

استدامة تنمية الموارد البشرية بالمهارات التدريسية في البيئة
الحضرية
دراسة حالة محافظة عنيزة*

أ.د مساعد بن عبدالرحمن الجخيدب

قسم الجغرافيا/ جامعة القصيم

المملكة العربية السعودية

* بحث منشور في مجلة كلية الآداب/ جامعة الإسكندرية، عدد68، عام 2012م.

بسم الله الرحمن الرحيم

استدامة تنمية الموارد البشرية بالمهارات التدريبية في البيئة الحضرية دراسة حالة محافظة عنيزة

أ.د مساعد بن عبدالرحمن الجخيدب

قسم الجغرافيا/ جامعة القصيم

مقدمة:

تسعى المؤسسات التدريبية بأنواعها (حكومية/ خاصة) إلى تقديم مهارات تطويرية لسكان المجتمع الحضري الذي تتوطن فيه؛ بغرض رفع الأداء الوظيفي أو التعامل المنظم والراقي مع الآخرين. وترتبط تلك المؤسسات بمجموعة متغيرات في شكل إمكانات ومقومات تتحكم في مسارها وتحدد حجم مخرجاتها. وجاء احتياج الأفراد لبرامجها بهدف اكتساب هذه المهارات حسب التجدد الذي يلازم التطورات في بيئة العمل، أو التكيف مع التغيرات الاجتماعية.

مشكلة الدراسة:

يوجد في منطقة الدراسة مجموعة من المراكز والمؤسسات التي تعنى بالشؤون التدريبية، علاوة على مجموعة من المراكز التدريبية الحكومية والخيرية. وتفتقد بعض هذه المؤسسات والمراكز - في الغالب - للمقومات التدريبية المثلى نظراً لعدم عنايتها بكثير من الوسائط والاستراتيجيات القادرة على الرفع من مكانة التدريب للموارد البشرية. وتتلخص صور ذلك في ضعف قناعة المجتمع بالإمكانات التدريبية، والحكم بتدني مستوياتها، وإصاق تهمة الهدف المادي أو المكاسب المادية بالذات من وراء إنشائها. وتعاني بعض المؤسسات التدريبية من تدني في أدائها الناتج عن ضعف قدراتها الاستقطابية وما يتطلبه من كفاءة مقبولة في الأداء المؤمل الذي رسم في أهدافها، ولربما تتطور هذه العوائق لتصل في النهاية إلى إغلاق المؤسسة التدريبية، وهنا قد تقلص الاستدامة في برامج مثل هذه المؤسسات. وتبرز تساؤلات الدراسة في:

- ما الآليات والإمكانات الجغرافية القادرة على إنجاح المهارات التدريبية في بيئة عنيزة الحضرية؟

- ما أبرز المتغيرات التي تؤثر في استدامة المهارات التدريبية في البيئة الحضرية؟
- هل بقياس الانطباعات حول البرامج التدريبية إمكانية لوضع استراتيجيات لتنمية المهارات التدريبية في تلك البيئة الحضرية؟

- هل تتباين صور الجودة في مواصفات البرامج وطرق تنفيذها في البيئة الحضرية؟

أهداف الدراسة:

تعالج الدراسة الوضع الراهن في مسألة استدامة المهارات التدريبية في البيئة الحضرية بمحافظة عنيزة، ولتسليط الضوء على هذا الموضوع كان تحديد بعض الأهداف التي من شأنها تحقيق محاور الدراسة المرجوة ومنها:

- 1) الكشف عن الآليات والإمكانات الجغرافية القادرة على إنجاح المهارات التدريبية في بيئة عنيزة الحضرية.
- 2) تحديد أبرز المتغيرات التي تؤثر في استدامة المهارات التدريبية في البيئة الحضرية.
- 3) تصنيف وقياس الانطباعات حول البرامج التدريبية من وجهة نظر المستهدفين.
- 4) إبراز صور الجودة في مواصفات البرامج وطرق تنفيذها في البيئة الحضرية.

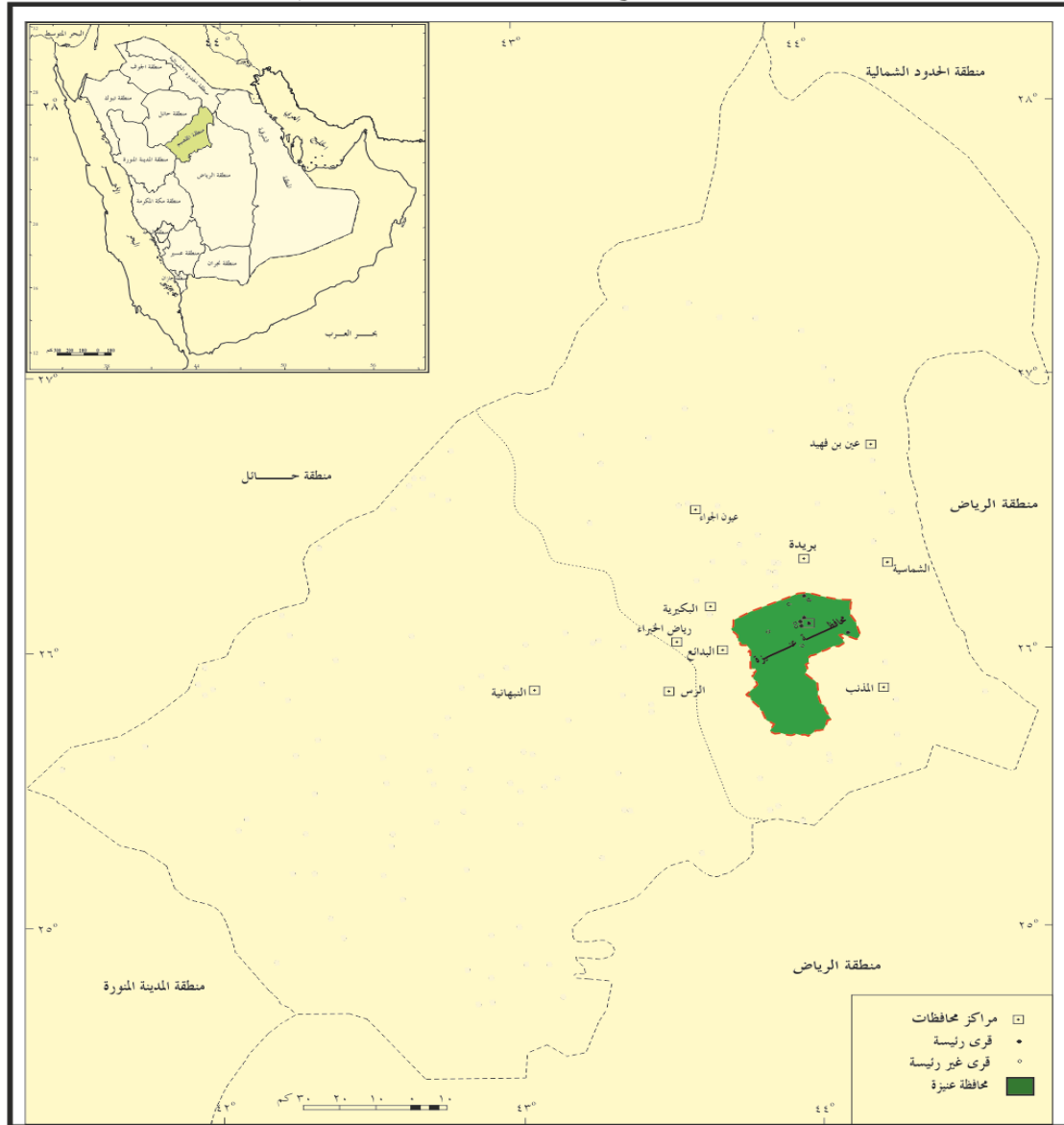
بيئة الدراسة

الموقع الجغرافي: تقع محافظة عنيزة عند التقاء نفود الشقيقة بصفراء السر جنوب وادي الرمة في حوضه الأدنى، ما بين خطي طول 47 ° 43 ، 15 ° 44 شرقاً، ودائرتي عرض 54 ° 25 ، 13 ° 26 شمالاً . وتقدر مساحتها في حدود 1700 كم²، وبمتوسط ارتفاع يصل إلى 650م، ووجد في موقعها آثار تدل على تعميرها في فترة مبكرة.

التوسط المكاني وأبعاده في مجال التدريب: تمتلك محافظة عنيزة هذا المقوم الذي يجدر العناية به وتطويره لصالح برامج التنمية بكافة أشكالها؛ وقد صاغ فورستر سادليز هذا التوسط بقوله " أن عنيزة بلد ذا أهمية كبيرة بالنسبة لغيره في هذه المنطقة، كما عده مركزاً تجارياً إذا ما

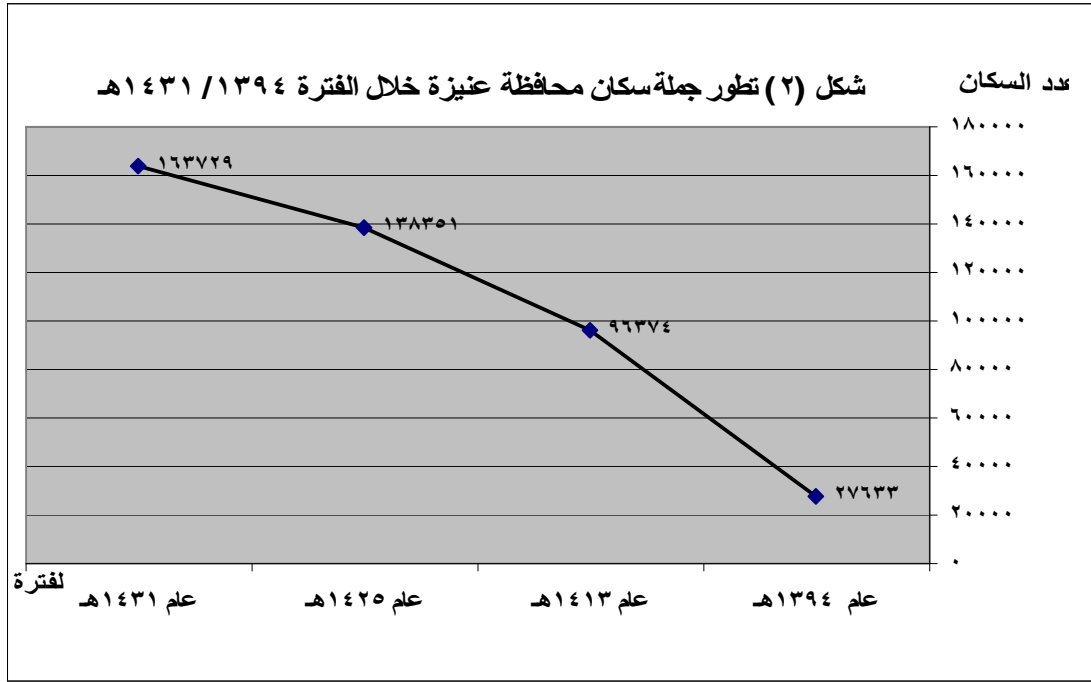
أخذ موقعه الجغرافي بعين الاعتبار. وتنطلق مرثيات سادير - في كتابه رحلة عبر الجزيرة العربية خلال عام 1819م - إلى توسطها فيما بين أهم مناطق استقرار القبائل الكبيرة في الجزيرة العربية (سادير، 1983هـ، ص93)، كما أن شبكة النقل المرتبطة بالمحافظة تخدم هذا التوسط المكاني. ويأتي توسط عنيزة شكل (1) بسبب إحاطتها بخمسة مراكز حضرية في جميع الاتجاهات وبمسافات تتراوح ما بين 30-45 كم.

