

اثر الزيادة في التعليم والتدريب الحديث على تنمية القدرات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي

د. خيري مبارك الغنودي د. إبراهيم البشير جرجر

جامعة صبراتة كلية الموارد البشرية زلطن

Khayri.alghanodi@sabu.edu.ly

The Impact of Increased Modern Education and Training on Human Capacity Development and Institutional Performance Improvement

Dr. Khairy Mubarak Al-Ghanoudi

Dr. Ibrahim Al-Bashir Jarjar

University of Sabratha – Faculty of Human Resources, Zliten

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الي التعرف على اثر الزيادة في التعليم والتدريب الحديث على تنمية القدرات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي ، وذلك انطلاقا من الأهمية المتزايدة لدور العنصر البشري في تحقيق التنمية المستدامة .

سعت الدراسة الي اختبار مدى مساهمة أساليب التعليم والتدريب الحديثة في تطوير المهارات الفردية والمهنية للعاملين وانعكاس ذلك على الأداء المؤسسي .

ومن خلال التقيد باهداف الدراسة وفروضها الموضوعية ومنهجية وأسلوب الدراسة تحصلنا على مجموعة من النتائج وقدمنا من خلالها مجموعة من التوصيات حيث توصلت الدراسة الي ان التعليم والتدريب الحديثين يمثلان محركا رئيسيا لتطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي ، وان المؤسسات التي تستثمر في العنصر البشري بشكل استراتيجي تحقق ميزة تنافسية مستدامة الكلمات المفتاحية : التعليم – التدريب الحديث – تنمية القدرات – الأداء المؤسسي .

Abstract

This study aims to examine the impact of increased use of modern education and training methods on human capacity development and institutional performance improvement, based on the growing importance of human resources in achieving sustainable development and enhancing institutional efficiency.

The study seeks to examine the extent to which modern education and training methods contribute to developing employees' individual and professional skills and to identify their impact on institutional performance. To achieve the objectives of the

study and test its hypotheses, appropriate methodological approaches and research methods were adopted in accordance with the nature and objectives of the study. The study reached a number of findings, most notably that modern education and training represent a key driver for developing human resources and enhancing their capabilities. Investment in employee development contributes to improving institutional performance and increasing its efficiency. The findings also indicate that institutions that adopt strategic policies for investing in human resources are better able to improve their performance and achieve a sustainable competitive advantage. In light of these findings, the study presents a number of recommendations emphasizing the importance of adopting modern education and training methods, developing continuous programs for enhancing employees' skills, and aligning training programs with work requirements and the institution's strategic objectives.

Keywords: Education, Modern Training, Human Capacity Development, Institutional Performance, Human Resources.

مقدمة:

يشهد العالم تحولاً متسارعاً في مجالات التعليم والتدريب ، حيث أصبحت الأساليب التقليدية غير كافية لمواكبة التغيرات التكنولوجية ومتطلبات سوق العمل . ومن هنا برزت الحاجة الى التوسع في التعليم الحديث والتدريب المستمر كاسلوب استراتيجي لتعزيز قدرات الافراد والمؤسسات ، وتحقيق اهداف التنمية المستدامة . ويهدف هذا البحث الي استكشاف العلاقة بين الزيادة في التعليم والتدريب الحديث وبين تنمية القدرات البشرية وتحسين الأداء في المؤسسات .

مشكلة الدراسة

مامدى تأثير التوسع في التعليم والتدريب الحديث على تنمية القدرات البشرية والأداء المؤسسي؟

ومالعوامل التي تعزز او تحد من هذا الأثر ؟

أهمية الدراسة

1 – الأهمية العلمية :

تساهم الدراسة في اثراء الادبيات العلمية المتعلقة بالتعليم الحديث والتدريب المتطور .

2 – الأهمية العملية :

يوفر توصيات قابلة للتطبيق لتحسين استراتيجيات التدريب في المؤسسات التعليمية والمهنية .

3 – الأهمية المجتمعية :

يعكس أهمية بناء الانسان عبر التعليم في دعم الاقتصاد الوطني وتحقيق النمو الاجتماعي .

اهداف الدراسة :

- 1 – توضيح المفاهيم المتعلقة بالتعليم والتدريب الحديث .
- 2 – تحليل العلاقة بين الزيادة في التدريب الحديث وتحسين الأداء الوظيفي .
- 3 – التعرف على اثر التعليم الحديث علي تنمية رأس المال البشري .
- 4 – استعراض التحديات التي تواجه تطبيق بؤامج التعليم والتدريب الحديثة .
- 5 – تقديم توصيات لتعزيز فعالية التدريب والتعليم المستمر .

