



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



وزارة العمل والتأهيل

مركز ضمان الجودة والمعايرة المهنية

المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference on
Quality and Sustainable Development (NCQSD 2024)

تحت شعار

"جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"

طرابلس - ليبيا

25-26 نوفمبر 2024

رابط المؤتمر:

<https://n9.cl/ppox7>



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development

تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



قائمة الأوراق المقبولة للمشاركة بالمؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة 2024

رقم الورقة	عنوان الورقة	مقدم الورقة	ر.م
QSC2406	أثر استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس - كلية الاقتصاد جامعة مصراتة	المهدي مفتاح السريتي أسرور بشير علي الطويل	1
QSC2415	أهمية استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في البحث العلمي بجامعة الزيتونة: دراسة ميدانية.	د.ابوعجيلة سالم الازرق	2
QSC2430	التدريب في أماكن العمل مزاياه وتحدياته وإمكانية إدراجه ضمن برامج تنمية الموارد البشرية	م. عبد السلام سالم البهلول أ. م أحمد محمد جاب الله	3
QSC2437	التعليم التطبيقي ودوره في التنمية المستدامة	امراج عطية السحتي	4
QSC2440	دور التدريب والتطوير المهني لكليات التربية في تحسين جودة التعليم في ليبيا وارتباطها باحتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية	أ.د. حسين سالم مرجين د. أحمد محمد عبد القادر	5
QSC2454	تقييم فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي وأثرها على جودة الأداء الجامعي العلمي بجامعتي عمر المختار ومحمد بن علي السنوسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	د.منى عبد الهادي السنوسي	6
QSC2456	مدى توفر متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المراكز البحثية (المركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج)	م. طه جلال الطاهر الصيد د. عبد الرزاق بن جابر	7
QSC2459	معايير ضمان الجودة وأثرها على التعليم العالي ومخرجاته في ليبيا	أ.د. عبد الغني ميلاد الباقول د. أنور صالح المجرب د. عبد السلام مصباح حدود	8
QSC2467	جودة التدريب وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة	د. مسعودة علي الأسود د. مديحة يونس عبد الله أ. حنان أحمد حمد	9
QSC2469	أهمية جودة التدريب في تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 (دراسة التجارب المبتكرة في المنطقة العربية)	أ. أمل عطية أحمد. أ. عزيزة عطية الشلوي. د. أنور صالح المجرب.	10



وزارة العمل و التأهيل
Government of National Unity
Ministry of Labor & Rehabilitation
مركز ضمان الجودة
والمعايرة المهنية
Q . A . C . C
Quality Assurance And
Professional Certification Center



المؤتمر الوطني للجودة والتنمية المستدامة

The National Conference on Quality & Sustainable Development

تحت شعار
" جودة التعليم و التدريب من
اجل تنمية مستدامة "

25-26 نوفمبر 2024
وذلك بفندق المهاري \ طرابلس - ليبيا

الداعمون:



الأكاديمية الليبية
للتنقعات والمقاعمة



DISC
Professional
Training Center



مركز بحوث و تنمية المقاعمة و المقاعمة
Libyan Institute for Scientific Research

ليبيانا للماتف المحمول
LIBYANA MOBILE PHONE



الوطنية



الرسمية



WWW.QSDC.LY



المؤتمر الوطني
للجودة والتنمية المستدامة
The National Conference on Quality and
Sustainable Development (NCQSD)

تنظيم وإشراف



مركز ضمان الجودة
والمعايرة المهنية
Quality Assurance and
Professional Certification Center

برعاية



وزارة العمل و التأهيل
Government of National Unity
Ministry of Labor & Rehabilitation

طرابلس - غوط الشعال - بالقرب من المساكن الشعبية (السراج)

www.Qacc.ly

+21891 - 338 6000

مركز ضمان الجودة والمعايرة المهنية

الرؤية

الوصول الى جودة عالية في التعليم والتدريب لتحقيق التنمية المستدامة

الرسالة

جودة التعليم والتدريب ضمن إطار التنمية المستدامة

أهداف المؤتمر

- تسليط الضوء على قطاعات التعليم والتدريب التقني والفني والبحث العلمي وإبراز أثرهم على التنمية المستدامة.
- عرض أهمية المواصفات القياسية وبيان أثر تطبيقها في جودة التعليم والتدريب والبحث العلمي.
- تعزيز ثقافة الجودة لكونها سياسة ادارية شاملة تنتهجها المؤسسات لتحقيق اهدافها من أجل التنمية المستدامة .
- الاستفادة من الخبرات المحلية والعالمية في تطوير برامج التعليم والتدريب لرفع مستوى الأداء والتحسين المستمر.
- التعرف على التحديات التي تعيق قطاعات التعليم والتدريب والبحث لأجل تحسين الجودة لتحقيق التنمية المستدامة.
- تشجيع المؤسسات التعليمية والتدريبية والبحثية للعمل بنظم إدارة الجودة لتأثيراتها على برامج التنمية المستدامة.
- مواكبة أحدث التطورات العلمية العالمية لرفع كفاءة المؤسسات التعليمية والتدريبية والبحثية في ليبيا.
- التركيز على توضيح جودة التعليم والتدريب والبحث العلمي من أجل التنمية المستدامة.
- تشجيع إدراج تطبيقات تقنية الذكاء الاصطناعي في المنظومات التعليمية والتدريبية والبحث العلمي للرفع من جودتها.

المستهدفون بالمشاركة

- المهتمون بالجودة والتنمية المستدامة.
- الباحثون والأكاديميون من أعضاء هيئة التدريس والمعيرين.
- طلبة الدراسات العليا وطلبة الكليات والمعاهد العليا.
- مؤسسات ومراكز البحوث والدراسات.
- المهتمون بالتدريب في جميع القطاعات (حكومي - خاص)
- الجامعات والمعاهد الفنية وشركات التدريب والتأهيل.

المحاور الرئيسية و الفرعية

أولاً/ جودة التدريب ومتطلبات سوق العمل

- أهمية جودة التدريب في تحقيق التنمية المستدامة.
- التدريب في أماكن العمل مزايه وتحدياته وإمكانية إدراجه ضمن برامج تنمية الموارد البشرية
- العلاقة بين المؤسسات التدريبية وأرباب العمل لرفع مستوى جودة الأداء ودوره في التنمية المستدامة.
- التدريب والمناهج والتقييم المبني على الكفايات CBT
- الاحتياجات التدريبية لسوق العمل وقياس العائد من التدريب.
- أخلاقيات التدريب ما بين المهنية والمنهجية والمعايير الدولية.
- استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة النشاط التدريبي.

ثانياً/ جودة التعليم العالي و البحث العلمي

- دور جودة التعليم العالي والبحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة.
- ضمان جودة برامج التعليم الخاص في قطاعي التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة.
- التجارب العالمية الناجحة في مجال جودة التعليم العالي والبحث العلمي وتسخيرها لتحقيق التنمية المستدامة
- دور التعليم الإلكتروني (التعليم عن بعد) في دعم وتطوير العملية التعليمية لتحقيق التنمية المستدامة.
- أفاق استخدام الذكاء الصناعي في التعليم العالي والبحث العلمي في ليبيا.
- قياس الأداء في مؤسسات التعليم العالي واستخدامه في الرفع من مستوى جودتها.
- تطوير المناهج الدراسية لتحسين جودة المخرجات للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

ثالثاً/ جودة التعليم التقني والفني

- تحديات تبني وتحقيق وممارسة ضمان جودة فاعلة في برامج التعليم التقني.
- أفاق تطبيقات الذكاء الصناعي في التعليم التقني والفني في ليبيا.
- مساهمة جودة التعليم و التدريب التقني والمهني في تحقيق اهداف التنمية المستدامة.
- تحديث أطر المؤهلات ومناهج التعليم بالمعاهد العليا والكليات التقنية بما يحسن الجودة.
- التحول الرقمي وأهميته في التعليم التقني والفني
- أهمية المنصات التعليمية في الجودة والتنمية المستدامة.
- دور التعليم الخاص والإضافة التي يمكن أن يقدمها لتطوير التعليم التقني والفني.

