

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Al-Yousef Arafat Nasser Jassim, Almatwari Ahmed Abed Saud & Alhilfi Iman Abdulimam Najm. Impact of modern training strategies on changing traditional training pattern: IT moderately variable; exploratory study of a sample of trainers, trainees and staff at the Centre for Continuing Education at Basra University. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2024) 14 (3):415-428.

Impact of modern training strategies on changing traditional training pattern: IT moderately variable; exploratory study of a sample of trainers, trainees and staff at the Centre for Continuing Education at Basra University

Arafat Nasser Jassim al-Yousef ¹, Ahmed Abed Saud Almatwari ², Iman Abdulimam Najm Alhilfi ³

^{1,3} Department of Management Information Systems / Faculty of management and Economics / University of Basra, Basra, Iraq

² Department of Business Administration / Faculty of management and economics/ University of Basra, Basra, Iraq

arafat.alyousuf@uobasrah.edu.iq¹

ahmed.abed@uobasrah.edu.iq²

iman.abdulimam@uobasrah.edu.iq³

Abstract: The research aims to clarify the importance of modern training using information technology versus the current traditional training approved by our Iraqi organizations and institutions from the point of view of trainees, as many training institutions adopt modern approaches to training employees using information technology and its tools, including the Center for continuing education at the University of Basra. Who developed modern strategies in the field of training for employees and leadership levels from the lowest to the highest. It is a very important issue to adapt to modern technological changes that have a big role in gaining skills, qualifications and competence for the current and new job. Modern training strategies are important in our Iraqi organizations in order to survive, grow, continue working and achieve goals. In order to determine the level of training and its impact on employees, the Continuing Education Center at the University of Basra, Bab Al-Zubair colleges complex was chosen as an applied research model, being one of the advanced centers in the southern region covering state employees in the southern region with training. the research sample amounted to (110) distributed among employees responsible for the training process (10), (50) trainers and (50) trainees, to be opinions from all levels in the training process, the following statistical methods were used, (arithmetic mean, standard deviation and hypothesis proof). To reach the following conclusions, the center is working on changing the traditional pattern to a modern one, and currently work is underway on the use of technical programs in training courses, and from the recommendations of researchers to the need to increase searches for modern training programs, and work to provide classrooms with modern equipment to meet the accepted and desirable training requirements today and identify training needs based on market opportunities.

Keywords: training strategy, modern training, traditional training, Human Resources, Information Technology.

تأثير استراتيجيات التدريب الحديث في تغيير نمط التدريب التقليدي: تقنية المعلومات متغيرا معتدلا دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدربين والمتدربين وموظفي في مركز التعليم المستمر بجامعة البصرة

م.د. عرفات ناصر جاسم اليوسف^١، م.م. احمد عبد سعود المطوري^٢، م.م. ايمان عبد الامام نجم^٣

^{١,٣} قسم نظم المعلومات الإدارية / كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة البصرة، البصرة، العراق

^٢ قسم إدارة الاعمال / كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة البصرة، البصرة، العراق

المستخلص: يهدف البحث الى توضيح أهمية التدريب الحديث باستخدام تكنولوجيا المعلومات مقابل التدريب التقليدي الحالي المعتمد من قبل منظماتنا ومؤسستنا العراقية من وجهة نظر المتدربين بها، إذ تعتمد الكثير من المؤسسات التدريبية توجهات حديثة لتدريب الموظفين باستخدام تكنولوجيا المعلومات وادواتها، ومنها مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة، الذي وضع استراتيجيات حديثة في مجال التدريب للموظفين والمستويات القيادية من الأدنى الى الأعلى. انها مسألة مهمة جدا للتكيف مع التغيرات التكنولوجية الحديثة التي لها دور كبير في مجال كسب المهارات والمؤهلات والكفاءة لشغل الوظيفة الحالية والجديدة. ان استراتيجيات التدريب الحديث امر مهم في منظماتنا العراقية لاجل البقاء والنمو والاستمرار بالعمل وتحقيق الأهداف. ولجل الوقوف على مستوى التدريب واثاره على الموظفين ، تم اختيار مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة ، مجمع كليات باب الزبير نموذجا تطبيقيا للبحث ، كونه من المراكز المتقدمة في المنطقة الجنوبية يغطي بالتدريب موظفي الدولة في المنطقة الجنوبية وكانت عينة البحث بلغت (١١٠) توزعت ما بين موظفين مسؤولين عن العملية التدريبية (١٠) و(٥٠) مدرب و(٥٠) متدرب ، لتكون الآراء من كافة المستويات في العملية التدريبية ، وتم استخدام الطرق الإحصائية التالية (، الوسيط الحسابي والانحراف المعياري واثبات الفرضية) والتوصل الى النتائج التالية ان المركز يعمل على تغيير النمط التقليدي الى حديث ،واليا يجري العمل على استخدام البرامج التقنية في الدورات التدريبية ومن توصيات الباحثين الى ضرورة زيادة عمليات البحث عن برامج حديثة للتدريب ،والعمل على توفير قاعات دراسية بأجهزة حديثة لتلائم مع متطلبات التدريب اليوم المقبولة والمرغوبة وتحديد الاحتياجات التدريبية بناء على الفرص السوقية.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية التدريب، التدريب الحديث، التدريب التقليدي، الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات.

Corresponding Author: E-mail: arafat.alvoused@uobasrah.edu.iq

المقدمة:

في ظل التغيرات البيئية السريعة وكثافة المعلومات الناتجة عنه ، تدرك المنظمات التحديات الكبيرة التي تواجهها مما يجعل بحاجة الى مورد بشري قادر على التفاعل مع هذا التغيير وامتلاك الكفاءة والفاعلية للتعامل معه ليساعده في حل المشكلات باتخاذ قرارات سريعة (Rathee,2018) ، وهذا يحتاج الى تدريب الموظفين بشكل فعال لمساعدتهم على تلبية متطلبات البيئة الخارجية سواء كان بشكل فردي او جماعي (Elnaga& Imran,2013) ، مما يساهم في تغيير أدائهم الحالي والمستقبلي ليكون بشكل افضل وملائم للعمل (Maršíková&Šlaichová,2015:15)، وقد يكون التدريب انيا اثناء العمل بمساعدة القيادات بمشاركة الاعمال مع المرؤوسين وتوجيههم ومد النصح لهم حتى يتم انجاز الاعمال (Elnaga& Imran,2013:138) ، ويساعدهم هذا النوع من التعاون لتحسين الأداء بتدريب عملي اثناء القيام بالاعمال بنفس المنظمة عبر استراتيجيات نقل الخبرات وتأهيل القدرات الوظيفية (Richman,2015:122) ، وتقليل الإحباط والقلق لوجود فجوة بين أدائهم ومتطلبات الوظيفة التي يشغلونها (Elnaga& Imran,2013:140) ، وسخط مدرائهم لعدم انجاز العمل بالوقت المحدد ، وعدم الرضى الوظيفي الذي يعانون منه (Shrivastav et al.,2021:2167) ، واثار هذا ظهور استراتيجيات جديدة لكسب مزيدا من المهارات للتكيف مع العمل وكسب قدرات تجعلهم يؤدون الاعمال بثقة اكبر ويكسبهم أهمية وظيفية ويزيد من الإنتاجية (Muis et al.,2022:130, Al-Mzar et al.,2022:130, Richman,2015:125, al.,2021:705) . إذ تؤثر البيئة الديناميكية وبالأخص تقنيا بشكل مباشر على استراتيجيات المنظمة ، وتحدث تغييرا مباشرا على اعمالها وتنميتها، وتحسن قدرات العاملين وتحفزهم لتادية أي نشاط (Sulej,2022:4) ، وان استراتيجيات التدريب الحديثة رغم كلفتها العالية الا انها تحقق اهداف كبيرة من تحسين الاعمال وزيادة فعالية العمليات التشغيلية وجودة العمل (Jevana,2017:301 ، Milhem et al.,2014:14) ، يكون هذا عبر خطط وبرامج تعد مسبقا من قبل المنظمة ، كجزء من استراتيجيات الاعمال " (Shrivastav et al.,2021:2169) . وبالتنسيق مع الكثير من الأطر المبتكرة والمتطورة والمؤثرة في مجال التدريب منذ عام ١٩٩٢ (Milhem et al.,2014:14) ، وتوضيح سياسات العمل للموظفين ليكونوا مستعدين لاي دورة تدريبية عندما تقرر الإدارة ذلك للتعلم واكتساب المهارات (Rathee,2018:52) ، لاجل الاستعداد لتغيير الأفكار ومواجهة الحالات الطارئة (Al-Mzar et al.,2022:130) ، وضمن احتياجات المنظمة للتدريب نحددها بالتقييم الشامل للاداء الحالي للمنظمة (Abeguki et al.,2014:30) ، وارتباط البرنامج التدريبي بنشاط الفرد اليومي لتعزيز كفاءته بمجال عمله الحالي (Marsíková&Šlaichová,2015:15) . وهذا ما سوف نتطرق به في بحثنا الحالي بعملية توضيح للتدريب الحديث واهميته وضرورة ادخال تقنيات وأدوات تعزز منه في مركز التعليم المستمر بجامعة البصرة.

