

The extent to which training centers are committed to the standards of Technical and Vocational Training Corporation (TVTC) from the viewpoint of training supervisors in the Kingdom of Saudi Arabia

Ali Mohammed Al-Kedwan Al Shehri

Ibn Rushd College for Management Sciences || Abha || KSA

Abstract: The current study aimed to identify the extent to which training centers are committed to the standards of Technical and Vocational Training Corporation (TVTC) from the viewpoint of training supervisors at Technical and Vocational Training Corporation (TVTC) in the Kingdom of Saudi Arabia. The study used the descriptive analytical approach, and the questionnaire was used as a tool to collect information. The study population included all training supervisors at Technical and Vocational Training Corporation (TVTC) in the Kingdom of Saudi Arabia whose number is (175) supervisors. The comprehensive survey method was used in the sample. The conclusions of the study revealed that there is a high level of commitment to the training standards determined by at Technical and Vocational Training Corporation (TVTC) at training centers, and it was found that there are some obstacles and difficulties that prevent achieving technical and vocational training standards in training centers in the Kingdom of Saudi Arabia. The study recommended the necessity to alleviate some of the legislations and laws that hinder the work of training centers in the Kingdom of Saudi Arabia. It also recommended that training centers have to rely on management and leadership for the optimal investment of human resources (HR) by motivating and encouraging them and identify the necessary needs for them to raise the level of their performance.

Keywords: training, training standards, Technical and Vocational Training Corporation (TVTC).

مدى التزام مراكز التدريب التقني والمهني في السعودية بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من منظور مشرفي المؤسسة

علي محمد آل كدوان الشهري

كلية ابن رشد للعلوم الإدارية || أبها || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى التزام مراكز التدريب بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من منظور مشرفي التدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث اشتمل مجتمع الدراسة على كافة مشرفي التدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (175) مشرفاً، وقد تم استخدام أسلوب المسح الشامل في العينة، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن هناك مستوى عالٍ من الالتزام بمعايير التدريب بالمؤسسة العامة لدى مراكز التدريب، وتبين أن هنالك بعض المعوقات والصعوبات التي تحول دون تحقيق معايير التدريب التقني والمهني في مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية. وأوصت الدراسة بضرورة التخفيف من بعض التشريعات والقوانين التي تعيق عمل مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية، كما أوصت أن تعتمد

مراكز التدريب على الإدارة والقيادة للاستثمار الأمثل للموارد البشرية من خلال العمل على تحفيزهم وتشجيعهم وتحديد الاحتياجات اللازمة لهم لرفع مستوى أدائهم.

الكلمات المفتاحية: التدريب، معايير التدريب، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

مقدمة.

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. وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دوراً أساسياً في نمو الثقافة والحضارة عامة، وتبرز أهمية ذلك باعتبار التدريب أساس كل تعلم وتنمية، ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه. وتبدو أهمية المعايير في التدريب ودور الجهات الإشرافية في تحقيقها، حيث تبذل جهوداً كبيرة في مجالاً تكوين وتنمية القوى العاملة الوطنية، لإعداد جيل من الشباب الكفاء لتولي الوظائف.

وتتناول هذه الدراسة التزام مراكز التدريب بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من منظور مشرفي التدريب بالمؤسسة بالملكة العربية السعودية، ويعتبر التدريب أحد الوسائل التي تستخدمها الإدارة من أجل تحقيق التنمية الشاملة وتنمية القدرات العلمية والسلوكية للعاملين بالشكل الذي يمهد الطريق نحو ازدهار ونمو المؤسسة من أجل مواجهة التغيرات على صعيد البيئة الداخلية والخارجية.

مشكلة الدراسة:

يحظى نشاط التدريب بأهمية كبيرة لدى المنظمات والمؤسسات والأفراد ولذلك تكثرت لدينا مراكز التدريب المعنية بتقديم وتوفير الدورات والبرامج التي تغطي احتياجات هؤلاء الأفراد وتلك المؤسسات والمنظمات. ولكننا لا نستطيع أن نجزم بأن تلك المراكز تلتزم بتطبيق معايير المؤسسة العامة للتدريب في المملكة العربية السعودية، وقد اهتمت عدة دراسة بأهمية الالتزام بالمعايير العامة للتدريب مثل دراسة الجمال (2018)، ودراسة (Flum, at., el., 2017) انطلاقاً مما سبق جاءت هذه الدراسة الميدانية للكشف عن وجهة نظر مشرفي التدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالملكة العربية السعودية للتعرف على مدى التزامهم بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

أسئلة الدراسة:

تتمثل أسئلة الدراسة فيما يلي:

- 1- ما مستوى الالتزام بمعايير التدريب بالمؤسسة العامة لدى مراكز التدريب بالملكة العربية السعودية؟
- 2- ما المعوقات والصعوبات التي تواجه التزام مراكز التدريب التقني والمهني لتحقيق معايير المؤسسة؟

فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي:

1. يوجد مستوى عالٍ من الالتزام بمعايير التدريب بالمؤسسة العامة لدى مراكز التدريب بالملكة العربية السعودية.

2. هناك بعض المعوقات والصعوبات التي تحول دون تحقيق معايير التدريب التقني والمهني في مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى الالتزام بمعايير التدريب بالمؤسسة العامة لدى مراكز التدريب بالمملكة العربية السعودية.
2. تحديد المعوقات والصعوبات التي تواجه التزام مراكز التدريب التقني والمهني لتحقيق معايير المؤسسة.

