الأسم : زين العابدين عباس ناصر

اللقب العلمي : مدرس مساعد

الجامعة : جمهورية العراق / جامعة واسط / كلية علوم الحاسوب وتكنلوجيا المعلومات

عنوان البحث :-

التدريب وأثره في تنمية المجتمع

المقدمة :

يعتبر التدريب هو المحور أو المحرك الرئيسي التي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع فهو أداة التنمية ووسيلتها، ويشكل التدريب بأنواعه (الذاتي، المهني،الوظيفي) ضرورة لازمة ،خاصة في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات، وفي ظل هذا التزايد الكبير على المعلومات وتقدم المعرفة ومواكبة التطور والتقدم الذي يعيشه العالم وهذا ما ساعده على ظهور التدريب الألكتروني كأتجاه حديث في التدريب ليواكب عصر الثورة المعلوماتية . وللتعرف على دور التدريب أكثر في تطوير قدرات العاملين أو الموظفين في المؤسسة أو المنظمة وذلك بزج مختلف كوادرهم بدورات تدريبية تطويرية شأنها شأن مؤسسات الدول الأخرى لرفع أداء الموظفين أو العاملين فيها، مما ينعكس أثراً ايجابياً في المجتمع ، وعليه أستهدفت هذه الدراسة أغناء الجاني الفكري والنظري في تدريب الموارد البشرية وأهميته في خلق الكوادرالأدارية المؤهلة، فضلاً عن معرفة أثر التدريب وعلاقته الترابطية بعملية تكوين المهارات الوظيفية، وقد طبقت تلك الدراسة على عينه عشوائية قوامها (٥٠) مبحوث.وفي مجال تعريفنا للدراسة(البحث) من أجل وضعهما في أطارهما المنهجي العلمي الصحيح ومايمكن أن نضيفه للحقل المعرفي في العراق. فقد قسمناها على بابين تمثل الباب الأول الدراسة النظرية أما الباب الثاني فقد تناول الدراسة الميدانية، بواقع اربعة فصول كل باب فصلين، وفي الدراسة النظرية تناولنا الفصل الأول أشكالية البحث وأهميته البحث وأهدافه وكذلك تعريف المصطلحات أو المفاهيم، وجاء في الفصل الثاني الذي يمثل المدخل الرئيسي الى دراسة أساسيات التدريب وأنواعه وكما هو مبين على شكل محاور، فقد تناولنا فيه وبشكل مختصرالمحاور .أما الباب الثاني فقد أهتم بالدراسة الميدانية فقد أستهدف الفصل الثالث أجراءات الدراسة الميدانية من خلال معرفة أدوات جميع البيانات وكذلك عرض ومناقشة نتائج البحث.وأخيراً أختصر الفصل الرابع على نتائج الدراسة وتوصياتها وقائمة المراجع والملاحق.

الباب الأول

الجانب النظري للدراسه

الفصل الأول : الأسس النظريه والمنهجية للدراسة

اولاً: مشكلة البحث

تعدعملية أختيار مشكلة البحث وتحليلها من أهم المواضيع التي يحب ينتبه اليها الباحث بدقة تامه، لأن تحليلها يؤدي الى معرفة السبب الحقيقي للمشكلة ويهدف معالجتها بالتدريب.ونظراً لهذا الدور الكبيرالذي يلعبه التدريب بأنواعه في رفع مستوى كفاءة ومهارات وخبرات الموظفين أوالعاملين في المنظمات أو المؤسسات المختلفة.لذلك يعد تدريب الموارد البشرية من أهم الوظائف الأستراتيجية لأدارة الموارد البشرية

، أذ من خلالها تستطيع المنظمة أو المؤسسة من تحقيق أهدافها الأستراتيجية ومواكبة تطور التكنلوجيا وأستيعاب التقنيات وكذلك الحصول على القدرات الأدارية والتنظيمية والكوادر البشرية الأخرى فلهذا أصبح التدريب ضرورة وطلباً لايمكن الأستغناء عنه بالنسبة لجميع المنظمات أو المؤسسات وعلى مختلف المستويات، وأنطلاقاً من ضرورة التدريب وحقيقة أصبح لزاماً على مختلف المنظمات أن تجري تقييماً لبرامجها التدريبيةمن أجل معرفةمدى جودة هذه البرامج ومدى مستوى قدرتها على تحقيق الأهداف المحددة،ومن خلالها دورها في تحسين أداء الموظفين أو العاملين من أجل أداء المهام المؤسسية بشكل صحيح وأن أي خلل في عملية التدريب سيولد أنعكاس سلبي على أداء المنظمة أو المؤسسة المستقبلي .

ثانياً : أهمية البحث

يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة محاولة علمية لمعالجة أغلب المشاكل والمعوقات التي تعيق التدريب ، وتبرز أهمية االبحث بالأتي :

١. يمكن التدريب الذاتي من أتقان المهارات الأساسية اللازمة لمواصلة تدريب نفسه بنفسه ويستمر معه مدى الحياة .

٢. يساهم في تنمية وتطويرالمواد البشرية بأستعمال تكنلوجيات الأعلام والأتصال التكنلوجية الرقمية في تصميم وأدارة برامج التدريب الألكتروني.

٣. يساعد أصحاب العمل على معرفة أثرالتدريب والتأهيل المهني ويرفع من قدرات الموارد البشرية من حيث المعارف والمهارات.

٤. محاولة معرفة أثر التدريب الوظيفي وعلاقته الترابطية بعملية تكوين المهارات الوظيفية.

ثالثاً : أهداف البحث

يمكن صياغة الأهداف التي تسعى أليها الدراسة إلى تحقيها كما يلي :-

١. ألقاء الضوء على مفهوم التدريب الذاتي وعلاقته ببعض المفاهيم التدريبية الأخرى .
٢. تسليط الضوءعلى مفهوم التدريب الألكتروني وأهميته على مختلف المستويات، ومدى مساهمته في تحسن أداء الموظفين أوالعاملين بأعتباره أسلوب جديد من أساليب تنمية الموارد البشرية.
٣. تسليط الضوء لمعرفة مدى مستوى المهارات التي يتمتع به مدربي التدريب المهني.
٤. ألقاء الضوءعلى مفهوم التدريب الوظيفي ومعرفة مدى مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين وتلبية حاجيتهم التدريبية .

