

إسهامات التدريب في تطور القنوات التلفزيونية الجزائرية - دراسة ميدانية -

الأستاذة: ليلى عين سوية
جامعة عنابة

الملخص:

إن انتشار القنوات الفضائية الخاصة في الجزائر في الآونة الأخيرة أدى إلى اشتداد المنافسة في المجال الإعلامي فيما بينها. وعليه فنجاح هذه القنوات الفضائية مرهون بتوفير جميع الإمكانيات والموارد اللازمة للتطور والتجديد، والتي من أهمها الموارد البشرية حيث برز جليا مدى أهمية تدريبها وتأهيلها لمواكبة التطورات مادامت القناة قائمة وتباشر أعمالها ومادامت هناك تطورات في جميع جوانبها (التكنولوجية، المهنية والعلمية).

فالقنوات الفضائية الناجحة تحرص على مواكبة تلك التطورات، وتزويد العاملين فيها بكل ما هو جديد من معلومات وتقنيات. فالتدريب المستمر للموارد البشرية يعتبر من بين أهم مستلزمات التطوير وإيجاد فئة من الكفاءات القادرة على مواكبة التحديات والتكيف مع ظروف المنافسة في المجال الإعلامي. فقد تم التوصل إلى أن الإدارة الجيدة للموارد البشرية تكون عن طريق التدريب والتطوير المستمر وبالتالي تكون نقطة قوة بالنسبة للمؤسسة الإعلامية لضمان نجاحها. لأن التطورات الذي يشهدها المحيط الخارجي للمؤسسة عليها إدماج التطور لضمان الاستمرارية والتفوق.

وعليه سنتطرق في هذه المداخلة إلى موضوع التدريب في القنوات الفضائية الجزائرية وسنتناول إشكالية التطور والتجديد من طرف هذه القنوات ونحاول إبراز أهمية التدريب ودوره في نجاح واستمرارية القنوات الفضائية.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية - التدريب - القنوات الفضائية - المنافسة

الإعلامية

الإشكالية

إن التحديات والتهديدات التي أصبحت تواجهها القنوات الفضائية الجزائرية في ظل سياسة انفتاح قطاع السمعي البصري في الجزائر. ونظرا للمنافسة الشديدة على الساحة الإعلامية فالقنوات الفضائية مطالبة بمواكبة التقدم والتطور، الذي زاد من الحاجة إلى توفير كفاءات تحسن التعامل مع التغييرات التي تحصل في المؤسسة، فهذه الأخيرة أمام هذا التطور الهائل في مجالاته المختلفة، لا تعاني الفقر في المعلومات وإنما في تشغيلها وتحليلها وبرمجتها في جل أنشطتها، من هنا تظهر لنا أهمية الاستثمار في المورد البشري نظرا للوعي بأن الفعالية الإنتاجية، الرابحة قائمة على أساس موارد بشرية فعالة كأصل أساسي من أصول المؤسسة.

وتعتبر إدارة الموارد البشرية من الموضوعات ذات الأهمية المتزايدة في عصرنا الحديث الذي يتسم بالتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والإدارية، التي تدفع كافة المؤسسات إلى اتخاذ الإجراءات والوسائل التي تكفل الاستجابة السريعة لهذه التغيرات على النحو الذي يرفع من قدرتها التنافسية في سوق العمل وبين

المؤسسات المماثلة، لذا فإن الموارد البشرية تمثل أحد العناصر الأساسية لنجاح المؤسسات، كما يعتبر العنصر البشري جزء من أصول المؤسسة ومن أهم ما تملكه، حيث يمثل الأداة الحقيقية للعمل والإنتاج، وأن المؤسسة التي لا تمتلك العنصر البشري الفعال تكون غير قادرة على القيام بالأداء المتميز والجودة العالية، وأن نجاح المؤسسة يتوقف على كفاءة عمالها. لذلك لا بد من توفير أساليب ووسائل تحفيز العاملين حتى يمكن استثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق أهداف المؤسسة والفرد على حد سواء.

فالقنوات الجزائرية تبقى بعيدة عن تلك التطورات التكنولوجية ذلك ما يظهر من خلال برامجها وسياساتها الإدارية، وحتى تستطيع المؤسسات الاستمرار يجب عليها الاهتمام بتدريب مواردها البشرية وحتى تستطيع المؤسسات الاستمرار يجب عليها الاهتمام بتدريب مواردها البشرية لضمان الارتقاء بمستوى كفاءة أداء عمالها ومدى المساهمة في تفعيل جودة المنتج أو الخدمة المقدمة من طرف المؤسسات الإعلامية. فهذه الأخيرة أدركت أن العامل الوحيد الذي يوفر لها الميزة التنافسية يكمن في الموارد البشرية التي تملكها، ومن هنا فقد حرصت الكثير من المؤسسات الإعلامية على العناية بالتدريب من خلال اعتباره أحد الأدوات الأساسية لرفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة وإعداد العاملين على اختلاف مستوياتهم للقيام بواجبات أعمالهم والمهام الموكلة إليهم على أحسن وجه، إضافة إلى تهيئتهم لتحمل المزيد من المسؤوليات من خلال قدراتهم على مواجهة المهام المعقدة في الحاضر والمستقبل. لذا أصبح ينظر إلى التدريب على أنه وسيلة للاستثمار الذي تلجأ إليه