أهمية الدراسة:

تم تقسيم أهمية الدراسة إلى أهمية نظرية وأهمية علمية كما يلي:

- الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية في بحث مدى تطبيق معايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (القيادة والإدارة، المدرب، المتدرب، المناهج، البيئة التدريبية).
- الأهمية العلمية: تأتي الأهمية العملية في تدريب الطالب على أسس البحث العلمي من حيث الإجراءات والخطوات والمساهمة في إثراء المعرفة للمختصين في هذا المجال.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في التالي:

- الحدود الموضوعية: مدى التزام مراكز التدريب بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (القيادة والإدارة، المدرب، المتدرب، المناهج، البيئة التدريبية).
- الحدود البشرية: مشرفي التدريب بفروع المؤسسة العامة للتدريب في المملكة.
- الحدود المكانية: المؤسسات العامة للتدريب المهني والتقني بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفترة الزمنية 2019م/1440هـ.

مصطلحات الدراسة:

مفهوم التدريب التقني والمهني:

ومن أهم تعريفات التدريب التقني والمهني التي تعرضت لها مصادر مختلفة هي:

- يعرفه (مخان، 2014: 23) التدريب العام بأنه عملية هدفها كسب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعداات اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء وزيادة الإنتاج.
- ويعرفه (أبو كرش، 2016: 5) التدريب العام بأنه إحدى الوسائل التي تستخدمها الإدارة من أجل تطوير القدرات العملية والسلوكية للعاملين وتنميتها بالشكل الذي يمهّد الطريق نحو تقديم المنظمة وازدهارها، ومواجهة التغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية.

- ويعرف (الجمال، 2018) التدريب المهني والتقني بأنه من أهم منابع القوى العاملة المدربة لرفع كفاية الإنتاج في المصانع والمشروعات الكبرى سواء في القطاع الخاص أو المؤسساتية للدولة. والعامل هو الأصل القيم في منظومة الصناعة ولا بد من تنمية مهاراته الذاتية والفنية بالتدريب المستمر وتحسين الأداء.
- ويعرفه الباحث على أنه نشاط مقدر من قبل الإدارة العليا، موجه للعاملين لتنمية مهاراتهم وتطوير قدراتهم لإكسابهم المهارات الحديثة في العمل وتقديم خدمة ذات جودة عالية.

معايير التدريب:

- يعرفها أبو شعبان بأنها مجموعة من الشروط واللوائح التي تضبط عمل التدريب كمنشاط مخطط له من قبل الجهة المخولة من إدارة المؤسسة أو المنظمة، والموجه للعاملين بها. (أبو شعبان، 2017: 14)
- التعريف الإجرائي: هي إعادة هيكلة نظام وآلية التدريب في ضوء المعايير العالمية للجودة الشاملة وربطه بمدخلات وعمليات ومخرجات النظام التدريبي لتحسين العملية التدريبية.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

لقد أصبح التدريب التقني والمهني في هذا العصر ضرورة من الضرورات التي لا يمكن أن يتخلى عنها الأفراد والمؤسسات على حد سواء، حيث أصبح التدريب التقني والمهني شرطاً لأية عملية إصلاح أو تطوير وظيفي في أي مكان وفي كل عمل، وأساساً ركيزاً للبناء المؤسسي، ووسيلة لا يمكن الاستغناء عنها لتحقيق الأهداف المستقبلية لأية مؤسسة طموحة. (أبو شعبان، 2017: 2)

ولا شك أن التدريب التقني والمهني يمثل أهم الأنشطة إن لم نقل النشاط الرئيس لأداء هذه المهمة، وذلك من خلال تنمية المعارف والمهارات وتعديل اتجاهات الموارد البشرية بما يخدم جودة الخدمة ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة. (محمد، 2017: 14)

أهمية التدريب التقني والمهني:

إن عملية التدريب التقني والمهني لا يمكن أن تخلق الإنسان الواعي ولكنها فرصة ذهبية تتيح للأفراد الانتقال من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل بشرط أن تتوافر لدى المتدرب عناصر القدرة والرغبة في التعلم، وتتضح أهمية التدريب التقني والمهني من النقاط التالية: (غنيم، 2018: 21)

1. يساهم التدريب التقني والمهني في رفع مستوى كفاءة الانتاج كماً ونوعاً عن طريق زيادة مهارات الأفراد.
2. يساهم التدريب التقني والمهني في تقليل الحاجة إلى الاشراف المباشر فالشخص المدرب يستطيع السيطرة على نفسه.
3. يساهم التدريب التقني والمهني في العمل على تخفيض معدل حدوث الحوادث واصابات العمل.
4. يساهم التدريب التقني والمهني في تكوين اتجاهات عمل ايجابية.
5. يعمل المتدرب على تحقيق الاستقرار والمرونة في أعمال المنظمة.
6. يساهم التدريب التقني والمهني في تحقيق الروح المعنوية لدى أفراد.