المبحث الثاني (تحديد المصطلحات والمفاهيم)

أولاً: مفهوم التدريب: مازال هناك الكثير من الأختلافات حول مفهوم التدريب ومقدار مساهمته في نمو المنظمة أو المؤسسة،وتبين لنا الكثير من الكتب والمقالات العلمية،ولكثرة التعاريف التي تعكس وجهات النظرالمختلفةحول التدريب،وعلى الرغم من أختلاف الكتاب والباحثين حول مفهوم وتعريف التدريب والآن تعاريفهم تتفق في أنها تشير الى التغيير والتحسين والتطوير وفيما يلي أبرز المفاهيم.

-هو الطريقة التي تساعد المتدربين للوصول الى طريقة العمل المثلى في عملهم الحاضر والمستقبلي بتنمية عادات وأفكار وحركات ومهارات صحيحة فيهم بواسطة تزويدهم بعمل ومعلومات أو مهارات فنية

-هو نشاط مخطط له بهدف التنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية الأفراد والعاملين لتمكنهم من أداء فاعل ومثمر يؤدي الى بلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى أهداف ممكنة.

ثانياً:- المجتمع:هومن مجموعه من الأشخاص تعيش وتسكن سوية لفتره من الزمن لخلق وتنظم نفسهما كوحدة أجتماعية مميزه،والأساس الذي يقوم عليه المجتمع هووجود مجموعه من الأفراد وتجمعه في أقليم محدود كوحده ذات كيان خاص.كما يعرف على أنه مجموعه من الأفراد تقطن ببقعه جغرافية محدودة وتربطهما علاقات قويه كاللغه والتاريخ والعادات والتقاليد الأجتماعية والأهداف المشتركه.

ثالثاً:- التدريب الوظيفي: وهي تلك النشاطات التعليمية التي يتلقاها الموظف من خلال المشاركة في الدورات التدريبية لزيادة معارفه ومهاراته وتعديل أتجاهاته.

رابعاً:- المسارالوظيفي:تعددت التعاريف والتسميات العلمية للتخطيط المهني أومايسميه البعض بالمسار الوظيفي أو تطويرالمسارالوظيفي،فمهماأختلفت التسميات أوالمصطلحات فجميعها تدورحول مفهوم واحد فالمسارالوظيفي يمكن أنجازه في أنها عبارة عن سلسلة من الوظائف التي ينتقل خلالها العامل في حياته العملية.(نصر الله، ٢٠٠٢،ص٢٤٩) .أما ديسلر(٢٠٠٠، ص٣٥٤) فيقصد به : هو مجموعة المراكز الوظيفية التي يتدرج خلالها الفرد خلال حياته الوظيفية.

خامساً:- التأهيل المهني:هوتلك العمليةالمستمرة والمنسقة التي تشتمل علي تقديم الخدمات المهنية مثل التوجيه والتدريب والتشغيل والتي تعد لتمكين الشخص المعاق من تامين عمل مناسب له والاستمرارفيه مثل(النجارة البسيطة، الدهانات ،الطباعة، التجليد، السجاد المعلق، المطبخ التعليمي).

سادساً:- التدريب المهني:هو نمط من التدريب الغرض منه تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف القابلة للتطبيق لأعدادهم لدخول إلى سوق العمل وأتاحة المجال لتحديث معارفهم ومهاراتهم أو زيادتها أو رفعها إلى مستوى أعلى.

سابعاً:-السلامة والصحة المهنية:هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطرالناجمةعن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدى إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث (عباس ،٢٠٠٣) .

ثامنا:-مفهوم التدريب الإلكتروني:أنّ مفهوم التدريب الإلكتروني مازال في طورالتكوين وغيرمحدد المعالم ولم يستقر بعد على حال وهو في حالة تعديل مستمر نظراً لارتباطه بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم التي تنمو وتتطور يوماً بعد يوم، ولكن سوف يظهر تفهم أحسن لمفهوم التعلم الإلكتروني عند نضوج صناعته وأنتشارأستخدامها في المؤسسات التعليمية المختلفة،حيث أن هناك تزايد في أستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تسهل عملية التعلم، فهناك التساؤل من خلال محركات البحث، البرمجيات والحزم الإلكترونية والمواقع التواصل الاجتماعية والمدونات الشخصية، بالإضافة إلى برمجيات تضم إدارة المحتوى التعليمي والتعليم الافتراضي والتدريب الإلكتروني(الهادي ٤٧،٢٠١١) وهناك العديد من التعريفات التي تتحدث حول التدريب الإلكتروني والكثير منها مشابه للتعليم الإلكتروني وسنعرض بعضها **ويعرفه عبد العزيز بأنه** هو أحد أشكال التعليم عن بعدdistance learning التي تعتمد على إمكانيات وأدوات شبكة المعلومات الدولية والإنترنت والحاسبات الألية في دراسة محتوى تعليمي محددعن طريق التفاعل المستمر مع المعلم-الميسر والمتعلم والمحتوى(عبد العزيز،٢٠٠٨: ٣٠) .

تاسعاً:التوصيف الوظيفي: يمثل توصيف الوظيفة للعملية التي تتم بعد تحليلها مباشرةً، وهي عملية قديمة كان صاحب العمل يقوم بها بنفسه، إلا أن زيادة المشاريع وتوسع حجمها وتعددالوظائف والأنشطة التي تقوم بها جعل فيهاعملية صعبةلايستطيع فرد واحد الألمام بمتطلباتها وعليه أصبحت عملية التوصيف تقوم على الأساس تحليل الوظائف وكتابة مواصفاتها والأحتفاظ بجميع المعلومات المتعلقة بها إلى سجلات خاصة للرجوع إليها عند الحاجة.

عاشراً:- التدريب الذاتي :تتعددت التعريفات لمفهوم التدريب الذاتي، فهناك من يرى أن التدريب الذاتي عباره عن الأفعال التي تخطط وتكيف بشكل دوري للحصول على المعرفة ذاتياًبهدف تحقيق أهداف شخصية.

