



أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض

د. عجلان بن محمد الشهري*

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض ومعوقات هذا التدريب، من خلال تعرف آراء مسؤولي تلك المنشآت التدريبية. وقد تم استقصاء مجتمع الدراسة المتمثل في جميع معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض، التي تبلغ (٣٥٣) معهداً ومركزاً، عن طريق استبانة تم تصميمها لهذه الدراسة. ومن خلال التحليل العاملي لبيانات الدراسة خلصت إلى أن أهم تلك العوامل تتعلق بمدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية لهذه المنشآت، جودة برامجها والاعتراف بها، تعاون الأجهزة في القطاعين العام والخاص، الإجراءات التي تتبعها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وأخيراً دور أفراد المجتمع ورغبتهم في التدريب على استخدام الحاسب الآلي. أما عن أهم المعوقات المؤثرة في التدريب فتتلخص في معوقات ذات علاقة بالأفراد والجهات المستفيدة من التدريب، ومعوقات ذات علاقة بالجهة المشرفة على تلك المعاهد والمراكز، ومعوقات ذات علاقة بتلك المنشآت تتعلق بنوعية البرامج وجودتها وبيئة التدريب ومناهجه والقائمين عليه، وقد قدمت الدراسة عدة توصيات، منها: أهمية توسيع نطاق الاستثمار في مجال التدريب الأهلي وتنظيمه بشكل أفضل، الحد من المنافسة بين مختلف معاهد ومراكز التدريب الأهلية، وقياس فاعلية أداء تلك المنشآت التدريبية بشكل مستمر.

* دكتوراه التعليم والتقنية، جامعة ولاية ميسيسيبي الحكومية، الولايات المتحدة الأمريكية، عام ٢٠٠٥م، وأستاذ التعليم والتقنية المساعد، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.

المقدمة:

لا تزال ثورة تقنيات الاتصالات والمعلومات تفرز لأفراد المجتمع ومؤسساته المختلفة العديد من الوسائل والأدوات المتطورة، التي يمكن استخدامها على المستوى الشخصي أو العملي، ويتطلب ذلك الاستخدام اكتساب معارف ومهارات للاستفادة من تلك الوسائل والأدوات بشكل أمثل. ويتأتى ذلك من خلال التمكن من العوامل المؤثرة في هذا التدريب.

يعد الحاسب الآلي اليوم أحد أهم التطورات العلمية والتقنية، وقد فرض استخدامه في مختلف المجالات، وانتشر في العقدين الماضيين بشكل متسارع مقارنة بالمستحدثات التقنية الأخرى. فمنذ بروزه في النصف الأخير من القرن العشرين، واستخداماته وتطبيقاته آخذة في النمو؛ حيث احتلت الحاسبات الآلية مكاناً بارزاً في الدوائر الحكومية والشركات والمؤسسات التجارية والبنوك والمطارات والمستشفيات والمدارس والجامعات، وبين أفراد المجتمع بشكل عام (Maddux, 1999; Monke, 2006).

إن تطور تقنيات الاتصالات والمعلومات بشكل عام، وظهور شبكة المعلومات (الإنترنت)، أفضى إلى الانتشار الواسع للحاسب الآلي، ليصبح معياراً مهماً لقياس تقدم المجتمعات والأمم؛ فعلى مستوى الحكومات يعد مقياساً لأدائها وفعاليتها في تقديم الخدمات، وعلى مستوى الأفراد يعد مقياساً لقدرتهم على الحصول على المعلومات والتفاعل معها بما يرفع من مستواهم الفكري والإلمام بالتطورات في المجتمعات الأخرى (الهميلي، ٢٠٠٥، ١٣). وحيث إن تحقيق التفوق يعتمد على العاملين، فإنه ينبغي تنمية مهاراتهم، إذ أثبتت العديد من الدراسات أن التقدم يعتمد - بدرجة كبيرة - على التعليم والتدريب، حيث يسهمان بنسبة تراوح بين ٢٦٪ و ٥٥٪ من الإنتاجية (أبو النصر، ٢٠٠٨: ١٦٤). كما أن هذا التقدم العلمي والتكنولوجي المرتبط بالحاسب الآلي وثقافته يتطلب من جميع المؤسسات والأفراد أن تتكاتف، وتواصل الجهود الحثيثة لمواجهة مثل هذا التحدي المتعاضم، بما تتطلبه المرحلة

القادمة من أهمية التأهيل التكنولوجي للعطاء والمنافسة (صبح والعجلوني، ٢٠٠٣: ١٦٦).

ولأهمية دور الحاسب الآلي فقد حظي باهتمام متزايد من الأفراد والدول على حد سواء، خاصة في المملكة العربية السعودية؛ حيث إن هناك نمواً متسارعاً نحو استخدام التقنية؛ فهناك من يقدر أن نحو (٤٠٪) مما تستورده دول المنطقة العربية من معدات تقنيات المعلومات والاتصالات والبرمجيات تتجه إلى السوق السعودية، إذ تعتبر السوق الأولى في المنطقة من حيث الطلب (بوحليقه، ٢٠٠٤، ص ٢). كما أشار Rogers (1995) أن الدول الصناعية لها قصب السبق عن الدول الأخرى في استخدام مثل هذه التقنيات في مختلف المجالات، إلا أن اهتمام الدول العربية بالحاسب الآلي بدأت تتزايد من سنة لأخرى من حيث التعليم والتدريب خاصة في القطاع الخاص (محمد، ١٩٨٨م).

ولإتقان الحاسب الآلي فإنه يتطلب التدريب على استخدامه، ويأتي ذلك عبر الجهود الفردية أو المؤسسية من خلال العديد من المؤسسات التعليمية والتدريبية. وفي المملكة العربية السعودية حظيت هذه المؤسسات التعليمية بالدعم نظراً لإسهاماتها الكبيرة في إكساب القوى البشرية المعارف والمهارات المتنوعة لتأهيل الكفاءات التي تحتاج إليها أوجه التنمية المختلفة.

وتعد معاهد ومراكز التدريب الأهلية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، إحدى هذه المؤسسات التدريبية والتقنية التي انتشرت بشكل واسع للتدريب على استخدام الحاسب الآلي. وبتطور تقنيات الحاسب الآلي ومتطلباته فقد ألقي عليها أعباء كثيرة لتحقيق ذلك الهدف في ظل ظروف التغير السريع في الاحتياجات والتحديث المستمر لأدوات التقنية ومعطياتها وتنامي احتياجات أفراد المجتمع المختلفة ومؤسساته؛ مما جعل تلك المعاهد والمراكز الأهلية في تحد مستمر بما تقدمه من حزم تدريبية لتواكب تطلعات المستفيدين؛ الأمر الذي أدى إلى أن تواجه عدداً من التحديات التي ينبغي تسليط الضوء

عليها، والتي يمكن أن تحد من نشاطها سواء فيما يتعلق بالأفراد أو الجهات المستفيدة من خدماتها في القطاعين العام والخاص.

مشكلة الدراسة:

تعد عملية التدريب على استخدام الحاسب الآلي على مستوى الأفراد ومؤسسات المجتمع المختلفة، من أهم الموضوعات التي يمكن التطرق لها في مجال نشر استخدام التقنية، وذلك لما تمثله اليوم من أهمية في أداء مختلف النشاطات، ومن ثم في تنمية معارف الأفراد ومهاراتهم للمساهمة في جودة أنشطة المؤسسات والقطاعات المختلفة. ونظراً لما توليه المملكة العربية السعودية من أهمية كبيرة لإعداد الكوادر البشرية وتأهيلها والاستفادة الكاملة من معطيات التقنية المختلفة للرفع من كفاءة تلك القوى البشرية وأداء القطاعات والمؤسسات المختلفة؛ إذ تؤكد خطط التنمية في آليات تنفيذ أهدافها الرئيسية على توسيع برامج التدريب والتأهيل المهني والتقني وتطويرها ونشرها في جميع المناطق الإدارية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية التاسعة، ص ٣٠). لذا برزت الحاجة إلى أهمية التدريب على استخدام هذه المستحدثات التقنية، ومنها الحاسب الآلي؛ مما أوجد آفاقاً واسعة أمام القطاع الخاص للاستثمار في هذا المجال لإعداد كوادر بشرية مؤهلة.

وعلى الرغم من الاستثمار الواسع في إنشاء معاهد ومراكز التدريب الأهلية وتعددتها ونموها من سنة إلى أخرى، والرغبة في أن تحقق هذه المنشآت التدريبية الأهداف التي أنشئت من أجلها، إلا أنه يبرز أهمية تعرف أهم المعوقات التي تحد من دورها في التدريب على استخدام الحاسب الآلي، حتى يمكن أن تحقق الأهداف المنشودة، وقد استرعى هذا الموضوع اهتمام الباحث نظراً لتنامي عدد هذه المعاهد والمراكز من سنة إلى أخرى، وما تقدمه من برامج خاصة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي، إضافة إلى قلة الدراسات الميدانية التي تتناول هذه المعاهد والمراكز التدريبية في بيئة العمل السعودية. ولما كانت الدراسات الميدانية في هذا الحقل محدودة - في حدود اطلاع

الباحث - في العالم العربي وفي المملكة العربية السعودية، ومن منطلق أهمية نشر استخدام التقنية وتفعيلها كإحدى أدوات العصر اليوم في ظل التعليم والتقنية وخاصة التدريب على استخدام الحاسب الآلي، تأتي هذه الدراسة الميدانية لتركز على شريحة من المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تعد اليوم من أهم المنشآت التعليمية والتدريبية في مختلف المجتمعات بما تقدمه من أدوار فاعلة؛ حيث إن تلك المؤسسات تسهم بشكل كبير في تدريب القوى البشرية وتأهيلها وتطويرها بما تقدمه من برامج متنوعة، لذا فإن الاهتمام بتلك المؤسسات التعليمية والتدريبية يمكن أن يماثل ما تجده المؤسسات التعليمية والتدريبية الأخرى في المجتمع. ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في تعرف أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي، وأهم المعوقات التي تحد من التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية، وذلك من خلال استطلاع آراء مسؤولي تلك المنشآت الأهلية.

أهداف الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:
- ١ - تعرف بعض خصائص معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
 - ٢ - تحديد أهم العوامل التي تؤثر في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
 - ٣ - تحديد أهم المعوقات التي تحد من التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
 - ٤ - تقديم التوصيات المناسبة التي تهدف إلى تطوير عملية التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.

أسئلة الدراسة:

لتعرف أهم العوامل التي تؤثر في التدريب على استخدام الحاسب الآلي من قبل معاهد ومراكز التدريب الأهلية من وجهة نظر المسؤولين عن تلك المعاهد والمراكز، سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١ - ما أهم خصائص معاهد ومراكز التدريب الأهلية؟
- ٢ - ما أهم العوامل التي تؤثر في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية؟
- ٣ - ما أهم المعوقات التي تحد من التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية؟
- ٤ - ما أهم المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية؟

أهمية الدراسة:

- إن أهمية هذه الدراسة تنبع من مرتكزين أساسيين، هما:
- ١ - أنها موجهة إلى شريحة مهمة من المنشآت المعنية بإعداد الكفاءات البشرية وتأهيلها، وهي مراكز ومعاهد التدريب الأهلية، لما يناط بهذه المؤسسات التدريبية من دور فاعل في تأهيل معارف القوى البشرية وتطوير مهاراتها، فما ينبثق من نتائج وتوصيات عن هذه الدراسة سيسهم في زيادة الاهتمام بهذه النوعية من المنشآت التدريبية.
 - ٢ - أن هذه الدراسة سلطت الضوء على أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي، بما يعزز من أهمية نشر المستحدثات التقنية واستخدامها بشكل أفضل وبخاصة الحاسب الآلي محل الدراسة.
- ومن هذا المنطلق تستمد هذه الدراسة أهميتها، من موضوع التدريب على استخدام الحاسب الآلي باعتباره من الموضوعات الذي يحظى باهتمام الباحثين والمهتمين؛ حيث إن التدريب يعد أحد مداخل إعداد القوى البشرية وتطويرها، كما أن الحاسب الآلي يعد إحدى الوسائل التي ينبغي إتقان معارف استخدامه ومهاراته، وتبصير المنشآت التدريبية والمسؤولين عنها بالعوامل المؤثرة في التدريب على استخدامه يعد من أهم العوامل التي ينبغي النظر إليها؛ بما ينعكس على تلك الجهات ومن ثم على عملية التدريب في تلك المنشآت التدريبية.

كما تنبع أهمية الدراسة مما يتوقع أن تضيفه على المستوى العلمي من إثراء ودعم للأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة، وبمعاهد ومراكز التدريب الأهلية في ظل ندرة الدراسات ومحدودية البحوث، باللغة العربية حيال التدريب في معاهد ومراكز التدريب الأهلية. كما تنبع أهمية الدراسة مما يتوقع أن تضيفه من بعد عملي من خلال النتائج والتوصيات التي تتوصل إليها لتنظيم عملية التدريب على استخدام الحاسب الآلي في تلك المنشآت التدريبية بما يفيدها ويفيد الجهة المشرفة عليها، والمستفيدين من خدماتها من أفراد ومن أجهزة ومؤسسات في كلا القطاعين العام والخاص.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود هذه الدراسة في تعرف أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض، في ضوء ممارسات هذه المعاهد ومراكز التدريب الأهلية، وقد اقتصرته هذه الدراسة على استقصاء آراء مسؤولي معاهد ومراكز التدريب الأهلية في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية خلال العام التدريبي ١٤٢٩هـ / ١٤٣٠هـ.

مصطلحات الدراسة:

تضمنت الدراسة عدداً من المصطلحات التي يمكن تعريفها على النحو التالي:

التدريب:

وهو العملية المخططة والمنظمة التي تستهدف إكساب المعارف والمهارات وتغيير الاتجاهات لأداء عمل أو لتحقيق هدف معين، وفي مجال الحاسب الآلي يقصد به اكتساب المعرفة باستخدام الحاسب الآلي وإتقان مهاراته المختلفة، وتغيير الاتجاهات نحوه لاستخدامه كوسيلة تقنية حديثة على المستوى الشخصي أو العملي.

استخدام الحاسب الآلي:

وهو تلك العملية التي يقصد بها القدرة على التعامل مع الحاسب الآلي بمعرفة مكوناته وإتقان مهارات استخدامه بما يساعد على التعامل معه بكفاءة.

العوامل المؤثرة في التدريب:

هي تلك العوامل التي تساعد أو تحد من عملية التدريب على استخدام الحاسب الآلي بكفاءة وتحقيق الأهداف المنشودة، وقد تتمثل تلك العوامل في عوامل شخصية تعود للمتدرب أو الجهة المستفيدة من تلك البرامج، أو البرامج التدريبية نفسها المنفذة في مجال الحاسب الآلي أو الجهات المعنية بتقديم تلك البرامج.

معاهد ومراكز التدريب الأهلية:

هي تلك المعاهد والمراكز التي ينشئها القطاع الخاص أفراداً أو مؤسسات، وتشرف عليها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالملكة العربية السعودية، التي تهدف إلى تقديم حزم من البرامج التدريبية التطويرية والتأهيلية لخدمة أفراد المجتمع.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

لبناء الأساس المعرفي لموضوع الدراسة تطلب الأمر التطرق إلى التدريب والجهود التنظيمية للإشراف على التدريب على استخدام الحاسب الآلي، وتعرف العوامل المشار إليها في الدراسة التي لها علاقة بالتدريب على استخدام الحاسب الآلي مثل رغبة المجتمع ومدى امتلاك أجهزة الحاسب الآلي، ومواكبة تلك البرامج للاحتياجات الفعلية، وأثر توافر الموازنة والبنية التحتية، ومدى اعتماد تلك البرامج وتوافر الكفاءات البشرية. وقد تطلب بناء هذا الجزء من الدراسة تبويبها في قسمين رئيسيين؛ القسم الأول الإطار النظري، والقسم الثاني مراجعة أهم الدراسات والبحوث والتقارير ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

أولاً - الإطار النظري :

يعد التدريب من أهم العوامل التي تستحوذ اهتمام الأفراد والمنظمات لتطوير المعارف والاتجاهات، مهما تنوعت مجالاته ووسائله المستخدمة، وهو من أهم الركائز الأساسية لتنمية الموارد البشرية التي تعتبر عصب عمليات التنمية في جميع خططها التنموية التي تتطلب وضع سياسات لتنمية الموارد البشرية (الشقاوي، ١٤٠٥، ١٣٧). ويعد التدريب حاجة مستمرة قبل العمل وفي أثناءه وبعده، حيث إنه مهما كان مستوى تأهيل الفرد فإن عليه أن ينمي معارفه ومهاراته (فايز، ٢٠٠١، ٩٣). وحيث يقدر الخبراء الاقتصاديون أن أكثر من ٤٥٪ من تزايد دخل الأفراد في الدول المتقدمة يعود في الأساس إلى الاستخدام المتزايد للتقنيات الحديثة (مهدي، ٢٠٠٩: ١١٣).

