

## الاتصال التدريبي وأهميته في مهنة الإعلام

محمد حمود حسن

كلية الاعلام - جامعة بغداد

## المقدمة

التدريب نشاط قديم، ولكنه مع مرور الزمن تطور وتحول من مجرد نشاط عفوي إلى ممارسة علمية محسوبة لها وظائفها وآلياتها وأهدافها شملت مختلف المجالات. ساعدت في ذلك طبيعة الحياة الحديثة والنشاط الإنساني الحالي الواسع، وما رافق ذلك من استحداثات سواء في التخصص المهني وفنونه أو التطورات العلمية والتكنولوجية وتقنياتها، وطموح الإنسان للارتقاء بأدائه ومواصلته مع متغيرات العصر المتسارعة، وهو أيضاً طموح المنظمات والمؤسسات بمختلف أشكالها وبيئاتها التي تتسابق في وسط يتنافس الكل للوصول إلى أهدافه المرسومة. فالتدريب هو استثمار لصالح الأفراد والمؤسسة والمجتمع والدولة على حد سواء إذا توفرت متطلباته، وسار على منهج بكل مرآله، وارتبط بالحاجات الأساسية، وتوافق النوع التدريبي، وتفاعلت كل عناصر العملية التدريبية في منظومة واحدة. ذلك أن التدريب عملية تعلم مقصودة لها مبرراتها ونتائجها.

وهذه الصورة الموجزة، وإن كانت تشمل جميع أشكال العمل المهني والوظيفي، إلا أن العمل الإعلامي يكاد ينفرد بشيء من الخصوصية نظراً لسماته وخصائصه التي يتصف معها بالتجدد والأنية والتفاعل.. وكل هذا وغيره يفرض عليه المواءمة والأخذ بالأسباب التي تتمثل بالأدوات والوسائل، ويكاد يكون واحداً من أهمها هو التدريب، الذي أصبح ممارسة متخصصة تهتم بها المجتمعات والمؤسسات والأفراد على حد سواء. واحتل أهمية بالغة، وموقعاً متميزاً في الاتجاه نحو التأهيل والتطوير والتحديث وحسن الأداء.

لقد فرضت التطورات التكنولوجية والسياسية والثقافية والاجتماعية والمهنية التي يشهدها العالم وبشكل متسارع نفسها وتأثيرها في الواقع الإعلامي والدعوة للسعي لمواكبتها، ومعها أخذ التدريب يتقدم لأن يكون دائماً من الأدوات الفاعلة التي تتواصل مع هذه المتغيرات، ومن ثم الأخذ به لتحقيق استفادة المؤسسات ووسائل الإعلام منه، ولتمكين العاملين في قطاع الإعلام من اكتساب الكفايات الجديدة لميدان العمل وفق الأدوار الجديدة التي تفرضها ممارسة المهنة الإعلامية.

ولنتصور غياب التدريب وجهوده عن المؤسسات الإعلامية وبقاء الصحفي والعاملين ولنتصور غياب التدريب وجهوده عن المؤسسات الإعلامية وبقاء الصحفي والعاملين في الإعلام دون تطوير أو اكتساب وتواصل لكل ما هو جديد، في ميدان يتسم بكونه ظاهرة مرنة ومتجددة ومتطورة، أي متغيرة باستمرار، فما الذي يكون عليه الواقع إذن؟!

وفي هذا الاتجاه أصبح التدريب احد أهم أشكال تنمية الموارد البشرية , ودخل في السياسات العامة , وأخذت تخصص ميزانيات وترصد له مبالغ من اجل إقامة نشاطات وبرامج تدريبية . ولأجل ذلك أخذت جهات عديدة بتبني موضوع التدريب كعلم ومهنة وفن , وتأخذ على عاتقها مهمة تطوير قدرات الأفراد وتحسين مستوى أداء المؤسسات , عن طريق معاهد ومراكز متخصصة أقيمت لهذا الغرض في شتى الاختصاصات ومنها الجانب الإعلامي . إذ أصبحت هذه المراكز التدريبية واحدة من أهم مقومات العمل , خاصة إذا تحققت شروط التدريب الإعلامي الفعال وأدواته , وذلك ما يختلف بين جهة وأخرى .

ومع سعة المؤسسات ووسائل الإعلام , واختلافها وانتشارها وتطورها , ودخولها في سوق المنافسة نظراً لتنوع عقائدها ووظائفها ومن ثم رسائلها . أصبح لزماً الوصول إلى الطرف المستقبل في ضوء مضامين وآليات ناجحة . ولأجل ذلك أصبح تدريب الكوادر الإعلامية وتأهيلها وتطويرها باستمرار , غاية معظم المؤسسات مثلما هي غاية شخصية ومجتمعية ولو بقدر ونسب متفاوتة . وأصبح البحث من ثم عن المراكز المتميزة , والبرامج التدريبية الملائمة هي التي تحدد الخيارات والتوجهات . لذلك سعت هذه الجهات هي الأخرى إلى تطوير نفسها والبحث عن المتميز في عالم التدريب الإعلامي . ذلك أن الغاية ليس المشاركة في برامج التدريب بحد ذاتها , بل تحقيق أكبر قدر من الاستفادة من التدريب . ولا غرابة أن نجد بعض المؤسسات والمعاهد والمراكز الإعلامية المتخصصة بعملية التدريب , تميزت في نوعية خدماتها وأخذت تقدمها على نطاق جغرافي واسع .