المؤسسات الإعلامية لتحقيق أهدافها باعتباره عنصرا حيويا لا بد منه لبناء الخبرات والمهارات المتجددة بغرض رفع كفاءة وفعالية الأداء في المؤسسة. وانطلاقا مما تقدم فإن التساؤل الجوهرى الذي نحاول الإجابة عنه هو: هل للتدريب دور في استمرارية القنوات الفضائية؟ قبل التطرق لإجراءات الدراسة الميدانية ارتأيت أن أتعرض إلى مفهوم التدريب ضمن المدخل النظري الذي سأتناول فيه المحاور التالية:

مفهوم التدريب في المؤسسات الإعلامية

١- مجالات التدريب في القنوات الفضائية

٢- علاقة التدريب بعملية التجديد والتطوير في القنوات الفضائية

أولاً: التدريب في المؤسسات الإعلامية:

بالرغم من أهمية الموارد المادية والتقنية في أي مؤسسة فإن المورد البشري يعتبر المحور الذي تقوم عليه المؤسسة إذ أنه المسؤول عن استخدام الموارد السابقة بأكبر قدر من الفعالية والكفاءة. فالتدريب يعتبر من بين أهم الوسائل المستعملة في تحسين أداء العمال، فقد أدى بالمؤسسات الإعلامية إلى الاهتمام به والاعتماد على الأسلوب العلمي في تطبيقه وذلك في ظل التغييرات التكنولوجية والاقتصادية والتسييرية التي يعرفها المحيط والتي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف المؤسسة. فأهميته بالنسبة للفرد تكمن باعتباره وسيلة لزيادة المعارف والمهارات، أما بالنسبة للمؤسسة فتظهر في عدة أشكال كتحسين الجودة، ونجاح عملية التجديد وضمان التطور والاستمرارية

. ومن أجل توضيح مفهوم التدريب سوف نتطرق إلى أهم التعاريف المتعلقة به وهي كالتالي:

يعرف فليبو "FLIPPO" التدريب بأنه « هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين»¹

ويعرف التدريب أيضا على أنه مجموعة من العمليات والوسائل والتقنيات المخططة التي من خلالها يتمكن الأفراد من تحسين معارفهم والتغيير في سلوكهم وعاداتهم والاستغلال الأمثل لطاقتهم، بغرض تحقيق أهداف المؤسسة بالدرجة الأولى، وأهدافهم الشخصية بالدرجة الثانية، كما يهدف إلى جعل الأفراد يتأقلمون مع المحيط الذي يعيشون فيه، كما يساهم أيضا بجعلهم يقومون بإتمام العمل بالشكل الذي يناسب الحاضر والمستقبل معا.²

وكذلك يري معظم المختصين " أن التدريب والتطوير يتضمنان كل خبرات التعلم التي يزود بها العاملون من اجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة."³

ومنه نستنتج أن التدريب يعتبر مجموعة من الجهود المخططة باستمرار تهدف إلى رفع كفاءة الفرد عن طريق زيادة معارفه وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته حتى يتمكن من أداء عمله بالمستوى المطلوب من الكفاءة، فالحاجة إلى التدريب تفرض وضعها عندما تكون هناك فجوة بين المهارات والمعارف الحالية والمهارات والمعارف التي تتطلبها الوظيفة التي يؤديها. و بالتالي فهو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد العاملين

في المؤسسة الإعلامية بخبرات ومعارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية وبالتالي رفع مستوى الإنتاج وتحقيق أهداف كل من العمال والقناة الفضائية.

1-1 - أهمية التدريب وحاجة المؤسسة الإعلامية له:

يهدف التدريب إلى رفع قدرات العاملين للوصول إلى المعايير المطلوبة لتحقيق الأداء المتميز، ومن هذا المنطلق يعتبر التدريب نشاطا حيويا مؤثرا ي تحديد مستوى الكفاءة والفعالية في أية مؤسسة. بما فيها المؤسسة الإعلامية، ومن أبرز مزايا التدريب:⁴

- تحسين أداء الموارد البشرية، حيث يساعد التدريب المستمر للعاملين على زيادة مستوى أدائهم للأعمال المسندة إليهم، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاج سواء في شكل كمي أو نوعي بسبب زيادة المهارة والمعرفة عن العمل.
- تكوين الاتجاهات، إذ أنه من الأهداف العامة لبرامج تدريب المؤسسة هو تكوين اتجاه معين لدى الموارد البشرية عن المؤسسة لتحقيق تأييد لأنشطتها وسياساتها والحصول على تعاون أوسع وولاء حقيقي تجاهها.
- توفير الاحتياجات من العمال، فقد تواجه إحدى المؤسسات مشكلة صعوبة توفير عاملين على درجة معينة من المهارة، لذلك نجد السهولة أن تحل مشكلة

العمالة هذه عن طريق التدريب خاصة في الأجل الطويل، وذلك عن طريق إنشاء برامج تدريب مهني خاص.

فأهمية التدريب في المؤسسات الإعلامية تظهر بشكل ملموس نظرا لطبيعة الأهداف التي تسعى المؤسسة الإعلامية لتحقيقها ونظرا لطبيعة الوسائل التي تستخدمها والتقنيات التي تعتمد عليها، فبالنسبة لأهداف المؤسسة فهي تتعلق بنقل الرسائل من خلال عمليات اتصالية وإعلامية والمتمثلة في البرامج التي تنتجها المؤسسة الإعلامية.

