

إستراتيجية التكوين في الموارد البشرية –الواقع والتحديات- Training strategy in human resources - reality and challenges -

وهابي عيسى

جامعة الجزائر 02

تاريخ النشر: 31-12-2024	تاريخ القبول : 25-12-2024	تاريخ الارسال: 07-12-2024
-------------------------	---------------------------	---------------------------

ملخص: يعد التكوين الموارد البشرية أمراً حيوياً لتحقيق النجاح والتطور في المؤسسات، حيث يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء ورفع كفاءة العاملين. تعتبر إستراتيجية التكوين الموارد البشرية جزءاً هاماً من إستراتيجية تطوير الشركات وتحقيق الأهداف المؤسسية والطموحات المستقبلية. ومن خلال هذا المقدمة سنسلط الضوء على أهمية التكوين في تحسين الموارد البشرية وتطويرها لتحقيق النجاح والاستدامة في الأعمال

الكلمات المفتاحية : التكوين ; الموارد البشرية ; إستراتيجية التكوين

abstract

Human resources training is vital to achieving success and development in organizations, as it contributes significantly to improving performance and raising the efficiency of employees. The human resources training strategy is an important part of the corporate development strategy and achieving institutional goals and future ambitions. Through this introduction, we will highlight the importance of training in improving and developing human resources to achieve success and sustainability in business.

Keywords :training human sources

aissa.ouahabi@yahoo.com

مقدمة

استراتيجية تطوير الموارد البشرية من الأمور الأساسية التي يجب التركيز عليها في أي مؤسسة تسعى لتطوير أداؤها. تأتي أهمية التطوير في تنمية الموارد البشرية من خلال تزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة الضرورية

لتحقيق أهداف المؤسسة، ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية وتحفيز العاملين على تحقيق تطلعاتهم المهنية. تهدف هذه المقالة إلى استعراض أهمية تطوير المهارات في تحقيق أهداف الموارد البشرية ودوره في تعزيز القدرات الفردية والتنظيمية.

تعتبر إستراتيجية التكوين الموارد البشرية من العوامل الرئيسية في نجاح المؤسسات وتطويرها، حيث يلعب التكوين دوراً حاسماً في تطوير مهارات وكفاءات الموظفين وزيادة إنتاجية العمل. وتعمل إدارة الموارد البشرية على تعزيز التكوين كجزء أساسي من استراتيجيتها لرفع مستوى أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية. تهدف هذه الرسالة إلى استعراض أهمية التكوين في تطوير الموارد البشرية وتحديد التحولات العالمية التي أثرت على مجال التكوين والتعلم.

يعد التكوين الموارد البشرية أمراً حيوياً لتحقيق النجاح والتطور في المؤسسات، حيث يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء ورفع كفاءة العاملين. تعتبر إستراتيجية التكوين الموارد البشرية جزءاً هاماً من استراتيجية تطوير الشركات وتحقيق الأهداف المؤسسية والطموحات المستقبلية. ومن خلال هذا المقدمة سنسلط الضوء على أهمية التكوين في تحسين الموارد البشرية وتطويرها لتحقيق النجاح والاستدامة في الأعمال.

1.1. أهمية التكوين في تطوير الموارد البشرية

يعتبر التكوين والتطوير أحد أهم عوامل نجاح المؤسسات والمنظمات بشكل عام، حيث يساهم بشكل كبير في تطوير وتحسين الموارد البشرية وتعزيز قدراتها. فعبر توفير فرص التعلم والتدريب المستمرة، يتمكن الموظفون من بناء مهاراتهم وتطوير كفاءاتهم، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم وإنتاجيتهم في مجالات عملهم المختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، يساهم التكوين في تحقيق التغيير والتطور المستمر في بيئة العمل، حيث يمكن للمنظمات أن تتكيف مع التحديات والمتطلبات الجديدة التي تواجهها في سوق العمل المتنامي. وبفضل الاستثمار في التكوين، تستطيع المؤسسات تعزيز قدرتها التنافسية والابتكارية، مما يمكنها من الاستمرار في تحقيق أهدافها والتفوق في سوق المنافسة.

إلى جانب ذلك، يعد التكوين جزءاً أساسياً من استراتيجية المؤسسات في تحقيق أهدافها وتعزيز أدائها. فبالتركيز على تطوير قدرات الموظفين واكتساب المهارات الجديدة، يمكن للمؤسسات تحقيق الابتكار والتميز في السوق، وبالتالي زيادة نسبة النجاح والاستدامة.

لذلك، يجب على المؤسسات الاستثمار في برامج التكوين والتطوير المستمرة، وضمان توفير فرص التعلم والتدريب الملائمة لكافة الموظفين. بالقيام بذلك، تستطيع المؤسسات تحقيق النمو والازدهار، وبناء بيئة عمل تحفز الموظفين وتساعدهم على الانخراط الفعال في تحقيق أهدافها وتطلعاتهم المهنية. (الخلف، 2024)

2. المفاهيم الأساسية

يتناول هذا القسم المفاهيم الأساسية لموضوع التكوين في مجال الموارد البشرية، حيث يتم تحديد نطاق ومفهوم التكوين وأهدافه بشكل واضح ودقيق. ويهدف التكوين إلى تحسين وتطوير قدرات ومهارات العاملين في المؤسسات وتعزيز قدرتهم على تحقيق أهداف العمل بكفاءة وفعالية عالية. التكوين الجيد يمكنه أن يلعب دوراً حاسماً في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم ورفع مستوى الجودة العامة للعمل. ويشمل التكوين مجموعة متنوعة من الأساليب والأدوات التي تعمل على تعزيز القدرات الفردية وتحفيز العاملين على التعلم وتحسين مهاراتهم. بالإضافة إلى ذلك، يساهم التكوين في تعزيز التحفيز والانخراط العالي للموظفين معززاً الروح الفريقية وخلق بيئة عمل مليئة بالإبداع والتفاني. وبالتالي، يمكن القول بثقة إن التكوين هو عامل ضروري لنجاح المؤسسات وتحقيق تفوقها في سوق العمل التنافسي الحديث. (فرحان صالح)

2.1. تعريف التكوين وأهدافه

هنا يتم توضيح تعريف التكوين وأهدافه بشكل مفصل ومفصل تماماً، حيث يعتبر التكوين عملية مستمرة ومنهجية مخططة تهدف إلى تزويد العاملين بالمهارات والمعرفة اللازمة لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم من خلال تحسين المعرفة وتنمية القدرات. وتشمل أهداف التكوين تطوير القدرات الشخصية والمهنية وتعزيز التفوق والتميز في

الأداء الوظيفي وتلبية احتياجات المؤسسة في بناء كواد عمل مؤهلة ومتخصصة بشكل فعال ومثلى. ولتحقيق هذه الأهداف، يتم تنفيذ برامج التدريب والتأهيل التكوينية التي تستهدف تنمية وتحسين المعارف والمهارات وتحقيق التنمية المهنية والشخصية، وذلك من خلال استخدام أساليب تدريبية متنوعة ومبتكرة مثل ورش العمل والدورات التدريبية والتعلم عن بُعد والتوجيه والاستشارة الفردية والتقييم المستمر. ويهدف التكوين إلى تعظيم استفادة العاملين ورفع كفاءتهم وتنمية قدراتهم وإثراء الحصيلة المعرفية والمهارية لديهم، بما يسهم في تطويرهم المهني والشخصي وتحسين أدائهم المهني والوظيفي وتعزيز فرص نموهم المهني وتحقيق طموحاتهم الوظيفية. (صابر شاكر & , 2022)

3. التحولات العالمية في مجال التكوين

التكنولوجيا لعبت دورًا حاسمًا ومهمًا جدًا في تحولات مجال التكوين على مستوى العالم بشكل لافت للنظر ومثير للإعجاب. حيث أصبح من الممكن للجميع الآن الوصول إلى مصادر التعلم المتنوعة والشاملة عبر الإنترنت بكل سهولة ويسر. بل وأصبح بإمكان الأفراد الاستفادة من وسائط متعددة وخيارات تعليمية متنوعة لتطوير مهاراتهم ومعرفتهم، وذلك لتسهيل عملية التدريب وتعزيز فعاليته.

