

العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني دراسة مطبقة على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض

إعداد

أ/ مسفر محمد علي العرجاني

درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية تخصص تخطيط وإدارة المؤسسات الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية

أد/ محمد إبراهيم أبو هرجة

أستاذ بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية

**مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور
المجلد الخامس عشر - العدد الرابع - الجزء الرابع (د) لسنة 2023**

العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني

دراسة مطبقة على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض¹

أ/ مسفر محمد علي العرجاني

أ.د/ محمد إبراهيم أبو هرجة

مستخلص:

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة تحقق العائد الاقتصادي والاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، وتحديد مستوى الصعوبات التي تواجه تحقق ذلك العائد للوصول إلى مجموعة من التوصيات لتحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي للتدريب التقني والمهني. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بطريقة المسح الاجتماعي بالعينة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانة طُبقت على عينة عشوائية من (328) من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية متحقق بدرجة عالية بشكل عام بمتوسط بلغ (2.62 من 3.00)، وجاء العائد الاقتصادي في المرتبة الأولى من حيث الترتيب وبدرجة تحقق عالية بمتوسط بلغ (2.66 من 3.00)، وكانت أبرز العوائد الاقتصادية تحققاً في أن برامج التدريب التقني والمهني تزيد من فرص المتدربين في مجال زيادة الاعمال، وتزيد من فرص المتدربين في الحصول على الوظائف، وجاء العائد الاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية في المرتبة الثانية من حيث الترتيب وبدرجة تحقق (عالية) بمتوسط بلغ (2.58 من 3.00)، وكانت أبرز العوائد الاجتماعية تتمثل في أن برامج التدريب التقني والمهني تجعل المتدربين يكتسبون مهارات القيادة من خلال برامج التدريب التقني و المهني، وأن برامج التدريب التقني والمهني تعزز من ولاء وانتماء المتدرب لوطنه، وتنمي معارف المتدربين، أما صعوبات تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي فجاءت بدرجة متوسطة بمتوسط بلغ (2.24 من 3.00)، وكانت أبرز هذه الصعوبات: (التسرب من برامج التدريب التقني والمهني، عدم تفضيل بعض الاسر التحاق أبنائهم بتلك البرامج، وفي ضوء هذه النتائج خرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: العمل على تنمية الشركات مع المؤسسات الحكومية والخاصة والقطاع الثالث الغير ربحي لتحقيق الأهداف المشتركة، تطوير برامج التوجيه والإرشاد بالوحدات التدريبية لتكون أكثر نوعية وشمولية تقابل الاحتياجات الاجتماعية والنفسية للمتدربين.

الكلمات المفتاحية: العائد الاجتماعي والاقتصادي، العوائد الاقتصادية، برامج التدريب التقني والمهني، مجال زيادة الاعمال.

¹البريد الإلكتروني: musfer.m.alarjani@gmail.com

The Social and Economic Return of Technical and Vocational Training. A study applied to General Organization for Technical and Vocational Training in Riyadh.

Misfir Muhammad Ali Al-Arjani, Mohamed Ibrahim Abu Harga

Master's degree, Department of Sociology and Social Work, College of Social Sciences, Imam Mohammad bin Saud Islamic University, KSA.

Email: musfer.m.alarjani@gmail.com

Abstract:

The study aimed to identify the degree of economic and social return realization of technical and vocational training in the Kingdom of Saudi Arabia, and to determine the level of difficulties facing the achievement of this return in order to reach a set of recommendations to achieve the economic and social return of technical and vocational training. The study followed the descriptive approach in a sample social survey method, and to achieve the objectives of the study, the researcher used a questionnaire that was applied to a random sample of (328) experts working in the Technical and Vocational Training Corporation in the Kingdom of Saudi Arabia. The study found a number of results, the most important of which are: that the social and economic return of technical and vocational training in Saudi Arabia is achieved in a high degree in general, with an average of (2.62 out of 3.00), and the economic return came in the first place in order with a high degree of verification with an average of (2.66 out of 3.00). The most prominent economic returns were achieved in that technical and vocational training programs increase the opportunities of trainees in the field of entrepreneurship, and increase the chances of trainees in obtaining jobs. With an average of (2.58 out of 3.00), the most prominent social returns are that technical and vocational training programs make trainees acquire leadership skills through technical and vocational training programs, and that technical and vocational training programs enhance the trainee's loyalty and belonging to his country, and develop trainees' knowledge. Achieving the economic and social return came to a medium degree with an average of (2.24 out of 3.00), and the most prominent of these difficulties were: (dropout from technical and vocational training programs, lack of preference for some Families enroll their children in those programs, and in light of these results, the study came out with a number of recommendations, the most important of which are: working on developing companies with government and private institutions and the third non-profit sector to achieve common goals, developing guidance and counseling programs in training units to be more qualitative and comprehensive to meet the social and psychological needs of the trainees.

Keywords: social and economic return, economic returns, technical and vocational training programs, field of entrepreneurship.

مشكلة الدراسة:

تسعى المملكة العربية السعودية الى اللحاق بمصاف الدول المتقدمة وتحقيق مفهوم التنمية الشاملة على مختلف الأصعدة، ولاشك أن التعليم يمثل حجر الزاوية للعملية التنموية وأحد أركانها الأساسية بالتوازي مع رُكني الصحة والاقتصاد، فالنظرة للتنمية لم تعد مقصورة على الجانب الاقتصادي فقط بل تجاوزت ذلك لتشمل الجوانب الاجتماعية والثقافية والحضارية للمجتمع والمستوى التعليمي والصحي، فالعلاقة بين التعليم والتنمية البشرية علاقة طردية حيث أن الانسان هو محور تلك العمليتين فهو المُدخل والمُخرج بهما والمستهدف منهما والوسيلة لتحقيقهما، فقد اضحى للتعليم دور جوهري متشابك ووثيق الصلة بشتى مناحي الحياة وبالمستوى المعيشي للمجتمع وتقدمه الحضاري والإنساني فالتعليم يقوم بدور رئيس في التحول المطلوب إلى مجتمعات أكثر استدامة في مختلف جوانب التنمية البشرية، وقد ارتبطت نوعية التعليم وكفاءته بالقدرة على تحقيق مكتسبات على مستويات النمو المعرفي والفكري والمهاري والمهني والاجتماعي.

ولا شك أن الإنفاق المخصص لتحسين نوعية التعليم ينجم عنه نتائج سلبية عندما يكون الإنفاق ضعيفاً، إلا أن هذه النتائج تتناقص بشدة عندما يرتفع ذلك الإنفاق، ولقد اولت المملكة العربية السعودية اهتماماً بالغاً بالتعليم والتدريب التقني والمهني منذ وقت مبكر فالمنتبج لتطورات ميزانية التعليم في المملكة يستطيع أن يلاحظ ذلك الاهتمام والتحول الكبير حيث بلغت ميزانية التعليم في العام 1386هـ 514 مليون ريال وصولاً الى 193 مليار عام 1441هـ بما يشكل نسبة 17.4 % من نفقات الموازنة العامة في ذات العام.

وامتداداً لذلك الاهتمام وإدراكاً لضرورة أن يكون التعليم نوعياً وشاملاً يغطي كافة متطلبات التنمية وسوق العمل ويلبي الاحتياجات التعليمية للطلاب صدر الأمر الملكي رقم 30/م وتاريخ 10 / 8 / 1400هـ والقاضي بإنشاء المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وضم المعاهد الفنية ومراكز التدريب المهني تحت مظلة المؤسسة لتبدأ بعد ذلك في مزاوله مهامها وتنفيذ برامجها بما ينسجم مع الحاجة من إنشائها الى أن وصل عدد الوحدات التدريبية مع بداية عام 1442هـ الى 260 وحدة تدريبية ما بين كليات وفروع كليات ومعاهد ثانوية وصناعية

ومعاهد السجون والشراكات الاستراتيجية، ليتم استيعاب مئات الالاف من أبناء وبنات وطننا المعطاء فقد بلغ عدد من تم استيعابهم من المقبولين بمختلف برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للبنين والبنات في الفترة الزمنية ما بين أعوام 1435هـ الى العام 1440هـ 488650 متدرباً ومتدربة كما بلغ عدد من الخريجين من مختلف البرامج التدريبية للبنين والبنات عدد 178705 خريجاً وخريجة بنفس الفترة الزمنية، واستمر ذلك التزايد الى أن وصل عدد المقبولين للفصل التدريبي الأول 1443هـ عدد 68,457 متدرباً ومتدربة ليلعب إجمالي المتدربين المستمرين على مستوى المملكة 231,628 متدرباً ومتدربة وذلك بحسب التقرير الاحصائي المنشور بمنصة البيانات المفتوحة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

(www.tvtc.gov.sa)

وقد استمرت المؤسسة في تطوير برامجها الى أن أسهمت في تحقيق المملكة العربية السعودية مراكز متقدمة في (مؤشر المعرفة العالمي 2020) الذي أطلقته مؤسسه محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والذي يسعى للنهوض باستراتيجيات التفكير المتقدم في تعزيز اقتصادات المعرفة القوية، حيث يقيس المعرفة على مستوى العالم، كمفهوم شامل ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتنمية المستدامة وبمختلف أبعاد الحياة الإنسانية المعاصرة.

وأظهر المؤشر أنّ المملكة العربية السعودية من الدول ذات الأداء القوي، فقد احتلت المراكز العشرين الأولى في عشرين متغيراً ومحوراً، ومحوراً فرعياً، منهم خمسة متغيرات احتلت فيهم المركز الأول عالمياً وهي: نسبة المعلمين ذوي الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة في مرحلة التعليم الأساسي، ونسبة المعلمين ذوي الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة في مرحلة التعليم الثانوي، إلى جانب الطلاب الملتحقين ببرامج مهنية وتقنية ما بعد المرحلة الثانوية، وعدد التقنيين (الفنيين) لكل ألف نسمة من القوى العاملة، ومتوسط الإنفاق على البحث والتطوير لكل باحث.

كما أظهر المؤشر أنّ المملكة تتميز بقوة نسبية في المتغيرات التالية مقارنة بباقي المتغيرات داخل الدولة والتي تشمل: عدد التقنيين (الفنيين) لكل ألف نسمة من القوى العاملة، ومتوسط الإنفاق على البحث والتطوير لكل باحث، وسهولة حماية مستثمري الأقلية، فضلاً عن

نجاح الحكومة في نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإجمالي معدل الضريبة والاشتراك من الربح. وأوضح المؤشر أنّ أفضل أداء للمملكة العربية السعودية كان في قطاع التعليم التقني والتدريب المهني، حيث احتلت المركز (12) عالمياً، يليه قطاع البحث والتطوير والابتكار في المرتبة (35)، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المرتبة (36) عالمياً (<https://mbrf.ae/ar/news/almmlk-alaarby-alsaaody>)

ولا شك أن تلك الأرقام والمنجزات على مختلف الأصعدة بحاجة إلى تحديد دقيق عن طريق أسلوب علمي يوضح مدى تحقيق المستهدفات والخطط الاستراتيجية للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ونظراً لأهمية قياس العائد الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسات التنموية ولا سيما المؤسسات التعليمية ومؤسسات التدريب يرى الباحث ضرورة تحديد العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية وبالتحديد المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وعلى ضوء الطرح السابق يمكن للباحث تحديد مشكلة هذه الدراسة في التساؤل التالي:

ما العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني الذي تقدمه المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟
تساؤلات الدراسة:

1. ما درجة تحقق العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما مستوى صعوبات تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟
3. ما التوصيات التي تعزز من تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

(أ) الأهمية العلمية:

قد تسهم هذه الدراسة في التعرف على أهم المتغيرات النظرية المتعلقة بالعائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. قد تسهم هذه الدراسة في إثراء المؤسسات المتخصصة بالتدريب المهني والتقني فيما يتعلق بأهمية العائد الاجتماعي والاقتصادي الناتجة عن التدريب المهني والتقني. قد تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب العلمي فيما يخص أبحاث العائد الاجتماعي والاقتصادي.