وبالتالي تحتاج القنوات الفضائية إلى امتلاك يد عاملة من الخبرة والمهارة حتى تتمكن من تحقيق أهدافها المخططة والحفاظ على مكائنها في ظل المنافسة في المجال الإعلامي، ومن هنا تبرز ضرورة التدريب كنشاط أساسي يتم من خلاله سد النقص في المهارات واكتساب أخرى جديدة حسب ما يستتجد من تكنولوجيا وحسب ما يتطلبه العمل. فالاحتياجات التدريبية تعبر عن العمال المطلوب تدريبهم، وهذا لمواجهة تحديات تواجهها المؤسسة أو للرفع من قدراتهم على إنجاز عملهم بشكل ملائم، نظرا للقصور المسجل في أدائهم. وتعبر الحاجة إلى التدريب عن " الفارق في الكفاءات الذي تم تحديده وتحليله مقارنة بمتطلبات الوظيفة"⁵

ويتعين على مسيري المؤسسات الإعلامية تحديد الكفاءة، أي بين تلك التي يمتلكها الأفراد والمفترض امتلاكها للقيام بواجباتهم، ثم العمل على " ملأ هذه الفوارق بواسطة التدريب الذي يتم بناءه انطلاقا من أهداف دقيقة ومحددة"⁶ فالارتقاء بأداء

المؤسسة في ظل المنافسة الشديدة مرهون بقدر كبير بأداء مختلف عمالها، وعلى هذا الأساس يتعين بذل المزيد من الجهود واتخاذ الكثير من الإجراءات والتدابير التي من شأنها الرفع من جودة أداء العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة لضمان البقاء والاستمرار والنمو.

وتبرز ضرورة التدريب أكثر ما تبدو في المؤسسات التي تستخدم التكنولوجيا الحديثة، باعتبار هذه الأخيرة سريعة التطور والتغير مما يتطلب مواكبة ذلك، ومثل هذه التطورات تبدو أكثر في وسائل الإعلام الحديثة والمؤسسات الإعلامية التي تعتمد على التكنولوجيا وعلى مهاراتها. ويعد التدريب في مجال مهن الإذاعة والتلفزيون من أهم الروافد القادرة على بمهنة المهن إلى الأمام. وبالتالي أصبح ينظر في الوقت الحالي إلى التدريب على أنه عملية إستراتيجية، بحيث تتكون هذه الإستراتيجية من مجموعة مخططة من برامج التدريب البشرية المستمرة، هدفها السعي إلى تحسين وتطوير أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر، وكذلك التأقلم والتكيف مع التغيرات التي تحدث في المحيط، لأن التجديد في المؤسسة يحتاج إلى تعلم واكتساب مواردها البشرية مهارات جديدة ومتنوعة للتكيف معها، فهذه المهارات تساعد إلى حد كبير في تخفيف الضغوط التي تشكلها التغيرات على الموارد البشرية. وبالتالي فالتدريب أصبح حتمية في المؤسسة وليس عملية اختيارية.

1- 2- التدريب ودوره في ترسيخ ثقافة التجديد والتطور في المؤسسات الإعلامية:

للتدريب أهمية كبيرة في عصرنا الحالي حيث أن التغييرات والتطورات بما فيها التكنولوجيا والعلمية باتت سريعة فالمؤسسات بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة في مختلف المجالات باستمرار، ويحتل التدريب مكانة هامة في المؤسسات الإعلامية الهادفة إلى رفع كفاءة أداء العاملين وتحسين أساليب العمل بغية نجاح عملية التجديد في المؤسسة. وللتدريب أهمية كبيرة في بناء قوة بشرية ذات أداء فعال وكفاء، فالمسير الناجح هو الذي يهتم بتوفير الوسائل والطرق الجيدة لعملية التدريب لتحقيق أهداف المؤسسة. ولكي تتمكن هذه الأخيرة من إدماج التجديد عليها أن تمارس دورا جديدا تعمل من خلاله على تطوير الموارد البشرية وتنميتها من خلال توفير المدخلات الضرورية لتغيير الثقافة السائدة في المؤسسة، وبالتالي فإن اختيار المؤسسة لعملية التجديد هو العمل على تغيير ثقافة المؤسسة السائدة وترسيخ ثقافة مساندة للتجديد وتشجع على التطور وإحداث تغييرات تتميز بالجدة والحداثة (la nouveauté) مناسبة للعمل الحالي في المؤسسة وقائمة على مرتكزات أساسية يحتاجها هذا التطبيق. ويحقق التدريب للعاملين من أهمها:⁷

- § مساعدتهم في تحسين فهمهم للمنظمة و توضيح أدوارهم فيها.
- § مساعدتهم في حل مشاكلهم في العمل.
- § يطور و ينمي الدافعية نحو الأداء و يخلق فرصا للنمو و التطور لدى العاملين.

§ مساعدتهم في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة أو كليهما.

§ يساهم في تنمية القدرات الذاتية للإدارة و الرفاهية لدى العاملين.