وإن التأثير الإيجابي والجذري للتكنولوجيا في مجال التكوين يتمثل في زيادة كفاءة عمليات التدريب وتحسينها لأبعد الحدود. فالتكنولوجيا عملت على خفض التكاليف المرتبطة بالتدريب التقليدي والتعليم الواجب، وجعلتها أقل تكلفة ومتاحة للجميع. بالإضافة إلى ذلك، أصبح بإمكان الأفراد الآن الوصول إلى الدروس والتدريبات والمواد التعليمية في أي وقت يرغبون به ومن أي مكان يتواجدون فيه، مما يضمن لهم حرية التعلم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الشخصية والمهنية.

ويعتبر هذا التقدم الكبير في مجال التكوين مفتاحًا هامًا لتعزيز وتحسين جودة التكوين، حيث تتيح للأفراد فرصًا أوسع للتعلم والتطور المستمر. فالتكنولوجيا تعزز من عملية التعلم التفاعلي وتحفز المتعلمين على المشاركة الفاعلة والمستمرة خلال التدريب، مما يضمن تحقيق أقصى استفادة من الخبرات والمعارف المتوفرة.

وبالتالي، يمكن القول بالتأكيد أن استخدام التكنولوجيا في مجال التكوين يعد حلاً مثاليًا ومدرسًا جيدًا لتحقيق نتائج متميزة ومبهره. فهو يسهم بشكل كبير في تعزيز رضا المتعلمين وتحفيزهم، بالإضافة إلى تعزيز الابتكار والتطور المستدام في مجال التعليم والتدريب. ولذلك، فإنه من الضروري أن نستغل هذا الدور الحاسم للتكنولوجيا ونستثمر فيه بشكل يحقق أقصى قدر من الفوائد والنتائج الإيجابية المرتقبة.

يشهد العالم تحولات هائلة وكبيرة في مجال التكوين وذلك نتيجة للتقدم التكنولوجي والاعتماد المتزايد على الوسائط الرقمية المتطورة. فعلى سبيل المثال، يمتلك التكنولوجيا تأثيرًا هائلًا وملحوظًا على عمليات التكوين، إذ تسهم في إتاحة فرص جديدة ومتنوعة للوصول إلى المعرفة وتقديم التدريب بشكل أكثر فعالية عبر الإنترنت ومنصات التعلم الإلكتروني الحديثة والمتقدمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الوسائل التكنولوجية المتاحة حاليًا تعزز من مرونة عمليات التكوين وتمتد عبر مختلف الفئات المجتمعية والمناطق الجغرافية المتعددة. وبهذا الشكل، تكون التكنولوجيا هي المحرك الأساسي المؤثر في تحقيق التحول العالمي الحقيقي في مجال التكوين والتطوير. (جرجس صالح, 2024)

3.1. التكنولوجيا وأثرها على عمليات التكوين والتدريب

أصبحت التكنولوجيا أداة أساسية في عمليات التكوين والتدريب بفضل تطور الوسائل التقنية والبرامج الحديثة. تسهم الحوسبة السحابية في توفير وصول سهل ومرن للدورات التدريبية عبر الإنترنت. كما تقدم الوسائل التفاعلية والواقع الافتراضي تجارب تعليمية واقعية تعزز فهم المتدربين. ومن جانبها، تمكن الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية يسمح بتقديم التدريب في أي وقت وأي مكان. ويمكن استخدام الوسائل الاجتماعية ومنصات التعلم الإلكتروني لتبادل المعرفة والتعلم التشاركي بين الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تقنيات تقييم الأداء مثل التعلم الآلي والتحليل البياني تساهم في تحسين فعالية عمليات التقييم واختبارات الأداء في عمليات التكوين.

تعتبر التكنولوجيا الحديثة أمراً لا غنى عنه في العمليات التعليمية والتدريبية في الوقت الحالي. فقد استفادت هذه العمليات من التطورات الكبيرة في الوسائل التقنية والبرامج المتطورة. فقد أدى توفر الحواسيب السحابية إلى تسهيل وصول الطلاب والمتدربين إلى الدورات التدريبية عن طريق الإنترنت بسهولة ومرونة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الوسائل التفاعلية مثل الواقع الافتراضي تقدم تجارب تعليمية واقعية تعزز فهم المتدربين وتسهم في تحقيق أهدافهم التعليمية. وتسمح الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية بتقديم التدريب في أي وقت وأي مكان، مما يتيح للطلاب والموظفين الاستفادة القصوى من وقتهم وزيادة إنتاجيتهم.

وبشكل مشابه، يمكن لوسائل التواصل الاجتماعي ومنصات التعلم الإلكتروني أن تلعب دوراً هاماً في مشاركة المعرفة وتعزيز التعلم التشاركي بين المتدربين والموظفين. فعلى سبيل المثال، يمكن للمتدربين تبادل المعلومات والأفكار والتجارب عبر الشبكات الاجتماعية، مما يساهم في تعميق مستوى فهمهم وتطوير مهاراتهم. ويعتبر التحليل البياني والتعلم الآلي من الأدوات والتقنيات المتقدمة المستخدمة في تقييم الأداء، حيث يمكن أن يساعدان في تحليل بيانات أداء المتدربين وتحديد نقاط القوة والضعف وتقديم التغذية الراجعة المناسبة. وبهذه الطريقة، يمكن تحسين فعالية عمليات التقييم واختبارات الأداء في عمليات التكوين بشكل عام. (جرجس صالح، 2024)

تأتي التكنولوجيا بتحديات وآفاق جديدة في عمليات التكوين، حيث يتطلب الأمر تحديث البرامج التدريبية لتناسب الوسائط الرقمية وتلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل. كما تفتح التكنولوجيا الباب أمام تقنيات متقدمة مثل الواقع الافتراضي والواقع المعزز التي تساهم في تحسين تجربة التعلم وتحفيز المشاركين. ومع ذلك، تبقى هناك تحديات تقنية تتعلق بتأمين البنية التحتية والتكنولوجيا المطلوبة، فضلاً عن التحديات في مجال الحفاظ على الخصوصية والأمان في عمليات التكوين الرقمي. (جرجس صالح، 2024)

4. التكوين المهني والتقني

يُعتبر التكوين المهني والتقني أحد الأنواع الرئيسية للتكوين التي تهدف إلى تطوير مهارات العاملين في مجالات محددة مثل الصناعة والتقنية. يتضمن هذا النوع من التكوين اكتساب المهارات الفنية والعملية الضرورية لأداء الوظائف بكفاءة وفعالية. ويتضمن أيضاً التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة والمعدات الخاصة بالمجال المهني. يمكن أن يشمل التكوين المهني والتقني التدريب الميداني في الشركات والمصانع بالإضافة إلى الدورات التدريبية والشهادات المعترف بها في هذه المجالات. (خمايشية & راضية)

التكوين المهني والتقني يشمل تطوير المهارات والمعرفة الفنية الخاصة بمجال معين، مثل التكنولوجيا، الهندسة، الطب، التمريض، والعديد من المجالات الأخرى. يهدف إلى تزويد المتدربين بالمهارات والمعرفة اللازمة لأداء مهام محددة في مجال معين. يشمل هذا النوع من التكوين التعليم الفني المهني، والتدريب الفني المهني، وبرامج الشهادات المهنية، والتعليم الجامعي التقني.