شكل (1) موقع محافظة عنيزة بالنسبة لمنطقة القصيم



المصدر: إعداد الباحث استناداً في رسم حدود المنطقة إلى أطلس هيئة المساحة الجيولوجية، ط ٢ (١٤٢٤هـ).

تطور السكان: تنامي عدد سكان محافظة عنيزة خلال ثلاثة عقود شكل (2) بمعدل نمو سكاني بلغ 7% ما بين تعداد عام 1394هـ وعام 1413هـ، 2.93% فيما بين عامي 1413/1425هـ، 2.51% ما بين عامي 1425/1431هـ وبهذا الحجم السكاني تأتي في المرتبة الثانية على مستوى القصيم. وتبلغ عدد المساكن القائمة في المحافظة 23605 مسكناً، ومتوسط حجم الأسر في المحافظة يصل إلى 5.9 فرد/ أسرة حسب تعداد 1425هـ⁽¹⁾، وتشكل نسبة السعوديين 74.5% من إجمالي سكان المحافظة. وتبلغ الكثافة السكانية الصافية في عنيزة 33 نسمة/ هكتار. ويشاطر هذا التطور في حجم السكان عناية أفراد مجتمعها بالتعليم منذ فترة مبكرة، وما يتطلبه ذلك من حاجة إلى مهارات التدريب التي تؤهل العاملين والراغبين في تزويد مهاراتهم العملية والعلمية في ميادين متعددة.



(1) لم تظهر عند إعداد هذه الدراسة البيانات التفصيلية لتعداد عام 1431هـ.

الإجراءات المنهجية:

قضايا أساسية:

يتطلب البحث في هذا الاتجاه العلمي ربط القضايا النظرية ببعض الإجراءات المنهجية التي يمكن بها استكشاف الرؤى التنموية لقطاع التدريب في البيئة الحضرية. وتعتمد أوليات هذه القضايا النظرية بشكل بارز في:

(1) الاستدامة في تنمية المهارات البشرية: تتمحور الاستدامة في سد متطلبات التنمية في قطاعي الخدمات الأساسية والكمالية بالموارد البشرية التي تحمل مستوى من الإبداعات بما يجعلها قادرة بالنهوض بالمجتمع. والاستدامة هنا يفرضها التجدد والتغير في تقديم هذه الخدمات مع الزمن؛ فعلى سبيل المثال وسائل الاتصال الكلاسيكية أصبحت غير كافية على سد الاحتياجات المجتمعية من التواصل مما استدعى أهمية التدريب على وسائل الاتصال الحديثة ليكون الفرد قادرا على امتلاك جميع خيارات التواصل التي يتعامل بها مع غيره، وبالتالي يصبح تفاعله أكثر استدامة في التنمية. ويمكن الاستشهاد على ذلك بما ذكره غرايبة (2003م) بأن ثورة الاتصالات حولت الجميع إلى كم من ذوي الياقات البيضاء الذين لا تدور عليهم عملية ما يدوية أو غيرها إلا بواسطة أجهزة الاتصالات والمعلومات التي يفقدها لا حركة ولا إنتاج (غريبة، 2003م، ص83).

(2) احتياجات التدريب أساس في الاستدامة: حقق الاستقصاء الميداني الذي قامت عليه الدراسة والمرتبطة بتحديد وحصر متطلبات المجتمع من المهارات التدريبية في البيئة الحضرية قياسا لإمكانيات الاستمرارية التدريبية، وبالتالي الاستدامة للبرامج التي يتطلبها واقع الحياة العملي والتعاملي. وتُبرز احتياجات التدريب التطورات التي تمر على عقليات البشر وكيفية توظيف البرامج بما يخدم تلك التوجهات. ويمكن بلورة بعض الاحتياجات عبر وسائل أخرى يمكن الجمع بينها وبين الاستقصاء الميداني ومنها: البيانات الإحصائية، والأطروحات الإعلامية، والملتقيات الشبابية، والجهات التنظيمية التي تستطيع سبر القصور الذي قد لا تستطيع الجهات المعرفية والتدريبية الحكومية تغطيته؛ مما يستلزم على القطاع الخاص ممثلا بالمراكز والمؤسسات التدريبية سد هذا النقص.

3) **الإبداع مهارة يصنعها التدريب:** إن التفكير الجيد مهارة يصنعها التدريب؛ فالذكاء لا ينفع الذين لا يملكون سواه، وهذا ما يجعل الإنسان ذو الإمكانيات الجيدة أقدر على الاستيعاب والاستفادة من التدريب (بكار، 1997م، ص92). والإبداع -باعتباره رغبة شخصية - كالمعرفة تنمو رويدا مع الاختلاف في الزمن الذي يتحقق لكليهما في فترة تصل إلى عمر الإنسان في الإبداع وإلى القرون في المعرفة، ومع توسع مهارات الإبداع لدى الشخص تظهر قدراته في شكل استشارات وورش عمل يقوم بها المبدع بغرض نقل ما لديه من وسائل ومهن ومعارف.... للآخرين. ويمكن للمبدع بعدها الوقوف على رأس هرم الهياكل التنفيذية لمشروعات التنمية بشكل يسهل معه التطوير والتقويم لتلك المشروعات التنموية.

4) **القدرات التدريبية في المحافظة:** تتنافس المؤسسات التدريبية في محافظة عنيزة لتقدم أنسب البرامج التدريبية في اتجاهات متنوعة من التخصصات. وقد وصل حجم الإنفاق على الدورات التدريبية في بعض المؤسسات أو الجمعيات المعنية بالتدريب إلى ما يزيد عن 10% من مصروفاتها؛ وهذا ما أنفق بالفعل في مركز ابن صالح الثقافي والاجتماعي كمثال لهذه القدرات (الجحيدب، 1431هـ، ص 29). ونمو المؤسسات التدريبية في المحافظة مستمر، ولعل آخرها تشييد أكاديمية الحنطي للتدريب التي انتهى العمل بالبنية التحتية لها، ولم يبق إلا التشغيل والمتوقع أن يكون خلال أشهر محدودة.

5) **البيئة الحضرية وتعدد برامج التدريب:** يأخذ التخصص الوظيفي داخل المدن والمراكز الحضرية أشكالاً متعددة، وهذا يكون مدعاة لتعدد البرامج التدريبية التي تخدم التخصص الوظيفي. ويعد قطاع الخدمات من أكبر التخصصات الوظيفية في المراكز الحضرية التي تتجدد حسب متطلبات التنمية والتطورات التقنية. ويرد إلى البيئة الحضرية مجموعات سكانية تكون حاجتها ماسة للتدريب، خاصة تلك الفئات التي نزحت من الريف ولم تحصل على مؤهلات علمية قادرة على المنافسة في ميدان العمل.

منهجية البحث:

يتلاءم المنهج الاستقرائي مع الظاهرة قيد الدراسة والمتعلقة بتنمية المهارات البشرية في البيئة الحضرية، من حيث معرفة الخصائص التوزيعية وعلاقة ذلك بالمنظومة البشرية وتطبيقاتها إلى الأمثل من البرامج التدريبية. كما أن هذا المنهج يستطيع وضع مقارنة بين رؤى الفئات المستهدفة في جودة البرامج، وبهذا المنهج يمكن استكشاف أهم المهارات المحققة للاحتياجات في المجتمع. ويعتمد هذا المنهج على أسلوب التصنيف الفئوي الخماسي الرامي إلى مناقشة موضوع المشكلة في شكل مجموعات، كما يسهم التصنيف في تمثيل بعض البيانات كارتوجرافيا كأداة للتحليل والتفسير الجغرافيين.

ويعد تصنيف البيانات الإحصائية عن الظاهرة الجغرافية المدروسة في أي بحث علمي من الأمور المهمة في تحديد وتحليل اتجاهات تلك الظواهر والحكم عليها إحصائياً. وتتوقف دقة هذا الحكم على درجة دقة النتائج التي يعطيها المقياس المختار والمستخدم في هذا التصنيف. واعتمدت الدراسة على التصنيف الفئوي الخماسي الرامي إلى تقسيم البيانات - التي جمعت ميدانياً - إلى خمس فئات تحدد وفقاً لحدود أربعة يرمز لها بالرموز: (ح1، ح2، ح3، ح4). وتستخرج هذه الحدود بالصيغ التالية:

$$1 \times \frac{\text{مجم س}}{1 + \text{ن}} = 1\text{ح}$$

$$1\text{ح} + \frac{(\text{س} - 1\text{ح})}{2} = 2\text{ح}$$

$$- \text{س} + \frac{(\text{س} - 4\text{ح})}{2} = 3\text{ح}$$

$$4\text{ح} = 1\text{ح} \times \text{ن} \quad (\text{الحميدي، 1414هـ، ص15}). \text{ حيث:}$$

مجم س: مجموع القيم ن: عدد القيم. س-: متوسط مجموع القيم.

ح1: حد التطرف الأدنى. ح4: حد التطرف الأعلى.

