

أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية الاساليب والوسائل دراسة نظرية تحليلية

م. م. عماد عبيد حمد

أ. د. نبراس عدنان جلوب

جامعة بغداد / كلية الآداب / قسم علم الاجتماع

جامعة بغداد / كلية الآداب / قسم علم

الاجتماع

aljnabymad88@gmail.com

اولاً: مشكلة البحث.

تتم عملية تنمية الموارد البشرية بأسلوبين هما: الاول : هو اسلوب التنمية الرسمي الذي تتم بموجبه التنمية البشرية والبحث يتكون من خمسة مباحث رئيسية وهي: المبحث الاول: عناصر البحث، اما المبحث الثاني: المفاهيم والمصطلحات العلمية الخاصة بالبحث، اما المبحث الثالث: أهمية التدريب واهدافه ومبرراته وانواعه، والمبحث الرابع: اهم اساليب التدريب والوسائل المساعدة له ، اما المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات ، وفي الاخير المصادر باللغة العربية والانكليزية.

ثانياً: أهمية البحث:

والامر الذي زاد من الحاجة الى تنمية الموارد البشرية التي تنقل تلك الموارد من حالة الى حالة اخرى من خلال تنمية المهارات والاتجاهات والقدرات لتحقيق النمو الاقتصادي، وزيادة الانتاج والكفاءة، كما يضم هذا المفهوم العوامل الاجتماعية والنفسية والثقافية، كالانفتاح الاجتماعي والخصائص الفكرية للمواطنة، كما ان تنمية الموارد البشرية هي فكرة واسعة تتناول مجموعة من الاختصاصات المتعددة وتشمل جوانب لها اتصال مباشر بمجموعة من المؤسسات كالأسرة والمؤسسة التعليمية، ومكان العمل والمجتمع وغير ذلك من المؤسسات الاخرى التي لها تأثير على تنمية الفرد وتحقيق رفاهيته، أي اضافة الجانب الانساني على التنمية ولكنها غير كافية الى الوصول الى مستوى التنمية البشرية المنشود.

ثالثاً: اهداف البحث

١- تحسين نوعية القوى العاملة وتطويرها من خلال التعليم والتدريب.

٢- تحفيز الدعم الجماهيري لجهود التنمية الوطنية .

الكلمات المفتاحية: (التنمية، التعليم، التربوي، التنمية البشرية، الخبرات)

المقدمة:

يعد التدريب واحداً من اهم الركائز الاساسية في تنمية وتطوير الموارد البشرية، والتي تسهم في بناء مجتمع فاعل ومتطور، فالمجتمعات المتطورة اليوم لم تعد تنظر الى ثرواتها الطبيعية او الاقتصادية، بقدر ما تنظر الى ثرواتها البشرية وكيفية استغلالها لكي تكون قادرة

على التحكم في ثروتها الطبيعية، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبناء مؤسسات ناجحة ومنتجة على مختلف اشكالها ومستوياتها، وذلك عن طريق تأهيل وتدريب تلك الموارد البشرية، حيث يقدم التدريب للأفراد مهارات وخبرات ومعارف وسلوكيات، وله القدرة على تزويدهم بالمعلومات والخبرات والمعارف الجديدة والمختلفة عن سابقتها، وتطوير اتجاهاتهم وسلوكياتهم لغرض تجاوز الأخطاء حتى لا يتم الوقوع فيها في المستقبل في ميدان العمل، كما يسهم التدريب في رفع مستوى الانتاجية وتطوير مستوى الاداء وتوسيع فرص النجاح في المؤسسات، كما يعتبر التدريب وسيلة لتحريك دوافع المتدرب من اجل خدمة المؤسسة التي يعمل فيها، وتحقيق الرغبات التي يسعى الى تحقيقها، فالتدريب عملية مستمرة طويلة فترة وجود الافراد في وظائفهم، ولا غنى عنها من اجل مواكبة التطورات والمستجدات التي تحدث بسبب التكنولوجيا والتقدم العلمي، الذي يفرض على المؤسسات من خلال مراجعة نشاطاتها واستراتيجياتها وتقنياتها في مجال التدريب، عن طريق اتباع برامج واساليب ووسائل تدريبية متطورة تلبي احتياجات الافراد العاملين في المؤسسات المختلفة.

والبحث يتكون من خمسة مباحث رئيسية وهي : المبحث الاول: عناصر البحث ، اما المبحث الثاني: المفاهيم والمصطلحات العلمية الخاصة بالبحث ، اما المبحث الثالث: اهمية التدريب واهدافه ومبرراته وانواعه ، و المبحث الرابع: اهم اساليب التدريب والوسائل المساعدة له ، اما المبحث الخامس : الاستنتاجات والتوصيات ، وفي الاخير المصادر باللغة العربية والانكليزية .

