



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية والشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
التخصص إدارة الاعمال



مبحث بعنوان:

نظريات التدريس واقتصادياته

اشراف:
د/أ: مدفوني

من إعداد:
* علاش سهيلة
* رزقي لطيفة

السنة الجامعية: 2025-2026

خطة البحث



خطة البحث

□ تمهيد

□ عموميات حول التدريب

- ✓ تعريف التدريب
- ✓ مبادئ التدريب
- ✓ اهداف التدريب
- ✓ أنواع التدريب
- ✓ أهمية التدريب
- ✓ خطوات التدريب

□ اقتصاديات التدريب

- ✓ تعريف اقتصاديات التدريب
- ✓ عناصر اقتصاديات التدريب
- ✓ اساليب قياس اقتصاديات التدريب
- ✓ نظريات التدريب واقتصادياته
- 1. نظرية راس المال البشري
- 2. نظرية التعلم في التدريب
- 3. النظرية المؤسسية
- 4. نظرية التدريب المحدد بالحواسيب

دراسة حالة: شركة Google

خاتمة

تمهيد

اخبرني وسوف انسى، علمني وقد أتذكر، اشركني وسوف اتعلم

هذه المقولة تعكس جوهر التدريب الفعال الذي لا يقتصر في هذا العصر الرقمي المتطور على التلقين النظري فحسب بل يتعدى الى التفاعل والممارسة، فالتدريب هو احد الركائز الأساسية في تطوير الكفاءات وتحسين الإنتاجية، مما يجعله استثمارا استراتيجيا في راس المال البشري، ومن منظور اقتصادي يساهم في رفع كفاءة الافراد وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، وتحقيق النمو الاقتصادي من خلال زيادة الإنتاجية والابتكار لذلك فهو ليس مجرد نفقات بل هو استثمار للفرد والمؤسسات والمجتمع ككل، فماذا يقصد باقتصديات التدريب؟ وماهي اهم

نظرياته؟



TRAINING

المبحث الأول: عموميّات حول التدريب

تعريفه التدريب

د. محمد العامري المدرب والخبير الاستشاري

التدريب هو نشاط مخطط، يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين، لتمكينهم من أداء فاعل مثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة



D.Donald Kirkpatrick

كاتب واقتصادي وأستاذ جامعي أمريكي

التدريب هو عملية منهجية لتغيير السلوكيات، المعرفة، او مهارات الموظفين لتحسين أدائهم في العمل.