4.1. أنواع التكوين المهني والتقني

تتنوع أنواع التكوين المهني والتقني وفقاً لاحتياجات السوق ومتطلبات الصناعة. منها: التعليم الفني المهني الذي يركز على تطوير المهارات العملية والفنية في مجالات مثل الإنتاج والتصنيع. والتدريب الفني المهني الذي يؤهل الطلاب للعمل في مهن محددة مثل اللحام والتركيبات الكهربائية. وبرامج الشهادات المهنية التي تهدف إلى توفير مهارات محددة في مجالات مثل تصميم الجرافيك وتطوير البرمجيات. وأخيراً، التعليم الجامعي التقني الذي يقدم برامج تعليمية تركز على المجالات الهندسية والتكنولوجية. بالإضافة إلى ذلك، هناك العديد من الدورات الأخرى المتاحة في مجالات متنوعة مثل الطب البيطري، وتصميم الأزياء، والفنون التجميلية، والتمريض العملي. كما يمكن للطلاب اختيار التوجه الذي يتوافق مع اهتماماتهم ومهاراتهم. في هذه الدورات، يتم توفير التدريب اللازم والمهارات العملية والنظرية للطلاب لكي ينجحوا في مهنتهم المستقبلية. بعد اجتياز هذه الدورات، سيكون لدى الطلاب فرص كبيرة للعمل في مجالات متنوعة وتحقيق التنمية الاقتصادية. (محمد السيد مخلوف، 2022)

5. التكوين في القطاع العام

التدريب في القطاع العام يلعب دوراً مهماً جداً وحاسماً في تطوير وتنمية الموارد البشرية، وزيادة كفاءة العاملين في هذا القطاع الحيوي. تتضمن سياسات التدريب تحديد احتياجات التدريب الحالية والمستقبلية للعاملين، واستثمار

الوقت والجهود والموارد المالية في إنشاء وتنفيذ البرامج التدريبية التي تكون متمشيةً تمامًا مع أهداف القطاع العام. كما يجب تحديد الأولويات بشكل فعال وتوفير الدعم المالي والإداري اللازم لنجاح هذه البرامج التدريبية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أيضاً وجود آليات فعالة لتقييم تأثير البرامج التدريبية على أداء العاملين وتحقيق أهدافها المرجوة في تعزيز المهارات وتعزيز إنتاجية العاملين. لا يمكن تجاهل أهمية هذا الجانب، حيث يمكن أن يسهم التقييم الدقيق في تحديد مدى نجاح البرامج التدريبية وضرورة إجراء التعديلات اللازمة لتحقيق أفضل النتائج المتاحة.

علاوة على ذلك، تعتبر معايير جودة التدريب في القطاع العام أمراً حاسماً لتحقيق أهداف التطوير الشامل والنمو المستدام. يجب أن تكون البرامج التدريبية مصممة بشكل مناسب وفقاً لأعلى معايير الجودة والتحديث، وينبغي أن توفر الفرص المناسبة لتطوير المهارات وتعزيز القدرات بشكل مستمر. (علي حسن عبد اللّاه، 2021)

يعتبر التكوين في القطاع العام أمراً بالغ الأهمية وذلك لتطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء الإداري والفني بشكل كبير. يتضمن سياسات التكوين في القطاع العام وضع استراتيجيات تهدف لتوفير الدعم المالي والموارد البشرية اللازمة لإنجاح برامج التدريب وتطوير الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تشمل هذه السياسات إنشاء مراكز تدريب متخصصة وتقديم برامج تدريب مخصصة لأهداف تحسين الأداء في الخدمة العامة وتعزيز الكفاءة والكفاءات الوظيفية بصورة فعالة وفاعلة. فعلياً، يتم تحقيق التقدم والتطور من خلال توفير التدريب المستمر وتطوير الموارد البشرية، وهذا بالتأكيد يعزز القدرة التنافسية ويؤدي إلى تعزيز الإنتاجية والجودة. بالتالي، فإن الاستثمار في التكوين في القطاع العام ليس مجرد إجراء احترازي بل هو استثمار حقيقي في المستقبل والنجاح الشخصي والمؤسسي .

(Health Organization, 2022)

5.1. سياسات التكوين في القطاع العام

سياسات التكوين في القطاع العام تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية ووضع خطط تدريبية محكمة الصلة بها. تشمل هذه السياسات تحديد الأهداف والمؤشرات الرئيسية لقياس فعالية البرامج التدريبية والتأكد من تحقيق النتائج المرجوة. كما تسعى هذه السياسات إلى توفير الدعم المالي الكافي والموارد البشرية اللازمة لتنفيذ برامج التدريب بنجاح وضمان الاستمرارية والجودة. (محمد عبد العزيز، 2023)

6. التكوين في القطاع الخاص

يعتبر التدريب في القطاع الخاص أمراً بالغ الأهمية وذو قيمة عظيمة لتطوير الموارد البشرية المتفوقة وزيادة كفاءتها وإنتاجيتها المذهلة. يهدف التدريب المتميز والراقي في هذا القطاع الحيوي إلى تلبية الاحتياجات الملحة للشركات والمؤسسات، متسقاً ومنسجماً تماماً مع متطلبات السوق المتغيرة والتطورات الأخيرة الساخنة. ومع ذلك، لا يمكننا تجاهل وجود تحديات مكونة وحقيقية تواجه عملية تطوير الموارد البشرية في القطاع الخاص. فعلى الرغم من الجهود المبذولة، فإننا نشهد نقصاً كبيراً في التمويل وضعف الاستثمار في عمليات التدريب، بالإضافة إلى صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية وتوجيه وتخطيط البرامج التدريبية بطريقة فاعلة وملائمة. لذلك، ينبغي علينا تعزيز الجهود المبذولة وتحسين التمويل وتحسين الاستثمارات في مجال التدريب، وكذلك تطوير أساليب ووسائل جديدة لتحديد الاحتياجات التدريبية وتوجيهها وتنسيقها بشكل أفضل، وفقاً لأحكام السوق وظروفها المتقلبة .