المبحث الاول: عناصر البحث

اولاً: مشكلة البحث .

تعد تنمية الموارد البشرية من اهم الوسائل التي تساعد بها المؤسسة موظفيها على تطوير مهاراتهم الفردية، والتنظيمية، واكتساب المعرفة، واتساع القدرات، وزيادة الخبرات لدى الافراد، ان التنمية تتمركز حول الموارد البشرية الاكثر تميزاً ونشاطاً، وعليه تتم عملية تنمية الموارد البشرية بأسلوبين هما: الاول هو اسلوب التنمية الرسمي الذي تتم بموجبه التنمية البشرية من خلال زج الافراد العاملين في دورات تدريبية في مراكز متخصصة لهذا الغرض، كالكليات، والمعاهد والمراكز المهنية، اما الثاني فهو غير الرسمي وهذه العملية تكون داخل المؤسسة نفسها من قبل الموظفين القداماء والاكثر خبرة وكفاءة، كالمدرء ورؤساء الاقسام ، وتنمية الموارد البشرية التي تعني توسيع كفاءة وقدرات الافراد من اجل تنمية انفسهم والمؤسسة التي يعملون فيها من خلال اكساب هؤلاء الافراد من المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم التي تؤهلهم للقيام باي دور وظيفي يخدم مصلحة الافراد والمؤسسة والمجتمع، وهذا لن يتم الا من خلال سعي الافراد من الحصول على فرص التعليم وهو بدوره

يعتمد على طبيعة وتطور المجتمع في عملية التنمية البشرية التي من شأنها ان تؤدي الى اكساب الفرد من القدرات والمهارات للقيام بأدوار متعددة ومختلفة وبما ينتفع منه الافراد والمجتمع على حد سواء.

ثانياً: أهمية البحث :

والامر الذي زاد من الحاجة الى تنمية الموارد البشرية التي تنقل تلك الموارد من حالة الى حالة اخرى من خلال تنمية المهارات والاتجاهات والقدرات لتحقيق النمو الاقتصادي، وزيادة الانتاج والكفاءة، كما يضم هذا المفهوم العوامل الاجتماعية والنفسية والثقافية، كالانفتاح الاجتماعي والخصائص الفكرية للمواطنة، كما ان تنمية الموارد البشرية هي فكرة واسعة تتناول مجموعة من الاختصاصات المتعددة وتشمل جوانب لها اتصال مباشر بمجموعة من المؤسسات كالأسرة والمؤسسة التعليمية، ومكان العمل والمجتمع وغير ذلك من المؤسسات الاخرى التي لها تأثير على تنمية الفرد وتحقيق رفاهيته، أي اضافة الجانب الانساني على التنمية ولكنها غير كافية الى الوصول الى مستوى التنمية البشرية المنشود.

ثالثاً: اهداف البحث

١. التعرف على أفضل الموارد البشرية العاملة من خلال توفير مستويات أعلى من التشغيل المنتج.
٢. تحسين نوعية القوى العاملة وتطويرها من خلال التعليم والتدريب.
٣. تحفيز الدعم الجماهيري لجهود التنمية الوطنية ومحاولة التركيز على اشراك أوسع للفئات الاجتماعية الاخرى .

المبحث الثاني : المفاهيم والمصطلحات العلمية الخاصة بالبحث

اولاً: التنمية: Development

لغةً: مفردة التنمية مشتقة من النمو، اي ارتفاع الشيء من موضعه الى موضع اخر اعلى منه .، وقال الخليل "نما الشيء ينمو نمواً، ونمى ينمي نماءً، وانماه الله رفعه وزاد فيه النماء، ونما الخضاب ينمو نمواً اذ زاد حمرة وسواداً، ونمي فلاناً في الحسب ،اي رفعته فانتمى في حسبه، (عبد الحميد ، حسن ، ٢٠٠٩، ص٨)، وقال ابن فارس الحرف المعتل والميم والنون اصلاً واحداً، دال على الارتفاع والزيادة.

اصطلاحاً: يعرفها معجم مصطلحات التنمية البشرية بأنها" مصطلح او مفهوم يدل على التقدم والرقي في مجال ما من خلال اتباع خطة او برنامج لتطوير نمو قطاع من القطاعات" (بن فارس، ابي الحسن ، ١٩٧٩، ص ٤٧٩).

التعريف الاجرائي: التنمية هي مجموعة من الاجراءات والخطوات والتدابير اللازمة التي تقوم بها الحكومات بالتعاون مع ابناء المجتمع من اجل تطوير او تحسين افراد المجتمع عن

طريق استخدام جميع الوسائل البشرية والمادية بالشكل الذي يضمن احداث تغييرات ايجابية نحو الفرد والمؤسسة والمجتمع على حد سواء.