التحليل والمناقشة

أولاً : الآليات والإمكانات المتاحة في محافظة عنيزة

التوجهات التنموية القادرة على تحقيق النجاح	آليات نجاح المؤسسات التدريبية
<p>يعد الإعلام والتسويق صنوان لا ينفكان في إعطاء المؤسسات التدريبية قيمتها الحقيقية لدى المجتمع الحضري وهنا تتشكل مجموعة أسئلة منها: كيف يمكن لمراكز التدريب التسويق العام للفئات المستهدفة؟ وهل وضعت لها نظام تسويقي قادر على التواصل؟ وما الجهود التي يمكن تقديمها في ظل وسائل الاتصال الحديثة التي يمتلكها مجتمع عنيزة؟ هذه الاستفسارات وما يماثلها يمكن أن تعالج وفق مراحل تبدأ منذ التفكير في المؤسسة التدريبية وحتى بداية المرحلة الأولى من التشغيل الفعلي وذلك على النحو التالي:</p> <p>1-1 التسويق أثناء تشييد مؤسسات التدريب</p> <p>1 يكون ذلك من خلال الاستفادة من مقرات المشاريع أثناء التشييد بوضع لافتات - تغيير دورياً - قبالة الطريق الذي ينشأ فيه المشروع التدريبي. كما يمكن إجراء ورش عمل مجانية بالتعاون مع بعض الجهات الحكومية القادرة على احتضان مثل تلك الأنشطة؛ ويتم من خلالها استقطاب شرائح من المجتمع ويكون هدفها:</p> <ul style="list-style-type: none"> - استقراء المادة التدريبية الشائعة في الأوساط التدريبية على مستوى المملكة العربية السعودية. - تحديد المتطلبات التدريبية في المجتمع. - مناقشة بعض أفكار مشروعات التدريب المخطط لها. - وضع بعض التصورات الأولية لمواعيد الدورات. - معرفة أنسب الطرق لتقويم المتدربين والمدربين. <p>2 وضع دعايات متجددة أو روابط في مواقع عنيزة الالكترونية الرئيسة يكون هدفها إلقاء الضوء على المراكز التدريبية وأهدافها والبرامج المتاحة.</p> <p>3 استكتاب بعض الأكفاء على مستوى المحافظة في مجلات عنيزة الرئيسة (باريس نجد، غرفة عنيزة.....) للتعريف بالمراكز التدريبية وقيمتها الوظيفية والمهنية.</p> <p>1-2 التسويق أثناء تدشين أو افتتاح المشاريع التدريبية:</p> <p>تمثل هذه المرحلة عصب التسويق للمشروع، باعتبار أن التشغيل بداية التسويق الحقيقي ويمكن توظيف بعض الآليات التعريفية المعززة لاستقطاب الفئات المستهدفة:</p> <p>1 عمل برنامج وثائقي يحكي واقع المراكز وأهدافها وبرامجها.</p> <p>2 إيراد تقارير موسعة عن مراكز التدريب في القنوات الفضائية ذات الأفق الواسع يحتوي على:</p> <ul style="list-style-type: none"> - فكرة المشروع. 	<p>1 التسويق والإعلام:</p> <p>س1 كيف يمكن لمراكز التدريب في محافظة عنيزة التسويق العام للفئات المستهدفة؟</p> <p>س2: هل وضعت مراكز التدريب لها نظام تسويقي قادر على التواصل؟</p> <p>س3: ما الجهود المبذولة التي يمكن أن تقدمها المراكز التدريبية الجديدة لمجتمع عنيزة؟</p>

<p>- مجالات التدريب.</p> <p>- أخذ آراء كبار المدربين على المستوى المحلي والإقليمي في المراكز التدريبية، والتي تكون معدة في فترة سابقة، أو في أثناء افتتاح تلك المراكز.</p> <p>3) دعوة كبار الشخصيات التدريبية على المستوى الخليجي والعربي لحضور حفل التدشين.</p> <p>4) وضع أخبار التدشين في أكثر من صحيفة محلية.</p> <p>5) منح بعض المقاعد التدريبية المجانية في شكل منح لبعض الفئات ذات الخصوصية (الإبداعية، الاجتماعية، المهنية.....) من داخل المحافظة وخارجها ضمن برامج التدريب في السنة الأولى.</p> <p>6) طباعة تقرير عن آفاق المركز المستقبلية، ويضمّن فيه الدورات التدريبية المتاحة في عام الافتتاح.</p> <p>1-3 التسويق بعد إقامة الدورات التدريبية:</p> <p>1) زيارة مندوبي من المراكز لبعض الجهات المستهدفة في التدريب لكلا القطاعين العام والخاص.</p> <p>2) منح بعض المتدربين الذين اجتازوا بعض البرامج التدريبية بكفاءة عالية دورات مجانية متقدمة، لبيان أن المراكز تحرص على الدعم الموجه للمتدرب الجاد.</p> <p>3) إعداد تقارير مستقلة عن مسيرة بعض المتدربين الذين خاضوا غمار الحياة العملية بعد تحصيلهم التدريبي.</p> <p>4) مسح المتغيرات المستجدة على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي أو الإبداعي أو وبيان إمكانيات الاستزادة التدريبية.</p> <p>5) القيام بورش عمل للمرشدين الاجتماعيين لبناء القناعة لديهم حول التدريب، ومن ثمّ بناء القناعة لدى الطلاب المستهدفون.</p>	
<p>تعد السمعة التدريبية لأي مؤسسة أو مركز تدريبي أداة النجاح الحقيقية للتميز على مستوى المراكز التدريبية المقدمة للخدمة في محافظة عيضة، بل وربما في منطقة القصيم. وتبني تلك على معايير من أبرزها:</p> <p>1) تقديم التقارير السنوية للمركز بثوب جديد يطغى عليه إبراز العوائق والقيود والمشاكل في العملية التدريبية بعيداً عن التقارير المعتادة التي تقدم في شكل إنجازات وأرقام وصور تهدف إلى المجاملات التشغيلية لإدارته.</p> <p>2) تقويم وتحكيم البرامج التدريبية والتي تم إعدادها من قبل مدربي المراكز عبر وسائط أكاديمية تستطيع إبراز الإيجابيات وتشخيص العيوب.</p> <p>3) تقويم الدورات التدريبية بواسطة المتدربين عبر استبانات قادرة على استنباط نقاط القوة والضعف لدى المدربين.</p> <p>4) متابعة عينة من المتدربين بعد التدريب في الجهات التي يعملون بها لمعرفة التغير الذي حصل للمتدرب بعد وقبل الدورة التي التحق بها.</p> <p>5) إيجاد توأمة بين المراكز أو المؤسسات التدريبية في المحافظة والمراكز ذات الريادة التدريبية</p>	<p>2) الكفاءة والتميز التدريبي</p>

على مستوى المملكة العربية السعودية، لإقامة دورات مشتركة أو أخذ امتياز إقامة الدورات التي تقوم بها تلك المراكز في منطقة القصيم، علاوة على إمكانية نقل التجارب.

6) تعيين الدورات التدريبية وفق معايير:

- قدرة المراكز التدريبية على فهم وتطبيق اللوائح والأنظمة العامة المستجدة.
- المسح الميداني القادر على رصد الاحتياجات الفردية الخاصة.
- الطلبات الموجه من الدوائر العامة والخاصة.
- الاستشارات مع المراكز الحكومية في المحافظة.
- استشارة المراكز التدريبية الكبرى على مستوى المملكة العربية السعودية.
- مراجعة قوائم التدريب لدى بعض المواقع الالكترونية.
- الاستشارات الأكاديمية المتاحة في الجامعات السعودية.

يغلب على المستهدفين من برامج التدريب في محافظة عنيزة وما يحيط بها من تجمعات سكانية انخفاض الدخل أو أنهم لا يصنفون ضمن قوة العمل الثابتة، وعليه تشكل الرسوم بعض العبء حالة عدم اتضاح الصورة - المثلى المتوقعة - للمخرجات، وهذا ما يلزم جعل الرسوم تنمو - بعد رسوخ القيمة التدريبية لدى المستهدفين - عبر مراحل أربع كما في شكل (3). وينبغي منح الثقة ببرامج التدريب في المراكز خلال ثلاث محاور:

1) يكون التدريب الجيد أساسا في استحقاق الرسوم الرمزية.

2) النبوغ في التدريب يجعل فرص استمرار التدريب قائمة.

3) عندما يحقق أدنى تحصيل تدريبي مرتبط بمقدم التدريب فالخيار أمام المستفيد باستعادة الرسوم.

شكل (3) مراحل تغيير رسوم الدورات التدريبية في مراكز محافظة عنيزة

3) الرسوم وتكاليف التشغيل



4) المناطق

المستهدفة

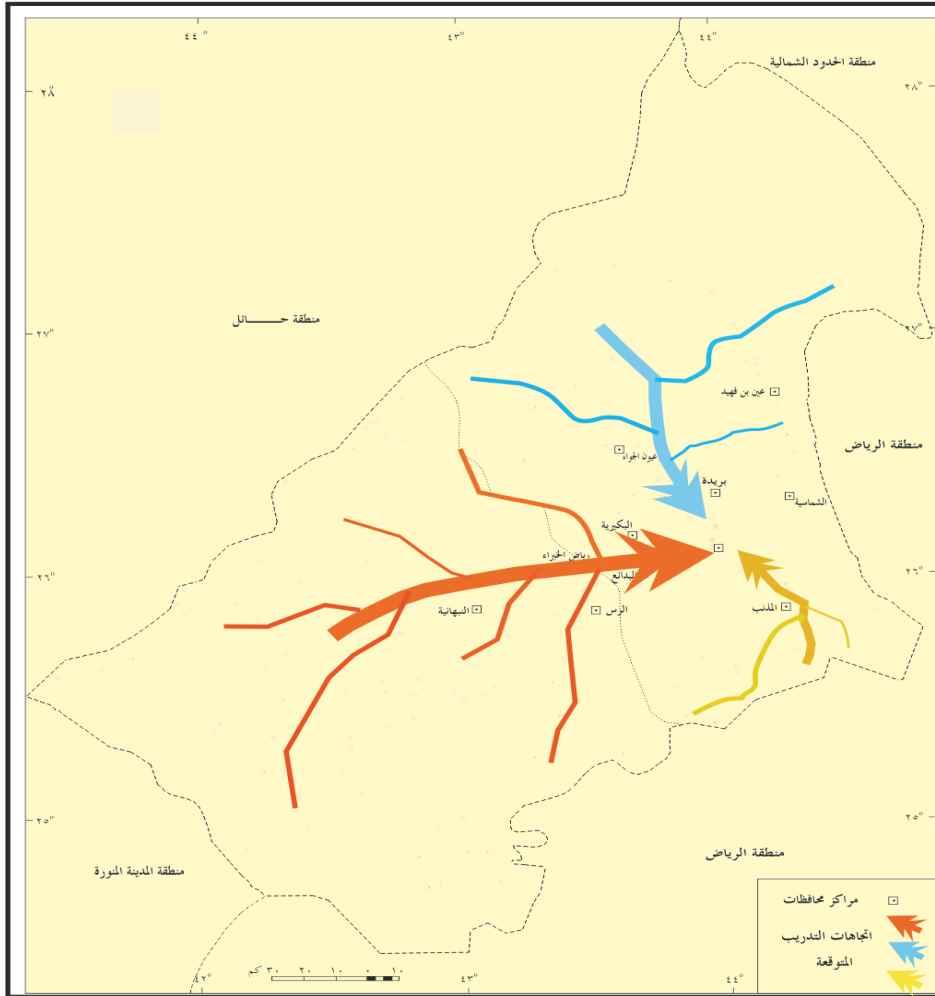
س1: أين يمكن
تسليط
الدعاية
والتسويق
لمراكز
التدريب
خارج

محافظة عنيزة؟

تتوسط محافظة عنيزة منطقة القصيم شكل (4). ويمكن رفع القدرة الاستقطابية - للبرامج والدورات المطروحة - من مناطق بعيدة، ويمكن للدعاية أن تتركز في:

- 1) مدن غرب القصيم البدائع (27 كم غرب عنيزة).
- 2) مدينة المذنب.
- 3) المراكز العمرانية جنوب المذنب.
- 4) بقية مناطق القصيم.