الحادي عشر:-المعايير والجودة: وعرفت المعايير بكونها النماذج التي يتم الاتفاق عليها ويحتذي بها لقياس درجة اكتمال أوكفاءة شيء ما،وإن المعاييرهي عبارات وصفية تحدد الصورة المثلى التي

نبغي أن تتوفر في الشيء الذي توضع له المعايير،أوالتي نسعى إلى تحقيقها.(محمود الضبع ٢٠٠٦م)وأنتقل مصطلح المعيار إلى مجالات العلوم الاقتصادية والاجتماعية وبعدها إلى العلوم التربوية وعلم التدريس وغيرها من المجالات ومنها مجال التكوين والتدريب.(أحمد المهدي عبد الحليم 2005م).

– **الجودة:** الجودة بحد ذاتها تعبيرغامض للحد ما لأنها تتضمن دلالات تشير إلى معايير التميز إلى حد سواء،فقدعرفت كنوع من الثبات والكمال حيناً،أوهي مطابقة للمواصفات حيناً أخر، وفد أعتبرت ملائمة للغرض والذي يمكن أن يعني أما تلبية لشروط أومواصفات الزبون أوأهداف العمل أو الوظيفة ومهامها.

الفصل الثاني

مدخل إلى دراسة أساسيات التدريب وأنواعه

المبحث الأول :-

اولاً: التدريب الوظيفي وأثره على الأرتقاء بالمستوى الوظيفة

يعتبر التدريب ذات أهمية كبيرة في العصر الذي نعيش فيه،وذلك لأن التطور التكنلوجي والعلمي بات سريعاً بحيث أننا بأستمراربحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة، لذلك يجب تدريب الموظفين ومعرفة نقاط ضعفهم وتقويتها،وقد يكون هذا الضعف بسبب الأختلاف بين التعليم ومتطلبات العمل أو تغييرالمسار الوظيفي،ويعتبر أيضاً هذا النوع من التدريب مهماً جداً وضرورياً لعدة أسباب ومن أهمها :-

أ- تجديد معلومات الموظف عن أي موضوع معين وأحاطته بكل جديد في العلوم الأدارية .

ب- تحرير الموظف من مسؤولياته المتداوله لفتره قصيره حتى يجد نفسه مهيأه فكرياً وعقلياً وأعادة توجيهه لأفكار ونظريات جديدة لها صلة في مجال تخصصه .

ت- تجديد أتصالات الموظفين بأخرين من ذوي الخبرة والأختصاص لتوسيع دائرة معارفهم والتعرف على المشاكل التي يواجهونها .

ولأجل الأرتقاء بمستوى الوظيفة ووضع أثر لهذا النوع من التدريب يجب عمل عدة متطلبات ومنها التطوير أي تدريب الموظفين على المهارات والأعمال التي تمكنهم في المستقبل من القدرة على تقلد مناصب أعلى للنجاح والرضا الوظيفي التي يتكامل فيها الموظف مع وظيفته.وأيضاً الأثراء الوظيفي الذي يهتم بمجال الوظيفة وعمقها وعلاقاتها،كزيادة تنوع الواجبات وعمل العمل في آن واحد، ويمنح الموظف بمزيد من الحرية والعمل الأستقلالية والسلطة وأشراكه في بعض أتخاذ القرارات .

ثانياً: التدريب والتأهيل المهني ودوره في الحفاظ على السلامة والصحة المهنية

نظراً للصعوبات والتحديات التي تواجهها الصحة والسلامة المهنية التي تعتبر هي القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه،وعليه لابد أن يكون جميع الأفراد على وعي كامل وأقناع بقيمة مفاهيم وأسس السلامة والصحة المهنية وذلك لتجنب حدوث الأصابات والحوادث داخل المنازل والأماكن العامة والمؤسسات الصناعية، ولسد فجوة هذه الصعوبات نحتاج التأهيل المهني ومن مراحله التدريب المهني ومن أهم مهام هذا التدريب تتركز بما يلي :-

أ-تقدم برامج تدريبية نظرية وعملية من شأنها ترفع المستوى المهني للفرد .

ب- توفر بيئة تدريبية أمنة وتراعي شروط السلامة العامة.

ت- تنشر التوعية بين أفراد المجتمع بأهمية العمل المهني، والمزايا التي يمكن للمتدرب تحقيقها.

أن هذه الأمور تساهم في تحقيق أبرز أهداف السلامة والصحة المهنية وتتلخص بما يلي :-

١- حماية العناصرالبشرية للأنتاج من الأضرارالناتجه عن مخاطر العمل وظروف البيئه،وذلك عن طريق أزالة مسببات الخطروتقليل التعرض لها(شحادة وأخرون ٣٠٠٠) .

٢- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث أصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريبه ومن يحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في أنجاز العمل ومواعيد التسليم.

٣- بث روح الوعي لدعى العاملين مما يتعلق بالأساليب والطرق الأمنه لأداء العمل وأهميته بالألتزام بقواعد السلامة المهنية .لذلك نرى أن التدريب المهني حقق دوره في الحفاظ على السلامة والصحة المهنية بأتباع نظام التدريب على العمل، وحيث أنه أتم عمله الأساسي في المحافظة على بيئة عمل خالية من المخاطر.

المبحث الثاني

اولاً: دور مراكز التدريب والأكاديميات وأثرها في تنمية المجتمع المهني والعالمي

أنّ الثورة الصناعية التي شهدها العالم بعد أعقاب الحرب العالمية الثانية،جعلت عمل تلك الدول تستنزف مواردها وطاقاتها البشرية وتعيد حساباتها في كيفية بناء مؤسساتها وأعادة هيكليتها وفق معاييرعلمية من حيث التخطيط والمتابعة والرقابة،وتضع في سياستها العامة الجديدة البرامج التدريبية التي ترعاها المراكز التدريبية من حيث تدريبها على العمل القيادي والأداري والمهني

وتشترط هذه المراكز التدريبية عند أختبارهم المحتوى التدريبي بعدة شروط ومنها:-

أ-أنّ يكون المحتوى وثيق الصلة بالأهداف التدريبية للبرنامج.

ب- أنّ يتسم بوجود توازن بين أتساعه وعمقه بحيث لايتم التركيز على الجانب النظري ويهمل الجاني العملي والعكس.

ت- أنّ تكون المادة العلمية التي يتشكل منها صحيحة علمياً وحديثه،بحيث يتم الأستعانه بأحدث المصادر وأدقها.