عموماً البحث في هذه الدراسة النظرية الموجزة , يتركز على بيان طبيعة العلاقة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية , وصولاً بها إلى حالة الفهم وتصوير أهميتها , وخاصة في المجال الإعلامي , الذي هو مجال الدراسة هذه . وهنا سيتم تعريف مفهوم التدريب , والحديث عن أهميته ثم تناول موضوع تنمية الموارد البشرية ومحاورها وتحديدها في إطار المؤسسات الإعلامية , حتى ينتهي البحث إلى إيضاح العلاقة بين هذه العوامل أو المتغيرات وتحديد أهميتها في العمل الإعلامي ومردوداتها على الأفراد العاملين والمؤسسات الإعلامية على حد سواء .

#### التدريب وتنمية الموارد البشرية(\*) :

يرتبط التدريب بتنمية المورد البشري بعلاقة وثيقة , يعد فيها أي التدريب احد الأدوات الإنمائية للإنسان , أي إن نماء الإنسان يتحقق من عدة سبل , احد أهم أشكالها هو التدريب . لهذا يتناول هذا البحث النظري علاقة التدريب الإعلامي بتنمية الكوادر البشرية العاملة في حقل الإعلام , من خلال إيضاح مفهوم التدريب وأهميته والتطرق إلى موضوع التنمية البشرية ومحاورها وأهميتها وخاصة على الواقع الإعلامي . لنستدل من خلال ذلك إلى طبيعة العلاقة وبيان صورة موجزة لها , وهو ما يرمي إليه هذا البحث من هدف يتمثل في النهاية في إدراك هذه العلاقة , وضرورة فهمها عندما يكون هناك توجه فعلي للارتقاء بواقع قدرات الأفراد والمؤسسات الإعلامية على حد سواء .

#### أولاً , مفهوم التدريب(\*\*) :

التدريب اصطلاحاً , عبارة عن نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته

لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبل , في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء , وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة أو المهنة التي يقوم بها في المجتمع . أو هو مجموعة من البرامج المهمة بالتعليم (\*\*\*) وتحسين المهارة الفنية ليؤدي المتدرب إنجازاً أفضل . فالتدريب هو عملية تعلم (\*\*\*) وارتقاء دائم , وانتقال من طور إلى طور , وهو مواكبة ومقاربة لما يمتلكه المهرة ... (١) . وهو بذلك الجهود التي تبذل لتحقيق أهداف تتركز في تحسين تعلم الأفراد وتطوير أدائهم .

ولعله من المفيد قبل تقديم تعريفات التدريب , نستوضح كلمة التدريب ومشتقاتها حيث يشير (ديفيد كينك) (٢) إلى أن الفعل (يدرب - To train) مشتق من كلمة فرنسية قديمة هي "Trainer" وتعني (يسحب - To Drag) . وهناك العديد من التعاريف للفعل (يدرب) منها: يسحب , يغري , ينمو بطريقة مرجوة , التحضير لأداء بواسطة تعاليم , التمرين بالممارسة... الخ , ومن الأمور المهمة التي يجدر ذكرها إننا نجد في غالب الأحيان أن التدريب الفعال يرتبط أساساً بنمو المشكلات ومحاولة استخدام الوسائل العلمية لحلها .

وتحديد اشتقاق كلمة التدريب من التعليم قد أشارت إليه بعض المصادر (٣) وخاصة تلك المعنية بتاريخ التدريب , إذ كان التدريب قديماً مرادفاً للتعليم . وكانت الظروف وحدها هي التي تدعو الصبية إلى أن يتدرب كل منهم على مهنة بذاتها تحت إشراف صانع ماهر يطلق عليه (المعلم) , ومع تقدم العلوم ونمو المعرفة والمكتشفات وظهور النظريات أخذ نظام التعليم موقعه شيئاً فشيئاً في المهن المختلفة .

ويشتمل معنى التدريب عند بعض الباحثين (٤) من أمثال Brian Case " جميع الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المتعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهارته . ويعرفه " ستيفنز - Steavienz " بأنه التنمية الذاتية للمعلم في نشاطه العام ومستواه الأكاديمي وحياته العملية وكفاياته المهنية وفهمه لأساسيات طرق التدريس.. فهناك العديد من الارتباطات بين كل من الإعداد المسبق وبين التدريب الذي يتلقاه الفرد في مرحلة متقدمة من حياته الوظيفية أو المهنية (٥) . والتدريب بهذه المفاهيم عملية تنقيفية نوعية تتواصل مع التعليم الجامعي الأكاديمي والإعداد المهني وممارسة المهنة عادة تتصف بالاستمرارية . وعموماً إن فلسفة هذا الأمر تؤكد أن عملية التدريب على أية مهارات تطبيقية لا تتم بمعزل عن سياقها المعرفي وقواعدها العلمية والمنهجية .

ويعرف التدريب في قاموس أكسفورد بأنه (نقل الشخص إلى مستوى أو معيار مرغوب من الكفاية سواء بالتعليم أو الممارسة) (٦) . وتعرفه الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية (ASTD) بأنه (تخصص فرعي من تخصصات حقل القوى البشرية في المنظمات يهتم بتحديد وتطوير الكفايات الرئيسية للقوى البشرية من خلال التعلم المخطط مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية) (٧) .

أما المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم تعرفه بأنه (عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندرجها نتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية) (٨) .

وهناك تعريف يحمل رؤية إعلامية يرى في التدريب بأنه (عملية يحصل فيها المتدرب على معلومات متخصصة , بهدف تحسين الأداء ورفع الكفاءة وصقل المهارات والاحاطة بالمستجدات وهي عملية مكاملة للتعليم الإعلامي , وفي مجال صناعة الإعلام التي تتطور بشكل متسارع يصح للتدريب دور كبير في اللحاق

بتطور التقنية الاتصالية(٩) .