شكل (4) المناطق المتوقع استقطابها للمستهدفين بالتدريب في معاهد محافظة عنيزة



المصدر: إعداد الباحث استناداً في رسم حدود المنطقة إلى أطلس هيئة المساحة الجيولوجية، ط ٢ (١٤٢٤هـ).

س2: ما الآلية
القادرة على إيصال
البرامج والدورات
التي تقدمها المراكز
للمستهدفين خارج
عنيزة؟

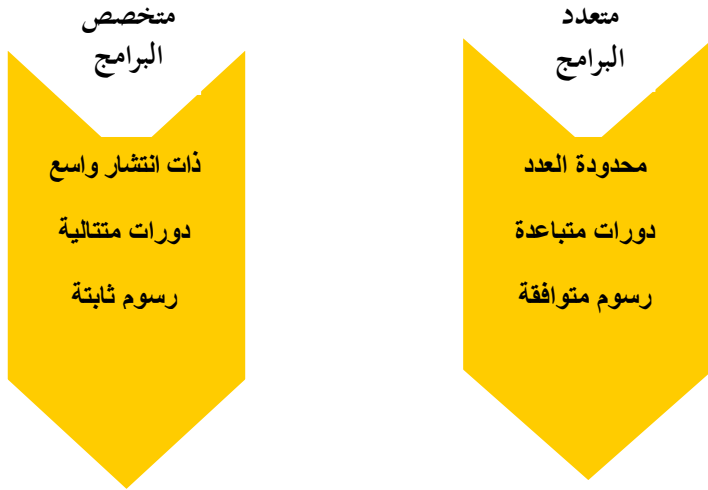
ويمكن أن تصل صورة الأنشطة التدريبية خارج محافظة عنيزة بإحدى أو بكل الوسائل المتاحة ومنها:

- 1) وضع دعاية بالمواقع الالكترونية لتلك المدن أو البلدات التي خصصت لها مواقع على الشبكة.
- 2) الاستفادة من بعض الملتقيات الشبابية الرسمية أو الخاصة في إيصال فكرة التدريب، (اختبارات القياس، المباريات، الاستراحات.....).
- 3) الدعاية برسائل الجوال وأوعية الإعلام الالكتروني الجديد لشريحة معينة.

5) المعاهد والمراكز
التدريبية في
القصيم وقدرات
مراكز عنيزة
التدريبية على
المنافسة

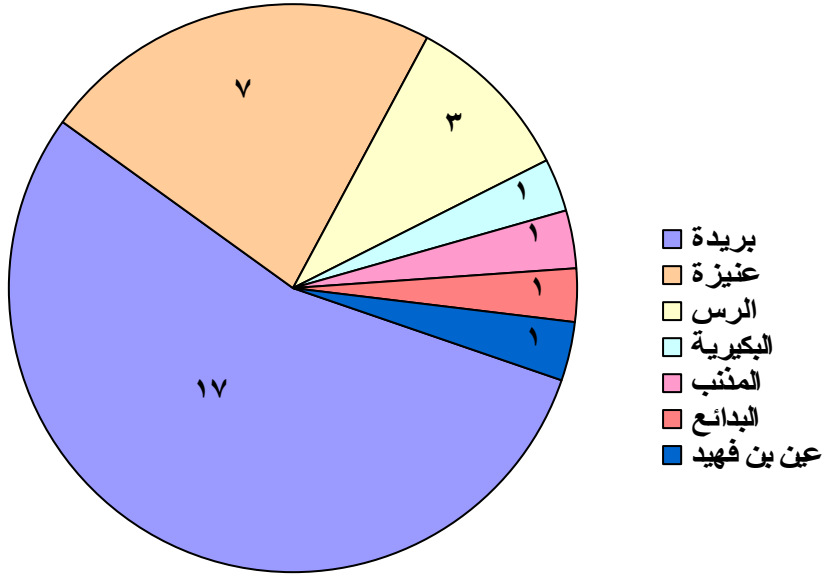
عند تتبع المراكز والمعاهد المقدمة لخدمات التدريب نجد أن تتبع قطاعات حكومية وأهلية وتختلف في تصنيفها ما بين متخصصة ومتعددة البرامج، وربما يكون تعدد البرامج في المركز التدريبي هو من مؤهلات نجاحه لأن التخصص يخدم شريحة دون شرائح المجتمع الأخرى. ويعطي شكل (5) خصائص هذين النوعين:

شكل (5) أنواع المراكز والمؤسسات التدريبية بالمحافظة



وتزخر منطقة القصيم بمجموعة من المعاهد والمراكز التدريبية، وتتركز المعاهد والمراكز الخاصة مكانيا في مدينتي بريدة وعنيزة كما في شكل (6)، ولا شك أن مراكز عنيزة للتدريب ستدخل ضمن هذه المنظومة، مما يجعلها قادرة على المنافسة في حالة العناية بالجودة النوعية للمخرجات والتي يمكن تحديدها في التالي:

شكل (6) توزيع معاهد ومراكز التدريب الخاصة بمنطقة القصيم



س1: ما حجم
القطاعات التدريبية
بنوعها في منطقة
القصيم؟

<p>1) جودة المخرجات التدريبية.</p> <p>2) مثالية بيئة التدريب.</p> <p>3) التوقيت الزمني للدورات.</p> <p>4) العناية بالمهارات التي يطلبها مجتمع القصيم.</p> <p>5) التناسب في الرسوم.</p>	
<p>تبقى منافسة تلك القطاعات التدريبية مع مراكز التدريب الخاصة قوية باعتبارها أنها تقدم تدريب يناسب في نوعيته مع الفئات المستهدفة وبأسعار - مدعومة - قد لا تغطي دائما تكاليف الدورات، وهو ما لا تستطيع المراكز الخاصة المسايرة في هذه الأسعار، مما يحتم معه العناية بالجودة التدريبية كأداة تجعل الاستقطاب للمستفيد (المستهدف) تغطي على نظرة رسوم الدورات.</p> <p>وتقدم الخدمة التدريبية الحكومية في محافظة عنيزة من مركزي أحدهما: مركز خدمة المجتمع في الكلية التقنية، والآخر مركز التدريب المستمر وخدمة المجتمع النسائي التابع للشؤون الصحية بالقصيم.</p>	<p>6) قطاعات التدريب الحكومية</p>
<p>تقوم بعض الجمعيات الخيرية بتدريب غير ربحي لبعض البرامج الخاصة بأنشطتها، ومن ذلك جمعية تيسير الزواج والرعاية الأسرية التي قدمت دورات للمقبلين على الزواج لكلا الجنسين، وقد افتتحت الجمعية مؤخراً مركز تدريب تحت إدارتها.</p> <p>وإن هذا النوع من التدريب يجعل من الضروري لمراكز التدريب الخاصة أن يضع في أجدته التدريبية دورات غير ربحية لبعض البرامج التي تخدم أهدافها كأساس للتسويق والدعاية وخدمة المجتمع، كما يمكن لها التعاون مع بعض المراكز التدريبية الخاصة في استضافة بعض البرامج التدريبية الخاصة بعامة المجتمع.</p>	<p>7) التدريب المناظر</p>
<p>يعد استقصاء البيانات السكانية والاجتماعية من الدواعي الرئيسة في معرفة الاتجاهات التدريبية المتوقعة في محافظة عنيزة والتي تجعل إحاطة مراكز التدريب الخاصة بها داعماً للتسويق التدريبي. ويمكن استعراض أبرز متغيرات هذه البيئة في:</p> <ul style="list-style-type: none"> - سرعة الاستجابة والتفاعل من قبل فئات المجتمع مع برامج التدريب الجادة. - جودة التنظيم في البيئة التدريبية. - توفر خدمات مساندة تخدم العملية التدريبية في محافظة عنيزة. <p>يأخذ التركيب النوعي لسكان محافظة عنيزة نفس السمات العامة لمنطقة القصيم، حيث يصل معدل الذكور 55% مقابل 45% إناث لجملة سكان المحافظة في عام 1425هـ، بينما تكون متقاربة</p>	<p>8) البيئة العامة للمستهدفين بالتدريب:</p> <p>1-8: تركيب سكان عنيزة النوعي</p>

بالنسبة للسعوديين حيث بلغ معدل الذكور 49% مقابل 51% للإناث. وهذه النسبة الأخيرة تجعل من الضرورة أن يعنى بالتدريب لكلا الجنسين.

يتضح في جدول (1) الحالة التعليمية للأفراد الذين يعيشون واقع التعليم في محافظة عنيزة ويظهر في الصورة التعليمية جدول (1) تبايناً بين الذكور والإناث في مرحلة الدبلوم دون الجامعة بمقدار 1:4، مما يعني ضرورة العناية بهذه المرحلة بالنسبة للإناث.

جدول (1) توزيع الفئات التعليمية في محافظة عنيزة عام 1425هـ.

حسب النوع		الحالة التعليمية القائمة سنة (30-6)
الإناث %	الذكور %	
46.2	45.2	الابتدائية
22.4	20.8	المتوسطة
17.8	19.8	الثانوية
0.8	3	دبلوم دون الجامعة
12.8	11.2	الجامعة
0.03	0.03	ماجستير / دبلوم عالي
0.002	0.002	دكتوراه

المصدر: حساب الباحث استناداً إلى نتائج تعداد العام للسكان والمساكن عام 1425هـ، ص 74.

جدول (2) توزيع التخصص المهني للجنسين (فوق 17 سنة) المؤهلين في محافظة عنيزة عام 1425هـ.

حسب النوع		الحالة التخصصية
الإناث %	الذكور %	
53.7	55.6	المرحلة الثانوية
24.7	17.8	العلوم التربوية
0.4	0.1	الفنون
13.1	9.6	دراسات إنسانية وسلوكية
0.6	0.2	صحافة وإعلام
0.7	3.6	أعمال تجارية وإدارية
0	0.07	القانون
0.9	0.4	علوم الحياة - الطبيعية
0.6	0.2	العلوم الفيزيائية
0.8	0.5	الرياضيات والإحصاء
0.5	1.3	تكنولوجيا معلومات وحاسب

2-8: الحالة التعليمية

3-8: التخصص

المهني للجنسين

0.07	2.9	الهندسة
0.06	0.07	التصنيع والإنتاج
0	0.7	العمارة والبناء
0.09	1.2	الزراعة والبيطرة
0.7	3.2	الصحة
0.08	0.2	الخدمات الاجتماعية
2.8	0.1	الخدمات الشخصية
0	0.05	خدمات النقل
0	0.02	حماية البيئة
0	1.1	الخدمات الأمنية

المصدر: حساب الباحث استناداً إلى النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن عام 1425هـ، ص 86.