وفي المملكة العربية السعودية هناك اهتمام بالغ بالتدريب، وخاصة التدريب التقني؛ حيث ينظر إليه على أنه رافد أساسي للتعليم لسد الاحتياجات الملحة للتنمية الوطنية (الشقاوي، ١٤٣٠: ١٢٨-١٢٩)، ويعكس ذلك حجم الإنفاق الحكومي في هذا المجال؛ حيث بلغ ما تم تخصيصه في موازنة العام المالي ١٤٣١هـ/ ١٤٣٢هـ لقطاع التعليم العام والتعليم العالي وتدريب القوى العاملة نحو (١٣٧,٦٠٠,٠٠٠,٠٠٠) مئة وسبعة وثلاثين ملياراً وستمئة مليون ريال، بزيادة تبلغ ما نسبته (١٣٪) عما تم تخصيصه في موازنة العام المالي السابق (وزارة المالية، بيان وزارة المالية حول موازنة الدولة للعام المالي ١٤٣١هـ/ ١٤٣٢هـ).

وحيث إن كثيراً من الأعمال والنشاطات اليوم ترتبط بالتقنية وخاصة الحاسب الآلي، فلا يخلو أي وصف وظيفي لوظيفة معينة من أهمية توافر المعارف والمهارات والقدرات التي تركز على استخدام الحاسب الآلي. لذا فإن التدريب على استخدام الحاسب الآلي يعد من المتطلبات الأساسية لأي فرد. ويناط بالعديد من المؤسسات في المملكة العربية السعودية مسؤولية إعداد

الكفاءات البشرية وتأهيلها وتطويرها، ومن تلك المؤسسات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، التي تشرف بدورها على معاهد ومراكز التدريب الأهلية التي تعد أحد روافد القطاعين العام والخاص في القوى البشرية المؤهلة؛ حيث تقدم العديد من البرامج التأهيلية والتطويرية التي تفي باحتياجات التنمية المختلفة.

وتمثل هذه المراكز والمعاهد اليوم إحدى أهم المنظومات التدريبية التي تشرف عليها وتتابعها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وفق قرار مجلس القوى العاملة رقم ٥/٦/١٤٠٤هـ. وهذه المراكز والمعاهد ينشئها القطاع الخاص لتقديم برامج تدريبية تقنية ومهنية ربحية ولخدمة المجتمع، وقد تم تصنيفها على النحو الآتي: (١) مركز تدريب وتطوير، وهو المنشأة التي تقدم الدورات التطويرية سواء داخل المقر أو خارجه في مختلف التخصصات. (٢) معاهد التدريب، وهي التي تقدم البرامج التدريبية والدورات التأهيلية والتطويرية. (٣) معاهد التدريب العالية، وهي التي تقدم برامج الدبلوم للحاصلين على الثانوية العامة في تخصصات مثل الحاسب الآلي والإدارة والتخصصات التقنية المختلفة، وكذلك البرامج التدريبية والدورات التأهيلية والتطويرية. (٤) المعاهد الفنية، وهي التي تقدم برامج للحاصلين على الثانوية العامة في المجالات التجارية والصناعية والمعمارية. (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، تقرير الإنجازات السنوي ١٤٢٩هـ: ٣٦). وقد بلغ عدد مراكز ومعاهد التدريب الأهلية وفقاً لإحصائية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في عام ١٤٢٩هـ/ ١٤٣٠هـ نحو (١٠٤٥) منشأة، تتوزع على مختلف مناطق المملكة العربية السعودية، منها (٦٦٩) منشأة رجالية، و(٣٧٦) منشأة نسائية، كما يظهر ذلك الجدول التالي:

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

الجدول (١)

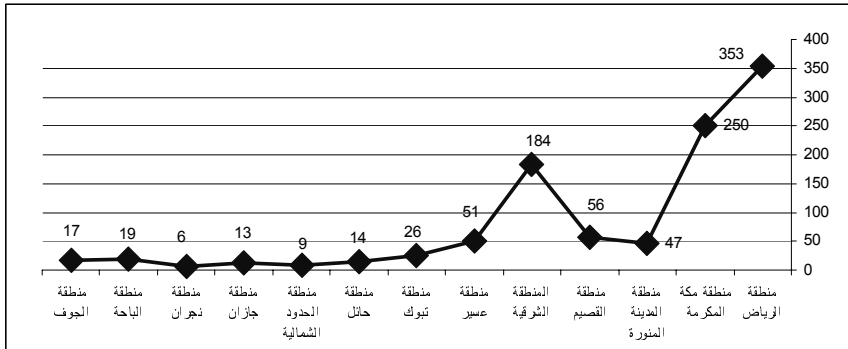
معاهد ومراكز التدريب الأهلية بالمملكة العربية السعودية
وفق إحصائية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
لعام ١٤٢٩هـ / ١٤٣٠هـ

م	المنطقة الإدارية	مركز تدريب وتطوير (ن/ر)	معهد تدريب (ن/ر)	مجالات النشاط			المجموع
				معهد عال (ن/ر)	فني تجاري ثانوي	فني مراقبين ثانوي	فني صناعي ثانوي
١	الرياض	٣٠/١٤٢	٢٦/٥٩	٤٩/٣٤	١١	٢	٠
٢	مكة المكرمة	٣/١٠٤	٢/٢٦	٧٧/٢٦	١٠	١	١
٣	المدينة المنورة	٠/٧	٢/١٢	١٨/٧	١	٠	٠
٤	القصيم	٢/٣	١/١٦	٢٩/٥	٠	٠	٠
٥	الشرقية	٧/٨٨	٧/٢١	٣٨/١٨	٥	٠	٠
٦	عسير	٣/٣	٢/١٩	٢١/٣	٣	٠	٠
٧	تبوك	٠/١	٠/٦	١٥/٢	٢	٠	٠
٨	حائل	٠/٠	٠/٤	٦/٣	٠	١	٠
٩	الحدود الشمالية	٠/١	٠/١	٦/١	٠	٠	٠
١٠	جازان	٠/٢	١/٥	٤/١	٠	٠	٠
١١	نجران	٠/٠	٠/٠	٣/٣	٠	٠	٠
١٢	الباحة	١/١	٣/٢	١١/١	٠	٠	٠
١٣	الجوف	٠/١	٢/٤	١٠/٠	٠	٠	٠
المجموع		٤٣/٣٥٣	٤٦/١٧٥	٢٨٧/١٠٤	٣٢	٤	١
		المجموع الكلي					
		١٠٤٥					

(ن/ر) = (رجال/نساء).

كما بلغ عدد الخريجين والخريجات في هذه المراكز والمعاهد الأهلية في عام ١٤٢٩هـ / ١٤٣٠هـ (٧٦٤٧٢) خريجاً وخريجة، منهم (٤٨٨٤٠) خريجاً في المنشآت الأهلية الرجالية، و(٢٧٦٣٢) خريجة من منشآت التدريب الأهلية النسائية، وذلك في العديد من التخصصات، وقد شجعت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني الاستثمار في مثل هذه المنشآت الأهلية لتطوير معارف الأفراد ومهاراتهم، ولسد حاجة سوق العمل بكفاءات بشرية مؤهلة في العديد من المجالات مثل الحاسب الآلي، الإدارة، الهندسة، القانون، السفر، الطرق، الإلكترونيات، تطوير الذات، المجال الأسري والاجتماعي، وغيرها من التخصصات (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ١٤٣٠: ١).

وتنتشر معاهد ومراكز التدريب الأهلية في العديد من المناطق والمدن والمحافظات بالمملكة العربية السعودية، ويوضح الشكل البياني التالي (١) أعداد معاهد ومراكز التدريب الأهلية بحسب المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية.

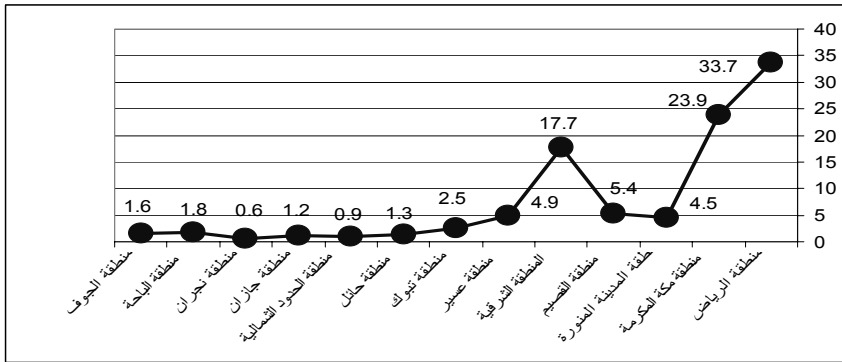


المصدر: مقتبس من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، أهم إنجازات الإدارة العامة للتدريب الأهلي للعام التدريبي ١٤٢٩هـ / ١٤٣٠هـ، ص ٤.

الشكل (١) - أعداد معاهد ومراكز التدريب الأهلية في المناطق الإدارية بالمملكة العربية السعودية للعام التدريبي ١٤٢٩هـ / ١٤٣٠هـ

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

ويتبين من الشكل البياني التالي (٢) أن منطقة الرياض تحظى بما نسبته (٣٤٪) تقريباً من إجمالي معاهد ومراكز التدريب الأهلية في المملكة خلال عام ١٤٢٩/١٤٣٠هـ، تليها منطقة مكة المكرمة بنسبة (٢٤٪) تقريباً، ثم المنطقة الشرقية بنسبة (١٨٪)، وهذه المناطق الثلاث السابقة تحظى بما نسبته (٧٦٪) من تلك المنشآت الأهلية، في حين تتوزع معاهد ومراكز التدريب الأهلية على المناطق الإدارية العشر الأخرى بالمملكة، بنسبة تراوح بين (١٪) تقريباً و(٥٪) تقريباً.



المصدر: مقتبس من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، أهم إنجازات الإدارة العامة للتدريب الأهلي للعام التدريبي ١٤٢٩هـ/١٤٣٠هـ، ص ٤.

الشكل (٢) - نسبة توزع معاهد ومراكز التدريب الأهلية في المناطق الإدارية بالمملكة العربية السعودية للعام التدريبي ١٤٢٩هـ/١٤٣٠هـ

ويحظى القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية بالدعم والتشجيع للاستثمار في مختلف المجالات؛ إذ يعول عليه الكثير لدفع عجلة التنمية لما يتسم به من درجة عالية من الديناميكية، حيث بلغت إسهاماته في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي نحو (٥٧,٣٪) في عام ١٤٣٠هـ/١٤٣١هـ، لما يتمتع به من قدرات مالية وإدارية جيدة، حيث يعد شريكاً رئيساً في التنمية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٠م، ص ٢٣). وتأتي مثل هذه المعاهد ومراكز التدريب الأهلية كإحدى المنشآت الصغيرة التي لها دور فاعل في تنمية الموارد البشرية،

وتحظى بالدعم والتشجيع لرفع كفاءة هذه المنشآت الصغيرة وقدراتها وتوفير فرص النجاح لها باعتبارها تمثل أكثر من (٨٥٪) من عدد المنشآت بالمملكة (منتدى الرياض الاقتصادي الأول، ٢٠٠٣م).

وحتى يؤدي القطاع الخاص دوره بكفاءة وتحقق تلك المنشآت الأهلية الأهداف التي أنشئت من أجلها، لا تألو المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني جهداً في محاولة تنظيم نشاط تلك المراكز والمعاهد. فقد أتيح للمستثمرين - أفراداً وجماعات - في هذا الجانب الكثير؛ حيث نظمت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تلك المنشآت في شكل وحدات تدريبية تحت مسميات مراكز، معاهد، ومعاهد تدريب عليا، وفق تصنيف تنظمه لوائح تدريب محددة عادة ما تخضع للمراجعة والتطوير؛ لتواكب عملية التطوير في مجال صناعة التدريب التقني، كما أوجدت المؤسسة مراكز تنسيق في مختلف المناطق الإدارية بالمملكة، تتولى إدارة شؤون هذه المنشآت التدريبية.

ومن أوجه الاهتمام بمراكز ومعاهد التدريب أن هناك إجراءات محددة للحصول على الترخيص للبرامج والدورات التدريبية وفق مجالاتها المختلفة وفق أنظمة المؤسسة ولوائحها التي تستند إلى اشتراطات، يجب توافرها في مركز أو معهد التدريب، كما أن هناك نماذج تنظيمية ورقابية على تلك المراكز والمعاهد تشترطها المؤسسة، ويمكن الحصول على تلك الإجراءات والنماذج إلكترونياً؛ بما يسهل على المستثمر الحصول على التراخيص والاستثمار بيسر وسهولة.

ولاشك أن معاهد ومراكز التدريب الأهلية تمثل إحدى منظومات التنمية المستدامة التي يجدر الاهتمام بها ورعايتها لما تقدمه من رعاية على المستوى المجتمعي بما توافر من فرص تعليمية وتدريبية لمختلف شرائح المجتمع والجهات في كلا القطاعين العام والخاص، خاصة أنها تستهدف التدريب على إحدى الوسائل التي تتميز بمهارات تعد مطلباً مهماً لأي وظيفة في أي منشأة. ولنجاح مثل هذه المنشآت التدريبية ينبغي أن تبنى على معايير موضوعية تكفل نجاحها والارتقاء بمهامها المستقبلية، ومن تلك المعايير أن يكون لها إطار

قانوني وكيان تنظيمي محدد، وأن يتوافر لها إمكانيات إدارية ومادية تساعد على تحقيق أهدافها، وإطار فني تقوم على تنفيذه من خطط وبرامج، وفق ما تقتضيه من أنشطة تسعى إلى تحقيقها (عبدالله، ٢٠٠٧م: ٤٩-٥١).

أما من حيث أهمية التدريب على استخدام الحاسب الآلي، فليس هناك أدنى شك في أن نشر التدريب على استخدام الحاسب الآلي له أهمية ليس فقط على مستوى الفرد إنما تتجاوز ذلك إلى جماعة العمل وإلى المنظمة التي يعمل بها الفرد، ومن ثم لأفراد المجتمع بصفة عامة، حيث تعكس تلك الأهمية الرقي بعملية الإنتاج، ولا أدل على ذلك مما تضيفه تلك الأهمية على المتطلبات التي تضعها منظمات عمل اليوم من اشتراطات للقائمين بأعمال الحاسب الآلي، والتي لا تخلو منها أي وظيفة في مجتمع عمل اليوم. ومن هذا المنطلق فإن الحاسب الآلي يعد من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها اليوم والتي تعد الأوسع انتشاراً والأكثر تأثيراً في مختلف المجالات، وهو قد حظي بالاهتمام الكبير في مختلف المجالات (كسنارة، ٢٠٠٩م، ص ٢٤).