وتعكس مجمل هذه التعريفات رؤية متخصصين ومعنيين في مجال التدريب التي تنظر إليه على أنه عملية ونشاط وجهود منظمة ومخططة تتم وفق منهجية محددة قائمة على أسس علمية أصبح الالتزام بها ضرورة إذا أريد لعملية التدريب وبرامجها أن تحقق الأهداف المنشودة منها . فالتدريب وفق ذلك وبعض ما أشارت إليه أدبيات التدريب ، هو علم وفن ومهنة (١٠) ، كما يمكن القول على وجه العموم إن التدريب اتجاه وأسلوب وآلية خيار من أجل تحسين الأداء المهني في مختلف القطاعات ومجالات العمل(\*) . وبناءً على مفاهيم التدريب المذكورة تم بناء معادلة للتدريب ( ) بالشكل الآتي :

مدرّب ماهر مؤهل علمياً وعملياً + متدرّب مهياً وله رغبة + خطة تدريب سليمة + كفاية معيّنة وصلاحيّتها مع وسائل إيضاح = الحد الأعلى من التدريب الناجح (الكفاية التدريبية) .

ويضاف إلى ذلك جهة تتبنى العملية تمتلك الشروط العلمية والفنية والمهنية للتدريب . تلك التي تتمثل بالإدارة الإعلامية التي تحكم هذه المعادلة وتسيطر عليها بواسطة مراكز التدريب أو أية مؤسسات ومنظمات أو وسائل الإعلام المعنية .

ويستخلص الباحث من التعريفات آنفة الذكر اتجاهات التدريب الرئيسية ومفرداته ، ويمكن تصويرها بالآتي :

- 1- التدريب عملية أو نشاط مقصود لنقل المعرفة والمعلومات المتخصصة إلى المتدربين وتزويدهم بالمهارات والخبرات من أجل تنمية وتطوير أفكارهم وتطبيقها مهنيًا في ميدان عمل ما .
- 2- أنه مخطط لتغيير سلوك الأفراد ورفع كفاءة أدائهم الفعلي إلى مستوى الأداء المرجو أو المنشود .
- 3- تفعيل أعمال الأفراد ومستوياتهم المختلفة الحالية والمستقبلية بأساليب وطرق مناسبة ، أي إن التدريب ليس غاية بحد ذاته بل هو وسيلة لتحقيق الغايات .

كما إن الباحث يرى من الاستقراء أن التدريب يتحدد بالآتي :

- 1- هو عملية مخطط لها بشكل منهجي فاعل .
  - 2- هو نشاط مقصود يراد تحقيق أهداف معينة منه .
  - 3- يلبي حاجة تدريبية للأفراد والمؤسسات والمجتمع والدولة .
  - 4- تتبنى جهة ما عملية التدريب ، وتخضعه لمقاييس الإدارة الناجحة .
  - 5- يشارك في التدريب أفراد ومؤسسات تتبادل فيه عملية المنفعة وفقاً لأهداف كل منهما .
  - 6- وجود أدوات ومستلزمات للتدريب .
  - 7- إقرار برامج تدريبية ملائمة وواقعية .. وتنفيذها .
  - 8- استخلاص جدوى التدريب من التقويم العلمي .
  - 9- استمرار عملية التدريب وفقاً للحاجات والمستجدات .
- وعليه يمكن وضع تعريف إجرائي للتدريب بأنه (عملية تفاعل\*) المتدرب مع الخبرات المقدمة في

إطار تعلّم نظري وتطبيقي في ضوء برنامج مخطط له تتولاّه جهة تمتلك مقومات التدريب، يهدف إلى تنميتهم كمورد بشري بتزويدهم بالمعلومات، واثرائهم بالأفكار وإكسابهم المهارات وبناء اتجاهاتهم المهنية للارتقاء بقدراتهم لجعلها قادرة على أداء المهام والأعمال والواجبات الموكلة لهم ضمن الظروف والإمكانات المتاحة (\*\*).

#### ثانياً، أهمية التدريب :

التدريب سلوك إنساني بدأ منذ القدم، وتطور عبر الزمن، وقد اعتمدته المجتمعات المتقدمة والنامية قديماً وحاضراً ومستقبلاً، وسيلة لتطوير وتحسين أداء كوادرها البشرية بتوظيف أساليب وطرق مختلفة، تناسب طبيعة العصر الذي تعيش وفق التوجهات العالمية المعاصرة لها. لذا يعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتهم، وتطوير أداء العمل، وزيادة المنتج أياً كان نوعه، فهو يحقق عائداً ملموساً لهم في تلبية الاحتياجات، فضلاً عن كونه وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي (١١).

ويشير بعض خبراء التدريب (١٢) إلى أنه لا بد من توفير التدريب لمواكبة متغيرات أعمال الوظائف والمهن المختلفة التي يشغلها العاملون بغية رفع مستوى كفاءتهم، وهذه الحاجة في نظر هذا البعض تبقى قائمة حتى مع امتلاك الأفراد للقدرات والمهارات في ميادين عملهم. ذلك أن هذا التقدم العلمي على مختلف الصعد افرز مجالات ووضعيات وحالات واعتبارات مختلفة تضاعلت الميزات الفطرية أمامها (١٣)، مما تدعو الحاجة إلى صقل ودعم مستمر لهذه القدرات والمهارات بما يكفل تنمية مواهبهم وكفاءتهم بإكسابهم مهارات ومعارف جديدة تمكنهم من النهوض بأعباء أعمالهم على نحو أكثر فاعلية، إلى جانب كفاءة فهمهم وتطبيقهم لما يتلقونه من معارف ومعلومات متعلقة بالمهارات والأسس والأساليب والاتجاهات المرتبطة بالأعمال الحالية التي يشغلها أو يقوم بها المتدربون وأعدادهم لتولي مهام ذات مستوى أعلى ومسؤوليات أكبر (١٤).

