



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

23-22 نوفمبر 2024

التدريب ومستهدفاته بعد 2030

ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

أ. أمل عبد الكريم

22 - 23 نوفمبر 2024



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

### المحتويات

3.....	الملخص
3.....	الكلمات المفتاحية
4.....	مقدمة
5.....	الدراسات السابقة
8.....	الإطار النظري والتحليل
8.....	محور المناقشة الأول: أسباب تراجع اعداد اهلهم لمتحقيين بالورش التدريبية
8.....	محور النقاش الثاني: التراجع في أعداد الملتحقين بالورش التدريبية يؤثر على استدامة الورش التدريبية:
9.....	محور النقاش الثالث: دور المؤسسات التعليمية والحكومية في معالجة الظاهرة.
12.....	المقترحات والتوصيات
14.....	الخاتمة
15.....	المصادر والمراجع
16.....	الملاحق



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

### الملخص

في عالم يتطور بوتيرة سريعة، لم يعد مفهوم التدريب ثابتاً أو محصوراً في النماذج التقليدية التي نعرفها اليوم. إذا تخيلنا العام 2030، فإن التقدم التكنولوجي، والتغيرات الاجتماعية، والابتكارات العلمية ستعيد تشكيل ملامح كل جوانب الحياة، بما في ذلك التعليم والتدريب. في هذا السياق، تهدف هذه الورقة إلى استشراف مستقبل التدريب ومستهدفاته بعد ٢٠٣٠، والتعرف على أبرز التحولات التي يمكن أن يشهدها هذا المجال وكيفية تطويعه لتلبية احتياجات الفرد والمجتمع في تلك الحقبة المستقبلية.

في هذا البحث تمت مناقشة عدة محاور من خلال دراسات و ملاحظات ميدانية على فئات المتدربين ما بين عام 2000 إلى 2024.

وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تراجع واضح في أعداد الملتحقين بالتدريب سنويا طبقا للإحصائيات واستطلاعات الرأي التي تم تطبيقها على الفئة المستهدفة.

تناولت هذه الدراسة أسباب الظاهرة التي تؤدي إلى التراجع المستمر في أعداد المتدربين التي كان من أهمها العوامل النفسية والاجتماعية والمادية للمتدرب.

ومن ثم تم طرح مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تهدف إلى تعزيز الوعي بأهمية التطوير والاستثمار في العنصر البشري وتغيير ثقافة المجتمع، الدعوة إلى تكاتف الجهود من جميع الجهات الحكومية والخاصة والتعليم العالي حتى تتمكن من التصدي لهذه الظاهرة التي تهدد مستقبل التنمية المستدامة ومستقبل التدريب 2030.

### الكلمات المفتاحية

الشباب، التدريب المهني، التنمية المستدامة، تطوير التعليم، المهارات الناعمة.



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

# " أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

### مقدمة

في السنوات الأخيرة في ظل التحولات والتطورات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، يواجه المدربون العديد من التحديات والمتغيرات التي تشكل أدوارهم وأهدافهم لتحقيق رؤية 2030 ومن أهم التحديات والمتغيرات تراجع متزايد في أعداد الملتحقين بالورش التدريبية بالرغم من أهميتها في تطوير المهارات وتحسين فرص العمل. يعد هذا التوجه مصدر قلق للعديد من الجهات التعليمية والتدريبية، إذ يشكل التدريب العملي أداة أساسية لتعزيز مهارات الشباب وتزويدهم بالمعرفة اللازمة للاندماج في سوق العمل، وهذا مؤشر خطير يؤثر على سوق التدريب وأهدافه لتراجع نسبة الفئة المستهدفة للتدريب. مما يعوق تحقيق الأهداف التنموية المرجوة. تركز هذه الورقة على تحليل الأسباب التي تقف وراء هذا التراجع الملحوظ، بالإضافة إلى تقديم حلول وتوصيات تتعلق بكيفية تعزيز المشاركة في الورش التدريبية في إطار أهداف التنمية المستدامة في 2030 وما بعدها.

