



الجمعية العلمية السعودية
للتدريب وتطوير الموارد البشرية
Saudi Scientific Society for Training and Human Resources Development

الملتقى الأول للجمعية العلمية السعودية للتدريب وتنمية الموارد البشرية

" نحو بناء معايير التدريب "

الذي تنظمه بالتعاون مع

عمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر
بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

في الفترة من ٢٤-٢٦/٣/١٤٣٢هـ الموافق ٢٧/٢-١/٣/٢٠١١م

تحت رعاية معالي مدير الجامعة

الأستاذ الدكتور سليمان بن عبد الله بالخير



عنوان الملتقى : بناء معايير التدريب شعار الملتقى :

نحو تدريب عالي الجودة

مقدمة :

تعد عملية تنمية الموارد البشرية ضرورة أساسية لتحقيق الأهداف التنموية المختلفة للدولة تحديداً في ظل الظروف والمتغيرات التي نعيشها اليوم، لذلك يعد الالتزام برفع مستويات الأداء من خلال بناء وإتباع أرقى المعايير العالمية هو مطلب أساسي للحفاظ على المكتسبات والإنجازات العظيمة التي حققتها المملكة العربية السعودية على كافة الأصعدة، والتي أصبحت مثار فخر واعتزاز للجميع، لذا تبنت الدولة سياسة الاهتمام بالتعليم والتدريب المستمر للخريجين في مختلف المجالات. وتبنى هذه السياسة أدى إلى زيادة الضغط على مؤسسات ومراكز التدريب الأهلية التي تعاني الكثير من المشكلات التي أدت إلى الحد من قدرتها التنافسية من ناحية، وأعاقتها عن السعي لتطوير أدائها من ناحية أخرى، ومن ثم توفير مخرجات متميزة تحقق متطلبات سوق العمل واحتياجات المنشآت المختلفة في المملكة من القوى العاملة. وإدراكاً من الجمعية العلمية السعودية للتدريب وتنمية الموارد البشرية لأهمية التدريب ودوره في تنمية المجتمع السعودي بمختلف قطاعاته، تسعى الجمعية حالياً لدعم المراكز والهيئات التدريبية من خلال مشروع متكامل وهو بناء معايير للتدريب بمشاركة ومساهمة جميع خبراء التدريب والمدربين والهيئات والمراكز التدريبية وأساتذة الجامعات والمهتمين بالعملية التدريبية.



أهداف الملتقى :

الهدف العام للملتقى :

يهدف الملتقى إلى بناء معايير للتدريب يسترشد بها جميع المهتمين بصناعة التدريب للارتقاء بمستوى التدريب وضبط جودته.

ويتم ذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- ✚ التوصل إلى أفضل معايير للتدريب من خلال التجارب العالمية والنظم التدريبية الدولية .
- ✚ إتاحة الفرصة أمام خبراء التدريب والمتخصصين في تطوير الموارد البشرية لإعداد البحوث وأوراق العمل لوضع معايير التدريب
- ✚ إيجاد رؤية مشتركة حول معايير التدريب من مختلف المهتمين بصناعة التدريب في المملكة السعودية .
- ✚ الارتقاء بمستوى التدريب وفق معايير وأسس تدريبية حديثة.
- ✚ إعداد دراسات مرتبطة بوثيقة المعايير في مجال نظم التدريب يمكن الاستفادة منها مستقبلاً في تطوير البرامج التدريبية على مستوى المملكة.
- ✚ تحسين مستوى عمليات إدارة التدريب على مستوى مراكز التدريب والعاملين نتيجة تطبيق المعايير .
- ✚ الحد من المشكلات الحالية نتيجة الممارسات التي تتم حالياً في مجال التدريب والتي من أهمها التركيز على الجوانب النظرية



المنظمون للملتقى :

- الجمعية العلمية السعودية للتدريب وتنمية الموارد البشرية
- عمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر

موعد ومكان الملتقى :

- المكان : مبنى المؤتمرات والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
(لرجال : القاعة المساندة (أ) ، للنساء : القاعة المساندة (ب))
- الزمان : يعقد الملتقى في الفترة من ٢٤-٢٦ من ربيع الأول ١٤٣٢ هـ الموافق ٢٧/٢-١/٣/٢٠١١ م



ثانياً - الأسس والمرتكزات العامة للملتقى :

- يتم تصميم هذا المشروع في ضوء عدة أسس ومرتكزات عامة وفي ضوء يتم تصميم هذا المشروع في ضوء عدة أسس ومرتكزات عامة يمكن تلخيصها في ما يلي:
1. أن تكون صياغة المعايير معبرة عن مستويات الأداء الفعلي "Performance Levels Identifying" التي تغطي جوانب التدريب المختلفة .
 2. الاهتمام بتطوير منظومة التدريب من مدرب و متدرب وعملية التدريب ومراكز التدريب في ضوء معايير التدريب
 3. صياغة المعايير وفقاً لعمليات التدريب من بدايته حتى نهايته وتشمل كافة الأنشطة التي يزاولها المدرب والمتدرب في المراكز التدريبية.