(et al., 2024)

6.1. تحديات تكوين الموارد البشرية في القطاع الخاص

تواجه القطاع الخاص تحديات عدة في مجال تكوين الموارد البشرية، منها توافر الموارد المالية المحدودة التي قد تقف عتبة أمام تقديم برامج تدريبية متقدمة. كما تشمل التحديات أيضاً مشكلة تحديث وتطوير البرامج التدريبية بما يتناسب مع التحولات السريعة في سوق العمل، فضلاً عن الصعوبات التي قد تواجه معدلات التحديث التقني والتكنولوجي المستمر. ولا يمكن تجاهل أهمية اكتساب وتطوير الموارد البشرية المؤهلة تأهيلاً عالياً في مواجهة التحديات الناشئة في البيئة العملية والتي تتطلب روح الابتكار والقدرة على التكيف مع التحولات والتغيرات السريعة.

وبالتالي، يجب على القطاع الخاص الاستثمار بشكل أكبر في تأهيل وتدريب الموارد البشرية للتعامل مع هذه التحديات المتزايدة. يمكن تحقيق ذلك من خلال زيادة الاستثمار في برامج التدريب المتقدمة وتشجيع الموظفين على

المشاركة فيها. يمكن أيضاً تعزيز التعاون بين الشركات من خلال إنشاء شبكات تواصل وتبادل المعرفة والخبرات لضمان توافر الموارد البشرية المتخصصة في مختلف المجالات.

بجانب ذلك، يجب أن يكون هناك تركيز متواصل على تحديث البرامج التدريبية لتتناسب مع التحولات السريعة في سوق العمل. يجب على الشركات متابعة أحدث التقنيات والممارسات في مجال تكوين الموارد البشرية وتضمينها في برامجها التدريبية. يمكن أيضاً الاستفادة من التكنولوجيا والتعلم عن بُعد لتعزيز سرعة وفعالية عمليات التدريب.

وفي النهاية، يجب أن يكون التركيز على تطوير الموارد البشرية المؤهلة لتلبية التحديات الناشئة في البيئة العملية. يجب تعزيز روح الابتكار وتنمية قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات السريعة والمستمرة في سوق العمل. يمكن تحقيق هذا من خلال توفير بيئة عمل تشجع على التعلم والتطوير الشخصي، وتوفير الفرص للموظفين للمشاركة في العمليات المبتكرة والمشاريع الجديدة. (ماخوس)

7. التكوين في القطاع غير الربحي

يأتي التدريب في المؤسسات غير الهادفة للربح بأهمية كبيرة وتأثير فعال، حيث يساهم بشكل كبير وفعال في تنمية الكفاءات وتعزيز مهارات الموظفين والمتطوعين لتحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم في خدمة المجتمع. يتجلى دور التدريب الملائم والمتخصص لهذه المؤسسات في قدرته على تعزيز إدارة الموارد البشرية وتحسين الإدارة الداخلية بشكل كبير ومستدام في آن واحد. ومن خلال استثماراتها المدروسة في تطوير برامج التدريب، يمكن توسيع نطاق نقل المهارات والمعرفة في صفوف الفريق العامل، مما يعزز قدرتهم على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتحقيق التطلعات العالية المنشودة في مختلف المجالات. وكنتيجه لذلك، يمكن أن يسهم التدريب أيضاً في تعزيز التواصل وتعزيز روح الفريق والتعاون بين أعضاء المؤسسة، مما يتيح لنا تحقيق الجودة الشاملة والتميز في أداء المهام التي تكلفنا بها وتحقيق النتائج التي نسعى إليها بأفضل طريقة ممكنة. لذلك، يُعتبر التدريب عنصراً رئيسياً وضرورياً لتحقيق نجاح المؤسسات غير الهادفة للربح وتحقيق التغيير الإيجابي والمستدام في المجتمعات التي تعمل فيها. ومن خلال إيماننا بأهمية التدريب، سنواصل الاستثمار في هذا العمل المجدي والمبدع للحفاظ على ريادتنا وتقوينا في بلوغ الأهداف التنموية التي نطمح إليها. (عزيز صالح، 2020)

7.1. أهمية التكوين في المنظمات غير الربحية

تعتبر المنظمات غير الربحية محطة مهمة جداً لتقديم الخدمات والمساعدة في المجتمع المحلي والعالمي. ومن هنا يبرز أهمية التكوين والتطوير المستمر في هذه المنظمات، حيث يساهم هذا الاستثمار في تعزيز قدرات وكفاءات الموظفين والمتطوعين، بغية تقديم خدمات ذات جودة عالية وتلبية احتياجات المستفيدين بشكل مثلى.

وتُعد البرامج التدريبية الموجهة خصيصاً لهذا القطاع فرصة رائعة لتحسين الأداء العام للمنظمة، وتعزيز الوعي بأهمية العمل الاجتماعي والمساهمة الإيجابية في تحسين ظروف الفئات الأكثر احتياجاً في المجتمع. بفضل هذه البرامج، يمكن للمنظمات غير الربحية أن تصبح شركاء فعالين في التنمية المستدامة وتحقيق التغيير الاجتماعي الذي يسعى إليه الجميع.

إن مضاعفة الجهود والاستثمار في تطوير وتوسيع برامج التدريب للمنظمات غير الربحية يمثل استراتيجية ضرورية لتحقيق النمو المستدام والاستدامة المؤسسية. إذ يمكن أن تساهم هذه البرامج في تعزيز الثقة والمصداقية في عمل المنظمة، وتجذب المزيد من الموارد والدعم المالي والتعاون مع الجهات الأخرى.

بالإضافة إلى ذلك، يعد الاستثمار في تكوين الموظفين والمتطوعين فرصة لتعزيز الريادة والابتكار في المنظمة. فباكتساب المهارات والمعرفة اللازمة، يمكن لأفراد المنظمة تحقيق أداء متميز وابتكار حلول جديدة للتحديات الاجتماعية التي تواجه المجتمع.

لذلك، توجد حاجة ملحة لتوسيع نطاق وتعزيز برامج التدريب في المنظمات غير الربحية. إنها خطوة مهمة لتطوير الموارد البشرية وتعزيز القدرات التنظيمية والفنية والاجتماعية. بفضل هذه الاستثمارات، يمكن للمنظمات غير الربحية أن تصبح عوامل إيجابية فاعلة في تحسين جودة حياة المجتمعات والمساهمة في بناء عالم أفضل للجميع. (جبران بن مسفر تليدي & , 2021)

8. التكوين الإلكتروني والتعلم عن بعد

تحول التعلم عبر الإنترنت والتعليم عن بعد إلى جزء أساسي من عمليات التدريب الحديثة في العصر الرقمي، حيث يمكن للموظفين الوصول بسهولة ويسر إلى المواد التعليمية والدورات التدريبية عبر الإنترنت بدون الحاجة إلى الانتقال إلى أماكن تدريب محددة. بالإضافة إلى ذلك، يقدم التعلم عبر الإنترنت فرصًا للمتعلمين لتحسين مهاراتهم وتطوير قدراتهم الفنية والمعرفية في أي وقت يرونه مناسبًا. وعلى الرغم من الميزات الكثيرة التي يقدمها التعلم عبر الإنترنت، إلا أنه يواجه بعض التحديات التي يجب التركيز عليها للوصول إلى تجربة تعليمية مناسبة وفعالة. على سبيل المثال، يعاني التعلم عبر الإنترنت من قلة التفاعل الاجتماعي التي يمكن أن تؤثر سلبًا على مستوى التفاهم وتبادل الأفكار بين المتعلمين وبين المعلمين أيضًا. لذا، فمن الضروري تنمية استراتيجيات تعزز التفاعل وتشجع المشاركة الفعالة في عملية التعلم عبر الإنترنت. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تعزيز جودة التعلم عبر الإنترنت من خلال تلبية احتياجات المتعلمين بفعالية. يجب أن يتعرف مقدمو التدريب عبر الإنترنت على احتياجات المتعلمين ويطوروا مواد تعليمية تستهدف تلك الاحتياجات وتلبيها بشكل فعال. يمكن أيضًا توفير الدعم والمساعدة المستمرة للمتعلمين وتقديم التوجيه لهم لضمان تحقيق أقصى استفادة من عملية التعلم عبر الإنترنت.