لذا فإن أهمية التدريب تزداد خلال ممارسة الخدمة في العصر الحديث، حتى أصبح يرى بأنه ضرورة ملحة، نظراً للتطور السريع في المجالات والمهن كافة مما يستلزم مواكبة الأفراد لهذا التطور المتسارع (١٥). ذلك أنه من الصعب على الفرد أن يكتسب قدرات ومهارات معينة عن طريق محاولات التجربة والخطأ، وإنما السبيل لذلك هو التدريب المنظم (١٦)، الذي يحقق جملة من الفوائد على مختلف الأصعدة، ومنها (١٧).

1- مواكبة المؤسسات لمتطلبات البيئة المتغيرة، ومواكبة التحديث والتطوير الحاصلين في المحيط.  
2- تقليل أخطاء العاملين وعيوب العمل. نظراً لزيادة إلمامهم بأعمالهم وقدرتهم على الأداء وتحقيق الرضا الذاتي.

3- غرس أخلاقيات وسلوكيات جديدة واتجاهات تساهم في تحسين جو العمل.

4- رفع معدلات إنتاجية العاملين بعد زيادة معارفهم وخبراتهم المهنية، وتأهيلهم لممارسة مهنتهم ووظائفهم بمستويات أعلى.

5- تحسين المعارف الاختصاصية والعامة للعاملين بما يواكب متطلبات العصر المعرفية.

إن عملية التدريب تتيح فرصة ذهبية للأفراد الذين يفتقدون لفرصة التعليم الأكاديمي، كذلك فهي فرصة

لرفع مستوى الخريجين والممارسين على حد سواء . يضاف إلى ذلك إن أهمية التدريب ترجع إلى المزايا العديدة التي تنأى منه، وهي (١٨) :

- 1- إتاحة الفرصة لصفل المهارات واكتساب الخبرات .
- 2- التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل .
- 3- رفع مستوى كفاءة وفعالية العاملين .
- 4- العمل على تعديل الاتجاهات وسلوك الأفراد والجماعات .
- 5- رفع مستوى الإنتاج .

ولا تتوقف أهمية القيام بالتدريب عند نقطة معينة بل هي مدعاة للاستمرارية لاعتبارات تبرز فيها ما يلي (١٩):

- التطورات العلمية المتواصلة والاكتشافات والمستحدثات في ميادين العمل وما يرافقها من معلومات جديدة تستوجب التدريب .
- الثورة التكنولوجية التي أدت إلى استنباط أساليب وطرق عمل جديدة تتطلب تخصصات علمية وجهات فنية أو مهنية أو إدارية .
- التطورات والتغيرات في تركيب القوى العاملة وهياكلها ، يجعل العملية التدريبية لازمة على مستويات مختلفة .

- التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم ، ومن ثم ما يقع من تطور في سلوكهم المهني ، والحاجة إلى أفراد متعددي المهارات ، يجعل التدريب الهادف إلى تعديل هذا السلوك وتطويره أمراً ضرورياً على مدى خدمة الفرد المهنية والوظيفية .

كذلك فأن مهمة التدريب لا تقتصر على رعاية أو شمول الأفراد الجدد وتعهدهم والتأهيل والتطوير ورفع قدرتهم وكفاءتهم فحسب، بل تشمل أيضاً الأفراد العاملين القائمين بالعمل رؤساء منهم ومرووسين ، فنيين كانوا أو مهنيين أو إداريين ، كما أنه يتناول بأنواعه المتعددة مختلف مجالات الأعمال والأنشطة والمهن والوظائف والحرف في مختلف المشروعات والمنظمات والمؤسسات بقطاعات المجتمع الحديث على اختلاف الأغراض والأهداف ولمختلف الفلسفات والاتجاهات التي وجد التدريب لتحقيقها وخدمتها (٢٠) .

وعلى الرغم من اهتمام الجامعات والكليات والمعاهد، كما يرى أحد المتخصصين (٢١) بـتزويد الدارسين والمتعلمين لديها بالمعرفة النظرية والعملية بشكل مناسب، إلا أن عمليات التشخيص الميداني لأدائهم تكشف دائماً عن قصور في الأداء ، قد يرجع إلى ثغرات في برنامج الإعداد أو عدم تكيفهم وتواصلهم مع التغيرات الجديدة في مجال عملهم ، تدفع الحاجة إلى تدريب المتخرجين العاملين في الحقول العلمية المختلفة أثناء الخدمة إلى التدريب ، مثلما تكون الحاجة إليه قبل الخدمة أيضاً وهذا مدعاة لتأكيد أهمية التدريب ودوره ومكانته وضرورته . وتنطوي على أهمية التدريب الجيد ، تحقيق فوائد للأفراد ومؤسساتهم على حد سواء ، وعلى أساس ذلك هناك أسباب تبين أهمية التدريب الإعلامي، منها (٢٢) :

- 1- زيادة فاعلية الخدمات الإعلامية والصحفية في التأثير العام .

- 2- حسن استخدام الموارد المتاحة .
- 3- إعداد العاملين الجدد وتأهيلهم للعمل الإعلامي .
- 4- تطوير مهارات العاملين القائمين على رأس عملهم .
- 5- عند شراء معدات أو برامج جديدة .
- 6- تبرز الحاجة إلى التدريب عند ظهور المشكلات .
- 7- تشجيع البحث في صيغ جديدة للبرامج واقتراح وسائل جديدة للعمل .
- 8- تبادل الخبرة الإعلامية والصحفية .