(ب) الأهمية العملية:

قد تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على مفهوم العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني، والذي من الممكن ان يفيد في تغيير السياسات العامة لتدريب التقني والمهني لتحقيق العائد الاجتماعي والاقتصادي. يمكن أن تتوصل الدراسة الحالية في تحديد العائد الاجتماعي والاقتصادي المباشر وغير مباشر لبرامج التدريب التقني والمهني. قد تسهم هذه الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية الجديدة التي من شأنها رفع مستوى العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني. يمكن أن يسترشد المسؤولين بالمؤسسة العامة لتدريب التقني والمهني والمؤسسات التدريبية بمقترحاتها في تصميم أو تعديل برامج قائمة بما يحقق العائد الاجتماعي والاقتصادي.

أهداف الدراسة:

1. تحديد درجة تحقق العائد الاقتصادي والاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.
2. تحديد مستوى صعوبات تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.

3.التوصل الى مجموعة من التوصيات لتحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.

مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم العائد الاجتماعي:

العائد لغوياً: هو ما يعود من ربح على المُشترك في عمل ما. (المُعجم الوجيز، 1997، ص260)

العائد الاجتماعي **social outcome**: هو طريقة لتقويم الأعمال العامة وبرامج الحكومة حيث لا توجد معايير تجارية خالصة أو معايير سياسية خالصة يمكن على أساسها اتخاذ القرارات. (المهدلى، 2001، 263)

وهو دراسة العواقب على الانسان نتيجة أي مشروع مقترح والذي يغير حياة الإنسان، عمله، العلاقة بين الأشخاص بعضهم البعض، تنظيم أنفسهم والتعامل بين الأفراد منفردين أو مع المجتمع، فنقييم العائد الاجتماعي تختلف دراسته من دولة لأخرى حيث يرى البعض العائد الاجتماعي ذو طابع محدود في علاقته بتغييرات البيئة ولكن تلك التأثيرات يكون لها أهمية خصوصاً في الدول النامية حيث يوجد عدد كبير من الناس يعتمدون على المصدر الأساسي للبقاء والمعيشة. (عويس، 1994، 92-93)

التعريف الإجرائي للعائد الاجتماعي:

ويعرف الباحث العائد الاجتماعي إجرائياً بأنه: مردود غير مادي يتمثل في عدة أشكال وصور معنوية وتنموية تعود بالنفع على الفرد وأسرته ومجتمعه. وهو مجموعة الفوائد الاضافية التي يتلقاها الفرد نظير انخراطه في نشاط معين. ويقصد الباحث بالعائد الاجتماعي من برامج التدريب التقني والمهني مجموعة المكتسبات المختلفة التي يحصل عليها المتدربين نظير انخراطهم في برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

2- مفهوم العائد الاقتصادي:

العائد الاقتصادي هو ما يحصل عليه الأفراد، مقابل إنتاج السلع والخدمات. (عمر، 2017)، ويعرف الباحث العائد الاقتصادي إجرائياً بأنه: مردود مادي مباشر وغير مباشر يتمثل في عدة أشكال وصور مادية وتنموية تعود بالنفع على الفرد. ويقصد الباحث بالعائد الاقتصادي من برامج التدريب التقني والمهني مجموعة المكتسبات المختلفة المباشرة وغير المباشرة كالتدريب والتوظيف والدعم وغير ذلك، التي يحصل عليها المتدربين نظير انخراطهم في برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

3- مفهوم التدريب التقني والمهني

يجد المدقق في القواميس أن المراد من كلمة أتقن فهم الشيء فهماً جيداً حتى إتقانه، وبالتالي فهو يعني منح مهارات معينة في مهنة أو صناعة معينة في فترات زمنية محددة تؤدي بصاحبها إلى إتقان تلك المهنة أو الصناعة، ليعرف بأنه ذلك النوع من التعليم الذي يختص بإكساب الفرد معارف ومفاهيم ومهارات واتجاهات لازمة للعمل في مهنة أو حرفة معينة. (الاعبري بدر سعيد، التعليم التقني والتدريب المهني، 2001، ص 17-18)

ويعرف الباحث التدريب التقني والمهني إجرائياً بأنه:

وسيلة علمية فعالة تهدف إلى إكساب الأفراد المعرفة المرتبطة بمجال أو تخصص أو مهنة بهدف إعداد كوادر بشرية مؤهلة لسوق العمل وريادة الأعمال. أسلوب علمي مُنظم يهدف إلى إكساب الأفراد مجموعة محددة من المهارات والمعارف المرتبطة بمجال معين.

الإطار النظري:

المبحث الأول: العائد الاجتماعي كمتغير في التخطيط الاجتماعي:

تمهيد:

أضحى التخطيط أسلوب علمي يصلح للتطبيق في كافة المهن وخاصة العلوم الاجتماعية والخدمة الاجتماعية على وجه التحديد حيث يسهم بفعالية في تحقيق أهداف هذه المهن وفي العلوم الاجتماعية تكون غاية استخدام التخطيط هي الارتقاء بمستوى الخدمات والرعاية الاجتماعية.

وينظر إلى التخطيط على أنه وسيلة تحقيق أهداف وغايات مرسومة وفقاً لأسس إنسانية لتنفيذ السياسة الاجتماعية في المجتمع بعدالة وتقييم برامجها بما يحقق التنمية المتوازنة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي.

مفهوم العائد الاجتماعي:

لغويًا يشير العائد إلى النتائج الواضحة أو المدركة عن شيء ما" والعائد الاجتماعي من الناحية الاجتماعية يتصل بالمجتمع أو الرفقة أو العشيرة أو باشتراك أفراد المجتمع والميل إلى علاقات الصداقة وكذا الشعور بالانتماء المتبادل، وهو ما يكتسبه الناس من معارف، وما يستطيعوا تنميته من مهارات وما يحققوه من نمو، وما يتبنوه من قيم واتجاهات جيدة، وكذلك ما يمكن أن يدخله المشروع من أنظمة اقتصادية واجتماعية وثقافية وصحية جديدة" (أحمد، ٢٠٠٤، ص ٣٠٢)

كما يعرف (سرحان، ١٩٩٧) "العائد الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية بأنه التغيرات الكيفية الإيجابية التي حدثت في مشكلة العميل نتيجة لجهود الأخصائي المبذولة لحل المشكلة بحيث يمكن قياس كل من هذه المتغيرات والدلالات عليها بشكل كمي". (ص ٤٣٩)

ويساعد مفهوم العائد الاجتماعي الحكومات على توجيه موازنتها بطريقة تدفع نحو تحقيق الرؤية الوطنية، وتساعد المنظمات المنفذة على إظهار أثر مشاريعها أمام المانح والمجتمع والشركاء، وكذلك بالنسبة للمؤسسات المانحة فهي تساعدهم على توجيه المنح باتجاه البرامج الأكثر نفعاً، ولا ننس أن الشركات ذات الأثر الاجتماعي الإيجابي لا تحقق نجاحات مالية

واقصادية فحسب، وإنما هي تقود العالم برمته؛ نظراً لما تمتلكه من رؤية نافذة وبصيرة متوقدة.

<https://awaan.sa/archives/1059>

الفرق بين العائد الاجتماعي والاقتصادي:

يعرف العائد الاقتصادي بأنه ما يحصل عليه الأفراد مقابل إنتاج السلع والخدمات، ويمكن النظر إلى وجود عائد اقتصادي فردي، وعائد اقتصادي مجتمعي، حيث يعرف العائد الاقتصادي الفردي بالمردود المادي والاستهلاكي الراجع للأفراد بالإضافة الي انتقالهم من حاله اقتصاديه الي حاله اخري تتوافر فيها امكانيات أفضل في تلبية حاجات الافراد، بينما يعرف العائد الاقتصادي المجتمعي بالمردود الخاص بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية والترابط فيما بينهم لتحقيق الزيادة في الدخل القومي للمجتمع (سلامة، ٢٠١٠، ص ٦٢).

بينما يعرف العائد الاجتماعي بأنه دراسة العواقب على الإنسان نتيجة أي مشروع مقترح والذي يغير حياة الإنسان، عمله، العلاقة بين الأشخاص بعضهم البعض، تنظيم أنفسهم والتعامل بين الأفراد منفردين أو مع المجتمع، فتقييم العائد الاجتماعي تختلف دراسته من دولة لأخرى حيث يرى البعض دراسات العائد الاجتماعي ذات طابع محدود في علاقته بتغييرات البيئة ولكن تلك التأثيرات يكون لها أهمية خصوصاً في الدول النامية حيث يوجد عدد كبير من الناس يعتمدون على المصدر الأساسي للبقاء والمعيشة. (عويس، 1994، 92-93)

أساليب قياس العائد:

تختلف أساليب قياس العائد وذلك لطبيعة اختلاف المشروعات الاجتماعية عن المشروعات الاقتصادية في حساب عائدها نتيجة للجهد المبذول، ففي المشروع الاجتماعي يستهدف العائد إحداث تغييرات اجتماعية في الفرد أو الجماعة أو المجتمع، حيث يتدخل في القرارات، والاتجاهات وأنماط السلوك وصولاً إلى الارتفاع بمستوى المعيشة سواء من الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي، وهذه أمور ليس من السهل حسابها بطريقة رقمية، وتحتاج دائماً إلى دراسات وبحوث للوصول إلى مقاييس دقيقة تؤدي الغرض منها في حساب العائد من المشاريع الاجتماعية، ولقياس العائد الاجتماعي والاقتصادي للمشروع الاجتماعي بمقارنته بالتكلفة الفعلية

(المباشرة، وغير المباشرة) باستخدام أسلوب C.B.A للدلالة ولتقييم العائد للمشروع فإنه يتم الاهتمام بالآتي:

-قياس كفاءة المشروع: حيث يتم الاهتمام هنا بمدى التزام المشروع بالموارد المخصصة له ودرجة ترشيد هذه الموارد أو التكاليف.

-قياس فاعلية المشروع: حيث يتم الاهتمام هنا بمدى تحقيق المشروع للأهداف المطلوبة منه.

-قياس إنتاجية المشروع: حيث يتم الاهتمام هنا بموضوع هل تم تحقيق أفضل النتائج وأقصى عائد ممكن من برامج المشروع وبأقل قدر ممكن من الموارد أو التكاليف؟ (زكى، 1995، 15-17).

-التقييم **Evaluation**: التقييم عملية مهنية تتطلب متخصصين على درجة عالية من الكفاءة والفاعلية حتى يمكنهم إصدار الأحكام الدقيقة التي يُوثق فيها. وتمارس عملية التقييم بواسطة متخصصين للوصول إلى تصورات وانطباعات واختيار فروض واتخاذ قرارات تتعلق بخصائص فرد معين وتفاعلاته مع بيئته، والتقييم على هذا النحو هو نوع من التحقيق Verification بمعنى التأكد من صحة قول أو فرض أو واقعة في ضوء الفحص والتحقيق لمعرفة الأمر موضع الدراسة والتحليل Analysis (عوض، عبد الناصر، 2015، 218-219)

أهداف تقييم العائد الاجتماعي:

تحدد أهداف العائد الاجتماعي من وجهة نظر ريتشيل ترومن مجموعة الأهداف التالية:

-قياس الأداء الفعلي وتتبع مدى تحقق الأهداف الموضوعية.