ثانياً: التنمية البشرية: Human Development

اصطلاحاً: ظهر مصطلح التنمية البشرية كمفهوم في عقد التسعينات من القرن الماضي ليكون بديلاً عن المصطلحات السابقة (تنمية الموارد البشرية، رأس المال البشري، تنمية العنصر البشري)، لأنه وضع الناس في صلب اهتمامات التنمية، وان المفاهيم السابقة كانت تنظر للبشر على انهم وسيلة للتنمية وليست غاية ولن تأخذ بنظر الاعتبار ان البشر انفسهم هدف للتنمية (الجوهري، محمد ناجي، ١٩٨٢، ص ١٣٩).

كما يعرفها معجم مصطلحات التنمية البشرية "يعتبر الناس الثروة الحقيقية للأمم، وتعتبر المهمة الاساسية للتنمية خلق بيئة مواتية للناس لتوسيع خياراتهم (شفيق، محمد، بدون سنة نشر، ص ١٣)، وحدد برنامج الامم المتحدة الانمائي، وتقاريره الخاصة بالتنمية البشرية منذ بداية التسعينات المفهوم على انه عملية توسيع للخيارات المتاحة امام الناس.

الدخل Income

أ. التعليم Education

ب. الصحة health

التعريف الاجرائي للتنمية البشرية: هي مجموعة الاجراءات والخطوات التي تتخذها الدولة بالتعاون مع ابناءها من خلال توسيع خياراتهم وتوحيد جهودهم من اجل تحسين مستوى الحياة واحداث التغيير في جميع الاصعدة السياسية والاجتماعية والصحية والتعليمية والثقافية للسكان والمشاركة ببناء المجتمع بواسطة ابناءه انفسهم كون التنمية البشرية لا تحدث الا بواسطة الناس ومن خلال الناس.

ثالثاً: الموارد البشرية: Human Resources

لغةً: الموارد هي جمع مورد: والمورد في اللغة يعني المنهل، او الطريق او الاتجاه، او مصدرراً للرزق، كما يعني ايضاً المورد في اللغة بمعنى آخر هو المنبع (الوسيط، المعجم، ٢٠٠٤، ١٠٢٤).

اصطلاحاً: المفهوم العلمي للموارد البشرية يتحدد هنا بعنصر السكان الذي تتكون منه الطاقة البشرية الخالقة والمبدعة في المجتمع، هذه الطاقة التي تتولى مهمة تحويل الموارد الطبيعية من شكلها الخام غير النافع الى شكلها المنتج النافع والسيطرة على عملية تنظيم المجتمع تنظيمياً حضارياً واجتماعياً عقلاً يجلب للإنسان والجماعة والمنظمة التطور والتقدم والرفق، وعنصر السكان هو الذي يؤثر في عنصر العمل الذي يتفاعل عادة مع عناصر الانتاج

الأخرى كالطبيعة ورأس المال وفقاً للعملية الانتاجية التي يعتمد عليها المجتمع لسد حاجاته ومتطلباته من البضائع والخدمات (الوسيط، المعجم ٢٠٠٤، ١٠٢٤).

رابعاً: تنمية الموارد البشرية

ان تنمية الموارد البشرية أصبحت تحظى بأهمية بالغة في الوقت الحاضر، نظراً لكونها من اهم الموارد التي تُسهم في نجاح أي مؤسسة على المدى القريب والبعيد، كما يعتبر موضوع تنمية الموارد البشرية احد المداخل الرئيسية والمهمة لتحقيق قدرة المؤسسات على التنافس، ومن ثم ضمان البقاء والاستمرارية، وكذلك المساهمة في تحقيق اهداف المؤسسات، لأنها العنصر الاهم والاكثر تأثيراً في باقي الموارد التي تمتلكها المؤسسات وقد اشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن الامم المتحدة (UNDP) سنة ١٩٩٠ ان التنمية البشرية هي توسيع خيارات الناس ورفع قدراتهم عن طريق تكوين رأس المال الاجتماعي، وزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمل، على ان تتم تلبية احتياجات الجيل الحالي بأكبر قدر ممكن من المساواة والعدالة ودون المساس باحتياجات الاجيال القادمة من الثروات (واخرون، علي عربي، ٢٠٠٢، ص ١٧).

خامساً: التدريب: Training

لغةً: التدريب كلمة مشتق من الفعل الثلاثي "دَرَبَ" وهو من الافعال التي لها عدة معانٍ منها (قَهَرَ، أَنْقَنَ، مَارَسَ) ومنه الفعل دَرَبَ، دربه على الشيء، أي تعودَ عليه ورغبَ فيه، أي الإبقاء على وضع الافراد والجماعات على المنهج الصحيح الذي يسيروا عليه الافراد لكي يتكيفوا عليه مستقبلاً (عمار، حامد، ١٩٩٩، ص ١).