ثالثاً - المحاور الرئيسية للملتقى :

تحددت خمسة محاور رئيسة للملتقى ، وذلك على النحو الآتي :-

- (1) المدرب .
 - أ- الورقة الأولى : التأهيل العلمي و المعرفي .
 - ب- الورقة الثانية : السمات الشخصية للمدرب و مهاراته .
 - ت- الورقة الثالثة : تطبيق استراتيجيات التدريب .
 - ث- الورقة الرابعة : متابعة المستجدات وتطوير الذات .



- (٢) **المتدرب .**
- أ- الورقة الأولى : الاحتياجات التدريبية للمتدربين .
 - ب- الورقة الثانية : خصائص ومستويات المتدربين .
 - ت- الورقة الثالثة : دليل المتدرب في موضوع التدريب .
 - ث- الورقة الرابعة : الخدمات التدريبية والإرشادية للمتدرب .
- (٣) **: البرنامج التدريبي .**
- أ- الورقة الأولى : استراتيجيات التدريب .
 - ب- الورقة الثانية : تخطيط التدريب .
 - ت- الورقة الثالثة : تصميم البرامج التدريبية .
 - ث- الورقة الرابعة : تنفيذ البرامج التدريبية .
 - ج- الورقة الخامسة : تقويم البرامج التدريبية .
- (٤) **الحقيبة التدريبية .**
- أ- الورقة الأولى : الأهداف التدريبية للحقيبة .
 - ب- الورقة الثانية : خطوات تصميم وإعداد الحقيبة .
 - ت- الورقة الثالثة : مواصفات وشروط الحقيبة التدريبية .
 - ث- الورقة الرابعة : مكونات و محتويات الحقيبة .
- (٥) **الهيئات و المراكز التدريبية .**
- أ- الورقة الأولى : البيئة المادية و الإمكانيات التجهيزية .
 - ب- الورقة الثانية : الخدمات الإدارية و التدريبية للمتدربين .
 - ت- الورقة الثالثة : الهيكل التنظيمي و الادارى .
 - ث- الورقة الرابعة : تخطيط و تطوير البرامج التدريبية .
 - ج- الورقة الخامسة : احتياجات سوق العمل و آليات تسويق البرامج التدريبية .



رابعاً - أسلوب التنفيذ :

١. عقد لقاء افتتاحي للمشروع ودعوة المهتمين بصناعة التدريب من (وزراء - رؤساء جامعات - عمداء كليات - أساتذة جامعات - خبراء تدريب - منظمات وهيئات لها علاقة بالتدريب) وكذلك دعوة عدد من وسائل الإعلام للترويج للمؤتمر.
٢. تشكيل لجنة علمية للنظر واعتماد أوراق العمل والبحوث المقدمة للمشروع .
٣. عقد ورش عمل بعدد (١٦ ورشة) لعرض ومناقشة الأوراق المقدمة .
٤. تقسيم المعايير علي مجموعات ومن ثم تقسيم كل مجموعة إلي مجموعات صغيرة علي شكل ورش عمل يوم كامل تنفذ علي مستوى الجامعات والغرف التجارية بمختلف مناطق المملكة .
٥. إتاحة الفرصة للمشاركة في اللقاءات وورش العمل عبر شبكة الانترنت .
٦. جمع نتائج الورش ليتم مراجعتها من قبل اللجنة العلمية وإخراجها بالصورة النهائية .
٧. عقد لقاء ختامي للمشروع للإعلان عن المعايير التي توصل إليها من خلال هذا المشروع وإعلان التوصيات حولها .

خامساً : الجهات المشاركة :

١. المتخصصين في مجال تنمية الموارد البشرية .
 ٢. وزارة الخدمة الميدانية .
 ٣. مجلس الشورى .
 ٤. المؤسسة المهنية للتدريب المهني والتقني .
 ٥. معهد الإدارة .
 ٦. المراكز والهيئات التدريبية .
 ٧. منظمات وهيئات عربية ودولية :
١. مؤسسة GTZ للتدريب (المؤسسة الألمانية للتعاون الفني)
 ٢. اليونسكو .
 ٣. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - تونس .
 ٤. مؤسسة التدريب الأوروبية بجمهورية مصر العربية .
 ٥. البنك الإسلامي للتنمية / جدة .



سابعاً - اللجان التحضيرية للملتقى :

١. اللجنة العليا للمشروع :

يتم اختيار مجموعة منتقاة من الأساتذة والباحثين والخبراء من المراكز التدريبية والجامعات والمراكز البحثية ووزارة التربية والتعليم كهيئة استشارية عليا للمشروع والإشراف عليها على أن يتم اختيار عضو رئيسي من بينهم كمنسق عام للمشروع لتسهيل الأعمال الخاصة بالمشروع يعاونه في ذلك مجموعة إدارية .