### أهداف الورقة

1. تحديد الأسباب التي تؤدي إلى تراجع أعداد الملتحقين بالورش التدريبية.
2. تفعيل دور المدربين من خلال اقتراح حلول عملية لتحفيز الشباب على المشاركة في الورش.
3. عرض نتائج لدراسات سابقة توضح التحديات التي يواجهها قطاع التدريب خلال السنوات الماضية.



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

### الدراسات السابقة

عند تناول ظاهرة تراجع أعداد الملتحقين بالورش التدريبية، نجد أن الدراسات والنظريات السابقة قد قدمت رؤى مهمة حول الأسباب والآثار والحلول المحتملة لهذه الظاهرة. إليك بعض المحاور التي غطتها الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع:

#### 1- الدراسات والنظريات حول الأسباب الاجتماعية والنفسية:

##### نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory)

تقدم نظرية التعلم الاجتماعي، التي طرحها ألبرت باندورا، إطاراً لفهم كيفية تأثير النماذج الاجتماعية (مثل الأهل، الأصدقاء، والمدرسين) على قرارات الشباب. وفقاً لهذه النظرية، يميل الشباب إلى تقليد السلوكيات التي يرون أنها ناجحة أو محبذة اجتماعياً، ما يعني أن الشباب الذين لا يرون قدوة أو نماذج تشارك في الورش التدريبية قد يعزفون عن هذه الفرص.

##### نظرية الحاجات لماسلو (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow، 1943)

تعد نظرية الحاجات لماسلو واحدة من النظريات النفسية الشهيرة التي تفسر دوافع الأفراد. يحدد ماسلو خمس مستويات من الاحتياجات التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها، بدءاً من الحاجات الفسيولوجية وصولاً إلى تحقيق الذات.

##### نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 نوفمبر 23-22

تؤكد هذه النظرية، التي طورها غاري بيكر، على أهمية الاستثمار في التعليم والتدريب باعتبارهما وسائل لزيادة الإنتاجية ورفع الدخل على المدى الطويل. وفقاً لهذه النظرية، التدريب والورش العملية هي استثمارات في رأس المال البشري الذي يزيد من فرص التوظيف والمداخيل المستقبلية.

### 4. نظرية التحفيز الذاتي (Self-Determination Theory)

تقدم نظرية التحفيز الذاتي، التي اقترحها ديشي ورايان، تفسيراً للمشاركة الأفراد في الأنشطة بناءً على مستويات التحفيز الداخلي والخارجي. هذه النظرية تفترض أن الأفراد يحتاجون إلى تلبية ثلاث احتياجات أساسية: الاستقلالية، والكفاءة، والعلاقات الاجتماعية. عندما يشعر الأفراد بأن لديهم التحكم في أفعالهم وأنهم يحققون شيئاً ذو مغزى، فإنهم يكونون أكثر احتمالاً للانخراط في الأنشطة.

### نظرية الفجوة المهارية (Skills Gap Theory)

تعالج هذه النظرية العلاقة بين المهارات التي يمتلكها الشباب وبين متطلبات سوق العمل وفقاً لهذه النظرية، هناك فجوة متزايدة بين التعليم الأكاديمي التقليدي والمهارات المطلوبة في سوق العمل الحديث، مثل المهارات التقنية والناهم. الفجوة قد تكون سبباً رئيسياً في أهمية الورش التدريبية للشباب.

### نظرية التحفيز الخارجي (Extrinsic Motivation Theory) (Ali، 2022)

تقوم هذه النظرية على فكرة أن الأفراد يتم تحفيزهم بفعل الحوافز الخارجية، مثل المال أو التقدير أو الحصول على فرص عمل. وفقاً لهذه النظرية، عندما يتم تقديم حوافز مادية أو مكافآت ملموسة، يزيد الإقبال على الأنشطة مثل الورش التدريبية.