اصطلاحاً: تدريب الموارد البشرية هو المدخل الرئيس لأي تنمية واحد اهم الوسائل لتحقيق ذلك، واحد اهم الادوات الفعالة في تنمية الموارد البشرية، اذ يهدف الى تحسين مستوى المعلومات ويزيد من الخبرات والمهارات، ويدعم الاتجاهات، حيث تتوقف العملية التدريبية على مدى ما تقوم به اجهزة التدريب المختلفة من جهود الى جانب توافر الكفاءة والقدرة لهذه الاجهزة من حيث التخطيط والتنظيم وارساء قواعد وبرامج تدريبية تضمن النهوض والتطوير في الموارد البشرية لإيجاد مفاهيم متعددة للتدريب، اذ ان الاهتمام بالعنصر البشري لم يعد العامل الوحيد من عوامل الانتاج، بل اصبح واحداً من الاستثمارات الحاضرة والمستقبلية (علي، هلال محمد، ٢٠٠١، ص ١٣)،

سادساً: مراكز الاعداد والتدريب: Preparation and training center

الاعداد: لغةً: وتعرف كلمة الاعداد في اللغة بانها الاستعداد او التحضير (عطوان، احمد، ٢٠٠٣، ص ١٥). اصطلاحاً: يدل مفهوم الاعداد الى الصناعة التكميلية للكوادر التعليمية، لغرض مزاوله مهنة التعليم، أي هو عملية ديناميكية مخطط لها بطريقة مقصودة

الهدف منها تهيئة الموارد البشرية من حيث الاتجاهات والمهارات والمعارف المطلوب اكسابها بطريقة منتظمة من اجل تمكنهم من القيام بأداء ادوارهم المستقبلية، كما تمكنهم من الاستفادة من الامكانيات البشرية والمادية المتوفرة في المؤسسة الى اقصى حد اثناء الخدمة (الدين، حسام، مصدر سابق، ص ٦٦).

المبحث الثالث : اهمية التدريب واهدافه ومبرراته وانواعه اولا: اهمية التدريب

ويمكن تحديد اهمية تدريب الموارد البشرية في اربعة مستويات وهي:
اهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة: يقدم التدريب الى المؤسسات المعاصرة مجموعة من الاهداف الاستراتيجية التالية:

١. يحقق التدريب زيادة في الانتاجية والاداء التنظيمي، والنهوض بالعملية التعليمية من حيث النوعية والكمية، فالفرد المتدرب يمتلك مهارات عالية وكبيرة وله القابلية للتأثير على الاخرين، وتوجيه وتعريف الافراد بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لتحقيق الاهداف التنظيمية.
٢. يساعد التدريب المؤسسة على اداء مهامها بشكل اكثر فاعلية من خلال الاستخدام لمواردها البشرية والمادية وتحفيزها على الانتاج بشكل اكبر بدون الحاجة الى تشغيل افراد جدد او استعمال تكنولوجيا جديدة.
٣. يساهم التدريب في انفتاح المؤسسة على الفضاء الخارجي من اجل تطوير برامجها وامكانياتها البشرية والمادية.
٤. يؤدي التدريب الى التقليل من مشرفي العمل وتخفيض الحلقات الرقابية قدر الامكان في المؤسسة.

اهمية التدريب بالنسبة للأفراد العاملين: يقدم التدريب للأفراد مجموعة من الاهداف وهي:

١. يوفر التدريب الدافع الذاتي والعامل النفسي للأفراد المتدربين باتجاه زيادة الانتاج والتوعية بأهداف المؤسسة وسياساتها.
٢. يساعد التدريب في تنمية وتطوير مهارات وقدرات الافراد العاملين ويمكنهم من التعرف على المشكلات التي تواجه العمل وحلها.
٣. يؤدي التدريب الى تقوية علاقات التعاون بين الافراد العاملين ومد جسور المحبة والاحترام وفتح قنوات الاتصال والتفاهم.
٤. يساعد التدريب على تطوير فهم الافراد العاملين الخاص بالمؤسسة وتفهم دورهم فيها.

٥. ان الفرد المُدرّب جيداً يمكنه القيام بالعديد من الأدوار في المؤسسة التربوية فهو الحلقة الأقوى فيها، ولا يشكل عبئاً عليها، نتيجة قيامه بواجباته الأساسية في التعليم، فضلاً عن المهام الإدارية والفنية التي يكلف بها في أحيان كثيرة.