ث-أنّ يكون المحتوى وظيفياً في مستوى المتدربين وذا فائدة في حياتهم العملية.

ج- أنّ تؤدي المعارف المتضمنه في المحتوى إلى سلوك أوعمل يرتبط بها.

وأن لمراكز التدريب لهاعلاقة وثيقة بالأكاديميات(الجامعة)من خلال مركز التدريب والتطوير المستمر الذي يساهم في تحقيق النمو المهني المستمر لأعضاءهيئة التدريس،ويعتبرأحد الأسهامات الشاملة والمباشرة للجامعة في خدمة المجتمع المهني من حيث توفيرالمهارات البشرية وتحقيق بعض أهداف المجتمع المهني التي أبرزها:-

١- توضيح دور المهنية في العمل.

٢- توفير الظروف المناسبة للأبداع، ودعم الدور القيادي عندهم .

٣- وضع حلول للقضايا التي تواجههم وتوفير حلول غير تقليدية لها.

ثانياً: معايير جودة التدريب الألكتروني والحداثة

تعتبر المعاييرأساساً لأعتماد جودة التدريب الألكتروني،بحيث تعمل كدليل للمتدربين وصناع القرار في توجيه عمليات تطوير وتحسين برامج التدريب،وتستخدم كأطرمرجعية في عمليات التقويم المستمر و الشامل اللأداء سواء في التدريب أوفي أنجاز المهام الأخرى.وأن من أهم المبررات لأستخدام هذا النوع من التدريب هوالتفجرالمعرفي والتقدم التكنلوجي،ثورة الأتصالات وسرعة نقل المعلومات،الأوضاع الديمغرافية ذات النموالمتسارع والتي تضغط على الموارد الطبيعية وعلى المؤسسات الخدماتية،لذلك أتجهت الكثيرمن الدول في الأونه الأخيرة إلى هذا النوع من التدريب لتطوير كوادرها.وقد أشارت الكثير من الدراسات السابقة على التدريب الألكتروني ومنها(دراسة جميل أطميزي ،٢٠١٤ دراسة بعنوان دور التدريب الألكتروني في تنمية الموارد البشريه العربية)في هذه الدراسة قدم الباحث توطئة عن التدريب الألكتروني،ومتطلباته وفوائده ومحدداته،وكذلك أساليبه وأنواعه،كما وضح أهمية تبني تقنيات التدريب الألكتروني في مراكز تنمية الموارد البشرية والتدريب،وبين أساليب وأنواع التدريب الألكتروني المناسبة وشرح كيفية دمج التدريب الألكتروني ضمن نظام تلك المراكز ثم قدم خطة وأطارعمل تمثل خارطة الطريق لتمويل التدريب التقليدي التدريب الألكتروني.ونظراً لأتجهاته الحديثه من تقنياته وأستراتيجايته في التدريب فهو يساهم في الكثير من المجالات وخاصة المجالات الأمنية،ويعتبر أيضاً هذا التدريب

أحد أساليب التدريب الذاتي. وبما أنه تميز هذا النوع من التدريب بهذه الخصائص والمزايا فقد ميز بمعايير جودة، وأبرزها:-

أ- يساهم في تعليم عدد كبير من الطلاب دون قيود الزمان والمكان في وقت قصير.

ب-له أمكانياته الكبيرة في تبادل الحوار والتعايش مع فئات ومجموعات في مختلف الأماكن والتوقيتات الزمنية والتعامل مع الأف المواقع بشكل أسهل.

ت- تشجيع التعليم الذاتي ومشاركة أهل المتعلم بطريقة فعالة.

ث- يساهم في نشر الأتصال بالمتدربين وبعضهم لبعض مما يحقق التوافق بين الفئات المختلفة .

ج- دعم الأبتكار والأبداع لدى المتعلمين والأستعانه بالخبراء النادرين (عبد العزيز ٢٧،٢٦،٢٠٠٨)

المبحث الثالث

اولاً: الأسس والمعايير المعتمدة عالمياً لكل من المدرب والمؤسسة والحقيبة

لبناء أساسيات ورسم أستراتيجيات التكوين فأن المعايير تغطي هذين المجالين من حيث الأدارة المميزة ووضع برنامج التكوين بأهدافه ومحتوياته وبما سيكسبه المتدرب من معارف ومهارات، لذلك تستخدم المعايير كمحكات لقياس التقدم الكمي والكيفي،وتعزز مايتم أنجازه من أهداف على أعلى مستوى في مجال التكوين والتدريب،وتوفر الشفافية والموضوعية للحكم على اداء نظام التكوين والتدريب ومراكزه ومدى أستجابته لمتطلبات أدارة الجودة الشاملة، وأبرز هذه المعايير للمدرب :-

١- أن يكون مؤهل من الناحية العلمية ويتمتع بقدرة أدارة الوقت.

٢- أن يكون له خبره في المجال الذي يدرب فيه بجوانبها الثلاثة:-

أ- العملية .

ب- الخبرة التي عززتها التجارب .

ت- كثرة التعمق في مجال معين ومتعدد في مجالات أخرى.

٣- أنّ تكون له شخصية جذابة ومؤثرة من ناحية توصيل المعلومة وتبسيطها أي أن تكون قادر على خلق التشويق والتركيز وأزالة الضجر والملل.

٤- أنّ تكون له ألمام بالمادة العلمية وقادر على تصميم حقيبتين تدريبيتين عالأقل بمنتهى الأمانة الفكرية والعلمية.

٥- أن يكون حاصل على شهادة دورة تدريب المدربين(أعداد مدرب) لأتقل عن ٢٠ ساعة.

٦- له القدرة على تنمية العلاقات وخلق الألفة بين الجميع وتفهم وجهات النظر وتعزيز دور العمل الجماعي بينهم. وكذلك بالنسبه للمؤسسة من أبرز معاييرها :-

أ- أنّ تكون المؤسسة وطنية ومستقلة.

ب- يجب أن تكون للمؤسسة رقم دولي وموحد.

ت- لها دور في تطوير كوادر القطاع المحلي عن طريق البرامج والدورات التدريبية المناسبة لهم.

ث- سهولة وفعالية الأتصال داخل المؤسسة وتطبيق نظام المقترحات والشكاوي وتفيل النقد بكل شفافية وتيسير التواصل الأيجابي بين المراكز التدريبية الأخرى.