رابعاً/ الاعتماد والمواصفات القياسية الدولية في التعليم والتدريب

- المواصفات القياسية ودورها في تحسين جودة التعليم والتدريب لتحقيق التنمية المستدامة.
- معايير المدرب المعتمد والمنهج التدريبي وتقييم الدورات وأثر ذلك على جودة المخرجات.
- تجارب اعتماد مؤسسات التدريب ومقارنة مستوى الأداء قبل وبعد الحصول على الاعتماد المحلي أو الدولي.
- الاعتماد المؤسسي وأثره في تحسين نظام التعليم والتدريب لتحقيق التنمية المستدامة.
- الاعتماد البرامجي وأثره في تحسين نظام التعليم والتدريب لتحقيق التنمية المستدامة.



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة

3rd National Conference for Quality and Sustainable Development

2024/11/26-25

عنوان البحث: جودة التدريب وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة

د. مسعودة علي الأسود، د. مديحة يونس عبد الله، أ. حنان أحمد حمد

ملخص البحث

يُساهم التدريب بشكل كبير في تحقيق التنمية المستدامة، حيث يعتبر استثماراً بشرياً حيوياً لتحسين الأداء وتطويره. كما يُعدّ من الأدوات الأساسية للتنمية التعليمية والاجتماعية والاقتصادية. فالعلاقة بين التدريب والتنمية هي علاقة تكاملية، إذ يُعدّ التدريب من أهم عناصر التنمية في جميع الأنظمة ولا سيما النظام التعليمي، مما يساهم في تطوير مهارات وقدرات الأفراد وتأهيلهم للمشاركة الفعالة في عملية التنمية. وفي إطار التعرف على مفهوم وأبعاد جودة التدريب وأثرها على التنمية المستدامة جاءت فكرة هذا البحث للكشف عن مفهوم جودة التدريب وأبعادها ومتطلباتها، ودورها في تطوير الموارد البشرية وتمكينها، وتأثيرها على الأداء والإنتاجية في المؤسسات والمجتمع وبيان التحديات التي تواجهها. وضمن أهداف هذا البحث سيتم عرض تجربة تدريب المعلمين والمفتشين التربويين عن بعد التي نفذتها وزارة التربية والتعليم الليبية إبان فترة جائحة كورونا في العام 2019م من أجل تنمية مهاراتهم وسيتم خلال هذا البحث مناقشة التحديات التي واجهت العملية التدريبية وآلية تقييم المتدربين قبل وبعد التدريب والتعرف على أثر التدريب في تطوير الأداء وجودته. واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي. وقد خلص البحث إلى ضرورة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية حتى تتمكن من مواكبة التطور العلمي والتأكيد على جودة التدريب ووضع الخطط الإجرائية الفاعلة لمتابعة أثره، وعدم الاكتفاء بتقييم المتدربين أثناء التدريب فقط وزيادة عدد المتدربين المستهدفين ببرامج تدريبية لإحداث تغيير جذري في ممارساتهم لمهامهم الوظيفية بما يحقق أهداف التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: جودة التدريب، التنمية، التنمية المستدامة، الموارد البشرية.

Research Summary

Training significantly contributes to achieving sustainable development, as it is considered a vital human investment for improving and developing performance. It is also considered one of the essential tools for educational, social, and economic development. The relationship between training and development is a complementary one, as training is considered one of the most important elements of development in all systems, especially the educational system, contributing to the development of individuals' skills and abilities and preparing them for effective participation in the development process. In the context of understanding the concept and dimensions of training quality and its impact on sustainable development, the idea of this research emerged to uncover



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



the concept of training quality, its dimensions and requirements, its role in developing and empowering human resources, and its impact on performance and productivity in institutions and society, as well as to highlight the challenges it faces. As part of the objectives of this research, the experience of remote training for teachers and educational inspectors implemented by the Libyan Ministry of Education during the COVID-19 pandemic in 2019 will be presented to enhance their skills. This research will discuss the challenges faced by the training process, the mechanism for evaluating trainees before and after the training, and the impact of training on performance and quality development. The research relied on the descriptive-analytical method. The research concluded the necessity of focusing on human resource development in order to keep pace with scientific advancements, ensure the quality of training, and establish effective procedural plans to monitor its impact. It also emphasized not to limit the evaluation of trainees to just during the training period and to increase the number of targeted trainees in training programs to bring about a fundamental change in their job practices, thereby achieving sustainable development goals.

Keywords: Training quality, development, sustainable development, human resources.

1. المقدمة

من أبرز متطلبات تحقيق النجاح لجميع المؤسسات الانتاجية والخدمية في عصر المنافسة الشديدة الحالي هو اهتمامها بالموارد البشرية وتحسين أدائهم. وأصبح التدريب ضرورياً لاستيعاب المستجدين الناتجة عن التحولات التقنية والعلمية الكبيرة في جميع المجالات، والتي لها تأثيراتها على البيئة المحيطة وعلى الأجيال القادمة، وإن كان التدريب يرمز إلى تعزيز قدرات الأفراد وتطوير مهاراتهم من خلال تعلم مستمر، فالتنمية المستدامة تهدف لتحقيق توازن بين النواحي الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لضمان استمرارية النمو بشكل مستدام.

ونحن اليوم في منتصف الطريق لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من الضروري جدا توظيف جميع الأساليب والاستراتيجيات لتدريب الكوادر البشرية لتهيئتهم وتنمية مهاراتهم وتزويدهم بما يعزز كفاءتهم المهنية والعلمية ويتناسب مع المعايير القياسية للجودة النوعية وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

ونتيجة للتطور المستمر في العلوم والنظريات التربوية وكذلك في أنظمة التعليم فإن ذلك يتطلب توفير تدريب نوعي يحدث تغييرات جوهرية في مهارات المعلمين والمفتشين التربويين وتجويد أدائهم وصولاً لتحقيق التنمية المستدامة. كما أن لتكنولوجيا المعلومات دوراً حيوياً في تعزيز التدريب وتحقيق الاستدامة. فالتطور التكنولوجي يتيح فرصاً للتعلم عن بُعد والوصول إلى مصادر المعرفة بسهولة. يمكن استخدام التكنولوجيا في تصميم برامج تدريبية مبتكرة، وتوفير موارد تعليمية متاحة للجميع. كما يمكن استخدام الوسائط الرقمية لتعزيز التواصل وتبادل المعرفة بين المشاركين في برامج التدريب.

وبناء على ما سبق يحاول البحث الحالي توضيح واقع جودة التدريب وأثرها على التنمية المهنية المستدامة للمعلم ودور التدريب في تطوير مهاراته وإلقاء الضوء على تجربة تدريبية للمعلمين والمفتشين التربويين في ليبيا إبان فترة جائحة كورونا.