ثانياً: أهداف التدريب:

- اذ يسعى التدريب الى تحقيق اهداف المؤسسة متمثلة في زيادة مستوى اداء الأفراد العاملين وكفاءتهم مما يؤدي بدوره الى تحقيق اهداف التدريب والتي تشمل:
١. معالجة نواحي القصور او النقص في اعداد التربويين اثناء التعليم الجامعي.
 ٢. تحسين مستوى المهارات للتربويين في ميدان تخصصهم، والمادة التدريسية من حيث المضمون او الاساليب وذلك عن طريق الاطلاع على ابرز التطورات في تلك الميادين، ورف اداء الفرد المتدرب وزياد خبراته وقدراته ومعارفه لتطوير اداءه واتقانه لمهاراته.
 ٣. زيادة المستوى العلمي، والثقافي، ورفع المؤهلات المهنية للكوادر التربوية، وصقل مهارات الافراد من خلال تكوينهم على اساليب العمل الجديدة، وتساعد على تمكينهم من اتقان اعمالهم واداءها بالسرعة القصوى وبجودة عالية.
 ٤. توفير دورات تدريبية للتربويين العائدين الى مزاولة مهنة التعليم بعد مدة من الانقطاع عنها (توفيق ، محمد ، ٢٠٠٢، ص ١٣٠)

المبحث الرابع: اهم اساليب التدريب والوسائل المساعدة له

اولاً: اساليب التدريب:

- لذا سوف نستعرض ابر الاساليب التدريبية وهي:
١. هدف التدريب الذي يسعى الى تحقيقه، اذ ان البرامج التدريبية تهدف الى زيادة الخبرات والمهارات الفنية، الامر الذي يتطلب استخدام اساليب تدريب مختلفة عن تلك التي تستعمل في البرامج التدريبية التي تهدف الى تنمية وتطوير الاتجاهات البشرية في المؤسسات.
 ٢. طبيعة العمل او المهنة محل التدريب، فالأساليب التدريب التي يمكن استخدامها في تدريب القائمين بالأعمال الإدارية وما شابه ذلك لا يمكن استخدامها في مجال تدريب المشرفين او الافراد القائمين بالأعمال المهنية.
 ٣. المستوى الوظيفي، فاذا كانت الاساليب التدريبية تلائم تدريب المديرين والمشرفين والافراد العاملين في مستويات الادارة الدنيا، فهذا لا يعني ان تلائم نفس الاساليب مستويات الادارة الوسطى والعلوية.

٤. فترة التدريب، إذ تعد المحاضرة من أكثر الأساليب في ملائمة البرامج التدريبية قصيرة الأمد، بينما تعتبر دراسة الحالة والمباريات الإدارية وتمثيل الأدوار أكثر ملائمة عندما تكون البرامج التدريبية طويلة الأمد.
٥. المادة التدريبية، حيث إن التدريب في عملية اتخاذ القرارات يكون بحاجة إلى أسلوب يختلف عن أسلوب التدريب على العلاقات الإنسانية.
٦. التكاليف وحجم المتدربين، حيث تعد المحاضرة هي الأسلوب الأبرز عندما يكون الهدف هو تخفيض التكاليف، وعندما يكون أيضاً عدد المشاركين في البرنامج كبيراً.
٧. العمق والشمول في عرض الموضوعات فإذا كان الهدف من التدريب هو تزويد المتدرب بأكبر قدر من المهارات والمعارف المتعلقة بموضوع البرنامج فيكون هنا أسلوب المحاضرة هو الأمثل، أما إذا كان الهدف هو إثارة الاهتمام بالموضوع، فهنا يكون أسلوب المناقشة هو الأفضل من سواه (خالد، رجم ، ٢٠١٧، ص ٤٨) .
- فإن طرق أو أساليب التدريب قد تعددت وتغيرت على مر العصور والأزمنة (عبد الوهاب، علي ، ٢٠٠١، ص ٤٨) ، وهناك العديد من أساليب التدريب وسنركز على أبرزها وهي:

١. أسلوب المحاضرة:

وهي الأكثر شيوعاً في التدريب وتكون عبارة عن عرض شفوي مستمر لمجموعة من الحقائق والمعارف والآراء، أو حديث شبه رسمي يصدر من شخص يقوم بألقائه بواسطة الدرس أو المحاضرة ويسمى بالمحاضر.

٢- أسلوب دراسة الحالة Case Study Method:

ويعتبر دراسة الحالة من الأساليب التدريبية ذات الفائدة الكبيرة في عملية التشخيص والعلاج، إذ تقوم على البحث والتقصي عن العوامل والمسببات التي تؤدي إلى الضعف والقصور لكل فرد في جوانب النمو المختلفة، مما يساعد المختصين في اختيار سبل العلاج، وبالتالي تكون النتيجة النهائية التحسن من تكييف الفرد وزيادة نموه وتطوير مواضع الضعف والقصور لدى المتدربون أسلوب نمذجة السلوك Behavior modeling:

ويقوم هذا الأسلوب بالاعتماد على نظرية التعلم الاجتماعي بالملاحظة أو التقليد، حيث يقوم على فكرة قيام المشرف المباشر على التدريب بتعريض المتدربين إلى صورة نموذجية للأداء الفعّال، والطلب من المتدربين تنفيذ عملية محددة وتطبيقها في الواقع ومن ثم توضيحهم الخطوات المتتالية لها بصورة منطوية، فيقوم بالأداء الفعلي وبين الدور النموذجي للفرد، ضرورة أن يكون المشرف المباشر يتمتع بنفوذ وثقة عالية، لأن التعلم من الأفراد

الآخرين يقلل من اخطاء التعلم بواسطة التجربة، وبعد ذلك يطلب من المتدربين ان يقوموا بعملية تقليد ذلك الاداء النموذجي (رضا ، اكرم ، ١٩٩٩ ، ص١٢٣)

٣- اسلوب تمثيل الادوار Role Playing:

وتتمثل في تقديم موقف معين للأفراد المتدربين على شكل حكاية او قصة تضم مجموعة شخصيات تتفاعل في موقف العمل، ويقوم المتدربون بتمثيل ادوار الشخصيات بحوار حر من واقع تصورهم وتقمصهم للدور، او وفقاً لنص مكتوب مسبقاً، وتقترن هذه الطريقة بطريقة دراسة الحالة، اذ تنتهي الحالة بأسئلة للمناقشة، ثم اخرى تتطلب تمثيل الادوار، وعن طريقها يمكن التعرف على الاخطاء التي يقع فيها الفرد المتدرب في فترة ادائه للدور من

٤- اسلوب المؤتمرات والندوات:

وهو عبارة عن اجتماع منظم له هدف محدد، وجدول اعمال متفق عليه، واسلوب ادارة الحوار بشكل منظم، وهي من الاساليب التي تفتح المجال امام الافراد من المشاركة في العملية التدريبية بدرجة اعلى، كما وتعتبر مخرجاً من عيوب اسلوب المحاضرة، وتستخدم هذه الاساليب في التدريب على المجالات الادارية ذات الطبيعة الخلاقية، ويفضل فيها الحوار توضيحاً لأبعادها المختلفة مثل العلاقات الانسانية، والعلاقات العامة، والسياسات الادارية وما شابه ذلك.

ثانياً: الوسائل المساعدة للتدريب:

ان استخدام الوسائل التعليمية والتدريبية في التربية والتعليم منذ القدم يمتد الى العصور الاولى فالمنحوتات والمنقوشات والصور والرسوم التي حفرها الانسان البدائي وسكان على المعابد والاديرة وعلى الصخور، ماهي الا وسائل تعليمية وتدريبية معبرة عن الواقع، ولها الفضل في تدوين تاريخ الامم والحضارات القديمة وحفظه، وتعليم شعوبها فنون الحرب والمهن المتعددة وبعضها قائم الى الوقت الحاضر. كما هي انواع مختلفة من الوسائل والاجهزة والمعدات

ومن ثم تنعكس هذه العملية على نقل ما تعلمه الفرد المتدرب من مهارات وخبرات ومعارف الى القاعات الدراسية (محمد ، محمد زيدان ، مصدر سابق ، ص٢٤)، وتوضح اهمية الوسائل التدريبية باعتبارها عملية اتصال للعمليات التدريبية التي تتكون من:

١. المدرب: وهو العنصر الابرز في العملية التدريبية والاقرب على فهم استخدام الوسيلة التدريبية المناسبة الى متدرب واحد او مجموعة متدربين.

٢. المادة التدريبية: وهي المادة المطلوب توصيلها للمتدرب والتي هي مجموعة من الخبرات والمعارف والمعلومات المتضمنة حقائق ومفاهيم ونظريات، فضلا عن الاتجاهات والقدرات والمهارات والسلوكيات القيمية.
٣. المتدرب: والمتدرب يختلف اختلافاً كلياً عن التلميذ من حيث الخصائص النفسية، وعامل العمر والمستوى التعليمي والثقافي والاجتماع والخبرات.
٤. الوسيلة: وهي طريقة نقل المادة التدريبية من المدرب الى المتدرب(حنفي ، عبد الغفار ، مصدر سابق، ص٢٦٨) .

ويمكننا ان نتناول اهمية الوسائل التدريبية من خلال ثلاث زوايا رئيسة وهي التالية:

١- بالنسبة للمتدرب:

تقلل من جهد المدرب، وتختصر الوقت على المدرب والمتدرب، ورفع قدرة المدرب في شرح وتقديم المادة التدريبية والتحكم بها، وتسهيل الوسائل التدريبية من القيام بعملية التقييم، كما تساهم في التقليل من الانفاق واختصار الوقت والجهد المبذولين، والعمل على نقل المعرفة وتساعد على توضيح الجوانب غير الواضحة وتثبت عملية الادراك، وزيادة كفاءة المدرب المهنية ودرجة استعداده.