-تمكين الإدارة من اتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية في أوقاتها المناسبة.

-التعرف على نقاط القوة والضعف والتحسين المستمر.

-تحفيز الموظفين على العمل الجماعي ضمن الإطار المؤسسي.

-تحسين وتطوير الأداء وسرعة اتخاذ القرارات في المؤسسة.

-زيادة رضا متلقى الخدمة عن مستوى الخدمات المقدمة.

-التوزيع العادل للمكافآت والحوافز بناءً على نتائج تقييم الأداء. (Torman, Rachael, 2008, 102)

خطوات تقييم العائد الاجتماعي والاقتصادي:

لكي نقوم بتقييم العائد الاجتماعي للمشاريع الاجتماعية بنجاح فعلىنا أتباع الخطوات التالية:
-تحديد نطاق الدراسة: بمعنى ما هو المشروع؟ أهدافه؟ من يشترك في وضع إطار الدراسة؟
-تحديد أصحاب المصلحة: من هم فئات أصحاب المصلحة؟ من هي الفئات الهامة في التحليل؟

-مخرجات المشروع: ما الذي خرج به المشروع من انجازات؟ وما هي القيمة المالية لها؟
-مدخلات المشروع: ما الذي تطلبه تنفيذ المشروع من تكاليف ومساهمات؟
-وصف نتائج المشروع: ما أهم ما غيره المشروع في المعنيين المحيطين به؟
-قياس نتائج المشروع: كيف يمكننا قياس هذا التغيير بالأرقام؟
-التقييم المالي لنتائج المشروع: ما هي القيمة المالية للنتائج؟ كيف يمكننا قياس التغيير الاجتماعي؟ (الهجري، 2007، 221-223)

اعتبارات يجب مراعاتها عند تقييم العائد الاجتماعي:

-أن يتم التقييم بشكل موضوعي.
-أن يسترشد التقييم بالمنهج العلمي.
-أن يكون التقييم عملية مستمرة.
-أن يتم التقييم بشكل جماعي.
-أن يكون التقييم شاملاً.
-أن تحدد التقييم بشكل دقيق ومحدد وقابل للقياس.
من الأهمية بمكان أن يعاد النظر في برنامج التقييم بين الحين والآخر في ضوء التغيرات التي تحدث في برامج المشروع والتقدم والتطور في أساليب ووسائل التقييم. (Chris, Beckett, 2010, 111-113)

ومن الاعتبارات كذلك ما يلي:

-تنوع البيانات: ما بين نوعية، وخاصة، وإحصائية.
-المنهج التشاركي: إيجاد طريقة تشاركية مع أصحاب المصلحة ذوي الأهمية وليس من منظور وحيد.

-اتجاه القياس: قياس النتائج السلبية والإيجابية والمباشرة وغير المباشرة للمشروع.
-عدم المبالغة: يأخذ في الحسبان وجود عوامل خارج المشروع ساهمت في النتائج. (kalley, Farle, 2012, 112-114)

صعوبات تقييم العائد الاجتماعي والاقتصادي:

-التكلفة المرتفعة: إن عملية التقييم عملية عالية التكلفة من حيث الوقت والجهد والموارد المالية وللتغلب على مشكلة التكاليف المرتفعة للتقييم يجب إدراجها ضمن وثيقة مقترح المشروع عند التقدم بطلب تمويل للجهات المانحة بحيث يكون التمويل المقدم متضمناً لتكاليف التقييم.
(Reckase, 2002,245-267,Andria)

-صعوبة جمع البيانات: من الأخطاء الشائعة عند اختيار المؤشرات عدم الأخذ بعين الاعتبار إمكانية جمع البيانات التي سيتم من خلالها قياس المؤشرات وعدم تحقيقها ولتلافي ذلك يجب التأكد من أن من سيقوم بجمع البيانات وإجراء المقابلات يتخطى بقبول وثقة العملاء.

-تغيرات البيئة المحيطة: لا يمكن عزل أي مشروع عن بيئته المحيطة التي تؤثر بشكل مباشر في نتائج المشروع ومدى تحقيقه لأهدافه وللتغلب على ذلك عبر إجراء دراسة التقييم في المجتمع المستهدف بالمشروع ومجتمع مجاور لم يستهدفه المشروع بحيث يمكن عزل التغيرات الناتجة عن عمل المشروع عن تلك التي حصلت نتيجة النمو الاقتصادي.

-ضعف التعاون: هناك مستويان لضعف التعاون مع أنشطة التقييم. (Bowling, Kelley, 1994, 461-477)

المبحث الثاني: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

تمهيد:

تجلت أهمية التدريب وازداد الاهتمام به مع بداية الثورة الصناعية وظهور الآلة، حيث شعرت الدول المتقدمة أن التدريب يشكل أحد المرتكزات الأساسية للعملية الإدارية لأن تدريب وتطوير الموارد البشرية هو الأساس الذي تعتمد عليه المنظمات العامة والخاصة لتحقيق النجاح والتميز في أدائها فسارعت بإنشاء مراكز التدريب لتأهيل القوى العاملة لديها. (الشهري، ال كدوان، 2021)

المفاهيم:

- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني: وهي الجهة الحكومية المعنية بالتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٦٨) وتاريخ ١٤٢٨/٨/١٤هـ بإعادة تنظيمها، وتحديد مهامها وأهدافها.

- الكليات التقنية: كليات تؤهل حملة الشهادة الثانوية أو ما يعادلها من الجنسين للحصول على الشهادة الجامعية المتوسطة (المستوى الخامس من الإطار الوطني للمؤهلات) وتقدم برامج البكالوريوس التطبيقية (المستوى السادس من الإطار الوطني للمؤهلات).

- الكليات التقنية العالمية: كليات تقنية حكومية تقدم التدريب للجنسين على المهارات التقنية بشكل نوعي، بالتعاون مع مزودي خدمات التدريب الدوليين.

- المعاهد الصناعية ومعاهد العمارة والتشييد الثانوية: معاهد ثانوية تدريبية يتم الالتحاق بها من خريجي المرحلة المتوسطة من التعليم العام بالصفين الأول والثاني ثانوي، وتؤهل للحصول على دبلوم المعاهد الصناعية والعمارة والتشييد الثانوي، كما تقدم برامج تدريب متنوعة مختلفة المستويات وفق احتياجات سوق العمل.

- معاهد السجون: معاهد أنشأتها المؤسسة بالتعاون مع المديرية العامة للسجون لتدريب وتأهيل النزلاء والنزيلات في برامج ودورات تدريبية خاصة تتفق مع فترة المحكومية.

-معاهد الشركات الاستراتيجية: معاهد تدريبية تقنية غير ربحية تتبنى المؤسسة انشائها والترخيص لها والإشراف عليها وتشغيلها مع القطاع الخاص وتقدم لحاملي الثانوية أو ما يعادلها برامج تدريبية تقنية متنوعة المدة. (<https://www.tvtc.gov.sa>)

نشأة المؤسسة وتطورها:

تعود بدايات التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية إلى فترة زمنية مبكرة إذ كان موزعا بين ثلاث جهات حكومية آنذاك، فوزارة المعارف كان لديها الثانوي الفني (صناعي، زراعي، تجاري)، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كان لديها التدريب المهني (مراكز التدريب المهني)، وزارة الشؤون البلدية والقروية كان لديها معاهد المساعدين.

وفي مسار اهتمام المملكة بإعداد القوى البشرية في المجالات التقنية والمهنية، وتزايد الحاجة لتأهيل الشباب السعودي في المجالات التقنية والصناعية وفي سبيل توحيد جهود جميع مجالات التدريب التقني والمهني وجمعها تحت مظلة واحدة، صدر الأمر الملكي رقم 30/م وتاريخ 10/ 8/ 1400هـ والقاضي بإنشاء المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وضم المعاهد الفنية ومراكز التدريب المهني تحت مظلة المؤسسة والتي بدأت في مزاوله مهامها مستمرة في تطوير برامجها بما ينسجم مع حاجة البلاد، وتنمية مواردها البشرية لتلبية احتياجات سوق العمل، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة الملحة إلى إيجاد كوادر وطنية مؤهلة تأهيلاً عالياً تكون قادرة على النهوض بمتطلبات خطط التنمية الطموحة للدولة، وتلبية لتلك الحاجة صدر الأمر السامي الكريم رقم 7/هـ/ 5267 وتاريخ 7/3/1403هـ المؤيد لقرار اللجنة العليا لسياسة التعليم رقم 209/ خ م وتاريخ 29/10/1402هـ المتضمن ضرورة الاهتمام بالتعليم التقني وعلى مستوى الكليات التقنية، لفتح مسارات أخرى للتعليم العالي.

الأهداف الاستراتيجية:

- استيعاب أكبر عدد من الراغبين في التدريب التقني والمهني؛ للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة.
- تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية؛ وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي.
- تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على عمل مناسب في سوق العمل الحر.
- القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات؛ استناداً إلى الأبحاث والدراسات التطبيقية.
- بناء شراكات استراتيجية مع قطاع الأعمال؛ لتنفيذ برامج تقنية مهنية.
- نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع، وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة.
- إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني والتدريب الأهلي.
- والتدريبية الوطنية.
- التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة الداعمة للخطط الوطنية والمشاركة في برامج نقل التقنية وتطويرها.
- الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات في العائد الاجتماعي والاقتصادي:

1-دراسة محمد إبراهيم أبو هرجة (2008) والموسومة بالعائد الاجتماعي للرعاية التعليمية للأطفال بمؤسسات الرعاية البديلة في الهيئة المصرية لقرى الاطفال SOS.

وتمثلت أهداف الدراسة في تحديد العائد الاجتماعي لتعليم الأطفال بقرى الأطفال SOS والتعرف على مدى توافر خدمات الرعاية اللازمة لتعليم الأطفال بالهيئة المصرية لقرى الاطفال SOS. وتعد هذه الدراسة من الدراسات التقييمية التي تهتم بتقدير العائد من برامج وخدمات

الرعاية الاجتماعية المقدمة لأحد فئات المجتمع وهم الاطفال، واعتمدت هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة، وتم استخدام الحصر شامل لجميع الاطفال المقيمين بالقرية والملتحقين بالتعليم، وبلغ عددهم (30) طفلاً، استخدم الباحث أدوات الدراسة لجميع البيانات على إعداد وبناء مقياس العائد الاجتماعي للرعاية التعليمية لأطفال الرعاية البديلة.

وجاءت أبرز نتائج الدراسة على النحو التالي:

- أن الرعاية التعليمية التي تقدمها الهيئة المصرية لقرى الأطفال SOS تؤدي إلى اكتساب الاطفال القدرة على تكوين العلاقات الاجتماعية بالأخوة والزملاء، والمدرسين.
- أثبتت الدراسة أن الرعاية التعليمية لأطفال الهيئة المصرية لقرى الأطفال SOS تحقق التكيف الاجتماعي لهم مع البيئة المدرسية والاسرة البديلة.
- وأكدت الدراسة على أن الرعاية التعليمية للأطفال تكسبهم القيم الاجتماعية الإيجابية، وتشمل: المحافظة على الصحة، وقيمة الادخال وترشيد الاستهلاك، وقيمة المشاركة.
- كما أثبتت الدراسة وجود علاقة بين المرحلة التعليمية التي يمر بها الطفل وتعظيم العائد الاجتماعي، كذلك بين الحالة التعليمية لأم البديلة، وتحقيق العائد الاجتماعي لرعاية الاطفال.