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

في الآونة الأخيرة ، لوحظ أن كفاءة الموظفين وقدراتهم ومواهبهم لا تتناسب مع المستوى الذي يمكن أن تتنافس فيه المنظمة في البيئة التقنية المتغيرة (Richman,2015:122)، لذلك تلجأ المنظمات لتدريب موظفيها عن طريق احد مراكز التدريب المعروفة المعتمدة رسمياً ،ومن هنا عمل مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة بكل طاقته لتوفير اكبر نسبة من الدورات التدريبية لطالبيها من الموظفين من مختلف المؤسسات وعلى مستوى المنطقة الجنوبية في العراق ،وزاد الطلب على التدريب نتيجة التغير بتقنيات الاعمال والحاجة للتدريب عليها ، وتنمية قدرات الموظفين للتكيف معها والبقاء ببيئة تنافسية بقوة . وان التدريب على التقنيات الحديثة يساهم برفع كفاءة الموظفين ويحسن أدائهم ويحقق اهداف المؤسسة ، وهو امل مهم كونه يحقق ميزة تنافسية للشركة ويساهم في مرونة التعامل مع المشكلات وحلها وتسهيل المهام (Shammot,2019:39) . لان الموظفين يمثلون العمود الفقري للمنظمة وتقع على عاتقهم مسؤولية انجاز الاعمال، وعلى القادة ادراك أهمية التدريب بتعزيز مهارات الافراد (Moazami et al.,2014:3)، والاعتماد على خطط استراتيجية تيسر انضمام الافراد لهذه البرامج بشكل مستمر .وتنوعت وتعددت نوعية الدورات التدريبية لتكن بمختلف التخصصات الوظيفية وبمزيد من التنوع يضاف مستقبلاً(Dimitrios et al.,2013:75) ،ولا يقتصر على تقديم المحاضرات التقليدية في داخل المركز بل هناك مرونة عالية بتقديم محاضرات الكترونية عبر برامج التعليم الالكتروني منها (Fcc) و(Meet) و(Zoom) .وبوقت مسموح (صباحا ومساءً)، مضاف الى الدورات هناك ورش مخصصة بمجال التفسير للتعليمات الحديثة والقوانين بما يخص العمل، (Al-Mzar et al.,2022:130) وهو مستمر على مدار العام بتقديمها لطالبيها من الموظفين. مع زيادة وتعدد الوظائف وتنوعها وتماشياً مع متطلبات العمل الحالي (Öztirak,2022:274) من هنا سوف نقدم سؤالنا الرئيس للبحث "هل يقدم مركز التعليم المستمر بجامعة البصرة أفضل الدورات التدريبية لتأهيل العاملين؟" ومنه يتفرع الاتي: -

- ١- هل تتوفر طرق وتقنيات حديثة بمجال التدريب في مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة؟
- ٢- هل يمتلك مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة كوادر مؤهلة لقيادة وتهيأة الدورات التدريبية بما يتلائم ومتطلبات المتدربين من الموظفين والقيادات؟
- ٣- هل لازال مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة يقدم دوراته التدريبية والتطويرية بطرق تقليدية؟

ثانياً: اهداف البحث

- ١- التعرف على أهمية التدريب الحديث المعتمد في مركز التعليم المستمر بجامعة البصرة.
- ٢- اهم الوسائل والتقنيات المستخدمة في التدريب في مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة.
- ٣- الطرق التقليدية وأسباب الاستمرار في اعتمادها في مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة.

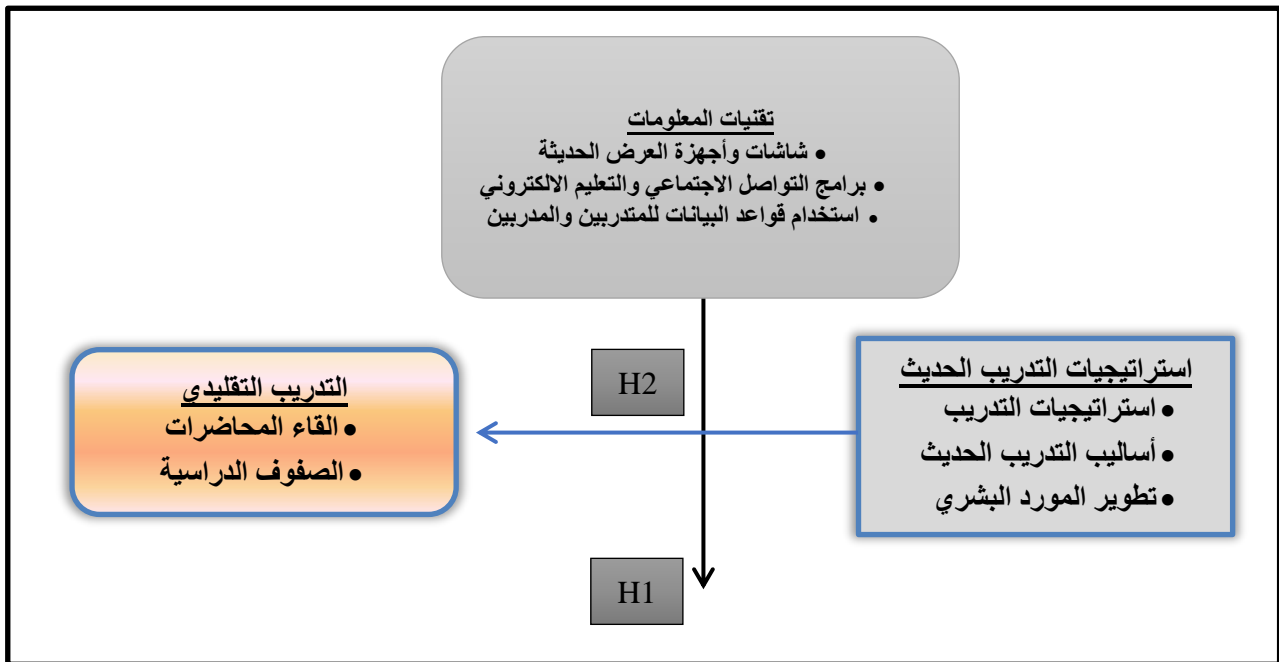
ثالثاً: أهمية البحث

سوف نقسم أهمية البحث الى: -

- ١- الأهمية النظرية: - البحث بمجال استراتيجيات التدريب والتدريب التقليدي واهم التقنيات الحديثة المستخدمة، عن طريق الكتب والأبحاث العلمية والدوريات وشرحها بشكل واضح، والتعرف على أنواعها، والأفضل استخداماً في مجال التدريب اليوم
- ٢- الأهمية العملية: - اخذ مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة، كمصدر مهم لإغناء البحث بالمعلومات كتطبيق عملي واخذ اراء المتدربين والمدربين والموظفين كعينة مهمة لاعطاءنا معلومات غنية عن الموضوع لعراقة المركز وخبرته الطويلة بهذا المجال.

رابعاً: المنهجية العلمية والأدوات الإحصائية المستخدمة

- ١- مجتمع وعينة البحث: - سيكون المجتمع مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة، مجمع كليات باب الزبير، ومقدار العينة هو (١١٠) فرداً، موزعة ب (١٠) موظف من مركز التعليم المستمر، (٥٠) مدرب معتمد داخل المركز، و(٥٠) فرداً.
- ٢- الفترة الزمنية والمكان: - غطي البحث بالملاحظة والسؤال والاستقصاء المدة الزمنية من ٢٠٢٤/٤/١ ولغاية ٢٠٢٤/٧/١، المكان مركز التعليم المستمر للتدريب والتطوير في جامعة البصرة، مجمع كليات باب الزبير.
- ٣- الجانب الإحصائي: - تم استخدام استبانة بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي (موافق) (١)، (محايد) (٢)، (غير موافق) (٣). وعرض (٤٠) سؤال توزعوا على متغيرات البحث الثلاثة، المتغير المستقل (استراتيجية التطوير الحديث)، المتغير المعدل (الموظف) (تقنيات التدريب)، المتغير التابع (التدريب التقليدي) وابعادهم وسوف يتم استخدام الإحصاء الوصفي واثبات علاقة التأثير والارتباط للفرضيات.



شكل (1) المخطط الفرضي
المصدر: - المخطط من اعداد الباحثون بالاعتماد على المصادر السابقة

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: - توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات التدريب الحديث والتدريب التقليدي .
الفرضية الرئيسية الثانية: - يوجد تأثير تفاعلي لتقنية المعلومات ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين استراتيجية التدريب الحديث والتدريب التقليدي.

