



التدريب مدخل رئيسي لاستدامة الموارد
Training as a main approach to resource sustainability

إعداد

نوره بنت إبراهيم المهنا
Noura Ibrahim Al-Muhanna
المملكة العربية السعودية

Doi: 10.21608/ajahs.2024.341705

استلام البحث ٢٠٢٣ / ١٢ / ١١

قبول البحث ٢٠٢٣ / ١٢ / ٢٨

المهنا، نوره بنت إبراهيم (٢٠٢٤). التدريب مدخل رئيسي لاستدامة الموارد. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨ (٣٠) فبراير، ٤١٣ - ٤٢٤.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

التدريب مدخل رئيسي لاستدامة الموارد

المستخلص:

يُعتبر التدريب مدخلاً رئيسياً لاستدامة الموارد في العصر الحديث. فالتحول السريع في التكنولوجيا والتغيرات المتسارعة في سوق العمل يتطلبان من المنظمات والأفراد الاستعداد والتكيف المستمر. ويعتبر التدريب عنصر حاسم لضمان استدامة الموارد بصفة عامة والموارد البشرية بصفة خاصة. أيضا التدريب يساهم في تحقيق النجاح المستدام. بل إن من خصائص المنظمات المستدامة حرصها علي تدريب وتأهيل العاملين بها لزيادة معارفهم وتدعيم قيمهم وتحسين مهاراتهم ، حتي يؤديون المهام المطلوبة منهم بكفاءة وفاعلية. حيث تتضمن استراتيجيات التدريب المتقدمة تعزيز المعرفة وتجديد المهارات وتطوير القدرات الفردية والجماعية. فعن طريق توفير فرص التعلم المستمر والتدريب المنتظم، يمكن للأفراد تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم اللازمة لمواجهة التحديات الحديثة والمستقبلية. والبحث الحالي هدف إلي إلقاء الضوء علي العلاقة بين التدريب واستدامة الموارد ، ولقد تم تحديد دور التدريب كمدخل رئيسي في تحقيق وتعزيز استدامة الموارد. وفي نهاية البحث تم تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها في تعزيز وتحقيق استدامة الموارد من خلال زيادة الاهتمام بكفاءة وفاعلية التدريب بصفة عامة والتدريب المستدام بصفة خاصة. أيضا تم اقتراح عدد من العناوين لبحوث مستقبلية في مجال التدريب واستدامة الموارد.

الكلمات المفتاحية : التدريب ، التدريب المستدام ، استدامة الموارد.

Abstract:

Training is a main approach to resource sustainability in the modern era. The rapid shift in technology and rapid changes in the labor market require organizations and individuals to prepare and continuously adapt. Training is considered a crucial element to ensure the sustainability of resources in general and human resources in particular. Also training contributes to achieving sustainable success. Indeed, one of the characteristics of sustainable organizations is their keenness to train and qualify their employees to increase their knowledge, reinforce their values, and improve their skills, so that they perform the tasks required of them efficiently and effectively. Advanced training strategies include enhancing knowledge, renewing skills, and developing individual and group capabilities. By providing

continuous learning opportunities and regular training, individuals can improve their performance and develop the skills necessary to meet modern and future challenges .The current research aimed to shed light on the relationship between training and resource sustainability, and the role of training has been identified as a major input in achieving and enhancing resource sustainability .At the end of the research, a set of recommendations were presented that can be used to enhance and achieve resource sustainability by increasing attention to the efficiency and effectiveness of training in general and sustainable training in particular. Also, a number of titles were proposed for future research in the field of training and resource sustainability.

key words: Training, sustainable training, resource sustainability.

مقدمة :

التدريب Training عملية مقصودة ومخططة تهدف إلى زيادة معارف وتدعيم قيم وتحسين مهارات المتدربين بواسطة البرامج التدريبية التي يقدمها عدد من المدربين ، بما يساهم في تأهيل العاملين وزيادة كفاءة وفاعلية أدائهم للأعمال المطلوبة منهم (أبو النصر : ٢٠٢١).