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



2. مشكلة البحث

إن مشاركة الأفراد وتحملهم لمسؤولياتهم تجاه تحقيق التنمية المستدامة تعد أساسية لنجاح الجهود الحكومية والمؤسسية في هذا المجال. فالأفراد هم المحرك الرئيسي للتغيير المجتمعي المستدام. ودورهم في ذلك بالغ الأهمية، ولذلك فإن مشاركتهم الفعالة والمسؤولة في القضايا البيئية والاجتماعية والاقتصادية ضرورية لتحقيق التنمية المستدامة. ويعد التدريب عنصراً أساسياً في تنمية الأفراد، ومن هنا تكمن مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي: ما أثر جودة التدريب في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟ ويتفرع عنه التساؤلات التالية:

1. ما أهمية جودة التدريب في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
2. ما مفهوم جودة التدريب ومتطلبات تحقيقها؟
3. ما التحديات التي تواجه جودة التدريب في ليبيا؟
4. ما أثر البرنامج التدريبي لفائدة المعلمين والمفتشين (تدريب افلاطون) في تحقيق بعض غايات التنمية المستدامة في مجال التعليم؟

3. أهداف البحث: يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- إبراز أهمية جودة التدريب في تحقيق التنمية المستدامة.
- 2- بيان مفهوم جودة التدريب ومتطلبات تحقيقها.
- 3- الوقوف على التحديات التي تواجه جودة التدريب في ليبيا.
- 4- التعرف على أثر برنامج تدريبي في تحقيق بعض غايات التنمية المستدامة في مجال التعليم.

4. منهجية البحث: استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملاءمته لأهداف البحث.

5. مصطلحات البحث:

جودة التدريب: تعرف جودة التدريب بأنها مجموعة من المعايير والمواصفات التي يجب توافرها في جميع عناصر العملية التدريبية لتلبية حاجات المستفيدين منها وإعداد مخرجات تتصف بالكفاءة لتلبية متطلبات المجتمع (الرشيدى: 2013)

التنمية المستدامة: ظهر مصطلح "التنمية المستدامة" لأول مرة في منشور أصدره الاتحاد الدولي من أجل حماية البيئة سنة 1980، لكن تداوله على نطاق واسع لم يحصل إلا بعد أن أعيد استخدامه في تقرير "مستقبلنا المشترك" المعروف باسم "تقرير برونتلاند"، والذي صدر 1987 عن اللجنة العالمية للبيئة والتنمية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، وقد عرّف التقرير التنمية المستدامة بأنها "التنمية التي تستجيب لحاجيات الحاضر دون أن تُعرّض للخطر قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها". (Brundtland Report: 1987)

6. الإطار النظري للبحث:

- إبراز أهمية جودة التدريب في تحقيق التنمية المستدامة:



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



إن أهداف التنمية المستدامة لعام 2030، هي مجموعة من 17 هدفًا حددتها الأمم المتحدة في عام 2015. تترابط هذه الأهداف العريضة فيما بينها على الرغم من أن لكل منها أهداف صغيرة محددة خاصة به، تمثل في مجموعها 169 غاية. وتغطي أهداف التنمية المستدامة مجموعة واسعة من قضايا التنمية الاجتماعية والاقتصادية (غنيم، أبو زلط/2014). ودور العنصر البشري في تحقيق هذه الأهداف يعتبر أمرًا حاسمًا، حيث يعد الإنسان المحرك الرئيس والعنصر الأساسي في عملية التنمية. التي تعتمد على مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات وتنفيذها والمساهمة في تحسين الظروف المعيشية وتطوير المجتمعات، ولتحقق الإنسان كل ذلك يحتاج إلى تدريب ذو جودة عالية. ومن فوائد التدريب في تعزيز التنمية المستدامة ما يلي:

1. يساهم في بناء قدرات المجتمعات المحلية وتعزيز قدرتها على التنمية المستدامة.
2. يزيد من فرص العمل وتحسين مستوى الدخل للأفراد.
3. يؤدي دوراً مهماً في تعزيز جودة الحياة ورفاهية الأفراد والمجتمعات.
4. يسهم في زيادة الوعي والمعرفة بالقضايا البيئية، مما يشجع على اتخاذ قرارات مستدامة.
5. يساعد في تعزيز المشاركة المجتمعية وتعزيز الحوار والتعاون بين الأفراد. (هدى كريم، 2023)

- مفهوم جودة التدريب ومتطلبات تحقيقه

تتمثل جودة التدريب في تجويد وتحسين مدخلات وعمليات ومخرجات التدريب بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية بالمجتمعات. كما أن الجودة في المؤسسات التدريبية تعني مدى مطابقتها لمخرجات التدريب للأهداف والمعايير الموضوعية (الرشيدى: 2013، 133)

وتتضمن هذه الجودة عدة عناصر أساسية، من أبرزها: التكامل بين التدريب وباقي عمليات تنمية الموارد البشرية، والنظر إلى التدريب باعتباره نظامًا متكاملًا يتضمن كافة عمليات التدريب، كذلك انطلاق التدريب من نظرة استراتيجية تربط بين أهداف وفعاليات وبين استراتيجيات المنظمة وأهدافها، واستخدام التدريب لتفجير طاقات وإمكانيات الفرد مع إتاحة الفرص له لاستثمارها في الأداء من خلال التمكين، واستخدام تقنيات تدريبية معاصرة (منصور الأيوبي: 2012)

وترتبط جودة التدريب ببعدين، الأول تطبيقي واقعي، والثاني إدراكي وحسي. فالبعد الواقعي تُعنى به منظمات الأعمال والمسؤولون عن إقامة البرامج التدريبية ويركز على تحقيق أهداف العملية التدريبية وتوافر المعايير والمؤشرات الخاصة بها أما البعد الإدراكي والحسي فيتعلق بمشاعر أو أحاسيس متلقي الخدمة التدريبية وهم المتدربون ومدى إدراكهم ورضاهم بمستوى جودة التدريب الذي تلقونه.

وفي الجانب التطبيقي لجودة التدريب تبرز المواصفة الدولية (ISO10015) كمعايير دولية ودليل عمل لضمان جودة التدريب. فقد صدرت المواصفة الدولية (ISO10015) عن منظمة الأيزو ISO المنظمة الدولية للمعايير والتي مهمتها إصدار المواصفات القياسية الدولية على مستوى العالم، لتقوم بتطبيقها أنظمة الجودة في المؤسسات والشركات. وضمن هذا الإطار أعد مركز ضمان الجودة والمعايرة المهنية بوزارة العمل والتأهيل في ليبيا، دليل ضمان جودة واعتماد مؤسسات التدريب، يتضمن كافة الإجراءات والضوابط التي يُحتكم إليها لمنح الاعتماد للمؤسسات والبرامج التدريبية، وكذلك يبين آلية الاختبارات المهنية، ومنح رخص مزاولة المهنة (مركز ضمان الجودة: الدليل، 2021).



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



وفضلاً عن ذلك، تم في سنة (2018) تأسيس جائزة التميز في جودة التدريب، بهدف تحفيز الجهات العاملة في مجال التدريب لتبني مبدأ الجودة الشاملة وأسسها، والعمل على رفع مستوى الجودة، والقدرة على المنافسة المحلية والدولية، مع تفعيل التحسين المستمر للأداء (كتيب جائزة التميز : 2018).