ج- ألتزام المؤسسة بعدم منح شهادة مشاركة في الدورة التدريبية لمن يتغيب أو يتأخر عن حضور (٢٠) بالمئة من وقت الدورة التدريبية .

ح- أنّ يتضمن قاعات تدريبية مناسبة وملائمة من حيث أجهزة الأوديو والفيديو والعرض والتوضيح اللازمة لمراكز التدريب.أما بالنسبة للمعايير المعتمدة للحقيبة التدريبية تتلخص بما يلي :-

أ- أن تكون المادة العلمية (المحتويات) في برامج التدريب معتمدة من لجنة خبراء في المجال الذي سوف نقدم فيه وملائمة للمستويات المتدربين .

ب- أنّ تكون مكتوبة بلغة سهلة وسليمة وخالية من الأخطاء.

ت- أنّ تكون ذات أهداف محددة من حيث الأهداف العامة والأهداف التفصيليةعلى أساس(smart goals)والصياغة الأملائية والسلوكية والتركيزعلى ملاحظة السلوك وقياس الأداء .

ث- أنّ تكون المادة التدريبية منسجمة مع مسارالدورة وفق مراحل ثلاث :-

١) شرح الحلقية النظرية

٢) أفلام تدريبية وأقراص مدمجة .

٣) مناقشات حالات واقعية.

ج- أن تكون أعدادها قد تم وفقاً لأساليب وطرق البحث العلمي من حيث التهميش ، المراجع، الأمانة العلمية، الأقتباس .

ثانياً: التوصيف الوظيفي للمدرب وفق المعايير الدولية

أنّ أنطلاقة هذا المصطلح جاءت بعد ما عدَالمورد البشري في المنظمات من أهم الموارد التي تعتمد عليها في تحقيق أهدافها،فمن المعروف أن نجاح أو فشل أي منظمة أياً كان نوعها أوطبيعة عملها أنما تعتمد بالدرجة الأساس على نوعية وخبرة وكفاءة المورد البشري فيها وملائمته للوظائف الذي شغلها،ولهذا تعتبرالتوصيف الوظيفي كأداةمن الأدوات الهامة في يدّ أدارة المنظمة للحكم على كفاءة كل من الموظف والوظائف معاً. فضلاً أنه يعد وسيله لاغنى عنها يمكن من خلالها ضمان وضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة،وتكمن أهمية التوصيف الوظيفي للمدرب في الفوائد التي يحققها لكافة الأنظمة المهمة لأدارة الموارد البشرية ومنها أعداد خطط التطوير والتدريب. ومن أهم عناصره الأساسيةهما(الوصف الوظيفي والمواصفات الوظيفية وقد(عرفه عدوان ،٢٠١١،٢٥)هي قائمة الواجبات والمسؤوليات والعلاقات وظروف العمل والمسؤوليات الأشرافية.ومواصافته هي ذلك الحد الأدنى من متطلبات التعلم والخبره والتدريب وأي مواصفات أخرى من المعارف والقدرات

اللأزمة.ومن أهم أهدافه وضع برامج سليمة للتدريب، وهناك الكثير من الدراسات السابقة تشير إلى التوصيف الوظيفي للمدرب ومنها دراسة(ياغي١٩٨٣) بعنوان دور وصف الوظائف في تحديد الأحتياجات التدريبية، ولكل ما تقدم أعلاه هناك معايير تختلف بأختلاف مواصفات وأوصاف الوظيفة.لهذا أتسم التوصيف الوظيفي للمدرب وفق المعايير الدولية بعدة سمات أبرزها:-

أ- أنّ يكون صادقاً وهو مدى أمكانياته في قياس وتحديد مكونات الأداء الوظيفي للمدرب .

ب-أنّ يحقق الأستقرار والتوافق بالنتائج التي يتم الحصول عند قياس الأداء في أوقات مختلفة أو من قبل أشخاص متباينين وهو الثبات .

ت- أنّ يكون له أمكانية المقياس على تمييز الجهودوالأداء بشكل واضح ويوفر لمتخذي القرار الفرصة في أصدار القرارات الخاصة بالتدريب أو التطوير وهو التميز .

ث- المعيار المقبول هو الذي يشير الى العدالة عند المدرب وبعكس الأداء الفعلي وهو القبول.

ثالثاً: قصص نجاح وضعت أثر تدربي ناجح

أن النجاح ليس حكراً على أحد ولا على الناجحين فقط،وكذلك النجاح ليس مجرد خطوة أو خطوتين أو تعريف نطبقه ونصبح من الناجحين كما يعتقد البعض،فالنجاح له تعاريف عديدة وكل تعريف يتفق مع شخصية معينة ومنها تعريف النجاح هو علاقة روحانية بين وبين ربك وبالتالي مع الناس. فقصص النجاح كثيرة ومشوقة وفيها الكثير من العبر والمواعظ ومن هذه القصص قصة شركة نجاح شركة نايكي لصاحبها (فيليب نايت)الرجل الذي قدرثروته في عام ٢٠١٤ بحوالي ٢٢ مليار دولا،أنه من مواليد١٩٣٨ في مدينة بورتلاند الأمريكية لأب يعمل محمياً ثم بعدها أمتلك صحيفة،أكتشف أنه يحب رياضة الجري منذُ نعومة أضفاره الى أن وصل للجامعة وطلب من والده أن يعمل معه ولكنه رفض وطلب أن يبحث عن عمل بمفرده، ولعبت جامعة اوريجون دوراً كبيراً في حياة فيليب حيث تدرب فيها على رياضة الجري(العدو)على يد خبير يدعى بيل بورمان و تحولت العلاقة بينهما الى علاقة صداقة، وكانت في ذلك الوقت الأحذية المعروضة والمستخدمة في سباقات الجري تصنعها شركات أمريكية تعمل في مجال أطارات السيارات فكانت سيئة جداَ وأستمر الحال هكذا حتى دخلت السوق شركات ألمانية لتصنيع الأحذية،وكان مدربه أنذاك مقتنع بأنه بالأمكان تصنيع أحذية ذات جودة أفضل وجعل من فيليب فأر التجارب لتصنيع الأحذية الجديدة،وأستمرالحال حتى تخرج من الجامعة ثم بعدها حصل على شهادة الماجستير في أدارة الأعمال، وطلب منه أستاذه تقديم بحث عن عمل تجاري في السوق وبعد تفكير طويل قدم فيليب عنوان البحث عن الأحذية الرياضية،وفي عام ١٩٦٢ قرر فيليب السفر الى اليابان ووجد أحد المصانع أنذاك المصنعة الأحذية،وأقنع أدارة المصنع أن يكون لهم وكيل في أمريكا وتم الأتفاق فرجع الى أمريكا فقترض مبلغ من المال ليدفع ثمن العينات،وأتصل بمدربه(بيل)ليعمل معه فقرر المشاركة معه بمبلغ من المال لشراء شحنة أخرى من الأحذية اليابانية،وبدأ في تأسيس شركة رياضية الشريط الأزرق، وبعد الصعوبات التي مرت بها الشركة الناشئة