مبادئ التدريس



أهداف التدريب

تحسين الأداء الحالي للعاملين

إعداد العاملين للوظائف المستقبلية

تطوير مهارات والقدرات القيادية

تحسين بيئة العمل

زيادة الإنتاجية

تقليل التكاليف

تحسين رضا العملاء

أنواع التدريب

- تدريب فردي
- تدريب جماعي

نوعية الأفراد

- قبل التوظيف
- بعد التوظيف

مرحلة التوظيف

- داخل المنظمة
- خارج المنظمة

حسب المكان

- قصير الأمد
- متوسط الأمد
- طويل الأمد

طول المدة

أهمية التدريب

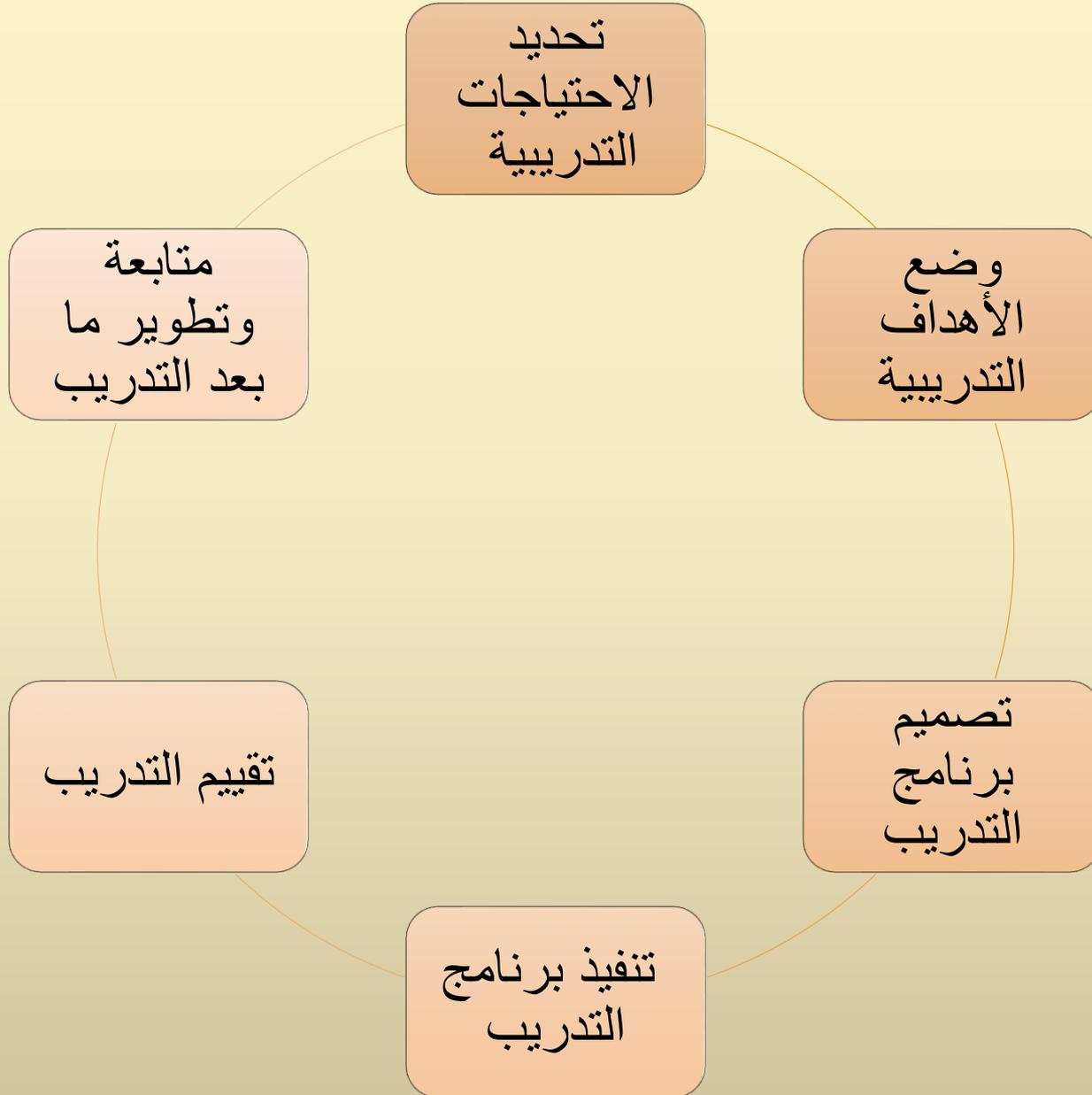
بالنسبة للفرد

- اكتساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية
- إكساب الفرد لخبرات ومعارف ومهارات جديدة تؤهله الى الارتقاء وتحمل مسؤولياتهم أكبر من العمل
- زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لإكساب معلومات وخبرات وقدرات جديدة مما يؤدي لرفع روحهم معنوية

بالنسبة للمؤسسة

- تنمية كفاءات وخبرات العاملين وزيادة مهاراتهم
- إعداد أجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية
- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي

خطوات التدريب





المهنة الثاني: اقتصاديات التدريس

تعريف اقتصاديات التدريب

هي مجال يهتم بدراسة العائد الاقتصادي الاستثمار في التدريب، من حيث تأثيره على إنتاجية الأفراد والمؤسسات، تحسين الكفاءات، تحقيق الأهداف الاستراتيجية حيث يتناول هذا المجال العلاقة بين التكاليف والفوائد الناتجة عن برامج التدريب