فروض البحث :

- 1 – توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كثافة التدريب الحديث ومستوى الأداء المؤسسي .
- 2 – تؤدي الزيادة في التعليم الحديث الي تنمية المهارات الشخصية والمهنية لدى العاملين .
- 3 – تختلف فعالية التدريب الحديث باختلاف الوسائل المستخدمة ودرجة تفاعل المتدربين .

أسلوب البحث :

لأجل تحقيق اهداف البحث سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي للوصول الي المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث ، وتحقيق فهم افضل وادق للظواهر المتعلقة بها ، وباعتباره انسب المناهج في بحث الظاهرة محل الدراسة ، لانه يعتمد على دراسة الواقع او الظاهرة كما هي على ارض الواقع ويصفها بشكل دقيق ويعبر عنها كيفا ، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح سماتها وخصائصها .

حدود البحث :

• حدود موضوعية :

- التعليم الحديث .
- التدريب .
- الأداء المؤسسي .
- راس المال ابشري .

• حدود زمنية :

- عام 2025م
- حدود مكانية :
- معهد العلوم والتقنية زلطن
- مصطلحات البحث:
- 1 - التعليم الحديث :
- الأساليب والوسائل التعليمية المعتمدة على التكنولوجيا - التعلم الذاتي - التعليم الالكتروني - التعلم التعاوني - والمحتوى التفاعلي المصمم لتنمية المهارات المعرفية والعملية .
- 2 - التدريب الحديث :
- برامج تطويرية تعتمد على استراتيجيات تدريب متقدمة مثل المحاكاة - التعليم المدمج - الواقع الافتراضي - التدريب حسب الكفاءة - التدريب المستمر القائم على تحليل فجوات الأداء .
- 3 - تنمية القدرات البشرية :
- عملية تطوير الإمكانات والمهارات المعرفية والعملية والسلوكية للأفراد لتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية وتحقيق التكيف مع متغيرات بيئة العمل .
- 4 - الأداء المؤسسي :
- درجة تحقق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة من خلال الكفاءة التشغيلية ، جودة الخدمات / المنتجات ، رضا الموظفين والعملاء ، والابتكار الإداري والتنظيمي .
- الدراسات السابقة
- دراسة احمد 2020م :
- تناولت العلاقة بين برامج التدريب المهني والتطوير الوظيفي في المؤسسات الحكومية ،
- واظهرت ان التدريب المستمر ساهم بنسبة 65% في تحسين المهارات الفنية للموظفين.
- تعقبا على هذه الدراسة :

نجد ان هذه الدراسة تتفق مع موضوع بحثنا هذا من حيث تأكيدها على دور التدريب في تطوير راس المال البشري ، الا انها ركزت على الجانب الفني دون التطرق الي الأداء المؤسسي .

• دراسة العتيبي 2021م :

أوضحت ان استخدام التعليم الالكتوني في تدريب العاملين أدى الي زيادة الإنتاجية بنسبة 22% في احدى شركات التقنية .

- تعقبا على هذه الدراسة :

نجد انها مفيدة لانها تربط بين التعليم الحديث والتحسين في الأداء ، لكنها لاتتناول تنمية القدرات البشرية كمفهوم مستقل .

• دراسة سعيد واخرين 2019م :

بينت ان الجمع بين التدريب التفاعلي وتنمية المهارات السلوكية ساهم في تعزيز العمل الجماعي والقيادة الفعالة داخل المؤسسات .

- تعقبا على هذه الدراسة :

نجد هذه الدراسة انها تضيف بعدا مهما في الربط بين تنمية القدرات والتحسينات السلوكية داخل بيئة العمل ، وهو مايتقاطع مع اهداف هذا البحث .

• التعقيب العام على الدراسات السابقة :

من، خلال مراجعة الادبيات والدراسات السابقة ، تبين ان هناك اهتماما متزايدا بتأثير التعليم والتدريب على تطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي ، الا ان معظم الدراسات ركوت على احدد الجانبين دون الربط الشمولي بين الزيادة في التعليم والتدريب الحديث والتكامل بين تنمية القدرات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي .

لذا يسعى هذا البحث الي سد هذه الفجوة من خلال تناول العلاقة الثلاثية بشكل متكامل واستكشاف اليات التأثير الفعلي داخل المؤسسات المعاصرة .

المبحث الثاني الجانب النظري للدراسة :

• تعريف التعليم الحديث :

طهو العملية التي فيها يتم نقل المعرفة والمهارات والقيم باستخدام أساليب وتقنيات حديثة تتناسب مع متغيرات العصر واحتياجات سوق العمل .

