



# نبض الإدارة

التدريب والتطوير

## نبض الإدارة

نشرة شهرية متخصصة، تتبنى موضع كل شهر وتركز على اثرائه. الهدف منها إثراء القطاع الإداري بشكل عام وقطاع الاستشارات بشكل خاص، ومشاركة الخبرات والتجارب مع القراء.

الإدارة بكلمات أخرى - نبض الإدارة - 2024

العدد الأول - 1 فبراير 2024

# نبض الإدارة

موضوع العدد: التدريب و التطوير  
01-24 - 01 فبراير 2024 - الأول

## كلمة العدد

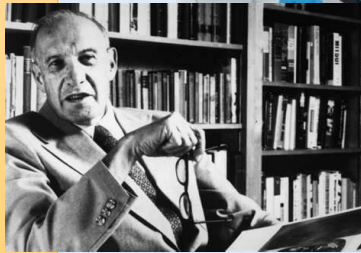
التدريب في أنظمة وزارة الموارد البشرية هو الجهد المنظم والمخطط لتزويد العاملين والطلاب والخريجين والباحثين عن العمل بمعارف ومهارات وظيفية محددة، وتحسين قدراتهم، وتغيير سلوكياتهم ومواقفهم على نحو إيجابي، مما يساهم في تعزيز أدائهم وإنتاجيتهم. (المصدر: قرار وزارة الموارد البشرية رقم (3568) وتاريخ 07/01/1445هـ).

اختلف مفهوم التدريب حيث انتقل من المحاضرات الفصلية إلى ما هو أعمق وابتعد من ذلك ليشمل: دورات تدريبية، ورش عمل تدريبية، محاضرات وندوات، تدريب إلكتروني، إرشاد مهني، تدريب على رأس العمل.

حتى التدوير الوظيفي للموظفين اعتبرته الوزارة ضمن أنواع التدريب التي يخضع لها الموظف أو المتدرب، فهو يكسب الموظف أو المتدرب مهارات وخبرات جديدة ومختلفة. كما أن إكمال الدراسة تدريب، فهو ازدياد في المعرفة بالحصول على مؤهل دراسي جديد.

المرحلة القادمة ستشهد تغييراً واضحاً في مستوى الكوادر البشرية في سوق العمل، كما أن توفير التدريب النوعي سيحسب كميزة تنافسية عالية للمنشآت.

وبناء على قرارات وزارة الموارد البشرية فإن سوق التدريب سيشهد ازدهاراً ونمواً كبيراً. وسيكون الطلب عالي على مراكز تدريبية توفر التدريب بجميع أشكاله وتساهم في مساعدة المنشآت تحقيق المستهدف السنوي المفروض عليهم من الوزارة.



"نحن نقبل الآن حقيقة أن التعلم هو عملية تستمر مدى الحياة لمواكبة التغيير. والمهمة الأكثر إلحاحاً هي تعليم الناس كيفية التعلم."

بيتر دراكر

We now accept the fact that learning is a lifelong process of keeping abreast of change. And the most pressing task is to teach people how to learn."

Peter Drucker

## اقرأ في هذا العدد:

كلمة العدد

1

الفرق بين التعليم والتدريب

2

قرار الزام المنشآت بالإفصاح عن التدريب

3

بداية ظهور مفهوم التعلم والتدريب

4

تدريب القيادات

5

الإرشاد المهني

6

منظمات الإرشاد المهني والتنمية المهنية الأشهر

7

إعداد

مراجعة وتحرير

فريق مكتب نبض التخطيط

فأورابي سوأة أخى فأصبح من النادمين) سورة المائدة آية 31.

وقصة موسى عليه السلام والخضر، (قال موسى هل اتبعك على أن تعلمن مما علمت رشدا) سورة الكهف آية 66.

وايضاً التدريب من خلال الوعظ وتقديم النصيحة وقد وردت في القرآن بعدة طرق وقد تكون نصائح الحكيم لقمان لأبنيه أشهرها (وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِأَبْنَيْهِ وَهُوَ يَعِظُهُ) سورة لقمان آية 13.