وترتبط عملية التدريب على استخدام الحاسب الآلي بمدى انتشار الحاسب الآلي بين أفراد المجتمع وشموله لجميع المجالات والأنشطة، ومن ثم فإنها تؤثر على المجتمع والطريقة التي يتعامل بها. وفي هذا السياق أشار Hanebeck (2000) إلى أن هناك أربعة اتجاهات رئيسة تؤثر على المجتمع والطريقة التي يتعامل بها المجتمع مع هذه الوسائل التقنية، ومن هذه الاتجاهات التسارع الكبير في المستحدثات التقنية وخاصة تقنية المعلومات، وذلك وفق منظور كلي وجزئي. فمن حيث المنظور الكلي يتعلق بتسارع الأجهزة والبرامج، ومن حيث المنظور الجزئي ما يتعلق بالمعلومات نفسها. (ص ٢٧). ومن هذا المنطلق تعد عملية التدريب على الحاسب الآلي وهذه المستحدثات التقنية أحد العوامل الأساسية التي تسهم في التوسع في التدريب على استخدامه وخاصة في بيئة المملكة العربية السعودية. وفي هذا السياق أشار أحد التقارير إلى أن نسبة امتلاك أجهزة الحاسب الآلي في المملكة العربية السعودية بين الأفراد الذين تزيد

أعمارهم على 15 سنة - تصل إلى (٦٨٪)؛ فيما تصل النسبة إلى (٤٣٪) بالنسبة إلى مجمل السكان (هيئة الاتصالات وتقنية المعلومات، ٢٠٠٧م، ص ٥). ولاشك أن التدريب على استخدام الحاسب الآلي ومختلف المستحدثات التقنية الأخرى بدأ منذ اختراع الإنسان مثل هذه المستحدثات وتطورها، إلا أن الإنسان تعامل بتوجهات مختلفة معها من حيث فترة الاستخدام ودوافعه وتأثير ذلك على سلوكياته، كما يشمل التدريب على استخدام الحاسب الآلي أنماطاً مختلفة منه تركز على الجوانب المعرفية فيه، ومنظومته التقنية، وتتجاوز ذلك إلى اكتساب مهارات التشغيل التي تساعد على أداء مهام ووظائف محددة (عيد، ٢٠٠٣؛ الخطيب، ٢٠٠٧، ص ١٦).

كما أن تنامي المعرفة، وتوافر العديد من المصادر الإثرائية على العديد من الوسائط المتعددة التي يساعد الحاسب الآلي على التعامل معها، وتنوع هذه المصادر المعرفية وتطورها، أفضى ذلك إلى أهمية استخدام الحاسب الآلي والتدريب عليه واكتساب المعارف والمهارات المرتبطة به لمواكبة الانفجار المعرفي، والتقدم الهائل في وسائط التكنولوجيا والتقنية المتطورة. ولقد أصبح ذلك التطور في التقنية وسيلة فعالة لتوضيح الكثير من أنواع المعرفة الحديثة من جهة، والتعایش مع تلك الوسائل والتقنيات الحديثة في المجتمع من جهة أخرى (شديفات وأرشد، ١٤٢٩هـ: ص ٢٣٠).

ولاكتساب مهارات التعامل مع تطبيقات الحاسب الآلي تنفق جميع المؤسسات في القطاعين العام والخاص ميزانيات هائلة في التدريب بصفة عامة والتدريب المتخصص في معاهد ومراكز التدريب المحلية والدولية، التي عادة ما تكون وفق احتياجات تلك المنظمات والأفراد، كما ينبغي أن تكون ذات علاقة بالأهداف والأولويات التي ترغب المنظمة تحقيقها (ASTD, 2005). لذا فإن توافر الموازنات اللازمة لدى تلك الجهات يسهم بشكل كبير في توجيه التدريب على استخدام الحاسب الآلي بشكل أمثل، ومن جهة أخرى توافر الموازنات لدى تلك المعاهد والمراكز يساعدها على تنفيذ برامجها بكفاءة، واستمرارها في المنافسة

لتحقيق تدريب أمثل، ومن ثم مواكبة احتياجات الأفراد والجهات المستفيدة، ومع توافر ذلك التدريب فإن له علاقة كبيرة وبالمخرجات التنظيمية مثل الرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي، لذا ينبغي أن يكون هناك موازنات مناسبة لهذا التدريب في مختلف المنظمات حتى يحقق هذه العلاقة بفاعلية. (Owens, 2006).

ولاشك أن هناك عوامل ومتغيرات تشير إلى التأثير على التعلم والتدريب للحاسب الآلي، ومن تلك العوامل ما أشار إليه Alexander (1991)؛ إذ إن من أكثر المعوقات لنشر استخدام الحاسب الآلي يتمثل في التكلفة، وضعف الموارد المتاحة، كما أنه ليس هناك موظفون يفون بالاحتياج، إضافة إلى الوقت المتاح للتعلم، والحاجة الماسة إلى الأجهزة، والمواد وغيرها من الوسائل المساعدة (ص ٧٠). وقد لخص Cerych (1982) العديد من المشكلات التي تعانيها الدول في تعليم الحاسب الآلي في عدد من المعوقات الرئيسة التي تحد من انتشاره وتعليمه، ومن هذه المعوقات أنه يجب أن يوجه تعليم الحاسب الآلي في المدارس والجامعات وغيرها إلى التدريب على مختلف المستويات، كما أن هناك تأثيراً لمحدودية الموارد المادية وغيرها في انتشار تعليم الحاسب الآلي، كما أن هناك ضعفاً في التدريب ومسؤولية القيام به سواء من المدارس أو الجامعات، أو حتى مراكز ومعاهد التدريب، إضافة إلى مدى توافر الأجهزة والبرمجيات المناسبة (ص ٤٢٢-٤٢٣).

ومع تزايد الطلب على التدريب فإن الأفراد والمنظمات على حد سواء يرغبون في أن يضمنوا تحقيق أعلى معدلات من العائد عند الاستثمار في التدريب، لذا ينبغي أن تبني تلك البرامج على معايير تحقق الجودة، ومنها أن تبني تلك البرامج على تحليل دقيق للاحتياجات منها، وأن يكون لها أهداف عامة وسلوكية واضحة، وأن يكون هناك نموذج محدد تبني عليه، وأن يكون هناك تقويم للأداء فيها، وأن يكون هناك فرص لتعزيز ما بعد التدريب، وأخيراً أن يكون هناك تقويم ملائم للتدريب (Emanuel, 2010: 77). كما ينبغي اعتماد منظومة البرامج التي تشمل التقويم الذاتي لهذه البرامج، والاعتراف بها وإجازتها، ومن

ثم ضمان جودتها مما يضمن لها أن تستوفي جميع الشروط اللازمة للجودة، (عبدالمعطي، ٢٠٠٩: ص ٣٨).

ثانياً - الدراسات السابقة:

لم تنل معاهد ومراكز التدريب الأهلية اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين، بتعرف أهميتها وأدوارها والعوامل التي تحد من أنشطتها كالتدريب على استخدام الحاسب الآلي. ونظراً لقلّة الدراسات السابقة، فستركز مراجعتنا على بعض الدراسات ذات العلاقة في مضمونها بالتعلم أو التدريب على استخدام الحاسب الآلي.

ففي هذا السياق، أكد عدد من الدراسات والبحوث فاعلية استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته المتنوعة في تعلم كيفية التعلم، خاصة أن تلك التطبيقات تعتمد على التعلم الذاتي (الخوري، ١٩٩٦؛ الفار ١٩٩٦)، إضافة إلى تشجيع الفرد على التعلم الذاتي بما يتوافق مع قدراته واحتياجاته، مع مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين (سلامة، ١٩٩٨: ٥١٦)؛ حيث تفرز مثل هذه العوامل الرغبة في التعلم والتدريب على استخدام الحاسب الآلي لتحقيق مختلف أوجه التعلم.

ولما لثقافة استخدام الحاسب الآلي من أهمية في تعزيز التعلم والتدريب على استخدام الحاسب الآلي، أجرى المناعي (١٩٩٩) دراسة عن التدريب على "الكمبيوتر" وتأثيره في تغيير اتجاهات الطالبات في كلية التربية بجامعة قطر، شملت الدراسة (٨٧) طالبة، وركزت على ثقافة الحاسب الآلي، واستخدامه وسيلة مساعدة في إدارة العملية التعليمية، وعملية التعلم. وقد أظهرت الدراسة أن لدى الطالبات اتجاهات إيجابية مرتفعة قبل دراسة المقرر نحو تطبيقات الحاسب الآلي، وبعد دراسة المقرر وجدت الدراسة أن هناك ارتفاعاً طفيفاً في المتوسطات للاختبار البعدي، كما بينت الدراسة أن هناك اتجاهات أكثر إيجابية لطالبات التخصص العلمي من الأدبي نحو تطبيقات الحاسب الآلي في الاختبارين القبلي والبعدي.

أما عن معاهد ومراكز التدريب الأهلية ودورها في التدريب على استخدام

الحاسب الآلي من خلال العديد من البرامج، فقد قامت الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (٢٠٠٠م) بإجراء بحث ميداني لتقويم تجربة إدخال معاهد ومراكز التدريب الأهلية للحاسب الآلي في برامجها، وشملت هذه الدراسة منتسبي الغرفة من تلك المنشآت التدريبية، وأوضحت الدراسة أن المعاهد التي وصلت إليها الاستبانة بلغت (١٧) معهداً ومركزاً، كما أوضحت أن هذه التجربة في التدريب تتنوع من البرامج القصيرة والمتوسطة والبرامج المتخصصة، التي تشمل العديد من مجالات الحاسب الآلي كالدورات القصيرة، دبلوم الحاسب الآلي، دبلوم نظم المعلومات، دبلوم صيانة الحاسب الآلي، دبلوم الحاسب الآلي التطبيقي (التقنية المكتبية، الشبكات). وأظهرت أيضاً أن نسبة معاهد ومراكز التدريب الأهلية في مجال الحاسب الآلي تصل إلى (٧١٪) تقريباً من إجمالي المعاهد والمراكز في المملكة في عام ١٤١٨ / ١٤١٩هـ، وتحظى منطقة الرياض بأكبر عدد من هذه المعاهد والمراكز الأهلية، والمتخصصة، بنسبة تصل إلى (٨٠,٣٪) من إجمالي المعاهد والمراكز، ونسبة (٤١٪) تقريباً من معاهد ومراكز الحاسب الآلي في المملكة. وقد أوصت الدراسة بتطوير المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية بشكل مستمر، وتوفير الكوادر المتخصصة في التدريب على مهارات استخدام الحاسب الآلي، وتوفير بيئات التدريب المناسبة وما تتضمنه من معامل وأجهزة ومساعدات تعليمية وتدريبية حديثة، وتوفير المصادر المعرفية المناسبة على مختلف الوسائط التقليدية والحديثة.

وعن المعوقات التي تواجه برامج التدريب بصفة عامة وبرامج الحاسب الآلي بصفة خاصة، لتلبية احتياجات سوق العمل - أشار القحطاني (٢٠٠٢م)، إلى أن هذه البرامج تواجه صعوبات فنية وثقافية ومالية استثمارية وتجهيزات آلية، ونوعية المدربين والمتدربين، ولتطوير التدريب أوصت الدراسة بأهمية مراجعة برامج التدريب من حيث الهدف والمحتوى، ومراجعة مناهج التدريب من حيث ملاءمتها للأهداف، وتحديد حاجة السوق النوعية والكمية من المهارات المختلفة، إضافة إلى أهمية توزيع مراكز التدريب على امتداد المملكة لتحقيق شمولية الفائدة من هذه المعاهد والمراكز.

وحيث إن هناك علاقة بين الطلب المتنامي لاستخدام الحاسب الآلي والحاجة إلى التدريب على استخدامه، أظهرت دراسة ميدانية أجرتها الهيئة العامة للاستثمار (٢٠٠٣م) أن معظم المؤسسات التدريبية الحالية تعاني ازدياداً، وتعمل فوق طاقتها، مما يعني إمكانية تأسيس مؤسسات جديدة لسد احتياج السوق المستقبلية، وقدرت الزيادة في الطلب المستقبلي على خدمات الجهات التدريبية خلال السنوات الخمس القادمة بنسبة (١٩٪) في المدن الثلاث الكبرى بالمملكة: الرياض وجدة والدمام، ورأى (٥٣٪) من العينة التي أجريت عليها الدراسة من مقدمي التدريب أن مرافق التدريب وخدماته الحالية دون المستويات العالمية.

وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات تساعد في تحقيق أهداف التدريب التي تتوخاها تلك المنشآت، ومنها تصنيف مراكز ومعاهد التدريب ومتابعة أعمالها وفقاً لمعايير علمية دقيقة، تصميم البرامج التدريبية على ضوء دراسة الاحتياجات التدريبية الفعلية للمنشآت واحتياجات سوق العمل، توفير معلومات واقعية عن الإمكانيات التدريبية المتاحة بالمعاهد والمراكز التدريبية، توفير الكفاءات من المدربين، التوسع في اعتماد الأساليب الحديثة في التدريب، قيام جهات التدريب بالتنسيق الفعال مع المنشآت قبل تصميم برامجها، وأخذ ملاحظات المنشآت قبل التدريب وبعده؛ بما يحقق مزيداً من الفاعلية في تحقيق الأهداف، عدم المغالاة من قبل مراكز ومعاهد التدريب في تحديد رسوم التدريب؛ بما يشجع المنشآت على الإقبال على ترشيح موظفيها لأكبر عدد من البرامج، الأخذ بمبدأ التدريب التعاوني بأن يتم تنفيذ جانب من البرنامج التدريبي بالمنشآت، إنشاء شركات مساهمة للتدريب في المجالات التي تتطلب استثمارات كبيرة لتوفير إمكانيات تدريبية عالية المستوى، تقويم البرامج قبل عملية التدريب وفي أثنائها وبعدها، منح التيسيرات وأشكال الدعم المناسبة لمراكز ومعاهد التدريب الأهلية لتعزيز إمكانياتها في تحقيق أهداف التدريب، تخصيص جانب مناسب في موازنات الجهات الحكومية المعنية بالتدريب لدعم برامج التدريب على رأس العمل (ص ٢٤٠).

ولتعرف واقع الاستثمار في مراكز التدريب الأهلية قام مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض (٢٠٠٣م) بإجراء بحث ميداني شمل (١٠٠) منشأة، كعينة من المنشآت المنتسبة للغرفة، ومن أهداف الدراسة تعرف نوعيات البرامج التدريبية، ومدى تناسب تكاليف الاستثمار في التدريب مع العائد منه، تعرف مقترحات المنشآت بالإقبال على التدريب لتحقيق أكبر عائد من التدريب مستقبلاً. وقد خلصت الدراسة إلى أن نوعية البرامج التي تحظى بالإقبال على التدريب فيها تتمثل بما نسبته (٤٩٪) تقريباً ببرامج فنية، تليها برامج إدارية بما نسبته (١٩٪) تقريباً، فبرامج التسويق والمبيعات (١٤٪) تقريباً، فالبرامج التخصصية (١١,١٪). أما من حيث تناسب التكلفة مع العائد فقد اشارت الدراسة إلى أن (٥٧٪) من المستقصين يعتقدون أن التكلفة تتناسب مع العائد من التدريب تماماً، في حين يرى (١٢٪) أنه لم يتحقق عائد نظير التكلفة على التدريب. وفيما يتعلق بمقترحات المنشآت لتطوير مراكز ومعاهد التدريب الأهلية لتحقيق أكبر عائد من التدريب مستقبلاً فتتمثل في أن تكون مراكز التدريب مؤهلة لضمان فاعلية التدريب ومراقبة أدائها من قبل الجهات المختصة، التركيز على برامج تنمية المهارات خاصة في اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وأساليب العمل بالقطاع الخاص، تكثيف برامج التدريب على رأس العمل، تخصيص جزء من التدريب لينفذ داخل المنشأة، تقليل الفترة الزمنية لبرامج التدريب وعقدها في أوقات مناسبة للالتحاق بها، وكذلك تخفيض تكاليف التدريب من قبل الجهات المنظمة له بما يشجع المنشآت على الإقبال عليه.