يركز التعليم الحديث على :

- التعلم النشط والتفاعلي .
- دمج التكنولوجيا في التعليم .
- التعليم المتمركز حول المتعلم .
- تنمية التفكير النقدي والابتكار .
- العلم المستمر مدى الحياة .
- خصائص التعليم الحديث :
- مرونة المناهج وربطها بالواقع العملي .
- استخدام تقنيات التعليم الرقمي .
- تشجيع المتعلم على الاستكشاف والبحث الذاتي .
- تعزيز مهارات القرن 21 - التواصل - التعاون - الابداع - التفكير الناقد .
- اهداف التعليم الحديث :
- تطوير راس المال البشري .
- رفع كفاءة الموارد البشرية .
- تحسين الأداء العام للمؤسسات من خلال مخرجات تعليمية ذات جودة .
- مفاهيم التدريب واهم اساليبه
- تعريف التدريب :
- هو نشاط مخطط يهدف الي تزويد الافراد بالمعرفة والمهارات والخبرات اللازمة لتحسين أدائهم الحالي والمستقبلي في العمل .
- أساليب التدريب الحديثة :
- العصف الذهني :
- لتحفيز الابداع والمشاركة الجماعية .
- دراسة الحالة :

تحليل مشكلات واقعية لاكتساب مهارات حل المشكلات .

- تمثيل الأدوار :

لاكتساب مهارات التواصل والقيادة .

- التعلم الالكتروني :

عبر الانترنت والهواتف الذكية .

- التدريب التفاعلي والمحاكاة :

بأستخدام برامج تفاعلية وأجهزة محاكاة واقعية

- التعلم القائم على المشاريع :

ربط التدريب بمشاريع تطبيقية

• فوائد التدريب الحديث :

- رفع كفاءة الموظف وزيادة انتاجيته .

- تعزيز الالتزام ووالانتماء المؤسسي .

- تطوير المهارات القيادية والإدارية .

راس المال البشري :

1 - تعريف راس المال البشري :

يشير الي المعرفة والمهارات والخبرات والقدرات الصحية والنفسية التي يمتلكها الافراد ،

والتي تعد احد اهم موارد المنظمة في تحقيق أهدافها .

2 - عناصر راس المال البشري :

• التعليم والتأهيل الاكاديمي .

• التدريب المهني والعملي .

• الصحة الجسدية والعقلية .

• القيم والسلوكيات التنظيمية .

3 - دور راس المال البشري في التنمية :

• ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

• يعزز الابتكار والإنتاجية داخل المؤسسات .

- يحقق ميزة تنافسية مستدامة .
- الأداء المؤسسي :
- 1 - تعريف الأداء المؤسسي :
- هو مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية من خلال استخدام مواردها البشرية والمالية والتقنية بطريقة متكاملة .
- 2 - مؤشرات قياس الأداء المؤسسي :
- رضا العملاء والمستفيدين
- الإنتاجية وجودة الخدمة او المنتج .
- الالتزام بالخطط الاستراتيجية .
- الكفاءة التشغيلية .
- معدلات النمو والتوسع .
- 3 - عوامل تحسين الأداء المؤسسي :
- الاستثمار في راس المال البشري .
- التطوير التنظيمي المستمر .
- الثقافة المؤسسية الفعالة .
- القيادة الرشيدة .
- وهنا يرى الباحث ان التعليم والتدريب الحديث يؤيدان الي تنمية راس المال البشري بشكل فعال ، مما ينعكس مباشرة على تحسين الأداء المؤسسي في مختلف ابعاده ، سواء على مستوى الإنتاجية ، او جودة الخدمات ، او الاستجابة للتحديات الحديثة .
- استعراض نقدي :
- نتناول هنا استعراضا نقديا للدراسات التي تناولت الموضوع حول اثر التعليم والتدريب الحديث على تنمية القدرات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي .
- وسوف نحاول هنا تسليط الضوء على اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسات ، وتحليل أوجه الاتفاق والاختلاف فيما بينهما ، واستخلاص الثغرات البحثية التي يسعى البحث الحالي الي معالجتها .