فقرر أن يصنع بنفسه ومع فريقه أول حذاء لهم وعمل أسم كورتيز،وأقترح لهم أسم جديد وهو Nike ،وأصبحت هذه الشركة من أحدى الشركات العالمية المصنعة للأحذية.فنستلهم من هذا الرجل كم كان له من الأرادة والعزيمة لتحقيق نجاحه وتغيير سلوك حياته وهذا أثر مقتضى التدريب .

الباب الثاني

الفصل الثالث

الجانب التطبيقي للدراسة

المبحث الأول : أدوات جمع البيانات

١. الملاحظه البسيطه: تعد من أقدم وأكثر وسائل جمع المعلومات شيوعاً،أذ أستعملها الأنسان الأول في التعرف على الظواهر الطبيعية ثم أنتقل أستعمالها الى العلوم بشكل عام والعلوم الأجتماعيةوالأنسانية بشكل خاص.وتعني الملاحظة الأهتمام أوالأنتباه إلى شيء أوحدث أوظاهره بشكل منظم عن طريق الحواس،أذ نجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أونسمع عنه،والملاحظة العلمية تعني الأنتباه إلى الظواهر والحوادث بقصد تفسيرها أو اكتشاف أسبابها والوصول الى القوانين التي تحكمهما[١] كذلك التعرف على أنهما مشاهدة أو المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة،وتسهيل الملاحظات أول بأول، كذلك الأستعانة بأساليب الدراسة المناسبة الطبيعية بذلك السلوك أو تلك الظاهرة، وذلك لتحقيق أفضل النتائج والوصول الى أدق المعلومات [٢] .

٢. **الأستبانه** : تعد الأستبانات الأكثر شيوعا في البحوث العلمية، والأستبيان عبارة عن قائمة من الأسئلة المعدة سلفاً يوجهها الباحث الى أفراد العينه (المبحوثين) [٣]. وتعد الأستبانات الوسيله المهمة من وسائل جمع البيانات ،تترجم أحياناً الى الأستفتاء ، وتترجم أحياناً أخر الى(الأستقهاء)وهذه الكلمات جميعها تشير الى وسيله واحدة لجمع البيانات قوامها الأعتماد على مجموعة من الأسئلة ،والأستبيان هو أحد وسائل البحث العلمي التي تشمل على نطاق واسع من أجل الحصول على معلومات متعلقة لكافة جوانب الحياة [٤] .

---

(١) جودت عزت العطوي ، أساليب البحث الأجتماعي ، مفاهيمه أدواته، طرق الأحصائية ط٣، دار للطباعة والنشر ، ٢٠٠٠، ص ٩٩

(٢) عامر قند يعلي ،البحث العلمي وأستخدام مصادرالمعلومات التقليدية،أسس ،أساليبه ،مفاهيمه،أدواته،(عمان : دار المسيره للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٤ ص ٢٣) .(٣) محمد محمود الجواهري ،أسس البحث الأجتماعي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩،ص٣٧٢ .

(٤) محمد السيد فهمي،البحث الأجتماعي،القواعد،المناهج،المجلات،الأسكندرية،المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨، ص١٧٦.

المبحث الثاني : مجالات الدراسة

١. المجال الزماني: يقصد به السقف الزمني الذي أستغرقه الباحث لأعداد بحثه، والمدة الذي أستغرقها البحث هي من (٢٠١٩/١٠/٢٠) الى (٢٠٢٠/١/٢) .
٢. المجال المكاني: يقصد به المنطقة الجغرافية التي يتم فيها أجراء البحث ،وقد حددت محافظة واسط (جامعة واسط) مجالاً مكانياً للبحث لأن الباحث من سكنة هذه المحافظة .
٣. المجال البشري : يقصد به المجتمع البشري الذي يشمل السكان من الذكور والأناث، ويقوم الباحث بتحديده وتحديد نوعية هذا المجتمع البشري،وذلك لجمع البيانات الأزمة للدراسة والوصول الى نتائج يمكن تعميمها .

المبحث الثالث : عرض ومناقشه النتائج وتحليلهما وتفسيرها

١-البيانات الأساسية الجنس: تعتبر جنسية المبحوثين من المتغيرات المهمة والمؤثرة في طبيعة الأجابات التي يدلي بها كل من الجنسين، تشيرنتائج الدراسة الميدانية بأن غالبية عينة البحث(٣٠)مبحوثاً من مجموع العينة البالغة (٥٠) ونسبة(٦٠%) كانوا من الذكور وأنعدد الأناث بلغ(٢٠) وبنسبة مقدارها (٤٠%) من عينة البحث وهذه النتيجه طبيعية نظراً للصيغة الذكورية التي تطغي على مجتمعنا.كما في الجدول أدناه .