ويلاحظ على التخصص المهني ارتفاع المهن النظرية بمقدار يربو على الربع (27.4%) عند الذكور وأكثر من الثلث (37.8%) عند الإناث، وهذا يؤكد أن التدريب يمكن أن ينطلق في اتجاهين:

- اتجاه تدريبي مكثف لتغطية التخصصات النظرية المهنية.
- اتجاه تدريبي نوعي للتخصصات المهنية النادرة.

ويمكن أن تقدم هذه الدورات بواقع 1:5 حسب هذه الاتجاهات، وحسب الأولويات في حجم التسجيل المتوقع أو الذي يمكن الإعلان عنه.

جدول (3) توزيع المشتغلون بالمهن الرئيسة (فوق 15 سنة) في محافظة عنيزة عام 1425هـ.

النسبة %	المهن الرئيسة
9.8	المديرون ومديرو الأعمال
12.3	الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
28.5	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
16.5	المهن المكتبية
6.2	مهن البيع
11	مهن الخدمات
5.3	مهن الزراعة وتربية الحيوان
2.7	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية
7.7	المهن الهندسية الأساسية المساعدة
100	الإجمالي

المصدر: حساب الباحث استناداً إلى النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن عام 1425هـ، ص 100.

4-8: العاملون

حسب المهنة

سجلت المهن الفنية في جميع تخصصاتها أعلى نسبة (28.5%) مما يعني ضرورة العناية بتطوير أداء هذه الفئة الكبيرة بالتدريب من خلال:

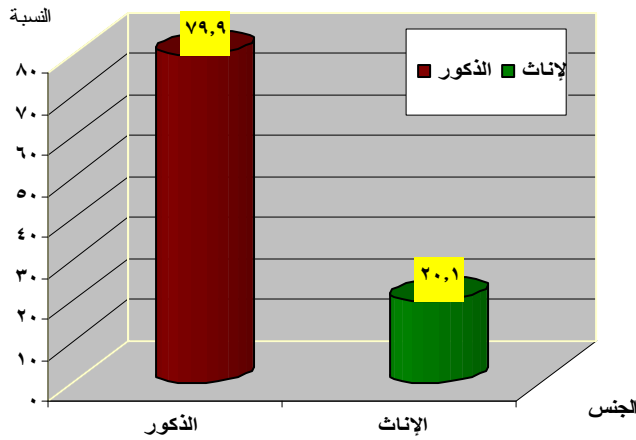
- استقصاء أولويات التدريب لهذه المهن من قبل مديرو الإدارات فيها.
- الاستفادة من برامج التدريب التي تقدمها بعض المؤسسات الحكومية والأهلية داخل المحافظة للفنيين تحت إدارتها.
- تقديم بعض الدورات التدريبية التي تجمع خطوط التماس التنفيذي بين الاختصاصيين في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية والفنيون لنفس العاملين في تلك المواضيع.

5-8: حجم

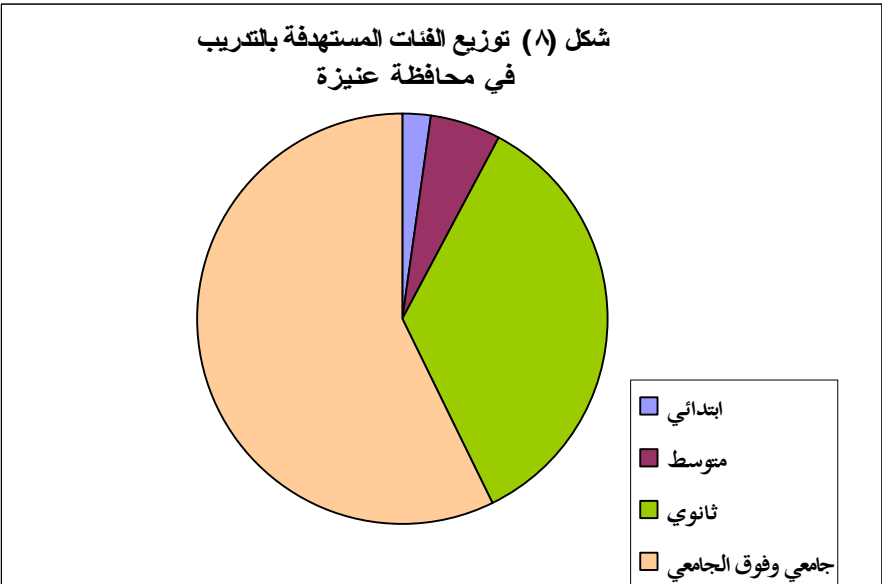
قوة العمل

بلغ حجم قوة العمل السعودية في محافظة عنيزة قرابة 35% من حجم السكان، ويعطي شكل (7) توزيعاً لمن هم داخل قوة العمل من الذكور والإناث، ويمكن أن يستهدف التدريب أيضاً الفئة الخارجة عن قوة العمل (الطلاب والمتقاعدون) في بعض البرامج التي تخدمهم علمياً وتأهلياً.

شكل (7) نسبة قوة العمل السعودية في محافظة عنيزة



ثانياً: المتغيرات التي تؤثر في استدامة المهارات التدريبية في البيئة الحضرية

المتغيرات الرئيسة	التشخيص الميداني ووسائل (آليات) التنفيذ																												
<p>1) المؤهلات المستهدفة بالتدريب</p>	<p>جدول (4) المؤهلات العلمية للفئات المستهدفة بالتدريب</p> <table border="1" data-bbox="312 526 1118 958"> <thead> <tr> <th>معدل المؤهلات %</th> <th>الإناث %</th> <th>الذكور %</th> <th>التركيب النوعي المؤهل التعليمي</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>بدون مؤهل</td> </tr> <tr> <td>2.2</td> <td>-</td> <td>4.4</td> <td>ابتدائي</td> </tr> <tr> <td>5.7</td> <td>3.2</td> <td>8.2</td> <td>متوسط</td> </tr> <tr> <td>34.9</td> <td>38.7</td> <td>31.1</td> <td>ثانوي</td> </tr> <tr> <td>57.2</td> <td>58.1</td> <td>56.3</td> <td>جامعي وفوق الجامعي</td> </tr> <tr> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>الإجمالي</td> </tr> </tbody> </table> <p>المصدر: الدراسة الميدانية.</p> <p>شكل (٨) توزيع الفئات المستهدفة بالتدريب في محافظة عنيزة</p>  <p>يعتمد التدريب على ضرورة الموازنة بين العرض المتزايد لبعض المؤهلات عن بعضها الآخر حتى تضمن الطلب القادر على رفع كفاءة التشغيل التدريبي من خلال استقطاب وتكثيف البرامج المرغوبة والمتاحة لتلك الفئات. وعليه تكون الأولوية لبرامج التدريب فوق الجامعي شكل (8) لأسباب منها:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) حاجة تلك الفئة إلى دعم مهني يؤهلها للبحث عن الوظائف المتاحة. 2) وجود الوقت الذي يتناسب مع أفراد هذه الفئة بعد الانتهاء من مرحلة التعليم. 3) جدية وعناية هذه الفئة بالقيمة المضافة من المهارات التدريبية. 	معدل المؤهلات %	الإناث %	الذكور %	التركيب النوعي المؤهل التعليمي	-	-	-	بدون مؤهل	2.2	-	4.4	ابتدائي	5.7	3.2	8.2	متوسط	34.9	38.7	31.1	ثانوي	57.2	58.1	56.3	جامعي وفوق الجامعي	100	100	100	الإجمالي
معدل المؤهلات %	الإناث %	الذكور %	التركيب النوعي المؤهل التعليمي																										
-	-	-	بدون مؤهل																										
2.2	-	4.4	ابتدائي																										
5.7	3.2	8.2	متوسط																										
34.9	38.7	31.1	ثانوي																										
57.2	58.1	56.3	جامعي وفوق الجامعي																										
100	100	100	الإجمالي																										

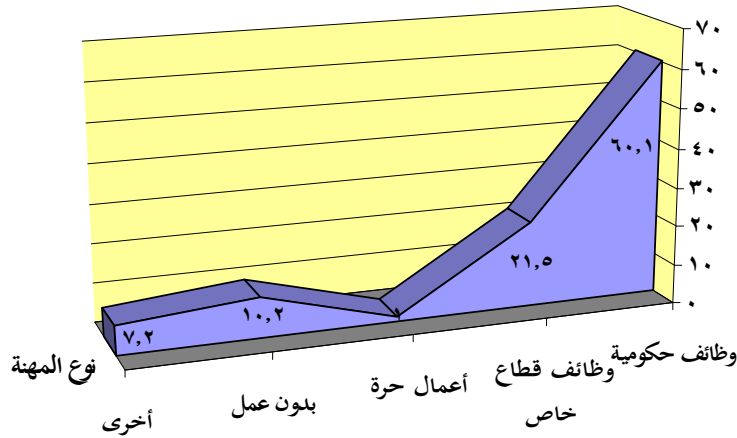
(2) المهن
الرئيسية

جدول (5) المهن الرئيسية للفئات المستهدفة بالتدريب

معدل المهنة %	الإناث %	الذكور %	التركيب النوعي المهنة
60.1	54.8	65.3	وظائف حكومية
21.5	35.5	7.5	وظائف قطاع خاص
1	-	2	أعمال حرة
10.2	6.5	13.9	بدون عمل
7.2	3.2	11.2	أخرى
100	100	100	الإجمالي

المصدر: الدراسة الميدانية.

شكل (9) لتصنيف الوظيفي لمهن الفئات المستهدفة بالتدريب
بمحافظة عنيزة



يعطي شكل (9) أهمية توجيه العرض الواسع في التدريب لفئات المهن ذات الحجم الكبير (الحكومية) مع ضرورة مراعاة الفئات التي لم تتأهل مهنياً (بدون عمل) لتكون فاعلة في المجتمع؛ ويمكن أن تدرج تلك الفئة ضمن ما يمكن أن يسمى بـ منح مجانية تغطي بالتدريب الخيري. وتعد وظائف القطاع الخاص بحاجة تدريبية ماسة لكونها غير مخدمومة من قبل المراكز التدريبية الحكومية في المحافظة.