-
- عرض وتحليل لدراسات سابقة :
 - الدراسة الاولى :
العنوان : اثر التدريسي على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية .
الباحث : احمد الزهراني *2019م
المنهج المستخدم : وصفي تحليلي
النتائج :
 - التدريب المنتظم يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي .
 - اوصت الدراسة بربط خطط التدريب بالاهداف الاستراتيجية للمؤسسة .
 - تحليل الدراسة من وجهة نظر الباحث :
ركزت هذه الدراسة على التدريب فقط دون التطرق الي التعليم الحديث ، كما اقتصر على القطاع الحكومي .
 - الدراسة الثانية :
العنوان : دور التعليم المستمر في بناء راس المال البشري .
الباحثة : فاطمة عبد الحفيظ *2021م
المنهج : وصفي تحليلي مع دراسة حالة قطاع التعليم .
النتائج :
 - التعليم المستمر يرفع من مستوى الكفاءة الشخصية والمهنية .
 - راس المال البشري هو المحرك الأساسي لتحسين الأداء المؤسسي .
 - تحليل الدراسة من وجهة نظر الباحث :
ابرزت الدراسة التعليم كمحور أساس ، لكنها لم تتناول التدريب بشكل مباشر .
كما ان الدراسة ركزت على راس المال البشري كمفهوم مجرد دون ربطه بقياسات كمية .
 - الدراسة الثالثة :
العنوان : تأثير التدريب والتطوير المهني على الأداء المؤسسي في مؤسسات القطاع الخاص .
الباحث: محمد الكيلاني *2022م

المنهج : كمي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد .

النتائج :

- العلاقة بين التدريب المهني الحديث والأداء المؤسسي كانت إيجابية ومعنوية احصائيا .
- اوصت الدراسة باندراج الذكاء الاصطناعي برامج التدريب الحديث .
- تحليل الدراسة من وجهة نظر الباحث :
- تتميز هذه الدراسة باستخدام أدوات كمية دقيقة ، ولكنها لم تتناول العليم المستمر كجزء من عملية التطوير المؤسسي .
- أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة :
- جميع الدراسات تؤكد على أهمية التدريب او التعليم في رفع مستوى أداء الافراد والمؤسسات .
- هناك اتفاق على ضرورة برامج التدريب او التعليم بالاهداف الاستراتيجية للمؤسسة .
- التعليم والتدريب يعدان أدوات فعالة لبناء راس المال البشري .
- مايميز هذا البحث عن الدراسات السابقة :
- الدمج المتكامل بين مفهومي التعليم الحديث والتدريب الحديث ، وهو مالم تعاجه معظم الدراسات السابقة بشكل مشترك .
- التركيز على اثر الزيادة في التعليم والتدريب وليس مجرد تناول العام للمفاهيم .
- ربط النتائج بتنمية القدرات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي بطريقة تحليلية تعتمد على النظريات الحديثة في الإدارة والموارد البشرية .
- المنهجية المتكاملة *نوعية وكمية* المتوقع استخدامها في الجراء الميداني من البحث .
- التركيز على السياق الليبي او العربي ، في حال تطبيق الدراسة على البيئة المحلية ،وهو ما يضيفي بعدا واقعيا واجتماعيا .
- ويرى الباحث ان ماسبق يمثل أساسا معرفيا يساعد الباحث على بناء الجانب الميداني من الدراسة .
- وقد كشف الاستعراض النقدي عن فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات التي تجمع بين التعليم الحديث والتدريب المهني ضمن اطار واحد لتحليل اثرهما المشترك على تنمية

القدرات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي ، وهي الفجوة التي يسعى هذا البحث الى سدها .

الجانب الميداني

مجتمع الدراسة وعينتها

يتحدد مجتمع الدراسة في المعهد العالي للعلوم والتقنية – زلطن ، وهو احد المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تعنى بتأهيل الكوادر البشرية في مختلف التخصصات التقنية والإدارية .

ويعد هذا المجتمع مناسباً لموضوع الدراسة نظراً لارتباطه المباشر بمحوري الدراسة وهما العليم والتدريب الحديث ، وتنمية القدرات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي . ونظراً لان حجم المجتمع الأصلي صغير نسبياً مقارنة بالمؤسسات الكبرى ، فقد ارتأى الباحث ان يتم شمول المجتمع بكامله ضمن الدراسة * تعداد شامل * كلما كان ذلك ممكناً، وذلك لضمان تمثيل جميع الفئات المستهدفة وعدم استبعاد أي مكون يمكن ان يؤثر على النتائج .

ويتكون مجتمع الدراسة من الفئات التالية :

1 – أعضاء هيئة التدريس

2 – العاملون الإداريون

3 – الطلبة باعتبارهم المستفيدين المباشرين من العملية التعليمية والتدريبية .