٢. اللجان المتخصصة :

هذه اللجان من مهامها الإعداد للمؤتمر وورش العمل وتجميع أوراق العمل ونتائج ورش العمل وإرسالها للتحكيم ثم الصياغة النهائية للمعايير .

• اللجنة التنسيقية والتنفيذية .

• اللجنة العلمية .

• اللجنة التنظيمية .

• اللجنة المالية .

• لجنة العلاقات العامة والإعلام .

• اللجنة النسائية .

• لجنة التسجيل .



ثامناً - متطلبات تنفيذ الملتقى :

١. توفير التمويل اللازم :

يتطلب تنفيذ الملتقى توفير التمويل اللازم والموازنة الكافية للقيام بالمشروع بكفاءة وفعالية في ضوء الأهداف المرجوة من المشروع بما يضمن نجاح المشروع في الوصول إلى نظام متطور وعصري لمعايير التدريب وذلك عن طريق التمويل الذاتي من الجمعية أو من الرعاية.

٢. وضع آلية لتنفيذ المشروع :

يتطلب المشروع وضع آلية أو خطة طويلة المدى بهدف التطوير الجذري للعملية التدريبية بما يؤدي إلى الوصول للجودة الشاملة من خلال بناء نظام متميز للمعايير يتصف بالكفاءة والفاعلية ويساير الاتجاهات والممارسات العالمية المعاصرة

٣. وضع نظام تقويم و متابعة المشروع :

يتم وضع نظام لتقويم خطوات تنفيذ المشروع بما يتناسب مع طبيعة المشروع لضمان نجاحه .

وفي ضوء ما تثمر عنه مناقشة ورقة العمل المقدمة يتم التأكيد على الخطة الزمنية لتنفيذ المشروع ومراحله بالتفصيل والتقدير المبدئي للتمويل اللازم للمشروع وتحديد الجهات والجامعات والمراكز التي تنفذ المشروع بالتعاون مع الجمعية العلمية السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية .



إن جهود المملكة في تنمية الموارد البشرية ملحوظة ومتميزة وشهد العقد الأخير كمية نوعية في البرامج التدريبية وبرز اتجاهات متعددة لتحديث وتطوير المناهج والأساليب والتقنيات التدريبية، بحيث تواكب آخر التطورات والمستجدات العالمية، ونظراً لأهمية الجودة في البرامج التدريبية اتجهت التجارب العالمية إلى التركيز على المعيارية والنوعية وإيجاد آليات القياس المتقنة لقياس المهارات المكتسبة والمرجوة من العمليات التدريبية والتي تعطي مؤشراً مهماً على نوعية المخرجات التدريبية. وأن البرامج التدريبية ذات المعايير العالمية تعطي الشباب السعودي الفرصة للحصول على أفضل تأهيل وتدريب علمي وعملي معتمد في المجالات الفنية والتقنية.

ولا شك أن البرامج التدريبية المعتمدة دولياً وضعت بناء على معايير وأسس عالمية وشارك فيها نخبة من العلماء والمختصين، والتي يتم تطويرها دورياً لمواكبة التطوير المستمر في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية، فوجود برامج دولية معتمدة وملتزمة بمعايير جودة عالمية من شأنه تأكيد قياس جودة البرامج التدريبية، وعليه سيكون لها تأثير إيجابي في رفع كفاءة ومخرجات العملية التدريبية والتي ينفق عليها القطاع الخاص والعام ملايين الريالات، وهذا يعتبر هدفاً أساسياً وضعته المؤسسات التعليمية والتدريبية في المملكة لمواكبة التطورات العالمية.

ولا يفوتني أن أشير إلى التأثير الاقتصادي الإيجابي الذي ينعكس على الاقتصاد الوطني عند تطبيق البرامج الدولية المعيارية القياسية، وأن برامج الرخصة الدولية في الحاسب الآلي على سبيل المثال لها أهمية كبرى، وذلك لتقليل المصاريف التي تنفق على تطوير البرامج التدريبية في القطاعات المختلفة، فوجود برامج عالمية معتمدة وآليات قياس معتمدة سيوفر مبالغ طائلة تصرف على تطوير المناهج والبرامج التدريبية الاجتهادية في مجال تقنية المعلومات وأن الاختبارات القياسية التفاعلية أمر مهم جداً لأن هذه الاختبارات هي التي تقيس بصدق عوائد العملية التدريبية ومدى استيعاب المتدرب للمنهج المطلوب. وأن الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي (ICDL) هو البرنامج المعياري العالمي المستخدم في 138 دولة بالعالم ومتوفر في 34 لغة ويمنح المتدرب عند اجتيازه الاختبارات التفاعلية الالكترونية شهادة عالمية معترف بها محلياً وعالمياً تمنح المتدرب شهادة متميزة تثبت كفاءته على مستوى العالم.