بشكل عام، فإن تطوير استراتيجيات تعليمية فعالة وقائمة على التفاعل والمشاركة يساهم في رفع جودة التعلم عبر الإنترنت وتحقيق رضا المتعلمين. يجب أن يكون التعلم عبر الإنترنت تجربة مثيرة وملهمة وتتيح للمتعلمين فرصة التواصل والتعاون وتطوير مهاراتهم الفنية والاجتماعية. من خلال تحقيق ذلك، يمكن للتعلم عبر الإنترنت أن يصبح وسيلة فعالة ومجدية للتعلم في العصر الرقمي. (الرشدي et al. 2021)

8.1. مزايا وتحديات التكوين الإلكتروني

يعتبر التكوين الإلكتروني والتعليم عن بعد من الوسائل التي توفر مزايا عديدة، حيث يتيح للمتدربين الوصول إلى المحتوى التعليمي في أي وقت ومن أي مكان من خلال الإنترنت. يعمل هذا النوع من التعلم على توفير تكاليف السفر والإقامة والوقت المستغرق في التنقل، مما يجعلها طريقة فعالة وموفرة للمتعلمين من جميع الأعمار والخلفيات. وعلاوة على ذلك، فإن التكوين الإلكتروني يتيح توسيع نطاق التعلم للمتدربين بشكل فعال ويمكن، ويمكن للمتدربين والمدرّبين التفاعل مباشرة مع بعضهما البعض.

ومع ذلك، فإن هناك تحديات تواجه هذه الطريقة من التكوين. فمن أبرز التحديات تواجه الطلاب القلة في التفاعل الاجتماعي، حيث يفتقرون إلى الفرصة للتعامل المباشر مع زملائهم والتواصل الاجتماعي المباشر، وهو جانب هام لعملية التعلم الشاملة. كما يعاني البعض من قلة التركيز وانخراطهم المحدود في بيئة التعلم الافتراضية، حيث يجدون صعوبة في ترتيب وإدارة وقتهم بطريقة فعالة. بالإضافة إلى ذلك، قد تواجههم التحديات التقنية مثل صعوبة الوصول إلى الإنترنت أو وجود مشاكل تقنية تؤثر على جودة التعلم.

ولكن على الرغم من هذه التحديات، يمكن التغلب عليها من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة. باستخدام التكنولوجيا المناسبة وتطوير برامج تدريبية مبتكرة وتعزيز التفاعل الاجتماعي والتواصل، يمكن تعزيز جودة التعلم الإلكتروني والتعلم عن بُعد. علاوة على ذلك، يمكن توفير دورات تدريبية مكثفة للمتدربين للتعامل مع التحديات الفنية التي يواجهونها وتمكينهم من الاستفادة الكاملة من الموارد التعليمية المتاحة.

باختصار، يمثل التكوين الإلكتروني والتعليم عن بُعد أداة مهمة وفعالة في عصرنا الحديث لتمكين الناس من الوصول إلى التعلم الذاتي وتحقيق أهداف التعلم الشخصي. وعلى الرغم من التحديات، فإن الاستفادة الكاملة من تلك التقنيات

وتحسين جودة التعلم يمكن أن تكون ممكنة ومجدية للمتدربين في جميع أنحاء العالم. (بن واصل الحازمي & , 2022)

9. التكوين المستمر

يعتبر التكوين المستمر أحد العوامل الأساسية لضمان تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات، حيث يساهم بشكل كبير في تطوير وتعزيز مهارات وقدرات الموظفين وتحسين أدائهم في الوظائف المختلفة. يتضمن التكوين المستمر الآن مجموعة متنوعة من البرامج والدورات التدريبية المستمرة والمتطورة التي تستهدف تطوير المعرفة والمهارات اللازمة لمواكبة التحولات السريعة في البيئة العملية المتغيرة.

وبفضل التكوين والتدريب المستمر، تصبح المؤسسة قادرة على الازدهار وتحقيق النجاح في عالم الأعمال المتنافس، حيث يمكنها تحقيق الابتكار والتميز وتحسين الأداء العام للفرق العاملة. بالإضافة إلى ذلك، يؤدي التكوين المستمر إلى تعزيز الرضا والولاء للموظفين، حيث يعتبرون أن المؤسسة تستثمر في تطويرهم وتقديم الفرص لهم للنمو المهني.

في النهاية، يجب أن يكون للتكوين المستمر والتطوير المهني دور أساسي في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات. فهو ليس فقط أداة أساسية لتحسين الأداء الفردي والجماعي، ولكنه أيضاً عنصر أساسي للنمو والنجاح المستدام للمؤسسة في المستقبل. يجب على الشركات الاستثمار في برامج ودورات تدريبية مبتكرة ومتطورة وتوفير الدعم اللازم للموظفين للمساهمة في تطويرهم وتحقيق التفوق في سوق العمل العالمي المعاصر. (محمد عبد المنعم، 2023)

9.1. أهمية التكوين المستمر لتحسين الأداء

تكمن أهمية التكوين المستمر في تحسين أداء العاملين، حيث يتمكنون من التكيف مع التحديات القائمة والتطورات الراهنة في بيئة العمل المتغيرة بسرعة. يساهم التكوين المستمر بشكل فاعل في تطوير القيادات المبدعة وبناء الفرق العاملة المتميزة، كما يعزز من رضا العاملين وصمودهم لأطول فترة ممكنة مع تعزيز انتمائهم وولاءهم للمؤسسة التي يعملون فيها. هذا بالتأكيد سيجلب لهم المرونة اللازمة لتطوير وتحسين مهاراتهم الاحترافية والعلمية.

ومن جهة أخرى، يعمل التكوين المستمر على تعزيز الابتكار وزيادة الإنتاجية في المؤسسة، حيث يشجع التفكير الابتكاري وتوليد الأفكار الجديدة التي تساهم في تحسين عمليات العمل وتطبيق تقنيات جديدة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم التكوين المستمر في تعزيز فرص النمو الشخصي والمهني للعاملين، وهو أمر حاسم لتحقيق المزيد من التطور والتفوق في مجالات عملهم المختلفة.

لاشك أن التكوين المستمر يعد ركيزة أساسية لنجاح المؤسسة على المدى الطويل، حيث يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال ومستدام. فعندما يكون لدى العاملين القدرة على مواكبة التطورات وتحديات العصر، يكونون قادرين على تحقيق أعلى مستويات الإبداع والإنتاجية، مما يعزز تنافسية المؤسسة ويساهم في نجاحها في سوق العمل المتغير بسرعة.