ويظهر في جدول (5) ارتفاع نسبة العمل في القطاع الخاص لدى المرأة بنسبة 35.5% وهذا ربما يتطلب تخصيص مهارات تعنى بتنمية هذه الأعمال ومتابعة مستجداتها، سيما وأن الأداء والقياس النوعي هو ديدن هذه القطاعات.

3) الأنشطة
الرئيسية

جدول (6) الأنشطة السائدة في محافظة عنيزة

النشاط السائد	النوع	الذكور %	الإناث %	معدل النشاط السائد %
الصناعة		0.9	-	0.5
التجارة		5.5	-	2.2
الخدمات		28.9	20.7	24.8
أخرى		64.7	79.3	72
الإجمالي		100	100	100

المصدر: الدراسة الميدانية.

جدول (7) التخصصات المتاحة للتدريب في مجتمع محافظة عنيزة

التخصص الوظيفي	التركيبة النوعية	الذكور %	الإناث %	متوسطات التخصص %
تخصصات تربوية		10.1	42.9	26.5
تخصصات إدارية		40.6	42.9	41.7
تخصصات محاسبية		5.4	3.6	4.5
تخصصات قانونية		1.4	-	0.7
تخصصات حاسوبية		21.4	7.1	28.5
تخصصات فنية		21	3.6	12.3
الإجمالي		100	100	100

المصدر: الدراسة الميدانية.

عند تتبع واقع الأنشطة والتخصصات الوظيفية في جدولي (6-7) يظهر أن إمكانية التدريب يمكن أن تجمع فئتي المجتمع عبر وسائط النقل بين قاعة التدريب الرئيسية المعدة للرجال والمتدربات في القاعة النسائية، وبهذا يتوفر جزء من العبء التدريبي الذي يمكن توجيهه لبرامج جديدة. ويرى البعض أن الجمع ربما لا يتناسب مع المخرجات الخاصة بالجودة لأسباب منها:

- ❖ ضعف التفاعل بين المتدربات والمدرّب في حالة دمج العملية التدريبية. وهذا ربما من المتيسر معالجته بجودة إعداد المدرّب للمادة العلمية وطريقة عرضها بوسائل الشرح المتميزة.
- ❖ العبء المرتبط باتساع حجم دائرة التدريب.
- ❖ اختلاف المتطلبات التدريبية بين الجنسين. ولاشك أن العناية بإعداد واستقطاب مدرّبات يمكن بها تحقيق المتطلبات النسائية.

(4) المتغيرات الاجتماعية

جدول (8) التركيب العمري للفئات المستهدفة بالتدريب

الإناث %	الذكور %	فتي المجتمع العمر/سنة
29	28.6	< 40
35.5	25.9	40 > - 30
32.3	42.9	30 > - 20
3.2	2.7	20 >
100	100	الإجمالي

المصدر: الدراسة الميدانية.

جدول (9) المتغيرات الاجتماعية كأداة مساعدة في التدريب

الإناث %	الذكور %	فتي المجتمع الحالة الاجتماعية
64.5	59.3	متزوج
3.2	-	أرمل
6.5	0.3	مطلق
25.8	40.3	أعزب
100	100	الإجمالي

المصدر: الدراسة الميدانية.

تشكل فئات العمر جدول (8) نقطة قوة لبرامج التدريب التي يمكن أن تضطلع بها مراكز ومؤسسات التدريب باعتبار أن الاستهداف التدريبي يقع في نصف سنوات الخدمة الأولى للعاملين والتي تتحدد هنا في المدى العمري ما بين 20-40 سنة. ويمكن أن يكون التدريب في شقين:

❖ أحدهما: صقل المواهب في بداية العمر الوظيفي.

❖ والآخر: تجديد وتنشيط المهارات المكتسبة قبل وبعد منتصف العمر الوظيفي.

ويتحدد في جدول (9) إمكانات شغل أوقات الشباب العزاب في دورات تفي باحتياجات المجتمع المستقبلية ومنها مثلاً: آليات بناء المشاريع الصغيرة، تطوير القدرات الكامنة، التوازن في اتخاذ القرار، تطوير الذات، مقومات بناء الأسرة، المحافظة والحرص على إدارة الوقت، ابتكار الأنشطة والمواهب الإبداعية،.....

ثالثاً: المهارات القادرة على استدامة التدريب في بيئة عييزة الحضريية

التحليل الميداني	المهارات المطلوبة																					
<p>جدول (10) التصنيف الفئوي لدورات الأمومة والطفولة التي استطلعت في محافظة عييزة</p> <table border="1" data-bbox="167 427 1035 880"> <thead> <tr> <th>التصنيف الفئوي للطلب على المهارة</th> <th>القيمة النسبية %</th> <th>الوضع الإحصائي الدورات المستطلعة</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>مرتفع</td> <td>78</td> <td>تربية الأبناء</td> </tr> <tr> <td>مرتفع</td> <td>75</td> <td>بناء الشخصية المتوازنة لدى الأطفال</td> </tr> <tr> <td>مرتفع</td> <td>77</td> <td>تنمية السمات والمهارات القيادية للطفل</td> </tr> <tr> <td>مرتفع</td> <td>76</td> <td>تنمية التفكير الابتكاري لدى الأطفال</td> </tr> <tr> <td>مرتفع</td> <td>76</td> <td>التعامل مع اعتراضات الأبناء</td> </tr> <tr> <td>مرتفع</td> <td>76</td> <td>التعامل الناجح مع العداء الفطري بين الأبناء</td> </tr> </tbody> </table> <p>المصدر: الدراسة الميدانية.</p> <p>أثبتت البيانات الرقمية جدول (10) أن البرامج التي يمكن أن تقدم في شكل دورات للأمومة والطفولة من قبل مراكز ومؤسسات التدريب لمجتمع عييزة متساوية في قيمتها النسبية وهذا ما أكده انخفاض قيمة الانحراف المعياري (1.1) ؛ مما يعني أن هذه الدورات ومضامينها تأخذ أولوية موحدة في الطلب عليها. ومن أسباب طلب المجتمع لمثل هذه الدورات:</p> <p>1) اختراق مؤثرات العولمة حياة الطفل، من خلال بعض الألعاب والممارسات الإلكترونية الخاطئة.</p> <p>2) ضعف خبرات معظم الأمهات في توظيف هذه المفاهيم الإيجابية، فضلا عن الإلمام بآليات التطبيق الناجحة لها.</p> <p>3) قصور المحتوى العلمي في المناهج التعليمية الخاصة بالمهارات التربوية عموماً، وهذه المهارات خصوصاً.</p> <p>4) التغير في نمط الأسرة السعودية، بحيث اقتصر الدور التربوي على الأبوين بعكس ما كان عليه الوضع في الماضي الذي تعدد فيه الأدوار التربوية الموجهة للطفل، علاوة على تأثيرات التحضر التي أسهمت في ازدياد الفجوة التربوية بين الآباء والأبناء.</p> <p>ويمكن حالة ارتفاع قيمة هذه الدورات انتخاب أفضل الأوقات لإقامتها، وتعد مواعيد الإجازات الأسبوعية والسنوية من أنجع المواعيد لكونها تخفف فيها الأعباء العملية عن المستهدفين (الأمهات) وتجعلهم أكثر إمكانية للتطبيق. ويرى بعض التربويين أن النزهة الأسرية أفضل آلية لاكتساب هذه المهارات بعد التدريب عليها.</p> <p>ويعد التعاون مع الجمعيات ذات النشاط المباشر والموجه للمرأة أحد العوامل المساعدة في</p>	التصنيف الفئوي للطلب على المهارة	القيمة النسبية %	الوضع الإحصائي الدورات المستطلعة	مرتفع	78	تربية الأبناء	مرتفع	75	بناء الشخصية المتوازنة لدى الأطفال	مرتفع	77	تنمية السمات والمهارات القيادية للطفل	مرتفع	76	تنمية التفكير الابتكاري لدى الأطفال	مرتفع	76	التعامل مع اعتراضات الأبناء	مرتفع	76	التعامل الناجح مع العداء الفطري بين الأبناء	<p>1) دورات الأمومة والطفولة</p>
التصنيف الفئوي للطلب على المهارة	القيمة النسبية %	الوضع الإحصائي الدورات المستطلعة																				
مرتفع	78	تربية الأبناء																				
مرتفع	75	بناء الشخصية المتوازنة لدى الأطفال																				
مرتفع	77	تنمية السمات والمهارات القيادية للطفل																				
مرتفع	76	تنمية التفكير الابتكاري لدى الأطفال																				
مرتفع	76	التعامل مع اعتراضات الأبناء																				
مرتفع	76	التعامل الناجح مع العداء الفطري بين الأبناء																				

التواصل المجتمعي لهذه الدورات مع المركز، خاصة وأن هذه الجمعيات تسعى إلى التنمية في مجالات الأسرة.

2) دورات الرعاية الأسرية

جدول (11) التصنيف الفني لدورات الرعاية الأسرية في محافظة عينزة

التصنيف الفني للطلب على المهارة	القيمة النسبية %	الوضع الإحصائي الدورات المستطلعة
مرتفع جدا	88	التحدث والحوار والتفاوض الناجح
مرتفع	75	التعامل مع المشكلات الزوجية ومعالجتها
مرتفع جدا	81	حماية الأسرة من أسباب المشكلات والأزمات
مرتفع جدا	82	توفير مقومات استمتاع الأسرة بحياتها
مرتفع جدا	83	التعامل مع المواقف الحياتية والاجتماعية الصعبة
	4.6	الانحراف المعياري

المصدر: الدراسة الميدانية.

يعكس جدول (11) قيمة الدورات الأسرية التي يرغب أفراد المجتمع التركيز عليها. وتأتي الدورات المحصنة للأسرة في طليعتها لأنها الأمان - بعد الله - في الحفاظ على التماسك الأسري. الذي يخلف آثارا إيجابية على المجتمع. ويأتي الانحراف المعياري (4.6) استجابة للفروقات التي يراها المجتمع ما بين قيمة دورات الحوار والتفاوض الناجح والتعامل مع المشكلات الزوجية.

وتزخر الساحة التدريبية في المجال الأسري بالعديد من المدربين الذين سجلوا قبولا في الأوساط الاجتماعية على المستوى المحلي والخليجي والعربي الذي يحاكي ويشابه الواقع السلوكي المحلي ولعل من الأفضل وضع معايير للانتقاء؛ ويمكن طرح بعض الأسماء التي يمكن أن تضاف إلى السجل التدريبي الأسري في مراكز ومؤسسات التدريب التي تعنى بهذا الجانب.