أيضا هناك من عرف التدريب بأنه ذلك المجهود الذي يؤدي إلى زيادة المعرفة والمهارات والقدرات للعمال باختلاف مستوياتها الوظيفية (السيد : ٢٠١٧). ومن صفات التدريب الفعال أن يكون تدريب مستدام. ويقصد بالتدريب المستدام Sustainable Training بأنه عملية تعليم وتطوير المهارات والمعارف والقدرات الفردية والجماعية، والتي تلبي احتياجات التنمية المستدامة الحالية والمستقبلية، وتحافظ على الموارد الطبيعية والبيئية، وتساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية (Gray & et.al. : ٢٠١٣).

ويمكن التمييز بين التدريب التقليدي والتدريب المستدام من خلال تركيز الأخير على احتياجات التنمية المستدامة، والمحافظة على الموارد الطبيعية والبيئية، وتحقيق العدالة الاجتماعية.

ويتميز التدريب المستدام بمجموعة من الخصائص، منها:

١- التركيز على احتياجات التنمية المستدامة الحالية والمستقبلية: يسعى التدريب المستدام إلى تزويد الأفراد والمجموعات بالمهارات والمعارف اللازمة للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في جميع جوانبها، بما في ذلك الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

٢- المحافظة على الموارد الطبيعية والبيئية: يراعي التدريب المستدام الآثار البيئية للأنشطة التدريبية، ويسعى إلى الحد منها قدر الإمكان.

٣- تحقيق العدالة الاجتماعية: يهدف التدريب المستدام إلى تمكين الأفراد والمجموعات من الوصول إلى فرص العمل والتنمية، بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الدين أو الوضع الاجتماعي الاقتصادي.

ويقصد باستدامة الموارد Resources Sustainability المحافظة علي الموارد من خلال ترشيد وحسن استخدامها وعدم الاسراف والتبذير لهذه الموارد. أيضا يتضمن مفهوم استدامة الموارد العمل علي تنمية هذه الموارد ، كل ذلك سوف يساهم في كفاية وكفاءة هذه الموارد في اشباع الحاجات لدي الأجيال الحالية والأجيال المستقبلية (Rapport & et.al : ١٩٩٨).

بمعني أن استدامة الموارد تشير إلي إدارة الموارد بحيث تلبى احتياجات الجيل الحالي دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها (أبو النصر : ٢٠٢٣).

والبحث الحالي يهدف إلي إلقاء الضوء علي العلاقة بين التدريب واستدامة الموارد، وتحديد دور التدريب كمدخل رئيسي في تحقيق وتعزيز استدامة الموارد. وفي نهاية البحث تم تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها في تعزيز وتحقيق استدامة الموارد من خلال زيادة الاهتمام بكفاءة وفاعلية التدريب بصفة عامة والتدريب المستدام بصفة خاصة. أيضا تم اقتراح عدد من العناوين لبحوث مستقبلية في مجال التدريب واستدامة الموارد.

ويعتبر التدريب مدخلاً رئيسياً لاستدامة الموارد في العصر الحديث. فالتحول السريع في التكنولوجيا والتغيرات المتسارعة في سوق العمل يتطلبان من المنظمات والأفراد الاستعداد والتكيف المستمر. ويعتبر التدريب عنصر حاسم لضمان استدامة الموارد بصفة عامة والموارد البشرية بصفة خاصة. أيضا التدريب يساهم في تحقيق النجاح المستدام. بل إن من خصائص المنظمات المستدامة حرصها علي تدريب وتأهيل العاملين بها لزيادة معارفهم وتدعيم قيمهم وتحسين مهاراتهم ، حتي يؤدوا المهام المطلوبة منهم بكفاءة وفاعلية.

حيث تتضمن استراتيجيات التدريب المتقدمة تعزيز المعرفة وتجديد المهارات وتطوير القدرات الفردية والجماعية. فعن طريق توفير فرص التعلم المستمر

والتدريب المنتظم، يمكن للأفراد تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم اللازمة لمواجهة التحديات الحديثة والمستقبلية.

بالإضافة إلى فوائدها للأفراد، تعزز عمليات التدريب أيضًا استدامة الموارد في المنظمات. فالعاملون الذين يتلقون التدريب المستمر يصبحون أكثر قدرة على تحقيق الأهداف المؤسسية والتوافق والتكيف مع التغييرات المستمرة في بيئة العمل. بالتالي، يتم تعزيز الإنتاجية والكفاءة والابتكار في المنظمات، مما يساهم في استمرارها وتحقيق التميز المستدام في سوق المنافسة.