### 2-دراسات حول الحلول المقترحة:

اقترحت بعض الدراسات حلولاً تشمل إعادة تصميم الورش التدريبية لتكون أكثر تفاعلاً مع الشباب وتركز على المهارات المطلوبة في المستقبل، مثل المهارات الرقمية والقيادية. (عبدالمعطي، يونيو 2024م)

## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

# " أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

- كما تناولت بعض الدراسات أهمية الشراكات بين القطاعين العام والخاص، حيث يمكن للشركات أن تلعب دوراً في تصميم وتنفيذ ورش تدريبية تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- قدمت دراسات أخرى مقترحات حول إدماج الورش التدريبية ضمن المناهج الدراسية في المدارس والجامعات، لتصبح جزءاً من العملية التعليمية بدلاً من أن تكون اختيارية.

### 3- الدراسات حول تأثير الورش على تحسين فرص العمل:

- بحثت عدة دراسات في أثر الورش التدريبية على فرص توظيف الشباب، حيث أظهرت النتائج أن الشباب الذين يشاركون في الورش العملية لديهم فرص أفضل للحصول على وظائف مقارنةً بأقرانهم الذين يعتمدون فقط على التعليم الأكاديمي.
- أشارت دراسات أخرى إلى أن الورش التدريبية تسهم في تطوير المهارات الناعمة (مثل التواصل والعمل الجماعي) التي باتت مطلوبة بشكل متزايد في سوق العمل الحديث.

### 4- الدراسات حول دور التكنولوجيا في الورش التدريبية:

- مع تطور التكنولوجيا، تناولت بعض الدراسات مسألة الورش التدريبية عبر الإنترنت وأثرها في جذب الشباب، خاصة في ظل انتشار التعليم عن بعد اثناء جائحة كورونا. أظهرت هذه الدراسات أن الورش الافتراضية قد توفر مرونة أكبر للشباب، ما قد يزيد من إقبالهم عليها.
- 5- الدعوة الي الجهات الحكومية إلى إلزام الشباب بالحصول على شهادات اجتياز قبل الزواج وقبل تسجيل الابناء.



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

---



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

# " أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

23-22 نوفمبر 2024

### الإطار النظري والتحليل

حول تراجع أعداد الملتحقين بالورش التدريبية، يمكن تقسيم الإطار النظري إلى عدة محاور تشرح العوامل الاجتماعية، النفسية، الاقتصادية، والتعليمية التي تؤثر على قرار الشباب بالمشاركة أو العزوف عن الورش التدريبية كالتالي:

#### محور المناقشة الأول: أسباب تراجع اعدادهم لمتحقين بالورش التدريبية

تعدد الأسباب التي قد تدفع الشباب إلى عدم المشاركة في الورش التدريبية، ومن أبرزها:

1. قلة الوعي بأهمية الورش التدريبية: يعتقد البعض أن الشهادات الأكاديمية تكفي للحصول على فرصة عمل مناسبة دون الحاجة للتدريب العملي.
2. محتوى الورش غير ملائم لتطلعات الشباب: يشعر بعض الشباب أن الورش لا تواكب التطورات التقنية الحديثة أو لا تلبي احتياجاتهم العملية.
3. التكاليف القليلة تكون بعض الورش مكلفة مادياً مما يجعل الشباب يتجنبون المشاركة فيها.
4. ضيق الوقت وجه الكثير من الشباب ضغوطاً من الدراسة أو العمل الجزئي، مما يجعلهم غير قادرين على تخصيص وقت كاف لحضور الورش.
5. انعدام التحفيز المباشر: قد يشعر الشباب أن الورش التدريبية لا توفر فائدة مباشرة أو فرصة توظيف فورية.
6. الورش التدريبية في غير الإطار المهني لا تُعد ثقافته مجتمعية لدى الفرد.