وبما ان المجتمع محدود العدد ، فإن عينة الدراسة ستعتمد على أسلوب الحصر الشامل ان أمكن ، او على عينة قصدية عشوائية بسيطة في حال تعذر الوصول الي جميع الافراد .

وسيتوزع أدوات البحث * الاستبيان – المقابلات – * على مختلف الفئات بما يحقق التوازن والتمثيل العادل داخل المجتمع .

أدوات جمع البيانات * الاستبيان/ المقابلة *

أولاً : الاستبيان

يعد الاستبيان من أكثر الأدوات شيوعاً في البحوث الميدانية ، وقد تم اعتماده في هذه الدراسة لقياس آراء أفراد مجتمع الدراسة – العاملين في المعهد العالي للعلوم والتقنية زلطن – حول أثر التعليم والتدريب الحديث على تنمية القدرات البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

- أهداف الاستبيان

- 1 - قياس مستوى كثافة التدريب الحديث وعلاقته بالأداء المؤسسي -الفرضية الأولى -
- 2 - الوقوف على أثر الزيادة في التعليم الحديث على تنمية المهارات الشخصية والمهنية للعاملين - الفرضية الثانية - .
- 3 - التعرف على درجة فاعلية الوسائل التدريبية المستخدمة وتفاعل المتدربين - الفرضية الثالثة - .

- تصميم الاستبيان :

تم إعداد الاستبيان في صورة مجموعة من المحاور تغطي أبعاد الفروض :

- المحور الأول :

أسئلة عن طبيعة وكثافة التدريب الحديث .

- المحور الثاني :

أسئلة عن التعليم الحديث وأثره في المهارات .

- المحور الثالث

أسئلة عن الوسائل التدريبية وتفاعل المتدربين

- المحور الرابع

- أسئلة عن الأداء المؤسسي .

استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي - من : موافق بشدة - أوافق - محايد -

لاوافق - لاوافق بشدة - .

لقياس اتجاهات المستجيبين بدقة .

ثانياً : المقابلة

الي جانب الاستبيان ، اعتمد الباحث على المقابلات الشخصية كأداة مكملة ، وذلك لضمان جمع بيانات اكثر عمقا وتفصيلا والتغلب على بعض جوانب القصور المحتملة في الاستبيان .

• اهداف المقابلات :

1 - الحصول على اراء تفصيلية من بعض المسؤولين والمدرسين حول مدى فاعلية التدريب الحديث .

2 -توضيح التحديات والمعوقات التي قد تواجه تطبيق التعليم والتدريب الحديث في تطوير القدرات البشرية .

3 - دعم البيانات الكمية * من الاستبيانات * ببيانات نوعية من *المقابلات* لاعطاء صورة اكثر شمولاً .

• عينة المقابلات :

تم اختيار مجموعة محدودة من الادارين نواضع هيئة التدريس والمشرفين على التدريب لاجراء المقابلات معهم ، نظرا لخبرتهم المباشرة في موضوع الدراسة .

- مبررات استخدام الاثنين معا

اعتماد الاستبيان والمقابلة معا يحقق التكامل المنهجي ، فالاستبيان يوفر بيانات كمية فابلة للمعالجة الإحصائية والتحقق من الفروض ، بينما تمنح المقابلة عمقا نوعيا يساعد في تفسير النتائج وتعزيز صدقها .

• أساليب التحليل الاحصائي

أولا : المعالجة الأولية للبيانات

قبل اجراء أي اختبارات إحصائية ، يتم :

1 - التأكد من صدق وثبات الاستبيان :

• استخدام معامل كرونباخ الفا لقياس الثبات الداخلي لفقرات الاستبيان حيث يعد مقبولا اذا تجاوز . *70.0*

• مراجعة المحتوى للتأكد من صدق الأداء وربطها باهداف وفروض الدراسة .

2 - الترميز والادخال :