وأخيراً نشير إلى أن العملية الإعلامية لا تنسم بالسهولة أو البساطة, لكنها تمثل تضامراً جهود وكفاءات إعلامية عديدة وامكانات مادية معتبرة في ظل الريادة والمنافسة والانتشار الإعلامي العالمي (٢٣), والتي أصبح معها حتى لأصحاب الاحتياجات الخاصة من الصم والبكم قنواتهم التواصلية المتخصصة (٢٤).

لذلك فأجهزة الإعلام هي أولى من كثير من القطاعات بالكفاءات العالية للتأهيل وأحقيتها بذوي المؤهلات من المتميزين, لأهمية عملهم في إحداث التأثير في المستقبلين, ومن ثم لا بد من رفع مستوى الكفاءة الإعلامية لأنه مدعاة لرفع مستوى العطاء الإعلامي وتحسين مستوى الوسيلة ذاتها, وإيجاد نوع من التنافس في ممارسة المهنة بما يؤدي إلى الأفضل وتطوير الكفاءات والقدرات والمهارات (٢٥). وبهذا الاتجاه وغيره من الإجراءات يمكن أن نصل إلى ما يطرحه البعض (٢٦) من أن الواجب اليوم يتطلب تفعيل دور الإعلام بالاستفادة من الأدوات والخبرات .

#### ثالثاً, تنمية الموارد البشرية :

إن التدريب والتعليم هما محورا التنمية في القرن الواحد والعشرين (٢٧). ذلك أن الوعي بأهمية القوى البشرية بوصفها مورداً أو ثروة اقتصادية واجتماعية قد ازدادت زيادة ملحوظة .. وأضحى هذا النشاط حقلاً متداخلاً مع العلوم الاجتماعية الأخرى يتأثر ويتفاعل معها (٢٨). وإن تحقيق التنمية الشاملة للموارد البشرية واستثمارها يفرض توافر رؤيا إستراتيجية تكون قادرة على تحديد الاختيارات الفلسفية التي تحتكم إليها العمليات التربوية أو التعليمية أو التدريبية وتكون قادرة أيضاً على وضع هذه العمليات في سياقات تطبيقية وعملية (٢٩). فالتعلم من خلال التعليم أو التدريب وبالتالي تنمية الموارد البشرية يمكن أن يكون القوة المحركة للتغيير (٣٠).

ويشير "Jr Overton" إلى أن دول "الشرق الأوسط" فشلت في تحقيق الفهم الكافي لحقيقة إن تطوير الموارد البشرية يتطلب من البلد المعني الاهتمام بالتدريب تماماً كما يهتم بالتعليم فيما يتعلق بالقوى البشرية , فالتعليم والتدريب عمليتان متكاملتان (٣١).

#### محاور التنمية البشرية الإعلامية وأهدافها :

أصبح من المتاح لمتخصصي الموارد البشرية في الوقت الحاضر نطاق واسع من المجالات والوسائل الفنية التي يمكن تطبيقها للاستفادة القصوى من الموارد البشرية , في المنظمات والمؤسسات, ومنها التدريب (٣٢). إذ تتركز عمليات التنمية البشرية على الشخصية الإنسانية . من خلال جهود إدارتها التي تتحدد

وظيفتها الرئيسية في هدفها الأساسي وهو تزويد المنظمة بموارد بشرية فعالة , ورفع كفاءة العاملين لديها (٣٣) . ذلك يتحقق باعتماد التخطيط الذي يبدأ بتخطيط الاحتياجات من هذه الموارد , واستقطابها واختيارها وفقاً لتحليل وتوصيف الوظائف والأعمال (\*) , إلى تتميتها بإعداد وتقييم برنامج التدريب (٣٤) . فالتنمية المهنية المتواصلة (\*\*) بما تركز عليه من أفضلية في الأداء وتطور مستمر أضحت حاجة وضرورة .

وعندما تلجأ إدارة التنمية إلى التخطيط , يرى الباحث أن عليها إجراء تقييم استراتيجي لوضعها يأخذ بالحسبان اعتبارات منها تحديد مهامها وأعمالها بدقة , وتحديد أوجه ومكامن القصور في الأداء عندها , والتغيرات المطلوب إحداثها في مهارات وقدرات وخبرات منتسبيها للمساعدة في تحسين أدائهم المهني , والتغيرات التنظيمية المطلوبة (تقنية - مهنية - هيكلية أو بنوية - إدارية) التي تساعد في تفاعل أفرادها , وتسهم في تحسين العمل , والفرص المتاحة لإحداث هذه التغيرات وتحقيق المكتسبات , وخلق الوعي وتعزيز القناعة بان التنمية المتواصلة في الممارسة المهنية حاجة ملازمة للعمل والتطور والنجاح , وكذلك توفير متطلبات تحقيق التنمية لنجاح التخطيط .