أهداف التدريب التقني والمهني:

تعتبر أهداف التدريب التقني والمهني هي الغايات التي يسعى التدريب التقني والمهني إلى تحقيقها من خلال التالي (أبو شعبان، 2017: 15)

1. رفع مستوى الأداء والكفاءة الانتاجية لدى الأفراد سواء في النواحي الفنية أو السلوكية أو الإشرافية وغيرها من العوامل التي تقتضيها ظروف العمل وطبيعته.
2. تدريب الموارد البشرية اللازمة لأداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب وفي التخصص الذي تشترطه مواصفات الوظيفة.
3. إعداد الأفراد للقيام بأعمال ذات طبيعة ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الفرد بالنقل أو بالترقية.
4. إعداد المعنيين الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه.
5. تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.

معوقات التدريب التقني والمهني:

إن عملية تقييم التدريب التقني والمهني تعد من المهام المعقدة التي يعتقد البعض استحالتها؛ لأنها تتعرض لكثير من المشكلات والأخطاء الإنسانية، بالإضافة إلى ظروف تطبيقها. وأن الصعوبة في تقييم عملية التدريب التقني والمهني لا تنفي معها قيمة المحاولة. وإثارة الصعوبات التي تعترض دراسة ما لا تعرقها إنما هي على العكس من ذلك تعاونها. والمعروف أن نتيجة كل دراسة ترتبط نجاحاً و فشلاً ارتباطاً طردياً بدرجة استيعاب وتفهم الصعوبات التي تعترض سبيلها مقدماً، ودرجة الاستعداد لهذه الصعوبات، أن من أهم المعوقات التي تعترض عملية تقييم التدريب التقني والمهني ما يأتي: (الغامدي، 2014: 41)

1. إن كثيراً من برامج التدريب التقني والمهني تأتي بغير أهداف أو أن أهدافها مصاغة بطريقة عامة أو نابعة من الخيال.
2. إن نتائج التدريب التقني والمهني قد ينقصها الصياغة التي تجعل منها قابلة للقياس.
3. عدم التأكد من أن التغيرات التي حصلت في القدرات والمهارات ترجع أسبابها إلى التدريب التقني والمهني.
4. صعوبة التعرف إلى السبب الحقيقي لنجاح أو إخفاق البرنامج التدريب التقني والمهني، وهل السبب يعود إلى فترة برنامج التدريب التقني والمهني أم إلى المادة العلمية أم إلى المدربين، أم إلى ظروف المنظمة؟
5. أن عدم وجود معايير قياسية علمية متطورة لتقييم نتائج التدريب التقني والمهني تنعكس على الإنتاجية والقدرة على تقييم سلوك المتدربين، وبذلك يصعب التقييم.

معايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

وضعت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني معايير محددة تخضع لها جميع مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية: (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، 2019)

1. الإدارة والقيادة: يقيس معيار الإدارة والقيادة مستوى العلاقات الإنسانية داخل الوحدة التدريبية ودورها في تحسين بيئة العمل، ومدى الاستثمار الأمثل للموارد البشرية من خلال العمل على تحفيزهم وتشجيعهم وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم ورفع مستوى أدائهم، وتحقيق العدل والمساواة بين العاملين بالوحدة التدريبية لضمان فاعليتهم، كما يولي هذا المعيار اهتماماً خاصاً بكيفية اكتساب المهارات وجمع المعلومات من القوى البشرية المنتجة سواء كانوا مدربين أو إداريين، بالإضافة إلى قياس مدى تفاعل الوحدة التدريبية مع المجتمع من خلال البرامج التدريبية والخدمات المقدمة، ومدى المشاركة في الأنشطة والمناسبات المختلفة.