المبحث الثاني الإطار النظري

أولاً: استراتيجيات التدريب الحديث

تسعى المؤسسات لاكتساب مهارة وموهبة ومعرفة محددة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة والمحددة سلفاً (Jevana,2017:301). أما بالتعليم الذي يمثل بنقل المعارف من شخص لآخر أو من الكتب والتعليم المنهجي (Martin et al.,2014:15). ويتم التعبير عن التعليم كمجموعة من الأنشطة المخطط لها التي تعمل على توفير بعض التحسينات في السلوك البشري وفقاً لأهداف محددة مسبقاً (Maršíková&Šlaichová,2015:15). أو من خلال القيام بإجراءات مستمرة للحصول على معلومات محددة وزيادة المهارات ومفاهيم متعددة وقواعد العمل من أجل تعزيز مفهوم أو فعالية نشاط أو وظيفة معينة وهذا ما نطلق عليه باسم التدريب (Kassem,2921:695)، والذي يمكن ان نعرفه بأنه انه "عملية تعديل الموقف أو المعرفة أو المهارة أو السلوك من خلال تجربة التعلم لتحقيق أداء فعال في نشاط أو مجموعة أنشطة لغرض تطوير قدرات الافراد وتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة" (Richman,2015:124). المنظمات لا تسعى لتنظيم عملها حالياً بل مستقبلاً بمسار منهجي لكسب مهارات جديد للوظيفة الحالية، ويكون الموظف قادر على الأداء والابداع في وظيفته، لأنه مدرك لمتطلباتها الحقيقية ويشع بالراحة بالعمل وهذا نطلق عليه باسم البرنامج الاستراتيجي للتدريب ويعرف بأنه "عملية تخطيط تهدف الى تعديل المهارات من أجل تطبيق الخبرة والتعلم وهي عملية مستمرة وتكرر باستمرار في مراحلها من أجل تحقيق الفائدة المرجوة" (Milhem et al.,2014:15)، وان الغرض من تطوير قدرات الافراد هو إرضاء الإدارة العليا عن جهود الموظف وملئ احتياجات المنظمة بمجموعة من الخبرات والميول في موقف العمل (Muis et al.,2021:707)، لأن التدريب يحسن إنتاجية العامل في وظيفته وتغير أدائه نحو الأفضل وهذا كفيل بتغيير النظرة بأهمية التدريب للعاملين (Saifalislam et al.,2014:45)، لأنه من الصعب البقاء على الوضع الحالي السيء الذي لا يحقق الأهداف المرغوبة (Jevana,2017:302). ويؤدي هذا الى زيادة قلق المدراء التنفيذيين (Abeguki et al.,2014:31)، لذلك يتوجهون نحو القيام بوضع برامج تدريبية بشكل مراحل خلال الحياة الوظيفية ويستهدف الفرد بكل المناصب الوظيفية، أما ان يكون داخل المنظمة أو خارجها حسب نوعية التدريب وأهميته وكثيراً ما تسعى المنظمات نحو المراكز الأكاديمية التي يتمتع اغلب المدرّبين بشهادات وخبرات لينهلوا بها على موظفيهم عبر عقود عمل ملائمة لانهم يحتاجون برامج حديثة متطورة (Shrivastav et al.,2021:2167)، وتسهم هكذا مراكز على تغيير وجهات نظر الافراد وتغير أدائهم وتحسينه وشمولهم بالاهداف التنظيمية بانهم

جزء منها ،وتعزيز قدراتهم للاتصال (Martin et al.,2014:13)، (Al-Mzar et al.,2022:130) ، اغلب المركز لديهم مدربين ذو كفاءة عملية بنقل الخبرات العملية والعلمية نحو تحسين الأداء الفعلي للموظف ،من الأمثلة التالية (البطاقات التعليمية ، أفلام ومقاطع فيديو توضح المهام المختلفة والمواد المطبوعة واللوحات البيضاء والوجه الرسوم البيانية) يتم توفير التدريب ضمن برنامج تدريبي في المنظمة (Muis et al.,2021:710)، قبل التدريب يجب تقييم الاحتياجات يتم إجراؤها لتحليل مناطق المشاكل وتحديد استراتيجيات الحل المحتملة. (Jevana,2017:301) ، اما القوائم المعتمدة حاليا كمييار لا باس به فهي تشمل (دراسة حالة تعتمد على الألعاب، التدريب ، التناوب الوظيفي ، التظليل الوظيفي ، المحاضرة ، التوجيه والتدريب المهني ، التعليم المبرمج ، تمثيل الأدوار ، لعب الأدوار ، المحاكاة ، التحفيز، وتدريب الفريق)(Shamnot,2019:37) . وكما تشمل (طريقة التعلم، بيئة التدريب، حضور المدرب، القرب ومستوى التفاعل واعتبارات التكلفة ومتطلبات الوقت)، ممكن جعلها تتجمع وفقا لطرق التدريب بالتعلم أي الأساليب على أساس الرؤية أو السمع أو الفعل.

ثانياً: اعداد خطط تطوير الموارد البشرية

ان التطوير للمورد البشري أصبحت استراتيجية مهنية مطلوبة من أي قيادة عليا وتحتاج الى التدريب بمخطط مستمر ولفترة مطولة حتى يكون البرنامج فعال (Shrivastav et al.,2021:2167) ، ان بيئة الاعمال سريعة التغير وتحتاج الى ضرورة متابعتها وتحديد الاسس الواجب اتباعها لتوفير تدريب مناسب للتعامل مع البيئة بكل حالاتها الطارئة حاليا ومستقبليا (et al.,2014:45) (Saifalislam)، اذ الكثير من المنظمات تعاني من حالة سلبية نتيجة افراد غير مؤهلين وغير مدربين وغير متمرسين ،وتحتاج لادخالهم برنامج تدريبي في مؤسسات متمكنة ،لتحقيق نتائج متميزة ومخرجات بعد التدريب تلائم متطلبات العمل (Martin et al.,2014:15)، من الضروري اختيار مكان تدريب مناسب بين مواصفات الوظيفة والبرنامج التدريبي ، والا سوف يصاب الافراد بحالة سلبية لان البرنامج يخالف توقعاتهم وينصدمون به ، ويسبب الإحباط ،لأنهم يتوقعون برنامج يساعدهم على الانضباط وحل المشكلات (Shamnot,2019:38) ، وهذا يعتمد على المديرين كونهم هم من يحددون نوعية البرنامج لخبرتهم بالعمل، ومسؤوليتهم لتحقيق النجاح التنظيمي، ويجب ان يركز البرنامج التدريبي على تنمية مهارات العاملين الحالية ذات التقنيات العالية التي تحتاج اليها المنظمة (Jevana,2017:301) ،وتكون من ضمن الأهداف التي تحقق النجاح الفردي والتنظيمي وتعزز فرص البقاء والنمو التنافسي وعلى كل منظمة توفير شعبة او قسم مسؤول عن التدريب ليكن هناك خطط مبرمجة للاعداد المسبق وتحديد الكلفة التدريب للمورد البشري ،وكذلك دمج فرص التعلم وتهيئة الأجواء المناسبة له ، بفهم بيئة الشركة واعمالها ليتلائم معها حتى يزيد من نقاط القوة ويقلل نقاط الضعف (Abeguki et al.,2014:35)، ويصقل المواهب ويدعم الأهداف التنظيمية ،وتحدد من خلالها اتجاهات الأعمال ،انها توفر فرص للتقدم الوظيفي من خلال افضل الموظفين (Kassem,2921:695).زيادة إنتاجية المورد البشري ،وهذا يحقق زيادة في العائد المالي للمنظمة يتم استخدام برامج تدريبية ممتازة، وهذا يحدد من خلال كلفة البرنامج التدريبي والأشخاص المكلفين بالتدريب (Muis et al.,2021:705)، الذين وجب ان تتوفر بهم صفة الإمكانية لتدريب الأفراد وتغييرهم بالاتجاه الصحيح وتحقيق الأهداف التدريبية ، ويكمن هذا من خلال تقييم البرنامج بعد انتهائه ودراسة نتائجه ، والا سيكون البرنامج فاشل وغير ملائم بتحقيق ما مرجو منه (Fenech .,2019:171) ،والتدريب قضية حاسمة لمؤسسات اليوم ، لأنه يزيد الإنتاجية للعامل الذي ينعكس بزيادة إنتاجية المنظمة ككل ونجاحها (Bhardwaj,2019:20) ، والتدريب الاستراتيجي يحسن جودة العمل والأبداع به ،و يقلل الحوادث ودوران العمل ويحقق الرضا والالتزام نحو المؤسسة (Hermansyah et al.,2022:14425)، وكلما استوعبت المؤسسة التدريب وأدخلته ضمن خططها الاستراتيجية ،وضمن برامج متتابعة ،كلما تطورت المؤسسة ،ونمت وأصبحت بمرکز تنافسي قوي وتكيفت مع المشكلات وسرعة الحل (Rumman& Rahahalh,2016:76)،واكتسبت نقاط قوة وقللت نقاط الضعف زادت ثقة الموظف بنفسه وقللت الوقت المطلوب لانجاز الاعمال (Saifalislam et al.,2014:45)، وتحسين إجراءات العمليات التشغيلية (Muis et al.,2021:705)، والتدريب لايشمل العاملين حاليا في داخل المؤسسة بل يشمل الجدد لكسبهم خبرة عملية (Shamnot,2019:37). (Rumman& Rahahalh,2016:77). وقد تؤثر كلفة التدريب على ميزانية الشركات صغيرة الحجم مثال السفر الى امان بعيدة (كلف الطيران والتنقل والإقامة)، وربما يكون البعد عن العمل له نتائج سلبية على الموظف (Rodriguez& Walters, 2017:209). إذا كان الفرد ذو مهارات قليلة فهو يحتاج الى برنامج تدريبي طويل الأمد مقسم الى مراحل حتى يصل الى التدريب الأعلى والأفضل، وضرورة الابتعاد عن المحاضرات الروتينية، وإغناء التدريب بالممارسات العملية لكسب مهارات بسرعة عالية ووقت اقل (Kamal et al.,2016:4). وعلى الإدارة العليا مراقبة التدريب وبرنامجها والإشراف عليه مباشرة، للتأكد من حضور الموظف للتدريب والتعرف بفوائده للموظف (Neamat,2020:18).