وحيث إن تعرف واقع التدريب في القطاعين العام والخاص يذلل الكثير من الصعاب، أجرى صندوق تنمية الموارد البشرية (٢٠٠٤م) دراسة تهدف إلى تعرف واقع التدريب في المؤسسات الحكومية والأهلية وتحدياته، ومنها معاهد ومراكز التدريب الأهلية، وقد شملت الدراسة مؤسسات التدريب الحكومية المركزية، والمؤسسات الأهلية المتوسطة في المدن الرئيسية (الرياض، جدة، الدمام)؛ حيث تم استقصاء عينة من المتدربين في تلك المؤسسات الأهلية،

ومقابلة الغالبية من مسؤولي التدريب في القطاعين الخاص والعام، كما تم استقصاء آراء عينة من مسؤولي القطاع الخاص الموظف لخريجي هذا التدريب. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة القصور الكبير في تدريب النساء، وأن منشآت التدريب الأهلية تعد من أكثر وحدات التدريب الأخرى المشمولة في الدراسة (التدريب الحكومي، مراكز التدريب بالغرف التجارية والصناعية، مراكز التدريب بمنشآت القطاع الخاص) إسهاماً في تدريب منسوبي القطاع الخاص، وأن تلك المنشآت التدريبية تفتقر إلى الرؤى والاستراتيجيات الواضحة؛ حيث تعمل على أساس الربح وتحقيق المكاسب السريعة، وأن هناك جملة من المعوقات تواجه التدريب الأهلي والحكومي، منها تدني مستوى الجودة للعملية التدريبية، وتدني مستوى المدربين، وضعف التصميم الجيد لبرامج التدريب، وعدم توافر وسائل التدريب ومعيناته المناسبة، والتكلفة العالية للتدريب، وعدم الاعتراف واعتماد الشهادات الصادرة من تلك المنشآت التدريبية الأهلية.

وقد قدمت الدراسة عدة توصيات، من أهمها تشجيع التوسع في إنشاء وحدات التدريب الأهلية، وتقديم جميع أوجه الدعم والمساندة لتلك المنشآت التدريبية، التعاون بين تلك المنشآت التدريبية ونظيراتها من الوحدات التدريبية الأخرى في الجهاز الحكومي، العمل على تحسين بيئة التدريب في تلك المنشآت، الحد من الاستعانة من المدربين الأجانب، تبني رؤية واستراتيجية واضحة أكثر واقعية لتلك المنشآت التدريبية؛ بما يكفل نجاحها واستمرارها وتقديمها لخدماته بجودة عالية.

ونظراً لحاجة سوق العمل للعديد من المهارات وخاصة مهارات استخدام الحاسب الآلي، من خلال أنشطة هذه المعاهد والمراكز، التي تعد من العوامل التي تسهم في انتشار التدريب على استخدام الحاسب الآلي، أوصت دراسة أجراها الباحثين (٢٠٠٦) بما أنه من الضروري إكساب مهارات استخدام الحاسب الآلي كمهارة أساسية لسوق العمل من خلال زيادة المقررات الدراسية أو عن طريق دورات تدريبية، بالإضافة إلى ضرورة توضيح أهمية امتلاك هذه

المهارة للطلاب في عملية التوظيف في القطاع الخاص؛ مما يساعد الطلاب على اكتساب تلك المهارات بكفاءة لتهيئتهم لسوق العمل (ص ١٩). ولأهمية إتقان معارف استخدام الحاسب الآلي ومهاراته، فإنه من الضروري التأهيل والتدريب قبل عملية الاستخدام، وهو ما يعزز انتشار استخدام الحاسب الآلي، وفي هذا السياق أشار (المحيسن، ١٤١٩هـ) إلى أهمية التدريب على مهارات استخدام الحاسب الآلي وفق تجارب بعض الدول؛ حيث من الضروري الإعداد والتأهيل قبل عملية الاستخدام للحاسب الآلي، ويفضل أن تتفق هذه البرامج مع احتياجات المستفيدين.

أما عن أهم المعوقات التي تواجهها معاهد ومراكز التدريب الأهلية، والتي تحد من ممارستها لأنشطتها والقيام بدورها بشكل أمثل، فقد لخصها الطويل (٢٠٠٦م)، في عدد من المحاور، هي: معوقات ذات علاقة بالجهات الحكومية، تتمثل في عدم إتاحة الفرصة للاستفادة من عقود التدريب الحكومية، الاستعانة بمراكز ومؤسسات تدريب خارجية، منافسة مؤسسات التدريب الحكومية، غياب الرقابة على مؤسسات التدريب الخارجية، عدم وجود تصنيف لمراكز ومؤسسات التدريب الأهلية، الحاجة إلى تخفيف المركزية في الإشراف على مراكز التدريب الأهلية، والحاجة إلى الدعم المالي من الجهات الحكومية. ومعوقات ذات علاقة بالغرف التجارية والصناعية، ومعوقات ذات علاقة بالجهات الخاصة المستفيدة من مراكز التدريب، تتمثل في عدم وجود تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية في كثير من المؤسسات، الاستعانة بالمراكز والمدربين من خارج المملكة، دفع رسوم أقل لمؤسسات التدريب المحلية، وجود بعض الممارسات السلبية في إدارات التدريب في الجهات المستفيدة، تتمثل في التعود على الاستعانة بمؤسسات تدريب خارجية، تمييز بعض مسؤولي التدريب في مؤسسات تدريب معينة عن غيرهم في مؤسسات تدريب أخرى، النظرة السلبية لمؤسسات التدريب الداخلية من قبل بعض مسؤولي التدريب في الجهات المستفيدة. ومعوقات ذات علاقة بمؤسسات التدريب الأهلية، وهي تتمثل في ضعف اختيار المدربين والمادة التدريبية، عدم

الجدية في تنفيذ البرامج التدريبية، رسوم التدريب المتدنية التي لا تتناسب ومستوى التدريب، عدم توافر التجهيزات الأساسية للتدريب من معامل وقاعات تدريب ووسائل تدريب مساعدة.

وفي دراسة أجراها العتيبي (١٤٢٧هـ) تستهدف تقويم مراكز الحاسب الآلي الأهلية للتدريب في منطقة مكة المكرمة، تعرف أهم المشكلات التي تواجهها، وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج، منها أن ما يقارب ثلث المراكز لا تقوم بدراسة احتياجات المستفيدين من التدريب قبل وضع خطة التدريب، بالإضافة إلى أن أكثر من نصف مراكز التدريب تمارس نشاطات أخرى غير التدريب على الحاسب الآلي، واتضح أن هناك حاجة لاستكمال بعض التجهيزات في تلك المراكز، كما أن هناك قصوراً في إدراك أهمية التسويق لبعض المديرين، وقصوراً في تأهيل المدربين واختيارهم وقصوراً في عملية التقويم. بالإضافة إلى أن موظفي الإدارة العامة للتدريب الأهلي بالمؤسسة يغلب على أدائهم طابع الروتين وهم في الغالب غير متخصصين. وقد خلصت الدراسة إلى عدة توصيات، منها: أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق، التنوع في وسائل التدريب المستخدمة، الاهتمام بعملية التقويم، عدم السماح لمراكز التدريب الحكومية أو شبه الحكومية بمنافسة مراكز التدريب في القطاع الخاص، وعدم منح تراخيص لمراكز التدريب إلا بعد التأكد من توافر الإمكانيات المادية والبشرية المتخصصة بشكل يضمن جدية التدريب وفعاليتها، وضرورة زيادة أعداد الموظفين المتخصصين في عملية تقويم المراكز لدى الإدارة العامة للتدريب الأهلي بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

ولما للرغبة في امتلاك الحاسب الآلي من أهمية كأحد العوامل المؤثرة في التدريب، أشارت دراسة أجرتها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الأردن (٢٠٠٩م) شملت الطلاب في (٩) جامعات في الأردن، لتقويم مبادرة حاسوب محمول لكل طالب جامعي، وقياس مدى مساهمة المبادرة في توفير الحاسب المحمول للطلاب في المنزل، وانعكاسه على مستوى استخدام الأفراد

للحاسب في المنزل، وقد خلصت الدراسة إلى أن (٨٧٪) من الطلاب يرون أن لها أثراً على رغبتهم في امتلاك هذه الحاسبات.

وعن الفرص التي توفرها تقنيات الاتصالات والمعلومات - ومنها الحاسب الآلي - والتي تسهم في التدريب وانتشار الحاسب الآلي، أشار Forcheri, et al. (2000) إلى أن هناك فرصاً وتحديات فرضتها هذه التقنيات، وخلصت الدراسة إلى توصيات مهمة لتحقيق فرص أكبر، منها: ضرورة الأخذ في الاعتبار إدراك الحاجة إلى التعلم من هذه التقنيات، تحديد الأهداف بدقة لتحقيق تلك الاحتياجات المطلوبة، وتحديد الاستراتيجية المناسبة لتحقيق تلك الأهداف المنشودة (ص ٦٠). وفي دراسة أجراها Ensminger, et al. (2004) شملت (١٧٩) من المشاركين في حقول متعددة تضمنت المجال التعليمي العام والعالي وفي مجال التجارة والصناعة والجانب العسكري والعمل الحر، تعرف أهم العوامل التي تسهم في التطبيق الناجح للمخترعات التقنية ومنها الحاسب الآلي. أظهرت الدراسة أن هناك أربعة عوامل تسهم في هذا التطبيق الناجح، هي: التغير الإداري، كفاءة الأداء، الجوائز الخارجية، الموارد.

ونظراً لشمولية التدريب على استخدام الحاسب الآلي لجميع شرائح المجتمع، أجرى Saunders (2004) دراسة على مجموعة من المسنين لتعرف مواقفهم نحو الحاسب الآلي، وتعزيز استخدامه بين هذه الفئة لربطهم بمجتمعهم بشكل أفضل، وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك عدداً من العوامل تحد من استخدام الحاسب الآلي، تتلخص في تكلفة الحاسبات الآلية، تقادم الأجهزة المستخدمة عند هذه الفئة، مشكلة تعلم هذه الفئة وحاجتها إلى المساعدة المستمرة، إضافة إلى بعض المشكلات الصحية لهذه الفئة مثل النظر.

وحيث إن هناك الآلاف من البالغين الذين لا تتوافر لهم تقنيات الاتصالات والمعلومات، وعن طريق مثل هذه المنشآت التدريبية يمكن توفيرها، ومن ثم اكتساب العديد من المعارف والمهارات. وفي هذا السياق أجرت Salinas- Ammescua (2007) دراسة استكشافية في المكسيك حول مبادرة الحكومة

المكسيكية لإنشاء مراكز تعلم تقنية (CTCs) Community Technology Centers (CTCs) لدوي الدخول المنخفضة، شملت هذه الدراسة (١٦) مركزاً، تم من خلالها مقابلة (١٨) إدارياً، (١٦) مطوراً، و(١٥) فنياً، و(٢٠) مدرساً؛ لتعرف مواقفهم نحو مدى انتشار تقنيات الاتصالات والمعلومات وتوافرها، وسهولة الوصول إليها، ومدى الاستفادة منها. وقد أظهرت الدراسة أنه من يتعلم في هذه المراكز هم من البالغين والشباب ممن تبلغ أعمارهم أعلى من (١٥) عاماً، ومن ذوي الدخول المنخفضة من المواطنين، أو من ليس لديهم تعليم نظامي، كما أشارت الدراسة إلى أن فئة الشباب مهتمة كثيراً بالتعلم والتدريب على برامج الحاسب الآلي من خلال هذه المراكز، وخلصت الدراسة إلى أن الاستفادة من هذه المبادرة لا تصل إلى تطلعات المسؤولين عنها على الرغم من تقديمها مجاناً، واقترحت الدراسة إتاحة هذه التقنيات لسد الفجوة التقنية بما يتجاوز الوضع الحالي.

ولأهمية مصادر المعلومات لتعزيز عملية التعلم والتدريب على استخدام الحاسب الآلي، أجرى Kay (2007) دراسة استطلاعية في كندا لاستكشاف فعالية سبعة مصادر تساعد على تعلم برامج الحاسب الآلي، وخاصة برنامج الجداول الإلكترونية، وذلك بتعرف مكانم القوة والضعف في هذه المصادر، وهذه المصادر هي المساعدة الإنسانية، دليل المستخدم، لوحة المفاتيح، الشاشة، البرنامج نفسه، القائمة الرئيسية للبرنامج، مدى توافر المساعدة من خلال البرنامج، وقد أجريت الدراسة على عينة تشمل (٣٦) مستهدفاً يمثلون ثلاثة مستويات من مستخدمي الحاسب الآلي (مبتدئ، متوسط، متقدم). وأظهرت الدراسة أن أكثر المصادر المساعدة للتعلم هي على التوالي القائمة الرئيسية، الشاشة، مدى توافر دليل الاستخدام، في حين لم يكن هناك تأثير كبير لمدى توافر المساعدة الإنسانية على أداء المهام المطلوبة من المتدرب، كما أن تفحص لوحة المفاتيح لم يكن مؤثراً بشكل كبير على تحقيق عملية التعلم، في حين كانت المساعدة من خلال البرنامج أقل المصادر في الاعتماد عليها لتحقيق عملية التعلم. ولتحقيق الاستفادة من برامج الحاسب الآلي أوصت الدراسة

بأهمية توفير معلومات ثرية للتعلم دون الاعتماد على مصادر ولا سيما التي تحتوي على العديد من المصطلحات والمفاهيم المحددة حتى تساعد على التدريب بكفاءة.

ولا شك أيضاً أن تقنيات الاتصالات والمعلومات فرضت مستخدمين جديداً ذوي معارف ومهارات وقدرات جديدة، وفي هذا السياق أشارت (Levinson, 2007)، إلى أن الأنظمة التعليمية ستواجه متعلمين ذوي خصائص معينة، وأن سوق العرض لهذه النوعية لا يمكن توقعه وهو معقد بشكل كبير، لذا يتطلب تغييرات كبيرة في العديد من التطبيقات والممارسات، ومن الأهمية بمكان توافر كفاءات بشرية قادرة على التطوير لمواكبة خصائص المجتمع المعلوماتي (ص ٨٥).

وفي مراجعة نظرية لعدد من الدراسات أجراها (Broady, et al. 2010) لتسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف بين الاتجاهات والقبول للتقنية – ومنها الحاسب الآلي لفئتي كبار السن والشباب – خلصت الدراسة إلى أن هناك عوامل متشابهة بين الفريقيين تؤثر على المجموعتين؛ حيث إن كبار السن يمكن تدريبهم على استخدام التقنية بالسلوك نفسه الذي يتبع مع فئة الشباب، بصرف النظر عن العمر، إلا أنه ينبغي أن يكون هناك وقت كاف للتدريب وفي بيئة إيجابية ومساندة، كما تتماثل العوامل التي تعزز أو تعوق استخدام الحاسب الآلي لكلا الفئتين، واقتُرحت الدراسة بناء على الاعتبار المستحق للوقت أن يعطى لكبار السن ويتاح لهم وقت كاف لتعلم مهارات جديدة، وكذلك ينبغي أن يكون هناك اهتمام لمساعدة أي شخص، ومعالجة أي معوقات تحد من تعلمه بطريقة إيجابية ليشعر بأهميته وأن النجاح هو المتوقع منه.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بتركيزها على أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي من وجهة نظر مسؤولي تلك المنشآت التدريبية، وكذلك تعرف أهم المعوقات التي تحد من التدريب على

استخدام الحاسب الآلي في تلك المنشآت التدريبية، بما يساعدها على أداء رسالتها التنموية بكفاءة.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

تضمن هذا الجزء من الدراسة وصفاً لمنهج الدراسة، وكذلك الفئات التي تشكل مجتمع الدراسة، كما تضمن وصفاً لأداة جمع البيانات وطريقة جمعها وأساليب معالجتها إحصائياً.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث، من حيث خصائصها وأشكالها وتحليل البيانات التي تم جمعها وتفسيرها (عليان وغنيم، ٢٠٠٩: ٥٢-٥٣). وهو منهج يعد مناسباً لمثل هذه النوعية من الدراسات، حيث تم الاطلاع على الأدبيات المنشورة حول موضوع الدراسة، وكذلك استطلاع آراء مسؤولي معاهد ومراكز التدريب الأهلية - مجتمع الدراسة - لتعرف العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي، والمعوقات التي تواجه المنشآت التدريبية، ومن ثم وصفها وتحليلها بما يحقق أهداف الدراسة أو أسئلتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض، وعددها - وفقاً لإحصائية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في عام ١٤٢٩هـ / ١٤٣٠هـ - (٣٥٣) معهداً ومركزاً، كما يوضح ذلك الجدول (٢)، وتتماثل في الأهداف والوظائف وما تقوم به من أنشطة تدريبية، إضافة إلى ما تتسم به من بنى تنظيمية وإدارية وفنية، وإشراف مركزي من الإدارة العامة للتدريب الأهلي بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

الجدول (٢)

معاهد ومراكز التدريب الأهلية في منطقة الرياض

وفق إحصائية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ١٤٢٩هـ / ١٤٣٠هـ

م	فئة المنشأة	مجال النشاط					المجموع
		مركز تدريب وتطوير	معهد تدريب	معهد عال	فني تجاري ثانوي	فني مراقب ثانوي	فني صناعي ثانوي
١	رجال	١٤٢	٥٩	٣٤	١١	٢	٢٤٨
٢	نساء	٣٠	٢٦	٤٩	٠	٠	١٠٥
المجموع							٣٥٣

أداة جمع البيانات:

اعتمد الباحث على أسلوب الاستقصاء لجمع بيانات الدراسة، بتصميم استبانة خاصة. فبعد الاطلاع على أدبيات الدراسة وبناء الإطار الفكري لها، تم تصميم الاستبانة وكونت من ثلاثة أجزاء؛ الأول يحتوي على (٩) متغيرات، تستهدف جمع بيانات أولية عن المنشأة التدريبية (معاهد ومراكز التدريب الأهلية) وتعرف أهم خصائص هذه المنشآت. أما الجزء الثاني فقد تضمن (٣٣) متغيراً، تعكس أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي. ويتضمن الجزء الثالث سؤالاً مفتوحاً يهدف إلى تحديد أهم المعوقات التي تؤثر في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.