وقد سجلت التطورات التكنولوجية في مجال الإعلام والاتصالات والمعلومات تقدماً كبيراً , وكذلك الاهتمام المتزايد بالتخصص الدقيق , وضعت معها التدريب في مقدمة الوسائل المؤدية إلى متابعة المستجدات , وشددت على أهمية التدريب كخيار استراتيجي في تنمية الموارد البشرية ... إذ ليس أمام الدول والمنظمات في كل أنحاء العالم لمواجهة ثورة التكنولوجيا في الإعلام إلا التدريب , باعتباره الوسيلة الممكنة والسريعة لاستيعاب كل ما هو جديد (٣٥) . فالمؤسسات الإعلامية تسعى إلى النهوض بواقعها عن طريق مؤهلات كادرها العامل وخبراتهم وطبيعتها أهدافها وامكاناتها المتاحة (٣٦) . من هنا تبرز أهمية العنصر البشري في تعزيز كفاءة أي مؤسسة (٣٧) . مما يلقي على عاتق المؤسسات الإعلامية إيجاد انجح الوسائل لتشغيل وتأهيل كادر إعلامي متخصص مبدع (\*) وذو خبرة (٣٨) . خاصة وإن كفاءة المهنيين الإعلاميين تزداد كلما زاد عنصر التخصص في العمل . لذلك تعد عملية التدريب مطلباً مهماً لهذه المؤسسات , وهو ما أكدته خبراء الاتصال الدولي بضرورة التدريب والتأهيل الإعلامي (٣٩) .

من هنا تجسدت علاقة التدريب بتنمية الموارد البشرية الإعلامية واستثمارها , حيث يشكل العنصر البشري العامل المهم في العمل الإعلامي , لأنه يعتمد على ما ينتجه الإعلامي وما يبذره . لذا فإن الإدارة الإعلامية مطالبة بتنمية الموارد البشرية فيها من حيث التدريب لان هناك تبايناً في أولوياتهم ومهاراتهم وخبراتهم ومن ثم ضرورة أن تراعي ذلك (٤٠) . على أن تأخذ بالاعتبار الخصائص التي تمتاز بها القوى العاملة في حقل الصحافة والإعلام عن غيرها من القطاعات في برامج التنمية , ومنها (٤١) :

- 1- احتياجها إلى كوادر على قدر عال من التخصص .
- 2- تنوع تخصصات المشتغلين في الصحافة , وفي كل مرحلة من مراحل الإنتاج الصحفي .
- 3- ضرورة إلمام كل تخصص بالتخصصات الأخرى , لأنهم يعملون في فريق عمل يكمل بعضهم البعض الآخر .
- 4- حاجة العاملين في حقل الصحافة إلى تدريب مستمر نتيجة التغير المستمر في صناعة الإعلام والتجديد , والتطوير المستمر في تقنيات وتكنولوجيا الاتصال الإعلامي .



يتوضح مما تقدم أن نطاق التنمية البشرية الإعلامية عن طريق التدريب يعكس طبيعة وحجم العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والتدريب الإعلامي , الذي يهدف إلى تنمية العاملين في القطاع الإعلامي بإكسابهم المهارات والمعارف ورفع قدراتهم إلى مستوى من الكفاءة المطلوبة في العمل , ومن ثم الارتقاء بأداء مؤسساتهم التي يعملون بها . والحقيقة الملموسة التي تتناسب مع هذا الاتجاه أن السوق الإعلامية تتسع , وان هناك تحديات ومنافسة في الوقت نفسه بين وسائل ومؤسسات الإعلام في ضوء ازدياد أعدادها وتنوع مضامينها وتوظيفها , مما يستدعي اخذ موضوع تنميتها باستمرار ضمن حسابات التقدم والتطور والثبات .

## الهوامش

(\*) يستخدم مصطلح "تنمية الموارد البشرية" بشكل رائج منذ أكثر من عقدين، ورغم أنه مجال جديد نسبياً للممارسة والبحث. جنيفر جوي وآخرون، تنمية الموارد البشرية "سلسلة MBA Masterclass"، ترجمة: علا أحمد إصلاح، القاهرة: مجموعة النيل العربية، ٢٠٠٨، ص ٣٣.

(\*\*) التدريب لغة: يقال (دُرِّبَ) فلاناً بالشيء، وعلِّيه، وفيه: عَوَّدُهُ ومرَّئُهُ. د. إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، ط ٢، ج ١، بيروت: أوج للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م، ص ٢٢٧.

(\*\*\*) هناك حدود أو خلط بين التعليم والتدريب، مثلما هناك مقاربات وترابطات يرى فيها متخصصون وباحثون وجود علاقات بين التدريب والتعليم. فالتعليم يعتبر القاعدة العريضة التي يبنى على أساسها التدريب، الذي يعتبر امتداداً له، فالتدريب يندمج مع التعليم ولا يتحقق بدونه، أي إن التعليم عملية سابقة وتمهيدية للتدريب (أ). لذلك فالتدريب عند بعضهم (ب) هو عملية تعليم المعرفة وتعليم الأساليب المتطورة لأداء العمل وذلك لأحداث تغييرات في سلوك وعادات ومعرفة ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المنظمة على السواء. أنظر:

(أ) محمد جمال الكفاقي، الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية، ط ١، القاهرة: الدار الثقافية للنشر، ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٧م، ص ١٦٠ - ١٦٣.

(ب) انظر: د. محمد عبد الفتاح ياغي، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود، ١٤٠٦هـ - ١٩٦٨م، ص ١٤٦.