وفي السنة أيضاً ورد قصة معركة الخندق وكيف يستفيد الجيش الإسلامي من خبرات الجيش الفارسي، ويستفيد من تجارب شعب كامل كشعب الفرس، وهذا سلمان الفارسي في المشاركة الأولى له مع صفوف المسلمين (قال سلمان: يا رسول الله، إنا كنا بأرض فارس إذا حوصرنا خندقنا علينا). سمع رسول الله وصحابته الفكرة فأعجبته، وعلى الفور ظهر الحسم وعدم التردد، فأخذوا قرارهم مباشرة بالبداية بحفر الخندق. [قصة الإسلام](http://islamstory.com) (islamstory.com)

الخلاصة ان التدريب والتعلم خلق مع الانسان فعندما نزل آدم إلى الأرض بدء فيها حياة جديدة لا يوجد من يشاركه فيها ولكنه تعلم كيف يعيشها ويطورها لتكون الأرض التي نعيش عليها اليوم، فالأرض هي نتيجة لعملية تعلم وتدريب مستمرة.

يسهم التدريب في تغيير الأفراد عبر تعزيز مهاراتهم، وتطوير فهمهم لمفاهيم جديدة، وتحفيزهم لتبني سلوكيات إيجابية تؤثر على تطويرهم الشخصي والمهني.

يعود استخدام التدريب كمصطلح إلى فترة مبكرة من التطور البشري فمن خلاله يتم نقل المعرفة والمهارات بين الأجيال.

من الصعب تحديد البرنامج التدريبي الأول بدقة، لكن يُعتبر نظام التدريب في الجيش القديم أو في مجالات الحرف والصناعات التقليدية من بين أقدم أشكال التدريب المعروفة.

فمنذ القدم كانت الصناعات اليدوية والحرفية والتي هي جزء من التراث الثقافي للدولة. توارث الصناعات اليدوية والحرفية يعني نقل المعرفة والمهارات والتقنيات اللازمة لإنتاج هذه الحرف من جيل إلى آخر بما يعزز استدامة هذه الحرف.

وفي الحقيقة، فإننا كبشر نمارس التدريب بأشكال مختلفة بدون وعي منا، فمنذ بدء الخليقة وهناك حالة تعلم مستمرة، أشهر حالات التعلم هي تعلم قابيل من غراب كيف يدفن جثة أخاه: قال تعالى: (فبعث الله غراباً يبحث في الأرض ليريه كيف يواري سوأة أخيه)، فلما رأى قابيل ذلك: (قال يا ويلتا أعجزت أن أكون مثل هذا الغراب

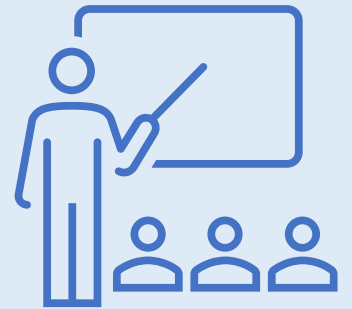
## قرار الزام المنشآت بالإفصاح عن التدريب:

صدر قرار وزارة الموارد البشرية رقم (3568) وتاريخ 1445/01/07هـ، بشأن إفصاح المنشآت عن بيانات التدريب والدليل الإجرائي لذلك. ويأتي هذا القرار بهدف ضمان تطوير الكفاءات البشرية والإفصاح عن أنشطة التدريب في منشآت القطاع الخاص. أهم ما ورد في القرار:

1. يطبق القرار على المنشآت التي لديها (50) عاملاً فأكثر
2. إيقاع العقوبة على المنشآت المخالفة.
3. يتم توثيق بيانات التدريب على منصة قوس سنوياً.
4. يجب أن لا تقل مدة التدريب المفصوح عنها عن (8) وحدات تدريبية لكل متدرب سنوياً.

كما تضمن القرار بند عن المخالفات والعقوبات في حال عدم الإفصاح عن التدريب خلال المدة المحددة، حيث تتراوح المخالفة حسب حجم المنشأة من 5,000 إلى 15,000 ريال في المرة الأولى ومن 10,000 إلى 30,000 ريال في حال التكرار.