وللتأكد من صدق الأداة بعد إعدادها بشكلها الأولي في متغيرات تصل إلى (٣٨) متغيراً خاصة في الجزء الثاني، قام الباحث بعرضها على عدد من المحكمين في كل من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، معهد الإدارة العامة، وثلاثة مدربين في معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمدينة الرياض؛ لتعرف مدى ملاءمة متغيرات الاستبانة للعوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي. وبعد الاطلاع على مرئيات المحكمين وملاحظاتهم، تم تنقيح الاستبانة وتصميمها في صورتها النهائية؛ حيث أصبحت تحتوي في جزئها الثاني على (٣٣) متغيراً تعكس هذه العوامل.

أما ما يتعلق باختبار الثبات، فقد تم التحقق منه من خلال توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (٢٤) من معاهد ومراكز التدريب الأهلية في مدينة الرياض، أعيد منها ما مجموعه (١٨) استبانة، واستخرج معامل الارتباط بيرسون، وراوحت درجاته بين ٠,٢٥ إلى ٠,٦٥ درجة، وكذلك معامل الاتساق من خلال معادلة ألفا كرونباخ 'Cronbach' Alpha، الذي بلغ (٠,٩٦)؛ بما يعد مؤشراً عالياً لثبات الأداة.

طريقة جمع البيانات:

للوصول إلى معاهد ومراكز التدريب الأهلية في منطقة الرياض، تم التنسيق مع الإدارة العامة للتدريب الأهلي بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المشرفة على هذه المنشآت التدريبية؛ للحصول على قائمة بأسمائها وعناوينها، وبعد أن تم حصر مجتمع الدراسة، وزعت (٣٥٣) استبانة، منوالة وعبر البريد والفاكس على هذه المنشآت في منطقة الرياض (مدينة الرياض ومحافظات المنطقة)، أعيد منها ما مجموعه (٢٦١) استبانة، تمثل ما نسبته (٧٤٪) تقريباً، واستبعد منها (١٣) استبانة لعدم صلاحيتها للدراسة، وبهذا أصبح عدد الاستبانات المحللة إحصائياً (٢٤٨) استبانة، تمثل (٧٠٪) من مجموع الاستبانات الموزعة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات، أدخلت في الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Science, SPSS، ثم حللت باستخدام عدد من الأساليب الوصفية لتعرف خواص منشآت التدريب الأهلية مجتمع الدراسة، كما تم استخدام أسلوب التحليل العاملي Factors Analysis، وفق طريقة تحليل المكونات الرئيسية Principal Component Analysis (PCA) بطريقة التدوير المتعامد Varimax Rotation لتحديد أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في تلك المنشآت التدريبية.

نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الجزء رسداً لنتائج الدراسة وفقاً لأهدافها وأسئلتها، حيث يشتمل على ما يلي: أولاً - خصائص معاهد ومراكز التدريب الأهلية، ثانياً - أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي، ثالثاً - أهم المعوقات التي تحد من

التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية، رابعاً - التوصيات المناسبة التي تهدف إلى تطوير عملية التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية، وذلك على النحو التالي:

أولاً - خصائص معاهد ومراكز التدريب الأهلية:

للإجابة عن السؤال الأول في الدراسة "ما أهم خصائص معاهد ومراكز التدريب الأهلية؟" يظهر الجدول (٣) بعض خصائص معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض؛ حيث يوضح أن أكثر من نصف مجتمع الدراسة من المنشآت المستجيبة هي من فئة مراكز التدريب والتطوير، يليها معاهد التدريب بنسبة (٣٨٪) تقريباً، ثم معاهد التدريب العالي، كما يظهر الجدول أن نحو (٦٤٪) من تلك المعاهد والمراكز ليس لها فروع في منطقة الرياض أو في المملكة بصفة عامة، وأن ما نسبته (٧٧,٤٪)، التدريب فيها موجه لفئة الرجال، في حين أن ما نسبته نحو (٢٣٪) التدريب فيها موجه للنساء.

ويظهر الجدول أيضاً أن ما نسبته (٧٠٪) تقريباً من تلك المعاهد والمراكز ملكيتها فردية، في حين أن ما نسبته (٣٠٪) ملكيتها جماعية، كما أن حجم الاستثمار الذي حدده المسؤولون عن تلك المنشآت التدريبية يراوح بين (٣٠٠,٠٠٠) ثلاثمائة ألف ريال و (٢٠٠,٠٠٠,٠٠) مائتي مليون ريال تقريباً، وأن عدد العاملين في تلك المنشآت يراوح بين (٣) أفراد ونحو (٢٠٠) فرد، وأن ما نسبته (٤٩,٢٪) من جميع تلك المعاهد والمراكز تقدم برامج في مجال الحاسب الآلي داخل المقر أو خارجه، وبرامج إدارية وفنية بما نسبته (٤٠٪) تقريباً، وما نسبته (١١,٣٪) برامج تخصصية أخرى. كما أوضحت بيانات مجتمع الدراسة أن مؤهلات المسؤولين عن تلك المنشآت التدريبية تتمثل فيما نسبته (٤٦,٤٪) من الحاصلين على درجة الماجستير، و(٢٩,٤٪) البكالوريوس، و(١٥,٣٪) من درجة الدكتوراه، في حين أن ما نسبته (٩٪) منهم من الحاصلين على درجة الدبلوم. كما أن (٩٪) تقريباً من المسؤولين في مجال التدريب تزيد خبرتهم على (٢١) سنة، وما نسبته (٤٣٪) تراوح خبرتهم من (٥) سنوات إلى عشر سنوات، في حين ثلثهم تقريباً (٣٣٪) تراوح خبرتهم بين (١١) و (١٥) سنة، كما أن ما نسبته (١١٪) تقريباً تقل خبرتهم في مجال التدريب عن خمس سنوات.

الجدول (٣) التكرار والنسب المئوية لمجتمع الدراسة من معاهد ومراكز التدريب الأهلية

المتغير	التكرار	النسبة
فئة المنشأة	معهد تدريب عال	١٩
	معهد تدريب	٩٤
	مركز تطوير وتدريب	١٣٥
	المجموع	٢٤٨
		%١٠٠
الفروع	نعم	٩٠
	لا	١٥٨
	المجموع	٢٤٨
		%١٠٠
نوع التدريب في المنشأة	رجال	١٩٢
	نساء	٥٦
	المجموع	٢٤٨
		%١٠٠
نوع الملكية للمنشأة	فردى	١٧٣
	جماعى	٧٥
	المجموع	٢٤٨
		%١٠٠
حجم الاستثمار	من	إلى
	٣٠٠,٠٠٠ ريال	٢٠٠,٠٠٠,٠٠٠ ريال
عدد العاملين	من	إلى
	(٣) أفراد	(٢٠٠) فرد
نوعية البرامج	الحاسب الآلى	١٢٢
	إدارية وفنية	٩٨
	أخرى	٢٨
	المجموع	٢٤٨
		%١٠٠
المؤهل العلمي	دكتوراه	٣٨
	ماجستير	١١٥
	بكالوريوس	٧٣
	دبلوم	٢٢
	المجموع	٢٤٨
		%١٠٠

تتابع / الجدول (٣) التكرار والنسب المئوية لمجتمع الدراسة من معاهد ومراكز التدريب الأهلية

المتغير	التكرار	النسبة
عدد سنوات الخبرة	أقل من (٥) سنوات.	٢٧
	من (٥) سنوات إلى (١٠) سنوات	١٠,٩
	من (١١) سنة إلى (١٥) سنة	٤٢,٧
	من (١٦) سنوات إلى (٢٠) سنوات	٣٢,٧
	أكثر من (٢١) سنة	٥,٢
المجموع	٢١	٨,٥
	٢٤٨	%١٠٠

ثانياً - أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي:

للإجابة عن السؤال الثاني في الدراسة "ما أهم العوامل التي تؤثر في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية؟"، ولتعرف هذه العوامل المؤثرة، طلب من المستقصين الإجابة عن متغيرات الدراسة بحسب درجة القياس التي تتفاوت بين ما يأتي: مؤثر جداً (خمس درجات)، مؤثر (أربع درجات)، لا أدري (ثلاث درجات)، غير مؤثر (درجتان)، وغير مؤثر جداً (درجة واحدة). يظهر الجدول (٤) أن متغير "إجراءات المؤسسة التي تطبقها واضحة للمستثمر" قد حاز أعلى متوسط؛ حيث بلغ (٤,١٩)، في حين حصل المتغير "الشروط والإجراءات التي تطلبها وتطبقها المؤسسة لا تأخذ وقتاً وجهداً من المستثمر" على أقل متوسط، حيث بلغ (٣,١٣). ويبين الجدول أن المستقصين قد أعطوا (٢٤) متغيراً من أصل (٣٣) متغيراً مؤثراً؛ حيث بلغت الأوساط الحسابية لتلك المتغيرات أكثر من (٣,٥) درجة، كما يظهر الجدول أن هناك (٩) متغيرات لم يحدد المسؤولون رأيهم حولها؛ حيث حظيت بإجابات أقل من (٣,٥) إلى (٣,١٣) درجة. ويشير ذلك إلى أن المسؤولين يوافقون على أن تلك المتغيرات تؤثر في التدريب على استخدام الحاسب الآلي، وتلك المتغيرات يمكن تصنيفها إلى:

- ١ - عوامل تنظيمية تعود إلى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، تتعلق بإجراءاتها التنظيمية في الإشراف على معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
- ٢ - عوامل مجتمعية تعود إلى المجتمع وأفراده ورغبتهم في التدريب على استخدام الحاسب الآلي.
- ٣ - عوامل مؤسسية تتعلق بتلك المنشآت التدريبية من معاهد ومراكز التدريب أهلية، وذلك فيما يتعلق ببرامجها المختلفة المطروحة في السوق، وأسعار وتسويق ومحتوى واختيار مدربين، وما يتوفر لها من دعم ومساندة إدارية وفنية.
- ٤ - عوامل تتعلق بالأجهزة والمؤسسات المستفيدة من معاهد ومراكز التدريب الأهلية، ودورها في دعم تلك المؤسسات إدارياً ومالياً، وقدرتها على تحديد احتياجاتها التدريبية بدقة، وفي الوقت المناسب.

الجدول (٤)

ترتيب العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية

م	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	إجراءات المؤسسة التي تطبقها واضحة للمستثمر.	٤,١٩	٠,٤٣٧	١
٢	النماذج التي تستخدمها المؤسسة سهلة ومبسطة للمستثمر.	٣,٦٣	١,٠٧٩	١٩
٣	الشروط والإجراءات التي تطلبها وتطبقها المؤسسة لا تأخذ وقتاً وجهداً من المستثمر.	٣,١٣	١,٣٠٣	٣٣
٤	تشجع المؤسسة على الاستثمار في برامج التعليم الأهلي.	٣,٣١	١,٢٢٣	٣٠
٥	يمكن الحصول على الإجراءات يدوياً أو ورقياً أو إلكترونياً من المؤسسة بسهولة.	٣,٨٢	١,٠٥٩	٩
٦	المعرفة من أفراد المجتمع ببرامج تعليم الحاسب الآلي.	٣,٥٧	١,١٣٩	٢١

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

تابع / الجدول (٤)
ترتيب العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي
في معاهد ومراكز التدريب الأهلية

م	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٧	رغبة أفراد المجتمع في تعلم برامج الحاسب الآلي.	٣,٩٩	٠,٩٢٩	٤
٨	الإقبال المستمر والمتنامي من أفراد المجتمع على تعلم برامج الحاسب.	٤,٠٦	٠,٩٣١	٢
٩	امتلاك أفراد المجتمع لأجهزة الحاسب ووسائله المختلفة.	٤,٠٤	٠,٩٧٠	٣
١٠	معرفة معاهد ومراكز التدريب الأهلية باحتياجات أفراد المجتمع من برامج تعلم الحاسب الآلي.	٣,٩٤	١,٠٣٠	٦
١١	توافر الموازنة المناسبة في معاهد ومراكز التدريب الأهلية لتنفيذ البرامج التي يتطلبها المجتمع.	٣,٥٥	١,١٧٢	٢٣
١٢	توافر كفاءات بشرية في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٧٣	١,١٤٦	١٤
١٣	وجود بنية تحتية مناسبة من معامل وأجهزة وبرامج حديثة في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٧٩	١,٢١٠	١٠
١٤	توافر مناهج تدريب مناسبة في المضمون تفي بمتطلبات المستفيدين من معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٨٧	١,٠٤٣	٨
١٥	توافر الدعم الإداري المناسب في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٩٧	٠,٩٤٧	٥
١٦	توافر الدعم الفني المناسب في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٧٩	١,٠٧٧	١١
١٧	توافر مصادر المعرفة الحديثة (كتب، برامج) في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٦٧	١,١٥١	١٦
١٨	تحديث برامج الحاسب الآلي بشكل مستمر، في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٥٤	١,١٤٨	٢٤
١٩	تحديد الأجهزة الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص لاحتياجاتها التدريبية بدقة.	٣,١٩	١,٠٣٨	٣١

تابع / الجدول (٤)

ترتيب العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي
في معاهد ومراكز التدريب الأهلية

م	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢٠	تشجيع إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص على الاستفادة من برامج تعلم الحاسب الآلي التي تقدم من معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٣٩	٠,٩٧٩	٢٧
٢١	تعاون إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص مع معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٤٩	١,٢٣٠	٢٥
٢٢	تزويد إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص معاهد ومراكز التدريب الأهلية باحتياجاتها التدريبية في الوقت المناسب.	٣,٣٩	١,٢٣٢	٢٨
٢٣	تخصيص إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص موارد مالية مناسبة للتدريب.	٣,٥٨	١,٢٢١	٢٠
٢٤	تحديد الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص لاحتياجاتها التدريبية في الوقت المناسب.	٣,٣٢	١,٢٤٠	٢٩
٢٥	إعداد الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص لخطط مناسبة في مجال برامج تعلم الحاسب الآلي.	٣,١٩	١,٢٧٨	٣٢
٢٦	تصميم معاهد ومراكز التدريب الأهلية لبرامج تلبي احتياجات ومتطلبات الأفراد والمؤسسات والجهات الحكومية.	٣,٧٣	١,٠٩١	١٥
٢٧	تقديم معاهد ومراكز التدريب الأهلية برامج ذات سعر مناسب لجميع الأفراد والمؤسسات.	٣,٦٧	١,٢٣٩	١٧
٢٨	توافر الجودة المناسبة في البرامج التي تقدم من معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٣,٧٧	١,١٢٧	١٣
٢٩	تحقيق البرامج لاحتياجات المتدربين من حيث المهارة.	٣,٧٩	١,٠٨٩	١٢
٣٠	التسويق المناسب من معاهد ومراكز التدريب الأهلية لبرامج تعلم الحاسب الآلي.	٣,٦٤	١,١٥١	١٨

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

تابع / الجدول (٤)

ترتيب العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية

م	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٣١	أن تكون برامج التدريب على الحاسب الآلي التي تقدمها معاهد ومراكز التدريب الأهلية حديثة.	٣,٩٠	٠,٩٦٥	٧
٣٢	الاعتراف بالشهادات الصادرة عن معاهد ومراكز التدريب الأهلية في مجال استخدام التقنية.	٣,٤٨	١,٠٤٩	٢٦
٣٣	تهيئة برامج التدريب في الوقت المناسب للأفراد والمؤسسات من قبل معاهد ومراكز التدريب الأهلية في الوقت المناسب.	٣,٥٧	٠,٩٧٩	٢٢

ولتعرف أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي من وجهة نظر المسؤولين في تلك المعاهد والمراكز، تم استخدام التحليل العاملي **Factors Analysis**، وفق طريقة تحليل المكونات الرئيسية **Principal Component Analysis (PCA)** بطريقة التدوير المتعامد **Varimax Rotation**؛ بحيث تؤخذ الأبعاد التي يبلغ فيها الجذر الكامن واحداً أو أعلى وفق مقياس كايزر **Kaiser's Criterion** (Child, 1970, p.43; Hair et al., 1998, p.112). وبعد تدوير المتغيرات تبين قيمة الارتباط العاملي (التشبع) بين المتغيرات، كما يظهر ذلك الجدول (٥)، الذي قبل فيه مستوى التشبع (٠.٤٠٪) فأكثر.