هناك عدة متطلبات أساسية لتحقيق جودة التدريب ولضمان فعاليته في تحقيق أهداف التنمية المستدامة:

1. وضوح الأهداف والاحتياجات التدريبية: (تحديد الفجوات في المعارف والمهارات لدى المستهدفين، ربط الأهداف التدريبية باحتياجات المؤسسات والمجتمع، ترجمة أهداف التنمية المستدامة إلى أهداف تدريبية محددة).
 2. تصميم المحتوى التدريبي: ربط المحتوى بالكفاءات المطلوبة لتحقيق الأهداف التنموية، استخدام محتوى متنوع ومتكامل (نظري وعملي)، تضمين أحدث المعارف والتقنيات ذات الصلة.
 3. اختيار طرق وأساليب التدريب: استخدام طرق تفاعلية وتشاركية تركز على المتدرب، توظيف التقنيات الحديثة في التدريب (التعلم الإلكتروني، الواقع الافتراضي، إلخ)، مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.
 4. كفاءة المدربين: امتلاك المدربين للمعارف والمهارات التخصصية، تطوير كفاءات المدربين في التصميم والتنفيذ والتقييم، توفير برامج تدريبية مستمرة للمدربين لتحديث كفاءاتهم.
 5. بناء البنية التحتية التدريبية: توفير البيئة التدريبية المناسبة (مرافق، تجهيزات، موارد)، تطوير نظم إدارة التدريب (تخطيط، تنفيذ، متابعة، تقييم)، توفير الدعم المالي والإداري اللازم لتنفيذ البرامج التدريبية.
 6. المتابعة والتقييم المستمر: قياس أثر التدريب على الأداء الفردي والمؤسسي، استخدام نتائج التقييم لتحسين وتطوير البرامج التدريبية، نشر أفضل الممارسات والدروس المستفادة.
- أن تكامل هذه المتطلبات يضمن جودة برامج التدريب وبالتالي تحقيق الأهداف التنموية المنشودة.

- **التحديات التي تواجه جودة التدريب في ليبيا**

تواجه جودة التدريب في ليبيا العديد من الصعوبات والتحديات يمكن إيجازها في التحديات التالية:

1. نقص الموارد المالية والبشرية اللازمة لتطوير وتحسين جودة التدريب. حيث تعاني المؤسسات التدريبية في ليبيا من محدودية الميزانيات المخصصة لها، مما يحد من قدرتها على توفير البنية التحتية المناسبة والتجهيزات الحديثة، وكذلك تدريب وتأهيل المدربين بشكل كاف.
2. ضعف البرامج التدريبية وعدم ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل. حيث لا تتماشى محتويات البرامج التدريبية مع المتطلبات الفعلية للمؤسسات والشركات، مما يجعل مخرجات التدريب غير قادرة على الانخراط في سوق العمل بسهولة.
3. غياب الرقابة والمتابعة الفعالة على عمليات التدريب. فلا توجد آليات واضحة لتقييم أداء المؤسسات التدريبية وقياس مدى تحقيق أهداف التدريب، مما يحول دون تطوير البرامج وتحسين جودتها.
4. ضعف التنسيق والتكامل بين مؤسسات التدريب والجهات المستفيدة. حيث لا يوجد تواصل كاف بين المؤسسات التدريبية والقطاعات الإنتاجية والخدمية لتحديد احتياجاتهم التدريبية والعمل على تلبيتها.



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



5. غياب الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين، مما يؤثر سلبًا على دافعيتهم وانخراطهم في عملية التدريب.

بينت بعض الدراسات العلمية ، أهم الحلول الممكنة لتحسين جودة التدريب ، والتي منها:

1. تحسين جودة المدربين: يُعد المدرب أحد أهم عناصر جودة التدريب، والعنصر الأكثر تميزًا في جودة التدريب. لذلك، يجب الاهتمام بتطوير مهارات المدربين وضمان كفاءتهم.
2. تحسين جودة البرامج التدريبية: البرامج التدريبية هي العنصر الثاني الأكثر تميزًا في جودة التدريب لذلك، يجب مراجعة وتحسين محتوى البرامج التدريبية لضمان ملاءمتها لاحتياجات المتدربين.
3. تحسين جودة البيئة التدريبية. لذلك، يجب الاهتمام بتوفير بيئة تدريبية مناسبة من حيث المرافق والتجهيزات والتكنولوجيا المستخدمة.
4. تعزيز التنسيق بين الجهات المعنية: وزارة العمل والتأهيل هي الجهة المسؤولة عن إدارة جودة التدريب في ليبيا لذلك، يجب تعزيز التنسيق بين هذه الوزارة والمؤسسات التدريبية لضمان تطبيق المعايير والمواصفات اللازمة لجودة التدريب.
5. تطوير نظام متابعة وتقييم جودة التدريب: يجب إنشاء نظام فعال لمتابعة وتقييم جودة التدريب بشكل مستمر، بما في ذلك قياس رضا المتدربين وتقييم أثر التدريب على أدائهم (مصطفى الفقي 2022).

وفي سبيل دعم جودة التدريب في دولة ليبيا تم إنشاء إدارة جودة التدريب ضمن وزارة العمل والتأهيل، والتي تتولى مسؤولية منح إذن مزاولة النشاط التدريبي للشركات ومراكز التدريب، وإقرار اللوائح والمعايير لمتابعة جودة البرامج التدريبية ومواصفات مقرات التدريب وكفاءة المدربين . أيضا، تسهيل التعليم والتدريب الملائم وتنمية الوعي لدى قطاع الأعمال حول المشاركة الإيجابية والفاعلة في عملية تدريب وتأهيل القوى العاملة، بما يساعد على تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، وبما يحقق أهداف التنمية المستدامة.

-أثر برامج التدريب في تحقيق بعض غايات التنمية المستدامة في مجال التعليم (دورة أفلاطون).

إن أحد مقاصد الهدف الرابع للتنمية المستدامة (التعليم الجيد) هو تحقيق الزيادة بنسبة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين، بما في ذلك من خلال التعاون الدولي لتدريب المعلمين في البلدان النامية، وبخاصة في أقل البلدان نموًا والدول الجزرية الصغيرة النامية، بحلول عام 2030. وقد اهتمت وزارة التربية والتعليم الليبية بتفعيل برامج بناء القدرات للقائمين على العملية التعليمية للتأكد من قدرتهم على إتمام عمليات التعليم ومن ضمن هذه البرامج، برنامج تدريبي مع مؤسسة أفلاطون الدولية بدعم من منظمة اليونسيف.

دراسة حالة عن برنامج تدريبي ناجح لتنمية مهارات المعلمين والمفتشين التربويين (برنامج تدريب أفلاطون)

البرنامج التدريبي من تنظيم وزارة التربية والتعليم بالشراكة مع منظمة اليونسيف-ليبيا والتنفيذ من قبل منظمة أفلاطون الدولية. استهدف هذا البرنامج عبر الانترنت حوالي 400 معلم ومفتش تربوي موزعين على ثلاث مراحل تعليمية: الطفولة المبكرة- مرحلة التعليم الأساسي – مرحلة التعليم الثانوي. وهو من شقين الشق الأول نظري والشق الثاني تطبيقي حيث قام هؤلاء المعلمين



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



والمفتشين بنقل ما اكتسبوه من معارف ومهارات لزملائهم عن طريق دورات مباشرة تم التنسيق لها عن طريق مراقبات التربية والتعليم في البلديات لتنظيم هذه التجمعات التدريبية.

