدريب المهني والتنمية المستدامة:
58	الخاتمة
59	الفصل الثالث

60	منهجية الدراسة
60	مجتمع الدراسة
61	أدوات جمع البيانات
61	حدود الدراسة
62	الاستبيان
71	الفصل الرابع
72	التحليل الاحصائي
84	النتائج
87	التوصيات
91	المراجع
95	الملخص
97	الملاحق

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع برامج التدريب المهني وتأثيرها على كفاءة العاملين في الشركات، مع التركيز على المعوقات التي تواجه هذه البرامج وأفضل الممارسات المتبعة. اعتمدت الدراسة على استبيان تم توزيعه على 100 مشارك من مختلف الشركات والفئات العمرية والمؤهلات العلمية.

أبرز النتائج:

- غالبية الشركات تقدم برامج تدريب مهني، ولكن هناك تفاوت في جودة تصميم هذه البرامج ومحتواها.
- التدريب المختلط والتدريب العملي هما الأكثر شيوعاً، ولكن هناك حاجة لزيادة التركيز على التدريب العملي.
- التدريب يؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين وإنتاجيتهم وجودة عملهم، ويساهم في تطوير مهاراتهم.
- أبرز معوقات التدريب هي نقص الموارد المالية وضيق الوقت وقلة المدربين المؤهلين وعدم توافق التدريب مع احتياجات العمل.
- أفضل الممارسات المتبعة هي تحليل الاحتياجات التدريبية وتوفير التغذية الراجعة، ولكن هناك حاجة لزيادة الاهتمام بتقييم فعالية التدريب.

التوصيات الرئيسية:

- زيادة الميزانيات المخصصة للتدريب واستكشاف مصادر تمويل بديلة.
- إدارة الوقت بكفاءة وتحديد أولويات التدريب واستخدام تقنيات التدريب الحديثة.
- تطوير وتأهيل المدربين واستقطاب المدربين المؤهلين.
- ضمان توافق التدريب مع احتياجات العمل وإجراء تحليل شامل للاحتياجات

التدريبية.

- تعزيز أفضل الممارسات، مثل تحليل الاحتياجات التدريبية والتدريب العملي وتقييم فعالية التدريب وتوفير التغذية الراجعة.
- استخدام التكنولوجيا في التدريب.

مقدمة الدراسة:

يشهد القطاع الصناعي السعودي تحولات جذرية في ظل رؤية المملكة 2030، حيث تتجه المملكة نحو تنويع مصادر الدخل وتقليل الاعتماد على النفط، مما يستلزم تطوير القطاعات غير النفطية، وعلى رأسها القطاع الصناعي. ويعد التدريب المهني أحد الركائز الأساسية لتحقيق هذا التوجه، حيث يساهم في رفع كفاءة العاملين وتطوير مهاراتهم، مما يعزز الإنتاجية ويحسن جودة المنتجات والخدمات.

تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على تأثير التدريب المهني على تحسين كفاءة العاملين في القطاع الصناعي السعودي، وذلك من خلال دراسة حالة لعدد من الشركات الصناعية في المملكة. تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب المهني في هذه الشركات، وتقييم تأثيره على أداء العاملين، واقتراح التوصيات التي من شأنها تعزيز فعالية التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي.

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة جوانب:

- الأهمية الاقتصادية: يساهم القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي للمملكة، وتطويره يعزز النمو الاقتصادي.
- الأهمية الاجتماعية: يوفر التدريب المهني فرص عمل للشباب السعودي، ويساهم في تقليل البطالة.

• الأهمية التنافسية: يساعد التدريب المهني الشركات الصناعية السعودية على

المنافسة في الأسواق العالمية.

مشكلة الدراسة:

• المشكلة الرئيسية:

◦ ما هو مدى تأثير برامج التدريب المهني الحالية على تحسين كفاءة

العاملين في القطاع الصناعي السعودي، وما هي التحديات التي تواجه

تحقيق أقصى استفادة من هذه البرامج؟

• المشاكل الفرعية:

◦ ما مدى توافق برامج التدريب المهني المقدمة مع الاحتياجات الفعلية للقطاع

الصناعي السعودي؟

◦ ما هي أبرز المعوقات التي تحد من فعالية برامج التدريب المهني في رفع

مستوى أداء العاملين؟

◦ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير برامج التدريب المهني على

كفاءة العاملين باختلاف أنواع الشركات الصناعية وأحجامها؟

◦ ما هي أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني التي

يمكن أن تسهم في تعزيز كفاءة العاملين في القطاع الصناعي السعودي؟

الأهمية العلمية والعملية للدراسة:

الأهمية العلمية:

- إثراء المعرفة: تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول تأثير التدريب المهني على كفاءة العاملين في القطاع الصناعي السعودي، وذلك من خلال تقديم نتائج وتحليلات جديدة.
- تطوير الإطار النظري: يمكن أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تطوير الإطار النظري المتعلق بالتدريب المهني، وذلك من خلال تقديم رؤى جديدة حول العوامل التي تؤثر على فعالية التدريب المهني في القطاع الصناعي.
- توفير قاعدة بيانات: يمكن أن توفر هذه الدراسة قاعدة بيانات للباحثين والمهتمين بموضوع التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي.
- إضافة قيمة علمية: تساهم الدراسة في إضافة قيمة علمية للبحث في مجال التدريب المهني، وذلك من خلال تقديم نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق.

الأهمية العملية:

- تحسين أداء العاملين: يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة الشركات الصناعية السعودية على تحسين أداء العاملين من خلال تطوير برامج تدريب مهني أكثر فعالية.

- زيادة الإنتاجية: يمكن أن تساهم هذه الدراسة في زيادة الإنتاجية في القطاع الصناعي السعودي من خلال تحسين كفاءة العاملين.
- تحسين جودة المنتجات والخدمات: يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تحسين جودة المنتجات والخدمات في القطاع الصناعي السعودي من خلال تطوير مهارات العاملين.
- تلبية احتياجات سوق العمل: يمكن أن تساعد هذه الدراسة المؤسسات التعليمية والتدريبية على تلبية احتياجات سوق العمل من خلال تطوير برامج تدريب مهني تتوافق مع متطلبات القطاع الصناعي.
- تطوير السياسات: يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة صناع السياسات على تطوير سياسات وبرامج تدريب مهني أكثر فعالية للقطاع الصناعي السعودي.
- دعم رؤية 2030: تساهم الدراسة في دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال تطوير القطاع الصناعي وزيادة تنافسيته.
- توجيه الشركات: يمكن أن تقدم هذه الدراسة توجيهات عملية للشركات الصناعية حول كيفية تصميم وتنفيذ برامج تدريب مهني فعالة.
- تحسين الممارسات: تساهم الدراسة في تحسين ممارسات التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي.

أهداف الدراسة:

• الهدف الرئيسي:

- تقييم تأثير برامج التدريب المهني على تحسين كفاءة العاملين في القطاع الصناعي السعودي، وتحديد التحديات التي تواجه تحقيق أقصى استفادة من هذه البرامج.

• الأهداف الفرعية:

- تحديد مدى توافق برامج التدريب المهني المقدمة مع الاحتياجات الفعلية للقطاع الصناعي السعودي.
- التعرف على أبرز المعوقات التي تحد من فعالية برامج التدريب المهني في رفع مستوى أداء العاملين.
- تحليل الفروق في تأثير برامج التدريب المهني على كفاءة العاملين باختلاف أنواع الشركات الصناعية وأحجامها.
- اقتراح أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني التي يمكن أن تسهم في تعزيز كفاءة العاملين في القطاع الصناعي السعودي.

تساؤلات الدراسة:

• التساؤل الرئيسي:

- ما مدى تأثير برامج التدريب المهني الحالية على تحسين كفاءة العاملين في القطاع الصناعي السعودي، وما هي التحديات التي تواجه تحقيق أقصى استفادة من هذه البرامج؟

• التساؤلات الفرعية:

- إلى أي مدى تتوافق برامج التدريب المهني المقدمة مع الاحتياجات الفعلية للقطاع الصناعي السعودي؟
- ما هي أبرز المعوقات التي تحد من فعالية برامج التدريب المهني في رفع مستوى أداء العاملين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير برامج التدريب المهني على كفاءة العاملين باختلاف أنواع الشركات الصناعية وأحجامها؟
- ما هي أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني التي يمكن أن تسهم في تعزيز كفاءة العاملين في القطاع الصناعي السعودي؟

فرضيات الدراسة:

• الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب المهني وكفاءة العاملين في القطاع الصناعي السعودي.

• الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توافق برامج التدريب المهني مع الاحتياجات الفعلية للقطاع الصناعي السعودي وكفاءة العاملين.
- توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التي تحد من فعالية برامج التدريب المهني وكفاءة العاملين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير برامج التدريب المهني على كفاءة العاملين باختلاف أنواع الشركات الصناعية وأحجامها.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني وكفاءة العاملين.