2-دراسة سليم شعبان سليمان ومايسة جمال فرغلي (2011) والموسومة بقياس العائد الاجتماعي لمشروع عدالة الأسرة بالجمعيات الاهلية في محافظة بورسعيد.

هدفت الدراسة إلى قياس العائد الاجتماعي لمشروع عدالة الأسرة المطبق في بعض الجمعيات الأهلية ببورسعيد، والتوصل في النهاية إلى وضع تصور، لتحسين أداء وتطبيق مشروع عدالة الأسرة ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- بالرغم من قيام مشروع عدالة الاسرة بإعداد وتدريب الكوادر المكلفة بتنفيذ المشروع، إلا أن هناك بعض الجوانب التي لم تحقق بالقدر الكافي، تتمثل في القصور النسبي في تدريب العاملين بمؤسسات رعاية الاحداث والمدارس على تطبيقات حقوق الطفل والقانون المنظم لها.

- بالرغم من نجاح المشروع في تحقيق محور التوعية الوقائية واحتل هذا المحور المرتبة الأولى من المحاور الأخرى بنسبة (13,3%) إلا أن هناك أوجه قصور في هذا النجاح من وجهة نظر ربات الأسر، أهمها: عدم دعوة ربات الأسر لحضور مؤتمر العام الذي يضم القيادات والإعلاميين وأعضاء الجمعيات الأهلية، لشرح ما تم من منجزات المشروع.

- يحتل محور حماية الطفل وإعادة تأهيله المرتبة الثانية بين محاور مشروع عدالة الأسرة، حيث حصل على نسبة (30.37%) إلا أن هناك جوانب قصور تتركز في قلة مساعدة المشروع في استخراج واستكمال أوراق الطفل الرسمية، مثل: شهادات الميلاد وقصور في توفير المنح المالية اللازمة لاستكمال تعليم الطفل.

- يحتل محور المشورة والتوجيه الاسري المرتبة الثالثة بين محاور مشروع عدالة الأسرة بنسبة (20.97%)، ولكن هناك بعض الجوانب غير كاملة التحقيق، مثل: قلة توفر الموظفين المختصين بالمشكلات الأسرية بالجمعيات الأهلية

3-دراسة جمعية زمزم للخدمات الصحية التطوعية الخيرية بمنطقة مكة المكرمة (2016) والموسومة بقياس الأثر الاجتماعي ودراسة العائد على الاستثمار الاجتماعي (SROI) لبرامج الجمعية.

هدفت الدراسة إلى قياس الأثر الاجتماعي للاستثمار باستخدام منهجية (SROI) لبرامج جمعية زمزم وهو برنامج (زراعة القرنية) وتمثلت أدوات الدراسة في استطلاع رأى المستفيدين من العمليات الجراحية، وكذلك المقابلة مع المراكز الصحية المساندة، وفي برنامج " مشروع رؤية تم استخدام الكشف الطبي على الأطفال ومن أهم نتائج الدراسة:

-معظم عمليات " زراعة القرنية" التي أجريت على المستفيدين كانت ناجحة وساعدت في دعمهم بزيادة قدرتهم على العمل، وزيادة دخلهم، وتوفير استقلاليتهم في منازلهم، وتحسين صحتهم البدنية والعاطفية.

-توصلت النتائج إلى أن برنامج " زراعة القرنية " لجمعية زمزم قد خلق قيمة اجتماعية تقدر ب (7، 8) مليون ريال سعودي، أي حوالي (3، 2) ريال سعودي لكل (1) ريال مستثمر من قبل زمزم وشركاؤها.

-قدمت جمعية زمزم في برنامج " مشروع رؤية " (35) نظارة طبية بالمجان إلى الطلاب الفقراء، وتقديم وصفات طبية ل (100) من الطلاب المتبقين للحصول على نظارات طبية من مصادر أخرى مثل العائلة، وتم إحالة واحدة للعلاج المتخصص للعيون، وتمت تغطية تكاليف العلاج من قبل جمعية زمزم.

-توصلت الدراسة في " مشروع رؤية " إلى أن التعزيزات في البصر يمكن أن تؤثر إيجابياً على تحسين التعليم والأداء الأكاديمي، مما يؤدي إلى تحسين رص العمل المستقبلية، والكسب المعيشي، والصحة العاطفية.

-توصلت الدراسة إلى أن برنامج " مشروع رؤية " لجمعية زمزم قد خلق قيمة اجتماعية تقدر ب (240، 838) ريال سعودي، أي حوالي (7، 3)، ريال سعودي لكل (1) ريال مستثمر من قبل زمزم وشركاؤها.

4-دراسة ماجدة فريد سرور (2016) والموسومة ب " العائد الاجتماعي لبرامج المؤسسة القطرية لرعاية المسنين في دولة قطر.

هدفت الدراسة إلى قياس العائد الاجتماعي لبرنامج المؤسسة القطرية لرعاية المسنين من خلال قياس: مستوى الخدمات (الصحية - الاجتماعية - الترويحية - النفسية -الدينية - الثقافية) ومن أهم نتائج الدراسة:

-أن النتائج تشير إلى أن المتوسط العام لمستوى تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المؤسسة القطرية لرعاية المسنين كما يحددها المسنون بلغ (2.54) وهو معدل مرتفع، مما يجعلنا نتقبل الفرض الأول للدراسة وهو: " من المتوقع أن يكون مستوى تحقيق العائد الاجتماعي لبرنامج المؤسسة القطرية لرعاية المسنين مرتفعاً.

-أوضحت نتائج الدراسة بأنه لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرات الديموغرافية للمسنين ومؤشرات تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المؤسسة القطرية لرعاية المسنين، وهذا يعني أن مؤشرات تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المؤسسة القطرية لرعاية المسنين لا تختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية للمسنين (السن، النوع، الحالة الاجتماعية، الحالة التعليمية)، مما يجعلنا نرفض الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة دالة

إحصائياً بين المتغيرات الديموغرافية للمسنين ومؤشرات تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المؤسسة القطرية لرعاية المسنين.

5-دراسة محمد، سارة ماهر راشد (2019) العائد الاجتماعي لمشروع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالأكاديميات.

هدفت الدراسة إلى هدف رئيسي وهو قياس فعالية المشروع المقدم للمعلمين واعتمدت الدراسة على نموذج رينوباتي Roni Paty حيث حدد هذا النموذج أن تقييم المشروعات الاجتماعية ينبغي أن يركز على الكفاءة والفاعلية وتتمثل في الآتي: الفرض الرئيسي الأول: من المتوقع أن يكون العائد الاجتماعي ضعيف ويمكن اختبار ذلك من خلال المؤشرات التي وضعها نموذج Roni Paty رينوباتي وكانت ابرز نتائج الدراسة: أن العائد الاجتماعي لمشروع التنمية المهنية المستدامة قوياً حيث بلغ (83,9%)، ويؤكد ذلك عدم صحة الفرض الأول، القائل بأنه من المتوقع أن يكون العائد الاجتماعي لمشروع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ضعيفاً، ولقد جاءت نتائج مؤشرات الفرض الفرعية المنبثقة منه كالتالي: جاء مستوى إحداث تغيير في سلوك المعلمين قوياً حيث بلغ (88,9%)، ويؤكد ذلك عدم صحة الفرض القائل بأنه من المتوقع أن يكون العائد الاجتماعي لمشروع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ضعيفاً.

ثانياً: دراسات في التدريب التقني والمهني:

1-دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض(2003) بعنوان تقييم وقياس العائد على الاستثمار في التدريب.

قام مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض بإجراء بحث ميداني عن واقع وجدوى التدريب بالمنشآت من خلال استبيان وجه لعينة من المنشآت المنتسبة للغرفة التي تتعامل مع البرامج التدريبية وكانت ابرز النتائج كما يلي:

-أن العائد على الاستثمار يختلف مستوى تحقيقه من هدف إلى آخر، كما يختلف مستوى تحقيق نفس الهدف من منشأة لأخرى.

- أن العائد على الاستثمار في التدريب - وطبقاً للإجابات الواردة - قد تحقق بشكل عام فيما يخص الموظفين بدرجة متوسطة بنسبة ٤٤ % من المنشآت، وبدرجة عالية بنسبة ٣٩ %، مما يعني تحقق العائد بشكل إجمالي بنسبة ٨٣ %، في حين أن نسبة عدم الاستفادة من التدريب بلغت ١٧ % فقط، وهذا يؤكد أهمية وجدوى الاستثمار في التدريب والتوسع فيه. أن أكثر الفوائد التي حققها الاستثمار في التدريب تتمثل في زيادة إلمام الموظفين بواجبات ووظائفهم وبلغت نسبته المحققة بدرجتين عالية ومتوسطة من إجمالي الإجابات الواردة عن هذا العنصر ٨٩ %، يليه تأهيلهم للتوظيف بالمنشأة وبلغت نسبته ٨٨ % ثم تحسين سلوكيات الموظفين في العمل وبلغت نسبته ٨٧ %.

- أن أكثر الفوائد التي حققها الاستثمار في التدريب بالنسبة للمنشأة تتمثل في المعاونة على رفع نسبة السعودة.

2- دراسة دانيلز شارون 2003 Sharon Daniels بعنوان " تدريب الموظفين: منهج استراتيجي في تحسين العائد على الاستثمار "

بهدف معرفة العوائد التي تضيفها عملية تدريب على الأفراد العاملين في (15) بنك بريطاني.

ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج التحليلي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب يسهم وبشكل كبير في تطوير مهارات وتعلم الأفراد العاملين، وبناء فرق العمل الفاعلة، وتحقيق مستويات جودة عالية، وخلق ثقافة تنظيمية داعمة لأهداف واستراتيجيات المنظمة، وهذا بدوره يسهم في تحقيق عائد جيد على الاستثمار في التدريب.

3- دراسة كامل شكير الوظيفي عام (2007م) بعنوان "تقويم برامج التدريب في جامعة بابل من وجهة نظر المتدربين"

وذلك بهدف الوقوف على آراء المتدربين باعتبارهم الشريحة الأهم ضمن العملية التدريبية) بشأن تقييم برامج التدريب في جامعة بابل في محاولة للتعرف على إيجابيات هذه البرامج وسلبياتها، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة تقويم برامج التدريب وفقاً لآراء المتدربين كانت عالية جداً، وأن هناك فرق ذو دلالة معنوية بين آراء عينة المشاركين في البرامج التدريبية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على إجراء مسح ميداني سنوي للوقوف على الاحتياجات التدريبية للموظفين، العمل على خلق نوع من المنافسة بين المتدربين لتوفير عوامل تحفيز لزيادة الدافعية للاشتراك في التدريب، العمل على توظيف تقارير تقويم الأداء السنوية لمعرفة نقاط الضعف في المهارات عند الموظفين لتصميم برامج تدريبية لمعالجة هذا القصور، ضرورة الاستعانة بالقدرات التدريسية في الجامعة لتدريب المشاركين في هذه الدورات، العمل على توفير قاعات خاصة بالتدريب تكون مجهزة بالوسائل التعليمية والإيضاحية من أجل تعزيز الفهم للمادة خلال إقامة الدورات.