من الواضح أن التدريب والتطوير المستمر يعد عنصراً حاسماً في استمرارية نمو المؤسسة وتطورها. لذا، ينبغي على الشركات والمنظمات أن تولي اهتماماً كبيراً لتنفيذ برامج تكوينية متنوعة وفعالة، تمكن العاملين من اكتساب المهارات والمعارف اللازمة للتعامل مع التحديات الراهنة والمستقبلية في بيئة العمل التنافسية. (سلطان محمد قائد)

10. استراتيجيات تقييم فعالية التكوين

استراتيجيات تقييم فعالية التكوين تعتبر جزءاً أساسياً وحيوياً من عملية التدريب التي تهدف إلى تحسين أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية. ومن أجل ضمان تحقيق هذه الأهداف، يتطلب تقييم فعالية التكوين استخدام مجموعة متنوعة ومتناسقة من الأدوات والتقنيات المبتكرة.

يعد استخدام استبانات الرضا أحد الأدوات الرئيسية في تقييم فعالية التكوين، حيث يتم استخدام الاستبانات لقياس رأي المشاركين في البرامج التدريبية وتعيين مستوى رضاهم عنها. كما يمكن استخدام اختبارات المعرفة لقياس التغير في المهارات والمعرفة التي يكتسبها المشاركون خلال عملية التكوين.

بالإضافة إلى ذلك، تتضمن استراتيجيات تقييم فعالية التكوين مراقبة الأداء المستمرة والملاحظة المباشرة لتقييم مدى تطبيق المشاركين للمهارات المكتسبة في بيئة العمل الفعلية. إن هذه الطرق المباشرة للتقييم توفر رؤية فعالة حول تأثير البرامج التدريبية وتمكن من اتخاذ قرارات فعالة لتطوير وتحسين تلك البرامج.

ومن أجل ضمان فعالية تقييم التكوين، يتطلب الأمر أيضاً متابعة دورية للمشاركين وجمع البيانات المتعلقة بهم وتحليلها بعناية. عن طريق تحليل هذه البيانات، يمكن تحديد النقاط القوية للبرامج التدريبية والتركيز على تحسينها، بالإضافة إلى تحديد النواحي التي تحتاج إلى تطوير وتعزيز.

باختصار، استراتيجيات تقييم فعالية التكوين تلعب دوراً بارزاً في ضمان نجاح البرامج التدريبية وتطوير الموظفين. فهي توفر قياساً دقيقاً لتأثير هذه البرامج وتوفر فرصاً واضحة لتحسينها وتطويرها. من خلال التركيز على استخدام أدوات التقييم المناسبة وتحليل البيانات المتاحة، يمكن تحقيق نتائج إيجابية وملحوظة في تحسين الأداء العام للموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية. (يونس et al.2024)

10.1. أدوات وأساليب تقييم البرامج التدريبية

تقديم أدوات وأساليب فعالة لتقييم البرامج التدريبية يعتبر أمراً مهماً جداً لضمان جودة التكوين وتحقيق الأهداف المرجوة. حيث تعد أدوات تقييم البرامج التدريبية من أهم الأدوات التي يمكن استخدامها في هذا السياق. تقييم الأداء واستبانات الرضا هي من الأدوات الشائعة التي يتم استخدامها لقياس رضا المشاركين وفعالية البرنامج التدريبي. بالإضافة إلى ذلك، يتم تحليل الأداء ومراقبته بشكل مستمر لضمان جودة البرنامج. يمكن أيضاً إجراء مقابلات مع المشاركين والمشرفين للحصول على آراءهم وتعليقاتهم حول فعالية البرنامج وتحديد نقاط القوة والضعف. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام تقنيات متقدمة مثل تقييم الأثر وتحليل البيانات لقياس فعالية البرنامج التدريبي على المدى الطويل. فإذا تم تنفيذ طرق التقييم هذه بشكل صحيح، يمكن للمنظمة تحديد جوانب البرنامج القوية والضعيفة واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسينها. وعلاوة على ذلك، يمكن استخدام هذه الأدوات لقياس مدى تحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج التدريبي وتحديد ما إذا كان البرنامج يلبي احتياجات وتطلعات المشاركين الفرديين.

باختصار، تقييم البرامج التدريبية ليس مجرد إجراء اختياري، بل هو أداة ضرورية لتحسين الجودة والفاعلية للبرامج التدريبية وضمان تحقيق الأهداف المطلوبة. استخدم الأدوات والتقنيات المذكورة أعلاه بشكل منهجي واستراتيجي، وستحظى بنتائج ملموسة وملحوظة تساعدك في تطوير وتحسين برامج التدريب. (خليفة محمد & 2023)

11. التحديات والعوائق أمام تطبيق استراتيجيات التكوين

تواجه تطبيق استراتيجيات التكوين في المؤسسات العديد من التحديات والعوائق، منها نقص التمويل والموارد اللازمة لتنفيذ برامج التدريب والتطوير. فعدم توفر الموارد المالية الكافية يمكن أن يؤدي إلى تقليل حجم البرامج التدريبية أو تقليل جودتها، كما يمكن أن يؤثر على قدرة المؤسسة على توفير التكوين المستمر لموظفيها. وبالتالي، ينبغي على الإدارة البحث عن آليات لتأمين التمويل الكافي وكذلك الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة لضمان تطبيق استراتيجيات التكوين بنجاح وفعالية.

لذلك، ينصح بتوسيع شبكة العملاء والشراكات للحصول على تمويل إضافي من مصادر خارجية. يمكن للمؤسسات أن تعمل على إقامة علاقات تعاونية مع المنظمات والشركات ذات الصلة، والتي يمكن أن تقدم تمويل مالي معاون

ودعم في تنفيذ برامج التدريب. علاوة على ذلك، يمكن أن يتم التفاوض على اتفاقيات شراكة طويلة الأجل مع الشركاء الاستراتيجيين لضمان استدامة التمويل على المدى الطويل. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي على المؤسسات الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة داخل المؤسسة نفسها. يجب تخصيص الموارد البشرية والمالية بشكل جيد لتنفيذ برامج التكوين. يمكن أن تستخدم المؤسسات الأدوات التكنولوجية المتقدمة لتقليل تكلفة التدريب وزيادة فعاليتها. على سبيل المثال، يمكن استخدام منصات التعلم الإلكتروني والبرامج المحوسبة لتحسين تجربة التدريب وتقديمها بطريقة مرنة وسهلة الوصول.

كما ينبغي قياس تأثير برامج التدريب وتقييم فعاليتها من أجل ضمان النجاح والتحسين المستمر. يجب رصد تقدم المشاركين في البرامج التدريبية وتقييم النتائج المحققة. يمكن استخدام إحصائيات الأداء واستطلاعات الرأي وتقييمات المشاركين لفهم تأثير البرامج واستيعابها.

في النهاية، لتحقيق استراتيجيات التكوين بنجاح وفعالية، يجب أن تكون المؤسسات ملتزمة بتأمين التمويل الكافي والاستفادة القصوى من الموارد المتاحة. عن طريق إقامة شراكات وعلاقات تعاونية، وتنظيم الموارد الداخلية بشكل جيد، وقياس وتقييم الأداء، يمكن للمؤسسات تحقيق النمو والتطور المستدام في مجال التكوين. (الشطي, et al., 2022)

1.1.1. نقص التمويل والموارد

نقص التمويل والموارد يعتبر أحد التحديات الرئيسية التي تواجه استراتيجيات التكوين في المؤسسات، حيث قد يؤدي ذلك إلى تقليل الاستثمار في التدريب وتطوير الموظفين. كما قد يؤثر نقص التمويل على قدرة المؤسسات على توفير البنية التحتية اللازمة للتكوين، مثل قاعات الدرس والمواد التعليمية الحديثة. لذا فإن التحديات المتعلقة بنقص التمويل والموارد تتطلب بحثاً وتخطيطاً دقيقين لتخطيط الموارد البشرية وتخصيص ميزانيات كافية لضمان استمرارية برامج التدريب والتطوير في المؤسسات.