ثالثاً: تحديد أساليب التدريب الحديث

من خلاف هدف التدريب يحدد الأسلوب المناسب للتدريب الحديث وسيكون الاتي
أ- أسلوب نقل المعرفة: - يهدف الى نقل المعلومات او التعليمات لتحسين أداء المتلقي ومساعدته على بلوغ المستوى المطلوب من المعارف والمهارات ليكون أكثر كفاءة (Zhykharieva et al.,2021:10) " أي انه نشاط منهجي يركز على تعزيز مستوى المهارات والمعرفة والكفاءة والفعالية بأداء المتدرب والمساهمة في برمجة سلوكياته ليقوم بعمله بشكل مرضي لادارته ويحقق أهدافها، (Kamal et al.,2016:4 MacKeogh& Fox,2009:149).
ب- أسلوب تعزيز نقاط القوة وتقليل نقاط الضعف: - أي تقليل حالة القلق او الخوف أي يحسن الحالة النفسية للموظف، لانه يصبح قادر على الإنجاز للعمل بشكل صحيح (Fenech ET AL.,2019:170)، بتعزيز نقاط القوة لديه ويقلل شروء الانتباه مع الاهتمام بالعمل (Öztirak,2022:274).

ت- أسلوب التفكير الإبداعي:- للموظف نحو اتخاذ قرارات أكثر حكمة، ويعالج شكاوى العملاء انيا، مع تقديم أفضل الخدمات لهم (Kamal et al.,2016:4)، كما يعزز قدرات انجاز مهام متعددة وبجودة عالية ونشر ثقافة التعلم وإضافة خطط التدريب ضمن استراتيجية المنظمة امر حاسم ومهم (Shammot,2019:37)، انه نابع من الحاجة لاعداد برامج مسبقة تكون قصيرة وأخرى طويلة الاجل تلبى حاجة المنظمة (Bhardwaj,2019:20)، التي يجب ان تتوافق مع مواقف الأشخاص واهتماماتهم واهدافهم، كما توفير كل نقاط الدعم لانجاح خطط التدريب (Kaizer et al.,2020:23)،

ث- أسلوب تحديد الفجوة المعرفية:- أي تحديد الوضع الحالي وما هو مطلوب إنجازه، وتوضيح الإجراءات والأنشطة اللازمة، وسيكون الهدف الأساس التغيير الشامل بشكل تدريجي (Kassem,2021:694)، من خلال حل المشكلات اليومية وتحسين الإنتاجية للفرد، وتحديد الكلف ومقارنتها بالمخرجات للبرنامج التدريبي، (Bhardwaj,2019:20).

ج- أسلوب المحاكاة والعصف الذهني والعرض التدمي وحل المشكلات تجريبيا، ومن الضروري ان تكون مهمة جدا البرامج بحيث تحدث تغيرا، لأنها سوف تساعد في تاهيل الافراد الحاليين لتولي مناصب إدارية وفنية وتحقيق التنمية المستدامة والرفاهية وجودة الحياة الوظيفية (Kamal et al.,2016:5)

وأخيرا من الضروري تحديد الفئات المستهدفة، لأنها مهمة في تحديد البرنامج التدريبي والتخصص والمهارات والأعمار وسنوات الخدمة (Rodriguez & Walters, 2017:211)، ومن جهة أخرى تحديد ما هي متطلبات المستقبل من البرنامج التدريبي وما سوف يضيفه، والابتعاد عن المحسوبيات والعلاقات وإعطاء فرصة لكل فرد (Odehalshawabkeh & Alsawalhah,2019:86). ونلاحظ ان البرنامج التدريبي كلما حقق فعالية للاداء المنظمي كان ذو أهمية استراتيجية (Kassem,2021:695)، كونه يعزز النمو المؤسسي والتحسين المستمر للعمليات التشغيلية وإجراءات العمل ويقلل الكلف ويعزز الكفاءة والفاعلية التنظيمية،

رابعاً: توجهات المدرب لتعليم المتدربين

وتعتمد أساليب التدريب الحديث على توجهات المتدرب للتعلم (سمعي، بصري، حركي)، أي اقرب الطرق للمتدرب التي تكون محفزة له لتلقي تعليم سلوكيات جديدة اثناء الفصل التدريبي (Hajjar & Alkhanaizi,2018:3, Sulej,2022:2, Moazami et al.,2014:3)، فلكل انسان توجهاته التي تجذبه للتعلم وكسب المهارات، على المدرب في اليوم الأول التعرف عليها واستخدامها بشكل مفرد او مدمج، حسب عدد المتدربين ومكان التدريب ونوعية الدورة التدريبية، واغلب الدورات الحديثة تعتمد نماذج التدريب التطبيقي والمحاكاة بين الواقع بتهيئة بيئة قريبة على الواقع ليكون التدريب حقيقي فعليا تطبيقيا، كما يمكن ادخال أفكار إبداعية على التدريب (Kaizer et al.,2020:23, Madera et al.,2017:50, Igwe et al.,2014:212)، وفن الاستماع أي المتدرب يحب الاستماع يعد ميزة مهمة لانشاء تدريب بتلقي المحاضرات من طرف واحد وفهمها، وربما يعتمد على التدريب بمحاضرة مسجلة تسمى البودكاست (كثيرا ما تستخدم ببرامج تعليم فن الاصغاء والفهم للطبيعة البشرية) (Fenech et al.,2019:169)، والتدريب ربما يكون داخل المؤسسة او خارجها حسب نوعيته، اذ ان بعض المؤسسات تفضله داخل المؤسسة لكسب الوقت لصالح المنظمة بعودته الى العمل بعد انتهاء ساعة التدريب، ويمثل المكان الذي يحصل به الموظفين على تدريب وارشاد فردي او توجهات مباشرة تعطى لهم اثناء العمل من قبل المدير المباشر، انها عملية فريدة تركز على احتياجات الفرد من خلال التعليمات او الملاحظات (Kaizer et al.,2020:23). وخاصة التدريب الروتيني او ان المدرب من داخل المنظمة او يتم عقد ورش تدريبية من قبل قسم التدريب داخل المؤسسة (Sulej,2022:3, Rumman & Rahahalh,2016:76) او التدريب خارج المنظمة الذي يعزز العلاقات بين الموظفين، لانه يعد لقاء مع موظفين من نفس الصنف الوظيفي، تبادل الآراء والمعارف، تغير الأجواء خارج المنظمة وتعزيز القيم، لأنها متطابقة مع وظائف متشابهة (Hajjar & Alkhanaizi,2018:4, Igwe et al.,2014:212) كما يسهم في شد روح المنافسة والتفكير النقدي الإبداعي. ومن خلال الاختبارات القصيرة والمناقشات الجماعية ودراسات الحالة وبطاقات الأسئلة، يحاول المدربون جعل التدريب فعالاً، والمحاكاة بهذه الطريقة يتم تزويد المتدربين ببيئات مشابهة لممارسات الوقت الحقيقي. يمكن أن يكون هذا بيئات رقمية أو في الوقت الحقيقي. فالاتجاهات الحديثة هي ألعاب الإدارة والتمارين داخل السلة اما تدريب الدهليز تتضمن هذه الطريقة بيئة نموذجية حيث يتم تدريب المتعلمين في بيئة مماثلة للبيئة الحقيقية. هذا يعطي تجربة في الوقت الحقيقي في التعرف على الوظيفة دون التعرض للمخاطر (Fenech ET AL.,2019:170)، ويجب ان يتوفر المدربون ذو خبرة وكفاءة علميا وعمليا في مجال تخصصي وقدرتهم على ارسال رسائل إيجابية للعاملين (Hajjar & Alkhanaizi,2018:4). البرنامج التدريبي وتنوعه وشموله طرق تقنية عالية التكنولوجيا يلبي رغبات العاملين والمنظمة في تحسين متطلبات العمل (Öztirak,2022, Hermansyah et al.,2022, Madera et al.,2017)، ان منهاج التدريب الحديث هي خطط استراتيجية متدرجة حتى تحقق الغاية منها، باكتساب مهارات ومعارف جديدة للموظف، وتجعله قادر على مواجهة وحل المشكلات بالعمل، واكسابه مهارات وقيم تؤهله لمنصب اعلى (MacKeogh & Fox,2009:148). التدريب برنامج مستمر او متناوب متى دعت الحاجة لها، أي وقت التغيير في المنتجات او الخدمات والحاجة الى اطر عمل جديدة، وكثيرا ما تتوفر برامج تدريب خاصة لاعداد خطط العمل وتنشيط الافكار الإبداعية (Öztirak,2022:274)، (Moazami et al.,2014:5)، يعتمد على البيئة الخارجية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، وتحديد الفرص المتاحة في البيئة الخارجية والتقاطها والتدريب عليها، وفهم التهديدات ومعرفة كيفية تجاوزها (Bhardwaj,2019:20). الغاية من التدريب هو تغير السلوكيات نحو خصائص فريدة تعزز مكانة المنظمة في البيئة، وتحقق أهدافها المنشودة (Igwe et al.,2014:212). وكلما زادت المنافسة زادت معها البرامج التدريبية بشكل طردي واعتماد برامج صارمة وتحديد ميزانيات كبيرة لها (Zhykharieva et al.,2021:10).