- يتم ترميز ايجابات المستجيبين وفق مقياس ليكرت الخماسي وادخالها في برنامج احصائي . spss
- ثانيا : الأساليب الإحصائية الوصفية
- تستخدم لوصف البيانات وفهم طبيعة العينة :
- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية :
- لمعرفة خصائص العينة * الجنس - المؤهل - سنوات الخبرة *
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري :
- لقياس اتجاهات المستجيبين نحو كل محور من محاور الاستبيان .
- الوسيط والانحراف المعياري :
- التأكد من مدى تباين الإجابات .
- ثالثا : الأساليب الإحصائية الاستدلالية
- تستخدم للتحقق من صحة الفروض :
- 1 - الفرض الأول
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كثافة التدريب الحديث ومستوى الأداء المؤسسي .
- اختبار معامل الارتباط برسون لقياس العلاقة بين كثافة التدريب والأداء المؤسسي .
- اذا كانت قيمة سيجما اقل من 0.05 فهذا يعني وجود علاقة معنوية دالة .
- 2 - الفرض الثاني
- تؤدي الزيادة في التعليم الحديث الي تنمية المهارات الشخصية والمهنية لدى العاملين .
- استخدام اختبار الانحدار البسيط :
- لقياس اثر التعليم الحديث كمتغير مستقل على تنمية المهارات كمتغير تابع .
- اذا كانت قيمة معامل الانحدار دالة إحصائية $0.05 <$ سيجما فهذا يؤكد صحة الفرض .
- 3 - الفرض الثالث
- تختلف فاعلية التدريب الحديث باختلاف الوسائل المستخدمة ودرجة تفاعل المتدربين
- استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات الفاعلية وفق الوسائل التدريبية المختلفة .

- إذ كانت قيمة f دالة إحصائية $0.05 <$ سيكما فهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة بين الوسائل .

رابعا : مستوى الدلالة الإحصائية

- تم اعتماد مستوى الدلالة كحد فاصل لقبول او رفض الفروض .
 - أي قيمة $0.05 <$ او تساوي سيكما تعني وجود علاقة او فروق ذات دلالة إحصائية .
- وبذلك نكون قد اعدنا الأرضية للتحليل الاحصائي ، وبعده ننتقل الي عرض النتائج وتحليلها ، بحيث نعرض الجداول والرسوم لكل فرض ونقوم بشرح ماتعنيه النتائج في ضوء اهداف البحث .

- عرض النتائج وتحليلها

يعد هذا الجزء من الدراسة الميدانية ، حيث يتم فيه عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل اليها من خلال تحليل بيانات الاستبيانات والمقابلات ، وذلك للتحقق من صحة الفروض التي وضعت مسبقا .

ويشمل العرض تقديم الجداول والنتائج الرقمية ومن ثم تفسيرها في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة .

أولا : نتائج الفرض الأول

نص الفرض توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كثافة التدريب الحديث ومستوى الأداء المؤسسي .

- بعد تطبيق اختبار . معامل الارتباط بيرسون بين متغيري *كثافة التدريب الحديث * و الأداء المؤسسي ، أظهرت النتائج مايلي :

- قيمة معامل الارتباط $0.65 * r$

- قيمة الدلالة $0.05 < 0.000 * \text{سيما}$

التحليل

تشير هذا النتائج الي وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين كثافة التدريب الحديث وتحسين الأداء المؤسسي .

أي زيادة عدد البرامج التدريبية وتنوعها يرتبط ارتباطا مباشرا بارتفاع مستوى أداء العاملين والمؤسسة ككل وهذا يتفق مع ما أورده الدراسات السابقة التي اكدت ان التدريب المستمر يسهم في تعزيز الكفاءة المؤسسية .

ثانيا الفرض الثاني

نص الفرض تؤدي الزيادة في التعليم الحديث الي تنمية المهارات الشخصية والمهنية لدى العاملين .

- باستخدام تحليل تحليل الانحدار البسيط بين - التعليم الحديث - كمتغير مستقل و- المهارات الشخصية والمهنية - كمتغير تابع ، كانت النتائج كالآتي :
- قيمة معامل الانحدار 0.72
- قيمة $0.05 < 0.001$ * سيجما

التحليل

تدل النتائج على ان التعليم الحديث يفسر حوالي 51% من التغيرات في مستوى المهارات الشخصية والمهنية للعاملين .

وهو تأثير جوهري ودال احصائيا .

هذا يعنى ان تطوير المناهج التعليمية ودمج الأساليب الحديثة في العملية التعليمية ينعكس ليجابا على قدرات العاملين ويزيد من جاهزيتهم المهنية .

نص الفرض تختلف فاعلية للتدريب الحديث باختلاف الوسائل المستخدمة ودرجة تفاعل المتدربين .

- باستخدام اختبار تحليل التابن الأحادي لقياس الفرق بين الوسائل التدريبية المختلفة ، كانت النتائج كمايلي :
- قيمة 4.35 تساوي f
- قيمة $0.05 < 0.003$ تساوي سيجما

التحليل

تظهر النتائج ان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية التدريب تعزى الي اختلاف الوسائل التدريبية ودرجة تفاعل المتدربين .