نقص التمويل والموارد يعتبر أحد التحديات الرئيسية التي تواجه استراتيجيات التكوين في المؤسسات. يمكن أن يؤدي هذا النقص إلى تقليل الاستثمار في التدريب وتطوير الموظفين، مما يؤثر سلباً على تقدم المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، فإن نقص التمويل يعرض المؤسسات لصعوبات في توفير البنية التحتية اللازمة للتكوين، مثل القاعات الدراسية المجهزة بشكل جيد والمواد التعليمية الحديثة. لذا، يجب على المؤسسات البحث والتخطيط بدقة لتخطيط الموارد البشرية وتخصيص الميزانيات الملائمة لضمان استمرارية برامج التدريب والتطوير. لا بد من السعي لزيادة التمويل من مصادر خارجية أو توجيه موارد إضافية لهذا الغرض. بالتالي، فإن التحديات الناجمة عن نقص التمويل والموارد تتطلب إدارة استراتيجية وعمل فرق عمل متكاملة من أجل ضمان الاستدامة والتطور في المؤسسات. (مشعل and مختار 2023)

12. تعزيز الاستدامة في عملية التكوين

تعد الاستدامة في التكوين أمراً حيوياً لضمان استمرارية فعالية وجود البرامج التدريبية على المدى الطويل. يجب أن تكون هناك ضوابط واضحة وسهل تطبيقها لتحقيق استدامة البرامج التدريبية، مثل تحسين وتعديل البرامج بانتظام وتوفير الموارد المالية الكافية وتعزيز القدرات والمهارات اللازمة لإدارة البرامج بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، يجب مراعاة تأثير البرامج على البيئة المحيطة والمجتمع والاقتصاد، وضمان توافق البرامج مع أهداف المؤسسة وتلبية احتياجاتها الاستراتيجية المتغيرة. استدامة البرامج التدريبية تتطلب أيضاً التفكير المستمر في تطوير رؤى مستقبلية وابتكار حلول مبتكرة لمواجهة التحديات الناشئة وتحقيق التغيير والتطور المستدام في المؤسسة. (محمود ابو الغيط & محمود, 2022)

12.1. ضوابط الاستدامة في تطبيق البرامج التدريبية

ضوابط الاستدامة في تطبيق البرامج التدريبية تشمل الحاجة إلى تقييم دورات التدريب بانتظام لضمان الفعالية والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة. يجب أيضاً تحديث المحتوى التدريبي بانتظام ليكون مواكباً للتطورات الحديثة في مجال العمل. كما يجب أيضاً الاهتمام بتطوير مدربين محترفين ومؤهلين لضمان جودة البرامج التدريبية

واستمراريتها. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تتبنى المؤسسة سياسات وإجراءات تشجع على مشاركة الموظفين في البرامج التدريبية وتدعم تطويرهم المهني.

من جانب آخر، يجب أن تعتمد المؤسسة نهجاً شاملاً للتدريب الاستراتيجي الذي يستهدف تحقيق الاستدامة الكاملة للأفراد والمؤسسة. ينبغي أن تستثمر المؤسسة في بناء قاعدة بيانات للموظفين والمتدربين لتطوير استراتيجيات فعالة للتدريب وتحقيق الأهداف المرجوة. بالإضافة إلى ذلك، يجب على المؤسسة تعزيز ثقافة التعلم المستمر بين الموظفين والتأكد من توفير الدعم والإمكانيات اللازمة لاستمرارية عملية التطوير والتدريب. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص التعلم الفردية والجماعية وتشجيع التفاعل والتواصل بين أعضاء الفريق. تعزيز الابتكار والإبداع في البرامج التدريبية يعد أيضاً جزءاً هاماً من تحقيق الاستدامة. ينبغي على المؤسسة توفير بيئة داعمة لتطوير الأفكار الجديدة واستخدام أساليب وتقنيات مبتكرة في عمليات التدريب. يمكن أن يكون برنامج التدريب المستدام شاملاً لجميع جوانب العمل ويهدف لتعزيز المهارات والمعرفة والسلوكيات الإيجابية بين الموظفين.

باختصار، تحقيق الاستدامة في تطبيق البرامج التدريبية يتطلب التركيز على العناصر المختلفة المتعلقة بالتقييم المنتظم، وتحديث المحتوى، وتطوير المدربين، واتباع السياسات والإجراءات الملائمة. كما يتطلب المساعدة في بناء ثقافة التعلم المستمر وتعزيز الابتكار والإبداع في عمليات التدريب. بتنفيذ هذه الاستراتيجيات، يمكن للمؤسسات أن تضمن جودة برامج التدريب وتحقيق استدامة أثرها على الأفراد والمؤسسة (Barakat et al., 2020).

13. ختام وتوصيات

بعد استعراض الواقع والتحديات المتعلقة بإستراتيجية التكوين الموارد البشرية، يتبين أن هناك حاجة ملحة لاتخاذ توصيات فعالة لتطوير التكوين في المؤسسات. يجب على الجهات المعنية تحديد احتياجات التكوين بشكل دقيق، ووضع استراتيجيات تطويرية مبنية على أفضل الممارسات العالمية. كما ينبغي تعزيز الشراكات مع الجامعات والمؤسسات التعليمية لضمان توفير التدريب المناسب للكوادر البشرية. وينبغي أيضاً الاستثمار في التكنولوجيا والتعلم الإلكتروني كوسيلة فعالة لتقديم التكوين. هذا يعني استخدام أحدث التقنيات والمنصات الافتراضية لتوفير تجارب تعليمية متطورة ومبتكرة التي تلبي احتياجات الطلاب والمتعلمين في العصر الحديث.

وأخيراً، يتعين وضع نظام شامل لتقييم فعالية البرامج التدريبية وضمان استمرارية التطوير في هذا المجال. يجب أن يشمل هذا النظام عدة جوانب مختلفة، مثل تقييم مدى تحقيق الأهداف المعلنة وفعالية طرق التدريب الاستراتيجية المعتمدة. علاوة على ذلك، يجب أن يتضمن نظام التقييم تقييماً لردود الفعل وسلوك المشاركين في البرامج التدريبية، بالإضافة إلى قياس مستوى التحسين في مهاراتهم ومعرفتهم. ينبغي أيضاً أن يتضمن هذا النظام آليات لجمع البيانات وتحليلها بشكل فعال، وتقديم تقارير دقيقة وشاملة للسلطات المعنية.

إن وضع نظام شامل لتقييم فعالية البرامج التدريبية ليس مهمة سهلة. يتطلب ذلك التعاون المشترك بين المؤسسات التعليمية والحكومية والقطاع الخاص، وتوفير الدعم المالي والتقني اللازم. يجب أيضاً توفير ورش عمل وتدريب متخصص للمعنيين بتنفيذ هذا النظام، لضمان فهمهم الكامل للمعايير والإجراءات المطلوبة.