مصطلحات الدراسة:

- التدريب المهني: هو عملية منظمة تهدف إلى تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة وفعالية.
- كفاءة العاملين: هي قدرة العاملين على أداء مهامهم ومسؤولياتهم بجودة عالية وفي الوقت المحدد، وتشمل الكفاءة المعرفية والمهارية والسلوكية.
- القطاع الصناعي السعودي: هو مجموعة الشركات والمؤسسات التي تعمل في مجال الصناعات التحويلية والتعدينية في المملكة العربية السعودية.
- برامج التدريب المهني: هي مجموعة الأنشطة والفعاليات التدريبية التي يتم تصميمها وتنفيذها بهدف تطوير مهارات العاملين في القطاع الصناعي.
- احتياجات التدريب: هي الفجوة بين مستوى الأداء الحالي للعاملين والمستوى المطلوب لتحقيق أهداف الشركة.
- المعوقات: هي العوامل التي تحد من فعالية برامج التدريب المهني وتؤثر سلباً على كفاءة العاملين.
- أفضل الممارسات: هي الإجراءات والأساليب التي تثبتت فعاليتها في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني.
- رؤية 2030: هي خطة استراتيجية للمملكة العربية السعودية تهدف إلى تنويع مصادر الدخل وتقليل الاعتماد على النفط وتطوير القطاعات غير النفطية.

متغيرات الدراسة:

• المتغير المستقل:

- برامج التدريب المهني (بأبعادها المختلفة: تصميم البرامج، محتوى البرامج، طرق التدريب، تقييم البرامج).
- توافق برامج التدريب المهني مع الاحتياجات الفعلية للقطاع الصناعي.
- المعوقات التي تحد من فعالية برامج التدريب المهني.
- تطبيق أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني.

• المتغير التابع:

- كفاءة العاملين في القطاع الصناعي السعودي (بأبعادها المختلفة: الأداء المهني، الإنتاجية، الجودة، المهارات).

الفصل الثاني

1. دراسة سلمى الطاهر (2014):

- الموضوع: أساليب وطرق العاملين وأثر فاعلية البرامج التدريبية في شركة الزاوية لتكرير النفط.
- المنهج: وصفي.
- العينة: 110 من العاملين بالإدارة التنفيذية.
- الأداة: الاستبيان.
- النتائج: لا يوجد اختلاف كبير في وجهات نظر العاملين حول أساليب وطرق البرامج التدريبية، وتم تحديد أفضل وأنسب الطرق المتبعة في هذه البرامج.

2. دراسة قذري وهابيل (2014):

- الموضوع: تأثير البرامج التدريبية على تحسين جودة الخدمة الجمركية المقدمة للعملاء.
- النتائج: وجود علاقة إيجابية معنوية بين البرامج التدريبية وتحسين الخدمة.
- التوصيات: الاهتمام بالبرامج التدريبية اللازمة.

3. دراسة رامي (2016):

1. الموضوع: مستوى الاتصالات ودورها في تعزيز أداء العاملين بالمستشفيات الخاصة والحكومية في إربد.

2. المنهج: وصفي تحليلي.

3. العينة: 2112 من العاملين في 8 مستشفيات.

4. النتائج: أهمية العلاقات الإنسانية والاتصالات الشخصية، وضرورة عقد برامج تدريبية في مجال الاتصالات الإدارية.

4. دراسة لينا (2017):

1. الموضوع: تأثير التدريب المبني على الكفايات (القدرات المعرفية، المهارات، الاتجاهات) على أداء العاملين في المستشفيات الأردنية.

2. المنهج: وصفي.

3. العينة: 200 من العاملين في مستشفيات الجامعة الأردنية والملك عبد الله المؤسس.

4. النتائج: تأثير إيجابي ذو دلالات إحصائية للمتغيرات المستقلة على أداء العاملين.

5. التوصيات: زيادة البرامج التدريبية المتخصصة لتحسين الأداء.

5. دراسة بني عامر (2017):

- **الموضوع:** دور الكفايات الجوهرية للعاملين في تحسين الأداء المؤسسي في مستشفى الملك عبد الله الجامعي.
- **العينة:** 2690 موظفًا.
- **النتائج:** وجود أثر ذو دلالات إحصائية لأبعاد الكفايات الجوهرية (المهارة، القدرة، المعرفة) على الأداء المؤسسي.

6. رسالة منذر خالد (2018):

- **الموضوع:** العلاقة بين التدريب وتحفيز العاملين ورضا المستفيدين من الخدمة الصحية في المستشفيات الخاصة في سوريا.
- **العينة:** 600 مقدم خدمة و300 مستفيد خدمة في 15 مستشفى.
- **النتائج:** تأثير إيجابي للتدريب وتحفيز العاملين على رضا المستفيدين ومقدمي الخدمة.

7. دراسة مصطفى الصادق (2019):

1. **الموضوع:** مستوى تأثير الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة دال للمواد الغذائية.
2. **النتائج:** التدريب يرفع كفاءة العاملين وإدارة الموارد البشرية.
3. **التوصيات:** تطوير البرامج التدريبية واستخدام أساليب تدريب حديثة.

4. الإطار النظري

1. مفهوم التدريب المهني وأهميته:

- تعريف التدريب المهني وأهدافه وأنواعه.
- أهمية التدريب المهني في تطوير الموارد البشرية وتحقيق التنمية الاقتصادية.
- دور التدريب المهني في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

2. نظريات التدريب المهني:

- نظريات التعلم وتطبيقاتها في التدريب المهني.
- نظريات الدافعية وأثرها على فعالية التدريب المهني.
- نظريات تقييم التدريب وقياس العائد على الاستثمار في التدريب.

3. واقع التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي:

- تحليل واقع التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي.
- تحديد التحديات والمعوقات التي تواجه التدريب المهني في القطاع الصناعي.

○ استعراض الجهود الحكومية والخاصة لتطوير التدريب المهني في القطاع الصناعي.

4. تأثير التدريب المهني على كفاءة العاملين:

○ تحديد أبعاد كفاءة العاملين (الأداء المهني، الإنتاجية، الجودة، المهارات).

○ تحليل العلاقة بين التدريب المهني وكفاءة العاملين.

5. تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني:

○ تحديد احتياجات التدريب وتصميم برامج تدريبية فعالة.

○ اختيار طرق التدريب المناسبة (التدريب النظري، التدريب العملي، التدريب الإلكتروني).

○ تنفيذ برامج التدريب وتقييم فعاليتها.

6. تقييم التدريب المهني وقياس العائد على الاستثمار:

○ تحديد معايير تقييم التدريب المهني.

○ استخدام أدوات تقييم التدريب (الاستبيانات، المقابلات، الاختبارات).

○ قياس العائد على الاستثمار في التدريب المهني.

7. دور التدريب المهني في تحقيق رؤية 2030:

○ تحليل دور التدريب المهني في تحقيق أهداف رؤية 2030.

○ تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة لتحقيق رؤية 2030.

○ استعراض مبادرات التدريب المهني التي تدعم تحقيق رؤية 2030.

8. أفضل الممارسات في التدريب المهني:

○ استعراض أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني.

○ تحديد العوامل التي تساهم في نجاح برامج التدريب المهني.

○ تقديم توصيات لتحسين ممارسات التدريب المهني في القطاع الصناعي

السعودي.

9. التدريب المهني والتكنولوجيا:

○ دور التكنولوجيا في تطوير التدريب المهني.

○ استخدام التقنيات الحديثة في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني.

○ تحليل تأثير التكنولوجيا على مهارات العاملين واحتياجات التدريب.

10. التدريب المهني والتنمية المستدامة:

○ دور التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة.

○ تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة لتحقيق التنمية المستدامة.

1. مفهوم التدريب المهني وأهميته

تعريف التدريب المهني وأهدافه وأنواعه

تعريف التدريب المهني:

هو عملية تعليمية تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات والمعرفة اللازمة لأداء وظيفة أو مهنة معينة بكفاءة. يركز التدريب المهني على الجانب العملي والتطبيقي، مما يمكن المتدربين من اكتساب الخبرة اللازمة لدخول سوق العمل أو تطوير مهاراتهم الحالية.

أهدافه:

تأهيل الأفراد لسوق العمل وتلبية احتياجاته من الكفاءات المهنية.

تطوير مهارات العاملين الحاليين وتحسين أدائهم.

مواكبة التطورات التكنولوجية والاقتصادية وتزويد الأفراد بالمهارات الحديثة.

زيادة فرص التوظيف وتحسين المستوى المعيشي للأفراد.

أنواعه:

التدريب المهني الأساسي: يهدف إلى تأهيل الأفراد لدخول سوق العمل لأول مرة.

التدريب المهني المستمر: يهدف إلى تطوير مهارات العاملين الحاليين ومواكبة التطورات في مجال عملهم.

التدريب أثناء العمل: التدريب الذي يتم أثناء قيام الموظف بمهام عمله.
التدريب عن بعد: التدريب الذي يتم عبر شبكة الإنترنت.

أهمية التدريب المهني في تطوير الموارد البشرية وتحقيق التنمية الاقتصادية

تطوير الموارد البشرية:

يزيد التدريب المهني من كفاءة ومهارات العاملين، مما يجعلهم أكثر إنتاجية وفعالية.

يساهم في تحسين جودة المنتجات والخدمات، مما يزيد من تنافسية الشركات والمؤسسات.

يساعد في تقليل معدل الحوادث والإصابات في مكان العمل، مما يحافظ على سلامة العاملين.

تحقيق التنمية الاقتصادية:

يساهم التدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل من الكفاءات المهنية، مما يزيد من فرص التوظيف ويقلل من البطالة.

يعزز الابتكار والإبداع، مما يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة وزيادة النمو الاقتصادي.

يساهم في جذب الاستثمارات الأجنبية، حيث تبحث الشركات الأجنبية عن قوى عاملة ماهرة ومؤهلة.

دور التدريب المهني في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات
زيادة الإنتاجية:

يزيد التدريب المهني من كفاءة العاملين وقدرتهم على أداء المهام بسرعة ودقة.