ثانيا: مجالات التدريب في القنوات الفضائية

2-1- **التدريب في مجال تكنولوجيا الاتصال:** إذ لا يمكن لمهن الإعلام أن تتطور في غياب تكوين أساسي ومستمر قادر علة تطوير وتنمية المهارات ومسايرة التحولات، خصوصا التحولات التكنولوجية وضرورة أن تكون هناك معرفة تقنية لطا يجب تدريب العاملين لممارسة عملية لهذه المعرفة.

فمنذ استخدام الأدوات المعلوماتية في مجال وسائل الإعلام، شهدت مختلف مهن هذا القطاع تطورات عميقة شملت كل مكونات الحلقة الإعلامية، بداية بمصادر المعلومات ومرورا بمعالجتها وإنتاجها ونشرها وتوزيعها واستهلاكها.⁸

2-2- **التدريب في مجال الأساليب الإعلامية:** مع تطور تكنولوجيا الاتصال وما رافق ذلك من تحولات اجتماعية واقتصادية، فقد كان لا بد أن ينعكس ذلك على الأساليب الإعلامية بما يواكب تلك التحولات، ويظهر ذلك جليا في ضرورة السرعة والاختصار في تقديم المواد الإعلامية، بالاعتماد على المعلومة وتوظيف الصورة، ثم الجمع بين القنوات الاتصال التفاعلية المتعددة في البرنامج الواحد أو الوسيلة الإعلامية الواحدة، وكل هذه التغيرات يجب أن تواكب بالتدريب مثل الدورات التحضيرية متخصصة

ودورات الكتابة التلفزيونية وغيرها. ويسعى التدريب إلى تحسين أساليب العمل عن طريق محاولة إحداث تغيير في مهارات وقدرات العمال وتطوير أنماط سلوكهم.

2-3- التدريب في مجال المهارات الإعلامية: ويقصد بها أن يكون الإعلامي ملما بعدد كبير من المهارات التي كانت في السابق تتوزع على فريق من الصحفيين، وأصبح الإعلامي اليوم مطالبا بإنتاج كامل المادة الإعلامية بدءا من التصوير أو التسجيل الميداني مروراً بالتحضير أو المونتاج وغير ذلك من العمليات التقنية إلى أن تصل إلى الجمهور، وهذا ما يسمى بالصحفي الشامل. وكل هذه الوظائف التقنية كانت من مهام المهندسين والتقنيين، وقد أصبح الصحفي مسؤولاً عن تنفيذها فضلا عن عمله الصحفي التقليدي.

2-4- التدريب في مجال الإنتاج: ويقصد بها تدريب الصحفيين أو عدد منهم على إدارة عمليات الإنتاج وإجراءاته لأن كل صحفي سيصبح في موقف المنتج بالنسبة للمهمة التي يقوم بها سواء كانت في الإعلام المكتوب أو المسموع أو المرئي.⁹

إن محيط المؤسسات اليوم أصبح يتسم بالحركة والديناميكية، لذا فالمؤسسات الجامدة يجب أن تجد الوسائل والأساليب التي تمكنها من تجديد نشاطها والاستفادة من قدراتها، وهي إشارة ضمنية إلى أهمية التجديد كأحد وسائل التغيير. فقد تم الربط بين عملية التغيير والتجديد باعتبار التغيير عملية تجديدية قبل أن تكون نوعاً من أنواع التطوير، فالتغيير ما هو إلا أحد مظاهر التجديد التي تعبر عنه. كما تظهر أهمية التجديد والحاجة إليه عندما يدرك مسيرو القنوات الفضائية أن هناك تفاوتاً بين أداء القناة الفعلي والأداء المرغوب تحقيقه، هذا يؤدي إلى تبني طرق وأساليب جديدة، أي أن على

المؤسسات الإعلامية أو القنوات الفضائية إدماج التجديد ضمن إستراتيجيتها، واستخدامها كأداة للتغيير والتطوير وحل المشاكل التي قد تعاني منها المؤسسة لتحسين أداءها وتحقيق أهدافها بفعالية.

ومن الظروف التي تستدعي الحاجة إلى التجديد والتطوير ما تفرضه التغيرات في محيط المؤسسة، تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال، اشتداد المنافسة، فإذا أدركت المؤسسات أن هناك فجوة بين السلوك الحالي والسلوك المرغوب فإنها ستحاول سد أو تقليص الفجوة، و يكون ذلك من خلال التجديد، فعلى المؤسسات الحديثة أن تكتشف وتتبنى طرقا وأساليب جديدة من خلال عمليات البحث والتطوير، ولكي تحسن أداءها يجب عليها أن تراقب محيطها من أجل التنبؤ بالمطالب الجديدة والاحتياط لمواجهتها.

2-2 - فوائد البرامج التدريبية على القنوات الفضائية:

من الضروري أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من أجل عمل برامج ملائمة لاحتياجاتهم، ذلك أن الاحتياجات التدريبية تعني ماذا وكيف يلزم العاملين من معلومات ومهارات للنجاح والتفوق في أداء عملهم، ولتحديد الاحتياجات التدريبية للمؤسسة لا بد من خطوتين أساسيتين: وصف الأعمال التي تحتاجها المؤسسة، وحصر شامل لإمكانيات للعاملين في المؤسسة. والاحتياجات التدريبية هي العملية التي يتم بها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات ووضع الخطط بشأن تلبية هذه الاحتياجات. وتحقق البرامج التدريبية الفاعلة الفوائد التالية للقناة الفضائية:¹⁰

§ زيادة الإنتاجية، إذ أن إكساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج.