الجدول (٥)

التحليل العاملي للعوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

م	المتغير	العوامل المؤثرة					درجة الشيوع
		(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	
١	توافر الموازنة المناسبة في معاهد ومراكز التدريب الأهلية لتنفيذ البرامج التي يتطلبها المجتمع.	٠,٦٦١					٠,٥٨٠
٢	توافر كفاءات بشرية في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٠,٦٥٢					٠,٥٨٥
٣	وجود بنية تحتية مناسبة من معامل وأجهزة وبرامج حديثة في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٠,٧٦٨					٠,٦٥٩
٤	توافر مناهج تدريب مناسبة في المضمون تففي بمتطلبات المستفيدين في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٠,٧٢٨					٠,٦٨٢
٥	توافر الدعم الإداري المناسب في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.	٠,٨١١					٠,٧٧٠
٦	توافر الدعم الفني المناسب.	٠,٧٦٧					٠,٦٩٠
٧	توافر مصادر المعرفة الحديثة.	٠,٦٨٥					٠,٥٠١
٨	تحديث برامج الحاسب الآلي بشكل مستمر.	٠,٦٩٤					٠,٦٣٠
٩	تحديد الأجهزة الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص للاحتياجات التدريبية بدقة.	٠,٥٠٤					٠,٤٣١
١٠	تشجيع إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص على الاستفادة من برامج تعليم الحاسب الآلي التي تقدم.	٠,٥٠٨					٠,٤٢١

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

تابع / الجدول (٥)

التحليل العاملي للعوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

م	المتغير	العوامل المؤثرة					درجة الشيع
		(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	
١١	تصميم معاهد ومراكز التدريب الأهلية لبرامج تلبي احتياجات ومتطلبات الأفراد والمؤسسات والجهات الحكومية.		٠,٤٨٩				٠,٥٢٦
١٢	تقديم معاهد ومراكز التدريب الأهلية برامج ذات سعر مناسب.		٠,٧٤٠				٠,٦٩٥
١٣	توافر الجودة المناسبة في البرامج التي تقدمها المعاهد والمراكز.		٠,٨٠٣				٠,٧٤٤
١٤	تحقيق البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين من حيث المهارة.		٠,٨١٩				٠,٧٦٥
١٥	التسويق المناسب من معاهد ومراكز التدريب الأهلية لبرامجها.		٠,٤٤٤				٠,٣٨٧
١٦	أن تكون برامج تعليم الحاسب الآلي حديثة.		٠,٥٤٧				٠,٤٥٨
١٧	الاعتراف بالشهادات الصادرة عن معاهد ومراكز التدريب الأهلية.		٠,٥٥١				٠,٤٨٥
١٨	تهيئة تلك البرامج في الوقت المناسب للأفراد والمؤسسات.		٠,٥٩٤				٠,٥٤٤
١٩	تعاون إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص مع المعاهد والمراكز.			٠,٦٩١			٠,٦٦٤
٢٠	تزويد إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص معاهد ومراكز التدريب الأهلية باحتياجاتها التدريبية في الوقت المناسب.			٠,٧٠٠			٠,٧٣٩

تابع / الجدول (٥)

التحليل العاملي للعوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

م	المتغير	العوامل المؤثرة					درجة الشيوع
		(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	
٢١	تخصيص إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص موارد مالية مناسبة للتدريب.			٠,٦٠٠			٠,٧١٩
٢٢	تحديد الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص لاحتياجاتها في الوقت المناسب.			٠,٧٩٤			٠,٧٢٨
٢٣	إعداد الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص لخطط مناسبة في مجال برامج تعليم الحاسب الآلي.			٠,٧٨٧			٠,٧٥٠
٢٤	الإجراءات التي تطبقها المؤسسة واضحة للمستثمر.				٠,٦٥٧		٠,٥٤٢
٢٥	النماذج التي تستخدمها المؤسسة سهلة ومبسطة للمستثمر.				٠,٧٩٠		٠,٦٦١
٢٦	الشروط والإجراءات التي تطلبها وتطبيقها المؤسسة لا تأخذ وقتاً وجهداً من المستثمر.				٠,٧٨٨		٠,٧٠٢
٢٧	تشجع المؤسسة على الاستثمار في برامج التعليم الأهلي.				٠,٧٦١		٠,٦١٨
٢٨	يمكن الحصول على الإجراءات يدوياً أو ورقياً أو إلكترونياً من المؤسسة بسهولة.				٠,٤٩٦		٠,٣٧٣
٢٩	معرفة أفراد المجتمع ببرامج تعليم الحاسب الآلي.					٠,٥٩٧	٠,٤١٠
٣٠	رغبة أفراد المجتمع في تعلم برامج تعليم الحاسب الآلي.					٠,٧٦٢	٠,٥٩٨

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

تابع / الجدول (٥)

التحليل العاملي للعوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

م	المتغير	العوامل المؤثرة					درجة الشيوع
		(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	
٣١	الإقبال المستمر والمتنامي من أفراد المجتمع على تعلم برامج تعليم الحاسب الآلي.					٠,٦٨٨	٠,٥٤٧
٣٢	امتلاك أفراد المجتمع لأجهزة الحاسب الآلي ووسائطه المختلفة.					٠,٧٧٣	٠,٦٠٢
٣٣	معرفة معاهد ومراكز التدريب الأهلية باحتياجات أفراد المجتمع.					٠,٥٠٠	٠,٥١٤
الجزر الكامن Eigenvalue		٥,٨٥٠	٤,٥٨٨	٣,٩٧٧	٢,٨٣٣	٢,٥٢١	١٩,٦٧
نسبة التباين المفسر % of Variance		١٧,٧٢٧	١٣,٩٠٣	١٢,٠٥٢	٨,٥٨٦	٧,٦٣٩	٥٩,٩١

Extraction Method: Principal Component Analysis

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

ويتبين من التحليل العاملي السابق أن هناك خمسة عوامل مؤثرة، يبلغ إجمالي مساهمتها في تفسير جميع العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي ما نسبته (٦٠٪) تقريباً، ويمكن تسمية هذه العوامل على نحو ما في الجدول (٦) التالي:

الجدول (٦)
الأسماء المقترحة للعوامل المؤثرة في التدريب
على استخدام الحاسب الآلي

أرقام الأسئلة	ترتيب العامل	الجزر الكامن Eigenvalue	نسبة التباين المفسر % of Variance	الاسم المقترح للعامل المؤثر Suggested Name of Factor
١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠	الأول	٥,٨٥٠	١٧,٧٢٧	الإمكانات المادية والبشرية لمنشآت التدريب الأهلية
٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣	الثاني	٤,٥٨٨	١٣,٩٠٣	جودة مخرجات معاهد ومراكز التدريب الأهلية والاعتراف بها
٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥	الثالث	٣,٩٧٧	١٢,٠٥٢	تعاون الأجهزة في القطاعين العام والخاص مع هذه المنشآت التدريبية الأهلية
١، ٢، ٣، ٤، ٥	الرابع	٢,٨٣٣	٨,٥٨٦	الجوانب الإجرائية في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
٦، ٧، ٨، ٩، ١٠	الخامس	٢,٥٢١	٧,٦٣٩	دور أفراد المجتمع ووعيهم بالتدريب على استخدام الحاسب الآلي
	المجموع	١٩,٦٧	٥٩,٩١	

وقد تشبع على العوامل الخمسة المؤثرة السابقة عدة متغيرات، حيث يظهر الجدول السابق (٥) وفقاً لنتائج التحليل العاملي أن العامل الأول حمل عليه عشرة متغيرات، راوحت درجة تشبعاتها بين (٠,٥٠٤) و (٠,٨١١)، وراوحت درجة الشيع بين (٠,٤٢٩) و (٠,٧٧٠)، كما بلغت قيمة الجزر الكامن Eigen value لهذا العامل المؤثر (٥,٨٥٠)، وقد فسر هذا العامل من

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

التباين ما نسبته (١٨٪) تقريباً، وتشبع على هذا العامل الأول عشرة متغيرات هي: توافر الموازنة المناسبة (٠,٦٦١)، توافر الكفاءات البشرية (٠,٦٥٢)، ووجود بنية تحتية مناسبة (٠,٧٦٨)، وتوافر مناهج تدريب مناسبة (٠,٧٢٨)، توافر الدعم الإداري (٠,٨١١)، وتوافر الدعم الفني (٠,٧٦٧)، وتوافر مصادر المعرفة (٠,٦٨٥)، وتحديث برامج الحاسب الآلي (٠,٦٩٤)، وتحديد الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص لاحتياجات التدريب بدقة (٠,٥٠٤)، وتشجيع إدارات التدريب على الاستفادة من البرامج التي تقدمها معاهد ومراكز التدريب (٠,٥٠٨). كما يظهر الجدول (٧) مراوحة درجة معامل الارتباط Correlation Coefficient في متغيرات العامل المؤثر الأول بين ارتباط منخفض إلى قوي جداً ($r = .7, p < .01$) to ($r = .2, p < .01$).

الجدول (٧)

معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات العامل الأول

رقم المتغير	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
١١	١,٠٠٠									
١٢	*٠,٥٥٣	١,٠٠٠								
١٣	*٠,٥٧٥	*٠,٥١١	١,٠٠٠							
١٤	*٠,٥٩٧	*٠,٥٠٥	*٠,٦٠٦	١,٠٠٠						
١٥	*٠,٦٥٤	*٠,٥٩٢	*٠,٧١٤	*٠,٦٨٨	١,٠٠٠					
١٦	*٠,٥٦٨	*٠,٥٣٦	*٠,٦٦٨	*٠,٦٢١	*٠,٧٤٣	١,٠٠٠				
١٧	*٠,٣٩٠	*٠,٤٥١	*٠,٤٦٦	*٠,٦٦١	*٠,٥٣٦	*٠,٥٦٢	١,٠٠٠			
١٨	*٠,٥٦٠	*٠,٥٩٣	*٠,٥٧٠	*٠,٥٨١	*٠,٦١٥	*٠,٥٨٨	*٠,٦٤٣	١,٠٠٠		
١٩	*٠,٢٧٦	*٠,٢٣١	*٠,٣٠٦	*٠,٤١٢	*٠,٣٩٣	*٠,٢٨١	*٠,٣٥٢	*٠,٣٢١	١,٠٠٠	
٢٠	*٠,٣٤٠	*٠,٣٢٤	*٠,٤٠٩	*٠,٣٤٠	*٠,٤٢٤	*٠,٤٢٢	*٠,٣١٤	*٠,٢٤٧	*٠,٤٠٥	١,٠٠٠

* Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

أما العامل المؤثر الثاني فقد حمل عليه ثمانية متغيرات، كما يظهر ذلك الجدول السابق (٥)، حيث راوحت درجة تشبعاتها بين (٠,٤٤٤) و (٠,٨١٩)، كما بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٤,٥٨٨)، وفسر هذا العامل من التباين ما نسبته (١٤٪) تقريباً، وتتمثل المتغيرات التي تشبعت على هذا العامل في: تصميم معاهد ومراكز التدريب الأهلية لبرامج تفي باحتياجات القطاعين الحكومي والأهلي (٠,٤٨٩)، السعر المناسب لهذه البرامج (٠,٧٤٠)، الجودة المناسبة لهذه البرامج (٠,٨٠٣)، تحقيق المهارة للمتدربين (٠,٨١٩)، والتسويق المناسب لهذه البرامج (٠,٤٤٤)، وحادثة هذه البرامج (٠,٥٤٧)، والاعترافات بالشهادات الصادرة من هذه المعاهد والمراكز (٠,٥٥١)، وتهيئتها في الوقت المناسب (٠,٥٩٤). كما يظهر الجدول (٨) مراوحة درجة معامل الارتباط في متغيرات العامل المؤثر الثاني بين ارتباط منخفض إلى قوي جداً $(r = .2, p < = .01)$ to $(r = .8, p < = .01)$.

الجدول (٨)

معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات العامل الثاني

رقم المتغير	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣
٢٦	١,٠٠٠							
٢٧	*٠,٥١٤	١,٠٠٠						
٢٨	*٠,٥٢٦	*٠,٦٧٢	١,٠٠٠					
٢٩	*٠,٥١١	*٠,٦٩٥	*٠,٨٠٨	١,٠٠٠				
٣٠	*٠,٣٥٨	*٠,٤٧٤	*٠,٤٢٥	*٠,٤٣٦	١,٠٠٠			
٣١	*٠,٣٦٢	*٠,٤٦٢	*٠,٣٩٩	*٠,٥٦٠	*٠,٢٧٣	١,٠٠٠		
٣٢	*٠,٣٤٢	*٠,٤١٤	*٠,٤٥٠	*٠,٤٦٤	*٠,٣٤٩	*٠,٥٨٠	١,٠٠٠	
٣٣	*٠,٥٦٦	*٠,٥٣١	*٠,٥٠٤	*٠,٤٥٤	*٠,٤١٠	*٠,٤٨١	*٠,٥٦٩	١,٠٠٠

Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

أما العامل المؤثر الثالث فقد حمل عليه خمسة متغيرات، كما يظهر ذلك الجدول السابق (٥)، حيث راوحت درجة تشبعاتها بين (٠,٦٨٠) و(٠,٧٩٤)، كما بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٣,٩٧٧)، وفسر هذا العامل من التباين ما نسبته (١٢٪)، وتتمثل المتغيرات التي تشبعت على هذا العامل في: تعاون إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص مع معاهد ومراكز التدريب الأهلية (٠,٦٩١)، تزويد إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص معاهد ومراكز التدريب باحتياجاتها في الوقت المناسب (٠,٧٠٠)، وتخصيص الموارد المالية المناسبة (٠,٦٨٠)، والتحديد للاحتياجات في الوقت المناسب (٠,٧٩٤)، وإعداد الخطط المناسبة في مجال برامج الحاسب الآلي (٠,٧٨٧). كما يظهر الجدول (٩) مراوحة درجة معامل الارتباط في متغيرات العامل المؤثر الثالث بين ارتباط قوي وقوي جداً $(r = .6, p < .01)$ to $(r = .7, p < .01)$.