أهداف الدورة التدريبية:

1. التعرف على أساسيات علم التدريب (مفهوم التدريب - أهمية التدريب - قواعد ومبادئ التدريب - أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية - اختيارات الأساليب التدريبية - إعداد المادة التدريبية - التعامل مع المتدربين)
2. تحديد الأهداف التربوية وكيفية التأكد من تحققها من خلال الأنشطة التعليمية.
3. الإلمام باستراتيجيات وأساليب التعلم النشط وكيفية توظيفها في العملية التعليمية.
4. ممارسة أساليب التيسير الفعال والنشط وكيفية تحديد وانتقاء وسائل تعليمية تساهم في إثارة دافعية التعلم لدى المتعلمين.

آلية تنفيذ البرنامج التدريبي:

تم تقسيم المتدربين إلى تسع مجموعات وكل مجموعة مكونة من حوالي 45 - 50 معلمة ومفتشة/ة وتم تكليف مشرف لكل مجموعة لمساعدة المتدربين ومتابعتهم ولكل مجموعة جلسة مباشرة أونلاين عن طريق تطبيق زوم ومن يتعذر عليه الحضور المباشر يجد الجلسة مسجلة على منصة التدريب الإلكترونية التي تديرها مؤسسة أفلاطون الدولية.

محاور الدورة التدريبية:

تألفت الدورة التدريبية من 18 جلسة موزعة على الموضوعات والمحاور التالية: التعليم المتمحور حول الطفل/المتعلم، تحديد احتياجات الطلاب بعد جائحة كورونا، التعليم الاستدراكي ، إدارة الفصول المدرسية، الشمولية ومراعاة الاحتياجات الخاصة.

منهجية التدريب

1. مكان التدريب: منصة شركاء أفلاطون. واستمرت فترة التدريب ما بين 27 سبتمبر 2021 إلى 17 فبراير 2022.
2. عدد الجلسات التدريبية: 18 جلسة بإجمالي 108 ساعة تدريبية، ونفذت الجلسات بشكل أسبوعي.
3. الوسيلة التقنية المستخدمة للتواصل: برنامج زوم ZOOM ، وكان يتم إدراج الرابط في كل جلسة.
4. تتألف كل جلسة أسبوعية من: جلسة مباشرة تفاعلية على تطبيق زوم لمدة تتراوح ما بين ساعتين وساعتين ونصف، جلسة نقاش ومتابعة مع المدرب والمتدربين في المجموعة لمدة ساعة واحدة، مهام فردية وجماعية على منصة التدريب (2-3 ساعات)، موارد إضافية - فيديوهات - نماذج عمل

متطلبات التدريب: كان على المتدربين أن يحققوا عدداً من المتطلبات حتى يتمكنوا من الاستمرار في البرنامج والاستفادة من التدريب:

من الناحية التقنية: أن يكون المشارك قادراً على الدخول على شبكة الإنترنت وبصورة خاصة على برنامج زوم في الوقت والمدة الزمنية المحددة للتواصل المباشر، وأن يكون قادراً على الدخول واستخدام منصة/تطبيق أفلاطون (من جهاز اللابتوب أو الهاتف المحمول)



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



من ناحية الالتزام الزمني: حضور الجلسات المباشرة جميعها على مدار الدورة التدريبية، مشاهدة فيديو تسجيل الجلسة في حال تعذرت المشاركة بسبب انقطاع الانترنت أو الكهرباء، القيام بالمهام ما بين الجلسات، من إطلاع على الفيديوهات – الإجابة على الأسئلة ومناقشة الزملاء بالإضافة إلى الأنشطة الجماعية.

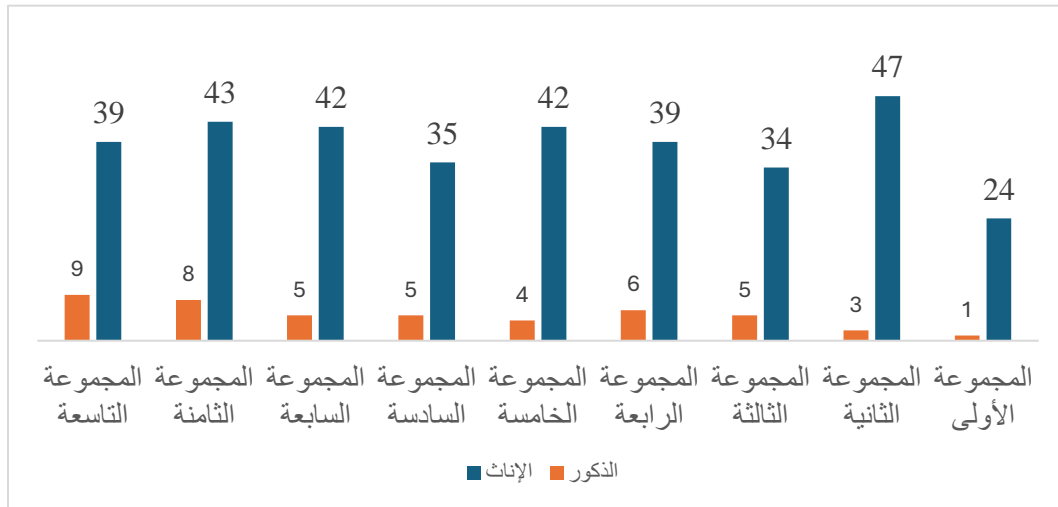
من ناحية المشاركة والتفاعل: أن يتفاعل المشاركون مع المدربين وزملائه المتدربين خلال الجلسات بصورة نشطة، لا بد أن يقوم المشاركون بما يطلب منه من مهام في المواعيد المحددة، أن يشارك المتدربين زملائهم في إتمام الأنشطة الجماعية.

معايير تقييم المتدربين:

- 1-حضور الجلسات التدريبية المباشرة بما لا يقل عن 7 جلسات.
- 2- إنجاز المهام على منصة أفلاطون بما لا يقل عن 50% .
- 3-اجتياز اختبار المكتسبات التربوية الذي تم إجراؤه بعد الانتهاء من مرحلة التدريب النظري .

المتدربون:

استهدف التدريب عدد 402 معلم ومفتش تربوي منهم (391) سجلوا الدخول إلى منصة أفلاطون للتدريب و(11) متدرب انسحبوا من البرنامج. وقد تم تقسيم المتدربين إلى 9 مجموعات والشكل (1) يوضح عدد المتدربين حسب الجنس في كل مجموعة .