2. المدربون: وقياس معيار المدربين أداء المدربين بالتعرف على الكفايات التدريبية للمدرب من خلال المواقف التدريبية وكيفية تصميمها وتنفيذها وتقويم التنفيذ وتطويره والتعرف على أثر الأداء التدريبي في تحصيل المدربين، كما يُعنى بأدوار المدرب والتزاماته المهنية والمسؤوليات التي يؤديها.
3. المتدربون: يقيس معيار المتدربين مدى تطبيق اللوائح المنظمة للتقييم وتنوع أساليبه والتأكد من كفاية أدواته لقياس مستوى التحصيل للمتدربين ودعمهم، واستخراج نتائج المتدربين في الوقت المناسب بالإضافة إلى دراسة نتائج التقييم وتحليلها والاستفادة من نتائجها، وتزويد المتدربين بالتغذية الراجعة لتحسين تحصيلهم، بالإضافة إلى أن هذا المعيار يقيس الخدمات التي تقدم من بداية التحاق المتدرب بالتدريب كإجراء اختبارات قياس القدرات والميول لاختيار المهنة المناسبة له، ثم ما يتبعه من خلال العملية التدريبية كالمتابعة المستمرة لدعمه خلال مسيرته التدريبية بعمل السجلات المناسبة التي تتضمن وضعه العلمي والسلوكي والصحي، وما يقدم للمتدرب من خدمات مساندة، بالإضافة إلى توفر الأنشطة المختلفة (رياضية، اجتماعية، كسفية)، وكذلك تقييم عمليات التنسيق الوظيفي للمتدرب بعد التخرج.
4. المناهج: يركز معيار المناهج على مدى ملائمة البرامج التدريبية وتوافقها مع متطلبات سوق العمل.
5. بيئة التدريب: يراعى معيار بيئة التدريب استثمار الوحدة التدريبية للمباني والورش والمعامل والمختبرات والتجهيزات والمرافق المساندة بالشكل الأمثل، والمحافظة عليها وصيانتها، وتهيئة الظروف اللازمة لتوفير بيئة تدريبية مناسبة تواكب تطورات سوق العمل.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- فيما يلي عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة والتي أتيج للباحث الاطلاع عليها:
- دراسة (Smith, et., at., 2019) بعنوان "مراجعة التدريب في مجال الرعاية الصحية والاجتماعية في المملكة المتحدة مقارنة مع المعايير القياسية الوطنية". وهدفت الدراسة إلى التعرف على الآلية المتبعة في مراجعة التدريب في مجال الرعاية الصحية والاجتماعية في المملكة المتحدة بالمقارنة مع المقاييس الوطنية للتدريب، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من 614 ملتحقاً من البرامج التدريبية في مجال الرعاية الصحية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: هناك اختلافات في مدى وجود التدريب. كما تبين أن العديد من حزم التدريب ليست ذات مدة كافية لاشتقاق التأثير؛ على الرغم من أن الغالبية استخدمت طرق تسليم من المرجح أن تكون فعالة. وأوصت الدراسة بضرورة اعداد الدروس المتعلقة بالقيود المفروضة على التدريب في المملكة المتحدة مثلاً مفيداً للتحدي المتمثل في تنفيذ معايير التدريب الوطنية الخاصة بالرعاية الصحية؛ لا سيما بالنسبة للبلدان التي طورت أو نفذت مؤخراً استراتيجيات وطنية للرعاية الصحية.
 - دراسة الجمال (2018) بعنوان "مدى التزام مراكز التدريب بالجامعة الإسلامية بالمعايير العامة للتدريب من وجهة نظر العاملين فيها" هدفت الدراسة التعرف على وجهة نظر العاملين بمركز التدريب بالجامعة الإسلامية بالمعايير العامة للتدريب، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وزعت على عينة مكونة من 48 مدرباً في عدة مجالات تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك التزام من قبل العاملين بمركز التدريب بالجامعة الإسلامية بالمعايير العامة للتدريب بمستوى عالٍ، كما لا توجد فروق في مدى التزام مراكز التدريب بالجامعة الإسلامية بالمعايير العامة للتدريب من وجهة نظر العاملين

فمما تبعاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق تبعاً لمتغير التخصص. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على التطوير المستمر لمعايير التدريب حتى تواكب التطور السريع الذي تفرضه البيئة المحيطة.

- دراسة برهوم وآخرون (2017) بعنوان "أثر معوقات الالتزام بمعايير التدريب الدولية على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات وزارة التعليم العالي - دراسة تطبيقية على مستشفى الأسد الجامعي في اللاذقية. وهدفت الدراسة إلى تقويم المبادئ العلمية التي تقوم عليها العملية التدريبية التي تتم في مستشفيات وزارة التعليم العالي حيث يتم تدريب الكوادر الطبية والتمريضية وتأهيلها، ومدى انعكاس جودة العملية التدريبية على جودة الخدمات الطبية المقدمة فيها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت استبانة لهذا الغرض وزعت على عينة من 512 موظفاً في مستشفى الأسد الجامعي باللاذقية نموذجاً للمستشفيات التعليمية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج: أن هناك العديد من المعوقات التي تعيق التزام مراكز التدريب وأن هذه المعوقات تؤثر على الجودة الشاملة في التدريب، ودراسة ميدانية لواقع التدريب في المستشفى تم من خلالها جمع البيانات وتحليلها إحصائياً واختبار الفرضيات. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية على نحوٍ علمي، كما أوصت بإعداد البرامج التدريبية والتثقيفية حول مفاهيم الجودة والجودة الشاملة.

- دراسة (Flum, et., el., 2017) بعنوان "نحو وضع معايير فعالة لتدريب السائقين التجاريين: تحليل آراء الشركات الصناعية في ألمانيا" وقد هدفت الدراسة إلى وضع معايير فعالة للتدريب للسائقين التجاريين بحيث تتضمن (برنامج الاستنساخ التجاري، الاستقصائي، الاستدلالي، السلوك، الملائم للعمل، مهام الموظفين، بطريقة آمنة وفعالة). ولتحقيق الهدف الذي تم محاولة إجرائه من قبل العاملين في الشركات الأعضاء في جمعية ألبرتا للسيارات، وتضمن المشاركون السائقين التجاريين والمديرين وتدريب الموظفين. وقد تم استجواب المشاركين حول القيادة التجارية والخبرة التدريبية والمواقف تجاه التدريب القياسي. أيضاً، استطلعت الدراسة المستجيبين حول دورات تدريبية محددة عند النظر فيها من عدة وجهات نظر مختلفة. بشكل عام، تظهر النتائج قبولاً كبيراً وحاجة إلى تدريب قياسي. تدعم النتائج إنشاء برنامج يزيد من التدريب الأساسي للترخيص المسبق، ويتطلب أن يأخذ السائقون دروساً تدريبية محددة، ومسؤولية مالية محددة، وذلك من أجل تحسين التدريب على السياسات المستقلة في كندا. وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء معهد للمعايير التدريبية والذي يساعد على إنشاء معايير بالامتثال الجيد فهم آراء المتخصصين في هذا المجال من منظور التدريب الحالي.