3) دورات المهارات التطوعية

يشارك في تشغيل المؤسسات الاجتماعية غير الربحية مجموعة من الأشخاص الذين وهبوا جزءاً من أوقاتهم للمشاركة في تنفيذ بعض البرامج والأنشطة تحت إدارات قد تكون غير قادرة على صقل هذه الطاقات التطوعية. وترى عينة الدراسة أن الحاجة ماسة لتطوير هذه الفئات من خلال تصنيفها المرتفع (79% من جملة عينة الدراسة). ويمكن أن يسند ذلك إلى جهة تنظيمية ذات بعد تطويري - مثال ذلك معهد الرواد بالمحافظة - تقوم على رفع قدرات العمل التطوعي وفق معايير يتفق عليها من المؤسسات المعنية بحيث يتحقق أعلى نجاح في التدريب للمتطوعين. ويمكن طرح بعض المعايير التي يمكن أن يناقشها المعنيون - كمقترحات قابلة للتعديل - برؤية مستفيضة:

- ❖ استقراء وجمع المهارات المطلوبة لهذا النوع من الدورات من قبل الجمعيات داخل القصيم.
- ❖ تصنيف المهارات وفق أولويات التشغيل لدى المؤسسات الخيرية.
- ❖ مشاركة الجمعيات المستفيدة بنسبة رمزية من تكاليف الدورة.
- ❖ توجيه المراكز للمتدربين المتطوعين حسب القدرات المكتسبة التي يحصل عليها المتطوع من البرامج التدريبية المقدمة له، والتي تتوافق مع برامج وأنشطة الجمعيات المشغلة للمتطوعين، حتى وإن كانت في غير الجمعية التي يرغب العمل بها.
- ❖ قياس أداء المتدربين المتطوعين في العمل بالجمعيات بعد إجراء التدريب لهم في المراكز.

4) دورات ذوي الاحتياجات الخاصة

ربما أن هذه الدورات تقتصر الحاجة إليها لدى شريحة من مجتمع المحافظة والمنطقة ، حيث أنها سجلت أدنى احتياج على مستوى المهارات التدريبية الاجتماعية والتربوية. ولعل العناية بها ضمن برامج التدريب المستدامة يمكن أن يصنف في مرتبة دون المتوسطة. وفي حالة العناية بهذه الدورات فإن مؤشرات النجاح لتقديمها قائمة لأسباب من أهمها:

- ❖ وجود شخص في كل 150 فرد من سكان القصيم يعاني من الإعاقة حسب تعداد السكان.
 - ❖ وجود جمعية عنيزة للخدمات الإنسانية التي يمكن أن تشارك في نقل هذه الخبرة.
 - ❖ توفر كوادر أكاديمية في جامعة القصيم في نفس تخصص هذه الدورات.
 - ❖ الحاجة إلى تأهيل مجتمع المنطقة والمحافظة إلى كيفية التعامل مع هذه الفئات في مناحي الحياة المتعددة.
- ويمكن التوسع في المهارات الاجتماعية والتربوية التي يمكن أن تحقق أعلى معدلات في التشغيل في حالة توظيفها بشكل رسمي لدى القطاعات الحكومية من خلال مؤسسات وزارة التربية والتعليم والشؤون الاجتماعية وغيرها في شكل حلقات تلفزيونية تعرض لهم في مقر أعمالهم بغية تنمية الوعي الاجتماعي والتربوي مقابل رسوم يتم التفاوض عليها بين مراكز ومؤسسات التدريب وتلك الجهات.

5) المهارات الاقتصادية الاستثمارية الخاصة بالأسرة

جدول (12) التصنيف الفئوي للمهارات الاقتصادية التي تتطلبها الأسرة

التصنيف الفئوي للمهارات	القيمة النسبية %		الوضع الإحصائي
	ذكور	إناث	
إناث	81.5	75.7	الدورات المستطلعة
مرتفع جدا	مرتفع	مرتفع	اكتشاف الفرص الاستثمارية
مرتفع جدا	مرتفع	مرتفع	تنمية القدرات الاقتصادية الذاتية للأسرة
مرتفع جدا	مرتفع	مرتفع	إدارة ممتلكات وموارد الأسرة

المصدر: الدراسة الميدانية.

يتضح في جدول (12) اختلاف الطلب على مهارات الأسرة الاقتصادية ما بين الذكور والإناث خاصة ما يتعلق بإدارة ممتلكات وموارد الأسرة، وربما يرجع السبب في أن الإعالة مرتبطة بالرجال بشكل كبير ولزيادة هذه الأعباء فإن المرأة ترى ضرورة زيادة مقدرات الأسرة المالية حتى تتوافق مع الطلب الذي يحقق متطلباتها الحياتية.

رابعاً: انطباعات المجتمع حول ضعف المشاركة في الدورات التدريبية المتاحة في محافظة عنيزة

الانطباعات حول التدريب	الرؤية التحليلية للواقع التدريبي المتاح في البيئة الحضرية									
1) الإعلام والتسويق للدورات	<p>جدول (13) التسويق الإعلامي للدورات في محافظة عنيزة</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>التصنيف الفئوي</th> <th>نسبة العينة المرصودة %</th> <th>مرييات المجتمع صورة الإعلام التدريبي</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>عالية جداً</td> <td>95.7</td> <td>عدم المعرفة بالبرامج والدورات التدريبية المتوفرة</td> </tr> <tr> <td>عالية جداً</td> <td>94.7</td> <td>عدم معرفة الجهات التي تنفذ الدورات</td> </tr> </tbody> </table> <p>المصدر: الدراسة الميدانية.</p> <p>تواجه مراكز ومؤسسات التدريب في أداؤها التدريبي هذا الانطباع السائد لدى الجهات المستفيدة والفئات المستهدفة للتدريب في المحافظة فيما يخص التسويق الإعلامي جدول (13). ولاستدراك نقطة الضعف تلك فإن من اللوازم أن يؤسس في الهيكل التنظيمي لكل مركز أو مؤسسة تدريبية إدارة تعنى بالتسويق الإعلامي للبرامج والدورات التدريبية، والتي من شأنها تحقيق الأهداف التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) الوصول إلى المستهدفين عبر الوسائط المتاحة. 2) استقراء المهارات التدريبية المطلوبة من لدن شرائح المجتمع. 3) نشر المواد التدريبية المرئية بالوسائل المتعددة (إهداءات/ بيع/ إعارة.....). 4) المشاركة في منتديات ومهرجانات المحافظة مدار العام. 	التصنيف الفئوي	نسبة العينة المرصودة %	مرييات المجتمع صورة الإعلام التدريبي	عالية جداً	95.7	عدم المعرفة بالبرامج والدورات التدريبية المتوفرة	عالية جداً	94.7	عدم معرفة الجهات التي تنفذ الدورات
	التصنيف الفئوي	نسبة العينة المرصودة %	مرييات المجتمع صورة الإعلام التدريبي							
عالية جداً	95.7	عدم المعرفة بالبرامج والدورات التدريبية المتوفرة								
عالية جداً	94.7	عدم معرفة الجهات التي تنفذ الدورات								
2) الانطباعات الشخصية	<p>وردت بعض الانطباعات الشخصية الفردية على البرامج التدريبية المتاحة، والتي ربما تشكل عائقاً يحسن مسح صورته وعدم السماح بتسريه إلى أي من المراكز التدريبية مثل ضعف الثقة في أداء الجهات التي تقوم بالتدريب، والانطباع السلبي لدى من يحضر هذه الدورات. ولعل هذه الصور يمكن أن ينقلها بعض المستفيدين لأهداف تتعلق بشخصياتهم، أو عدم أكثرائهم بتطوير الذات البشرية، أو لكونهم ممن ألزموا بالبرامج التدريبية من قبل، أو ممن لم يحالفهم</p>									

الحظ في الانخراط الوظيفي. ويمكن التصدي لهذه الانطباعات بالتذكير بعظم الافتراء على الآخرين وغبطهم حقوقهم، وفي المقابل يكون هناك حث لأولئك المنصفين من المستفيدين بطرح وجهات نظرهم في المجتمع بشكل يمثل الحقيقة التدريبية في المراكز دون زيادة أو نقص.

جدول (14) الفجوة بين برامج التدريب والاحتياجات الفعلية

التصنيف الفئوي	نسبة العينة المرصودة %	مربيات المجتمع صورة الفجوة التدريبية
عالية جداً	93.1	عدم توافق هذه البرامج والدورات مع حاجة العمل
عالية جداً	83.8	ضعف جدوى تلك البرامج والدورات
عالية جداً	86	عدم الحاجة إلى الالتحاق بالبرامج والدورات
عالية جداً	94.7	عدم توفر البرامج والدورات التي احتاج إليها
عالية جداً	94.4	لا توجد فرص عمل يمكن أن تستفيد من نتائج البرامج والدورات
عالية جداً	89.8	انخفاض مستوى المنفعة الحقيقية من تلك

المصدر: الدراسة الميدانية.

تنتهج كثيرا من المعاهد التدريبية الدورات الموجهة التي قد تتعد عن الاحتياجات الفعلية للمستفيدين، وهذا يجعل رؤيتهم حيال برامج الدورات تأخذ هذا الاتجاه السلبي جدول (14). وهناك آليات يمكن بها تجاوز هذا العائق والتي منها:

- 1) أخذ اتجاه سياسة الدورات التي تستقصى عبر الدراسات الاستطلاعية في القطاعات الحكومية والخاصة.
- 2) الإعلان - في البداية - عن مضمون ومحاور الدورات ومجالاتها التطبيقية والعملية.
- 3) إدراج ورش تطبيقية تخدم مجالات العمل، مع ضرورة تركيز المدربين على التوفيق بين ما يقدم نظرياً ومجال التطبيق الوظيفي.
- 4) استضافة رجال الأعمال وأصحاب المؤسسات الخاصة لتعريفهم بمخرجات التدريب كأداة تعزيزية للتواصل بين المتدربين وأصحاب العمل في القطاع الخاص.
- 5) وضع استمارات تعبأ بعد كل دورة من قبل المستفيدين يمكن بها استجلاء أهم

3) تضيق الفجوة بين برامج التدريب والحاجة الفعلية للمتدربين (المستفيدين)

المهارات التي يحتاج إليها، وتفرغ هذه الاستثمارات والاستفادة منها في البرامج المستقبلية.

6) التواصل مع الجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية لمعرفة احتياجات العمل الآتية.

جدول (15) انطباعات تختص بآليات التنفيذ والثقافة التدريبية

التصنيف الفئوي	نسبة العينة المرصودة %	ملاحظات المجتمع
عالية جداً	90.4	آلية التنفيذ والثقافة التدريبية
عالية جداً	94.6	طول الفترة الزمنية لمعظم البرامج والدورات
عالية جداً	88.9	ارتفاع تكلفة البرامج والدورات المتوفرة حالياً
عالية جداً	94.9	لم أفكر في الالتحاق بالبرامج والدورات
عالية جداً		عدم توفر الوقت لكي التحق بالبرامج

المصدر: الدراسة الميدانية.