وتعتبر التقنيات الحديثة والابتكارات في مجال التدريب أدوات قوية لتعزيز استدامة الموارد.

فمن خلال استخدام التكنولوجيا والوسائط المتعددة، يمكن توفير تجارب تعليمية تفاعلية ومخصصة تعزز عملية التعلم والتطوير. علاوة على ذلك، يمكن أيضًا استخدام الوسائط الرقمية والمنصات التعليمية والتدريبية عبر الإنترنت لتوفير التدريب عن بُعد وتوسيع نطاق الوصول إلى المتدربين في أماكنهم التي قد تكون بعيدة ، أو ليس في إمكانهم حضور البرامج التدريبية حضوريا. فمن خلال التدريب عن بعد يمكن للأفراد أن يحصلوا على التدريب الذي يحتاجونه في أي وقت وفي أي مكان يناسبهم، مما يساهم في زيادة فرص التعلم والتطوير المستدام (أبو النصر : ٢٠٢٠).

ومن الجوانب الأخرى التي تؤكد أهمية التدريب في استدامة الموارد هو تعزيز المساواة وتقليل الفجوة في المهارات. فعندما يتم توفير فرص التدريب للجميع، بما في ذلك الفئات الأقل حظًا، يتم تعزيز الفرص المتساوية وتحقيق توازن أفضل بين الموارد البشرية. وهذا بلا شك سوف يساهم في تعزيز التنمية المستدامة والشاملة. وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن التدريب يعد مدخلًا رئيسيًا لاستدامة الموارد في العصر الحديث ، فهو يعزز القدرات الفردية والمؤسسية، ويساهم في تحقيق النجاح المستدام والابتكار في مجال العمل.

علاوة على ذلك، يعزز التدريب المساواة ويقلل من الفجوة في المهارات، مما يعزز التنمية المستدامة على المستوى الشامل. لذا، يجب على المؤسسات والأفراد أن يولوا اهتمامًا كبيرًا للتدريب والتطوير المستمر لتحقيق استدامة الموارد والنجاح في العصر الحديث.

التدريب واستدامة الموارد :

من الضروري أن تكون استراتيجيات التدريب مرتبطة بتحليل احتياجات المؤسسة والأفراد ، حيث يجب أن يتم تحديد المهارات والمعرفة التي يحتاجها الأفراد للقيام بمهامهم بكفاءة وفاعلية وتحقيق أهداف المنظمة. هذا ويمكن تحقيق ذلك من خلال

تقييم القدرات الحالية وتحديد الثغرات وتحديد المجالات التي ينبغي تطويرها من خلال التدريب.

وعلاوة على ذلك، يجب أن تكون استراتيجيات التدريب متنوعة ومبتكرة. ويمكن استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب والوسائل التدريبية ، مثل : المحاضرات والمناقشات والاستقصاءات والتمارين ودراسة الحالات وعرض الأفلام التدريبية والتدريب العملي والمحاكاة وورش العمل ... حيث يجب أن يتم تخصيص التدريب لتلبية احتياجات المتدربين وتعزيز التفاعل والمشاركة الفعالة. ومن المهم جدا تقييم كفاءة وفاعلية التدريب ، ويجب قياس تأثير التدريب على أداء الأفراد ومستوى المهارات والمعرفة المكتسبة. ويمكن استخدام تقييمات متعددة، مثل : الملاحظات والتقييمات الذاتية والاختبارات والمقاييس ... لتقييم كفاءة وفاعلية التدريب وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها وتطويرها في البرامج التدريبية المستقبلية.

في ضوء ما سبق يمكن القول بأن التدريب يعتبر مدخلاً رئيسياً لاستدامة الموارد، سواء في المؤسسات أو على المستوى الفردي ، حيث يساهم التدريب الفعال في تعزيز القدرات وتطوير المهارات وتحقيق النجاح المستدام. وحتى تحقق الاستدامة المستدامة للموارد، يجب أن يتم تكريس ثقافة التعلم المستمر والتدريب المستمر في جميع المنظمات والمجتمعات.