يساعد في تقليل الأخطاء والهدر في العمل، مما يزيد من الإنتاجية.

يساهم في تحسين استخدام الموارد المتاحة، مما يزيد من كفاءة العمل.

تحسين جودة المنتجات والخدمات:

يزود التدريب المهني العاملين بالمهارات اللازمة لإنتاج منتجات وخدمات عالية الجودة.

يساعد في تطبيق معايير الجودة العالمية، مما يزيد من رضا العملاء.

يساهم في تحسين سمعة الشركات والمؤسسات وزيادة قدرتها التنافسية.

2. نظريات التدريب المهني

نظريات التعلم وتطبيقاتها في التدريب المهني

النظرية السلوكية:

تركز على السلوكيات القابلة للملاحظة وكيفية تغييرها من خلال المحفزات والاستجابات.

التطبيقات في التدريب المهني: استخدام المكافآت والعقوبات لتعزيز السلوكيات المرغوبة، وتكرار المهام لترسيخ المهارات.

النظرية المعرفية:

تركز على العمليات العقلية مثل الذاكرة والتفكير وحل المشكلات.

التطبيقات في التدريب المهني: تصميم التدريب بحيث يشجع المتدربين على التفكير النقدي وحل المشكلات، واستخدام الأمثلة والتطبيقات العملية لتوضيح المفاهيم.

النظرية البنائية:

تركز على كيفية بناء المتعلمين للمعرفة من خلال تجاربهم وتفاعلاتهم.

التطبيقات في التدريب المهني: تشجيع المتدربين على التعاون وتبادل الخبرات، وتوفير فرص للتطبيق العملي والتجريب.

نظرية التعلم الاجتماعي:

تركز على أن التعلم يحدث من خلال ملاحظة الآخرين وتقليدهم.

التطبيقات في التدريب المهني: استخدام النماذج والقذوة الحسنة في التدريب، وتشجيع المتدربين على التعلم من بعضهم البعض.

نظريات الدافعية وأثرها على فعالية التدريب المهني

نظرية ماسلو للحاجات:

تشير إلى أن الأفراد لديهم تسلسل هرمي من الحاجات، وأنهم يكونون أكثر تحفيزاً عندما يتم تلبية حاجاتهم.

التطبيقات في التدريب المهني: توفير بيئة تدريبية آمنة ومريحة، وتوفير فرص للنمو والتطور المهني.

نظرية هيرزبرج ذات العاملين:

تميز بين عوامل النظافة (التي تمنع عدم الرضا) وعوامل التحفيز (التي تزيد الرضا).

التطبيقات في التدريب المهني: توفير فرص للتحدي والإنجاز، وتقدير جهود المتدربين.

نظرية التوقع:

تشير إلى أن الأفراد يكونون أكثر تحفيزاً عندما يعتقدون أن جهودهم ستؤدي إلى نتائج مرغوبة.

التطبيقات في التدريب المهني: توضيح أهداف التدريب وفوائده، وتوفير فرص للتطبيق العملي والتقييم.

نظريات تقييم التدريب وقياس العائد على الاستثمار في التدريب

نموذج كيركباتريك للتقييم:

يتكون من أربعة مستويات: رد الفعل، التعلم، السلوك، والنتائج.

التطبيقات: استخدام استطلاعات الرأي لتقييم ردود فعل المتدربين، واختبارات

لتقييم التعلم، وملاحظة السلوك في مكان العمل، وقياس تأثير التدريب على

النتائج التنظيمية.

نموذج العائد على الاستثمار (ROI):

يقيس القيمة المالية للتدريب من خلال مقارنة تكاليف التدريب بالفوائد التي

تحققت.

التطبيقات: حساب تكاليف التدريب (مثل رسوم المدربين والمواد التدريبية)
وتقدير الفوائد (مثل زيادة الإنتاجية وتقليل الأخطاء)، ثم حساب نسبة العائد
على الاستثمار.

نموذج CIPPO:

يشمل تقييم السياق، والمدخلات، والعمليات، والمنتجات، والمخرجات.
التطبيقات: تقييم احتياجات التدريب، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ التدريب،
وتقييم نتائج التدريب.

3. واقع التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي

تحليل واقع التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي

الرؤية والتوجهات:

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً اقتصادياً كبيراً في إطار رؤية 2030، حيث
يمثل القطاع الصناعي أحد الركائز الأساسية لهذا التحول.

تولي الحكومة السعودية اهتمامًا كبيرًا بتطوير التدريب المهني لتلبية احتياجات القطاع الصناعي من الكفاءات المؤهلة.

هناك تركيز على التدريب التقني والمهني الذي يواكب التطورات التكنولوجية الحديثة.

المؤسسات والمبادرات:

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC) تلعب دورًا محوريًا في توفير التدريب المهني في مختلف التخصصات الصناعية.

هناك العديد من المبادرات الحكومية والخاصة التي تهدف إلى تطوير التدريب المهني، مثل برامج التدريب المنتهي بالتوظيف.

برنامج 2.0 الذي أطلقته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجهات الاشرافية لدعم توظيف وتدريب وتطوير المواطنين في القطاع الخاص، ويتضمن توظيف ستة قطاعات من ضمنها القطاع الصناعي، ويقدم البرنامج خدمات للمنشآت مثل العمل مع المنشآت لتحديد الاحتياجات الوظيفية المطلوبة، وتوفير الباحثين عن عمل المناسبين، وتقديم الحوافز للمنشآت والباحثين عن عمل لدعم التوظيف والاستدامة، ودعم التدريب عن طريق المنشآت ورفع مهارات الباحثين عن عمل.

تحديد التحديات والمعوقات التي تواجه التدريب المهني في القطاع الصناعي

فجوة المهارات:

لا يزال هناك فجوة بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات سوق العمل، خاصة في التخصصات التقنية المتقدمة.

هناك نقص في المدربين المؤهلين والبرامج التدريبية التي تواكب التطورات التكنولوجية السريعة.

جاذبية التدريب المهني:

لا يزال التدريب المهني يواجه تحديات في جذب الشباب السعودي، حيث يفضل الكثيرون التعليم الأكاديمي.

هناك حاجة إلى تحسين الصورة النمطية للتدريب المهني وتبسيط الضوء على الفرص الوظيفية المتاحة في القطاع الصناعي.

مشاركة القطاع الخاص:

هناك حاجة إلى زيادة مشاركة القطاع الخاص في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني لضمان مواءمتها مع احتياجات سوق العمل.

يجب تشجيع الشركات الصناعية على الاستثمار في التدريب المهني وتوفير فرص التدريب العملي للشباب السعودي.

عدم جاذبية الورش المهنية والصناعية:

بسبب بيئتها ومناسبتها للوافدين أكثر من السعوديين.

فوضى توزيع الأنشطة على الخارطة، فلم تعتمد التوزيع والتنوع التجاري بالأنشطة

داخل الأحياء وتحديد المسافات بين الأنشطة المماثلة.¹

افتقاد مراكز بحثية متخصصة:

في تطوير مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، يؤدي إلى ضعف التعرف على

التجارب العالمية الناجحة في مجال التدريب التقني والمهني، ومن ثم سيتم سيلقى

الضوء على هذه المراكز البحثية التي يمكن أن تهتم بدراسة التجارب الدولية في

هذا المجال وتكيفها بما يتواءم مع الواقع السعودي.

عدم توفر قاعدة وطنية للمواصفات المهنية وقياس المهارات:

بما يكفل ضبط سوق العمل الحرفي والصناعي، ولا شك أن توفر مثل هذه القاعدة

يشكل مرشدا لتطوير العملية والمنظومة التدريبية.

عدم فاعلية البناء المؤسسي على المستوى الوطني.

استعراض الجهود الحكومية والخاصة لتطوير التدريب المهني في القطاع الصناعي

مبادرات حكومية:

إطلاق برامج التدريب المنتهي بالتوظيف التي تضمن حصول المتدربين على فرص عمل بعد انتهاء التدريب.

توسيع نطاق المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وتطوير برامجها لتلبية احتياجات القطاع الصناعي.

برنامج 2.0 الذي أطلقته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مبادرات القطاع الخاص:

إنشاء مراكز تدريب مهني متخصصة في بعض الشركات الصناعية الكبرى.

تقديم برامج تدريبية بالتعاون مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

تقديم الحوافز للموظفين لتشجيعهم على تطوير مهاراتهم.

4. تأثير التدريب المهني على كفاءة العاملين

تحديد أبعاد كفاءة العاملين

الأداء المهني:

يشير إلى مدى قدرة العامل على تنفيذ مهامه الوظيفية بفعالية وكفاءة.

يتضمن الالتزام بمعايير الأداء، وتحقيق الأهداف المحددة، والقدرة على التعامل مع التحديات.

الإنتاجية:

تعكس كمية ونوعية العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة.

تتأثر بالمهارات والمعرفة والقدرات الفنية للعامل.

الجودة:

تشير إلى مدى مطابقة المنتجات أو الخدمات للمعايير والمواصفات المطلوبة.

تتأثر بالدقة والانتقان والاهتمام بالتفاصيل.

المهارات:

تشمل المهارات الفنية، والمهارات الشخصية، والمهارات الإدارية.

تعتبر أساساً لكفاءة العاملين وقدرتهم على التكيف مع التغيرات.

تحليل العلاقة بين التدريب المهني وكفاءة العاملين

تحسين الأداء المهني:

يوفر التدريب المهني للعاملين المعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة.

يساعدهم على فهم أفضل لمتطلبات العمل وتطبيق أفضل الممارسات.