تعاني مجتمعاتنا من ضعف الثقافة التدريبية، ويرى البعض أن التدريب من الكماليات الزائدة التي يراد بها الفخر أو الإضافة المعنوية للسجل الوظيفي فقط؛ وهذه الرؤية تبعد عن المصادقية الفعلية لأهمية التدريب. وتعد نسبة العينة المرصودة الخاصة بعدم التفكير أو عدم وجود وقت للالتحاق بالتدريب جدول (15) من القيود التي ينبغي التغلب عليها وإيجاد الحلول لها من قبل الجهات التدريبية. ويمكن أن تطرح بعض الوسائل التي من شأنها الحيلولة دون تفشي هذا العائق لدى المجتمع المستهدف ومنها:

- 1) وضع برامج تدريبية أثناء الدوام الرسمي للمستهدفين بحيث يكون الإقبال كبيراً من جهة، وبهذا يتقلص الاعتداد بضيق الوقت.
- 2) تحفيز المتفوقين في الدورات بمنحهم دورات مرادفة لهذه الدورات تضمن الإقبال المستمر، أو جوائز تضمن جودة المخرجات.
- 3) معالجة الفترات الزمنية للدورات بخيارات توضع للمستهدفين عند التسجيل.
- 4) إيجاد وسائل قادرة على خفض رسوم الدورات (رعاة/ استقطاع جزء من الرسوم من جهات عمل المستفيد/دعم الوزارات /.....).
- 5) بث الوعي حيال قيمة الدورات التدريبية في زيادة الإنتاجية وتنمية القدرات الذاتية.

4) انطباعات مقترنة بالتنفيذ والثقافة التدريبية

خامسا: تقييم مستوى الجودة للجهات الراعية للتدريب في المحافظة

الرؤية التحليلية				بنود الجودة
جدول (16) تباين الجودة بين مواصفات البرامج التدريبية وتنفيذها				(1) البرامج التدريبية المقدمة والمنفذة فعليا
مستوى الجودة			المصدر: الدراسة الميدانية.	
مرئيات المتدربين في برامج سابقة				
نوع البرامج وآلية التنفيذ				
منخفضة	متوسطة	عالية		
14.8	48.9	36		
أنواع البرامج التدريبية المعروضة للجمهور			مستوى تنفيذ البرامج المقدمة فعليا	
15.9	62.9	21.1	الانحراف المعياري	
0.7	9.9	10.5		
<p>تعبير البيانات في جدول (16) أن ما يعرض من مواصفات للبرامج التدريبية للجمهور تزيد في جودتها النوعية عن مستوى جودة التنفيذ لها؛ فالمستهدفون يرغبون بتنفيذ يتواكب مع المواصفات والدعاية التي تعطى للدورات؛ وهذا خلل لا يمكن تجاوزه مما يستدعي القائمين على برامج مراكز التدريب مراعاة تلك الفجوة والعناية بها. ويمكن أن تعطي المراكز له شعارا معلنا ووثيقة ثابتة في مدلول " تنفيذنا للبرامج التدريبية يربو على توقعاتك لما سنقدمه لك "</p>				
جدول (17) خصائص المادة التدريبية وأداء المدربين				(2) المادة التدريبية وأداء المدربين
مستوى الجودة			المصدر: الدراسة الميدانية.	
مرئيات المتدربين في برامج سابقة				
التدريب والمادة التدريبية				
منخفضة	متوسطة	عالية		
22.3	53.6	24		
مستوى المادة التدريبية ودليل التدريب الموزع على المتدربين			مستوى أداء المدربين الذين ينفذون البرامج	
15.9	52.9	31.3	الانحراف المعياري	
4.5	0.5	5.2		
<p>يتضح في جدول (17) خصائص المادة التدريبية وأداء المدربين والتي يظهر فيها مستوى رضا متوسط تصل نسبته إلى 50%. وهذا يعني ضرورة رفع مستوى الأداء ليصل إلى قناعة قرابة 75% من المستهدفين على أقل تقدير .</p>				

3) البيئة التدريبية
وتكلفة الاشتراك

جدول (18) سمات البيئة التدريبية وتكلفة الاشتراك

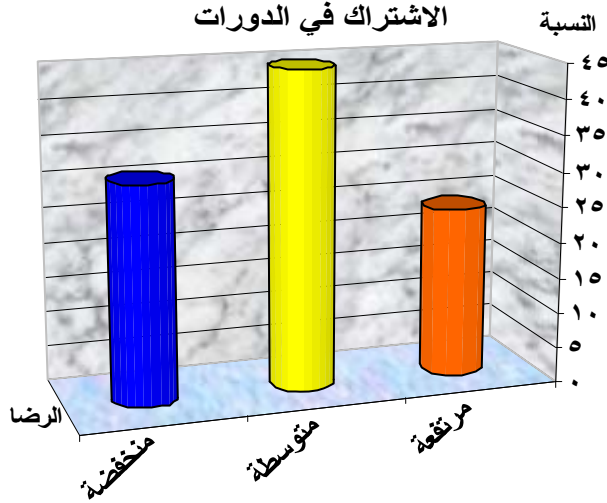
مستوى الجودة			مرئيات المتدربين في برامج سابقة التجهيزات وتكلفة الاشتراك
منخفضة	متوسطة	عالية	
19	46.4	34.5	مستوى التجهيزات والتسهيلات المتوفرة في أماكن التدريب
30.7	44.8	24	قيمة تكلفة الاشتراك في البرامج التدريبية

المصدر: الدراسة الميدانية.

يعد تجهيز البيئة التدريبية مطلباً في النجاح ومعياراً في تحسين سمات المخرجات. وتوحي النسب جدول (18) بمقدار الرضا عن الواقع التدريبي في محافظة عنيزة. وتظهر دقة التجهيزات في الدورات العملية التي تأخذ في أهدافها التدريب والتعامل مع الأجهزة أو المعدات الالكترونية. ولعل مما يضعف من الأداء التدريبي عدم توفر الكادر الفني الذي يستطيع معالجة الخلل التقني أثناء الممارسة في ورش العمل.

ويعطي شكل (10) بيانا بتكلفة الدورات التي يظهر فيها التناسب بين ما يقدم من خدمات تدريبية وقناعات المستهدفين حيالها وهو من الأمور الإيجابية التي يمكن أن لا تعيق مسيرة مراكز التدريب في محافظة عنيزة. ويعد وصول مستوى القناعة إلى درجة متوسطة في ما يخص التكلفة شكل (10) من الأمور التي تخدم التدريب وتجعل هذا العائق أقل تأثيراً.

شكل (10) وجهت نظر المسهدفين حيال تكلفة الاشتراك في الدورات



الخاتمة:

أبانت هذه الدراسة صورا من واقع التدريب في البيئة الحضرية ومدى إمكانية استدامتها وفق المعايير التي تتواءم مع الإمكانيات والمقومات الجغرافية التي تعيشها محافظة عنيزة. والمتأمل يرى أن التدريب الذاتي والمقترن بالمواقع الالكترونية المجانية التي تقدم خدماتها للمبتدئين قد يطغى على التدريب المبرمج في القاعات أو ورش العمل التي تقوم بها مراكز أو مؤسسات التدريب في حالة الركون إلى الآليات المعروفة في التدريب الكلاسيكي؛ وعليه يحسن رفع مستوى الجودة الذي يضمن الاستمرارية في الاستقطاب من مناطق خارج المحافظة. ولتحقيق الاستدامة المنشودة في برامج التدريب المتاحة في بيئة محافظة عنيزة الحضرية يمكن طرح بعض التوصيات التي أخذت من نتائج الدراسة ومنها:

1) العناية بالتسويق والإعلام التدريبي في البيئة الحضرية من خلال وسائل الاتصال الميسرة لدى أفراد المجتمع، ويحسن أن يتم التسويق قبل فترة من انعقاد الدورات حتى يتسنى ترتيب المستهدفين لجدول أعمالهم وبالتالي إمكانية مشاركتهم.

2) التركيز على المعايير الأساسية المصاغة في رسالة المؤسسات التدريبية في المحافظة وتفعيلها والتي يفترض أن يكون من أبرزها: من تخدم المؤسسة التدريبية؟ كيف تحقق المؤسسة التدريبية المكانة المرموقة؟ كيف تحقق المنفعة للأطراف المعنية بالتدريب؟ وما الإسهام التدريبي الفريد الذي يمكن تقديمه للمجتمع؟.....

3) استقطاب الكفاءات التدريبية ذات الوزن المعرفي العالي في مجالات التدريب، ويمكن تتبع تلك الكفاءات عبر القنوات الفضائية، إضافة إلى التبصر في سجلها الوظيفي المتاح.

4) دعم مراكز ومؤسسات التدريب بالجيل الثاني (الشباب) للعمل داخل تلك المؤسسات بما يضمن محاكاة الشريحة الأكثر عناية بالمتطلبات والاحتياجات التدريبية؛ وبالتالي تحقيق رغباتها في هذا المجال.

5) البحث عن وسائل ارتباط مثلى بين التعليم والتدريب باعتبارهما وجهان لعملة واحدة، ويمكن أن يكون ذلك بوضع شراكة بين المؤسسات التدريبية وجامعة القصيم لرفع القدرات التي تتطلبها صور المنافسة في القطاع الوظيفي.

المراجع والمصادر:

- بكار، عبد الكريم (1418هـ)، المدخل إلى التنمية المتكاملة، دار المسلم، الرياض.
- الجعيد، مساعد بن عبدالرحمن (1431هـ)، استراتيجية تنمية المؤسسات الاجتماعية وأبعادها في التنمية الحضرية دراسة حالة للمؤسسات الاجتماعية بمحافظة عنيزة، مجلة العلوم العربية والإنسانية بجامعة القصيم، مجلد 3، عدد 1، ص 101-152.
- الحميدي، عبدالله بن عبدالعزيز، التصنيف الفئوي الخماسي للبيانات الإحصائية المستخدمة في التطبيقات الجغرافية، بحث مقدم للندوة الخامسة لأقسام الجغرافيا بجامعة المملكة العربية السعودية المنعقدة في جامعة الملك سعود في الفترة 15-17/11/1414هـ، الرياض.
- سادير، فورستر. ج (1983م)، رحلة عبر الجزيرة العربية، ترجمة: أنس الرفاعي، دار الفكر، دمشق.
- غربية، فيصل ولطفي الغرايبة (2003م)، ثقافة المجتمع العربي الخليجي في عصر العولمة والاتصال، مجلة التعاون، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج، عدد 57، ص ص 79-125.
- الهيئة السعودية للمساحة الجيولوجية، (1424هـ)، أطلس هواة الصيد والرحلات، الرياض.
- وزارة التخطيط والاقتصاد، (1425هـ)، نتائج تعداد العام للسكان والمساكن عام 1425هـ، الرياض.