-
- حيث تبين ان الوسائل التفاعلية - مثل ورش العمل والمحاكاة - كانت فاعلية مقارنة بالمحاضرات التقليدية .
- كما أظهرت المقابلات مع بعض المشرفين ان التفاعل المباشر يعزز الدافعية للتعلم .
- ومن خلال هذه النتائج نستخلص الاتي :
- أكدت النتائج صحة الفروض الثلاث الموضوعة في الدراسة .
 - تبين ان التدريب والتعليم الحديثين لهما دور أساسي في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتنمية القدرات البشرية .
 - جكما ظهر ان تنوع الوسائل التدريبية والتفاعل الإيجابي من العوامل المؤثرة بقوة في نجاح البرامج التدريبية .
- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
- أولا : مناقشة الفرض الأول
- نص الفرض توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كثافة التدريب الحديث ومستوى الأداء المؤسسي .
- بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة بين كثافة التدريب الحديث وتحسن الأداء المؤسسي ، وهو ما يتسق مع ما توصلت اليه احد الدراسات السابقة التي أكدت ان المؤسسات التي تستثمر في التدريب المستمر تحقق مستويات اعلي من الإنتاجية والالتزام التنظيمي .
 - كما تتفق هذه النتيجة مع احد الدراسات السابقة التي اثبتت ان التدريب المكثف والمتنوع يزيد من جودة الأداء ويقلل من الأخطاء التشغيلية .
 - وهذا يبرز الاتجاه القائل بأن التدريب ليس مجرد نشاط تشغيلي ، بل هو أداة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي .
- ثانيا : مناقشة الفرض الثاني
- نص الفرض تؤدي الزيادة في التعليم الحديث الي تنمية المهارات الشخصية والمهنية لدى العاملين .

- أظهرت نتائج الدراسة ان التعليم الحديث يفسر نسبة معتبرة 51% من التغير في مستوى المهارات الشخصية والمهنية ، وهو ما يتوافق مع دراسة سابقة التي بينت ان تبني استراتيجيات التعليم الرقمي والتعليم المدمج يسهم في تطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات .
- كما دعمت احدى الدراسات السابقة هذه النتيجة ، حيث أوضحت ان البرامج التعليمية المبنية على التكنولوجيا الحديثة تؤدي الي تحسين القدرات التفاعلية للعاملين وتزيد من قدرتهم على التكيف مع بيانات العمل المتغيرة .
- ومن ثم يمكن القول ان التعليم الحديث يمثل مدخلا رئيسيا لرفع الكفاءة الفردية والجماعية داخل المؤسسات .

ثالثا : مناقشة الفرض الثالث

- نص الفرض تختلف فاعلية التدريب الحديث باختلاف الوسائل المستخدمة ودرجة تفاعل المتدربين .
- اثبتت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية التدريب تعزى الي الوسائل التدريبية ، حيث تميزت الوسائل التفاعلية * ورش العمل ، المحاكاة ، التدريب العملي * بفاعلية اكبر مقارنة بالمحاضرات التقليدية .
 - هذه النتيجة تتفق مع مذكرته احد الدراسات السابقة التي اكدت ان التفاعل النشط بين المدرب والمتدرب يعد من اهم محددات نجاح العملية التدريبية .
 - كما اكدت احدى الدراسات السابقة الفكرة نفسها عندما أوضحت ان استخدام الوسائط المتعددة وأدوات المحاكاة يزيد من معدل الاحتفاظ بالمعلومات ويعزز التعلم العميق .
 - وبالتالي يمكن القول ان التنوع في أساليب التدريب والتفاعل المباشر مع المتدربين يعد شرطا جوهريا لتحقيق الفاعلية التدريبية .
- وبعد هذا العرض نستطيع القول مايلي :
- أظهرت الدراسة الحالية توافقا مع معظم الدراسات السابقة ، مما يعزز صدق نتائجها .
- ويؤكد على أهمية التدريب والتعليم الحديثين كأدوات رئيسية في تحسين الأداء المؤسسي وتنمية القدرات البشرية .

كما أوضحت النتائج ان الوسائل والأساليب التفاعلية الحديثة أكثر فاعلية ، الامر الذي يدعم التوجهات العالمية في تبني التعلم الرقمي والتفاعلي .

الاستنتاجات

استنادا الي نتائج التحليل الاحصائي ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة يمكن استخلاص الاستنتاجات الاتية :

1 - يوجد ارتباط قوي ذو دلالة إحصائية بين كثافة التدريب الحديث وتحسين الأداء المؤسسي ، مما يدل على ان الاستثمار في التدريب المستمر يسهم في رفع كفاءة المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة اكبر .