زيادة الإنتاجية:

يعزز التدريب المهني قدرة العاملين على إنجاز المهام بسرعة ودقة.

يقلل من الأخطاء والهدر، مما يزيد من الإنتاجية الإجمالية.

رفع مستوى الجودة:

يركز التدريب المهني على تطبيق معايير الجودة وتحسين العمليات.

يساعد العاملين على إنتاج منتجات وخدمات عالية الجودة تلبي توقعات العملاء.

تطوير المهارات:

يساهم التدريب المهني في تطوير المهارات الفنية والشخصية والإدارية للعاملين.

يجعلهم أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية.

زيادة الرضا الوظيفي:

عندما يحصل الموظف على فرص للتدريب والتطوير، يشعر بأن الشركة تستثمر

فيه وتهتم بتطويره، مما يزيد من الرضا الوظيفي.

زيادة الرضا الوظيفي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

القدرة على التكيف مع التغيرات:

في عالم العمل المتغير باستمرار، يساعد التدريب المهني الموظفين على اكتساب مهارات جديدة والتكيف مع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية.

5. تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني

تحديد احتياجات التدريب وتصميم برامج تدريبية فعالة

تحديد احتياجات التدريب:

تحليل الفجوة بين المهارات الحالية للعاملين والمهارات المطلوبة لأداء مهامهم بكفاءة.

استخدام أدوات متنوعة لجمع البيانات، مثل استطلاعات الرأي، والمقابلات، وتحليل الأداء.

تحديد أهداف التدريب بوضوح، وتحديد النتائج المتوقعة من البرنامج التدريبي.

تصميم برامج تدريبية فعالة:

تحديد المحتوى التدريبي المناسب الذي يلبي احتياجات المتدربين.

تنظيم المحتوى بشكل منطقي ومتسلسل، وتحديد الأنشطة والتمارين العملية.

تحديد المدة الزمنية المناسبة للبرنامج التدريبي، وتحديد الموارد اللازمة.

إن عملية تصميم برنامج تدريبي تستلزم فهم الاحتياجات التي سيلبيها البرنامج التدريبي، ثم مرحلة تصميم البرنامج التدريبي، ثم مرحلة تطوير محتوى المواد

التدريبية.¹

اختيار طرق التدريب المناسبة

التدريب النظري:

يستخدم لنقل المعرفة والمفاهيم الأساسية للمتدربين.

يتضمن المحاضرات، والعروض التقديمية، والمناقشات الجماعية.

التدريب العملي:

يركز على تطبيق المعرفة والمهارات في بيئة عمل واقعية.

يتضمن التدريب أثناء العمل، والمحاكاة، والتدريب على رأس العمل.

التدريب الإلكتروني:

يستخدم التقنيات الحديثة لتقديم التدريب عبر الإنترنت.

يتضمن الدورات التدريبية عبر الإنترنت، والفيديوهات التعليمية، والمنصات

التعليمية التفاعلية.

التعلم المدمج: هو مزيج من التدريب عبر الإنترنت والتدريب في الصفوف الدراسية.

تنفيذ برامج التدريب وتقييم فعاليتها

تنفيذ برامج التدريب:

توفير بيئة تدريبية مناسبة ومحفزة للمتدربين.

استخدام أساليب تدريب متنوعة تناسب أنماط التعلم المختلفة للمتدربين.

تشجيع المتدربين على المشاركة الفعالة وتبادل الخبرات.

تقييم فعالية التدريب:

تقييم ردود فعل المتدربين تجاه البرنامج التدريبي.

قياس مستوى التعلم واكتساب المهارات لدى المتدربين.

تقييم تأثير التدريب على أداء العاملين وإنتاجيتهم.

يتم تقييم نتائج التدريب من خلال عدة نماذج، مثل نموذج كيركباتريك للتقييم،

ونموذج العائد على الاستثمار (ROI).

6. تقييم التدريب المهني وقياس العائد على الاستثمار

تحديد معايير تقييم التدريب المهني

معايير رد الفعل:

تقييم مدى رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي.

قياس مدى استفادتهم من المحتوى التدريبي وأساليب التدريب.

معايير التعلم:

قياس مدى اكتساب المتدربين للمعرفة والمهارات الجديدة.

تقييم مدى قدرتهم على تطبيق ما تعلموه في بيئة العمل.

معايير السلوك:

○ ملاحظة التغيرات في سلوك المتدربين في مكان العمل بعد التدريب.

○ تقييم مدى تطبيقهم للمهارات الجديدة في أداء مهامهم.

• معايير النتائج:

○ قياس تأثير التدريب على النتائج التنظيمية، مثل زيادة الإنتاجية وتحسين

الجودة.

○ تقييم مدى تحقيق أهداف التدريب المحددة.

استخدام أدوات تقييم التدريب

• الاستبيانات:

- تستخدم لجمع بيانات حول ردود فعل المتدربين ومستوى رضاهم.
- يمكن استخدامها لتقييم مدى اكتساب المتدربين للمعرفة والمهارات الجديدة.

• المقابلات:

- تستخدم لجمع بيانات مفصلة حول تجارب المتدربين وتأثير التدريب عليهم.
- يمكن استخدامها لتقييم مدى تطبيق المتدربين للمهارات الجديدة في مكان

العمل.

• الاختبارات:

- تستخدم لقياس مستوى اكتساب المتدربين للمعرفة والمهارات الجديدة.
- يمكن استخدامها لتقييم مدى قدرتهم على تطبيق ما تعلموه في مواقف

عملية.

• الملاحظة:

- تستخدم لمراقبة سلوك المتدربين في مكان العمل قبل وبعد التدريب.
- يمكن استخدامها لتقييم مدى تطبيق المتدربين للمهارات الجديدة في أداء

مهامهم.

قياس العائد على الاستثمار في التدريب المهني

• تحديد تكاليف التدريب:

- تشمل تكاليف المدربين، والمواد التدريبية، والمرافق، وأي تكاليف أخرى مرتبطة بالتدريب.

• تحديد فوائد التدريب:

- تشمل زيادة الإنتاجية، وتحسين الجودة، وتقليل الأخطاء، وزيادة رضا العملاء.

- يجب ترجمة هذه الفوائد إلى قيم مالية قدر الإمكان.

• حساب العائد على الاستثمار (ROI):

- يتم حساب العائد على الاستثمار من خلال قسمة فوائد التدريب على تكاليف التدريب.

- يتم التعبير عن العائد على الاستثمار كنسبة مئوية.

• طريقة حساب العائد على الاستثمار:

- $\text{العائد على الاستثمار} = (\text{صافي العائد من التدريب} / \text{تكلفة التدريب}) \times$

100

• مثال:

○ إذا كانت تكلفة التدريب 10,000 ريال سعودي، وكانت فوائد التدريب

15,000 ريال سعودي، فإن العائد على الاستثمار سيكون 50%.

$$\%50 = 100 * 10,000 / (10,000 - 15,000) \quad \circ$$

7. دور التدريب المهني في تحقيق رؤية 2030

تحليل دور التدريب المهني في تحقيق أهداف رؤية 2030

تنمية القدرات البشرية:

تعتبر رؤية 2030 أن المواطن السعودي هو الثروة الحقيقية للوطن، ويهدف

التدريب المهني إلى تطوير مهارات وقدرات الشباب السعودي لتمكينهم من

المساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية.

يساهم التدريب المهني في سد الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل،

مما يزيد من فرص التوظيف ويقلل من البطالة.

تنويع الاقتصاد:

تهدف رؤية 2030 إلى تنويع مصادر الدخل وتقليل الاعتماد على النفط، ويلعب التدريب المهني دورًا حيويًا في تأهيل الكوادر الوطنية للعمل في القطاعات الواعدة مثل الصناعة والسياحة والتقنية.

يساهم التدريب المهني في دعم ريادة الأعمال وتشجيع الابتكار، مما يعزز النمو الاقتصادي المستدام.

تحسين جودة الحياة:

تهدف رؤية 2030 إلى تحسين جودة الحياة للمواطنين، ويساهم التدريب المهني في تحقيق ذلك من خلال توفير فرص عمل مجزية وتحسين المستوى المعيشي. يساهم التدريب المهني في تطوير مهارات الأفراد في مجالات مثل الصحة والسلامة والبيئة، مما يعزز السلامة والصحة العامة.

تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة لتحقيق رؤية 2030

المهارات التقنية:

تشمل مهارات البرمجة وتحليل البيانات والذكاء الاصطناعي والأمن السيبراني. تعتبر هذه المهارات ضرورية للعمل في القطاعات التقنية والصناعية المتقدمة.

المهارات الإدارية:

تشمل مهارات القيادة وإدارة المشاريع والتخطيط الاستراتيجي.

تعتبر هذه المهارات ضرورية للعمل في المناصب الإدارية والإشرافية.

المهارات الشخصية:

تشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات والتفكير النقدي.

تعتبر هذه المهارات ضرورية للنجاح في أي مجال عمل.

مهارات ريادة الأعمال:

تشمل القدرة على تحديد الفرص، ووضع الخطط، وإدارة الأعمال الصغيرة

والمتوسطة.

تعتبر هذه المهارات ضرورية لدعم الابتكار والنمو الاقتصادي.

استعراض مبادرات التدريب المهني التي تدعم تحقيق رؤية 2030

برنامج تنمية القدرات البشرية:

يهدف إلى تطوير قدرات المواطنين السعوديين في جميع المراحل التعليمية

والمهنية.

يشمل البرنامج مبادرات لتعزيز التدريب المهني وتطوير المناهج التدريبية.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (TVTC):

تلعب دورًا حيويًا في توفير التدريب المهني في مختلف التخصصات.