- دراسة محمد (2016) بعنوان "معوقات التدريب وأثرها على أداء العاملين في المصارف السودانية". وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين معوقات التدريب وأثرها على أداء العاملين والتعرف على واقع التدريب في المصارف السودانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكان مجتمع الدراسة يتكون من الإداريين والموظفين بالبنك الفرنسي وبنك تنمية الصادرات والبنك الزراعي وبنك كالتيلين وبنك التضامن استخدمت الدراسة عينة قصدية، وكان حجم العينة 150 فرداً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الفعال والفاعلية من خلال أبعاد التدريب، كما خرجت الدراسة بأن هناك تطبيقاً للتدريب الفعال بكافة أبعاده داخل المصارف السودانية، كما توجد معوقات لتطبيق التدريب بدرجة منخفضة، وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها: تدريب الكادر القائم على التدريب تدريباً متقدماً يؤهله لإدارة العمليات التدريبية.

- دراسة (Flum, et., at., 2016) بعنوان "بيانات معايير التدريب في تدريب طب الأسرة بعد التخرج - مراجعة للوثائق الموجودة حول العالم. وهدفت الدراسة التعرف على كيفية وضع معايير فعالة لتدريب الأطباء وطلاب

المجستير في طب الأسرة التجاريين وذلك من خلال أخذ وجهات نظر الجامعات في ألمانيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم اختيار 25 من المؤسسات القائمة على التدريب للأطباء الأسرة بعد التخرج لتقييم أداءها وبرامجها التدريبية فيها، وتوصلت الدراسة إلى أن مجموعة من المعايير وضعت للوصول إلى الجودة الكاملة في التدريب، وكذلك تم إجراء مقارنة بين النظام الحالي والدول الأخرى، أوصت الدراسة بضرورة تقديم الإدارة الفعالة والأمانة لاحتياجات الرعاية المعقدة لإعدادات المجتمع، وذلك نظراً لوجود خطورة على حياة المرضى، وأوصت الدراسة بضرورة الاعتماد على التدريب بعد التخرج مباشرة في أحد المستشفيات العامة للتعرف على كافة الحالات والمخاطر والصعوبات التي قد تواجه الأطباء.

التعليق على الدراسات السابقة:

- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة الجمال (2018) في تناولها مدى التزام مراكز التدريب بمعايير التدريب، كما وتتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي.
- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في البيئة التي طبقت بها حيث تناولت البيئة الفلسطينية والسودانية والسورية والبيئات الأجنبية الأخرى، بينما طبقت الدراسة الحالية في البيئة السعودية.
- أما ما يميز الدراسة الحالية أنها تناولت موضوع مدى التزام مراكز التدريب بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من منظور مشرفي التدريب بالمؤسسة في المملكة العربية السعودية.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم مدى التزام مراكز التدريب بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من منظور مشرفي التدريب بالمؤسسة وذلك من خلال تطبيق الدراسة على المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.

مجتمع وعينة الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على كافة مشرفي التدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية والذي بلغ عددهم (175) مشرفاً، وقد تم استخدام أسلوب المسح الشامل في العينة حيث تكونت من 175 شخصاً.

أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات، حيث قسمت إلى محورين المحور الأول ويختص بواقع التزام مراكز التدريب بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني واشتمل على (25) فقرة موزعة على أربعة مجالات (القيادة والإدارة، المدربين، المتدربون، المناهج، بيئة التدريب) والمحور الثاني اشتمل على (10) فقرات لقياس المعوقات والصعوبات التي تواجه التزام مراكز التدريب التقني والمهني لتحقيق معايير المؤسسة.

صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين وهما:

أولاً: صدق المحكمين: تم تقدير صدق أداة الدراسة بالاعتماد على صدق المحكمين، حيث تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المختصين في مجال الإدارة من العاملين بالجامعات السعودية، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري للأداة ومراجعة بنودها، وقد أيد المحكمون أداة الدراسة بصلاحيها للتطبيق دون إجراء تعديلات ذات قيمة.

ثانياً: الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي للأداة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للأداة، وقد تبين أن معامل الارتباط لجميع فقرات الاستبانة دالة إحصائياً عند $a=0.01$ ، وهذا يشير إلى صدق أداة الدراسة.

ثبات الاستبانة:

تم تقدير ثبات الاستبانة، وذلك باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (1) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
	القيادة والإدارة.	5	0.724
	المدرسين	5	0.885
	المتدربون.	5	0.741
	المناهج.	5	0.774
	بيئة التدريب	5	0.887
	المحور الأول: واقع التزام مراكز التدريب بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني	25	0.802
	المحور الثاني: المعوقات والصعوبات التي تواجه التزام مراكز التدريب التقني والمهني لتحقيق معايير المؤسسة	10	0.805
	جميع مجالات الاستبانة	35	0.706

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (1) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الاستبانة، كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة كانت عالية، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية.

الأدوات الإحصائية:

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي.
2. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
3. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط يستخدم هذا الاختبار لدراسة العلاقة بين المتغيرات في حالة البيانات العلمية.
4. اختبار (T (One sample T Test لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا.

4- عرض النتائج ومناقشتها.