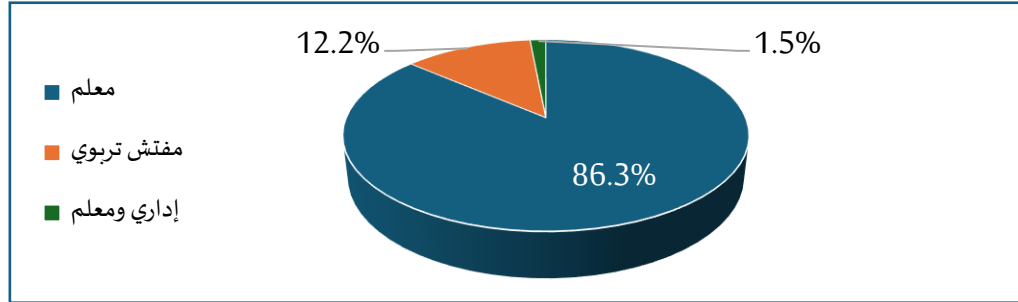


شكل(1): عدد المتدربين في كل مجموعة حسب الجنس

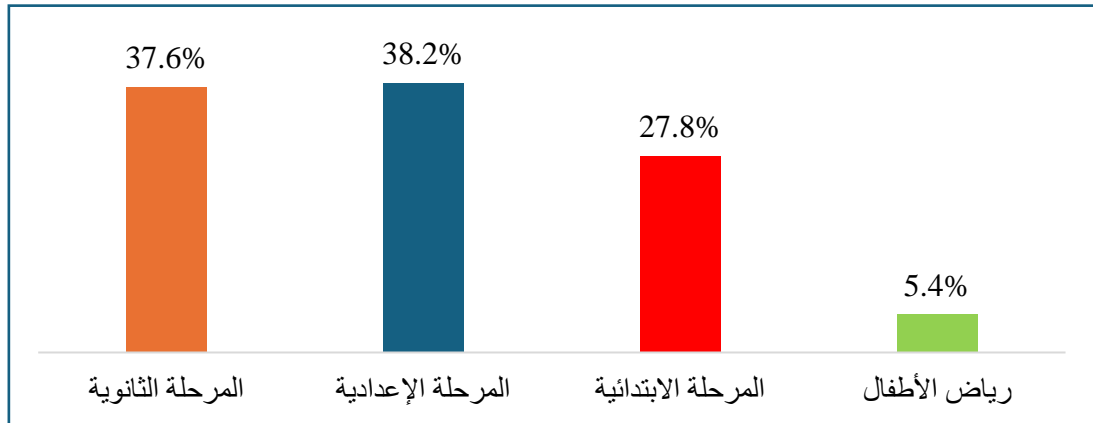
معظم أفراد العينة من المتدربين كانوا بصفة معلمين في المدارس والشكل (2) يوضح نسب الصفة الوظيفية للمتدربين.



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



شكل (2): يوضح النسب المئوية الصفة الوظيفية للمتدربين

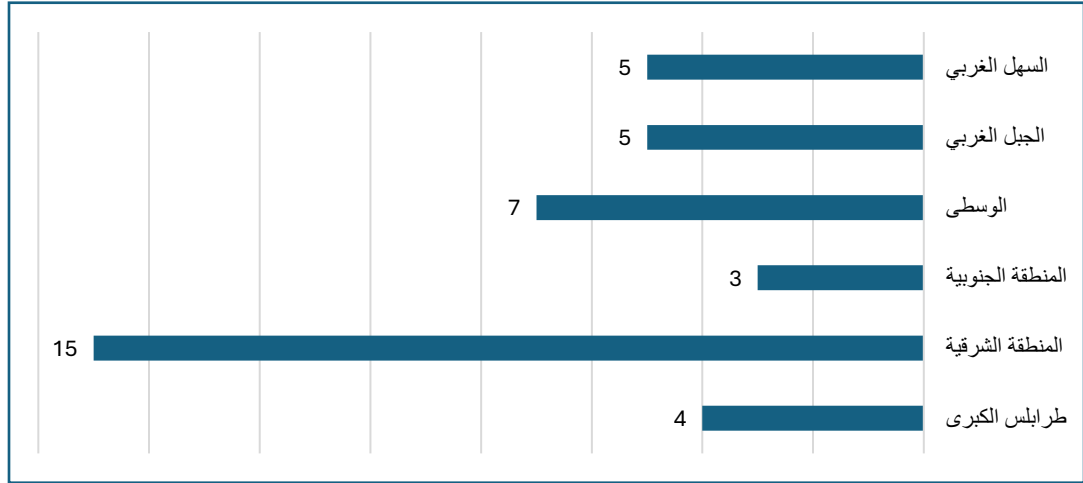


شكل (3): نسب توزيع المتدربين حسب المرحلة التعليمية التابعين لها

شملت عينة المتدربين على عدد (39) مفتش تربوي موزعين على المناطق التعليمية كما هو موضح في الشكل (4)



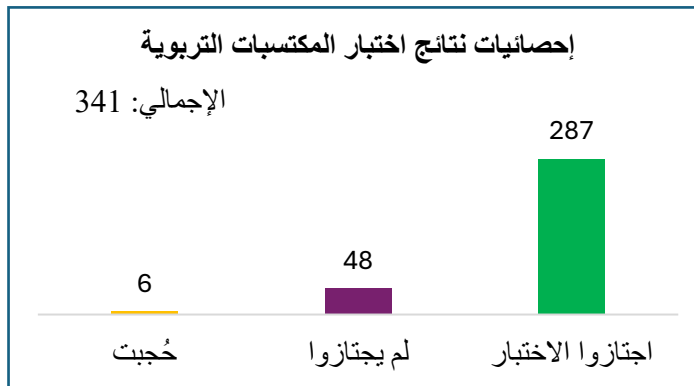
المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



شكل(4): عدد المفتشين التربويين حسب المناطق التعليمية

تقييم مخرجات الدورة:

بعد انتهاء مرحلة التدريب النظري قامت اللجنة الاستشارية بإجراء اختبار سُمي اختبار المكتسبات التربوية لمعرفة مدى تمكن المتدربين من الجانب النظري الذي تدربوا عليه وكانت جميع الأسئلة من محتوى الوحدات التدريبية التي أعطيت خلال فترة التدريب وموجودة على المنصة الالكترونية. واعتبرت درجة النجاح 50 من 100 وما فوق. والشكل التالي يوضح عدد المتدربين الذين اجتازوا الاختبار وعدد الذين لم يوفقوا في اجتياز الاختبار والذين تم حجب نتيجتهم بسبب مخالفتهم لشروط دخول الاختبار.



شكل(5): احصائيات نتائج اختبار المكتسبات التربوية لتقييم التدريب

مرحلة التدريب الميداني:



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة 3rd National Conference for Quality and Sustainable Development تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



- بعد اكتمال فترة التدريب النظري عن بعد بدأت مرحلة التدريب الميداني حيث تم توزيع المتدربين لتدريب المعلمين كل حسب مراقبة التربية والتعليم التابع لها. وقامت منظمة أفلاطون بإعداد دليلين تدريبيين أحدهما لمرحلة رياض الأطفال والآخر خاص بمعلمي مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي وقد تم توزيعه على المتدربين لمساعدتهم على تنفيذ مرحلة التدريب الميداني.
- اللجنة المشرفة على المشروع سمحت بخوض تجربة التدريب الميداني فقط للمتدربين الذين اجتازوا اختبار المكتسبات التربوية وتمت مرحلة التدريب الميداني بالتنسيق مع مراقبات التربية والتعليم في المناطق وفيما يلي أهم الإجراءات في هذه المرحلة:
- عدد أيام التدريب لكل دورة 4 أيام بواقع 3 ساعات يومياً ليكون الإجمالي 12 ساعة تدريبية ينفذها المشارك في مدرسته أو في مدرسة أخرى في نفس المراقبة التعليمية.
 - المشارك سيختار الموضوع الذي يناسبه من محتوى دليل أفلاطون بحيث يتناسب مع الوعاء الزمني للدورة وهو 12 ساعة تدريبية. وبإمكان أكثر من مشارك تنفيذ الدورة في نفس التجمع.
 - على المشارك تجهيز المادة التدريبية بصيغة Word أو PDF (متضمنة الهدف العام -الأهداف التفصيلية- الفئة المستهدفة- المادة العلمية-الأنشطة-أساليب التقويم المستخدمة).
 - على المشارك إعداد اختبار قبلي وبعدي إلكتروني وفتح غرفة واتس للمعلمين الذين سيقوم بتدريبهم للتواصل معهم وإرسال رابط الاختبار علي الغرفة.
- عدد المشاركين الذين نفذوا مرحلة التدريب الميداني 267 معلم ومفتش تربوي وتعذر على البعض الآخر تنفيذ هذه المرحلة لعدة أسباب.