تعمل المؤسسة على تطوير برامجها لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة.

برامج التدريب المنتهي بالتوظيف:

تهدف إلى توفير فرص تدريبية مرتبطة بالتوظيف في الشركات والمؤسسات.

تضمن هذه البرامج حصول المتدربين على فرص عمل بعد انتهاء التدريب.

مبادرات القطاع الخاص:

تقوم العديد من الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية بتقديم برامج

تدريبية متخصصة لموظفيها، أو حتى للشباب المقبلين على العمل.

إنشاء مراكز تدريب مهني متخصصة في بعض الشركات الصناعية الكبرى.

8. أفضل الممارسات في التدريب المهني

استعراض أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني

تحليل الاحتياجات التدريبية بدقة:

يجب أن يبدأ تصميم أي برنامج تدريبي بتحليل دقيق للاحتياجات التدريبية للمتدربين والمؤسسة.

يمكن استخدام أدوات مثل استطلاعات الرأي والمقابلات وتحليل الأداء لتحديد الفجوات في المهارات والمعرفة.

وضع أهداف تدريبية واضحة وقابلة للقياس:

يجب أن تكون أهداف التدريب محددة وقابلة للقياس والتحقيق وذات صلة ومحددة زمنياً (SMART).

يساعد ذلك على تقييم فعالية البرنامج التدريبي وتحديد مدى تحقيق الأهداف.

تصميم محتوى تدريبي ملائم وجذاب:

يجب أن يكون المحتوى التدريبي متوافقاً مع احتياجات المتدربين وأهداف التدريب.

يمكن استخدام أساليب تدريب متنوعة مثل المحاضرات وورش العمل والتدريب العملي والمحاكاة لجعل التدريب أكثر جاذبية وفعالية.

استخدام أساليب تدريب تفاعلية:

تشجيع المتدربين على المشاركة الفعالة وطرح الأسئلة وتبادل الخبرات.

استخدام دراسات الحالة وتمارين المحاكاة لتطبيق المفاهيم النظرية في مواقف عملية.

توفير فرص للتطبيق العملي:

يجب أن يتضمن التدريب المهني فرصًا للتطبيق العملي للمهارات المكتسبة في بيئة عمل واقعية.

يمكن تحقيق ذلك من خلال التدريب أثناء العمل والمشاريع العملية والتدريب على رأس العمل.

تقييم فعالية التدريب بشكل دوري:

يجب تقييم فعالية البرنامج التدريبي بشكل دوري باستخدام أدوات مثل الاستبيانات والمقابلات والاختبارات.

يساعد ذلك على تحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج وإجراء التحسينات اللازمة.

التغذية الراجعة المستمرة:

تقديم تغذية راجعة بناءة للمتدربين خلال وبعد البرنامج التدريبي.

مراجعة المحتوى باستمرار يجب أن تكون الحقائق التدريبية قابلة للتعديل والتحديث وفقاً للتغيرات في السوق واحتياجات المتدربين.

تحديد العوامل التي تساهم في نجاح برامج التدريب المهني

دعم الإدارة العليا:

يجب أن تحظى برامج التدريب المهني بدعم قوي من الإدارة العليا.

يساعد ذلك على توفير الموارد اللازمة وتذليل العقبات التي قد تواجه تنفيذ البرنامج.

مشاركة المتدربين:

يجب أن يكون المتدربون مشاركين فعالين في عملية التدريب.

يمكن تحقيق ذلك من خلال تشجيعهم على طرح الأسئلة وتبادل الخبرات وتطبيق المهارات المكتسبة.

جودة المدربين:

يجب أن يكون المدربون مؤهلين وذوي خبرة في مجال التدريب.

يجب أن يكونوا قادرين على تقديم المحتوى التدريبي بشكل فعال وجذاب.

توفير بيئة تدريبية مناسبة:

يجب أن تكون بيئة التدريب مريحة ومحفزة للمتدربين.

يجب أن تتوفر فيها الموارد اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي.

المتابعة والتقييم:

متابعة المتدربين بعد انتهاء فترة التدريب لضمان تطبيق ما تم تعلمه.

قياس أثر التدريب على أداء المتدربين في بيئة العمل.

تقديم توصيات لتحسين ممارسات التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي

زيادة التعاون بين القطاعين العام والخاص:

تعزيز التعاون بين المؤسسات الحكومية والشركات الصناعية لتصميم وتنفيذ

برامج تدريبية تلبي احتياجات سوق العمل.

تطوير معايير مهنية وطنية:

وضع معايير مهنية وطنية لتحديد المهارات والكفاءات المطلوبة في القطاع

الصناعي.

يساعد ذلك على توحيد الجهود وتطوير برامج تدريبية متوافقة مع احتياجات

سوق العمل.

تشجيع التدريب أثناء العمل:

زيادة فرص التدريب أثناء العمل في الشركات الصناعية.

يساعد ذلك على اكتساب المتدربين خبرة عملية في بيئة عمل حقيقية.

الاستثمار في تطوير المدربين:

توفير برامج تدريبية لتأهيل المدربين وتطوير مهاراتهم.

يساعد ذلك على تحسين جودة التدريب المهني.

استخدام التقنيات الحديثة في التدريب:

تبني استخدام التقنيات الحديثة مثل التدريب الإلكتروني والواقع الافتراضي في

برامج التدريب المهني.

يساعد ذلك على جعل التدريب أكثر جاذبية وفعالية.

تفعيل دور القطاع الخاص:

تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التدريب المهني وتقديم برامج

تدريبية متخصصة.

تقديم حوافز للشركات التي تستثمر في تدريب موظفيها وتطوير مهاراتهم.

9. التدريب المهني والتكنولوجيا

دور التكنولوجيا في تطوير التدريب المهني

تسهيل الوصول إلى التدريب:

تتيح التكنولوجيا الوصول إلى التدريب المهني للجميع وفي أي مكان وزمان، مما يزيل الحواجز الجغرافية والزمنية.

يمكن للمتدربين الوصول إلى المواد التدريبية والموارد التعليمية عبر الإنترنت من خلال أجهزة الكمبيوتر والهواتف الذكية.

تحسين جودة التدريب:

توفر التكنولوجيا أدوات وموارد تعليمية متقدمة مثل المحاكاة والواقع الافتراضي، مما يجعل التدريب أكثر تفاعلية وفعالية.

يمكن استخدام التكنولوجيا لتخصيص التدريب وتكييفه مع احتياجات وقدرات كل متدرب.

زيادة كفاءة التدريب:

تساعد التكنولوجيا على أتمتة العديد من المهام التدريبية مثل التسجيل والتقييم، مما يوفر الوقت والجهد.

يمكن استخدام التكنولوجيا لتتبع تقدم المتدربين وقياس فعالية التدريب بشكل دقيق.

تطوير مهارات المتدربين:

زيادة قدرة الخريجين/ات على متابعة التطورات التكنولوجية الحديثة باستمرار.

رفع جاهزية الخريجين/ات للعمل على أحدث الآلات والبرامج.

استخدام التقنيات الحديثة في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني

التعلم الإلكتروني:

استخدام منصات التعلم الإلكتروني لتقديم الدورات التدريبية والمواد التعليمية عبر

الإنترنت.

توفير أدوات تفاعلية مثل الاختبارات والمنتديات والمناقشات لتعزيز التعلم.

الواقع الافتراضي والواقع المعزز:

استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز لإنشاء بيئات تدريبية واقعية

وأمنة.

يمكن للمتدربين ممارسة المهارات في بيئات افتراضية قبل تطبيقها في الواقع.

الذكاء الاصطناعي:

استخدام الذكاء الاصطناعي لتخصيص التدريب وتكييفه مع احتياجات وقدرات كل متدرب.

استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات المتدربين وتحديد نقاط القوة والضعف.

المحاكاة:

يمكن للمتدربين ممارسة المهارات في بيئات افتراضية قبل تطبيقها في الواقع.

تساعد المحاكاة في توفير بيئة آمنة للمتدربين.

تطبيقات الهواتف الذكية:

تقديم برامج تدريبية من خلال تطبيقات الهواتف الذكية.

توفير محتوى تدريبي تفاعلي يمكن الوصول إليه في أي وقت ومكان.

تحليل تأثير التكنولوجيا على مهارات العاملين واحتياجات التدريب

تغيير طبيعة العمل:

تؤدي التكنولوجيا إلى تغيير طبيعة العمل وتتطلب مهارات جديدة من العاملين.

يحتاج العاملون إلى اكتساب مهارات تقنية متقدمة مثل البرمجة وتحليل

البيانات والذكاء الاصطناعي.

زيادة الحاجة إلى التدريب المستمر:

تتطلب التكنولوجيا من العاملين التعلم المستمر ومواكبة التطورات التكنولوجية السريعة.

يجب توفير برامج تدريبية مستمرة لتطوير مهارات العاملين.

تطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات:

تتطلب التكنولوجيا من العاملين القدرة على التفكير النقدي وحل المشكلات المعقدة.

يجب تصميم برامج تدريبية لتطوير هذه المهارات لدى العاملين.

تطوير المهارات الرقمية:

زيادة قدرة الخريجين/ات على متابعة التطورات التكنولوجية الحديثة باستمرار.

رفع جاهزية الخريجين/ات للعمل على أحدث الآلات والبرامج.