§ يساهم التدريب في خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين نحو العمل والمؤسسة.

§ يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة منهم من أهداف.

§ يؤدي إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية.

§ يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في المحيط.

§ يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية، وذلك يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين و بينهم و الإدارة.

ثالثا: علاقة التدريب بعملية التجديد والتطوير في القنوات الفضائية

يعتبر التجديد عنصرا أساسيا في الوقت الحالي ومكونا فعالا للتفوق التنافسي للمؤسسة ومجالا ملائما للتكيف مع التطورات، لذلك يجب أن يكون هناك محيط يلاءم التجديد ليكون شرطا أساسيا لنجاح أنشطة التحسين المستمر، فإدماج التجديد يتطلب توفير الظروف الملائمة له. فوجود محيط ملائم للتجديد يتطلب توفر العديد من المقومات (الدعائم) منها:

- دعم مسيري المؤسسة لعملية التجديد.
- تعزيز التفاعل بين المؤسسة ومحيطها الخارجي.
- توفر نشاط البحث والتطوير في المؤسسة.
- تحفيز العمال نحو الأفكار التجديدية.

ويتجه أسلوب التجديد نحو ضرورة وعي المؤسسة أن التعامل مع المشاكل بكونها فرصا للتطوير والتحسين، لأنها تنمي التفكير التجديدي عن طريق زيادة ثقة الموارد البشرية في المؤسسة مع إتباع المنهجية العلمية في التفكير، وبالتالي يؤدي هذا تمكن المورد البشري على توليد الأفكار وتنشيط العمليات المعرفية المختلفة والتي تقوم عليها عملية التجديد. حيث يعتبر التدريب من أهم المجالات التي يمكن الاستفادة منها في تنمية الموارد البشرية للقيام بعملية التجديد في المؤسسة، حيث يعمل التدريب على إعداد العمال الجدد لمواجهة التحديات التي تواجههم في العمل، كما يساعد أيضا على تطوير معارف ومهارات العاملين القدامى. ومن أجل الوصول إلى تدريب فعال يمكن من نجاح عملية التجديد في المؤسسة ويجب أن يتميز البرنامج التدريبي بالمرونة لمواكبة التغييرات، من خلال تمكين الموارد البشرية من استيعاب هذا التغيير. ولضمان فعالية التدريب لا بد من مراعاة أربع أسس تشمل ما يلي:¹¹

1 - المشاركة: لا تؤدي مشاركة المتعلم إلى المتعلم إلى سرعة التعلم فقط، وإنما تؤدي أيضا إلى رسوخ ما تعلمه الفرد لفترة أطول، فالمتدرب الذي يشارك في الحوار والمناقشة والاستفسار تكون فرصته في التعلم (التدريب) أفضل.

2 - التكرار: حيث يساعد التكرار على تثبيت ما تعلمه الفرد، ويرى علماء الإدارة وعلماء النفس أن التكرار يجب أن يكون موزعا على فترة طويلة نسبيا حتى تكون له فعاليته.

3 - تطبيق ما تعلمه المتدرب في الواقع العلمي: فالمتدرب يكون فعالا عندما يستطيع المتدرب الاستفادة بما تعلمه خلال فترة التدريب في الواقع الفعلي للعمل، ومن العوامل المساعدة على ذلك هو أسلوب محاكاة ظروف العمل الفعلية والأدوات التي تستخدم في العمل أثناء التدريب.

4 - المعلومات المرتدة: يحتاج المتعلم إلى مستوى معين من المعلومات المرتدة من نتيجة سلوكه (أدائه) للوقوف على مدى فعالية التدريب، فمثلا: هل أحد التدريب تعديلا على أدائه؟ وما هي نقاط الضعف التي يجب تصحيحها؟ وبدون مثل هذه المعلومات لا يمكن تقييم أو الحكم على فعالية العملية التدريبية.

ومنه نستنتج أن عملية التدريب ضرورية لكل مؤسسة تسعى لإدماج التجديد ضمن إستراتيجيتها، وبالتالي فهي تستطيع بذلك مواكبة التغييرات وهي ضرورة ملحة نظرا للمزايا التي يظهرها التدريب والمتمثلة في:

- تطوير معارف ومهارات الموارد البشرية.
- تنمية المستوى السلوكي للموارد البشرية في المؤسسة.
- تعزيز الانتماء التنظيمي لدى الموارد البشرية.
- زيادة القدرات التجديدية للموارد البشرية وتبنيها كمنهج وثقافة لدى المؤسسة تدججها مع القيم الموجودة لديها، وبالتالي الإيمان بفكرة مواكبة التطورات والتغييرات مهما كان مستواها وتأثيرها.
- تفعيل التجديد من خلال تطوير الأداء البشري عن طريق التدريب المستمر والفعال.