٢- بالنسبة للمتدربين:

تساهم في اثارة اهتمام المتدربين وتنمي فيهم دقة الملاحظة، وتحسين دافعيتهم للتعلم، وتشجع المتدربين على المشاركة والتفاعل في المواقف التدريبية، وتسهل على المتدربين اكتساب المهارات والخبرات التعليمية، كما لها تأثير ايجابي على المتدربين من خلال تقليل من المحو والنسيان ورفع مستوى الحفظ، حيث تعمل على تثبيت المعلومات لدى المتدرب وتضاعف فهمه واستيعابه للأفكار، وبقاء الخبرات التعليمية حية لأطول فترة ممكنة مع المتدربين.

المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

من اهم الاستنتاجات في عملية تنمية الموارد البشرية الى تحقيق مجموعة من الغايات لغرض رفع مستوى انتاجية المؤسسة وزيادة مستوى كفاءتها وفعاليتها وتتمثل اهداف تنمية الموارد البشرية في:

- ١- تعليم الافراد وتنمية مهارتهم من خلال دعم جوانب القوة وتلافي جوانب الضعف في مستوى الاداء الحالي عن طريق تطوير المعارف والمهارات والسلوكيات الحالية ومعالجة جوانب النقص الحاصل فيها.

- ٢- اكساب الافراد مهارات ومعارف واتجاهات سلوكية متنوعة وجديدة من اجل اداء الاعمال الجديدة التي تطمح المؤسسة في اتباعها وفق احتياجاتها المستقبلية.
- ٣- ضرورة تكييف الموارد البشرية من المستجدات والتغيرات البيئية التي تلجأ المؤسسة الى اعتمادها في مجالات العمل.
- ٤- تهدف تنمية الموارد البشرية الى احداث تغيير في طبيعة الافرد بالشكل الذي يضمن استجابتهم للتقويم، واكثر استعداد لتطويع طابعه لمصلحة المؤسسة، تعزيز الشعور بالولاء للمؤسسة التي يعملون فيها.
- ٥- احداث تغيير في سلوك الافراد وتصرفاته مع انفسه من جانب ومع الجماعة والمؤسسة من جانب اخر.
- ٦- تهدف تنمية الموارد البشرية الى تحريك دوافع الفرد الانسان وتعزيز الانتماء للمؤسسة وبذل الوقت والجهد من اجل تحقيق اهدافها اذا تحققت غايته في العمل مثل الترقية او زيادة الاجر.
- ٧- التصدي للتحديات الخارجية للمؤسسة ومواجهتها بفعالية سواء ما يتعلق بالتطور التكنولوجي في مجالات الانتاج او التوزيع او الاستهلاك من جانب والمنافسة من جانب اخر.
- ٨- تهدف تنمية الموارد البشرية الى معالجة المشاكل المتعلقة بالعمل كالتغيب او التقاعس او التظلم او التشكي او الانقطاع عن العمل.

ثانياً: والتوصيات

- ١- لابد من تحديد الاهداف المطلوب تحقيقها من خلال استخدام الوسائل التدريبية.
- ٢- يجب ان يكون الهدف واضحاً من استخدام الوسيلة التدريبية للمتدربين وعدم اشغالهم بالأمر الخارجية او الشكلية للوسيلة.
- ٣- ضرورة تحديد الوسائل التدريبية المتوفرة وعلى امكانية استخدامها قبل البدء المحاضرة التدريبية.
- ٤- يجب متابعة المعلم المدرب مدى تأثير الوسيلة التدريبية على المتدربين ومدى متابعتهم لما هو غير واضح او مفهوم.
- ٥- يجب التنفيذ في بدء استخدام الوسائل التدريبية مع التأكيد على مراعاة الفترة الزمنية وطريقة جلب الانتباه.
- ٦- يجب ان تكون الوسيلة التدريبية لها القدرة على شد انتباه المتدربين وتشويقهم.
- ٧- يجب ان تحدد الفترة الزمنية لاستخدام الوسائل التدريبية.
- ٨- يجب ان يقوم المدرب بتقييم الوسيلة التدريبية ومدى تأديتها لما هو مطط لها.