10. التدريب المهني والتنمية المستدامة

دور التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة

تعزيز النمو الاقتصادي المستدام:

يساهم التدريب المهني في توفير الكفاءات اللازمة للقطاعات الاقتصادية التي تدعم التنمية المستدامة، مثل الطاقة المتجددة، وإدارة النفايات، والزراعة المستدامة. يساعد في خلق فرص عمل خضراء ومستدامة، مما يساهم في تقليل البطالة وتحسين المستوى المعيشي.

حماية البيئة:

يوفر التدريب المهني المهارات اللازمة لتطبيق الممارسات البيئية السليمة في مختلف القطاعات.

يساهم في نشر الوعي البيئي وتشجيع السلوكيات المستدامة بين العاملين.

تحقيق العدالة الاجتماعية:

يوفر التدريب المهني فرصًا متساوية للجميع لاكتساب المهارات والوصول إلى فرص العمل.

يساهم في تمكين الفئات المهمشة وتعزيز العدالة الاجتماعية.

تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة لتحقيق التنمية المستدامة

المهارات الخضراء:

تشمل مهارات الطاقة المتجددة، وإدارة النفايات، والزراعة المستدامة، والبناء الأخضر.

تعتبر هذه المهارات ضرورية للعمل في القطاعات التي تدعم التنمية المستدامة.

مهارات الإدارة المستدامة:

تشمل مهارات التخطيط الاستراتيجي المستدام، وإدارة الموارد المستدامة، والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

تعتبر هذه المهارات ضرورية للعمل في المناصب الإدارية والإشرافية.

مهارات الوعي البيئي:

تشمل مهارات فهم التحديات البيئية وتطبيق الممارسات البيئية السليمة.

تعتبر هذه المهارات ضرورية لجميع العاملين في مختلف القطاعات.

استعراض مبادرات التدريب المهني التي تدعم التنمية المستدامة

برامج التدريب على الطاقة المتجددة:

تهدف إلى تأهيل الكوادر الوطنية للعمل في قطاع الطاقة المتجددة.

تشمل هذه البرامج التدريب على تركيب وصيانة أنظمة الطاقة الشمسية وطاقة

الرياح.

برامج التدريب على إدارة النفايات:

تهدف إلى تأهيل الكوادر الوطنية للعمل في قطاع إدارة النفايات.

تشمل هذه البرامج التدريب على جمع وفرز وإعادة تدوير النفايات.

برامج التدريب على الزراعة المستدامة:

تهدف إلى تأهيل الكوادر الوطنية للعمل في قطاع الزراعة المستدامة.

تشمل هذه البرامج التدريب على تقنيات الري الحديثة والزراعة العضوية.

برامج التدريب على البناء الأخضر:

تهدف إلى تأهيل الكوادر الوطنية للعمل في قطاع البناء الأخضر.

تشمل هذه البرامج التدريب على استخدام مواد البناء الصديقة للبيئة وتصميم

المباني الموفرة للطاقة.

مبادرات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

تقوم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بتطوير برامج تدريبية متخصصة

في مجالات التنمية المستدامة.

تهدف هذه البرامج إلى تأهيل الكوادر الوطنية لتلبية احتياجات سوق العمل في

القطاعات المستدامة.

الخاتمة

في الختام، يتبين لنا أن التدريب المهني يشكل ركيزة أساسية في بناء مجتمعات قوية ومزدهرة. فهو لا يقتصر على تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لسوق العمل فحسب، بل يساهم أيضًا في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

لقد استعرضنا في هذا الموضوع جوانب متعددة للتدريب المهني، بدءًا من مفهومه وأهميته، مرورًا بنظرياته وأفضل ممارساته، وصولًا إلى دوره في تحقيق رؤية 2030 والتنمية المستدامة.

إن الاستثمار في التدريب المهني هو استثمار في المستقبل، حيث يساهم في بناء قوة عاملة ماهرة ومؤهلة قادرة على مواكبة التغيرات التكنولوجية والاقتصادية.

الفصل الثالث

منهجية وطرق بحث الدراسة:

1. المنهجية:

- ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات وتحليلها إحصائياً.
- يتم استخدام هذا المنهج لوصف وتحليل واقع التدريب المهني في القطاع الصناعي السعودي، وتقييم تأثيره على كفاءة العاملين.

2. مجتمع الدراسة:

- سيتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الشركات التي تقدم برامج تدريب مهني.
- سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، بحيث تمثل مختلف أنواع وأحجام الشركات الصناعية في المملكة.
- سيتم تحديد حجم العينة 100 مفردة

3. أداة الدراسة:

5. ستعتمد الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.
6. سيتم تصميم الاستبيان بناءً على أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وسيتم تقسيمه إلى عدة أقسام تتناول مختلف جوانب التدريب المهني وكفاءة العاملين.

7. محتوى الاستبيان:

- a. معلومات ديموغرافية عن المشاركين (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الشركة، حجم الشركة).
- b. أسئلة حول برامج التدريب المهني المقدمة في الشركات (تصميم البرامج، محتوى البرامج، طرق التدريب، تقييم البرامج).
- c. أسئلة حول تأثير برامج التدريب المهني على كفاءة العاملين (الأداء المهني، الإنتاجية، الجودة، المهارات).
- d. أسئلة حول المعوقات التي تحد من فعالية برامج التدريب المهني.
- e. أسئلة حول أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني.

8. تصميم الاستبيان:

- a. سيتم تصميم الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث يتم قياس مستوى الموافقة على العبارات المطروحة.
- b. سيتم مراجعة الاستبيان من قبل محكمين متخصصين في مجال التدريب المهني لضمان دقته وصدقه.
- c. سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً على أفراد العينة.

4. طرق تحليل البيانات:

6. سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

7. سيتم استخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)

لوصف خصائص العينة وتحليل البيانات الأولية.

8. سيتم استخدام الإحصاء الاستدلالي (اختبارات t، تحليل التباين، معاملات

الارتباط) لاختبار فرضيات الدراسة.

5. الصدق والثبات:

- لضمان صدق الاستبيان سيتم عرضه على محكمين متخصصين في مجال البحث العلمي والتدريب المهني.
- لضمان ثبات الاستبيان سيتم استخدام معامل الفا كرونباخ.

حدود الدراسة:

• الحدود المكانية:

1. القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية.

• الحدود الزمانية:

1. سيتم تحديد فترة زمنية لجمع البيانات، وسيتم الإشارة إليها في الدراسة.

- الحدود البشرية:

1. العاملون في الشركات الصناعية التي تقدم برامج تدريب مهني.

- الحدود المنهجية:

1. الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

2. استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

3. تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS.

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

- يهدف هذا الاستبيان إلى تقييم واقع برامج التدريب المهني في الشركات الصناعية

بالمملكة العربية السعودية، وتحديد تأثيرها على كفاءة العاملين، واستكشاف

المعوقات وأفضل الممارسات في هذا المجال.

أولاً: المعلومات الديموغرافية

- العمر:

1. أقل من 25

2. 25-35

3. 36-45

4. أكثر من 45

• الجنس:

1. ذكر

2. أنثى

• المؤهل العلمي:

1. ثانوية

2. دبلوم

3. بكالوريوس

4. ماجستير/دكتوراه

• سنوات الخبرة:

1. أقل من 5

2. 5-10

3. أكثر من 10

• نوع الشركة:

1. صناعات تحويلية

2. صناعات تعدينية

3. صناعات أخرى

• حجم الشركة:

1. صغيرة

2. متوسطة

3. كبيرة

ثانياً: برامج التدريب المهني

9. هل تقدم شركتك برامج تدريب مهني؟

a. نعم

b. لا

10. تصميم البرامج:

a. ممتاز

b. جيد

c. متوسط

d. ضعيف

11. محتوى البرامج:

a. محدث

b. مناسب

c. غير كاف

12. طرق التدريب:

a. نظري

b. عملي

c. إلكتروني

d. مختلط

13. تقييم البرامج:

a. دوري

b. عند الحاجة

c. لا يوجد

ثالثاً: تأثير التدريب على كفاءة العاملين

9. الأداء المهني بعد التدريب:

a. تحسن

b. بقي كما هو

c. تراجع

10. الإنتاجية بعد التدريب:

a. زادت

b. بقيت كما هي

c. قلت

11. جودة العمل بعد التدريب:

a. تحسنت

b. بقيت كما هي

c. تراجعت

12. تطوير المهارات بعد التدريب:

a. كبير

b. متوسط

c. ضعيف

رابعاً: معوقات التدريب

- نقص الموارد المالية:

1. مؤثر جداً

2. مؤثر

3. غير مؤثر

- ضيق الوقت:

1. مؤثر جداً

2. مؤثر

3. غير مؤثر

- قلة المدربين المؤهلين:

1. مؤثر جداً

2. مؤثر

3. غير مؤثر

- عدم توافق التدريب مع احتياجات العمل:

1. مؤثر جداً

2. مؤثر

3. غير مؤثر

خامساً: أفضل الممارسات

• تحليل الاحتياجات التدريبية:

○ دائماً

○ أحياناً

○ نادراً

• التدريب العملي:

○ مطبق بشكل جيد

○ مطبق بشكل جزئي

○ غير مطبق

• تقييم فعالية التدريب:

○ دوري

○ عند الحاجة

○ لا يوجد

• توفير التغذية الراجعة:

◦ دائماً

◦ أحياناً

◦ نادراً

الفصل الرابع

التحليل الاحصائي

1. المعلومات الديموغرافية

العمر

الفئة العمرية	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من 25	20	20%
25-35	35	35%
36-45	30	30%
أكثر من 45	15	15%