عناصر اقتصاديات التدريب

- **تكاليف التدريب:** تشمل التكاليف المباشرة مثل "أجور المدربين، المواد الأولية، تجهيزات التدريب"، التكاليف غير المباشرة مثل "الوقت الضائع عن العمل"
- **عائد الاستثمار:** هو مقياس يوضح نسبة الأرباح التي تحققت مقابل ما أنفق على التدريب
- **تحسين الإنتاجية:** يؤدي التدريب الى تطوير مهارات الموظفين مما يزيد من كفاءتهم وإنتاجيتهم
- **خفض التكاليف:** يقلل التدريب من الأخطاء، والإصابات ودوران العمالة مما يوفر الكثير من التكاليف التشغيلية
- **تعزيز القدرة التنافسية:** المؤسسات التي تستثمر في تطوير مهارات موظفيها تصبح أكثر قدرة على الابتكار والمنافسة في السوق

أساليب قياس اقتصاديات التدبير

تحليل التكاليف والفوائد

(ROI) منهجية فيليبس لقياس العائد على الاستثمار

نموذج كيركباتريك لتقييم الأداء

تقييمات 360 درجة

(kpis) مؤشرات الأداء الرئيسية

نظريات التدريس واقتصادياته



نظرية رأس المال البشري

أصل النظرية وتطورها

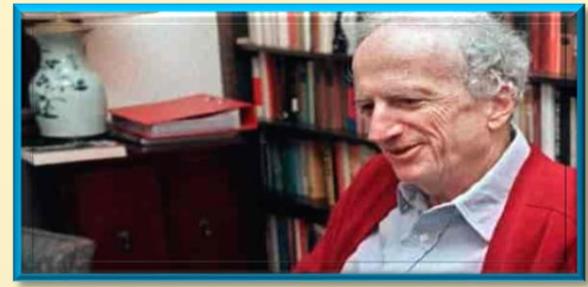
ظهرت النظرية بشكل بارز في الستينات من القرن العشرين بفضل الاقتصاديين ثيودور شولتز وغاري بيكر حيث ركز شولتز على أهمية التعليم في تنمية رأس المال البشري، بينما وسع بيكر المفهوم ليشمل التدريب والخبرة والمهارات المكتسبة.





بيكر غاري

ولد بفلوريدا، الولايات المتحدة في 2 ديسمبر 1930 كان اقتصاديا أمريكيا حاز على جائزة نوبل في الاقتصاد عام 1992 واشتهر بأعماله حول رأس المال البشري، حيث درس تأثير التعليم و التدريب والصحة على إنتاجية الدخل، كما وسع التحليل الاقتصادي ليشمل مجالات مثل السلوك الاسري، الجريمة والتميز.



ثيودور شولتز

أصله ألماني ولد في داكوتا الولايات المتحدة الأمريكية لعائلة من المهاجرين الألمان في 30 أبريل 1902، حاز على جائزة نوبل في الاقتصاد عام 1979 وهو أحد مؤسسي نظرية رأس المال البشري ركزت أبحاثه على أهمية الاستثمار في التعليم والصحة لزيادة الإنتاجية وتحقيق التنمية الاقتصادية في الدول النامية

تعريف النظرية

هي نظرية اقتصادية و اجتماعية تشير الى أن الاستثمار في تدريب الأفراد يزيد من إنتاجيتهم وقيمتهم الاقتصادية، مما يعود بالنفع على الأفراد والمؤسسة والمجتمع ككل.



أهم أفكار النظرية

- **الاستثمار في الإنسان لا يساوي التكلفة:** ترى النظرية أن التعليم، التدريب، والرعاية الصحية هي أشكال من الاستثمار في رأس المال البشري، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق عوائد اقتصادية واجتماعية؛
- **العلاقة بين التدريب والنمو الاقتصادي:** تؤكد النظرية أن الدول التي تستثمر في التدريب تحقق معدلات نمو اقتصادي أعلى لأن العمال يصبحون أكثر كفاءة وإبداعاً؛
- **المهارات والمعرفة كأصول اقتصادية:** الأفراد الذين يمتلكون مهارات ومعرفة متقدمة يمكنهم تحقيق مكاسب شخصية أكبر، كما يمكنهم المساهمة في تطور الاقتصاد الوطني؛
- **عدم المساواة في الدخل:** تفسر النظرية جزئياً الفجوات في الدخل على أساس تفاوت مستويات التعليم والخبرات بين الأفراد.