خامساً: تقنيات المعلومات في التدريب

عندما نتحدث عن تقنيات المعلومات في التدريب فنحن هنا يجب ان نذكر راي الباحثان (MacKeogh& Fox,2009:148) اللذان بينا ان مساهمة تقنيات المعلومات في تحسن أداء العاملين واكسابهم خبرات في العمل وجعلهم أكثر قوة وقدرة للتكيف مع البيئة الخارجية بسرعة الاستجابة لطلبات العملاء التي تعد محور مهم في نجاح الاعمال (Hermansyah et al.,2022:1442). فأدوات تقنيات المعلومات تستخدم في كل أنواع التدريب لإعطاء المتدربين خبرات مهمة في مجال عملهم (Dimitrios et al.,2013:75)، من خلال ادخال الحاسوب والبرامج التقنية والأفلام العلمية والمحاكاة للتدريب التقني باستخدام الذكاء الاصطناعي (Hermansyah et al.,2022:14425)، وهذا يعتمد على الجهة التي يجب ان تقوم بالتدريب ، بامتلاك قاعات ذات تقنيات عالية من شاشات عرض وأجهزة حاسوب ومدربين تقنيين ذو كفاءة عالية (Kaizer et al.,2020:23) والتدريب يكون مباشر صفاً ببدايته ويستمر بالمتابعة عبر حلقات تكنولوجية مثل برامج الفيديو للاجتماع بين فترى واخرى ، لتعزيز قدرات المتدربين وتسجيل مراحلهم التي وصلوا اليها (Sulej,2022:2) التواصل الالكتروني باستخدام الذكاء الاصطناعي (AI) وتطبيقات الهواتف الذكية ، ولعب YouTube (Kaizer et al.,2020:23). كما تفضل بعض المنظمات الواقع الافتراضي للتجربة والتعلم في الوقت الفعلي مثل تدريب الطائرات، تستلزم التسليم من خلال مدرب أو من خلال مصدر آخر (مثل الكمبيوتر) (Fenech et al.,2019:170) (Rodriguez& Walters, 2017:209, Hajjar& Alkhanaizi,2018:6) . التدريب عبر الإنترنت لم يعد أمراً جديداً بل مقبول ومتوقع، للتطوير المهني، اذا تمكن تقنيات المعلومات من تقديم العديد من أساليب التدريب عن بُعد (Bhardwaj,2019:20)، لانه يزيد المعارف عبر المناقشة والتلقي المباشر للمعلومة خلال أوقات مستمرة باليوم، كما يتم الاستمرار بالقاعات الصفية والتفاعل المباشر بنظام اجتماعي تعليمي (Rumman& Rahahalh,2016:78).

سادساً: التدريب التقليدي

تسعى الكثير من المنظمات اليوم لتغيير أداء موظفيها نحو الأفضل، بشكل يجعلهم يتمتعون بمعارف وعلوم تتناسب مع وظائفهم، كما معروف لنا جميعاً (Odehalshawabkeh& Alsawalhah,2019:84)، والاعتماد الأول والأخير كان على طرق التدريب التقليدية. وتعتمد الطرق التقليدية للتدريب على:-

1. وضع مجموعة من المتدربين داخل صفوف دراسية تعليمية ويتم تلقينهم المعارف من مدرب ذو تخصص معين (Dimitrios et al.,2013:75, Rodriguez& Walters, 2017:209)
2. بعد اجتياز التدريب خلال أيام معينة يكون على المتدرب العودة الى العمل وتقديم كتاب الاجتياز ، وتسهم التدرّب التقليدي على تغيير أداء الموظف ليكن بشكل أفضل محقق اهداف المنظمة بأسرع وقت واقل كلفة (Kamal et al.,2016, Lacerenza et al.,2017). التدريب التقليدي لا يحقق للمنظمات ان تعزز موقفها التنافسي في البيئة السريعة التغيير والحاجة الى التكيف معها والبقاء والنمو (Igwe et al.,2014:213).
3. يشمل التدريب التقليدي ان تهيئ قاعات دراسية يجتمع بها عدد كبير من المتدربين ويتم تزويدهم بالمعلومات باتجاه واحد من المدرب إليهم.
4. من خلال تقسيمه الى مجموعات وكل مجموعة يكون لها تسمية معينة، ومن ثم اعطاؤهم واجبات للقيام بها والمدرّب يشرف عليهم يتابع ويعطي التعليمات والتوجيهات حتى يتم اتقانها بشكل صحيح (Kaizer et al.,2020:23) كما يعد التدريب التقليدي شكلاً من اشكال التدريب التي تتبعها المنظمات داخل المؤسسات او خارجها، وتساهم في احداث تغيير في السلوك يمكن متابعته ومراقبته بتغيير الأداء نحو الأفضل وتحسين الإنتاجية. لكن نوضح ان التدريب التقليدي الان اصبح يصيب المتدربين من جيل الالفية من الموظفين بالملل من الجلوس لساعات والاستماع، الإرهاق، عدم الأصغاء، لانهم جيل يجب التقنية الحديثة لهذا كان من الضروري على المؤسسات تغيير توجهاتها بالتدريب وإدخال بعض التغييرات من استراتيجيات حديثة، وتقنيات تزيد من شد انتباههم نحو التدرّب وكسب المعارف المبتغاة من التدريب (Rathee,2018:52).

المبحث الثالث الجانب العملي

١- نبذة عن مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة

تأسس مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة ،مجمع كليات باب الزبير سنة (1987)،ومنذ ذلك التاريخ والمركز يقدم خدماته لتطوير وتنمية المهارات لموظفي وأساتذة جامعة البصرة بمختلف التخصصات ،وكذلك موظفي الدولة من كل المؤسسات باستخدام امهر المدربين من اكاديميين ذو شهادات عليا داخل الجامعة او مدربين دوليين من خارج الجامعة ، حتى يحقق أهدافه التي تهيأ فرص للتعلم والتطوير والتزود بالخبرات والمعارف ،لغرض النمو المهني ،واكتساب مهارات التي تمكنهم من مواجهة التغييرات والتطورات الحضارية والاجتماعية والتكنولوجية ، مضاف الى عقد الندوات الفكرية والثقافية وفتح مجال المناقشة الحرة للأفكار ،عقد مؤتمرات بمجال التعليم والتدريب ومناقشة افضل الباحثين من الجامعة وخارجها الطرق الحديثة والملائمة للتدريب وطور المركز هيكله التنظيمي ببناء وحدات تدريب وتطوير ومتابعة وتنسيق مع المؤسسات ولا زال مستمر بوضع خطط تتلائم مع استراتيجيته للتطوير والتنظيم للدورات حالياً ومستقبلاً .