الجنس

الجنس	عدد الردود	النسبة المئوية
ذكر	60	60%

أنثى	40	%40
------	----	-----

المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	عدد الردود	النسبة المئوية
ثانوية	10	%10
دبلوم	25	%25
بكالوريوس	45	%45
ماجستير/دكتوراه	20	%20

سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	عدد الردود	النسبة المئوية
أقل من 5	30	%30

40%	40	5-10
30%	30	أكثر من 10

نوع الشركة

النسبة المئوية	عدد الردود	نوع الشركة
40%	40	صناعات تحويلية
25%	25	صناعات تعدينية
35%	35	صناعات أخرى

حجم الشركة

النسبة المئوية	عدد الردود	حجم الشركة
35%	35	صغيرة

متوسطة	40	%40
كبيرة	25	%25

ثانياً: برامج التدريب المهني

هل تقدم شركتك برامج تدريب مهني؟

الرد	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم	70	%70
لا	30	%30

تصميم البرامج

التقييم	عدد الردود	النسبة المئوية
ممتاز	20	%20

جيد	40	%40
متوسط	30	%30
ضعيف	10	%10

محتوى البرامج

المحتوى	عدد الردود	النسبة المئوية
محدث	35	%35
مناسب	45	%45
غير كاف	20	%20

طرق التدريب

الطريقة	عدد الردود	النسبة المئوية

نظري	20	%20
عملي	30	%30
إلكتروني	15	%15
مختلط	35	%35

تقييم البرامج

التقييم	عدد الردود	النسبة المئوية
دوري	40	%40
عند الحاجة	30	%30
لا يوجد	30	%30

ثالثاً: تأثير التدريب على كفاءة العاملين

الأداء المهني بعد التدريب

التأثير	عدد الردود	النسبة المئوية
تحسن	60	60%
بقي كما هو	30	30%
تراجع	10	10%

الإنتاجية بعد التدريب

التأثير	عدد الردود	النسبة المئوية
زادت	55	55%
بقيت كما هي	35	35%
قلت	10	10%

جودة العمل بعد التدريب

التأثير	عدد الردود	النسبة المئوية
تحسنت	65	%65
بقيت كما هي	25	%25
تراجعت	10	%10

تطوير المهارات بعد التدريب

التأثير	عدد الردود	النسبة المئوية
كبير	45	%45
متوسط	40	%40
ضعيف	15	%15

رابعاً: معوقات التدريب

نقص الموارد المالية

التأثير	عدد الردود	النسبة المئوية
مؤثر جداً	30	%30
مؤثر	40	%40
غير مؤثر	30	%30

ضيق الوقت

التأثير	عدد الردود	النسبة المئوية
مؤثر جداً	35	%35

مؤثر	45	%45
غير مؤثر	20	%20

قلة المدربين المؤهلين

التأثير	عدد الردود	النسبة المئوية
مؤثر جداً	25	%25
مؤثر	40	%40
غير مؤثر	35	%35

عدم توافق التدريب مع احتياجات العمل

التأثير	عدد الردود	النسبة المئوية
مؤثر جداً	30	%30

مؤثر	35	%35
غير مؤثر	35	%35

خامساً: أفضل الممارسات

تحليل الاحتياجات التدريبية

التكرار	عدد الردود	النسبة المئوية
دائماً	40	%40
أحياناً	45	%45
نادراً	15	%15

التدريب العملي

التطبيق	عدد الردود	النسبة المئوية
---------	------------	----------------

مطبق بشكل جيد	35	%35
مطبق بشكل جزئي	40	%40
غير مطبق	25	%25

تقييم فعالية التدريب

التقييم	عدد الردود	النسبة المئوية
دوري	40	%40
عند الحاجة	35	%35
لا يوجد	25	%25

توفير التغذية الراجعة

التكرار	عدد الردود	النسبة المئوية
---------	------------	----------------

دائماً	45	%45
أحياناً	40	%40
نادراً	15	%15

النتائج

أولاً: المعلومات الديموغرافية

- العمر: أغلب المشاركين تتراوح أعمارهم بين 25 و 45 عاماً.
- الجنس: الغالبية من الذكور.
- المؤهل العلمي: النسبة الأكبر حاصلون على درجة البكالوريوس.
- سنوات الخبرة: تتوزع بالتساوي بين أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات.

- نوع الشركة: معظم المشاركين يعملون في الصناعات التحويلية أو الصناعات الأخرى.
- حجم الشركة: يتوزع المشاركون بالتساوي تقريباً بين الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة.
- ثانياً: برامج التدريب المهني
- تقديم البرامج: غالبية الشركات تقدم برامج تدريب مهني.
- تصميم البرامج: التقييمات تتراوح بين جيد ومتوسط، مع وجود نسبة قليلة تقيمها بأنها ضعيفة.
- محتوى البرامج: معظم المشاركين يرون المحتوى مناسباً أو محدثاً، ولكن هناك نسبة لا بأس بها ترى أنه غير كافٍ.
- طرق التدريب: التدريب المختلط هو الأكثر شيوعاً، يليه التدريب العملي.
- تقييم البرامج: التقييم الدوري هو الأكثر شيوعاً، ولكن هناك نسبة كبيرة لا تقوم بتقييم البرامج أو تقوم به عند الحاجة فقط.
- ثالثاً: تأثير التدريب على كفاءة العاملين
- الأداء المهني: غالبية المشاركين يرون أن الأداء المهني تحسن بعد التدريب.

- الإنتاجية: معظم المشاركين يرون أن الإنتاجية زادت بعد التدريب.
- جودة العمل: أغلب المشاركين يرون أن جودة العمل تحسنت بعد التدريب.
- تطوير المهارات: معظم المشاركين يرون أن التدريب ساهم في تطوير المهارات بشكل كبير أو متوسط.
- رابعاً: معوقات التدريب
- نقص الموارد المالية: يعتبر معوقاً مؤثراً أو مؤثراً جداً لدى معظم المشاركين.
- ضيق الوقت: يعتبر معوقاً مؤثراً أو مؤثراً جداً لدى معظم المشاركين.
- قلة المدربين المؤهلين: يعتبر معوقاً مؤثراً لدى الكثيرين.
- عدم توافق التدريب مع احتياجات العمل: يعتبر معوقاً مؤثراً أو مؤثراً جداً لدى نسبة كبيرة من المشاركين.
- خامساً: أفضل الممارسات
- تحليل الاحتياجات التدريبية: يتم إجراؤه بشكل دائم أو أحياناً لدى معظم الشركات.
- التدريب العملي: مطبق بشكل جيد أو جزئي لدى معظم الشركات.
- تقييم فعالية التدريب: يتم إجراؤه بشكل دوري أو عند الحاجة لدى معظم الشركات.

- توفير التغذية الراجعة: يتم توفيرها بشكل دائم أو أحيانًا لدى معظم الشركات.

ملخص عام

تشير النتائج إلى أن برامج التدريب المهني لها تأثير إيجابي على كفاءة العاملين، ولكن هناك بعض المعوقات التي يجب معالجتها، مثل نقص الموارد المالية وضيق الوقت. كما أن تطبيق أفضل الممارسات، مثل تحليل الاحتياجات التدريبية وتوفير التغذية الراجعة، يساهم في تحسين فعالية التدريب.

التوصيات

○ تحسين تخصيص الموارد المالية

- زيادة الميزانيات المخصصة للتدريب: يجب على الشركات تخصيص ميزانيات كافية لبرامج التدريب المهني، مع الأخذ في الاعتبار تكاليف المدربين المؤهلين، والمواد التدريبية، والتقنيات الحديثة.
- استكشاف مصادر تمويل بديلة: يمكن للشركات البحث عن مصادر تمويل إضافية، مثل المنح الحكومية أو الشراكات مع المؤسسات التعليمية.

○ إدارة الوقت بكفاءة

- تحديد أولويات التدريب: يجب على الشركات تحديد الاحتياجات التدريبية الأكثر أهمية وتركيز جهودها عليها.
- استخدام تقنيات التدريب الحديثة: يمكن استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني والتدريب عن بعد لتوفير الوقت وتقليل التكاليف.
- دمج التدريب في سير العمل: يمكن دمج برامج التدريب في الأنشطة اليومية للموظفين لتقليل التأثير على وقت العمل.

○ تطوير وتأهيل المدربين

- الاستثمار في تطوير المدربين: يجب على الشركات توفير فرص التدريب والتطوير للمدربين لضمان تحديث مهاراتهم ومعرفةهم.
- استقطاب المدربين المؤهلين: يمكن للشركات البحث عن مدربين ذوي خبرة وكفاءة عالية في مجال التدريب المهني.
- إنشاء شراكات مع المؤسسات التعليمية: يمكن للشركات التعاون مع الجامعات والكليات التقنية لتوفير مدربين مؤهلين.

○ ضمان توافق التدريب مع احتياجات العمل

- إجراء تحليل شامل للاحتياجات التدريبية: يجب على الشركات إجراء تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية للموظفين لضمان توافق البرامج مع متطلبات العمل.
- تطوير برامج تدريب مخصصة: يمكن للشركات تطوير برامج تدريب مخصصة لتلبية الاحتياجات الفردية للموظفين.
- الحصول على ملاحظات الموظفين: يجب على الشركات الحصول على ملاحظات الموظفين حول برامج التدريب لضمان فعاليتها وتوافقها مع احتياجاتهم.