انتقادات النظرية

التكلفة العالية للتدريب، العوائد غير مؤكدة

وفقاً لمؤسسة RAND Corporation ان 30% من الشركات الصغيرة في و.م.أ تتجنب الاستثمار في التدريب بسبب ارتفاع التكاليف ومخاطرة عدم استردادها

مشكلة قياس العائد من الاستثمار

دراسة في معهد Brookings 2019 أظهرت ان 60% من الشركات لا تستطيع قياس العائد المالي للتدريب بدقة بسبب صعوبة عزل تأثيره عن عوامل اخرى

التدريب غير مرتبط باحتياجات السوق

دراسة لـ البنك الدولي 2020 في دول افريقيا وجدت ان 40% من برامج التدريب المهني الحكومية تركز على مهارات عفا عليها الزمن

عدم عدالة توزيع فرص التدريب

وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية 2021 ان 70% من فرص التدريب تمنح للموظفين ذوي المناصب العليا

نظرية التعلم في التدريب

أصل النظرية وتطورها

تعود نظرية التعلم في التدريب الى تطورات علم النفس التربوي والسلوكي، حيث بدأت منذ أوائل القرن العشرين عندما بدأ العلماء في دراسة كيفية اكتساب الأفراد للمهارات والمعرفة بطريقة فعالة.

تعريف ديفيد كولب

هو عالم نفس وتعليم أمريكي، ولد عام 1939، ويعرف بتطوير نظرية التعلم التجريبي ركزت نظريته على أن التعلم يحدث من خلال التجربة المباشرة ووضع نموذج دورة التعلم التي تشمل التجربة، التأمل، الفهم، والتطبيق، تعد نظريته أساسا لتطوير برامج التدريب والتعليم المهني.



تعريف النظرية

التجربة هي مصدر التعلم التطور

تشير الى المبادئ والاستراتيجيات التي تساعد في اكتساب المعرفة والمهارات أثناء عمليات التدريب، تعتمد هذه النظرية على كيفية تفاعل المتدربين مع المحتوى التدريبي وتطبيقه عمليا وكيفية تصميم هذا البرنامج التدريبي لتحقيق نتائج فعالة.



دورة كولب للتعليم التدريبي



أهم مبادئ التعلم في التدريب

قياس مدى التقدم في التدريب

إتاحة الفرصة للتطبيق العملي

الدقة والسرعة في عملية التعلم

ضرورة التركيز

الاستيعاب والتذكر

الاختلافات الفردية

أهمية اختيار القائمين بالتدريب

انتقادات النظرية

اغفال السياق الثقافي

النموذج مصمم من منظور غربي فردي وتجاهل المجتمعات التي تركز على العمل الجماعي التشاركي

ضعف الدعم التجريبي

بعض الدراسات تشكك في فعالية الدورة الرباعية في جميع المجالات مثل الرياضيات والفلسفة لا تعتمد على التجربة

النموذج الخطي المبسط

تفترض النظرية ان التعلم يتبع تسلسلا ثابتا بينما في الواقع قد يبدأ الافراد من أي مرحلة او يتخطون مراحل

اهمال العوامل العاطفية والاجتماعية

لا تأخذ في الحسبان تاثير المشاعر كالقلق والثقة مثل خوف موظف من التجريب لاستراتيجية معينة جديدة خوفا من الفشل امام الزملاء

نظرية التدريب المحدد بالحواسب

اصل النظرية وتطورها

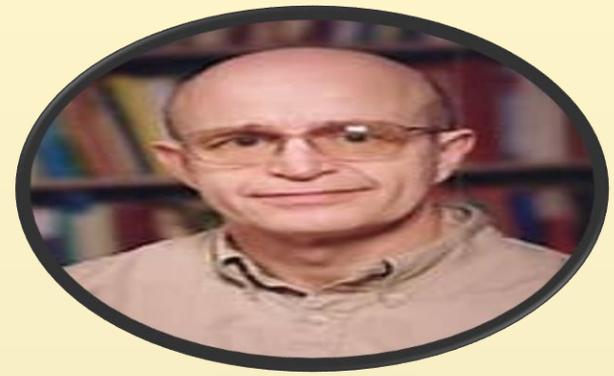
تعود نظرية التدريب المحدد بالحواسب الى فترة الثمانينات حيث بدأ استخدامها في تنمية الموارد البشرية من خلال إدخال الحواسيب في التدريب والتعليم وتستند على مبدأ التخصص في التدريب ومع تطور الحواسيب وتقنيات الذكاء الاصطناعي تم دمج هذه المفاهيم مع التدريب التفاعلي لتعزيز كفاءة التعلم