جدول (١): الاستبانة الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل

عدد أفراد العينة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات الغير صالحة	عدد الاستبانات المسترجعة الصالحة	عدد الاستبانات الخاضعة للتحليل
120	120	10	110	110

المصدر: اعداد الباحثون بالاعتماد على الموزع والمسترجع من الاستبانات

التحليل الاحصائي

اولاً: ثبات المقياس

أن ثبات المقياس يعد أمر بالغ الأهمية لغرض التأكد من إن المقياس ذو ثقة عالية ويعطي نفس النتائج عند استخدامه بظروف مختلفة (Zikmund et al, 2013:302). وللتأكد من ثبات مقاييس البحث قام الباحثون باستخدام (Cronbach's alpha), والذي يجب أن تكون قيمته (أكبر من 0.70) وهي مقبولة إحصائياً (Morgan et al,2004:122, Field,2009). والجدول (٢) يوضح أن القيم قد تجاوزت القيمة المقبولة وهذا يدل على ثبات المقياس البحث:

جدول (٢) معامل الفا كورنباخ

الفا كورنباخ	عدد الفقرات	المتغيرات والابعاد
.931	9	استراتيجيات التدريب
.947	15	أساليب التدريب الحديث
.931	4	خطط تطوير المورد البشري
.932		استراتيجيات التدريب الحديثة
.932	5	برامج التواصل الاجتماعي والتعليم الالكتروني
.944	3	قواعد البيانات للمدربين والمتدربين
.934	4	شاشات وأجهزة العرض المرئي
.932		تقنيات التدريب
.931	4	أسلوب المحاضرات
.934	5	الصفوف الدراسية
.937		التدريب التقليدي

المصدر: مخرجات برنامج (spss v.26) بعد اعادة تنظيمها

ثانياً: الاحصاء الوصفي لبيانات الدراسة:

تستعرض هذه الجانب الاحصاء الوصفي لبيانات البحث، إذ يعالج الشكل الظاهري لها وتبويبها والتلخيص بشكل واضح والاستفادة منها في وصف آراء العينة تجاه متغيرات البحث وابعاده وفقراته المتمثلة بالتحول الرقمي، مرونة الموارد البشرية، والتي استحصلت من مخرجات الاستبانة وباستخدام مقياس ثلاثي المتمثل (موافق، محايد، وغير موافق) ولأجل توضيح الوصف الإحصائي لإجابات عينة البحث استخدم الباحثون: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، وفي ضوء العرض الذي جاء انفا بخصوص الوصف الاحصائي للمتغيرات وابعاده يمكن القول بان مستويات الابعاد كانت متفاوتة بمقدار قليل فجميع الابعاد كانت ضمن مستوى متوسط ومعتدل بين هذين المستويين وهو مؤشر ايجابي لتوافر هذه الظاهرة التنظيمية بأبعادها وهذه النتيجة تفيد بأن المستجيبين يدركون المتغيرات وابعادها ويمكن ان نلخص مستويات هذه الابعاد في ضوء الجدول (٣).

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للابعاد الرئيسة ولمتغيرات

المتغير والابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
استراتيجيات التدريب	1.90	.763
أساليب التدريب الحديث	1.98	.535
خطط تطوير المورد البشري	1.91	.502
استراتيجيات التدريب الحديثة	1.89	.531
برامج التواصل الاجتماعي والتعليم الالكتروني	1.94	.776
قواعد البيانات للمدربين والمتدربين	1.97	.471
شاشات وأجهزة العرض المرئي	1.91	.547
تقنيات التدريب	1.91	.515
أسلوب المحاضرات	1.60	.602
الصفوف الدراسية	1.55	.767
التدريب التقليدي	1.57	.808

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي لبرنامج Spss.26

اختبار فرضية البحث الارتباط:

اعتمد الباحثون في هذه البحث على معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسية والمتمثلة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (طرق التدريب الحديثة) والمتغير التابع (التدريب التقليدي) وكذلك علاقة الارتباط للمتغير التفاعلي (تقنية التدريب). إذ يظهر الجدول (٤) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ابعاد هذه المتغيرات. ويستلزم الامر توضيح لبعض المفردات الواردة في الجداول ادناه، ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983)، وكالاتي: -

جدول (٤): قوة علاقة الارتباط

ت	معامل الارتباط	مستوى الارتباط
١	اقل من 0.10	علاقة ارتباط منخفضة
٢	بين 0.10-0.30	علاقة ارتباط معتدلة
٣	اعلى من 0.30	علاقة ارتباط قوية

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.26

يظهر الجدول (٤) علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (طرق التدريب الحديثة) والمتغير التابع (التدريب التقليدي) إذ بلغ مقدار الارتباط (53.3%) وتؤشر هذه النسبة قوة العلاقة بين المتغيرين عند مستوى معنوية (1%) ($P < 0.01$), ($R = .533$) وتوضح هذه العلاقة وجود ارتباط ضمن مستوى علاقة قوية بين متغيري الدراسة، وكذلك بلغ معامل الارتباط بين طرق التدريب الحديثة و تقنيات التدريب (52.8%) وتؤشر هذه النسبة قوة العلاقة بين المتغيرين عند مستوى معنوية (1%) ($P < 0.01$), ($R = .528$), وكذلك بلغ معامل الارتباط بين التدريب التقليدي و تقنيات التدريب (24.6%) وتؤشر هذه النسبة العلاقة المعتدلة بين المتغيرين عند مستوى معنوية (1%) ($P < 0.01$), ($R = .246$). مما يعني قبول الفرضيتين

جدول (٥): علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والتابع

اسم المتغير	قيمة R
طرق التدريب الحديثة والتدريب التقليدي	.533**
طرق التدريب الحديثة وتقنيات التدريب	.528**
التدريب التقليدي وتقنيات التدريب	.246**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج (spss v.26) بعد اعادة ترتيبها

فرضية التأثير:

اعتمد الباحثون في اختبار فرضية التأثير على استخدام الانحدار الخطي البسيط لبرنامج (Spss V.26) والهدف الاساسي من تحليل الانحدار للعلاقات بين متغيرات الدراسة هو لتحديد إمكانية قبولها او رفضها حسب (Tabachnick and Fidell, 2001:687).

أ- الفرضية الرئيسية الاولى: -

جدول (٦): التباين (Anova) لفحص التأثير بين استراتيجيات التدريب الحديثة والتدريب التقليدي

الفرضية الرئيسية الاولى	R	R Square	R Adjusted Square	t	β	F	Sig
	.533 ^a	.284	.278	6.551	.812	42.917	.000

المصدر: مخرجات برنامج (spss.v.23)

ومن خلال الجدول (٦) المذكور أنفاً نلاحظ ان قيمة (t) تبلغ (٦,٥٥١) وهي قيمة معنوية بالاستناد الى قيمة (sig) المعنوية وهذا يفسر على وجود علاقة تأثير بين طرق التدريب الحديثة والتدريب التقليدي. وإن نتائج تحليل الانحدار البسيط يؤكد ان هناك تأثير ذو دلالة احصائية ومعنوية بين المتغير المستقل (طرق التدريب الحديثة) والمتغير التابع (والتدريب التقليدي)، مما يدل على قبول الفرضية.

ب- الفرضية الرئيسية الثانية

جدول (٧): التباين (Anova) لفحص الدور التفاعلي لتقنية المعلومات للعلاقة بين استراتيجيات التدريب الحديثة والتدريب التقليدي

الفرضية الرئيسية الثانية	R	R Square	R Adjusted Square	t	β	F	Sig
	.521 ^a	.271	.264	8.610	.194	40.194	.000

المصدر: مخرجات برنامج (spss.v.23)

ومن خلال الجدول (٧) المذكور أنفاً نلاحظ ان قيمة (t) تبلغ (8.610) وهي قيمة معنوية بالاستناد الى قيمة (sig) المعنوية وهذا يفسر على وجود تأثير معتدل لتقنية المعلومات للعلاقة بين استراتيجيات التدريب الحديثة والتدريب التقليدي.

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. توصلت الدراسة الى ان مركز التعليم المستمر يعتمد على التدريب باستخدام الأساليب التقنية الحديثة بشكل كبير، لأنه يرغب بإعطاء مهارات تنمية تطويرية للمتدربين من الموظفين حضوريا او الكترونيا، باستخدام برامج التواصل الاجتماعي والبرامج التعليمية الحديث مثل Zoom، Conference و Meet google.
2. أظهرت النتائج انه تم تكليف مدربين ممن لديهم الخبرة بمجال التدريب ليساهم بصقل مواهب المتدربين ليعودوا الى مؤسساتهم وهم يحملون مهارات أكثر، وليس الموظفين الحاليين.
3. أظهرت النتائج ان المتدربين في مركز التعليم المستمر، يقيمون الدورات انها دورات حديثة وذات تقنيات عالية وتطور قدراتهم ومهاراتهم، ويشعرون بالراحة في حضورهم الى القاعات او الكترونيا وانه المركز يهتم بحصولهم على أفضل صوت وصورة والإجابة على أسئلتهم
4. استنتجت الدراسة بوجود القاعات الدراسية المتوفرة في مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة، جيدة جدا ومناسبة لألقاء المحاضرات الصفية، من اضاءة وتهوية وتوسعة لسهولة حركة المدرب، مع توفر شاشات عرض للمادة التدريبية ومكبرة صوت، مضاف الى قلم تأشير الكتروني.
5. أظهرت النتائج ان موظفي مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة، يمتلكون الخبرة في مجال التعامل مع البرامج والتقنيات ويكونون عون وسند للمدربين اثناء قيامهم بالتدريب الحضوري او الالكتروني.
6. بينت النتائج ان مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة يستخدم التقسيم المعتاد للمتدرب حسب التخصص الوظيفي والشهادة ونوعية الترقية الإدارية، أي حسب السلم الوظيفي او القيادات التي تشغل مراكز ومناصب في المؤسسة.
7. توصلت نتائج الدراسة ان مركز التعليم المستمر لديه قواعد بيانات متوسطة التحديث عن المدربين والمتدربين، فهي تشمل أسماءهم وتخصصاتهم فقط، والمتدربين القواعد ضعيفة بحاجة الى تنظيم أكثر واستخدام الأسلوب الورقي.