4-دراسة هاسليندا واخرون، ما هيودن A. & Mahyuddin.haslinda M ، 2009

بعنوان " فعالية التدريب الوظيفي في قطاع الخدمات العامة في ماليزيا"

للكشف عن فعالية التدريب في قطاع الخدمات العامة في ماليزيا، وبيان العوامل المؤثرة في فعالية التدريب، والمبادئ الواجب توافرها لتمكين المنظمات من تحقيق أهدافها أثر قيامها ببرامج تدريبية للعاملين، تم توزيع (120) استبانة على العينة العشوائية البسيطة، لمجموعة من العاملين في مختلف الوزارات والإدارات في الأقاليم الاتحادية في ماليزيا.

وقد توصلت إلى فعالية البرامج التدريبية في تطوير قطاع الخدمات وتنميته، وأظهرت مجموعة من المبادئ الواجب توافرها في البرامج من أهمها الهدف من التدريب، حيث بينت أن الهدف من التدريب يجب أن يكون محدداً وواضحاً طبقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلاً للتطبيق، ويجب أن يراعي الاستمرارية بالتدريب، وأكدت على أن التدريب يجب أن يشمل كافة المستويات الوظيفية بالشركة.

5-دراسة يوسف، محمد محمود عبدالله (2010) بعنوان العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة والمنشأة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة والمنشأة وتناولت الدراسة أهمية تدريب العمالة لما له من مكاسب تعود على العمالة المتدربين وكذلك على المنشأة الموظفة، وأصبح تدريب العمالة واقعاً حياً لكثير من المنشآت كما أصبح ملحاً ومطلوباً للمنشآت

الأخرى التي آمنت بضرورة تغيير الاتجاهات نحو التدريب بتحويله من وظيفة إدارية لعملية استثمارية.

وتوصلت الدراسة الى أن تحديد العائد من التدريب جزء من خطوات عديدة لعملية التقويم ولا يمكن أن تتوفر الصورة الكاملة عن القيمة الحقيقية للتدريب دون أن تتكامل مع المراحل الأخرى للتقويم، كما يتضح أن عملية قياس العائد من التدريب ليست عملية سهلة، بل هي عملية متشابكة معقدة ونجاح تطبيقها يعتمد على اتباع خطوات محددة ومنطق عليها.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة والبالغ عددها 10 دراسة والتي تم تصنيفها الى قسمين الجزء الأول تضمن دراسات في العائد الاجتماعي والاقتصادي وقد بلغ عددها 5 دراسات، والجزء الثاني تضمن دراسات مرتبطة بالتدريب التقني والمهني وقد بلغ عددها 5 دراسة، وقد تم ترتيب الدراسات السابقة ف كلا القسمين وفقاً للتسلسل الزمني من الأقدم الى الأحدث وبشكل عام اتفقت الدراسات السابقة في الجزء الأول المرتبط بدراسات العائد الاجتماعي والاقتصادي من حيث العنوان والمستهدف من الدراسات حيث أنها كانت تهدف الى قياس العائد الاجتماعي والاقتصادي للبرامج والخدمات والمؤسسات وهذا ما تهدف اليه الدراسة الحالية، وفيما يتعلق بالجزء الثاني من الدراسات السابقة المرتبطة بالتدريب التقني والمهني فقد اختلفت مع الدراسة الحالية من حيث المستهدف من إجراء الدراسة، فقد ركزت الدراسات السابقة على الجوانب المرتبطة بتطوير التدريب والعاملين به وقياس المردود الاقتصادي المباشر وهذا يختلف مع الدراسة الحالية التي تستهدف قياس المردود الاجتماعي.

نوع الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات تقويمية حيث انها تسعى لقياس العائد الاجتماعية

والاقتصادي

منهج الدراسة:

اقتضت طبيعة الدراسة وأهدافها أن يتم الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، لعينة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، حيث يعد منهج المسح الاجتماعي أسلوب يستهدف جمع بيانات على المتغيرات الاجتماعية والنفسية من جميع افراد مجتمع البحث او عينة منهم عبر المقابلة او الاستبيان وذلك بقصد التعرف على الظاهرة وتحديد حجمها وانتشارها وعلاقتها وجوانب القوة والضعف فيها لغرض اتخاذ القرارات المناسبة بشأنها (مقدم، 2015).

مجتمع الدراسة:

يُعرف مجتمع الدراسة على أنه "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة" (عبيدات وآخرون، 2017، ص 96)، وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فقد تحدد مجتمع الدراسة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (2000) خبير. (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، 1443 هـ).

عينة الدراسة:

الأصل في البحوث العلمية أن تجرى على جميع أفراد مجتمع البحث البالغ عددهم ما يقارب 2000 مدرب لأن ذلك ادعى لصدق النتائج، ولكن يلجأ الباحث لاختيار عينة تمثل المجتمع إذا تعذر إجراء حصر شامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة (العساف، 2006 ص93)، ولتعذر إجراء مسح شامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة نتيجة الاجراءات الاحترافية المتبعة لمواجهة جائحة كورونا، واتساع النطاق الجغرافي لمؤسسات التدريب التقني والمهني فقد سعى الباحث إلى اختيار عينة ممثلة لأفراد مجتمع الدراسة حتى يمكن تعميم نتائج عينة الدراسة على مجتمعها، وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة من الخبراء العاملين في المؤسسة

العامة للتدريب التقني والمهني حيث تمتاز العينة العشوائية البسيطة بسهولة انتقاء مفرداتها، ولاختيار عينة تمثل مجتمع الدراسة قام الباحث بالتالي:

1. تم حساب الحد الأدنى لعينة الدراسة الواجب تضمينها من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض؛ عن طريق معادلة ستيفن ثامبسون (Thompson، 2012، 60-56) كما يلي:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[(N-1) \times (d^2 + z^2)] + p(1-p)}$$

حيث أن:

N: حجم المجتمع

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة (0.95) وتساوي (1.96)

D: نسبة الخطأ وتساوي (0.05)

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

$$n = \frac{2000 \times 0.50(1 - 0.50)}{[(2000 - 1) \times (0.05^2 + 1.96^2)] + 0.50(1 - 0.50)} = 322$$

2. تم توزيع أداة الدراسة الكترونياً على أفراد الدراسة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض.

3. بعد حث أفراد الدراسة على الاستجابة وتوقف الردود تحصل الباحث على (328) استبانة متخطياً الحد الأدنى لحجم العينة؛ فقد أشار أبو علام (2006م: ص 163) أنه "تزداد دقة النتائج ويصبح من الممكن التعميم منها على المجتمع كلما زاد حجم العينة، ولكن يلاحظ أن هناك حداً أمثل لحجم العينة إذا تخطاه الباحث فإنه يستفيد كثيراً من زيادة عدد الأفراد في عينته".

وفيما يلي وصف أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتهم الشخصية والوظيفية وذلك على النحو التالي:

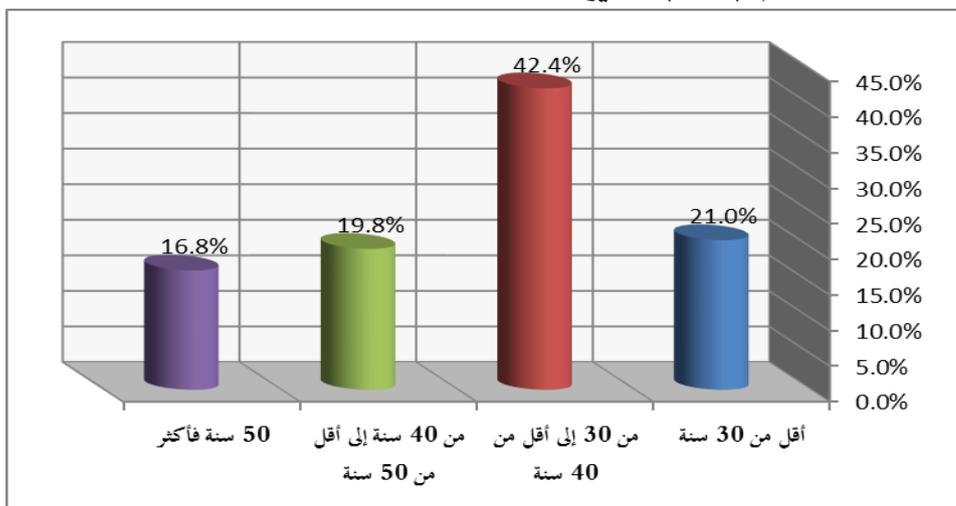
1.العمر:

جدول (3-1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير (العمر)

النسبة	العدد	العمر
%21.0	69	أقل من 30 سنة
%42.4	139	من 30 إلى أقل من 40 سنة
%19.8	65	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
%16.8	55	50 سنة فأكثر
%100.0	328	المجموع

توضح النتائج في الجدول السابق رقم (3-1) توزيع أفراد عينة الدراسة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض حسب متغير العمر، حيث جاءت فئة من أعمارهم (من 30 إلى أقل من 40 سنة) في المرتبة الأولى بنسبة (42.4%)، وجاءت فئة من أعمارهم (أقل من 30 سنة) في المرتبة الثانية بنسبة (21.0%)، وجاءت فئة من أعمارهم (من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة) في المرتبة الثالثة، وفي الأخير جاءت فئة من أعمارهم (50 سنة فأكثر) بنسبة (16.8%)، وهذه النتيجة تشير إلى أن النسبة الأكبر من الخبراء العاملين في المؤسسة كانوا من الفئات الشابة، ما قد يرجع إلى أن معايير العمل في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني قد تعتمد على الكفاءة والمهارة في التدريب التقني والمهني بغض النظر عن العمر إضافة لتوسع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الاعتماد على الكوادر الوطنية الشابة. هذه النتيجة تشير لتتبع أعمار المبحوثين ما ينبأ بنتائج أكثر عموماً وشمولاً بما يساعد في طرح قضية الدراسة بين فئات عمرية متنوعة؛ ويوضح الشكل البياني التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر:

شكل رقم (3-1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر



2. المستوى التعليمي:

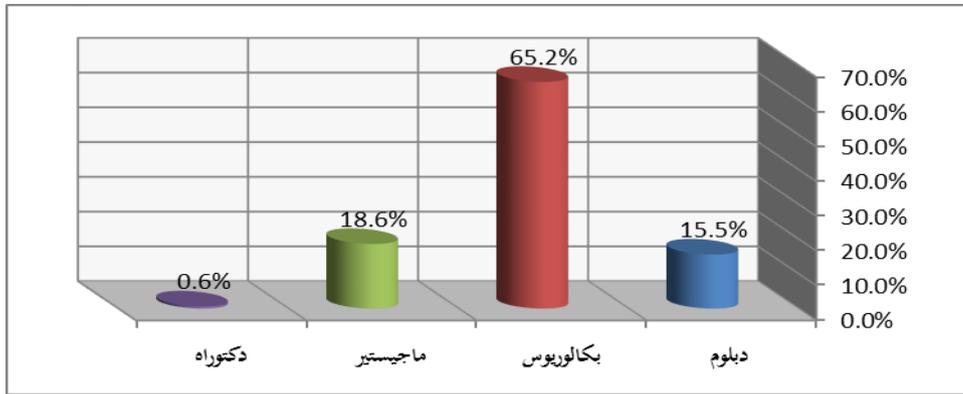
جدول رقم (3-2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير (المستوى التعليمي)

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
15.5%	51	دبلوم
65.2%	214	بكالوريوس
18.6%	61	ماجستير
0.6%	2	دكتوراه
100.0%	328	المجموع