ويجب تشجيع الأفراد على تبني مبدأ التعلم مدى الحياة والسعي المستمر لتحسين أنفسهم وتطوير مهاراتهم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص التعلم والتدريب المستمر ، مثل برامج التدريب المستمر وورش العمل والمننديات التعليمية والتدريبية. علاوة على ذلك، يجب أن يكون التدريب مرتبطاً برؤية واستراتيجية المنظمة للاستدامة. يجب أن يتم توجيه التدريب وتوجيهه بناءً على أهداف المنظمة فيما يتعلق بالاستدامة والتنمية المستدامة. يمكن أن يشمل ذلك التركيز على تطوير مهارات الابتكار والاستدامة البيئية والتنمية الاجتماعية والتحول الرقمي. أيضا يجب أن يتم تعزيز ثقافة التعاون والمشاركة في مجال التدريب. يمكن للمنظمات والأفراد أن يتعاونوا ويتشاركوا في المعرفة والخبرات والممارسات الجيدة. ويمكن تبادل المهارات والتجارب بين الأفراد والقطاعات المختلفة لتعزيز التعلم المستمر وتحقيق استدامة الموارد.

باختصار، يعتبر التدريب مدخلاً رئيسياً لاستدامة الموارد، بحيث يتطلب التركيز على تحليل الاحتياجات والتنوع والابتكار والتقييم وثقافة التعلم المستمر والتعاون ، من خلال الاستثمار في تطوير الموارد البشرية من خلال التدريب، يمكن للمنظمات والأفراد تعزيز الاستدامة والتميز في بيئة العمل. يجب أن يكون التدريب جزءاً

أساسيًا من استراتيجيات الإدارة وتطوير الموارد البشرية لضمان النمو والتطور المستدام.

ومن خلال الاستثمار في التدريب، يمكن تحقيق عدة فوائد. على المستوى الفردي، يساهم التدريب في تعزيز الثقة بالنفس والرضا الوظيفي وتحسين فرص الترقية والتطور المهني. كما يمكن تحسين مهارات التواصل والقيادة وحل المشكلات، مما يؤدي إلى أداء أفضل وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية. وعلى المستوى المؤسسي، يمكن للتدريب تعزيز الكفاءة والإنتاجية وتحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء والعيوب والهدر والمخاطر. كذلك يمكن للتدريب أن يساهم في تطوير ثقافة المنظمة وتعزيز التفاعل والتعاون بين الفرق والأقسام المختلفة. كما يمكن أن يساهم التدريب في بناء قاعدة مهارية قوية وتعزيز القدرة التنافسية في سوق العمل.

وفي سياق استدامة الموارد، يمكن للتدريب أيضًا أن يلعب دورًا في تعزيز المسؤولية الاجتماعية والبيئية. ويمكن توفير التدريب في مجالات مثل الاستدامة البيئية والتنمية المستدامة والأخلاقيات المهنية، مما يساهم في تعزيز الوعي وتغيير السلوك لصالح البيئة والمجتمع.

أهمية التدريب ممدخل رئيسي في تحقيق استدامة الموارد :

يمكن للتدريب أن يلعب دورًا رئيسيًا في تعزيز استدامة الموارد. فالتدريب علي سبيل المثال :

١- يساهم التدريب في تعزيز الوعي والمعرفة بشأن الممارسات المستدامة وتطوير المهارات اللازمة للحفاظ على الموارد بشكل فعال.

٢- يمكن للتدريب المستدام أن يساعد في تحسين استخدام الموارد المتاحة، سواء كانت تلك الموارد تتعلق بالطاقة، أو المياه، أو الموارد الطبيعية الأخرى. من خلال توفير التدريب الملائم، يمكن تعزيز الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد وتقليل النفايات والتلوث.

٣- من خلال تعزيز التدريب المستدام، يمكن تعزيز التنمية المستدامة في مختلف المجالات، بما في ذلك البيئة والاقتصاد والمجتمع. يمكن أن يساعد التدريب في تطوير المهارات والقدرات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المحددة عالميًا.

٤- يمكن للتدريب المستدام أن يساعد في تحسين أداء المنظمات فيما يتعلق بالاستدامة.