7. النتائج والمناقشة:

أولا المحتوى التدريبي:

المحتوى التدريبي كان غني بالمعلومات والمهارات والأداءات التي ينبغي على المعلمين والمفتشين التربويين ومربيات الأطفال ممارستها وإتقانها، بما في ذلك كيفية تحديد التعلم الفاقد نتيجة لإغلاق المدارس بسبب جائحة كورونا، أو لأسباب أمنية، أيضا غطى المحتوى جانب مهم جدا ، وهو تحديد احتياجات الأطفال بناء على خصائصهم النمائية وفقا للمراحل العمرية الأربع والخمس سنوات. وقد تم مراعاة جميع جوانب النمو المختلفة للطفل وخصائص وسمات هذه المرحلة، ومتطلباتها لكل ما تم تناوله من مواضيع ومحتوى وأنشطة في هذه الجلسات التدريبية، مع عدم إغفال أهمية دور أولياء الأمور في تحقيق أهداف الرياضة ، كما يعكس المحتوى التدريبي أهم الأسس التربوية التي توصل إليها الفلاسفة والمفكرون الذين اهتموا بأصول التربية، ورياض الأطفال، أمثال جان بياجيه، وفروبل ، ومونتيسوري، وجون ديوي ، وبستالونزي ، وديكرولي.

ثانياً: أساليب التدريب

مارس المدربون في جلساتهم التدريبية أساليب التدريب الحديثة، وهي الأساليب التي تتمحور حول المتدرب، مثل جدول التعلم، فكر زواج وشارك، العصف الذهني، المجموعات، الخارطة الذهنية، مخطط فن ، اتخذ موقفاً، والقصص، ... الخ، وهذه الأساليب جعلت الدورة شيقة وممتعة وإن كانت عن بعد.



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



ثالثاً: المدربون

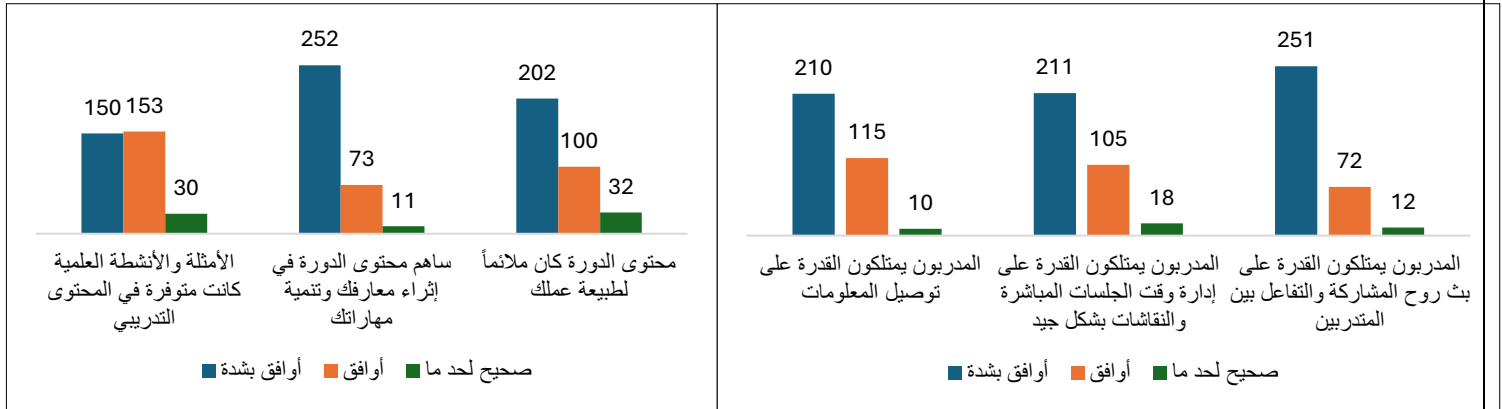
اتسم أداء المدربين بالحرفية والمهنية ، والمرونة في التواصل، أيضا التكامل فيما بينهم من أجل تحقيق أهداف الجلسات بدون فاقد جراء انقطاع الانترنت أو ضعف الشبكة لدى أحد المدربين بحيث يستمر الآخر دون أن يؤثر ذلك على سير الجلسة. كما لوحظ تمكن المدربين من المحتوى التدريبي، وأنشطة التدريب، وإصرارهم على تقييم الجلسات في حينها . أيضا متابعة مهام المتدربين خارج اللقاء المباشر من خلال المنصة الالكترونية وتخصيص مواعيد دورية للقاء معهم في منتصف الأسبوع (جلسات دعم وعلاج)

رابعاً: المتدربون

من خلال مرحلة المفاضلة التي كانت قبل بداية التدريب من أجل اختيار المتدربين لوحظ تدني واضح في مستوى المتقدمين من حيث إلمامهم بطرق وأساليب التدريس الحديثة وتجلي ذلك في التقادير والدرجات المنخفضة التي تحصل عليها كثير من المتقدمين مما اضطر اللجنة الاستشارية إلى إعادة الاختبار وإعادة جدولة درجات الاجتياز للاختبارات. وهذا يثبت مدى حاجة المعلمين والمفتشين التربويين لمثل هذه الدورات التربوية. ومع بداية مرحلة التدريب وبداية انضمام المتدربين للمنصة التدريبية ظهرت مشاكل ضعف المعرفة الحاسوبية لبعض المتدربين وتجلت في افتقارهم لمهارات استخدام الحاسوب مما أثر سلباً على سرعة انضمامهم، إلا أن الجهود التي بذلت من قبل بعض المشرفين والمدربين والمتمثلة في إقامة جلسات توجيهية سريعة أنت ثمارها وساعدت الكثير منهم على الالتحاق بمجموعاتهم على المنصة. إلا أن بعضهم لم يتمكن من الاندماج التام مع محتويات المنصة وموادها التدريبية، وتجلي ذلك في طلبات الانسحاب التي كانت تظهر بين الحين والآخر من بعض المتدربين ساهمت إنشاء مجموعات صغيرة للمتدربين على تطبيق الواتس آب وغيرها من منصات التواصل الاجتماعي على تقديم الدعم الفني والعلمي لكثير من المتدربين وهذا انعكس بشكل واضح على أدائهم أثناء الجلسات المباشرة أو أداء المهام التي يكلفون بها. من خلال متابعة الجلسات التدريبية ، والمشاركة الفعالة للمتدربين في الأنشطة المباشرة، وحرصهم على تنفيذ المهام الذاتية، يتضح مدى تفاعلهم مع المحتوى التدريبي، ومدى تلبية حاجاتهم المهنية والتربوية. والذي يجب ذكره هنا أن نتائج امتحانات المفاضلة أثبتت مسبقاً مدى حاجة المعلمين والمفتشين لمثل هذه الدورات التربوية. في نهاية البرنامج التدريبي أعدت اللجنة المشرفة استبانة لاستطلاع رأي المتدربين ومدى رضاهم على التدريب من حيث أداء المدربين والمحتوى التدريبي كما هو موضح في الشكلين (6) و (7).