توضح النتائج في الجدول السابق رقم (3-2) توزيع أفراد عينة الدراسة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض حسب متغير المستوى التعليمي، حيث جاءت فئة المؤهل العلمي بكالوريوس، في المرتبة الأولى بنسبة (65.2%)، وجاءت فئة المؤهل العلمي ماجستير في المرتبة الثانية بنسبة (18.6%)، وجاءت فئة دبلوم في المرتبة الثالثة بنسبة (15.5%)، وفي الأخير جاءت فئة المؤهل العلمي دكتوراه بنسبة (0.6%)، هذه النتيجة توضح تنوعاً في المؤهلات التعليمية للعاملين في المؤسسة، مما قد يرجع إلى اعتماد العمل في المؤسسة على التدريب التقني والمهني ما يجعل المؤسسة تركز بشكل أكبر

على مستوى إتقان المدربين والخبراء للتدريب التقني؛ فالهدف الرئيس من إنشاء المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تنمية الموارد البشرية الوطنية من خلال التدريب بما يساهم في سد احتياجات سوق العمل من القوى البشرية المؤهلة، وقد يرجع أيضاً إلى عدم وجود معايير ضابطة في تعيين الخبراء العاملين في المؤسسة وتفضيل ذوي المؤهلات الاكاديمية العليا للعمل كمحاضرين أو أعضاء هيئة تدريس بالجامعات؛ ويوضح الشكل البياني التالي توزيع أفراد عينة الدراسة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض حسب متغير المستوى التعليمي:

شكل رقم (3-2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



3. نوع العمل بالمؤسسة:

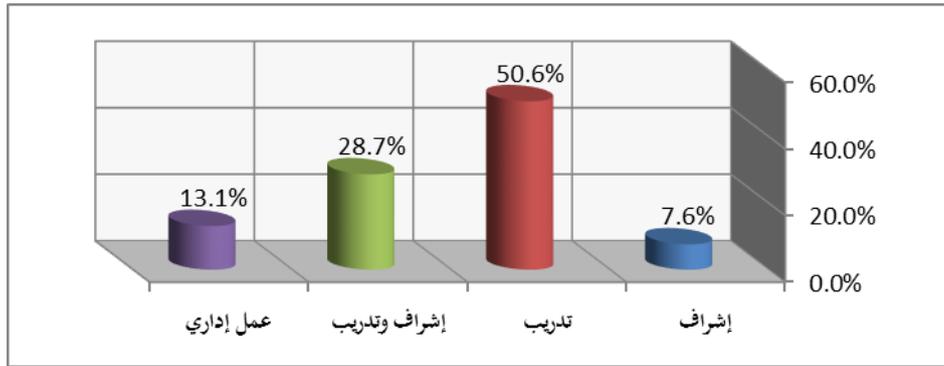
جدول رقم (3-3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير (نوع العمل بالمؤسسة)

النسبة	التكرار	نوع العمل
7.6%	25	إشراف
50.6%	166	تدريب
28.7%	94	إشراف وتدريب
13.1%	43	عمل إداري
100.0%	328	المجموع

توضح النتائج في الجدول السابق رقم (3-3) توزيع أفراد عينة الدراسة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض حسب متغير نوع العمل

بالمؤسسة، وتشير النتائج إلى أن (50.6%) من المبحوثين نوع عملهم مدرّبين، وهي النسبة الأكبر من بين أفراد عينة الدراسة؛ في حين أن (7.6%) من بين المبحوثين مشرفين، وهي النسبة الأقل من بين أفراد عينة الدراسة؛ وهذه النتيجة تشير إلى اعتماد المؤسسة بشكل أكبر على المدرّبين فهم وقود العمل في المؤسسة بما يقدمونه من تدريب تقني ومهني للمتدربين، في حين أن وظيفة الإشراف تعد من الوظائف القيادية التي ينحصر العمل بها على الإشراف والتوجيه والرقابة ومن الطبيعي أن يكون عددهم أقل من المتدربين؛ ويوضح الشكل البياني التالي توزيع أفراد عينة الدراسة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض؛ حسب متغير نوع العمل بالمؤسسة:

شكل رقم (3-3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع العمل بالمؤسسة



4. عدد سنوات الخبرة:

جدول (3-4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

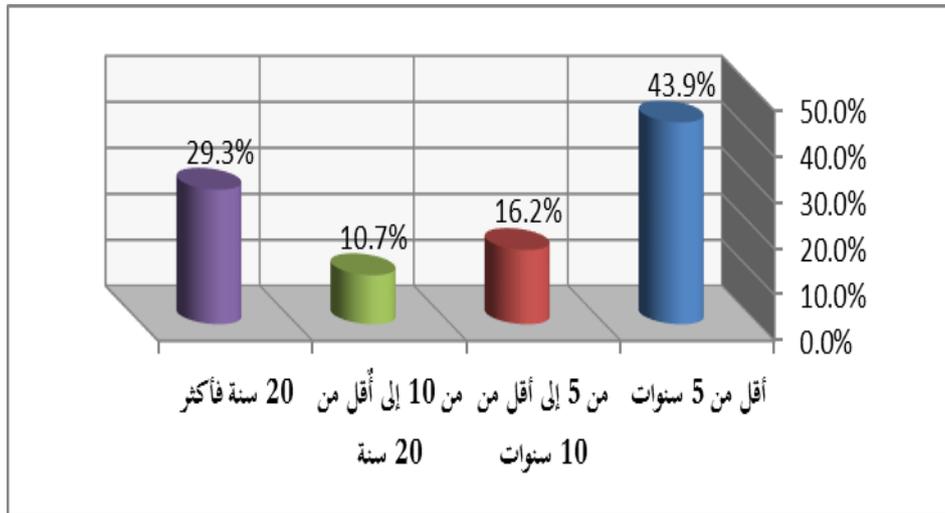
النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
43.9%	144	أقل من 5 سنوات
16.2%	53	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
10.7%	35	من 10 إلى أقل من 20 سنة
29.3%	96	20 سنة فأكثر
100.0%	328	المجموع

يوضح الجدول السابق (3-4) توزيع أفراد عينة الدراسة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض حسب عدد سنوات الخبرة؛ وتشير النتائج إلى

تفاوت في توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة حيث جاءت فئة من سنوات خبرتهم اقل من 5 سنوات في المرتبة الأولى بنسبة (43.9%)، يليها في المرتبة الثانية فئة من سنوات خبرتهم (20 سنة فأكثر)، بنسبة (29.3%)، يليهم في المرتبة الثالثة فئة من سنوات خبرتهم (من 5 إلى اقل من 10 سنوات) بنسبة (16.2%) وفي الأخير جاءت فئة من سنوات خبرتهم (من 10 إلى أقل من 20 سنة) بنسبة (10.7%)، وهذه النتيجة توضح أن النسبة الأكبر من العاملين في المؤسسة من ذوي الخبرات الحديثة، وقد يرجع ذلك لاعتماد العمل في تلك المؤسسة على التدريب التقني والمهني والذي يتطلب توفر المستوى المهاري بشكل أكبر من الخبرات؛ كما أن استحواذ ذوي الخبرات الطويلة على أكثر من ربع العينة قد يرجع إلى عملهم الإداري والإشرافي داخل المؤسسة؛ وتضمن عينة الدراسة لعدد من ذوي الخبرة يوضح طرح مشكلة الدراسة بين عدد من ذوي الخبرات بما ينبأ بنتائج أكثر عموماً وشمولاً بما يحقق أهدافاً من الدراسة، ويوضح الشكل البياني التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة:

شكل رقم (3-4)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة



5. التخصص:

جدول رقم (3-5) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص

التخصص	تكرار	النسبة	التخصص	تكرار	النسبة	التخصص	تكرار	النسبة
لحام	8	2.4%	الالكترونيات	6	1.8%	علم اجتماع	22	6.7%
تدريب	4	1.2%	اللغة الانجليزية	6	1.8%	علم نفس	2	0.6%
إشراف	3	0.9%	اللغة العربية وآدابها	6	1.8%	علوم حاسب	2	0.6%
آلات زرعية	2	0.6%	الهندسة الميكانيكية	6	1.8%	عمادة التسجيل والقبول	2	0.6%
ادارة اعمال	65	19.8%	الهندسة الكهربائية	5	1.5%	محاسبة	18	5.5%
مكتبات	6	1.8%	تربية بدنية	2	0.6%	مدني	4	1.2%
الالكترونيات	4	1.2%	تسويق	2	0.6%	مرشد اجتماعي	2	0.6%
ادارة مكتبية	11	3.4%	تشبيد	2	0.6%	ميكانيكا	6	1.8%
التأمين	9	2.7%	تصميم ونتاج ملابس	2	0.6%	ميكانيكا سيارات	4	1.2%
التسويق	8	2.4%	تقنية إدارية	2	0.6%	ميكانيكا محركات ومركبات	2	0.6%
التوجيه والارشاد	2	0.6%	حاسب آلي	15	4.6%	ميكانيكا السيارات	2	0.6%
الحاسب الآلي وتقنية المعلومات	19	5.8%	رياضيات	2	0.6%	نظم المعلومات الإدارية	2	0.6%
الخدمة الاجتماعية	18	5.5%	دعم نظم شبكات	2	0.6%	هندسة الحاسب	2	0.6%
الرياضيات	2	0.6%	رياضيات	4	1.2%	هندسة شبكات	6	1.8%
السلامة والصحة المهنية	2	0.6%	سلامة وصحة مهنية	2	0.6%	هندسة كهربائية	4	1.2%
هندسة سيارات	4	1.2%	شبكات	2	0.6%	هندسة مساحة	2	0.6%
العلوم البيئية	3	0.9%	شريعة	2	0.6%	هندسة ميكانيكية	2	0.6%
الفيزياء	2	0.6%	صفائح معدنيه	2	0.6%	هندسه كيميائيه	2	0.6%
المجموع = 328					النسبة = 100%			

يوضح الجدول السابق رقم (3-5) توزيع أفراد عينة الدراسة من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض حسب متغير التخصص، وتوضح النتائج تنوعاً ملحوظاً في التخصصات الموجودة في المؤسسة، حيث شملت هذه التخصصات: تخصصات فنية، وتخصصات إدارية، تقنيات الحاسب الآلي، تقنية الالكترونيات، تخصصات مهنية، تقنية البيئة، وهذا قد يعطي قوة للاستجابات حيث أن تنوع الآراء بتنوع تخصصات منسوبي المؤسسة يضيفي نظرة أشمل على الموضوع محل البحث.