- إجابة السؤال الأول: ما مستوى الالتزام بمعايير التدريب بالمؤسسة العامة لدى مراكز التدريب بالمملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن السؤال الأول الفرضية الأولى والتي تنص على " يوجد مستوى عالٍ من الالتزام بمعايير التدريب بالمؤسسة العامة لدى مراكز التدريب بالمملكة العربية السعودية "

وتمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال تحليل فقرات معايير المؤسسة ممثله بالمستويات الخمسة وفقرات تلك المستويات التي تم تحديدها في الدراسة، لجأ الباحث إلى اختبار (T) (One sample T Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم لا.

جدول رقم (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لإجابات العينة حول فقرات السؤال الأول: مستوى الالتزام بمعايير التدريب بالمؤسسة

درجة التوافر	SIG	قيمة T	الوزن النسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	الفقرة
متوفر بدرجة كبيرة	.000	86.726	82%	.62583	4.1029	تضع المراكز التدريبية معايير ثابتة للإدارة والقيادة لا تتغير.
	.000	80.562	82%	.67184	4.0914	تهتم مراكز التدريب بمعايير الإدارة والقيادة بمستوى العلاقات الإنسانية ودورها في تحسين بيئة العمل داخل المراكز التدريبية.
	.000	83.305	82%	.65425	4.12	تعتمد مراكز التدريب على الإدارة والقيادة للاستثمار الأمثل للموارد البشرية من خلال العمل على تحفيزهم وتشجيعهم وتحديد الاحتياجات اللازمة لهم لرفع مستوى أدائهم.
	.000	79.815	81%	.66865	4.0343	تقوم مراكز التدريب على تحقيق العدل والمساواة بين العاملين بالوحدة التدريبية لضمان فاعليتهم.
	.000	84.365	83%	.64962	4.1429	تركز المراكز التدريبية على مدى تفاعل الوحدة التدريبية مع المجتمع من خلال البرامج التدريبية والخدمات المقدمة ومدى المشاركة في الأنشطة والمناسبات المختلفة.
	.000	117.396	82%	.46181	4.0983	المعيار الأول: القيادة والإدارة
	متوفر بدرجة كبيرة	.000	85.677	84%	.64673	4.1886
.000		86.879	84%	.63778	4.1886	تهتم المراكز التدريبية بأدوار المدرب التي يقوم بها على أكمل وجه.
.000		85.691	84%	.65103	4.2171	تهتم المراكز التدريبية بالالتزامات المدرب المهنية والمسؤوليات التي يؤديها.
.000		85.432	84%	.64947	4.1943	تحافظ المراكز التدريبية بالتنسيق مع المدرب على تسيير المواقف التدريبية وكيفية تصميمها وتنفيذها.
.000		87.429	84%	.63204	4.1771	تقوم المراكز التدريبية بالتنسيق مع المدرب بتقويم تنفيذ المواقف التدريبية وتطويرها.
.000		118.710	84%	.46727	4.1931	المعيار الثاني: المدربين
متوفر بدرجة كبيرة	.000	89.374	83%	.61321	4.1429	تقيس المراكز التدريبية مدى تطبيق اللوائح المنظمة للتقييم وتنوع أساليبه والتأكد من كفاية أدواته لقياس مستوى التحصيل للمتدربين ودعمهم واستخراج نتائج المتدربين في

درجة التوافر	SIG	قيمة T	الوزن النسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	الفقرة
						الوقت المناسب.
	.000	88.698	85%	.63152	4.2343	تهتم المراكز التدريبية باستخراج نتائج المتدربين في الوقت المناسب.
	.000	87.107	84%	.63958	4.2114	تقوم المراكز التدريبية بتزويد المتدربين بالتغذية الراجعة لتحسين تحصيلهم.
	.000	83.500	85%	.67354	4.2514	تقيس المراكز التدريبية الخدمات التي تقدم من بداية التحاق المتدرب بالتدريب كإجراء اختبارات قياس القدرات والميول.
	.000	78.148	85%	.71677	4.2343	تحدد المراكز التدريبية ميول المتدرب لاختيار المهنة المناسبة له.
	.000	116.522	84%	.47851	4.2149	المعيار الثالث: المتدربين
متوفر بدرجة مرتفعة	.000	80.179	83%	.68730	4.1657	تعمل المراكز التدريبية على تصميم وتطوير المناهج التدريبية بناءً على المعايير المهنية المطورة.
	.000	76.892	82%	.70685	4.1086	تعمل المراكز التدريبية على تصميم وتطوير المناهج التدريبية حسب احتياج سوق العمل.
	.000	79.268	82%	.68375	4.0971	تعتمد المراكز التدريبية على لائحة تنظم المناهج المحددة.
	.000	82.205	83%	.67037	4.1657	تركز المراكز التدريبية على مدى ملائمة البرامج التدريبية وتوافقها مع متطلبات سوق العمل.
	.000	83.644	84%	.66154	4.1829	المعيار الرابع: المناهج
متوفر بدرجة مرتفعة	.000	85.932	84%	.64393	4.1829	تساعد المراكز التدريبية في توفير البيئة التدريبية الملائمة
	.000	79.147	83%	.69244	4.1429	تقدم المراكز التدريبية برامج تدريبية متخصصة بمختلف مناطق المملكة.
	.000	78.826	84%	.70102	4.1771	تمنح المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني الرخص لمراكز التدريب حسب الشروط الخاصة بالبيئة التدريبية.
	.000	77.213	81%	.69608	4.0629	تراعي المراكز التدريبية استثمار الوحدة التدريبية للمباني والورش والمعامل والمختبرات والتجهيزات والمرافق المساندة بالشكل الأمثل.
	.000	79.162	82%	.68849	4.12	تسعى المراكز التدريبية لهيئة الظروف اللازمة لتوفير بيئة تدريبية مناسبة تواكب تطورات سوق العمل.
	.000	102.519	83%	.53385	4.1371	المعيار الخامس: بيئة التدريب
	.000	142.397	81%	.37623	4.0498	المجموع الكلي للمحور