٥- من خلال توفير التدريب الملائم للعاملين والقيادات يتحقق استدامة الموارد البشرية في المنظمات ، من خلال توفير التدريب المستمر وتطوير مهارات العاملين ، يمكن تحسين كفاءة العمل والإنتاجية وتعزيز الابتكار في استخدام الموارد. يمكن أن يؤدي

ذلك إلى تحقيق مزايا تنافسية للمؤسسات والمنظمات، وزيادة فرص النمو والاستدامة في المدى الطويل.

٦- يمكن أن يلعب التدريب دورًا هامًا في توعية الجمهور والمجتمع بأهمية الاستدامة وكيفية المساهمة في الحفاظ على الموارد الطبيعية.

٧- يمكن أن يساهم التدريب في زيادة الوعي وتعزيز التحفيز لاتخاذ إجراءات مستدامة على المستوى الفردي والجماعي.

٨- يمكن للتدريب أن يساهم في تعزيز المعرفة والفهم حول أهمية الاستدامة وكيفية تحقيقها من خلال التدريب. كما يمكن أن يساهم في تحسين السياسات والممارسات في مجال استدامة الموارد وتعزيز التنمية المستدامة على المستوى العالمي.

٩- يمكن للتدريب أن يساهم في تعزيز الابتكار والتطوير في مجال استدامة الموارد. من خلال البحث والاستكشاف العلمي، يمكن تطوير أساليب وتقنيات جديدة للحفاظ على الموارد واستخدامها بشكل فعال ومستدام.

١٠- يمكن أن يساهم التدريب في نقل هذه الابتكارات والمعرفة الجديدة إلى الممارسة العملية وتحقيق تحسينات فعلية في استدامة الموارد.

١١- يمكن للتدريب أن يشجع على تعزيز التعاون والشراكات بين القطاعات المختلفة، بما في ذلك الحكومات، والمؤسسات الأكاديمية، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني من خلال التعاون المشترك، يمكن تبادل المعرفة والخبرات وتطوير برامج ومبادرات تدريبية تهدف إلى تعزيز استدامة الموارد وتحقيق التنمية المستدامة.

١٢- يمكن للتدريب أن يساهم في تحقيق التوازن بين الاحتياجات الحالية والاحتياجات المستقبلية للموارد، من خلال توفير التدريب الملائم وتعزيز الوعي بأهمية الاستدامة، يمكن تحقيق استخدام مستدام للموارد الحالية دون التأثير على القدرة على تلبية احتياجات الأجيال القادمة.

١٣- يمكن أن يساهم التدريب في تعزيز الممارسات المستدامة وتطوير الحلول المبتكرة التي تلبى احتياجاتنا الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها.

١٤- يمكن للتدريب أن يعزز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات. من خلال توفير التدريب المستدام وتبني الممارسات المستدامة، يمكن للمنظمات أن تلعب دورًا نموذجيًا في المجتمع وتساهم في تحقيق التنمية المستدامة بشكل عام.

١٥- التدريب يعتبر أداة مهمة لتحقيق التزامات دولية في مجال الاستدامة. بما في ذلك أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة واتفاقية باريس للتغير المناخي. من خلال فهم العلاقة بين التدريب واستدامة الموارد وتعزيز التدابير المتعلقة بالتدريب، يمكن للدول والمنظمات الدولية أن تعمل معًا لتحقيق أهداف الاستدامة وتقليل تأثيرات التغير المناخي.

البحث حول "التدريب مدخل رئيسي لاستدامة الموارد" يعد أمرًا حيويًا لفهم العلاقة بين التدريب والاستدامة وتحقيق التنمية المستدامة. يمكن لهذا البحث أن يساهم في تحسين استخدام الموارد، وتطوير المهارات والقدرات، وتعزيز الابتكار والتطوير، وتعزيز التعاون والشراكات، وتحقيق التوازن بين الاحتياجات الحالية والمستقبلية، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية، وتحقيق التزامات دولية في مجال الاستدامة. بواسطة البحث حول هذا الموضوع، يمكن توجيه الجهود والموارد نحو تحقيق استدامة الموارد والبيئة وتعزيز التنمية المستدامة في المستقبل.