جدول رقم (١) يمثل التوزيع الجنسي للمبحوثين

الجنس	العدد	%
ذكر	٣٠	٦٠
أنثى	٢٠	٤٠
المجموع	٥٠	١٠٠

٢- العمر:للعمردور كبيرللمبحوثين حيث أن أجابات الشباب تختلف عن أجابات كبارالعمروذلك تبعاً لتراكم التجارب والخبرات في الحياة، لذا تشير نتائج الدراسة إلى أن أعمار المبحوثين تتراوح (٢٨-٤٣) حيث بلغ عدد من تراوح أعمارهم بين (٢٨-٣١) سنة،(٧) مبحوثاً وبنسبة مقدارها(١٤ %) أما من تتراوح أعمارهم بين(٣٢-٣٥) سنة (١٠) مبحوثاً وبنسبه مقدارها(٢٠%) أما من تتراوح أعمارهم بين(٣٦-٣٩) سنه(١٣) مبحوثا ًوبنسبة(٢٦ %) أما من تتراوح أعمارهم بين (٤٠-٤٣) سنه(٢٠) مبحوثاً وبنسبه (٤٠ %) وهذا يدل على أن عينة البحث من الفئات القادرة عالأجابة بشكل جيد، كما في الجدول أدناه. جدول رقم(٢) يمثل التوزيع العمري للمبحوثين

الفئه العمرية	العدد	%
٢٨-٣١	٧	١٤
٣٢-٣٥	١٠	٢٠
٣٦-٣٩	١٣	٢٦
٤٠-٤٣	٢٠	٤٠
المجموع	٥٠	١٠٠

٣-التحصيل الدراسي: تشير نتائج البحث إلى أن أعلى نسبه بالعينة من حملة شهادة البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم(٢٨)مبحوثاً من مجموع (٥٠) وبنسبه(٥٦%)في حين بلغ حامل شهادة دبلوم عالي (١٠) مبحوثا من مجموع (٥٠) وبنسبة (٢٠ %)،في حين بلغ حامل شهادة الماجستير(٩) مبحوثا من مجموع (٥٠) بنسبه (١٨ %) في حين بلغ حامل شهادة الدكتوراه (٣)مبحوثا من مجموع(٥٠)بنسبه (٦%)وهذه نتيجه طبيعية حيث أن الغالبية العظمى من العينة الغافقة للدراسة من حملة شهادة البكالوريوس، كما هو في الجدول أدناه. جدول رقم (٣) يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى التعليمي	العدد	%
بكالوريوس	٢٨	٥٦
دبلوم عالي	١٠	٢٠
ماجستير	٩	١٨
دكتوراه	٣	٦
المجموع	٥٠	١٠٠

٤- نوع التدريب:بما أن للتدريب له دوره الرائد في تنمية المبحوثين،فتشيرنتائج البحث إلى أن أعلى نسبة بالعينة هم من التدريب الألكتروني بعدد(٢١) مبحوثاَ من مجموع(٥٠)مبحوثاً وبنسبة(٤٢%)ثم تليها نسبة أخرى بتدريب أخر(ذاتي) بواقع (١١) من مجموع (٥٠) وبنسبة (٢٢%)أما التدريب المهني فكان عددهم (١٠) مبحوثاَ من مجموع (٥٠) وبنسبة(٢٠%)وأخيراً التدريب الوظيفي بواقع(٨)

مبحوثاً من أصل(٥٠) وبنسبة (١٦%)، نستدل على ذلك أن غالبية أو معظم عينة البحث هم من الأفراد الذين يرغبون بالتدريب الألكتروني لأنه يواكب التكنلوجيا الحديثة . كما في الجدول أدناه

جدول رقم (٤) يمثل نوع التديب للمبحوثين

نوع التدريب	العدد	%
التدريب الوظيفي	٨	١٦
التدريب الألكتروني	٢١	٤٢
التدريب المهني	١٠	٢٠
التدريب الذاتي	١١	٢٢
المجموع	٥٠	١٠٠

الفصل الرابع

النتائج :

١-التدريب الألكتروني هوعملية تهدف الى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من أليات الأتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة أنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبأعتماد مبدأ التدريب الألكتروني .

٢-يحمل التدريب الألكتروني في طياته لحل بعض المشاكل الصعبة التي تعاني منها المؤسسات والمراكز التدريبية في التدريب التقليدي مثل ضعف الأمكانيات المالية والعدد المتزايد في المتدربين.

١- يعتبر التدريب نظام قائم بحد ذاته يتشكل من مدخلات ومخرجات وعمليات .

٢- عدم أعتماد الوصف الوظيفي الى القواعد والأجراءات والممارسات والعمليات التي تتضمن الخبره والتدريب،وهذا يعزى الى قلة خبرة الأدارة العليا في المؤسسة التدريبية.

٣- أظهرت الدراسة أن التأثير الأيجابي للتدريب يعتمد بصورة كبيرة على الجهود الفردية للمتدربين أي تدريبهم ذاتياً.

٤- لعبت مراكز التدريب دور فعال من خلال برامجها التدريبية التي ساهمت في تنمية وتطوير المجتمع.

التوصيات :

١- يجب أن تكون المناهج المعتمدة في مراكز التديب والتأهيل المهني مناسبة وملائمة من حيث الأنشطة التي تتضمنها،الساعات الزمنية المخصصة،طريقة التقويم وغيرها.

٢- يجب تبني التدريب الألكتروني ضمن الخطط الأستراتيجية لمديريات التربية في البلد،وأعطائة الأهمية لتتناسب مع متطلبات التطور التكنلوجي.

٣- وضع معايير محددة وموضوعية عند أختيار المتدربين بعيداً عن تأثير العلاقات الشخصية مع مراعاة التوصيف الوظيفي.

٤- الأهتمام بالدعم الفني وزيادة الطواقم اللازمة،لذلك من أجل تذليل العقبات التي تواجه عملية التدريب بشكل مستمر.

٥- ضرورة توخي الدقة في أختيار البرامج التدريبية التي تلبي الأحتياجات التدريبية للدائرة،بحيث تكون البرامج مناسبة ومتوافقة مع طبيعة عمل الموظف.

المصادر:

١- محمد صدام،المعلومات الأدارية وأهميتها في أدارة الأزمات المنتظمة الدينية للعلوم الأدارية ، القاهرة، ١٩٨٥، ص١١٤ .

٢- فهيم مصطفى،مهارات التفكير في مراحل التعليم العام، دارالفكرالعربي،القاهرة، ط١، ٢٠٠م.

٣- مصطفى سليم،قاموس الأنثروبولجية،عربي أنكليزي،ط١،الكويت،١٩٨١،ص٤٠٠ .

٤- معجم العلوم الأجتماعية، اوكتيبة بيروت،لبنان ١٩٧٧ص ٢٠٩.