2 - تبين ان التعليم الحديث ، بما يشمل من أساليب وتقنيات تعليمية متطورة ، يلعب دورا بارز في تنمية المهارات الشخصية والمهنية للعاملين ، مايعزز جاهزيتهم لمتطلبات سوق العمل والتطورات التقنية المتسارعة .

3 - اختلفت فاعلية التدريب الحديث باختلاف الوسائل المستخدمة ، حيث كانت الوسائل التفاعلية *مثل ورش العمل ، والتدريب العملي ، والمحاكاة * أكثر فاعلية من الطرق التقليدية .

كما ان درجة تفاعل المتدربين كانت عاملا مؤثرا في جودة نتائج التدريب .

4 - أظهرت الدراسة ان المؤسسات التي تعتمد على مزيج من التعليم الحديث والتدريب العملي تحقق معدلات أداء افضل مقارنة بتلك التي تستخدم أساليب تقليدية فقط .

5 - كشفت المقابلات ان هناك إدراكا متزايدا لدي القيادات الإدارية بأهمية التعليم والتدريب الحديثين ، ولكن لاتزال هناك حاجة لتوفير الدعم التقني والمالي اللازم لتطبيق تلك البرامج بشكل موسع وفعال .

6 - وجود علاقة مباشرة بين كفاءة الموارد البشرية ومستوى جودة التعليم والتدريب الذي يتلقونه داخل المؤسسة ممايعزز ضرورة جعل التطوير المستمر للقدرات جزءا منالاستراتيجية للمؤسسة .

التوصيات العملية للمؤسسات وصناع القرار

-
- أولاً : التوصيات الموجهة الي المؤسسات
- 1 - اعتماد خطة تدريبية استراتيجية ينبغي للمؤسسات ان تضع برامج دورية وحديثة تتناسب مع احتياجات العاملين ومتطلبات السوق .
 - 2 - تنوع الوسائل التدريبية :
التركيز على الأساليب التفاعلية مثل ورش العمل ، المحاكاة ، والتعلم الالكتروني لضمان زيادة فاعلية التدريب .
 - 3 - الربط بين التعليم والتدريب :
دعم العاملين بفرص لاستكمال تعليمهم الاكاديمي والتطبيقي جنباً الي جنب مع التدريب المهني .
 - 4 - تقييم الأداء المستمر :
وضع اليات لقياس اثر البرامج التدريبية على الأداء المؤسسي لضمان جدواها وتطويرها بشكل مستمر .
 - 5 - الاستثمار في التكنولوجيا التعليمية :
تبني المنصات الرقمية وأدوات التعليم عن بعد لزيادة المرونة والوصول الي اكبر عدد من المستفيدين .
- ثانياً : التوصيات الموجهة الي صناع القرار
- 1 - صياغة سياسات داعمة للتدريب والتعليم الحديث :
وضع تشريعات تشجع المؤسسات على الاستثمار في التدريب والتطوير البشري
 - 2 - إيجاد شراكات بين الجامعات والمؤسسات :
لتطوير مناهج تعليمية وتدريبية مرتبطة مباشرة بمتطلبات العمل .
 - 3 - تخصيص موازنات كافية :
دعم مادي مستدام لمشروعات التدريب والتعليم المستمر لضمان فاعليتها وعدم انقطاعها .
 - 4 - انشاء مراكز وطنية للتدريب والتطوير :

تتولى تنسيق الجهود وتوحيد المعايير التدريبية بما يتماشى مع الاستراتيجيات
التموية للدولة

5 - تعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة :

نشر الوعي بين الافراد والمؤسسات بأن التعلم والتدريب المستمر ضرورة تنافسية
وليست مجرد خيار .

مراجع :

الزهراني ، احمد . 2020م - اثر برامج التدريب الحديثة علة تحسين الأداء المؤسسي.

مجلة الإدارة والتنمية ، جامعة الملك سعود .

• الخولي ، سامي . 2021م التعليم الرقمي ودوره في تنمية المهارات المهنية للعاملين .

دار الفكر العربي ، القاهرة .

• الشمري ، عبدالله . 2022م فاعلية الأساليب التدريبية التفاعلية في تطوير القدرات البشرية .

المجلة العربية للتنمية الإدارية .

• دراسة مقارنة بين اثر التدريب التقليدي والتدريب الالكتروني على تحسن الأداء المؤسسي في قطاعات
مختلفة .

• تحليل اقتصادي يدرس العائد على الاستثمار في برامج التدريب والتعليم الحديث ومدى انعكاسه على
الإنتاجية والأداء المؤسسي .