المصادر:

- القزويني، ابي الحسن احمد بن فارس، ١٩٧٩، مقاييس اللغة، دار الفكر، ١٩٧٩.
- الجوهر، محمد ناجي، ١٩٨٢، دور الاعلام في التنمية القومية، حوليات الاعلام، بيروت.
- الطعاني، حسن احمد، ٢٠٠٠، التدريب: مفهومه، فعاليته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار السلام، بيروت.
- الوسيط، المعجم: ٢٠٠٤، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، مصر.
- حمدان، محمد زياد، ١٩٩١، الوسائل التعليمية مبادئها وتطبيقاتها، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
- حسن، هلال محمد عبد الغني، ٢٠٠١، موسوعة التدريب الاسس والمبادئ، دار الكتب، مصر الجديدة.
- رشوان، حسين عبد الحميد احمد، ٢٠٠٩، التنمية: اجتماعيا، ثقافيا، اقتصاديا، سياسيا، اداريا، بشريا، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.
- رضا، اكرم، ١٩٩٩، برنامج تدريب المحاضرين، دار التوزيع والنشر الاسلامية، القاهرة.
- سلام، محمد توفيق، ٢٠٠٢، اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين اثناء الخدمة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، جمهورية مصر العربية.
- شفيق، محمد، (بلاسنه طبع)، التنمية الاجتماعية: دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- عطوان، احمد، ٢٠٠١، مدخل الى التدريب المهني، معهد تدريب للنشر، فلسطين.
- عمار، حامد، ١٩٩٩، دراسات في التربية والثقافة والتنمية البشرية وتعليم المستقبل - التعليم والثقافة - رؤية معيارية، الدار العربية للكتاب، القاهرة.
- مصطفى، احمد سيد، ٢٠٠٤، ادارة الموارد البشرية - الادارة العصرية لرأس المال الفكري، المؤلف للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- وآخرون، رجم خالد، ٢٠١٧، مطبوعة مقياس الموارد البشرية، قاصدي مرياح، الجزائر.
- وآخرون، علي محمد عبد الوهاب، ٢٠٠١، ادارة الموارد البشرية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- وآخرون، علي غربي، ٢٠٠٢، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر القاهرة.

References:

- Rashwan ,Hussein Abdel Hamid Ahmed, 2009, *Development: Social, cultural, economic, political, administrative, human*, University Youth Foundation, Cairo.
- Al-Qazwini , Abi Al-Hassan Ahmad bin Faris,1979, *Language Standards*, Investigation of Abdul Salam HarounN, LPAN.
- Abdel-Latif , Rashad Ahmed,2004, *Methods of Planning for Development*, University Library, Alexandria, Cairo.
- Al-Johar , Muhammad Najji, 1982,*The Role of Media in National Development*, Annals of Media, , Cairo.
- Dictionary The Intermediate:2004, *The Arabic Language Academy*, Al-Shorouk International Library, Egypt.
- Ali Gharbi and others,2002, *Human Resource Development*, Dar Al-Hoda for Publishing and Distribution, Egypt.
- Ammar ,Hamed,1999, *Studies in Education, Culture, Human Development*, Standard View, The Arab Book House, Cairo.

Ghani Hasan, Hilal Muhammad Abdul-,2001, *Encyclopedia of Fundamentals and Principles*, Dar Al-Kutub, Heliopolis, Egypt.

Atwan ,Ahmad,2001, *Introduction to Vocational Training*, Instructor Training Institute, Ramallah, Palestine.

Muhammad Tawfiq Salam, Abdel Khaleq Yousef Saad,2002, *Recent Trends in Teacher Training During Service*, National Center for Educational, Egypt.

Khalid, Rajum et al.,2017, *The Human Resources Scale publication*, Kasadi Mariah University- Ouargla- Algeria..

Ali Muhammad Abdel-Wahab et al.,2001, *Human Resources Management*, Faculty of Commerce, Lebanon.

Reda, Akram,2001, *Lecturer Training Program*, Islamic Distribution and Publishing House, Cairo, Egypt.

Al-Taani, Hassan Ahmad ,1997,*Training: its concept*, its effectiveness, building and evaluating training programs, Lebanon.

Mostafa, Ahmed Sayed, *Human Resources Management - Modern Management of Intellectual Capital*, Author of Publishing, Egypt.

Muhammad Ziyad Hamdan, 1991,*Teaching Aids Principles and their Application*, Al-Resala Foundation, Lebanon.

"The importance of training in human resource development, methods and means. Analytical theory study

Assist. Lecture: Emad Obaid Hamad

Prof.. Dr. Nibras Adnan Chalobe

University of Baghdad / College of Arts / Department of Sociology^(1,2)

Abstract:

First: Research problem

The human resource development process is carried out in two ways: the first: it is the formal development method whereby human development is carried out by placing individuals working in training courses in specialized centers for this purpose, such as colleges, institutes and professional centers, while the second is informal and this process is within the institution itself By the oldest and most experienced and efficient staff, such as managers and heads of departments, and the development of human resources that mean expanding the efficiency and

Second: Research Importance

The matter that increased the need for human resources development that transfers these resources from one state to another through developing skills, trends and capabilities to achieve economic growth, increase production and efficiency. This concept also includes social, psychological and cultural factors

Third: Research Objective

1- Knowing the best working human resources by providing higher levels .

2- Improving the quality of the workforce and developing it through education .

Key words: (development, education, educational, human, experiences)