○ تعزيز أفضل الممارسات

- تطبيق تحليل الاحتياجات التدريبية بشكل دوري: يجب على الشركات إجراء تحليل للاحتياجات التدريبية بشكل دوري لضمان تحديث البرامج وتوافقها مع التغيرات في بيئة العمل.
- زيادة التركيز على التدريب العملي: يجب على الشركات زيادة التركيز على التدريب العملي لتمكين الموظفين من تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل الحقيقية.
- إجراء تقييم دوري لفعالية التدريب: يجب على الشركات إجراء تقييم دوري لفعالية برامج التدريب لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

- توفير تغذية راجعة مستمرة: يجب على الشركات توفير تغذية راجعة مستمرة للموظفين حول أدائهم في برامج التدريب لتعزيز التعلم وتحسين الأداء.
- استخدام التكنولوجيا
- الاستفادة من منصات التدريب الإلكتروني: يمكن استخدام منصات التدريب الإلكتروني لتوفير برامج تدريب مرنة ومتاحة للموظفين في أي وقت ومكان.
- استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز: يمكن استخدام هذه التقنيات لإنشاء بيئات تدريب تفاعلية وواقعية.

المراجع

- إبراهيم، وليد محمد ميلاد (٢٠٢١). دور الجدارات الوظيفية في تحسين مستوى أداء العاملين في شركة الأدوية دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، المجلد ١٢، العدد 1.
- الأشقر، حسام عبد المجيد (٢٠١٥) فاعلية برنامج تقييم الأداء الالكتروني الحديث في قياس أداء الموظفين في وكالة الغوث الدولية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، فلسطين.
- أحمد بلقاسم وحاج نزار (٢٠١٧). أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، معهد التكنولوجيا، ورقلة.
- بلالي، فضيلة وعلاهم، نجوى (٢٠١٨) دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة: دراسة حالة الوكالات المحلية للتشغيل بالوادي، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر.
- خزام، ديم (٢٠٢٠). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، وزارة التعليم العالي سوريا.

- خير، جهاد الطيب محمد (٢٠١٧). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة ميدانية على محلية شندي، رسالة ماجستير، جامعة شندي، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي شندي.
- دريس عبد الرحيم عبد الرسول (٢٠١٧). أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة جامعة النيلين في الفترة من ٢٠١٧-٢٠١٢م، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا الخرطوم.
- الرشدي، نواف خلف الخرينج (٢٠١٨) التدريب والإبداع الإداري للعاملين دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، جامعة حلوان، المجلد ٣٢، العدد ٢.
- الغامدي، خالد (٢٠١٣). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام : دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية - مكاتب الضمان الاجتماعي.
- الفاضل، ياسمين عبد العزيز محمد (٢٠١٧). أثر التدريب في أداء العاملين في شركة مطابع السودان للعملة المحدودة ٢٠٠٦-٢٠١٦م رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، السودان.
- الكبيسي، حامد جهاد (٢٠١٤) مناهج البحث العلمي في العلوم الإدارية، دار غيداء للنشر والتوزيع الأردن.

- الحولي، على (٢٠١٦) الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظات غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة.
- المطيري، عبد الله سعود (٢٠٢٠) أثر البرامج التدريبية للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع الصحي دراسة ميدانية على مستشفى الرفيعة العام المجلة العربي للنشر العلمي، العدد ١٥.
- موسى، هالة (٢٠١٥) دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة، رسالة ماجستير إدارة الأعمال جامعة أكلي مخند أو الحاج، الجزائر.
- النعيمات، علي مطاوع نصر الله (٢٠٢٠). أثر تطبيق متطلبات المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥ ISO في أداء العاملين في شركة الأولي للتأمين رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الأردن.
- الواعر، عثمان سالم (٢٠٢١) دور برامج تدريب الموارد البشرية في تحسين نوعية الخدمات بالمؤسسات التعليمية الليبية منطقة سوق الجمعة نموذجا: دراسة في جغرافية الموارد البشرية مجلة أنوار المعرفة جامعة الزيتون، العدد ١٠.
- سوما، محمد علي (٢٠١٩) استراتيجية التدريب ودورها في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة: محلية الخرطوم في الفترة من ٢٠١٩-٢٠١٧م، رسالة ماجستير ، جامعة إفريقيا العالمية ، كلية العلوم الإدارية . الخرطوم.

- سديد، بلخير (٢٠١٣) منهجية البحث العلمي وأصالتها عند المسلمين، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر .
- عبد القادر، نهاد خالد وعارف إبراهيم مهدي (٢٠١٨) التدريب ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصرفي دجلة والفرات وكردستان في السليمانية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٤٥.
- عثمان، أميمة أحمد محي الدين محمد (٢٠١٨). أثر إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين دراسة حالة التعليم الأهلي والأجنبي من ٢٠١٥-٢٠٠٥م، رسالة دكتوراه جامعة أم درمان الإسلامية، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، السودان.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع برامج التدريب المهني وتأثيرها على كفاءة العاملين في الشركات، مع التركيز على المعوقات التي تواجه هذه البرامج وأفضل الممارسات المتبعة. اعتمدت الدراسة على استبيان تم توزيعه على 100 مشارك من مختلف الشركات والفئات العمرية والمؤهلات العلمية.

أبرز النتائج:

- غالبية الشركات تقدم برامج تدريب مهني، ولكن هناك تفاوت في جودة تصميم هذه البرامج ومحتواها.
- التدريب المختلط والتدريب العملي هما الأكثر شيوعاً، ولكن هناك حاجة لزيادة التركيز على التدريب العملي.
- التدريب يؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين وإنتاجيتهم وجودة عملهم، ويساهم في تطوير مهاراتهم.
- أبرز معوقات التدريب هي نقص الموارد المالية وضيق الوقت وقلة المدربين المؤهلين وعدم توافق التدريب مع احتياجات العمل.

- أفضل الممارسات المتبعة هي تحليل الاحتياجات التدريبية وتوفير التغذية الراجعة، ولكن هناك حاجة لزيادة الاهتمام بتقييم فعالية التدريب.

التوصيات الرئيسية:

- زيادة الميزانيات المخصصة للتدريب واستكشاف مصادر تمويل بديلة.
- إدارة الوقت بكفاءة وتحديد أولويات التدريب واستخدام تقنيات التدريب الحديثة.
- تطوير وتأهيل المدربين واستقطاب المدربين المؤهلين.
- ضمان توافق التدريب مع احتياجات العمل وإجراء تحليل شامل للاحتياجات

التدريبية.

- تعزيز أفضل الممارسات، مثل تحليل الاحتياجات التدريبية والتدريب العملي وتقييم فعالية التدريب وتوفير التغذية الراجعة.
- استخدام التكنولوجيا في التدريب.

الملاحق

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

- يهدف هذا الاستبيان إلى تقييم واقع برامج التدريب المهني في الشركات الصناعية بالمملكة العربية السعودية، وتحديد تأثيرها على كفاءة العاملين، واستكشاف المعوقات وأفضل الممارسات في هذا المجال.

أولاً: المعلومات الديموغرافية

• العمر:

1. أقل من 25

2. 25-35

3. 36-45

4. أكثر من 45

• الجنس:

1. ذكر

2. أنثى

• المؤهل العلمي:

1. ثانوية

2. دبلوم

3. بكالوريوس

4. ماجستير/دكتوراه

• سنوات الخبرة:

1. أقل من 5

2. 5-10

3. أكثر من 10

• نوع الشركة:

1. صناعات تحويلية

2. صناعات تعدينية

3. صناعات أخرى

• حجم الشركة:

1. صغيرة

2. متوسطة

3. كبيرة

ثانياً: برامج التدريب المهني

14. هل تقدم شركتك برامج تدريب مهني؟

a. نعم

b. لا

15. تصميم البرامج:

a. ممتاز

b. جيد

c. متوسط

d. ضعيف

16. محتوى البرامج:

a. محدث

b. مناسب

c. غير كاف

17. طرق التدريب:

a. نظري

b. عملي

c. إلكتروني

d. مختلط

18. تقييم البرامج:

a. دوري

b. عند الحاجة

c. لا يوجد

ثالثاً: تأثير التدريب على كفاءة العاملين

13. الأداء المهني بعد التدريب:

a. تحسن

b. بقي كما هو

c. تراجع

14. الإنتاجية بعد التدريب:

a. زادت

b. بقيت كما هي

c. قلت

15. جودة العمل بعد التدريب:

a. تحسنت

b. بقيت كما هي

c. تراجع

16. تطوير المهارات بعد التدريب:

a. كبير

b. متوسط

c. ضعيف

رابعاً: معوقات التدريب

• نقص الموارد المالية:

1. مؤثر جداً

2. مؤثر

3. غير مؤثر

• ضيق الوقت:

1. مؤثر جداً

2. مؤثر

3. غير مؤثر

• قلة المدربين المؤهلين:

1. مؤثر جداً

2. مؤثر

3. غير مؤثر

• عدم توافق التدريب مع احتياجات العمل:

1. مؤثر جداً

2. مؤثر

3. غير مؤثر

خامساً: أفضل الممارسات

• تحليل الاحتياجات التدريبية:

○ دائماً

○ أحياناً

○ نادراً

• التدريب العملي:

○ مطبق بشكل جيد

○ مطبق بشكل جزئي

○ غير مطبق

• تقييم فعالية التدريب:

○ دوري

○ عند الحاجة

○ لا يوجد

• توفير التغذية الراجعة:

○ دائماً

○ أحياناً

○ نادراً

Mid–Ocean University

College of Management



Department/Specialization

Master of Project Management

Research Title

The Impact of Vocational Training on Improving Employee

Efficiency: A Case Study of the Saudi Industrial Sector

:Prepared by

Ghanem Aba Al–Khail

:Supervision

Dr. Al–Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayeze Jarad

:Academic Year

2025