ثانياً: التوصيات

1. نوصي بمزيد من تقنيات التدريب الحديثة استخدامها من قبل مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة، من أدوات ومعدات وأجهزة متطورة تساهم في تقديم مادة تدريبية صحيحة للمتدربين، وتسهل على المدرب طرق إعطاؤها وجذب انتباه المتدرب.
2. نوصي مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة، بالتدريب المدمج ما بين الصفي داخل القاعات الدراسية والأخر الالكتروني، لتقديم المعارف لأكثر عدد ممكن من موظفي الدولة الذين يكونون خارج حدود المكان بمسافات بعيدة منعا لحرمانهم من التدريب وهذا أسلوب عالمي يستخدم من قبل الكثير من مراكز التدريب الجامعية العالمية.
3. نوصي مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة بتوسيع عدد القاعات الدراسية وحجمها لزيادة الاستيعاب لأكثر عدد ممكن من المتدربين، وزيادة ساعات التدريب بين حضوري والالكتروني في فترة الأسئلة والنشاطات اليومية أي يكون المتدرب حاضرا ومشاركة وبدون استثناء ليكون هناك تقييم حقيقي للفائدة.
4. نوصي بالاستفادة من خبرات بعض الموظفين لخلق مشكلة عمل ومن ثم قيام الاخرين بحل المشكلة والتعرف على اهم المشكلات التي تعاني منها المؤسسات العراقية بمختلف تخصصاتها، لان تساعد المركز والمدرّب في إيجاد خطط حديثة للتدريب والتعلم وتطوير المهارات.
5. نوصي بدخول الموظفين في مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة، بمختلف شهاداتهم وقدراتهم لدورات مستمرة داخل وخارج المركز للتعرف على طرق التعامل مع البرمجيات واكتساب مهارة التعامل مع المدربين والمتدربين (إدارة العلاقات في العمل) مما يساهم في مدهم بالخبرة والعطاء المستمر.
6. نوصي مركز التعليم المستمر باختيار أمهر المدربين وتقسيمهم حسب كفاءتهم وتخصصهم لتدريب الموظفين من مستويات مختلفة مراعاة لنوعية الخبرة والكفاءة المطلوبة، منهم القيادات العليا، الوسطى والتنفيذية، مضاف الى تخصصات الدقيقة في مجال العمل. وادخال طرق التدريب بالمحاكاة والذكاء الاصطناعي وطريقة الدهليز التي ترسم بيئة مشابهة للواقع العملي.
7. كما نوصي بإدخال تقنيات تدريب جديدة تعتمد على تقسيم المتدربين حسب استجابتهم الى صف سمعي، يستخدم الاستماع، وبصري يستخدم الفيديو والصور للقيام بالتعليم ويكون عبر اختبار في اول محاضرة للتدريب مما يساعد هذا مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة إعطاء نتائج أفضل باستخدام التقنيات الحديثة في التدريب.
8. نوصي بضرورة تحديث قواعد البيانات للمدربين والمتدربين لبيان عدد المدربين وعدد الدورات التدريبية التي تقام بالمركز ونوعيتها والفئة المستهدفة، مما يساعد مركز التعليم المستمر بسهولة التواصل مع المدربين وسهولة تسجيل المتدرب الجديد ان كان قد حصل على دورة سابقة فقط تحديث معلوماته.

References

1. Abeguki, O., O., E., Paul, S., O., Akinrole, O., O., & David, A., U., (2014), "Strategic Role Of Human Resource Training And Development On Organizational Effectiveness In Nigerian Banking Industries", *Global Journal Of Human Resource Management*, Vol.2, No.4, Pp.24-39.
2. Al-Mzar, M., M., M., Abedallah, M., H., D., A., & Mohammed, O., A., M., (2022), "Training And Its Impact On The Performance Of Employees At Jordanian Universities From The Perspective Of Employees: The Case Of Yarmouk University", *Journal Of Education And Practice*, Vol.6, No.32, Pp.128-140.
3. Bhardwaj, A., (2019), "Employee Training And Development Through E-Learning" (A Study Of Some Selected Units In Power Sector) A Thesis Submitted For The Award Of Ph.D. Degree In Business Administration (Faculty Of Commerce & Management) To The University Of Kota," Department Of Business Administration Govt. Commerce Girls College, Kota University Of Kota, Kota (Raj).
4. Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
5. Dimitrios, B., Labros, S., Nikolaos, K., Maria, K., & Athanasios, K., (2013), "Traditional Teaching Methods Vs. Teaching Through The Application Of Information And Communication Technologies In The Accounting Field: Quo Vadis?", *European Scientific Journal Edition* Vol.9, No.28 ISSN: 1857 – 7881 (Print) E - ISSN 1857- 7431.
6. Elnaga, A., & Imran, A., (2013), "The Effect Of Training On Employee Performance", *European Journal Of Business And Management*, Vol.5, No.4, 137-147.
7. Employee Training Effectiveness: A Case Study In Bahrain", *SAGE Open - Research Paper*, SAGE Open, April-June 2018: 1–12, © The Author(S) 2018, DOI: 10.1177/2158244018783033, Journals.Sagepub.Com/Home/Sgo.
8. Fenech, R., Baguant, P., & Ivanov, D., (2019), "The Changing Role Of Human Resource Management In An Era Of Digital Transformation", *Journal Of Management Information And Decision Sciences* Volume 22, Issue 2, 166-175.
9. Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, Thrid Edition.
10. Hair, G., Black, B., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2019) *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition, Pearson, Upper Saddle River, New Jersey.
11. Hajjar, S., T., A., & Alkhanaizi, M., S., (2018), "Exploring The Factors That Affect
12. Hermansyah, Tukiran, M., Herlina, E., & Andrianto, M., T., (2022), "A Review Of Strategic Human Resources Management In Organization", *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Volume 5, No 2, May 2022, Page: 14422-14429.
13. Igwe, A., Onwumere, J., U., J., & Egbo, O., P., (2014), "Effective Human Resource Management As Tool For Organizational Success", *European Journal Of Business And Management*, Vol.6, No.39, Pp.210-218.
14. Jevana, R., J., (2017), "Research On Effective Training Method In Organizations – A Millennials Need", *International Journal Of Innovative Research And Advanced Studies (IJIRAS)*, Volume 4 Issue 5, 300-305.
15. Kaizer, B., M., Silva, C., E., S., & Pavia, A., P., D., (2020), "E-Learning Training In Work Corporations: A Review On Instructional Planning", *European Journal Of Training And Development* © Emerald Publishing Limited 2046-9012, DOI 10.1108/EJTD-08-2019-0149.
16. Kamal, K. B., Aghbari, M., L., & Atteia, M., (2016), "E-Training & Employees' Performance A Practical Study On The Ministry Of Education In The Kingdom Of Bahrain", *Journal Of Resources Development And Management*" Vol.18, 1-8.
17. Kassem, A., H., (2021), "Significance Of Human Resources Training And Development On Organizational Achievement", *Significance Of Human Resources Training And Development On Organizational Achievement Pjace*, 18(7) ,693-707.
18. Lacerenza, C., N., Reyes, D., L., Marlow, S., L., Joseph, D., L., & Salas , E., (2017), "Leadership Training Design, Delivery, And Implementation: A Meta-Analysis", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 102, No. 12, 1686–1718.
19. Mackeogh, K., & Fox, S., (2009), "Strategies For Embedding E-Learning In Traditional Universities: Drivers And Barriers", *Electronic Journal Of E-Learning* Volume 7 Issue 2 2009, (147 - 154).
20. Madera, J., Dawson, M., Guchait, P., Belarmino , A., M., (2017), "Strategic Human Resources Management Research In Hospitality And Tourism A Review Of Current Literature And Suggestions For The Future ", *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 29 Iss 1 Pp. 48 – 67.
21. Maršíková, K., & Šlaichová, E., (2015), "Perspectives Of Employee Training And Development: Methods And Approaches", *Acc Journal*, Volume 21, Issue 3 DOI: 10.15240/Tul/004/2015-3-002.13-23.
22. Martin, B., O., Kolomito, K., & Lam, T., C., M., (2014), "Training Methods: A Review And Analysis", *Human Resource Development Review* , Vol. 13(1) 11–35.
23. Milhem, W., Abushamsieh, K., & Aróstegui, M., N., P., (2014), "Training Strategies, Theories And Types", *Journal Of Accounting – Business & Management* Vol. 21 No. 1 , 12-26.
24. Moazami, F., Bahrampour, E., Azar, M., R., Jahedi, F., & Moattari, M., (2014), "Comparing Two Methods Of Education (Virtual Versus Traditional) On Learning Of Iranian Dental Students: A Post-Test Only Design Study", *BMC Medical Education*, <http://www.biomedcentral.com/1472-6920/14/45>.
25. Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. Psychology Press.