* المتوسط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات الدراسة المحددة لواقع التزام مراكز التدريب بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية. وقد حصل المعيار الثالث على أعلى وزن نسبي، ثم تلاه المعيار الثاني ثم المعيار الرابع ثم المعيار الخامس وكان المعيار الأول بالمرتبة الأخيرة، وكان ترتيب المعايير بالشكل التالي:

1. المعيار الثالث: المتدربين حصل على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.21، ووزن نسبي 84%.
2. المعيار الثاني: المتدربين حصل على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.19، ووزن نسبي 84%.

3. المعيار الرابع: المناهج حصل على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 4.18، ووزن نسبي 84%
 4. المعيار الخامس: بيئة التدريب حصل على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 4.13، ووزن نسبي 84%.
 5. المعيار الأول: القيادة والإدارة حصل على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 4.09 ووزن نسبي 82%.
- وبشكل عام يمكن القول أن المحور الأول الخاص بمدى التزام مراكز التدريب بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية زاد عن الدرجة المتوسطة 3 مما يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على المجال بنسبة 81%.
- وبذلك يمكن قبول الفرضية الأولى التي تنص على " يوجد مستوى عالٍ من الالتزام بمعايير التدريب بالمؤسسة العامة لدى مراكز التدريب بالمملكة العربية السعودية ".
 ويعزو الباحث ذلك إلى أن المؤسسة العامة للتدريب في المملكة العربية السعودية تعمل على الرقابة على مراكز التدريب في المملكة وتكافئ من يقوم بالالتزام بمعاييرها المحددة، وتمنحها الرخص اللازمة للعمل والاستمرار في التدريب ومن يخالف ذلك تقوم بسحب الترخيص وإيقاف المركز المخالف عن العمل كلياً. كما تهتم الإدارة العليا بتدريب الموظفين على أعلى المستويات التي تخدم مصلحة الموظفين وذلك من خلال التزامها بهذه المعايير.
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الجمال (2018) والتي أوضحت أن هناك التزام من قبل العاملين بمركز التدريب بالجامعة الإسلامية بالمعايير العامة للتدريب بمستوى عالٍ

● إجابة السؤال الثاني: ما المعوقات والصعوبات التي تواجه التزام مراكز التدريب التقني والمهني لتحقيق معايير المؤسسة؟

وينبثق عن السؤال الثاني الفرضية الثانية والتي تنص على أن " هناك بعض المعوقات والصعوبات التي تحول دون تحقيق معايير التدريب التقني والمهني في مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية".
 جدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لإجابات العينة حول فقرات السؤال الثاني: المعوقات والصعوبات التي تواجه التزام مراكز التدريب التقني والمهني

SIG	قيمة T	الوزن النسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	الفقرة
0.000*	50.643	76%	.99859	3.8229	تواجه مراكز التدريب صعوبة في التعرف على الكفايات التدريبية للمدربين.
0.000*	31.167	59%	1.25152	2.9486	تعيق التشريعات والقوانين بالمملكة العربية السعودية عمل مراكز التدريب التقني والمهني.
0.000*	46.087	71%	1.02514	3.5714	تواجه الإدارة والقيادة بمراكز التدريب التقني والمهني ازدواجية في الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية.
0.000*	47.853	74%	1.01732	3.68	تعاني مراكز التدريب من المعوقات التكنولوجية في التطور بالتدريب.
0.000*	39.599	67%	1.11864	3.3486	معياري البيئة التدريبية لا يتناسب مع مراكز التدريب العاملة في المملكة العربية السعودية.
0.000*	45.627	74%	1.06695	3.68	تعاني مراكز التدريب التقني والمهني من معوقات تطبيق معيار المناهج وتجديدها باستمرار.
0.000*	38.346	68%	1.17492	3.4057	تشعر مراكز التدريب التقني والمهني بأن المؤسسة العامة للتدريب تضيق عليها بالمعايير الموضوعية.
0.000*	45.397	74%	1.07569	3.6914	تعتبر التراخيص باهظة الثمن للحصول على رخصة التدريب في مراكز التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.