جون روبرت أندرسون

هو عالم نفس معرفي أمريكي وباحث في مجال التعلم والتفاعل بين الإنسان والآلة ولد عام 1947، وهو أستاذ في جامعة كارنيغي ميلون، حيث ساهم في تطوير نظريات حول كيفية معالجة العقل البشري للمعلومات والتعلم على الحواسيب.



ريتشارد إي ماير

هو عالم نفس أمريكي وباحث في مجال علم النفس التربوي ، يشتهر بأعماله الرائدة في التعلم متعدد الوسائط ولد عام 1947 وهو أستاذ في جامعة كاليفورنيا وساهم في تطوير مبادئ توظيف الحواسيب في التعلم.

تعريف النظرية

هي نهج حديث في التدريب يعتمد على استخدام الحواسيب والتكنولوجيا الرقمية لتقديم بيئات تعليمية تفاعلية ، تهدف الى تحسين كفاءة وفعالية عملية التعلم.



أهم أفكار النظرية

التعلم التكيفي

تقليل الفروق الفردية في التعلم

استخدام المحاكاة والواقع الافتراضي

التفاعل والتغذية الراجعة الفورية

التكرار الذكي

إمكانية الوصول والتعلم الذاتي

تحليل البيانات وتتبع الأداء

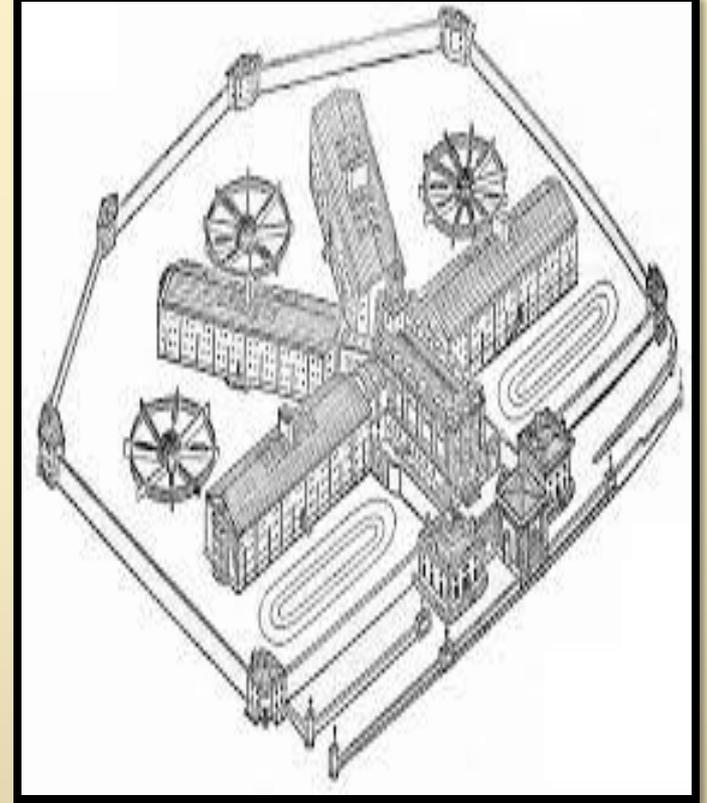
انتقادات النظرية



النظرية المؤسسية :

أصل النظرية وتطورها

نشأت النظرية المؤسسية في علم الاجتماع والإدارة لفهم كيف تتشكل المؤسسات وتتطور تحت تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية ويعود أصلها الى أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين لكنها تطورت بشكل كبير خلال العقود الأخيرة.





إميل دوركهايم

هو عالم اجتماع فرنسي يعتبر أحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث، ركز في أبحاثه على التضامن الاجتماعي والقيم ودرس كيف تؤثر المؤسسات والمجتمع على سلوك الأفراد.