المصدر: قرار وزارة الموارد البشرية رقم (3568) وتاريخ 1445/01/07هـ.



الممارسة هي أصعب جزء في التعلم ، والتدريب هو جوهر التحول "

الكاتبة الامريكية "آن فوسكامب"

## تدريب القيادات

تطوير القيادة هو عملية تحسين قدرة الفرد على الأداء في دور قيادي داخل المنظمة. للمشاركة في تنفيذ الخطط الاستراتيجية للمنظمة من خلال إنشاء التوافق والقدرة لدى الأفراد.

تدريب القادة يستهدف تطوير المهارات القيادية والصفات التي تساعد الأفراد على تحقيق التأثير الإيجابي وإدارة الفرق بفعالية. يشمل تدريب القادة:

1. تطوير المهارات القيادية: تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية وإدارة الموارد بفعالية.
2. تنمية مهارات التواصل: تحسين القدرة على التفاعل مع الآخرين ونقل الرؤية بشكل واضح.
3. تعزيز مهارات القيادة الفردية: تطوير الفهم الذاتي وتحفيز الفرد لتحقيق أهدافه الشخصية والمهنية.
4. إدارة التحديات والتغيير: تزويد القادة بأدوات للتعامل مع التحديات وفهم كيفية إدارة عمليات التغيير.
5. تعزيز القيادة الإيجابية: تشجيع على نمط قيادي يركز على التحفيز وتمكين الفريق.
6. تنمية الذكاء العاطفي لدى الأفراد

تدريب القادة يلعب دوراً حاسماً في تعزيز الفاعلية القيادية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات.



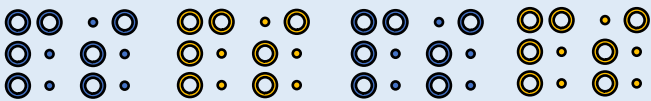
الإرشاد المهني هو عملية تقديم النصائح والدعم للأفراد لفهم مهاراتهم واهتماماتهم المهنية، واتخاذ قرارات مستنيرة حول مساراتهم المهنية. وهو يتم من خلال استخدام أدوات تحليلية معتمدة عالمياً، مثل أداة Birkman، هولاند، جالوب .. وغيرها من الأدوات.

وللإرشاد المهني أهمية كبيرة للأفراد والشركات، ويمكن تقديمه في مراحل مختلفة من حياة الفرد، بدءاً من الطلاب حديثي التخرج إلى العاملين الذين يسعون لتغيير مساراتهم المهنية

والإرشاد المهني يساهم في تحقيق الآتي:

1. **تحديد المسار المهني:** يساعد الإرشاد المهني الأفراد في فهم ميولهم وقدراتهم، ويساهم في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن اختياراتهم المهنية.
2. **تطوير المهارات والقدرات:** يقدم الإرشاد النصائح حول كيفية تطوير المهارات والقدرات اللازمة لتحقيق النجاح في المجال المهني المختار.
3. **التغلب على التحديات المهنية:** يساعد الأفراد في التعامل مع التحديات المهنية وفهم كيفية التغلب على الصعوبات التي قد تواجههم في مسارهم المهني.
4. **زيادة الرضا الوظيفي:** يساهم الإرشاد المهني في تحقيق توافق أفضل بين الفرد وبيئته الوظيفية، مما يعزز الرضا والاستمتاع بالعمل.
5. **تحسين فرص التوظيف:** يمكن للإرشاد المهني تحسين فرص العثور على وظائف ملهمة ومناسبة مع مهارات واهتمامات الفرد.
6. **تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية:** يساعد الأفراد في إدارة وتحقيق توازن جيد بين حياتهم الشخصية والمهنية.