SIG	قيمة T	الوزن النسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	الفقرة
0.000*	45.949	69%	.99202	3.4457	تعتبر المعايير الخمسة التي تضعها المؤسسة العامة للتدريب صعبة التطبيق بالنسبة لمراكز التدريب التقني والمهني.
0.000*	43.039	70%	1.08193	3.52	تواجه مراكز التدريب التقني والمهني الصعوبات المادية التي تعيق الحصول على الترخيص المطلوب.
0.000*	65.830	70%	.70563	3.5114	المجموع الكلي للمحور

* المتوسط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05

من خلال الجدول السابق يتضح بأن المعوقات التي تواجه مراكز التدريب بالمملكة العربية السعودية متوسطة إلى حد ما حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور 3.5 بوزن نسبي 70% وهي نسبة معقولة يمكن التغلب عليها. ويمكن ترتيب المعوقات التي تواجه مراكز التدريب بالمملكة العربية السعودية من تطبيق معايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني هي:

- تواجه مراكز التدريب صعوبة في التعرف على الكفايات التدريبية للمدربين.
- تعتبر التراخيص باهظة الثمن للحصول على رخصة التدريب في مراكز التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.
- معيار البيئة التدريبية لا يتناسب مع مراكز التدريب العاملة في المملكة العربية السعودية. وبذلك تم قبول الفرضية الثانية التي تنص على "هناك بعض المعوقات والصعوبات التي تحول دون تحقيق معايير التدريب التقني والمهني في مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية". ويعزو الباحث ذلك إلى أن هناك بعض المعوقات والصعوبات الخاصة بالمدرّب والمتدرب وغيرها تعيق المراكز من تطبيق معايير المؤسسة العامة للتدريب في المملكة العربية السعودية، ومنها معوقات عامة تخص التراخيص والمعاملات الحكومية، ولكن هذه المعوقات يتم التغلب عليها وتقديم تدريب يخدم مصلحة الموظفين. وتختلف هذه النتيجة نوعاً ما مع نتيجة دراسة محمد (2016) والتي أوضحت بوجود معوقات للتدريب في بيئة العمل بدرجة منخفضة.

الخلاصة:

من خلال التحليل السابق تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. مستوى الالتزام بمعايير التدريب بالمؤسسة العامة لدى مراكز التدريب بالمملكة العربية السعودية جاء بدرجة عالية بنسبة (81%).
2. توجد معوقات وصعوبات تواجه التزام مراكز التدريب التقني والمهني لتحقيق معايير المؤسسة بنسبة (70%).

التوصيات والمقترحات.

استناداً لنتائج الدراسة يوصي الباحث ويقترح بما يلي:

1. من الضروري أن تعتمد مراكز التدريب على الإدارة والقيادة للاستثمار الأمثل للموارد البشرية من خلال العمل على تحفيزهم وتشجيعهم وتحديد الاحتياجات اللازمة لهم لرفع مستوى أدائهم.
2. من الضروري أن تقوم المراكز التدريبية بقياس مدى تطبيق اللوائح المنظمة للتقييم وتنوع أساليبه والتأكد من كفاية أدواته لقياس مستوى التحصيل للمتدربين ودعمهم واستخراج نتائج المتدربين في الوقت المناسب.

3. من الضروري أن تركز المراكز التدريبية على مدى ملائمة البرامج التدريبية وتوافقها مع متطلبات سوق العمل.
4. من الضروري أن تراعي المراكز التدريبية استثمار الوحدة التدريبية للمباني والورش والمعامل والمختبرات والتجهيزات والمرافق المساندة بالشكل الأمثل.
5. ضرورة التخفيف من بعض التشريعات والقوانين التي تعيق عمل مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو شعبان، أحمد (2017). أثر التدريب التقني والمهني على جودة الخدمات المصرفية الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الادارة والسياسة، فلسطين.
- أبو كرش، شريف (2016). برامج التدريب التقني والمهني في القطاع المصرفي في فلسطين. مجلة الجامعة العربية الأمريكية، 1 (2)، ص 1-24
- برهوم، محمد وآخرون (2017). أثر معوقات الالتزام بمعايير التدريب الدولية على تحسين جودة الخدمات الصحية في مستشفيات وزارة التعليم العالي، دراسة تطبيقية على مستشفى الأسد الجامعي في اللاذقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- الجمال، باسم (2018). مدى التزام مراكز التدريب بالجامعة الإسلامية بالمعايير العامة للتدريب من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة الجامعة الإسلامية، 3 (1)، ص 58-69
- الغامدي، خالد (2014). دور التدريب التقني والمهني في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام: دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية، مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الباحة، السعودية.
- غنيم، محمد (2018). أثر التدريب التقني والمهني على جودة أداء العاملين في البنوك الإسلامية - دراسة قياسية على العاملين في البنك الإسلامي الفلسطيني. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- محمد، عوض الله (2017). دور التدريب التقني والمهني على أداء العاملين - دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوستي ريك 2015-2016، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام المهدي، السودان.
- محمد، هالة (2016). أثر التدريب التقني والمهني الفعال على أداء العاملين في المصارف السودانية بالتطبيق على عينة من المصارف السودانية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا، السودان.
- مخان، ابتسام (2014). أثر دورات التدريب التقني والمهني والحوافز الرئيسية على أداء العاملين داخل المؤسسة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني <https://www.tvtc.gov.sa/pages/Root.html>

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Flum, E., et., at., (2016). Training Standards Statements of family medicine postgraduate training- AReview of Existing Documents worldwide, PLOS ONE, PLOS ONE|DOI:10.1371/journal.pone.0159906 July26,2016.

- Flum, E., et al., (2017). Towards establishing effective commercial driver training standards: analysis of industry opinions from Alberta, Canadian Journal of Civil Engineering, 2017, 44 (11): 899-910, <https://doi.org/10.1139/cjce-2017-0115>
- Smith, S., Parveen, S. (2019). An audit of dementia education and training in UK health and social care: a comparison with national benchmark standards, RESEARCH ARTICLE Open Access, Smith et al. BMC Health Services Research, <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4510-6>.