26. Muis, A. M. R. A., Asis, A. H. B., Marinsah, S. A., Hajimin, M. N. H. H., Kamaruding, M., & Yazid, M. T. M. (2021). Review On Training And Development In Human Management. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 11(5), 704–716.
27. Neamat,S.,(2020),” Human Resource Management With Strategic Development”, *Neamat / Journal Of Civil Engineering Frontiers* Vol. 01, No. 01, Pp. 16 –19.
28. Odehalshawabkeh,R.,& Alsawallah,A.,(2019),” Effects Of Training Strategies On Employees Performance: A Practical Study In Amman's Municipality \ Jordan”, *International Journal Of Business And Social Science* Vol. 10 • No. 6 • Doi:10.30845/Ijbss.V10n6p10.84-88.
29. Öztirak,M.,(2022),” Training And Development In Human Resources Management”, *International Journal Of Social Sciences Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, IJSS*, 2022, Volume 6, Issue 26, P. 273-287. 15.08.2022/07.10. DOI 10.52096/Usbd.
30. Rathee,R.,(2018),” A Shift Towards E-Training: Impact And Methods”, *International Journal Of Management And Social Sciences Research*”, Volume 7, No. 1,Pp.51-56.
31. Richman,N.,(2015),” Human Resource Management And Human Resource Development:Evolution And Contributions”, *Creighton Journal Of Interdisciplinary Leadership*,Vol. 1, No. 2, Pp. 120 – 129.
32. Rodriguez,J.,& Walters,K.,(2017),” The Importance Of Training And Development In Employee Performance And Evaluation”, *JR Training Design And Consulting*, Statesville, North Carolina, USA, 3(10): 206-212.
33. Rumman,M.,A.,A.,& Rahahalh,N.,E.,A.,(2016),” Training Strategy And Its Impact On The Performance Of Employees”, *European Journal Of Business And Management*, Vol.8, No.23,75-80.
34. Saifalislam, K. M., ²Osman, A & ³Alqudah, M.,K.,(2014),” Human Resource Management Practices: Influence Of Recruitment And Selection, And Training And Development On The Organizational Performance Of The Jordanian Public University”, *IOSR Journal Of Business And Management (IOSR-JBM)*,E-ISSN: 2278-487X, P-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue . Ver. V (May. 2014), PP 43-46.
35. Saunders, M., Lewis, P. H. I. L. I. P., & Thornhill, A. D. R. I. A. N. (2019). *Research methods. Business Students* 8th edition Pearson Education Limited, England.
36. Shammot,M.,M.,(2014),” The Role Of Human Resources Management Practices Represented By Employee's Recruitment And Training And Motivation For Realization Of Competitive Advantage”, *African Journal Of Business Management*, Vol. 8(1), Pp. 35-47.
37. Shrivastav,P., Munjal,N.,& Singh,A.,K.,(2021),” The Impact Of Strategic Human Resource Management Practices On Global Competitiveness”, *European Journal Of Molecular & Clinical Medicine*,ISSN 2515-8260 Volume 08, Issue 1, 2,Pp.2166-2172.
38. Sulej,K.,P.,(2022),” Environmental Strategies And Human Resource Development Consistency:Research In The Manufacturing Industry”, *Journal Of Cleaner Production* 330 , 129538.
39. Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. 4th ed. Boston Allyn and Bacon.
40. Zhykharieva,V., Vlasenko,O., Poznanska., Matviienko,M.,& Sokolova,M.,(2021),” The Role Of Human Resource Management In The Concept Of Sustainable Enterprise Development”, *E3S Web Of Conferences* 255, 01024,ISCMEE 2021,Https://Doi.Org/10.1051/E3sconf/202125501024.Pp1-14.

الاستبانة				
استراتيجيات التدريب الحديث				
١- استراتيجية التدريب				
ت	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
١	تعتمد الطريقة المستخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية على متطلبات العمل			
٢	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على التقييم المنتظم للاداء			
٣	تم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال مقارنة قدرات الموظفين الحالية ومتطلبات العمل الجديدة			
٤	تم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال مقارنة الاداء المتوقع مع الى الاداء الفعلي			
٥	تم تحديد الاحتياجات التدريبية على أساس العلاقات الشخصية			
٦	تحديد الاحتياجات التدريبية للوظائف والوظائف الجديدة			
٧	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال الملاحظة المباشرة			
٨	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية على أساس الأولويات المحددة			
٩	تم تحديد الاحتياجات التدريبية على أساس إدخال التقنيات الجديدة			
٢- أساليب التدريب الحديث				
ت	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
١٠	تلعب العلاقات الشخصية دورا في اختيار المتدربين			
١١	الأقدمية هي أساس اختيار المتدربين في الجامعة			
١٢	يتم اختيار ٣ متدربين في الجامعة بناء على ما تم تحديده المهارات والكفاءات المطلوبة لعملهم			
١٣	يتم اختيار المتدربين بناء على المعايير العلمية العملية المعترف بها في التدريب من قبل الخبراء			
١٤	المؤهل الأكاديمي هو أساس اختيار المتدربين			
١٥	الموظفين لديهم فرص متساوية ليتم اختيارهم لبرامج التدريب			
١٦	يعتمد تصميم الدورات التدريبية على أهداف محددة جيدا والمعايير			
١٧	يتم تكرار محتوى الدورات التدريبية من وقت لآخر الوقت			
١٨	تم تطوير ٥ دورات تهدف إلى حل مشاكل العمل			
١٩	محتوى الدورة مرتبط بمتطلبات العمل			
٢٠	دورات تدريبية خارجية كانت ناجحة في تحقيق الأهداف			
٢١	يتم تسليم محتوى الدورات التدريبية من خلال ورش العمل			
٢٢	تم تسليم محتوى الدورات التدريبية من خلال إلقاء المحاضرات			
٢٣	يتم تقديم محتوى الدورات التدريبية من خلال المؤتمرات الطريقة			
٢٤	يتم تقديم محتوى الدورات التدريبية من خلال لعب الأدوار الطريقة			
خطط تطوير وتنمية المورد البشري				
ت	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
٢٥	دورات تدريبية يقلل من روتين العمل اليومي			
٢٦	تكرار محتوى التدريب الدورات تعزز إتقان المهارات التعليمية			
٢٧	الدورات تدريبية في المركز تعمل على تحسين الثقة بالنفس لدى المتدربين			
٢٨	تأثير كبير للدورات التدريبية على يتم تقييم أداء الموظفين			
تقنيات التدريب				

١- برامج التواصل الاجتماعي والتعليم الإلكتروني				
ت	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
٢٩	يستخدم البرامج الحديثة في التدريب وشبكات الأنترنت داخل المركز			
٣٠	يتم استخدام برامج حديثة في تقييم أداء المتدربين وفي كثير من الأحيان تستخدم البرمجيات الحديثة في التدريب الإلكتروني			
٣١	تستخدم برامج التواصل الاجتماعي في التواصل مع المدربين والمتدربين لتزويدهم من قبل المركز بكافة البيانات الضرورية للدورة التدريبية			
٣٢	تعتمد الدورات التدريبية على عرض محتوى علمي إلكتروني مثل الأفلام العلمية الحديثة ومناقشتها مع المتدربين			
٣٣	تستخدم الهواتف في إجراء الاختبارات العلمية عبر فورمات معدة مسبقاً تعتمد على الاختبارات والسرعة في الإجابة			
٢- قواعد البيانات للمدربين والمتدربين				
ت	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
٣٤	يعتمد المركز على مجموعة من قواعد البيانات عبر البرامج الحديثة لحفظ بيانات للمتدربين			
٣٥	يوجد في المركز قواعد بيانات تخص المدربين وتخصصاتهم			
٣٦	تضم قواعد البيانات نوع الدورات وتاريخ العقد للدورة وعدد المتدربين			
٣- شاشات وأجهزة العرض المرئي				
ت	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
٣٧	يهيأ المركز كل أدوات الحديثة من أجهزة العرض والشاشات الحديثة وأقلام التأشير الليزرية			
٣٨	تتوفر أجهزة كمبيوتر حديث يعتمد عليها في عملية التدريب			
٣٩	تتواجد أجهزة كمبيوتر للمدربين للاستفادة منها في عرض المادة التدريبية			
٤٠	تتوفر أجهزة صوتية والميكروفون للمدرب حتى يسمع المتدربين المحاضرة في حالة الأعداد الكبيرة			
التدريب التقليدي				
أسلوب المحاضرات				
ت	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
٤١	يستخدم اللقاء المحاضرات التفاعلية بين الملقى المدرب والمتدرب			
٤٢	لقاء المحاضرات بشكل اتجاه واحد من المدرب الى المتدرب			
٤٣	لا توجد مناقشات ولا أسئلة أثناء لقاء المحاضرة			
٤٤	يعتمد على الورق في قراءة المحاضرة			
الصفوف الدراسية				
ت	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
٤٥	اعتماد الصف الدراسي مكان للتدريب			
٤٦	القاعات مزودة بكراسي خشبية وسبورة وأقلام للكتابة			
٤٧	التعليم الصفّي للتدريب يعتمد على تنسيق الأفراد بالجلوس بشكل صفوف منتظمة			
٤٨	تنظم الجلوس بشكل دائري او محوري اذا كان العدد قليل للمتدربين			
٤٩	يعد هذا الأسلوب الأكثر قبولاً للمدربين والمتدربين			