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



شكل(7): مدى رضا المتدربين على محتوى الدورة

شكل(6): مدى رضا المتدربين على أداء المدرسين

الصعوبات التي واجهت العملية التدريبية:

واجه المتدربون بعض الصعوبات خلال فترة التدريب تمثلت في التالي:

- 1- عدم تمكنهم من استخدام التقنية بشكل المطلوب.
- 2- انقطاع الكهرباء لفترات طويلة وخاصة في الأسابيع الأخيرة من التدريب.
- 3- ضعف شبكة الانترنت مما تسبب في الدخول والخروج للجلسة المباشرة أكثر من مرة.
- 4- عدم تعاون بعض من مدراء المدارس مع المعلمين من حيث تفرغهم يوم واحد في الأسبوع لحضور الجلسة التدريبية المباشرة.

أثر التدريب:

كان أثر هذا التدريب إيجابياً على المتدربين وساهم في تعزيز مهاراتهم وتحفيزهم على تطوير قدراتهم وقد شارك العديد منهم في مشاريع تربوية على المستوى المحلي والدولي وحصدوا نجاحات باهرة ومثلوا المعلم الليبي بأحسن صورة وقد شارك هؤلاء المعلمين بمشروع التعليم الاستدراكي الذي نفذته وزارة التربية والتعليم الليبية بتاريخ 24 يوليو 2022م لسد الفاقد التعليمي الناتج عن إغلاق المدارس بسبب جائحة كورونا وكان أغلبهم مشرفين على مراكز التعليم الاستدراكي ويقدمون المساعدة لزملائهم المعلمين بعقد ورش عمل سواء وجها لوجه أو عن بعد، وبهذا يمكن القول بأن هذا البرنامج التدريبي كان ناجحاً وله أثر ملموس على أرض الواقع وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة للمعطيات التالية:

- الممارسة تعتبر واحدة لأنها أكسبت المعلمين والمفتشين مهارات في جانبين، الأول استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة في الغرف الصفية، والجانب الآخر مهارة استخدام أدوات التعليم عن بعد.
- أسهم هذا البرنامج في توطيد التدريب في المدارس
- قام المشاركون بعد استكمال البرنامج بنقل الخبرة لزملائهم المعلمين في مدارسهم.
- أصبح هناك تنافس بين المعلمين في استخدام أدوات التعليم عن بعد وفتح فصول افتراضية لطلابهم.

7. النتائج:



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



- 1-توجد علاقة تبادلية قوية بين جودة التدريب والتنمية المستدامة، وهو ما يعني أن التحسين المستمر في التدريب يحقق تحسناً مستمراً في مؤشر التنمية المستدامة.
- 2-التدريب يساهم في زيادة الوعي والمعرفة بالقضايا البيئية والاقتصادية والاجتماعية، مما يشجع على اتخاذ قرارات مستدامة
- 3-التدريب يزيد من فرص العمل وتحسين مستوى الدخل للأفراد، مما يساهم في القضاء على الفقر ، ويعزز من جودة الحياة ورفاهية الأفراد والمجتمعات.
- 4-التدريب يساهم في بناء مهارات وقناعات المجتمعات المحلية وتعزيز قدرتها على التنمية المستدامة.
- 5- في دورة أفلاطون أفاد 96% من المتدربين برضاهم عن أداء المدربين من حيث القدرة على عرض المعلومات وإدارة الجلسات والنقاشات، كذلك القدرة على بث روح المشاركة والتفاعل بين المتدربين.
- 6- أفاد 92.4% من المتدربين أن محتوى دورة أفلاطون كان ملائماً لطبيعة عملهم وأنه ساهم في إثراء معارفهم وتنمية مهاراتهم. مما يشير إلى جودة البرنامج التدريبي.

8. التوصيات:

1. ضرورة الالتزام بمعايير الجودة المتضمنة في دليل جودة واعتماد المؤسسات والبرامج التدريبية عند تنفيذ أي برنامج تدريبي.
- 2.العمل على تضمين القضايا البيئية والاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالاستدامة في المحتوى التدريبي ، وتزويد المتدربين بالمعلومات والمعارف اللازمة لاتخاذ قرارات مستدامة.
3. تركيز البرامج التدريبية على تنمية مهارات التنمية المستدامة وتعزيز قدرات المتدربين على حل المشكلات واتخاذ القرارات الشاملة والمستدامة.
4. إعداد حقائب تدريبية متخصصة في التنمية المستدامة ومهارات القرن الحادي والعشرين.
5. تضمين المناهج الدراسية بمختلف المراحل التعليمية بمفاهيم وقضايا التنمية المستدامة.
- 6.تخصيص الميزانيات اللازمة للتدريب في المؤسسات التعليمية.
7. إنشاء نظام فعال لمتابعة وتقييم جودة التدريب بشكل مستمر. لتقييم أداء المؤسسات التدريبية وقياس مدى تحقيق أهداف التدريب، لضمان تطبيق المعايير والمواصفات اللازمة لجودة التدريب
- 8.تعزيز التنسيق والتكامل بين مؤسسات التدريب والجهات المستفيدة. بحيث يكون هناك تواصل كاف بين المؤسسات التدريبية والقطاعات الإنتاجية والخدمية لتحديد احتياجاتهم التدريبية والعمل على تلبيتها.
9. وضع حوافز مادية ومعنوية للمتدربين، مما يؤثر إيجاباً على دافعيتهم وانخراطهم في عملية التدريب.

9. المراجع:

1. بدر حسن الشريف، 2021، دراسة تحليلية لدور التدريب التقني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة 2030، الكلية التقنية بنجران، SJTVT، العدد الثالث 2021.



المؤتمر الوطني الثالث للجودة والتنمية المستدامة
3rd National Conference for Quality and Sustainable Development
تحت شعار: "جودة التعليم والتدريب من أجل تنمية مستدامة"



2. حميدة عبد السلام العباسي ، 2021، التنمية المستدامة في ليبيا (الواقع.....التحديات)، مجلة كلية الدراسات العليا جامعة الزيتونة ليبيا العدد الثالث يونيو 2021
3. حسن عوض هديان الرشدي، 2013، معايير الجودة الشاملة في قطاع التدريب في ضوء المواصفات الدولية للجودة، جامعة المنصورة: مجلة بحوث التربية النوعية، العدد 28.
4. حسين سالم مرجين، 2016، المركز الوطني لضمان جودة التعليم في ليبيا (التحديات- والفرص خلال المدة من 2006-2014)، المؤتمر الدولي العربي السادس لضمان جودة التعليم العالي. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
5. منصور محمد علي الأيوبي، 2012. جودة التدريب، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، العدد الثالث.
6. مصطفى عبدالله الفقي، 2022، قياس مستوى جودة التدريب في معهد تنمية الموارد البشرية بالأكاديمية الليبية، دراسة ميدانية على موظفي ديوان الرقابة الإدارية.
7. هدى كريم، 2023، تأثير التدريب على التنمية المستدامة والمجتمعات، الهيئة العربية للمدربين.
8. مركز ضمان الجودة والمعايير المهنية، 2021، دليل جودة واعتماد المؤسسات التدريبية، وزارة العمل والتأهيل.
9. United Nations, 1987, Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future.