ماكس ويبر

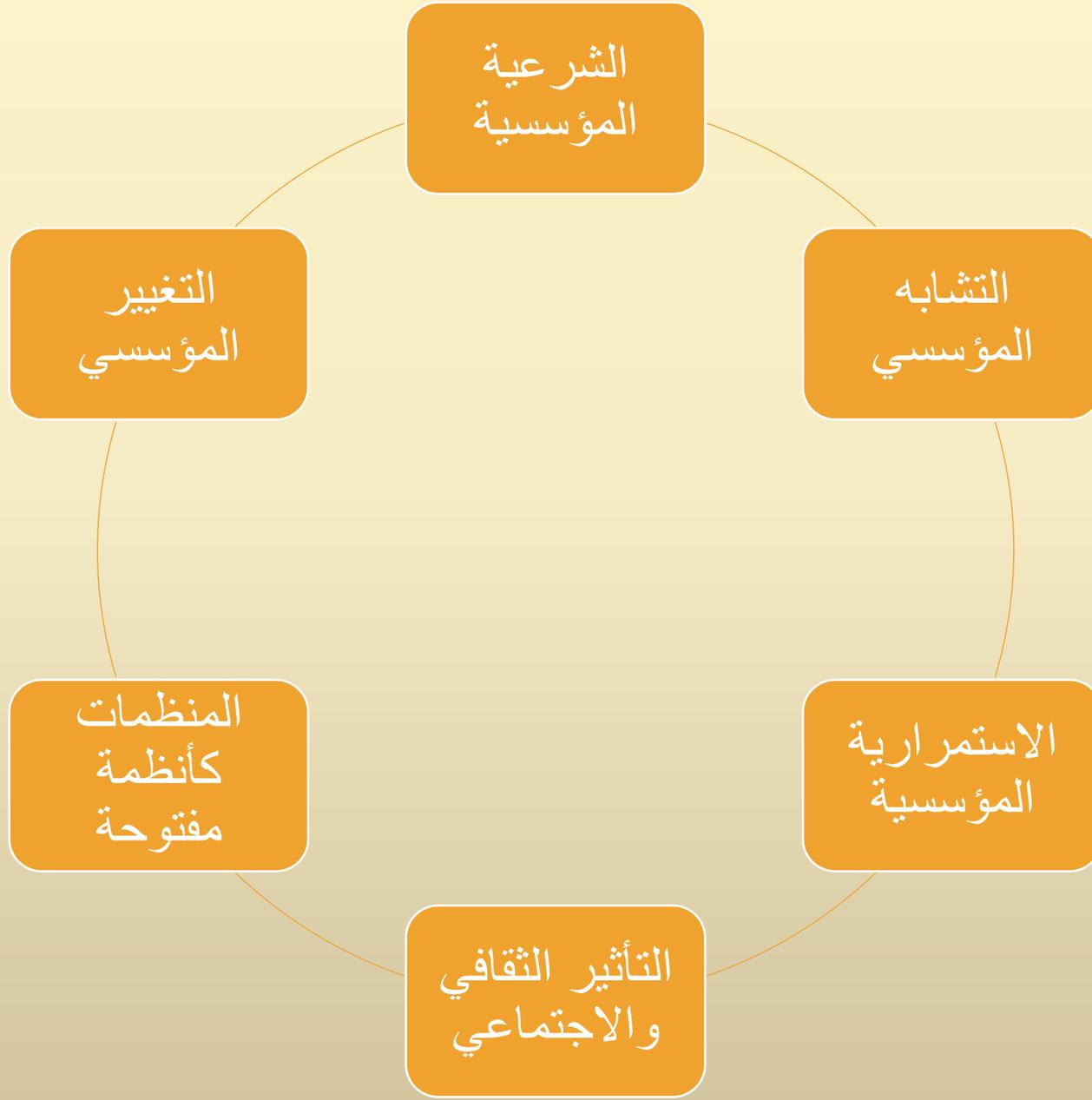
هو عالم اجتماع واقتصاد سياسي ألماني، يعد من مؤسسي علم الاجتماع الحديث، اشتهر بأفكاره حول البيروقراطية، السلطة، أخلاقيات العمل كما وضح نموذج البيروقراطية المثالية الذي يصف كيفية تنظيم المؤسسات بطريقة فعالة وقائمة على القوانين.