الجدول (٩)

معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات العامل الثالث

رقم المتغير	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥
٢١	١,٠٠٠				
٢٢	*٠,٧٥٤	١,٠٠٠			
٢٣	*٠,٦٧٩	*٠,٧١٢	١,٠٠٠		
٢٤	*٠,٦٢٢	*٠,٦٩٣	*٠,٦٤٣	١,٠٠٠	
٢٥	*٠,٦٥١	*٠,٦٨١	*٠,٧٠٧	*٠,٧١٨	١,٠٠٠

Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

كما أن العامل المؤثر الرابع حمل عليه خمسة متغيرات، كما يظهر ذلك الجدول السابق (٥)، حيث راوحت درجة تشبعاتها بين (٠,٤٩٦) و(٠,٧٩٨)، كما بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢,٨٣٣)، وفسر هذا العامل من التباين

ما نسبته (٩٪) تقريباً، وتتمثل المتغيرات التي تشبعت على هذا العامل في: الإجراءات التي تطبقها المؤسسة واضح للمستثمر (٠,٦٥٧)، النماذج التي تستخدمها المؤسسة سهلة ومبسطة للمستثمر (٠,٧٩٨)، الشروط والإجراءات التي تطلبها وتطبقها المؤسسة لا تأخذ وقتاً وجهداً من المستثمر (٠,٧٨٨)، تشجع المؤسسة على الاستثمار في برامج الحاسب الآلي (٠,٧٦١)، يمكن الحصول على الإجراءات يدوياً أو ورقياً أو إلكترونياً بسهولة (٠,٤٩٦). كما يظهر الجدول (١٠) مراوحة درجة معامل الارتباط بين متغيرات العامل المؤثر الثالث بين ارتباط منخفض وقوي ($r = .5, p < .01$) to ($r = .2, p < .01$).

الجدول (١٠)

معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات العامل الرابع

رقم المتغير	١	٢	٣	٤	٥
١	١,٠٠٠				
٢	*٠,٤٩٨	١,٠٠٠			
٣	*٠,٣٥٢	*٠,٥٢٠	١,٠٠٠		
٤	*٠,٤٢٨	*٠,٥٤٣	*٠,٥٣٣	١,٠٠٠	
٥	*٠,٣٦٦	*٠,٣٤٨	*٠,٣٥١	*٠,٢١٦	١,٠٠٠

Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

في حين أن العامل المؤثر الخامس والأخير حمل عليه خمسة متغيرات، كما يظهر ذلك الجدول السابق (٥)، حيث راوحت درجة تشبعاتها بين (٠,٥٠٠) و (٠,٧٧٣)، كما بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢,٥٢١)، وفسر هذا العامل من التباين ما نسبته (٩٪) تقريباً، وتتمثل المتغيرات التي تشبعت على هذا العامل في: معرفة أفراد المجتمع (٠,٥٩٧)، رغبة أفراد المجتمع (٠,٧٦٢)، الإقبال المستمر والمتنامي على تعلم برامج الحاسب الآلي (٠,٦٨٨)، امتلاك أفراد المجتمع لأجهزة الحاسب الآلي (٠,٧٧٣)، معرفة مراكز ومعاهد التدريب

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

الأهلية باحتياجات أفراد المجتمع (٠,٥٠٠). كما يظهر الجدول (١١) مراوحة درجة معامل الارتباط بين متغيرات العامل المؤثر الثالث بين ارتباط منخفض ومعتدل ($r=.2, p < .01$) to ($r=.4, p < .01$).

الجدول (١١)

معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات العامل الخامس

رقم المتغير	٦	٧	٨	٩	١٠
٦	١,٠٠٠				
٧	*٠,٣٠٩	١,٠٠٠			
٨	*٠,٣٤٩	*٠,٤٩٧	١,٠٠٠		
٩	*٠,٣٥٨	*٠,٤٤٥	*٠,٣٥٦	١,٠٠٠	
١٠	*٠,٢٩٥	*٠,٣٠٤	*٠,٣٠٨	*٠,٣٠٧	١,٠٠٠

Correlation is significant at the.01 level (2-tailed)

ثالثاً - أهم المعوقات المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي:

للإجابة عن السؤال الثالث في الدراسة "ما أهم المعوقات التي تحد من التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية؟"، تضمنت استبانة الدراسة تساؤلاً مفتوحاً (ثالثاً) يهدف إلى تحديد أهم المعوقات التي يراها مسؤولو معاهد ومراكز التدريب الأهلية، والتي يعتقدون أنها قد تحد من التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية، وقد لخصوا أهم تلك المعوقات فيما يلي:

- عدم تصنيف معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
- دراسة واقع المنافسة بين مختلف معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
- أهمية تقنين عملية افتتاح معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
- ضعف تشجيع الاستثمار في التدريب بصفة عامة.
- تحديد أوجه العلاقة بين مؤسسات التدريب العامة والخاصة.

- الإشراف المركزي على معاهد ومراكز التدريب الأهلية من قبل القطاع الحكومي.
- عدم تعاون الجهة الإشرافية مع معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
- تركيز الجهة الإشرافية على المعاهد والمراكز التدريب الأهلية الموجودة في المدن الكبيرة دون المدن الصغيرة.
- ضعف الدعم المادي للمنشآت التدريبية.
- عدم توفير كفاءات إدارية وفنية مؤهلة للعمل في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
- عدم تركيز معاهد ومراكز التدريب الأهلية على الاحتياجات الفعلية للسوق المحلي.
- عدم جدية المؤسسة في إعطاء التراخيص لمعاهد ومراكز التدريب الأهلية.
- كثرة أعداد المراكز والمعاهد التدريبية بما يفوق الاحتياج، خاصة في المناطق والمدن الكبيرة.
- ضعف جودة مخرجات معاهد ومراكز التدريب الأهلية لضعف البرامج ومكوناتها المادية والبشرية.
- لائحة التدريب الصادرة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، حيث يفضل إلغاؤها أو تطويرها بما يتناسب مع معاهد ومراكز التدريب الأهلية.
- الضمان البنكي معوق لأنشطة المعاهد والمراكز التدريب الأهلية.
- عدم اهتمام الأجهزة المستفيدة والأفراد بالتدريب على الحاسب الآلي، وتركيزها على جوانب فنية أو مهارات بسيطة.
- منافسة القطاع التعليمي والتدريب الحكومي الموجود في الجامعات ومؤسسات التدريب ومراكز خدمة المجتمع والغرف التجارية والتدريب الخيري لمعاهد ومراكز التدريب الأهلية.

- عدم ربط التدريب على استخدام الحاسب الآلي بالتوظيف بشكل مباشر، وكذلك شهادات الدورات التدريبية بالترقية في الجهات الحكومية والقطاع الأهلي.
- توجه المستفيدين من التدريب على استخدام الحاسب الآلي من أجل الشهادة وليس من أجل تطوير المعارف والمهارات في مجال استخدام الحاسب الآلي.
- تكمن المشكلة في أننا نريد تدريب من لا يريد تعلم الحاسب الآلي بل من يريد الحصول على الشهادة فقط.
- عدم توزيع التعاقدات في القطاعين الحكومي والأهلي بشكل مناسب بين معاهد ومراكز التدريب الأهلية، حيث تخضع لاعتبارات شخصية.

رابعاً - التوصيات:

- للإجابة عن السؤال الرابع في الدراسة "ما أهم المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير عملية التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية؟"، وبناء على عرض بيانات الدراسة وما خلصت إليه من نتائج تتعلق بخصائص معاهد ومراكز التدريب الأهلية، والعوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي، وأهم المعوقات التي تحد من التدريب على الحاسب الآلي في تلك المنشآت التدريبية، فإن هذه الدراسة توصي بما يلي:
- توسيع نطاق الاستثمار في التدريب الأهلي بصفة عامة، وتشجيعه بمختلف الأوجه.
 - التشجيع على الاستثمار في مجال التدريب النسائي لإتاحة مزيد من الفرص لتطوير معارف ومهارات تلك النوعية من القوى البشرية.
 - التركيز في برامج التدريب على البرامج النوعية التي تواكب احتياجات سوق العمل.
 - أن تتوافر لمعاهد ومراكز التدريب الأهلية الإمكانيات المادية المناسبة، التي تساعد على تحقيق أهدافها وتطوير منظومتها التنظيمية والفنية.

- تشجيع المعاهد والمراكز التدريبية الأهلية على الشراكات المحلية والدولية؛ بما يعزز من مكانتها وجودة مخرجاتها، وتقنين تلك الشراكات.
- أن يكون هناك اعتراف بالمخرجات والشهادات الصادرة عن معاهد ومراكز التدريب الأهلية، بما يساعدها على أداء رسالتها والاعتراف بهويتها وأهميتها ضمن منظومة مؤسسات التدريب ومنشآته الأخرى.
- أن يكون هناك تعاون مثمر بين معاهد ومراكز التدريب الأهلية وغيرها من مؤسسات التدريب الأهلية في القطاعين الخاص والعام، بما يحقق أهداف تلك المنشآت والاستفادة من مكوناتها المادية والبشرية.
- الحد من الإجراءات التنظيمية التي تتبعها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بما يكفل بما يضمن جودة عمل تلك المؤسسات الأهلية.
- تشجيع أفراد المجتمع على الإقبال على تلك المؤسسات التدريبية لتطوير معارفهم ومهاراتهم بمختلف الأوجه، بحيث تصبح تلك المنشآت التدريبية مراكز ومعاهد للمعرفة ولصقل المهارات وحاضنات للإبداع والتطوير.
- ضرورة تقنين افتتاح معاهد ومراكز التدريب الأهلية بشكل أفضل مما هي عليها الآن، وضبط الجوانب التنظيمية والإجرائية واستثمار أوجه التقنية في هذا المجال.
- الحد من المنافسة بين مختلف المعاهد ومراكز التدريب العامة والخاصة.
- حماية المستثمرين في مجال التدريب الأهلي من المنافسة المحلية والأجنبية.
- التشجيع على إنشاء اتحادات ومجالس للتدريب يمكن من خلالها ضبط عملية التدريب الأهلي.
- قياس فاعلية أداء معاهد ومراكز التدريب الأهلية.

الخلاصة:

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية، وبعد أن تم عرض بيانات وخصائص معاهد ومراكز التدريب الأهلية، وأهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي، وأهم المعوقات التي تواجه تلك المنشآت التدريبية، يمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

- إن مراكز التدريب والتطوير التي تركز على تقديم الدورات التطويرية سواء داخل المقر أو خارجه في مختلف التخصصات، تعد أكثر الفئات جذباً للاستثمار في مجال التدريب الأهلي سواء في منطقة الرياض أو داخل المملكة، وفقاً لما أظهرته إحصائية عدد معاهد ومراكز التدريب الأهلية الصادرة عن المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني حتى عام ١٤٢٩هـ/ ١٤٣٠هـ.
- إن التدريب الموجه للنساء ما زال محدوداً مقارنة بالتدريب الموجه للرجال.
- إن ثلث تلك المنشآت التدريبية ملكيتها جماعية.
- إن تلك المعاهد والمراكز تحظى بإدارة ذات تأهيل مناسب؛ مما يساعدها على النجاح في تحقيق الريادة في التدريب.
- إن حجم الاستثمار التقديري في تلك المنشآت التدريبية بمختلف فئاتها كبير جداً.
- إن عدد العاملين في تلك المنشآت التدريبية ما زال محدوداً بما لا يساعدها في تنفيذ منظومة برامجها التدريبية.
- إن هناك تنوعاً في البرامج التي تقدم من خلال تلك المنشآت التدريبية سواء أكانت في مجال الحاسب الآلي، أم البرامج الإدارية والفنية أم بعض البرامج المتخصصة في مجالات معينة، إلا أن برامج الحاسب الآلي تحظى بنسبة مناسبة من الإقبال.

- إن خبرات المسؤولين عن تلك المعاهد ومراكز التدريب الأهلية كبيرة بما يساعدهم على قيادة تلك المنشآت التدريبية بنجاح.
- إن أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في تلك المنشآت التدريبية من وجهة نظر المسؤولين فيها يمكن تحديدها فيما يلي: (١) توافر الإمكانيات المادية والبشرية لهذه المنشآت، (٢) جودة برامج معاهد ومراكز التدريب الأهلية والاعتراف بها، (٣) تعاون الأجهزة في القطاعين العام والخاص مع تلك المنشآت التدريبية، (٤) الإجراءات التي تتبعها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الإشراف على تلك المنشآت التدريبية، (٥) وأخيراً دور أفراد المجتمع ورغبتهم في التدريب على استخدام الحاسب الآلي.
- إن أهم المعوقات المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي من وجهة نظر المسؤولين في المنشآت التدريبية يمكن تحديدها في المنافسة غير المقننة بينها، ضعف تشجيع الاستثمار في تلك النوعية من المنشآت التدريبية، عدم تعاون الجهة الإشرافية والجهات المستفيدة مع تلك المعاهد ومراكز التدريب الأهلية، ضعف الكفاءات الإدارية والفنية المؤهلة للعمل في تلك المنشآت التدريبية، ضعف البنى التحتية لتلك المنشآت التدريبية، ضعف جودة المخرجات من تلك المعاهد والمراكز التدريبية، عدم ربط التدريب في تلك المنشآت التدريبية بالتوظيف.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت محمد، (٢٠٠٨م). الإدارة بالمعرفة ومنظمات التعلم، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الباحسين، سامي عبدالله، (٢٠٠٦م). المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج ٢٢، ع ١، ص ١-٢٤.
- بو حليقة، إحسان علي، (٢٠٠٤م). مجتمع المعلوماتية واقتصاد المعرفة في سوق تقنية المعلومات السعودية، الرياض: مركز جواثا الاستشاري للمعلوماتية.
- الخطيب، لطفي محمد، (٢٠٠٧م). استخدام الحاسوب في المدارس الابتدائية بسلطنة عمان (الواقع والتطلعات)، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مج ١٩، ع (٢)، ص ١٢-٥٤.
- الخوري، زياد، (١٩٩٦م). الحاسوب مفتاح التعليم في المستقبل، بناء الأجيال، ع ١٩.
- سلامة، عبدالحافظ محمد، (١٩٩٨م). وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- شديفات، يحيى محمد وأرشد، طارق محمد، (٢٠٠٨م). أثر استخدام الحاسوب في فاعلية برنامج تدريبي لمعلمي العلوم في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الشرقية في الأردن، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية)، مج ٩، ع ١، ص ٢٢٩-٢٧٤.
- الشقاوي، عبدالرحمن عبدالله، (١٤٠٥هـ). التدريب الإداري للتنمية، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- الشقاوي، عبدالرحمن عبدالله، (١٤٣٠هـ). تطوير أنظمة الحكم والإدارة

وجهود التنمية الإدارية في المملكة العربية السعودية، الرياض: معهد الإدارة العامة.