أداة الدراسة:

تم اختيار الاستبانة أداة للدراسة لملائمتها لمنهج الدراسة القائم على التحليل والتفسير، وبما يحقق اهداف الدراسة بجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات الامر الذي يعين على وصفها وزيادة القدرة على تفسيرها، وقد مر تصميم أداة الدراسة بعدة مراحل وهي على النحو التالي:

المرحلة الأولى: وضع التصور المبدئي لأداة الدراسة:

تم تصميم وبناء أداة الدراسة انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، وكذلك طبيعة البيانات والمعلومات المطلوب الحصول عليها، بعد القراءة المتأنية لما أُتيح من الأدبيات (كتب، بحوث ودراسات علمية، ورسائل جامعية) في مجال الدراسة، والاستئناس برأي المشرف على الدراسة، وعدد من المختصين وقد اشتملت أداة الدراسة في صورتها الأولية على البيانات الأولية لأفراد الدراسة وعدد من المحاور التي تغطي أبعاد الدراسة (انظر ملحق

المرحلة الثانية: التحليل السيكمومتري لأداة الدراسة: ويُقصد به تقنين أداة الدراسة، التحقق من صدقها وثباتها، وذلك على النحو التالي:

أ. صدق الأداة (الاستبانة):

تستهدف هذه الخطوة التأكد من صلاحية الأداة (الاستبانة) للتطبيق، وتحقيق أهدافها في جمع البيانات المطلوبة، وهو ما يسمى بصدق الاستبانة، أي صلاحيتها في تحقيق الهدف الذي صممت من أجله. وللتحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) تم إجراء ما يلي:

- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

تم عرض أداة الدراسة على عدد من الاساتذة والمتخصصين وقد طلب منهم مشكورين ابداء الرأي حول مدى وضوح العبارات والاسئلة وملائمتها لما وضعت لقياسه، وتحديد العبارات الغامضة او المعقدة واقتراح بعض الاسئلة التي يرونها مناسبة لتطوير أداة الدراسة. وبعد إبداء المحكمين لأرائهم قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة لتصل أداة الدراسة إلى صورتها شبه النهائية، يلي ذلك مرحلة التأكد من صدق الاتساق الداخلي والثبات.

-الاتساق الداخلي:

ويقصد به التحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) عن طريق قياس صدق عناصر محاور الاستبانة، ومن أجل التحقق من صدق الاتساق الداخلي للعبارات المكونة لأداة الدراسة (الاستبانة)، وقد قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تكونت من (35) من الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض - تم تضمينهم في العينة الأساسية بعد التأكد من دلالات الصدق والثبات - ثم قام بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمى إليه؛ وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالي:

جدول رقم (3-6)

معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمى إليه

المحور	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
المحور الأول: درجة تحقق العائد الاجتماعي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية	1	**0.774	5	**0.727	9	**0.823	13	**0.759
	2	**0.784	6	**0.759	10	**0.794	14	**0.811
	3	**0.769	7	**0.786	11	**0.860	15	**0.736
	4	**0.491	8	**0.787	12	**0.868	16	**0.868
المحور الثاني: درجة تحقق العائد الاقتصادي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية	1	**0.720	5	**0.670	9	**0.827	13	**0.766
	2	**0.830	6	**0.907	10	**0.771	14	**0.786
	3	**0.814	7	**0.836	11	**0.862		
	4	**0.676	8	**0.915	12	**0.803		
المحور الثالث: صعوبات تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية	1	**0.791	4	**0.651	7	**0.871	10	**0.811
	2	**0.745	5	**0.874	8	**0.878		
	3	**0.731	6	**0.787	9	**0.821		

*دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (3-6) أن جميع العبارات المكونة لاستبانة الدراسة حققت ارتباط دال احصائياً عند مستوى (0.01) أو أقل مع المحور التابعة له، وهذا يعطي

دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي لبنود الدراسة، بما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة، يمكن الوثوق بها.

ب. ثبات الأداة (الاستبانة):

يُقصد بثبات أداة الدراسة إلى أي درجة يُعطي المقياس قراءات مقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام (معامل ألفا كرونباخ) Cronbach's Alpha (α)، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول رقم (3-7)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة (ن = 35)

رقم المحور	المجال / المحور	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	المحور الأول: درجة تحقق العائد الاجتماعي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية	16	0.955
2	المحور الثاني: درجة تحقق العائد الاقتصادي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية	14	0.954
3	المحور الثالث: صعوبات تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية	10	0.934
	معامل الثبات الكلي	40	0.930

توضح النتائج في الجدول السابق رقم (3-7) نتائج معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة وتوضح النتائج ارتفاع معاملات ثبات جميع محاور الدراسة، حيث تراوحت قيم معامل الثبات ما بين (0.934، 0.955)، كما بلغ معامل الثبات الكلي (0.930)، وهي معاملات ثبات عالية توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

—المرحلة الثالثة: إخراج ووصف أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية:

تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية - (ملحق رقم 1) - من قسمين هما:

القسم الأول: البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة وتتمثل في: (العمر - المستوى التعليمي - نوع العمل بالمؤسسة - عدد سنوات الخبرة - التخصص). القسم الثاني: محاور الدراسة: وتتكون من (40) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور، على النحو التالي:

المحور الأول: درجة تحقق العائد الاجتماعي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، ويتضمن (16) عبارة من العبارات التي تعكس درجة تحقق العائد الاجتماعي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

المحور الثاني: درجة تحقق العائد الاقتصادي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، ويتضمن (14) عبارة من العبارات التي تعكس تحقق العائد الاقتصادي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

المحور الثالث: صعوبات تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، ويتضمن (10) عبارات تعكس صعوبات تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي لبرامج التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

تحديد بدائل الاستجابة على أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت (الثلاثي) لتسهيل تفسير النتائج و تحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة حيث تم التعبير عن الاستبانة كمياً بإعطاء كل عبارة من عبارات الاستبيان درجات تصنف كالتالي: (موافق (3) درجات، موافق إلى حد ما (2) درجة، غير موافق (1) درجة)، ولتحديد طول فئات المقياس، تم حساب المدى بطرح اقل قيمة من أكبر قيمة (3-1=2) ثم تقسيمها على عدد بدائل الأداة (2÷3 = 0.67) وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (3-8)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الوصف	مدى المتوسطات
موافق	أكبر من 2.33 - 3.00
موافق إلى حد ما	أكبر من 1.66 - 2.33
غير موافق	1.00 - 1.66

6- مجالات الدراسة:

1. **المجال المكاني:** تم تطبيق هذه الدراسة في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية والتي تُشرف على 260 وحدة تدريبية في مختلف مناطق ومحافظات المملكة العربية السعودية.
2. **المجال البشري:** تم تطبيق هذه الدراسة على الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.
3. **المجال الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة وجمع البيانات من المبحوثين (الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية) في الفصل الدراسي الأول للعام 1443هـ

إجراءات تطبيق الدراسة:

- 1- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، للاستفادة منها في إعداد الإطار النظري، وأداة الدراسة.
- 2- بناء أداة الدراسة للكشف عن العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني من وجهة نظر الخبراء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في مدينة الرياض.
- 3- التأكد من صدق وثبات الأداة.
- 4- اختيار عينة البحث من مجتمع الدراسة.
- 5- تطبيق الأداة على عينة الدراسة.
- 6- جمع البيانات ورصد النتائج.

7- القيام بالمعالجة الإحصائية المناسبة.

8- استخلاص النتائج وتفسيرها.

9- وضع التوصيات والاقتراحات بناء على نتائج الدراسة.

صعوبات تطبيق الدراسة:

واجه الباحث صعوباتٍ صعوبه في شرح طبيعة العوائد الاجتماعية الغير ملموسة لبعض من عينة الدراسة حيث أن طبيعة العمل في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني يغلب عليه الطابع الحسي المادي، وكذلك واجه الباحث صعوبه في التواصل مع أفراد الدراسة وبخاصة في ظل وجود الإجراءات الاحترازية لمواجهة فيروس كورونا، والانتشار الجغرافي الواسع لوحداث وفروع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدينة الرياض.

خلاصة نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة تحقق العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟

1- بينت النتائج تحقق العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية بدرجة (عالية) بشكل عام بمتوسط بلغ (2.62 من 3.00).

2- جاء العائد الاقتصادي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية في المرتبة الأولى من حيث الترتيب وبدرجة تحقق (عالية) بمتوسط بلغ (2.66 من 3.00)، وكانت أبرز العوائد الاقتصادية موافقة بين أفراد عينة الدراسة تتمثل في:

- أن برامج التدريب التقني والمهني تزيد من فرص المتدربين في مجالات قيادة العمال
- أن برامج التدريب التقني والمهني تزيد من فرص المتدربين في الحصول على وظائف
- أن برامج التدريب التقني والمهني تساعد في تحسين معيشة المتدربين
- أن برامج التدريب التقني والمهني تساعد في الاعتماد على أبناء الوطن في سوق العمل
- أن برامج التدريب التقني والمهني تساعد في تنوع الحرف والمهن في المجتمع
- أن برامج التدريب المهني تساهم في توطین بعض المهن للشباب السعودي.
- أن برامج التدريب التقني والمهني تُنمي المهارات الفنية المختلفة للمتدربين

- أن برامج التدريب التقني والمهني تُسهم في تنمية القوى البشرية بالمجتمع
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تصب في مسار الاستثمار في الكوادر البشرية
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تسهم في تنمية مهارات سوق العمل للمتدربين
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تسهم في تحسين الإنتاجية لدى المتدربين
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تُحدث استغلالاً أمثل لقدرات الشباب
 - أن استيعاب خريجي المرحلة الثانوية ببرامج التدريب التقني والمهني يسهم في اعتمادهم على أنفسهم لتحقيق دخل مناسب
- 3- جاء العائد الاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية في المرتبة الثانية من حيث الترتيب وبدرجة تحقق (عالية) بمتوسط بلغ (2.58 من 3.00)، وكانت أبرز العوائد الاجتماعية موافقة بين أفراد عينة الدراسة على تحققها تتمثل في:
- أن المتدربين يكتسبون مهارات القيادة من خلال برامج التدريب التقني والمهني؛ وجاءت الموافقة على ذلك بدرجة عالية
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تعزز من ولاء وانتماء المتدرب لوطنه
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تنمي معارف المتدربين
 - أن البرامج التطوعية بالتدريب التقني والمهني تعزز من تحقيق التكافل المجتمعي
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تكسب المتدربين مهارات العمل الجماعي
 - أن تخصيص مقاعد تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التدريب التقني والمهني تساهم في تحقيق عائد اجتماعي من برامج التدريب التقني والمهني.
 - أن برامج التدريب التقني والمهني في السجون تُحدث عائداً اجتماعياً يتمثل في اصلاح المساجين.
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تُنمي المهارات الحياتية المختلفة للمتدربين.
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تكتسب المتدربين مهارات الاتصال الفعال.
 - تساهم برامج التدريب التقني والمهني في تحفيظ نسبة البطالة لدى الشباب والفتيات.
 - يكتسب المتدربين مهارات تطوير الذات من خلال برامج التدريب التقني والمهني.