علاوة على ذلك، يمكن للبحث حول التدريب مدخل رئيسي لاستدامة الموارد أن يوفر إرشادات وتوجيهات للسياسات العامة والممارسات التنظيمية في مجال التدريب والاستدامة. ويمكن استخدام نتائج البحث لتطوير برامج تدريبية مستدامة وتكوين شراكات بين القطاعين العام والخاص لتحقيق أهداف الاستدامة.

بشكل عام، فإن البحث حول "التدريب مدخل رئيسي لاستدامة الموارد" يساهم في بناء أساس قوي للتنمية المستدامة من خلال تعزيز الوعي والمعرفة وتطوير المهارات وتعزيز الابتكار والتعاون. إنه مجال مهم يستحق البحث والاهتمام لتحقيق مستقبل مستدام للجميع.

توصيات البحث :

١- اهتمام المنظمات بمختلف أنواعها ومجالات عملها أو قطاعها بكيفية تطوير البرامج التدريبية المستدامة. بتصميم وتنفيذ دورات تدريبية تهدف إلى تعزيز المهارات والمعرفة المستدامة بين الموظفين، وتبني ممارسات تدريب مستدامة مثل استخدام التكنولوجيا الحديثة والتعلم الإلكتروني.

٢- توجيه اهتمام المجتمعات حول تعزيز دورات التدريب المستدامة والتعليم المستمر. يمكن أن تشمل فرص التدريب للشباب والباحثين عن العمل، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر في المجتمع، وتشجيع الشراكات بين المؤسسات التعليمية وصناعة العمل.

٣- الاهتمام باستكشاف واعتماد التكنولوجيا والابتكارات المستدامة في برامج التدريب، مثل استخدام التعلم الإلكتروني والوسائط المتعددة لتحقيق تدريب فعال ومستدام.

٤- التعزيز للتعاون بين الشركات التقنية ومقدمي التدريب لتطوير حلول تقنية مبتكرة تدعم التدريب المستدام.

٥- حث الأفراد على توسيع شبكاتهم والانخراط في مجتمعات التعلم المستدام، مثل الجمعيات المهنية والمجموعات البيئية، لتبادل المعرفة والخبرات والفرص التعليمية.

- ٦- التوجيه بإجراء بحوث إضافية لتقييم تأثير برامج التدريب المستدام على استدامة الموارد في المنظمات والمجتمعات.
 - ٧- التوجيه في كيفية تكامل التدريب المستدام في مناهج التعليم والتدريب الرسمية والشهادات المهنية.
 - ٨- التوجيه في استكشاف التحديات والفرص الناشئة في مجال التدريب المستدام مثل الابتكار التكنولوجي والتعلم عبر الإنترنت والتدريب على مهارات المستقبل.
 - ٩- توجيه السياسات العامة والحكومية بشأن دعم التدريب المستدام والاستثمار فيه ، ويمكن أن يتضمن ذلك تشجيع الحكومات على توفير الدعم المالي والتشريعات الضرورية لتعزيز التدريب المستدام، وتنفيذ برامج تدريبية موجهة نحو الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل.
- العناوين المقترحة لبحوث مستقبلية في مجال التدريب واستدامة الموارد :**
- ١- تصميم المناهج الدراسية المستدامة: تحليل للمفاهيم والممارسات المبتكرة.
 - ٢- دور التكنولوجيا في تعزيز التدريب المستدام: تحليل للتطبيقات والتحديات.
 - ٣- تأثير برامج التدريب المستدام على اعتماد الممارسات الاجتماعية المسؤولة في المنظمات.
 - ٤- دور التعليم العالي في تنمية قدرات التدريب المستدام: الاتجاهات الحالية والتحديات المستقبلية.
 - ٥- تحليل فاعلية الأدوات والمنهجيات لقياس التأثير البيئي لبرامج التدريب المستدام.
 - ٦- دور الحكومات في تعزيز التدريب المستدام: دراسة مقارنة للسياسات والبرامج في عدة دول.
 - ٧- دور المجتمع المدني في تعزيز التدريب المستدام: استراتيجيات المشاركة والتأثير.