تعريف النظرية

هي إطار نظري في علم الاجتماع التنظيمي والإدارة العامة يدرس كيف تتشكل المؤسسات، وكيف تتأثر بالبيئة الاجتماعية والثقافية، وكيف تستمر بمرور الوقت حتى عندما لا تكون الأكثر كفاءة وتركز على دور القواعد والمعايير الاجتماعية في تشكيل هيكل وسلوك المؤسسات وليس فقط على الجوانب الاقتصادية أو التقنية.



أهم أفكار النظرية



انتقادات النظرية

إهمال العوامل الفردية و الاستراتيجية

التفسير الزائد للتشابه المؤسسي

التغيير المؤسسي البطيء

المبالغة في أهمية الشرعية

عدم التركيز على الأداء والكفاءة

التأثير المحدود في صنع السياسات
التنظيمية

دراسة حالة: التدريب في شركة google



Google

Google Search

Try Family Link

الطرق المعتمدة في تدريب الموظفين

دورات تدريبية مقدمة من خبراء جوجل عبر محاضرات ودورات

بيئة عمل مرنة تعزز التعلم من خلال أماكن إبداعية مفتوحة تساعد على التفكير

التشجيع على الابتكار والتجريب من خلال قضاء 20% من وقت العمل في المشاريع

التدريب على القيادة والإدارة للموظفين الذين يترقون الى مناصب قيادية

ورش عمل و Hackathons لتشجيع الابتكار وتطوير الحلول البرمجية

ثقافة التعلم المستمر عبر تشجيع موظفيها على تبادل المعارف والاشترك في الدورات المدفوعة

الذكاء الاصطناعي AL GOOSE



اطلق في فيفري 2024 مستمد من نموذج الذكاء الاصطناعي السابق لشركة جوجل Gemini، وتم تصميم Goose خصيصًا لموظفي Google، حيث تم تدريبه على مدار 25 عامًا من الخبرة الهندسية داخل الشركة.

تعد إمكانيات Goose واسعة النطاق، حيث يمكنها تقديم إجابات للأسئلة المتعلقة بالتقنيات الخاصة بشركة جوجل، وإنشاء التعليمات البرمجية باستخدام مجموعات التكنولوجيا الداخلية، وحتى تحرير التعليمات البرمجية بناءً على مطالبات اللغة الطبيعية.

أهدافه

- تعزيز الكفاءة في مختلف جوانب أعمال Google
- تطوير المنتجات
- تبسيط العمليات وتحسين إنتاجية الموظفين
- تعزيز الكفاءة والابتكار داخل القوى العاملة



codename
goose 1.0



يتماشى تقديم Goose مع مبادرة جوجل الأوسع لدمج الذكاء الاصطناعي في كل مرحلة من مراحل عملية تطوير المنتج، بينما كانت جوجل تخضع لتغييرات تنظيمية، بما في ذلك تخفيض الوظائف وإعادة تنظيم الفريق، تكشف مبادرات مثل Goose عن أجندة الشركة الواضحة المتمثلة في استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين عملياتها.

على الرغم من المخاوف بشأن تأثير الذكاء الاصطناعي على التوظيف، أكدت جوجل أن مبادرات مثل غوس لا تهدف إلى استبدال العمال البشريين، وبدلاً من ذلك، تهدف هذه الأدوات إلى زيادة القدرات البشرية وتسهيل طرق عمل أكثر كفاءة وابتكارًا.

خاتمة

في الختام يعد التدريب استثمارا استراتيجيا يسهم في تعزيز كفاءة الأفراد وتحسين أداء المؤسسات ، مما ينعكس إيجابيا على الاقتصاد ككل فهو يرفع من مستوى الإنتاجية ويعزز القدرة التنافسية ويسهم في خلق فرص عمل جديدة كما أن الإنفاق على التدريب ليس مجرد تكلفة ، بل هو استثمار طويل الأمد يؤدي الى تحقيق التنمية المستدامة وزيادة العائد الاقتصادي لذا فإن تبني سياسات تدريبية فعالة وتوجيه الموارد نحو تطوير المهارات يعد أمرا ضروريا لتحقيق نمو اقتصادي متوازن ومستدام

شكرا

Thank you

Merci pour

votre attention