#### محور النقاش الثاني: التراجع في أعداد الملتحقين بالورش التدريبية يؤثر على استدامة الورش التدريبية:

- 1- مع تحول سوق العمل نحو المهارات العملية والمعرفة التقنية، أصبح الاعتماد على التعليم النظري فقط غير كافٍ للالتحاق بسوق العمل ومع هذا يصر اغلبية الشباب على عدم الالتحاق بالورش التدريبية لوجود الضمان الوظيفي لديه من جهة ومن جهة اخرى يعتمد على خبراته الحياتية العادية في إدارة جودة العمل لديه

## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

### " أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

2- الورش التدريبية تسهم في تطوير المهارات الشخصية مثل التواصل الاجتماعي في بيئة العمل أو الأسرة ويزيد مهارات الفرد في إدارة العمل الجماعي، إدارة الوقت، التفاوض وغيرها، وهي أمور أساسية لا يمكن اكتسابها من التعليم الأكاديمي فقط.

هذه الأمور تنعكس سلبا على آلية استمرارية التدريب لتراجع نسبة الملتحقين ويسقط المحور الأساسي في التدريب وهو المتدرب. (النصر، 2017)

#### محور النقاش الثالث: دور المؤسسات التعليمية والحكومية في معالجة الظاهرة

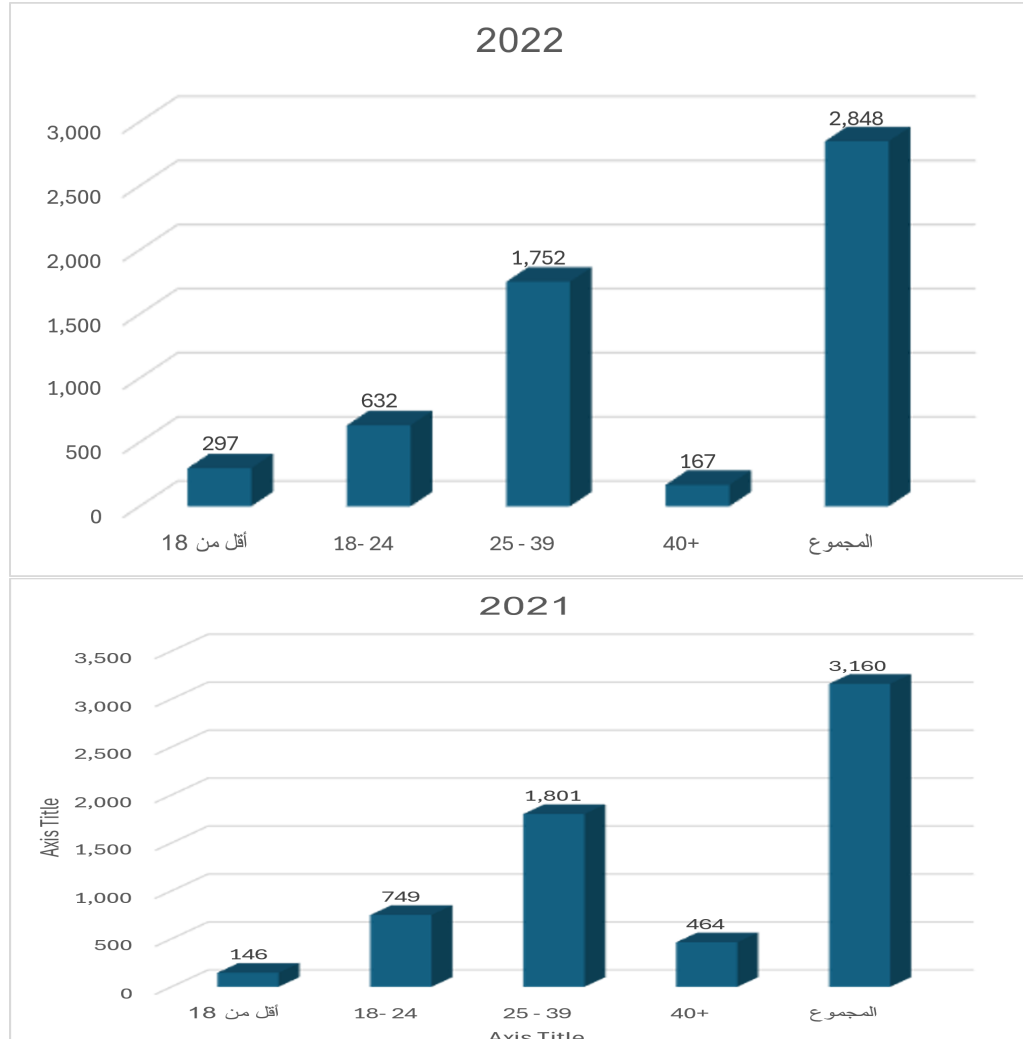
#### على ما سبق ذكره في المحور الثاني: لابد من مساندة قوة لاستدامة التدريب وفاعليته وتكون من خلال:

1. التوعية: من الضروري تنظيم حملات توعية للشباب حول أهمية الورش التدريبية، من خلال وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي.
  2. تحسين جودة الورش: يجب على المؤسسات التعليمية العمل على تقديم ورش تدريبية تواكب التغيرات السريعة في سوق العمل وتلبي احتياجات الشباب وتطلعاتهم..
  3. توعية المجتمع المحلي لافتقاره اليوم إلى تطوير قدراته في التواصل السليم، وفي طرح المشكلات وحلها وفي استخدام الذكاء العاطفي والتعرف على الأنماط، المختلفة كي يتم التوافق السليم بين أفرادها.
  4. العمل على وضع خطط تمكينية لجعل الورش التدريبية ثقافه مجتمعية يمارسها الفرد برغبة.
  5. إلزام المجتمع المحلي بضرورة الالتحاق بالورش من خلال سن قوانين لبعض الاجراءات الحكومية مثل: ورش ما قبل الزواج وما قبل تسجيل الأبناء في المدارس.
- سوف نتناول في دراستنا دراسة البيانات والنتائج التي من خلالها تم التأكد من أن تراجع الملتحقين بالورش التدريبية يتزايد تدريجيا ويمكننا الاستدلال من خلال الاستعانة بإحصائيات التدريب المدرجة في المجلس الوطني للتخطيط في دولة قطر حسب الفئة العمرية وحسب الهيئات الحكومية والخاصة وأيضا نوع ومجال التدريب (التدريب، 2022) من خلال مقارنة بيانية بين العامين 2021 و2022

## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

### " أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر



نلاحظ من خلال الرسوم البيانية المدرجة أن هناك تراجع في أعداد المتدربين على الرغم من الزيادة السكانية التي قد تدفع إلى تضاعف هذه الأعداد.

وبالإشارة إلى الرسوم البيانية المدرجة في الفصل الخامس من إحصاءات التدريب من موقع التخطيط والاحصاء ومن استطلاعات الرأي والمقابلات على الفئات المستهدفة للتدريب يمكننا استنتاج الآتي.



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 نوفمبر 23-22

- تناقص عدد المتدربين سنويا رغم ارتفاع الزيادة السكانية
  - النسبة العظمي من التدريب تابعة للجهات الحكومية وشبه الحكومية.
  - التدريب للفئة العمرية من سن 18 فأقل تكاد تكون معدومة ولا يوجد تركيز من الجهات الحكومية أو غيرها عليها رغم أنها فئة عمرية مهمة لتشكيل شخصيات قادة المستقبل.
  - النسبة العظمي من التدريب الحكومي هو تدريب مهني.
  - التطوير الذاتي للفئات العمرية جميعها محدود ويقتصر على مجالات معينة.
  - الأغلبية من المتدربين يفضلون الورش التدريبية قصيرة المدة أقل من شهر.
- من خلال الدراسات السابقة والنظريات وتحليل النتائج نستنتج أنه لا بد أن يتم تغير نظرة المجتمع والفرد للتدريب ومجالاته، ويجب أن تكون ثقافة مجتمعية لتطوير مجتمع واع وقادر على إدارة التغيير في كافة المجالات.

## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

### المقترحات والتوصيات

بعد تحليل الأسباب والعوامل المؤثرة في تراجع أعداد الملتحقين بالورش التدريبية، يمكن تقديم عدد من المقترحات والتوصيات التي تهدف إلى تحسين إقبال الشباب على هذه الفرص الهامة لتنمية المهارات وتعزيز فرصهم في سوق العمل.

#### ○ تعزيز التوعية بأهمية الورش التدريبية:

- إطلاق حملات توعوية تستهدف الشباب عبر وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي لتوضيح أهمية الورش التدريبية في تنمية المهارات المطلوبة في سوق العمل.
- التعاون مع المدارس والجامعات لتنظيم ندوات تعريفية عن الورش التدريبية ودورها في تحسين فرص التوظيف، مع عرض قصص نجاح لشباب استفادوا من الورش.

#### ○ تحسين جودة الورش التدريبية ومحتواها.

- إشراك القطاع الخاص في تصميم الورش التدريبية لضمان توافقيتها مع المهارات التي يبحث عنها أرباب العمل، وضمان أن تكون هذه الورش متوافقة مع الواقع المهني.

#### ○ تحفيز الجامعات والمؤسسات التعليمية على إدماج التدريب العملي:

- إدماج الورش التدريبية ضمن المناهج الدراسية في الجامعات والمدارس الفنية، وجعلها جزءاً من التخرج أو متطلبات البرامج الأكاديمية.
- إقامة شراكات بين المؤسسات التعليمية والشركات لتوفير برامج تدريب داخلي (internships) مدفوعة أو غير مدفوعة، مما يسمح للطلاب باكتساب خبرة عملية أثناء دراستهم.

#### ○ تشجيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص:

- تحفيز الشركات والمؤسسات على رعاية ورش تدريبية للشباب، من خلال تقديم دعم مادي أو لوجستي لهذه الورش وضمان استفادة الشباب منها بشكل عملي.



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

# " أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 نوفمبر 23-22

### ○ توفير مرشدين وموجهين:

- توفير برامج إرشاد مهني للشباب من قبل خبراء في المجالات المختلفة، لتقديم التوجيه والنصح حول أهمية الورش التدريبية في تطوير مهاراتهم المهنية والشخصية.
- تشجيع الأقران الموجهين (peer mentors) الذين حضروا ورش تدريبية سابقاً ونجحوا في حياتهم المهنية على مشاركة تجاربهم الإيجابية مع زملائهم لتحفيزهم على المشاركة.

### ○ تحسين تجربة الورش التدريبية:

- ضمان أن تكون الورش التدريبية تجربة مثرية وممتعة من خلال استخدام أدوات وأساليب تعليمية حديثة، مثل المحاكاة التفاعلية، التعلم بالممارسة، والعمل الجماعي.

### ○ تنظيم معارض وفعاليات مهنية:

- تنظيم معارض مهنية تركز على التدريب العملي وتستضيف ورشاً قصيرة تتيح للشباب تجربة التدريب العملي بشكل مباشر ومجاني.
- التعاون مع الجامعات والمدارس لتنظيم فعاليات تدريبية دورية تجمع بين التعليم الأكاديمي والتدريب العملي، مما يعزز من قيمة الورش التدريبية .



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

# " أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

### الخاتمة

إن تراجع اعداللمُلتحقين بالورش التدريبية يمثل تحدياً حقيقياً يتطلب تضافر الجهود بين الجهات التعليمية، الحكومية، والقطاع الخاص، من أجل تقديم برامج تدريبية تلبى احتياجات الشباب وطموحاتهم. من خلال تنفيذ التوصيات السابقة، يمكن توفير بيئة تحفيزية تشجع الشباب على تطوير مهاراتهم وتشجيعهم على الاستفادة من هذه الفرص التي تساعد في بناء مستقبلهم المهني بشكل أفضل، مما يعزز فرصهم في سوق العمل ويسهم في تحقيق التنمية المستدامة.



## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 نوفمبر 23-22

### المصادر والمراجع

- Ali, A. K. (2022). The impact of Maslow's hierarchy of needs on employee motivation in startups. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 115-130.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- المجلس الوطني للتخطيط (2022). التدريب. Retrieved from <https://www.psa.gov.qa/ar/statistics1/pages/topicslisting.aspx?parent=Social&child=Training>
- التنمية المستدامة - مفهومها - أبعادها - مؤشراتنا. (2017). النصر, أ.م.
- البرامج التعليمية: تقدير الحاجات قاطرة التدريب الناجح. (يونيو 2024 م). عبدالمعطي, د. ح. المعلوماتية, 21-16.





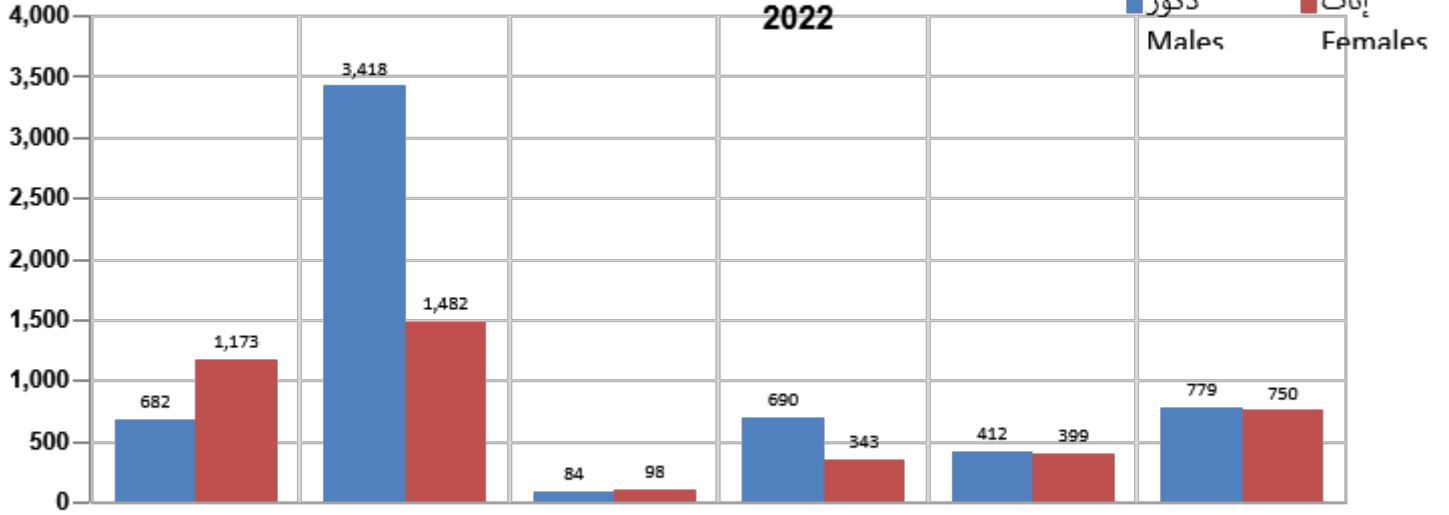
## مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 نوفمبر 23-22

### الملاحق

#### المتدربون في المراكز التدريبية الخاصة حسب النوع والجنسية ومجال التدريب TRAINEES AT PRIVATE TRAINING CENTERS BY GENDER, NATIONALITY AND FIELD OF TRAINING



#### المتدربون في المراكز التدريبية الخاصة حسب النوع والجنسية ومجال التدريب TRAINEES AT THE PRIVATE TRAINING CENTERS BY GENDER, NATIONALITY AND FIELD OF TRAINING