(\*\*\*\*) يديه التدريب هو عملية تعلم. والتعلم هو تغيير نسبي يحدث باستمرار في معرفة الشخص أو سلوكه، ويحدث تبعاً لخبرته (أ). فالتعلم هو تغير ثابت نسبياً في السلوك يحدث نتيجة الخبرة والتعليم والتدريب، ويستدل عليه من الأداء... وعملية التغير هذه لا تكون إلا إذا وجد الإنسان في مواجهة موقف يدعو لأن يسلك سلوكاً مختلفاً عن ذي قبل ليتمكن من اجتياز هذا الموقف اجتيازاً ناجحاً (ب). وهنا يرى الباحث أن التدريب قد يكون هو ذلك الموقف أو يأخذ شكلاً من أشكاله أو هو المسبب للتغيير، لذلك هناك من تعريفات التعلم ما يقتصر على التدريب مباشرة ومنها تعريف "ماك جش - Mc Geach" الذي هو تغير في الأداء (\*) ينجم عن عملية التدريب (ج). كما يقترن التعلم بالتعلم فيرى البعض (د) إن التعليم مشروع إنساني هدفه مساعدة الأفراد على التعلم. ونتم هذه المساعدة بطرق يدخل التدريس والتدريب كأهمها لبلوغ تحقيق الأهداف. وهنا يأتي التدريس كمفهوم آخر يتداخل مع ما ذكر من مفاهيم لأنه كما يراه البعض (هـ) عملية نقل المعرفة، مثلما إن التدريب أيضاً عملية نقل للمعرفة من المدرب إلى المتدرب. فالتعليم بهذا الحال هو عملية توجيه التعلم لإحداث التغير في السلوك الذي يعبر عنه بالأهداف التدريبية. وعموماً إن التعلم والتعليم والتدريب عمليات أساسية تتفاعل في إطار منظومة القيم التي يحتكم إليها الفرد والمؤسسة والمجتمع.

(أ) بول ريسا وآخرون (خبراء من اليونيسكو)، توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تأهيل المعلمين / دليل تخطيطي، ترجمة: برنامج الاتصالات والمعلومات - (CI) مكتب منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) الإقليمي للعلوم في القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٢٥٢.

(ب) انظر: رافي الوقفي، مقدمة في علم النفس، الأردن - عمان، مطبعة شقير وعكشة، ١٩٨٤، ص ٢٤٨.

(\*) الأداء اصطلاحاً: مجموعة الاستجابات التي يتأتى بها الفرد في موقف معين، وهذا ما نلاحظه مباشرة ونقيسه أو (Performance) بأخرى من طرق القياس (١). كما يعرف بأنه المقدرة على القيام بعمل شيء بكفاءة وفعالية وبمستوى معين (٢). ويشار هنا إلى إن التدريب يتيح الفرصة إلى المهارات والكفايات بالظهور في مستوى الأداء، كما يتيح الفرصة للأداء ليكون فعالاً عن طريق ما يوفره من جهود تبذل بشكل منظم عن طريق التمرين والممارسة العملية لجوانب التعلم المختلفة (المعرفية والمهارية والوجدانية) اللازمة لأداء عمل ما بشكل فعال وكفاءة وإنتاجية عالية (٣). انظر المصادر:

(1) أحمد زكي صالح، التعليم: أسسه ومناهجه ونظرياته، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، بدون سنة نشر، ص ٩. وحلمي المليجي، علم النفس المعاصر، ط ٢، بيروت: دار النهضة العربية، ١٩٧٢، ص ٣١١.

(2) عبد الرحمن عيسى وآخرون، التعلم الذاتي بين الفكر والتطبيق، سلطنة عمان: وزارة التربية - لجنة التوثيق والنشر، ١٩٩٣، ص ٢.