- أن برامج التوجيه والإرشاد بالتدريب التقني والمهني تعزز من ارتباط المتدرب بأسرته.
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تسهم في تنمية شخصيات المتدربين.
 - أن المتدربين يكتسبون ثقة عالية بأنفسهم من خلال التحاقهم ببرامج التدريب التقني والمهني
 - أن برامج التدريب التقني والمهني تساعد في تعزيز الاستقرار الاجتماعي للمتدربين وأسرة المجتمع
 - أن المتدربين يكتسبون مهارات التعامل مع المشكلات من خلال برامج التدريب التقني والمهني
 - أن المتدربين يكتسبون مهارات القيادة من خلال برامج التدريب التقني والمهني
- السؤال الثاني: ما مستوى صعوبات تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟**

- بينت النتائج وجود صعوبات تؤثر بدرجة (متوسطة) دون تحقيق العائد الاقتصادي والاجتماعي للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية وبلغت الموافقة على درجة تأثير هذه الصعوبات (2.24 من 3.00)، وجاءت كما يلي:
- التسرب من برامج التدريب التقني والمهني
 - عدم تفضيل بعض الأسر التحاق أبنائهم ببرامج التدريب التقني والمهني
 - انخفاض الدعم المادي لبرامج التدريب التقني والمهني
 - عدم تضمين المهارات الحياتية والاجتماعية والنفسية في مناهج التدريب التقني والمهني
 - عدم الاهتمام بعمليات التقويم وقياس الأثر في برامج التدريب التقني والمهني
 - نقص التجهيزات والمعدات اللازمة لبرامج التدريب في الوحدات التدريبية
 - القصور في برامج التوجيه والإرشاد بالتدريب التقني والمهني
 - القصور في تدريب وتأهيل العاملين بالتدريب التقني والمهني
 - عزوف الشباب عن الالتحاق ببرامج التدريب التقني والمهني.
 - ضعف الكفاءة لدى بعض المدربين ببرامج التدريب التقني والمهني

توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي خرجت بها الدراسة فإن الباحث يوصي بما يلي:
- استحداث إدارة بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تُعنى بالعمل على تحقيق وتعزيز العوائد الاجتماعية والاقتصادية من برامج التدريب التقني والمهني.
 - تضمين مواضيع ومناهج عن المهارات الحياتية والاجتماعية بمختلف برامج ومقررات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لتحقيق عائد اجتماعي من برامج التدريب بالمؤسسة.
 - تنمية الشراكات مع المؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات القطاع الثالث الغير ربحي لتحقيق الأهداف المشتركة.
 - التوسع في تخصيص مقاعد تدريبية لمستفيدي الضمان الاجتماعي والجمعيات الخيرية من ذوي الدخل المحدود لتعزيز تحقيق العوائد الاجتماعية من التدريب.
 - تطوير البرامج المساندة لمتضمن مواضيع للتعريف بأهمية العوائد الاجتماعية والاقتصادية من التدريب تستهدف تدريب العاملين بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
 - تطوير برامج التوجيه والإرشاد بالوحدات التدريبية لتكون أكثر نوعية وشمولية تقابل الاحتياجات الاجتماعية والنفسية للمتدربين.
 - الاستعانة بالخبراء في المجال الاجتماعي لوضع معايير محددة لتقويم وقياس العوائد الاجتماعية من برامج التدريب التقني والمهني للوقوف على مواطن القصور في هذه البرامج والعمل على معالجتها.
 - التوسع في تقديم برامج التدريب لمختلف الفئات الأقل حظاً بالمجتمع كالمساجين ومستفيدي الإسكان التنموي والضمان الاجتماعي والجمعيات الخيرية.
 - دعم الدراسات والابحاث العلمية في الجوانب الاجتماعية والنفسية لتعزيز تحقيق الأثر الاجتماعي والاقتصادي.
 - العمل على تنمية مصادر الدخل والاستثمار بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لتحقيق الملائمة المادية بما ينعكس على دعم البرامج والخدمات.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت محمد (2008) إدارة العملية التدريبية (النظرية والتطبيق)، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع
- أبو النصر، مدحت محمد (2009) مهارات المدرب المتميز، القاهرة المجموعة العربية للتدريب والنشر
- أحمد، تومادر مصطفى (٢٠٠٤). دراسة تقييمية للعائد الاقتصادي والاجتماعي للمشروع المتكامل لتنمية المرأة المعيلة وأسرتها بمحافظة القليوبية، طموحات الخدمة الاجتماعية وقضايا التحديث، المؤتمر العلمي السابق عشر (٢٤-٣/٢٥)، المجلد السادس، كلية الخدمة الاجتماعية، حلوان.
- التركي، منصور بن إبراهيم عبدالله (2004) دور البرامج التدريبية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي " دراسة تطبيقية في قطاع الامن العام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الثويني، سليمان بن ناصر الثويني(2021) واقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين، مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي، المجلد 2، العدد 2، الشتاء 2021، الصفحة 63-103
- خلف، محمد عبد الحكيم، ومحفوظ ماجدي عاطف (2019) الضغوط المرتبطة بالتدريب الميداني وعلاقتها بالعائد المهني لدى عينة من طالب جامعة قطر، رؤية استشرافية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية -جامعة الفيوم
- خورشيد، معتز (2020) الدليل الاقتصادي المركب للمشروعات البحثية " دراسة تطبيقية على أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بمصر"، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة

القاهرة، كلية الحاسبات والذكاء الاصطناعي، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا،
القاهرة.

سرحان، نظيمة (١٩٩٧) **العائد الاجتماعي لسياسة الخصخصة**، المؤتمر العلمي العاشر،
جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية
السعادات، خليل بن إبراهيم (2004) مدى تلبية برامج مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع
بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع وأفراده"، منشور في مجلة مؤته للبحوث
والدراسات، المجلد 19، العدد 1، 2004م.

سلامة، ياسر خالد (٢٠١٠) **اقتصاديات التعليم**، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان-الأردن،
الشهري، عبد الله محمد اللامي (1999) **دور الأساليب التدريبية في تحقيق أهداف التدريب**،
رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية،
1999م.

العامري، صالح مهدي محسن، والغالبي، طاهر محسن منصور (2007): **الإدارة والأعمال**،
دار وائل، عمان.

العبادي، هاشم فوزي (2014) **دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي**
بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الكوفة، **مجلة الغري للعلوم**
الاقتصادية والإدارية السنة المجلد: 10 الاصدار: 31 الصفحات: 168-193

عبد الجليل، عصام محمد طلعت، والديب، محمود نورالدين قبيسي (2020)، **العائد الاجتماعي**
والاقتصادي لبرامج الحماية الاجتماعية "دراسة مطبقة على برنامج تكافل وكرامة بأسويوط".
مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 21 الجزء الثاني،
خريف 2020

عبد الرحمن، عبد الرحمن علي (2020) **العائد الاجتماعي والاقتصادي لتطبيق الحوكمة**
بمؤسسات الرعاية الاجتماعية المصرية، المجلد 49، العدد 1، الشتاء 2020، الصفحة
100-63

- العبد، صلاح وآخرون(1998) سياسات التنمية الريفية (المدخل... والتطبيقات)، الكتاب الثاني، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية
- عبيدات، ذوقان، وعبدالحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن (2017)، البحث العلمي: مفهومه. أدواته. أساليبه. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. عمان.
- عرفة، دعاء صبري عباس عثمان (2017) دور التدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل جامعة المنصورة -كلية الآداب - الاجتماع
- عمر، أسماء باشير حامد(2017) عائد التطوع الاجتماعي والاقتصادي على المنظمات الأهلية والحكومية، جامعة أسيوط -كلية الخدمة الاجتماعية.
- عوض، عبدالناصر (2010) المهارات الإكلينيكية للخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2015، ص-
- عويس، منى، والأفندي عبلة (1994) التخطيط الاجتماعي والسياسة الاجتماعية. بين النظرية والتطبيق، القاهرة، دار الفكر العرب
- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض(2003) تقييم وقياس العائد على الاستثمار في التدريب، اللقاء الثالث للتوظيف والسعودة، ديسمبر ٢٠٠٣م.
- غيرتلى، بول (2006) قياس النتائج وتقييم العائد... من الوعود إلى الشواهد (البيئة)، كاليفورنيا، بيرآيلي، 2006.
- فطيس، عادل سليم مصطفى (2004) تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم: دراسة حالة شركة راس لانوف لتصنيع النفط والغاز في الجماهيرية الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم الإدارة العامة، جامعة آل البيت، ليبيا.
- القحطاني، سالم سعيد؛ والعامري، أحمد سليمان؛ وآل مذهب، معدي محمد؛ العمر، بدران عبد الرحمن، (2004م)، منهج البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض.

محمد، سارة ماهر راشد (2019) العائد الاجتماعي لمشروع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالأكاديميات، جامعة أسيوط -كلية الخدمة الاجتماعية -التخطيط الاجتماعي، مصر.

المهدي، محمد محمود (2001) ممارسة السياسة الاجتماعية ودورها في التخطيط للتنمية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث،
نصار سعد زكي (1995م): التقييم المالي والاقتصادي والاجتماعي للمشروعات، القاهرة، المكتبة الأكاديمية

نعمان، عائدة عبدالعزيز علي (2008) علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العلوم الإدارية والمالية، اليمن،
نورية، معتصم وفيصل، مختاري (2015) بعنوان الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2014. مجلة دراسات اقتصادية العدد 3 المجلد 21، الجزائر.

الهجري، سمير فهيم (2007) البرنامج التدريبي وتقييم العائد، أبو ظبي، جيتراك الإمارات، 2007، ص-ص، 221-223.

وائل نصار محمود والعكش، علاء خليل محمد (2020) دور التعليم والتدريب التقني في توفير احتياجات سوق العمل بمجال التكنولوجيا الحديثة، دراسة تطبيقية على الكليات التقنية في قطاع غزة الجامعية للعلوم التطبيقية -قطاع غزة - فلسطين، كلية تدريب غزة - فلسطين

الوظيفي، كامل شكير (2007) تقويم برامج التدريب في جامعة بابل من وجهة نظر المتدربين، مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، مج14، ع2، 2007م.

يوسف، محمد محمود عبدالله (2010) العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة والمنشأة.

ثانيا: المراجع الاجنبية.

- Bodimer, J: **"Use Training and Development to Motivate Staff. Building Your Employee Training and Development Program. Department of Labor. (USDOL) (2000) Core and Customer Satisfaction Performance Measures for the Workforce Investment System". Training and Employment Guidance Letter. (1). 7-99, 2010.**
- McCabe, M. Davison, T. & George, K: **"Effectiveness of staff training programs for behavioral problems among older people with dementia"**. Unpublished diss. School of Psychology. Deakin University. Victoria 3125. Australia. marita.mccabe@deakin.edu.au, 2007.
- Andria, Reckase: **Portfolio In paper presented at the work shop of portfolio assessment, Taipei Taiwan, 2002, pp. 245-267.**
- Baoly, Someck: **Quality in Educational research, the contribution in classroom Teachers in Edge, Oxford, Heinemann, 1999, p-p, 130-131.**
- Beckett, Chris: **Assessment and Intervention in Social work, London, Sage Published Ltd, 2010, p 102.**
- Bowl, Kelley: **Assessing the effects of teachers reading knowledge on students "achievement using multi level propensity score stratification. Educational Evaluation& policy analysis, 1994 pp.461-477. .**
- Chaudhry, A S & Ashoor, M S & Rehman, S U: **Development and implementation of an in-house continuing education programs at Academic Libraries. - Education for Information. - vol. 11, no1 (1993). - P47-56**
- Daniels, Sharon, **"Employee Training: A Strategic Approach to Better Return on Investment"**, Journal of Business Strategy, Vol. 24, Issue 5, 2003, pp.39-42.
- Donecker Green: **Impact Assessment in Development institutions, London, United king doom, 1998, p-p, 112-116.**
- Haslinda, A. & Mahyuddin, M: **"The Effectiveness of Training in the Public Service"**. American Journal of Scientific Research. (6). 39-51, 2009.
- <https://mbrf.ae/ar/news/almmlk-alaarby-alsaaody-thkk-afdl-ada-fy-ktaaa-altaalym-altkny-oaltdryb-almhny-oalbth-oalttoy-r-oalabtkar>
- <https://www.alarabiya.net/aswaq/economy/2021/07/14>
- Kalley, Farley (2012) **Impact Assessment of Agriculture projects, Oxford, Heinemann, , p22.**
- Troman, Rachael (2008): **Promoting good (ness) a guide to evaluating programs and project, London, Sage publications Ltd, 2008, p102.**
- Yavneh Klos, Naomi and others (2012) Assessing social Justice as A learning Outcomes in Honors, **Journal of the national collegiate Honors Council, Nebraska- Lincoln, , pp. 53-64.**