وتظهر أهمية التجديد في التدريب من جانبين أساسيين الأول يتمثل في الأسباب التي دفعت المؤسسات للاهتمام بالتجديد، حيث دفعت التغييرات والتطورات التي تعيشها المؤسسات اليوم للاستجابة لها والتكيف معها باللجوء للتجديد لضمان الاستمرار في السوق. فضلا عن التطور في مجال السلع والخدمات وطرق إنتاجها يفرض على المؤسسات تغييرات في الهيكل وأسلوب العمل والإدارة بطرق تجديدية، أما الجانب الآخر فيتمثل من خلال تحقيق الفوائد التالية:¹²

- زيادة قدرة المؤسسة على المنافسة.
- تحسين صورة المؤسسة وجعل مكانتها مقبولة لدى الزبائن.
- زيادة سلامة محيط العمل والتقليل من المخاطر.
- نجاح المؤسسة بشكل كبير ويمكن أن تكون قائدة في السوق.

ومنه نستنتج أن استمرارية المؤسسة مرهون بإدماج التجديد ضمن إستراتيجيتها، والهدف من التدريب هو مساعدة العاملين على التكيف مع عملية التجديد وتدعيم قدراتهم لخدمة أهداف المؤسسة. ويهدف التدريب إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة كما يهدف إلى تغيير اتجاهاتهم وسلوكهم بما يتوافق مع متطلبات التجديد في المؤسسة. وهذا بغرض مصلحة المؤسسة والعمال معا.

الدراسة الميدانية:

أهداف الدراسة: إن الهدف من هذه الدراسة هو محاولة معرفة مدى العلاقة بين التدريب واستمرارية القنوات الفضائية ، ومدى اهتمام مسؤولي هذه القنوات بهذه العلاقة. ولهذا يمكن تلخيص بعض الأهداف الرئيسية كما يلي:

- إبراز العلاقة بين التدريب كمصدر أساسي لتنمية الموارد البشرية واستمرارية المؤسسة الإعلامية.
- محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب في نجاح عملية التجديد داخل القنوات الفضائية الجزائرية.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- المنهج: يمثل المنهج في البحث العلمي مجموعة من القواعد والأسس التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى الحقيقة ونظرا لاختلاف المواضيع المدروسة من قبل

الباحثين فإن المناهج كذلك تختلف باختلاف هذه المواضيع، وعلى هذا الأساس اخترنا المنهج الوصفي لكونه يساعدنا على تحقيق أهداف الدراسة.

2- مجتمع وعينة الدراسة: تم تحديد ميدان الدراسة بالمؤسسات الإعلامية الجزائرية المتمثلة في القنوات الفضائية الجزائرية، وتعتبر العينة من أهم المحاور التي يستخدمها الباحث خلال بحثه، فاختيار العينة بشكل جيد ومناسب يساعد على التوصل إلى نتائج ذات مصداقية عالية. وانطلاقاً من موضوعنا اخترنا عينة عشوائية مقدارها 50 عامل بقنوات فضائية جزائرية (الشروق، النهار، الجزائرية، الهقار)

ولجمع المعلومات استعملنا الأداة التالية:

• **الاستمارة:** تعد من أهم الوسائل المستعملة والأكثر شيوعاً في جمع المعلومات خاصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، إذ تعتبر من بين المصادر الأساسية التي تم الاعتماد عليها للحصول على المعلومات الميدانية المطلوبة في هذه الدراسة، فقد تم تصميم نموذج من هذه الاستمارة ليتم توجيهها إلى عمال القنوات الفضائية محل الدراسة، قصد الوقوف على حقيقة إدراك العلاقة بين التدريب وعملية التجديد وتطور القنوات الفضائية. وقد تضمنت هذه الاستمارة على محاورين للإجابة على تساؤل الدراسة، وهي:

المحور الأول: يحتوي على 10 أسئلة لتبين علاقة التدريب بتطوير القنوات الفضائية.

المحور الثاني: يحتوي على 07 أسئلة لتبين الاحتياجات التدريبية داخل القنوات الفضائية.

تحليل بيانات الدراسة

الجدول رقم 01:

نتائج إجابات العمال حول أهمية التدريب في القنوات الفضائية

الرقم	العبارات	التكرارات		النسبة المئوية %	
		لا	نعم	لا	نعم
01	- تقوم القناة بتدريب العمال كلما حدث أي تغيير.	35	15	70	30
02	- يوفر مسيرو القناة الموارد البشرية المؤهلة للعمل بها.	25	25	50	50
03	- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال مقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديدة.	27	33	54	66
04	- يؤدي التدريب إلى زيادة كفاءة العمال في القناة.	10	40	20	80

92	08	46	04	05	- يتم تحديد المتدربين في القناة بناء على تحديد المهارات والمعارف اللازمة لممارسة وظائفهم.
00	100	00	50	06	- يمكن التدريب العمال من تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل.
10	90	05	45	07	- يؤدي التدريب إلى تحديد أساليب العمل في القناة.
24	76	12	38	08	- يمكن التدريب من استخدام العمال للأساليب العلمية في تنفيذ المهام الموكلة إليهم.
00	100	00	50	09	- يؤدي التدريب إلى تحسين العمل.
88	12	44	06	10	- التدريب ضمن أولويات المؤسسة.
100%		50 عامل		المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 01 أن نسبة 70% من العمال يروا أن القناة لا تقوم بتدريب العمال كلما حدث أي تجديد وتغيير، ونسبة 50% يروا أن مسيري القناة يوفرون الموارد البشرية المؤهلة للعمل بها، ونسبة 66% تؤكد أن الاحتياجات التدريبية يتم تحديدها من خلال مقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديدة، بينما نسبة 80% ترى بأن التدريب يؤدي إلى زيادة كفاءة العمال في القناة، في حين نسبة 92% ترى بأن تحديد المتدربين في القناة لا

يتم بناء على تجديد المهارات والمعارف اللازمة لممارسة وظائفهم، ونسبة 100% ترى بأن لتدريب العمال بإمكانه من تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل، ونسبة 90% ترى بإمكانية التدريب تجديد أساليب العمل في المؤسسة، ونسبة 76% ترى أن التدريب يمكن العمال من استخدام الأساليب العلمية في تنفيذ المهام الموكلة إليهم، ونسبة 100% تؤكد أن التدريب يؤدي إلى تحسين العمل، ونسبة 88% تبين أن التدريب لا يدخل ضمن أولويات مؤسسة محبوبة محل الدراسة.