باختصار فالإرشاد المهني يهدف إلى مساعدة الأفراد في تحديد وتحقيق أهدافهم المهنية بشكل أفضل، ويمكن تقديمه في مراحل مختلفة من حياة الفرد، بدءاً من الطلاب حديثي التخرج إلى العاملين الذين يسعون لتغيير مساراتهم المهنية



## منظمات الإرشاد المهني والتنمية المهنية الأشهر في العالم

هناك العديد من المنظمات التي تقدم خدمات الإرشاد المهني وتعزيز التنمية المهنية. بعض الهيئات والمنظمات العالمية المهمة في هذا السياق تشمل:

تعمل على تعزيز معايير الإرشاد المهني وتطوير المهنيين في هذا المجال.	الجمعية الدولية للإرشاد المهني والتنمية (IAEVG)	
تقدم مصادر وتدريب في مجال الإرشاد والتنمية الشخصية والمهنية.	الجمعية الأمريكية للإرشاد والتنمية (American Counseling Association - ACA)	
تقدم موارد حول التدريب المهني والتوظيف لتعزيز الركيزة المهنية.	المنظمة الدولية للعمل (International Labour Organization - ILO)	
تعنى بدعم المواهب وتطوير القدرات في مجالات مختلفة.	الاتحاد الأوروبي للإرشاد والتنمية (European Council for High Ability - ECHA)	
يوفر تقارير وبيانات حول التعليم والتدريب المهني وفرص العمل في مستوى الدول.	مركز البحوث والتطوير الاقتصادي (OECD)	
تركز على تعزيز التعليم والتدريب المهني على مستوى عالمي.	الجمعية الدولية للتعليم والتدريب المهني (International Vocational Education and Training Association - IVETA)	

هذه المنظمات تساهم في تطوير مجال الإرشاد المهني وتوفير الموارد والتدريب للمهنيين في هذا المجال.

"من الحكمة أن تجعل كل ما يمر عليك تدريباً"

## الفرق بين التعليم والتعلم

لا يشترط وجود سوى عنصر المتعلم في عملية التعلم / التدريب.	وجود كافة عناصر العملية التعليمية والتي تتمثل في المعلم، والمتعلم، والمعلومات أو المادة التعليمية أو المنهج.	عناصر العملية
غير محدد، يظل الإنسان يمارس عملية التعلم منذ ولادته حتى موته ولا ينحصر ذلك في فترة دراسية معينة.	وجود فترة محددة لعملية التعليم أشهر أو سنة أو عدة سنوات كالتعليم المدرسي، والجامعي، أو الدورات التي تمتد لأشهر عدة.	المدة الزمنية
يمكن جداً أن يكون بدون قصد.	يشترط لإتمام العملية التعليمية أن تكون عملية مقصودة معدّ ومخطّط لها مسبقاً.	التخطيط للعملية



## التعلم (التدريب)

## التعليم

عملية حصول الفرد على معلومات ومعارف ومهارات جديدة بشكل مقصود (مرتب له مسبقاً)، أو غير مقصود (الصدفة)

العملية المنظمة المقصودة التي تقوم على نقل المعلومات من طرف إلى آخر، أي من المرسل إلى المستقبل،

التعريف

معلم أو مرسل للمعلومات أو بشكل فردي ذاتي بدون أي معلم

المعلم هو المرسل الذي يقوم بطرح المعلومات وشرحها وتعليمها للمستقبل.

المرسل

الفرد نفسه

الطالب (المتعلم)

المستقبل

عملية حصول الفرد على معلومات ومعارف ومهارات جديدة بشكل مقصود (مرتب له مسبقاً)، أو غير مقصود (الصدفة)

تحقيق العملية التعليمية، والتي هي جزء لا يتجزأ من العملية التربوية الكلية، التي تهدف إلى تنمية عقل المتعلم وتوسيع مداركه، وتمكينه من اكتساب المعلومات وفهمها.

الهدف

الفرد نفسه

المرسل (المعلم) يمسك في زمام الأمور. ويشاركه الطالب خلال عملية تعلمه.

المسؤول عن إنجاز الهدف

جميع الحقوق محفوظة لمكتب نبض التخطيط للاستشارات الإدارية - 2024



الجهات الداعمة

الرياض - حي التعاون

طريق عثمان بن عفان - 7444

[www.pulse-planning.com](http://www.pulse-planning.com)

[Info@pulse-planning.com](mailto:Info@pulse-planning.com)