مراجع البحث

أولا : المراجع العربية

- ١- إبراهيم ، هدى سليمان محمود محمد(٢٠١٥): أثر الرعاية المهنية على تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة- دراسة ميدانية وزارة التعاون الدولي. جامعة عين شمس - معهد البيئة - العلوم الاقتصادية والقانونية والادارية البيئية. القاهرة.
- ٢- أبو النصر ، مدحت محمد (٢٠٢٠) : التدريب عن بعد . المجموعة العربية للتدريب والنشر . القاهرة.
- ٣- أبو النصر ، مدحت محمد (٢٠٢١) : الألعاب والمباريات التدريبية . المجموعة العربية للتدريب والنشر . القاهرة.
- ٤- أبو النصر ، مدحت محمد (٢٠٢٣) : الخدمة الاجتماعية الخضراء ، المكتبة العصرية ، المنصورة.
- ٥- أخو رشيدة، عبد الحكيم عقلة (٢٠١٩): أثر استخدام الأساليب العلمية في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على كفاءة التدريب من وجهة نظر العاملين في الشركات الهندسية في الأردن. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن. مجلة العلوم البيئية ، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية - جامعة عين شمس ، القاهرة.
- ٦- الحمود، ماجد بن عبد الرحمن بن عبد العزيز (٢٠٢١): واقع تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة مدرستي الإلكترونية من وجهة نظرهم ومقترحات لتطويرها. مجلة كلية التربية، مج ٣٧، ١٤، ٥١-٩٧.
- ٧- السيد، صالح (٢٠١٧): التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء الكلي في صناعة الضيافة العالمية (الفنادق متعددة الجنسية). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. المجلد (٨). ص ١٧٢-١٨٨.
- ٨- العتيبي، زياد بن سعود العقبلي المرشدي، الأسمرى، عبد العزيز بن سعيد. مشرف. (٢٠٢٠): دور البرامج التدريبية في تطوير مهارات العاملين : دراسة تطبيقية على العاملين في قوات الأمن الخاص بالرياض . رسالة دكتوراة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٩- العيسى ، غزي لبن تسعد؛ والعمارن ، أفنان بنت محمد(٢٠٢١): التدريب الإلكتروني"التدريب عن بعد:"مبرراته ، متطلباته ، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات. المجلة العربية للإدارة، مج ٤١، ٢٤، ٣٥٥-٣٧٤.
- ١٠- اللامي، غسان والعيسوي، خالد (٢٠١٦). إدارة الأزمات: الأسس والتطبيقات. عمان، الأردن: دار المنهجية للنشر والتوزيع.

- ١١- المالكي، مسفر بن عيضة مسفر (٢٠٢١): برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم المقلوب وتأثيره على تنمية مهارات العمل التطوعي لدى معلمي التربية الإسلامية ٢٨٢-٢٩٤.
- ١٢- المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة (٢٠٢١) : دور التدريب الأخضر في تحقيق التنمية السياحية المستدامة.
- ١٣- حامد مصباح الشريف وآخرون إمام، محمد بيومي محمد (٢٠١٨): أثر استخدام التدريب كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين: دراسة ميدانية مقارنة بين شركات صناعة الغزل والنسيج المصرية والأجنبية ، المجلة العلمية للدارسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مج ٩، ع ٤٤، ص ص ٣٠٦-٣٢٥.
- ١٤- مجلة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد (٢٠٢٢) : واقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء الاستراتيجيات الوطنية للتعليم من وجهة نظر المتدربين.
- ١٥- منظمة TISDEVEE (٢٠٢٣) : البرنامج التدريبي الدولي تدريب مدربين في مجال التنمية المستدامة.
- ١٦- وائل الحمادي، عبد الرحمن بن ثامر (٢٠١٣م): اتجاهات المعلمين والمشرفين التربويين نحو إمكانية استخدام التدريب الإلكتروني في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

ثانيا : المراجع الأجنبية

- 1- Gary , David A. & et.al. (2013) Sustainable training: A review of the literature , Journal of Management Development , Vol. 32 , No. 10 , 1113-1130.
- 2- Rapport , David J. & et.al. (1998) The definition of sustainable resource management: An international consensus , Environmental Conservation , Vol.25 , No.1, 29-38.