فنتائج الجدول رقم 01 تؤكد ما توصلنا له في الجانب النظري فالتوجه نحو التجديد من أجل ضمان استمرارية القنوات الفضائية وتطويرها يتم بالاعتماد على العديد من العوامل لضمان تطور القنوات الفضائية. ومن بين هذه العوامل التدريب الذي يعتبر من أهم العناصر التي تساعد العمال على مواكبة التطورات والتغيرات، ومن الأدوات المهمة التي تستخدمها المؤسسة لتطوير فعالية مواردها البشرية من خلال تزويد العمال بالمهارات والمعارف العلمية والسلوكية اللازمة لأداء العمل وتحقيق الأهداف. ويتطلب نجاح عملية التجديد الاهتمام بتزويد العاملين بالمهارات والقدرات اللازمة لتطبيقها ونجاحها، وذلك من خلال العمل على تدريب هؤلاء العمال عن طريق توفير برامج تدريبية مؤهلة قادرة على إيصال المعلومات والمهارات بصورة إيجابية تنعكس على أداء العمال وقدراتهم.

الجدول رقم 02:

نتائج إجابات العمال حول التخطيط لدورات التدريب

الرقم	العبارات	التكرارات		النسبة المئوية %	
		لا	نعم	لا	نعم
11	- وفرت القناة خبرات مناسبة وكافية لاحتياجات العاملين من المدربين.	45	05	90	10
12	- يتم اختيار المدربين حسب معايير واضحة.	41	09	82	18
13	- عدد الدورات التدريبية المتاحة كافيا وفقا لاحتياجات القناة.	43	07	86	14
14	- يوفر مسيرو القناة ميزانية كافية للتدريب.	48	02	96	04
15	- يتم تقديم مادة الدورات التدريبية وفقا لاحتياجات العمل.	04	46	08	92

50	50	25	25	16	- مسيرو القناة لديهم القناعة بتبني أفكار جديدة حول الأنشطة التدريبية.
56	44	28	22	17	- يهتم مسيرو القناة بتنوع أساليب التدريب التي يقدمونها للعمال لديهم.
100%		50 عامل		المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 02 أن نسبة 90% من العمال يروا بأن القناة لا توفر خبرات مناسبة وكافية لاحتياجات العاملين من المدربين، ونسبة 82% ترى بأن المتدربين لا يتم اختيارهم حسب معايير واضحة، بينما نسبة 86% ترى بأن عدد الدورات التدريبية المتاحة ليس كافيا وذلك وفقا لاحتياجات القناة، ونسبة 96% تؤكد أن مسيرو القناة لا يوفرون ميزانية كافية للتدريب، في حين نسبة 92% تعتبر أن تقديم مادة الدورات التدريبية يتم وفقا لاحتياجات العمل، وكذلك نسبة 50% تبين أن مسيري المؤسسة ليست لديهم القناعة بتبني أفكار جديدة حول الأنشطة التدريبية، وأخيرا نسبة 56% تؤكد أن مسيري المؤسسة لا يهتمون بتنوع أساليب التدريب التي يقدمونها للعمال لديهم.

فمن خلال نتائج الجدول رقم 02 تؤكد ما توصلنا له في الجانب النظري، إن تطور القنوات الفضائية يعتمد على تطبيق إستراتيجية التدريب، وهو يرتبط بدعم مسيري القناة وتبنيهم لفلسفة التدريب في كل الأنشطة والعمليات التي تمارسها

القناة، كما أن ممارسة المؤسسة لنشاطات مخطط لها تساهم في تزويد المتدربين في المؤسسة لمعارف معينة تعمل على تحسين وتطوير مهاراتهم وتغيير سلوكياتهم بشكل إيجابي. بما يتوافق مع متطلبات التجديد في القناة. فبرامج التدريب الغرض منها تنمية قدرات العمال ومهاراتهم بهدف رفع مستوى أدائهم لمهامهم وقيامهم بوظائفهم وإكسابهم القدرة على التعامل مع التغييرات والتطورات التي تحصل في على الساحة الإعلامية ويجب أن يكون ذلك وفق برامج محددة. وذلك عن طريق التخطيط وتنظيم عملية التدريب، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة وكذا المتابعة الحقيقية لهذا النشاط والتقييم لإنجازاته ومدى فعاليته لضمان تحقيق أهداف القناة.