- صندوق تنمية الموارد البشرية، (١٤٢٨هـ). دراسة واقع التدريب في المؤسسات الأهلية والحكومية وتحدياته: دراسة مسحية مقارنة، الرياض: صندوق تنمية الموارد البشرية.
- صبح، يوسف والعجلوني، خالد، (٢٠٠٣م). أثر استخدام الحاسوب في تدريس الرياضيات لطلبة الصف الأول الثانوي العلمي على تحصيلهم واتجاهاتهم نحو الحاسوب، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، عمان، مج ٣٠، ع ١، ص ١٦٦-١٨٦.
- الطويل، محمد عبدالرحمن، (٢٠٠٦م). معوقات التدريب في المملكة من واقع تجربة مراكز التدريب الأهلية، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية - التدريب للعمل في مجتمع المعرفة ودوره في التنمية: الطموح والتحديات، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، ١ - ٣ مايو.
- عبدالله، سعد الدين خليل، (٢٠٠٧م). إدارة مراكز التدريب، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- عبدالمعطي، أحمد حسين، (٢٠٠٩م). الاعتماد الأكاديمي والمهني للمؤسسات التعليمية، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- العتيبي، محمد مطلق، (١٤٢٧هـ). تقييم مراكز الحاسب الآلي الأهلية للتدريب: دراسة تطبيقية على منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة: جامعة الملك عبدالعزيز.
- عليان، ربحي مصطفى، وغنيم، عثمان محمد، (٢٠٠٨م). أساليب البحث العلمي: الأسس النظرية والتطبيق العملي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عيد، محمد فتحي، (٢٠٠٣م). الإنترنت ودوره في انتشار المخدرات، مركز الدراسات والبحوث، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، (٢٠٠٣م). وثيقة منتدى الرياض الاقتصادي الأول، منتدى الرياض الاقتصادي الأول، الرياض: ٦-٨ أكتوبر.
- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، (٢٠٠٠م). دور القطاع الخاص في تفعيل استخدام الحاسب الآلي في التعليم والتدريب، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء التربوي الثامن الذي تنظمه الرئاسة العامة لتعليم البنات تحت عنوان "الحاسب الآلي في التربية والتعليم.. واقع وآفاق"، الرياض، ١٠ أبريل.
- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، (٢٠٠٣م). تقييم وقياس العائد على الاستثمار في التدريب، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الثالث للتوظيف والسعودة، مركز البحوث والدراسات بالغرفة الرياض، ١٦-١٧ ديسمبر.
- الفار، إبراهيم عبد الوكيل، (١٩٩٦م). تربويات الحاسوب بواعث الفلسفة ودواعي التطبيق، آفاق تربوية، ٩ع.
- فايز، محمود عبدالمنعم، (٢٠٠١م). التدريب وأثره في تغيير السلوك، المجلة العربية للتدريب، ٢ع.
- القحطاني، عبدالوهاب بن سعيد، (٢٠٠٢م). تطوير الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: نظرة نحو المنافسة العالمية لشركاتنا الوطنية، ورقة عمل مشاركة في الملتقى الرابع لتطوير الموارد البشرية - الاتجاهات الحديثة في تنمية الموارد البشرية "تجارب فعالة"، ٢٣-٢٥ ديسمبر.
- قرار مجلس القوى العاملة رقم ١٤٠٤/٦/٥هـ.
- كسنارة، إحسان محمد، (٢٠٠٩م). أثر استراتيجيات التعليم التعاوني باستخدام الحاسوب على التحصيل المباشر والمؤجل لطلاب مقرر

- تقنيات التعليم مقارنة مع الطريقة الفردية والتقليدية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج ١، ع ١، ص ص ١٣-٦٨.
- محمد، سامي زكريا، (١٩٨٨م). البرامج التدريبية بإدارة الأداء الإلكتروني، الإدارة، القاهرة، ع ٣.
- المحيسن، إبراهيم عبدالله، (١٤١٩هـ). التدريب على الحاسوب عبر الشبكة التلفزيونية المغلقة: مشاكل وحلول، رسالة الخليج العربي، العدد السبعون، الكويت.
- المناعي، عبدالله، (١٩٩٩م). التدريب على الكمبيوتر وتأثيره في تغيير اتجاهات الطالبات بكلية التربية، جامعة قطر، مجلة التربية، مج ٣، ع ١١، ص ص ٤-٢٩.
- مهدي، صائب حسن، (٢٠٠٩م). الاستثمار الأجنبي ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١١، ع ٣، ص ص ١١٢-١٢٩.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، (١٤٣٠هـ). الدليل التنظيمي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقنية والمهني.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، (١٤٢٩هـ). تقرير الإنجازات السنوي ١٤٢٨هـ/ ١٤٢٩هـ، الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، (١٤٢٩هـ). الخطة العامة للتدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ١٤٢٩-١٤٥٢هـ الموافق ٢٠٠٨-٢٠٣٠م، الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقنية والمهني.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، (١٤٣٠هـ). أهم إنجازات

الإدارة العامة للتدريب الأهلي للعام التدريبي ١٤٢٩هـ / ١٤٣٠هـ،

الرياض: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

- الهميلي، يوسف جاسم، (٢٠٠٥م). واقع الاستفادة من الحاسب الآلي في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية - المعوقات والحلول - الرياض، معهد الإدارة العامة.

- هيئة الاتصالات وتقنية المعلومات، (٢٠٠٧م). مشروع دراسة استخدامات الإنترنت في المملكة العربية السعودية، التقرير الشامل للسنة الأولى، الرياض: هيئة الاتصالات وتقنية المعلومات.

- الهيئة العامة للاستثمار، (٢٠٠٣م). دراسة تنمية الاستثمار في قطاع التعليم والتدريب، الرياض: المركز الاستشاري للاستثمار والتمويل، يناير، ص ٢٣٩-٢٤٠.

- وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، (٢٠٠٩م). تقييم مبادرة حاسوب محمول لكل طالب جامعي، عمان: مديرية السياسات والاستراتيجيات.

- وزارة الاقتصاد والتخطيط، (٢٠١٠م). الأهداف التنموية للألفية، الرياض: وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣١هـ / ٢٠١٠م.

- وزارة الاقتصاد والتخطيط، (١٤٣١هـ). خطة التنمية التاسعة ١٤٣١هـ / ١٤٣٢هـ - ١٤٣٥هـ / ١٤٣٦هـ، الرياض: وزارة الاقتصاد والتخطيط.

- وزارة المالية، (١٤٣٢هـ). بيان وزارة المالية حول ميزانية الدولة للعام المالي ١٤٣١هـ / ١٤٣٢هـ، الرياض: وزارة المالية.

ثانياً - المراجع الإنجليزية:

- Alexander, George H. (1991), The advantages of infusing micro-computer curricula, *Education*, 112, (1), 67-71.

- American Society for Training & Development (2005), What do you spend on training? What should you be spending? 59, (3), 18-20.
- Broady, T; Chan, A; and Caputi, P. (2010), Comparison of older and younger adults' attitudes towards and abilities with computers: Implications for training and learning, *British Journal of Educational Technology*, 41(3), 473-485.
- Cerych, Ladislav. (1982), Computers in Education: major problems and key policy options, *European Journal of Education*, 17, (4), 421-423.
- Child, D. (1970), The essentials of factor analysis, London: Billing & Sons Ltd.
- Emanuel, Albu. (2010), Embedding Quality Systems Into the Training Cycle, *ASTD*, 64, (8), 76-77.
- Ensminger, D. C., Surry, D. W., Porter, B. E., & Wright, D. (2004), Factors Contributing to the Successful Implementation of Technology Innovations. *Educational Technology & Society*, 7, (3), 61-72.
- Forcheri, Paola; Teresa Malfino, Maria; & Quarati, Alfonso. (2000), ICT Driven Individual Learning: New Opportunities and Perspectives, *Educational Technology & Society* 3, (1), 51-61.
- George, D., and Mallery, P. (2001), SPSS for Windows Step by Step 10.0 Update: A Simple Guide and Reference, Boston: Allyn & Bacon.
- Hair, J. F, Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998), Multivariate data analysis (5th ed.).. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hanebeck, Hanns-Christian. (2000), Business Processes for a Distributed Learning Environment, *Turkish Online Journal of Distance Education*, 1, (1), 26-36.
- Kay, Robin. (2007), A Formative Analysis of Resources Used to Learn Software, *Canadian Journal of Learning and Technology* 33, (1), Winter / hiver 2007
- Krebeck, Aaron. (2010), Closing the "Digital Divide": Building a Public Computing Center , *Computers in Libraries*, 30, (8), 12-15.

- Levinsen, Karin Tweddell. (2007), Watch out - the Power Users are Coming, Electronic *Journal of e-Learning* 5, (1), 79-86.
- Maddux, Cleborne. (1999), February 28 - March 4). A University Class in Web Design for Teachers: Content and Rationale. Paper presented at SITE 99: Society for Information Technology & Teacher Education International Conference, San Antonio, TX. ERIC Document Reproduction Services: ED 432252.
- Monke, Lowell W. (2006), The Over dominance of Computers, *Educational Leadership*, 63, (4), 20-23.
- Norusis, Mriga J. (2002), SPSS 11.0 Guide to Data Analysis, New Jersey: Prentice Hall.
- Owens, Patrick L. (2006), One More Reason Not to Cut Your Training Budget: The Relationship Between Training and Organizational Outcomes, *Public Personnel Management*, 35, (2), 163-172.
- Rogers, E. M. (1995), The diffusion of innovation. New York: Free Press.
- Salinas-Amescua, Bertha (2007), Adult instructors' perceptions on ICT and diffusion practices: implications for equity of access, [Electronic Version]. *Canadian Journal of Learning and Technology*, 33, (2). Retrieved January 15, 2011, from <http://www.cjlt.ca/index.php/cjlt/article/view/10/9>.
- Saunders, Edward J. (2004), Maximizing Computer Use Among the Elderly in Rural Senior Centers, *Educational Gerontology*, 30, 573-585.

استبانة دراسة
أهم العوامل المؤثرة
في التدريب على استخدام الحاسب الآلي
في معاهد ومراكز التدريب الأهلية بمنطقة الرياض

بسم الله الرحمن الرحيم

السادة / معاهد ومراكز التدريب الأهلية
الموقرون
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تهدف هذه الاستبانة إلى تعرف أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية؛ وذلك للتوصل إلى توصيات تسهم في نشر استخدام التقنية بين أفراد المجتمع وتذليل جميع الصعوبات ما أمكن. وقد تم اختياركم لتكونوا من أفراد عينة الدراسة التي تمثل عملاً علمياً، وبمشاركتكم الفاعلة يؤكد الباحث أن الاستبانة لن تأخذ من وقتكم الكثير وأن جميع البيانات والمعلومات التي سوف تدونونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. وختاماً أشكر مساهمتكم الفعالة.

وتقبلوا شكرنا وتقديرنا.

الباحث

استبانة الدراسة

أولاً - البيانات الأولية:

فيما يلي مجموعة من البيانات والمعلومات. فضلاً ضع إشارة (في المكان الذي يتفق وإجابتك، وكتابة الإجابات الأخرى في المكان المخصص:

- ١ - فئة المنشأة:
- ٢ - هل للمنشأة فروع؟
☐ نعم ☐ لا
- ٣ - نوع التدريب في المنشأة:
☐ رجال ☐ نساء
- ٤ - نوع الملكية:
☐ فردي ☐ مشاركة
- ٥ - حجم الاستثمار (اختياري): _____ (آلاف الريالات تقريباً)
- ٦ - عدد العاملين في المنشأة التدريبية (تقريباً): _____
- ٧ - نوع البرامج التي تقدمها المنشأة:
☐ الحاسب الآلي
☐ إدارية وفنية
☐ أخرى (حدد): _____
- ٨ - المؤهل العلمي:
☐ دكتوراه ☐ ماجستير
☐ بكالوريوس ☐ دبلوم
- ٩ - عدد سنوات الخبرة:
☐ أقل من (٥) سنوات ☐ من (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات
☐ من (١٠) سنوات إلى أقل من (١٥) سنة
☐ من (١٥) سنة إلى أقل من (٢٠) سنة
☐ أكثر من (٢٠) سنة

ثانياً – العوامل المؤثرة:

فيما يلي بعض العبارات التي من المحتمل أن تمثل عوامل مؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في مراكز ومعاهد التدريب الأهلية. فضلاً عن إشارة (أمام ما يناسبها في المكان الذي يتفق مع إجابتك وكتابة الإجابات الأخرى في المكان المخصص:

م	العبارة	مؤثر تماماً	مؤثر	لا أدري	غير مؤثر	غير مؤثر إطلاقاً
١	الإجراءات التي تطبقها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني واضحة للمستثمر					
٢	النماذج التي تستخدمها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني سهلة ومبسطة للمستثمر					
٣	الشروط والإجراءات التي تطلبها وتطبقها المؤسسة لا تأخذ وقتاً وجهداً من المستثمر					
٤	المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تشجع على الاستثمار في برامج التعليم الأهلي					
٥	يمكن الحصول على الإجراءات يدوياً أو ورقياً أو إلكترونياً من المؤسسة بسهولة					
٦	معرفة أفراد المجتمع ببرامج تعليم الحاسب الآلي					
٧	رغبة أفراد المجتمع في تعلم برامج تعليم الحاسب الآلي					
٨	الإقبال المستمر والمتنامي من أفراد المجتمع على تعلم برامج تعليم الحاسب الآلي التطبيقية					
٩	امتلاك أفراد المجتمع لأجهزة الحاسب الآلي ووسائطه المختلفة					

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

م	العبارة	مؤثر تماماً	مؤثر	لا أدري	غير مؤثر	غير مؤثر إطلاقاً
١٠	معرفة معاهد ومراكز التدريب الأهلية باحتياجات أفراد المجتمع من برامج تعليم الحاسب الآلي التطبيقية					
١١	توافر الموازنة المناسبة في معاهد ومراكز التدريب الأهلية لتنفيذ البرامج التي يتطلبها المجتمع					
١٢	توافر كفاءات بشرية في معاهد ومراكز التدريب الأهلية					
١٣	وجود بنية تحتية مناسبة من معامل وأجهزة وبرامج حديثة في معاهد ومراكز التدريب الأهلية					
١٤	توافر مناهج تدريب مناسبة في المضمون تفي بمتطلبات المستفيدين في معاهد ومراكز التدريب الأهلية					
١٥	توافر الدعم الإداري المناسب في معاهد ومراكز التدريب الأهلية					
١٦	توافر الدعم الفني المناسب في معاهد ومراكز التدريب الأهلية					
١٧	توافر مصادر المعرفة الحديثة (كتب، برامج) في معاهد ومراكز التدريب الأهلية					
١٨	تحديث برامج الحاسب الآلي بشكل مستمر، في معاهد ومراكز التدريب الأهلية					
١٩	تحديد الأجهزة الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص لاحتياجاتها التدريبية بدقة					
٢٠	تشجيع إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص على الاستفادة من برامج تعليم الحاسب الآلي التي تقدم من معاهد ومراكز التدريب الأهلية					

م	العبارة	مؤثر تماماً	مؤثر	لا أدري	غير مؤثر	غير مؤثر إطلاقاً
٢١	تعاون إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع مع معاهد ومراكز التدريب الأهلية					
٢٢	تزويد إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص - معاهد ومراكز التدريب الأهلية - باحتياجاتها التدريبية في الوقت المناسب					
٢٣	تخصيص إدارات التدريب في الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص موارد مالية مناسبة للتدريب					
٢٤	تحديد الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص لاحتياجاتها في الوقت المناسب من كل سنة					
٢٥	إعداد الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص لخطط مناسبة في مجال برامج تعليم الحاسب الآلي					
٢٦	تصميم معاهد ومراكز التدريب الأهلية لبرامج تلبي احتياجات ومتطلبات الأفراد والمؤسسات والجهات الحكومية					
٢٧	تقديم معاهد ومراكز التدريب الأهلية لبرامج ذات سعر مناسب لجميع الأفراد والمؤسسات					
٢٨	توافر الجودة المناسبة في البرامج التي تقدم من معاهد ومراكز التدريب الأهلية					
٢٩	تحقيق تلك البرامج لاحتياجات المتدربين من حيث المهارة					
٣٠	التسويق المناسب من معاهد ومراكز التدريب الأهلية لبرامج تعليم الحاسب الآلي					

أهم العوامل المؤثرة في التدريب على استخدام الحاسب الآلي

م	العبارة	مؤثر تماماً	مؤثر	لا أدرى	غير مؤثر	غير مؤثر إطلاقاً
٣١	أن تكون برامج تعليم الحاسب الآلي التي تقدمها معاهد ومراكز التدريب الأهلية حديثة					
٣٢	الاعتراف بالشهادات الصادرة عن معاهد ومراكز التدريب الأهلي في مجال استخدام التقنية					
٣٣	تهيئة البرامج التدريبية في الوقت المناسب للأفراد والمؤسسات من قبل معاهد ومراكز التدريب الأهلية					

ثالثاً: فضلاً، حدد أهم المعوقات التي تؤثر في التدريب على استخدام الحاسب الآلي في معاهد ومراكز التدريب الأهلية.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

— انتهت الاستبانة، شكراً —