٥- نيكار محمود عباس، ماجد خليل عباس،الدورات التدريبية وعلاقاتها بالتمكين الوظيفي والعاماين بالأرشاد الزراعي في محافظة كركوك،مجلة جامعة تكريت للعلوم الزراعية، المجلد السادس عدد (٤)-٢٠١٦ .

٦- نصر الله حنا،أدارة الموارد البشرية، عمان الأردن،دار زهران للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢م

٧- Desseler,G,Human Resource.Management,prentic Hall Internattional,8 . TH Edition,2000 .

٨- http://vb.arabsgate.com/showthread.php?t=472886

٩- أ.د حسن عباس حسن، م.م ميسون علي عبد الكريم الحسني،أثر التدريب المهني في ملائمة الموارد البشرية لسوق العمل،جامعة الرباط الوطني،كلية الدراسات العليا والبحث العلمي.

١٠-عباس، سهيله ، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر، ط١، ٢٠٠٣م

١١-الهادي، محمد،البنية الأساسية التكنولوجية المتطلبة لتطويرالتعلم والتدريب الإلكتروني، ص ٦٤- ٦٣ ، (2011) .

١٢-عبد العزيز، حمدي، التعليم الإلكتروني: الفلسفة والمبادئ والأدوات والتطبيقات عمان : دار الفكر ناشرون وموزعون، ط١ ، (2008) .

١٣-أسماعيل نوار هاني، تعميم أدارة الموارد البشرية ومدى مساهمته في رفع أداء المنشأت العامة ، نموذج شركات الغزل، رسالة ماجستير ، جامعة تشرين ، بسوريا،(٢٠٠٥).

Zimmerman.B,Attaining self,Regulating,inpintrich. Boedaerts, M.Zeidner,(eds),Hand of self-Regulating (New.York:Academic press,2000,p-15).

١٤- الضبع محمود ، " الأهداف والكفايات والمعايير "، ورقة مقدمة للملتقى الثالث للتقويم التربوي، مسقط ،مارس ٢٠٠٦م .

١٥-عبد الحليم أحمد المهدي، " المناهج ومستويات المعايير القومية "،ضمن أعمال المؤتمرالسنوي السابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة , ٢٠٠٥.

١٦-د.جواد فاضل دهش، تقويم فاعبية التدريب في تحسين مستوى الخدمات الزراعية في العراق، مجلة دنانيير، العدد الخامس .

١٧-د.سامي علي أبو الروس،م.م أميمة صقر المغني، واقع أجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشأت، جامعة الأسلامية – غزه ، كلية التجارة أدارة الاعمال.

١٨-أ.م.د كريم فخري هلال، تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدربي ومدربات لمدارس الأعدادية والثانوية من وجهة نظرالمتدربين،جامعة بابل،مجلة العلوم الأنسانية،مجلد ٢٤/العدد الأول – اذار/ ٢٠١٧.

١٩-اطميزي، جميل،أهمية التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في العالم العربي، استرجع بتاريخ 2013/2/22 من موقع القدس الرقمي، (2012)

٢٠- عدوان منيرزكريا،واقع سياسة الأختيار والتعيين وأثرهاعلى المسارالوظيفي للعاملين في المصاريف العاملة في قطاع غزه،رسالة ماجستير،جامعة الأسلامية،بغزه،فلسطين،٢٠١١ .

21- https://www.eltnmyaelbshria.com/2015/03/Best-success

الملحقات

أستمارة الأستبيان

أ- البيانات الأساسية

١- الجنس ذكر ☐ أنثى ☐

٢- العمر

٣-التحصيل الدراسي بكالوريوس ☐ دبلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

٤- نوع التدريب وظيفي ☐ مهني ☐ الألكتروني ☐ ذاتي ☐

ب- بيانات الظاهرة المدروسة

٥- أن عدم توفر وسائل الصحة والسلامة المهنية،اي عدم ملائمة البيئة التدريبية للمراكز يؤثر سلباً على التدريب المهني.

٦-أن عدم أهتمام الجهات الرسمية بمراكز التدريب وضعف تمويلها مادياً،ينعكس سلباً على المجتمع.

٧- هل أن نجاحات المتدربين بعد تخرجهم من مراكز التدريب تكون أيجابية،أي يقدمون النصح للمعارف والأصدقاء بالأنظمام للمراكز التدريب.

٨-هل أن العاملين بمنظمات الأعمال من خريجي مراكز التدريب المهني يتمتعون بمهارات سلوكية ملائمة من حيث أدارة الوقت والأنظباط.

٩-أن ضعف أداء المتدربين من عدم أمتلاكهم لمهارات أساسية كالحاسوب والأنترنت له أثر سلبي على التدريب .

١٠-هل تلقي المدربين من دورات تدريبية في مراكزعالمية لزيادة كفاءاتهم وتطويرقدراتهم التدريبية ونقل الخبرات العالمية، ينعكس أيجابياً على المتدربين .

١١-أن زيادة المخصصات المالية لعملية التدريب الألكتروني وفق الخطط الأستراتيجية المالية يساهم في عملية تطوير التدريب بشكل عام.

١٢-هل أن معوقات التدريب الألكتروني،ساهمت في تأخير بناء المجتمع وعدم ألتحاقه بالحداثه.

١٣- هل أن التدريب الوظيفي يعتبر من الوسائل المساهمة في تحسين قدرات ومهارات الموظفين.

١٤- هل أن التدريب الوظيفي يساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأستقرار الوظيفي.

١٥- أتاحة الفرصة للموظفين بتقديم مقترحاتهم،يساهم في تحسين وتطوير أدائهم الوظيفي.

١٦- هل أن أفتقار المؤسسة في برامجها التدريبية من أساليب تكنلوجية وأنظمة تقنية،يؤثر سلباً على التدريب.

١٧–هل أن عملية التدريب الذاتي تحقق فقط بالمشاركة بالبرامج التدريبية .

١٨– هل أن أفتقار المهارات والمعارف في سبيل أثبات الذات يمثل نقطة ضعف في عملية التدريب الذاتي.

١٩– هل يتميز عملية التوصيف الوظيفي في المؤسسة التدريبية بالدقة والموضوعية.

٢٠– هل يأخذ بنظر الأعتبار مهارة اللغة في أعداد الوصف الوظيفي للمدرب.

٢١– هل أن لقصص نجاح بعض الشخصيات، لها أنعكاس أيجابي في المجتمع