نتائج الدراسة:

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها مايلي:

1. إن التدريب مهم بالنسبة للقنوات الفضائية والعمال على حد سواء، حيث يمكن العامل من اكتساب مهارات ومعارف جديدة أما بالنسبة للمؤسسة فهو يحقق أهدافها المتعلقة بنجاح وتطور القناة وتحسين جودة المنتج، إلا أن القنوات الفضائية الجزائرية الخاصة لا تهتم بنشاط التدريب هذا ما أكدته نتائج الدراسة. وبالتالي على القنوات أن تعمل جاهدة لتخصص الإمكانيات المادية اللازمة، وكذلك توفير الموارد البشرية المؤهلة لمواكبة التطورات التكنولوجية ولمواجهة المنافسة الإعلامية.

2. أغلب الإعلاميين أكدوا ضرورة اعتماد المؤسسة عملية التجديد كأسلوب إداري متطور بدلا من الأساليب التقليدية للإدارة من أجل الوصول إلى التحسين المستمر في جميع مستويات النشاط بالمؤسسة وأن تعمل على كيفية التأقلم معه بالتركيز على تنمية مواردها البشرية.
3. دلت نتائج الدراسة على أن أسلوب اختيار المتدربين غير فعال بدرجة كافية حيث لا توجد معايير واضحة لاختيار المتدربين كما أن للوساطة والآراء الشخصية دور في اختيار المتدربين مما ينعكس بالسلب على العملية التدريبية. فعليه يجب إعادة النظر في سياسة اختيار العمال للالتحاق بالدورات التدريبية وذلك بوضع معايير محددة ومعلنة للجميع.
4. من خلال النتائج يتضح أنه لكي يحدث التدريب أثره في تنمية المورد البشري وتزويده بالمهارات والسلوكيات الجديدة يتطلب تنفيذ برامج تدريبية مبنية على أسس علمية، ووضع نظام لقياس فاعلية التدريب، واعتبار هذا الأخير عملية مستمرة وحيوية مرتبطة بفلسفة وجود المؤسسة.

خاتمة:

إن القنوات الفضائية الجزائرية الخاصة اليوم أمام حتمية التطور والتجديد لضمان استمراريتها وبقائها. لذا وجب عليها توفير المورد البشري المؤهل والعمل الدائم على تدريبهم وللارتقاء بمستواهم وكفاءتهم لضمان نجاحها وتطورها. فالتغيرات التي يشهدها عالم المؤسسات الإعلامية اليوم يفرض عليها تبني التجديد إذا أرادت التقدم والاستمرار في ظل المنافسة الشديدة على الساحة الإعلامية.

فتطور القنوات الفضائية يعتمد أساسا على نجاح البرامج التدريبية المقدمة للموارد البشرية في مختلف المجالات، وبالتالي فعالية البرامج التدريبية تؤدي المؤسسة وضمن استمراريتها في ظل المنافسة الشديدة.

الهوامش والإحالات

- ¹ - محمد فالخ صالح، ادارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص.101.
- ² - Sekiou et autre, Gestion des ressources humaines, ed De Beock université, Cannada, 2001, p.336.
- ³ - ويليام رتريسي، ترجمة سعد احمد الجبالي، تصميم نظم التدريب والتطوير، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2004، ص.15.
- ⁴ - جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص ص.334-335.
- ⁵ - JEAN-MARIE PERETTI, dictionnaire des ressources humaines, paris, ed Vuibert, 2001, p.29.
- ⁶ - JOEL STRIEF, plan et besoin de formation, edEska, paris, 1993, p.29.
- ⁷ - سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان - الأردن، الطبعة الثانية، 2006، ص.187.
- ⁸ - النجار، التدريب الإذاعي والتلفزيوني العربي، مجلة الإذاعات العربية، اتحاد الإذاعات العربية، العدد 1، 2011، ص.35.
- ⁹ - جيهان حمد طعمة الفقهاء، دور دائرة العلاقات الدولية والعامة بمؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية في تدريب العاملين، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص ص.36-37.

- 10 - سهيلة محمد عباس، مرجع سابق، ص.187.
- 11 - رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، إدراك السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، الرياض، 2004، ص.107.
- 12 حريم حسين، إدارة المؤسسات منظور كلي، دار حامد للنشر، عمان، 2003، ص.313.

قائمة المراجع:

1- الكتب بالعربية:

- 1- النجار، التدريب الإذاعي والتلفزيوني العربي، مجلة الإذاعات العربية، اتحاد الإذاعات العربية، العدد 1، 2011.
- 2- جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 3- جيهان محمد طعمة الفقهاء، دور دائرة العلاقات الدولية والعامّة بمؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية في تدريب العاملين، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.
- 4- حريم حسين، إدارة المؤسسات منظور كلي، دار حامد للنشر، عمان، 2003.
- 5- رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، إدراك السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، الرياض، 2004.
- 6- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان - الأردن، الطبعة الثانية، 2006.
- 7- ويليام رتريسي، ترجمة سعد احمد الجبالي، تصميم نظم التدريب والتطوير، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2004.

8- محمد فالخ صالح، ادارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان،

2004.

2-الكتب باللغة الأجنبية

- 1 - Sekiou et autre, Gestion des ressources humaines,ed De Beock université, Cannada, 2001.
- 2- JEAN-MARIE PERETTI, dictionnaire des ressources humaines, paris, ed Vuibert, 2001.
- 3- JOEL STRIEF, plan et besoin de formation, ed.Eska, paris, 1993.