بالتأكيد، يشكل التكوين الموارد البشرية عاملاً حاسماً لنجاح المؤسسات وتحقيق التنمية المستدامة. لذلك، يجب على جميع الأطراف المعنية في المجتمع أن تعمل سوياً لتحقيق أهداف التطوير والتحسين المستمر في مجال التكوين الموارد البشرية. سوف يساهم الاستثمار في التكوين المهني والتعليم الدائم في بناء مجتمع قوي ومتقدم، مع مواطنين مهرة وقادرين على مواجهة التحديات المتزايدة في العصر الحديث. (على محمود سلطان & فوزى هاشم، 2022)

13.1. خاتمة

بعد دراسة وتحليل الواقع الحالي لعمليات التكوين في المؤسسات، تبين أن هناك حاجة ملحة لتعزيز عمليات التكوين في المؤسسات من خلال اتخاذ عدة إجراءات. أولاً وقبل كل شيء، من الضروري بشكل ملح للغاية توفير تمويل كافٍ لبرامج التكوين وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذها بشكل فعال وفاعل. ثانياً، يجب بشكل قاطع وحاسم إعطاء أولوية وتفضيل للتكوين المستمر وتحديث البرامج التدريبية وفقاً لتطورات العصر وللاحتياجات المتغيرة للمؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي بشكل حاسم وحازم تعزيز التكوين الإلكتروني وتقنيات التعلم عن بعد لتوفير وسائل مرنة وفعالة تدعم تعلم الموظفين في أوقاتهم الشخصية وتساهم في تعزيز قدراتهم في مجال عملهم. وأخيراً

وليس آخرأ، من الضروري والملح على حد سواء وضع استراتيجيات تقييم فعالة حقاً لتقييم وقياس فعالية عمليات التكوين وضمان تحقيق الأهداف المرجوة وفقاً لقياسات الأداء المحددة سلفاً. وبوجه عام، تهدف هذه الإجراءات المذكورة إلى تعزيز الجودة والكفاءة والاستدامة في العمليات التكوينية، وبالتالي دفع التقدم والنجاح للمؤسسات في سوق العمل الحديث والمتنامي.

المراجع :

الخلف, فهد (2024). درجة تمكن مديري المدارس بمدينة الرياض من مهارات إدارة التغيير. المجلة التربوية لتعليم الكبار. ekb.eg.

فرحان صالح، هيثم (). إشكالية الدولة في العالم العربي وتحول السلطة على أبواب الألفية الثالثة. 2020.

dohainstitute.org

صابر شاكر, شنودة & , شنودة (2022). تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية في رفع الأداء

الأكاديمي للمعلم. المجلة التربوية لتعليم الكبار ekb.eg.

جرجس صالح، وحيد (2024). رؤية مستقبلية لتلبية الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي بمصر على ضوء

بعض النماذج العالمية. مجلة كلية التربية (أسيوط) ekb.eg).

خمايشية, وناس & راضية, سمية (). التنشيط والابداع المكتبي في البيئة الرقمية2021. univ-tebessa.dz.

محمد السيد مخلوف، أسماء (2022). تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور

مقترح. (مجلة كلية التربية (أسيوط) ekb.eg).

على حسن عبد اللاه، هبة (2021). التمكين المهني مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمعلم (دراسة ميدانية). (المجلة

التربوية لتعليم الكبار ekb.eg .

Health Organization, W. (2022). تحسين جمع البيانات الإدارية بشأن العنف ضد المرأة واستخدامها:

الإرشاد الفنى العالمى google.com .

محمد عبد العزيز، اسلام (2023). تطوير سياسة القبول بالجامعات المصرية في ضوء معيار الجدارة (دراسة

مقارنة. (المجلة التربوية لتعليم الكبار ekb.eg).

شراك، حسين، محمد، فرطاس، &، فتيحة (2024). الابتكار و التكنولوجيا الرقمية و أهميتها في المؤسسات

. Journal of Economic Geography. cerist.dz الناشئة

ماخوس، منذر (). إرهاصات التنمية والثورات المجهضة في العالم العربي 2022. dohainstitute.org.

عزیز صالح، حسین (2020). خطة عملية متكاملة لإدارة خطر الكوارث على مواقع التراث الثقافي: حالة دراسية

في الإقليم الساحلي السوري qscience.com. Arabian Journal of Scientific Research.

جبران بن مسفر تليدي, حيان & , حيان (2021). دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين

بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة كلية التربية (أسيوط ekb.eg).

الرشيدي، ع. ا. ش.، عبد الرحمن شامخ، الرشيدي، بسام عجاب، التويم، & سعد عايض. (2021). واقع استخدام

الشبكة العنكبوتية في تدريس مواد التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في محافظة الفروانية بدولة الكويت. مجلة

بحوث التربية النوعية، 2021(62)، 81-57. ekb.eg

بن واصل الحازمي، مبارك & مبارك (2022). مستقبل الاعلام التربوي في ظل التحول الرقمي. مجلة بحوث

التربية النوعية . ekb.eg

محمد عبد المنعم، دعاء (2023). دور ادارة التميز فى تعزيز الاستغراق الوظيفي لقادة المدارس الثانوية في ضوء

رؤية مصر 2030. المجلة التربوية لتعليم الكبار ekb.eg.

سلطان محمد قائد، توفيق (١). السياسات التعليمية في اليمن وعلاقتها بالاحتياجات التنموية: دراسة اجتماعية تحليلية

). 2023. dohainstitute.org2015-1990)

أمانى فرغلى جلال، التواب عبد اللاه عبد التواب، عبد، عربى محمد عمار، & بهاء الدين. (2024). القيادة

الريادية في التعليم الجامعي. مجلة كلية التربية (أسبوط), 40(8.2), 151-117. ekb.eg

محبوب (٠). محاضرات في مادة إدارة الجودة 2024. centre-univ-mila.dz

خليفة محمد، عصام &، عصام (2023). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي

بإستخدام القيمة المضافة للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية:(دراسة المجلة

التربوية لتعليم الكبار ekb.eg .

- الشطي, يوسف, يوسف, & , الناطور (2022). المعوقات التي قد تواجه تقديم خدمات الانتقال لمرحلة ما بعد المدرسة للطلبة ذوي صعوبات التعلم في دولة الكويت ..مجلة كلية التربية (أسيوط) ekb.eg. (2023). واقع التمويل المالي في الجامعات الكويتية وعلاقته في اتخاذ القرارات الإدارية من وجهة نظر الموظفين في الجامعات. مجلة كلية التربية (أسيوط), 39(2.2), 180-205. ekb.eg.
- محمود ابو الغيطر, هويدا & محمود, هويدا (2022). بطاقة الأداء المتوازن كمدخل لتحسين أداء المنظمات العامة- شركة مياه الشرب بالأسكندرية نموذجاً. مجلة السياسة والاقتصاد ekb.eg.
- Barakat, M., Ibrahim, K., Khalil, D., & Salman, S. (2020). دليل المدن العربية للإدماج الحضري: تعزيز الإدماج الحضري من خلال المشاركة العامة، والوصول إلى المعلومات، والرياضة والتعليم على المواطنة وحقوق الإنسان[HTML].
- على محمود سلطان, أمل & فوزى هاشم, غادة (2022). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية. مجلة كلية التربية (أسيوط). ekb.eg-bba.dz.