- (3) د. سهيلة محسن كاظم الفتلاوي , الكفايات التدريسية .. المفهوم - التدريب - الأداء , سلسلة طرائق التدريس / الكتاب الأول, الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع , ٢٠٠٣ , ص ٣٠ .
- (ج) انظر : حسن حافظ وآخرون , علم النفس والتعلم , القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية , ١٩٧٨ , ص ٧٨ .
- (د) د. محمد محمود الحلية , تصميم التعليم : نظرية وممارسة , ط ٢ , عمان الأردن : دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة , ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م , ص ٢١ .
- (هـ) حسين محمد حسنين , التدريب التشاركي , الأردن - عمان : دار مجدلاوي , ١٤٢٣هـ - ٢٠٠٣م , ص ٤٥ .
- 1- انظر : د. محمد موسى الشريف , التدريب وأهميته في العمل الإسلامي , ط ٢ , جدة - السعودية : دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع , ١٤٢٢هـ - ٢٠٠١م , ص ٢٥ - ٢٦ .
  - 2- David King , Training Within the Organization: A Study of company Policy and procedures for the Systematic Training of Operators and Supervisors. London,: Tavistock Publication Ltd.,1968,pp.125-126.
  - 3- محمد جمال برعي , فن التدريب الحديث في مجالات التنمية , مكتبة القاهرة الحديثة , بدون سنة نشر , ص ١٠٩ .
  - 4- انظر : د. يوسف جعفر سعادة , التدريب : أهميته والحاجة إليه - أنماطه - تحديد احتياجاته - بناء برامج والتقسيم المناسب له , القاهرة : الدار الشرقية للطباعة والنشر والتوزيع , ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م , ص ٢٥ - ٢٦ .
  - 5- انظر : حسين الدوري , الإعداد والتدريب الإداري بين النظرية والتطبيق , القاهرة : مطبعة العاصمة , ١٩٧٦ , ص ١٠٣ .
  - 6- انظر هذا التعريف وتعريف أخرى لمفهوم التدريب : د. حسن احمد الطعاني , التدريب الإداري المعاصر , الأردن - عمان : دار المسرة للنشر والتوزيع والطباعة , ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٧م , ص ١٥ - ١٩ .
  - 7- Patricia A. Mclagen Models for Excellence Recommendations of ASTD Training and Development Competency Study, Washington D. C : astd , 1983, p. 130 .
  - 8- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي / القاهرة - للفترة من ٨ - ١٧ / ١٠ / ١٩٧٢ , القاهرة : مطبعة التقدم , ١٩٧٣ , ص ١٠٥ . وعرف احد الباحثين العرب التدريب بأنه النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن أو أعمال وظيفية ما. أو انه النظام الذي يتبع لإجادة المهنة أو العمل أو الوظيفة. محمد جمال برعي , التدريب والتنمية , القاهرة : عالم الكتب , ١٩٧٣ , ص ١١١ .
  - 9- د. مرعي مذكور , الصحافة الإخبارية , القاهرة : دار الشروق , ٢٠٠٢ , ص ٢٥٠ .
  - 10- انظر في موضوع التدريب علم وفن ومهنة : د. رأفت السيد عبد الفتاح , سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية , م. س. ذ. ص ٨ - ١١ .
- (\*) هناك مصطلح شائع يطلق عليه (التدريب المهني) والذي غالباً ما يقرن بالتدريب على المهن التقليدية , إن صح التعبير , كالتدريب على التجارة والتمريض والسيارات والزراعة ... الخ , والذي يعتمد في الغالب في مرحلة الإعدادية والمعاهد للمساعدة على تعلم الطلبة هذه المهن . ولكن الباحث يرى إن مفهوم هذا المصطلح أوسع ليشمل جميع المهن أياً كان نوعها وتخصصها ومسامها , سواء كانت التقليدية أو الحرفية أو الخاصة , وعلى مختلف المستويات , والتي تدخل الصحافة والإعلام كمهنة احترافية خاصة ضمنها . لذلك فهو يعرف التدريب المهني الإعلامي إجرائياً (عملية منظمة تهدف إلى حصول العاملين في مهنة الصحافة والإعلام على مهارات ومعلومات واتجاهات معينة , لتمكينهم من الاستفادة منها في عملهم , وبما ينعكس إيجاباً في قدراتهم وأداء مهامهم وواجباتهم ومؤسساتهم الإعلامية) .
- 11- د. حسن احمد الطعاني , التدريب الإداري المعاصر , مصدر سابق , ص ١٧ .
- (\*) التفاعل : هو عملية التأثير المتبادل بين طرفين (نظامين أو فردين أو مجموعتين ... الخ) . د. سميح أبو مغلي و د. عبد الحافظ سلامة , علم النفس الاجتماعي , الأردن - عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع , ٢٠٠٢ , ص ١٨ .
- (\*\*) وردت في التعريف ثلاثة معان مهمة يستهدفها التدريب في عملياته والتي يرد ذكرها عند الحديث عن موضوع التدريب , هي : المعلومات والمهارات والاتجاهات , والباحث يعطي تعريفاً إعلامياً إجرائياً لكل منها , وكالاتي : -
- المعلومات : مجموعة المعارف والنظريات والأفكار والمضامين الإعلامية التي تشكل الأساس النظري والقاعدة المعرفية

لمهنة الإعلام والتي يراد نقلها بعملية تعلم من المدرب إلى المتدربين خلال التدريب الإعلامي، والتي تغني السلوك الأدائي المهني الإعلامي.

- المهارات: قدرة نمط أدائي ذي مستوى عالٍ ينعكس في السلوك العملي المطلوب عند ممارسة أداء العمل المهني الإعلامي، والذي يتم التدريب عليه لإكسابه المتدربين.

- الاتجاهات: أساليب عمل وقواعد مناسبة يراد توضيحها وتعليمها عند التدريب لأخذها بالاعتبار ومراعاتها في العمل الإعلامي فهي تعني الاتجاهات الجديدة أو الصحيحة أو المتعارف عليها في العمل سواء العقلية أو السلوكية والأخلاقية التي يهدف التدريب إلى أن يتبناها المتدربون عند أداء عملهم الإعلامي.

12- د. حسن احمد الطعاني، التدريب: مفهومه، فعالياته - بناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان - الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢، ص ٩-١٤.

13- د. عبد الرحمن توفيق، مهارات أخصائي التدريب، مصر - الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك، ٢٠٠٥، ص ٢٩.

14- د. محمد موسى الشريف، التدريب وأهميته في العمل الإسلامي، م.س.ذ، ص ٣١.

15- د. عبد الرحمن توفيق، مصدر السابق، ص ٢٩.

16- د. حسن احمد الطعاني، مصدر السابق، ص ١٤.

17- د. عبد الرحمن توفيق، المصدر السابق، ص ٣٠.

18- د. محمد مرعي مرعي، دليل التدريب في المؤسسات والإدارات، سوريا - دمشق: دار الرضا للنشر، ٢٠٠١، ص ١٨-١٩.

19- د. عبد الرحمن توفيق، المصدر السابق، ص ٩٨.

20- د. نجم العزاوي، التدريب الإداري، الطبيعة العربية، عمان - الأردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص ١٤-١٥.

21- محمد جمال برعي، المصدر السابق، ص ٤٥٠-٤٥١.

22- د. يوسف جعفر سعادة، التدريب: أهميته والحاجة إليه ...، م.س.ذ، ص ٣١.

23- للمزيد انظر: عدلي رضا وعاطف العبد، إدارة المؤسسات الإعلامية، م.س.ذ، ص ١٧٢ وما بعدها.

24- مركز زايد للتنسيق والمتابعة، الإعلام العربي في عصر المعلومات.. رؤى تحليلية، دولة الإمارات العربية المتحدة - أبو ظبي، ٢٠٠٠، ص ٦.

25- عبد الله زنجير، الإعلام عالم، المملكة العربية السعودية - جدة: مركز الراجية للتنمية الفكرية، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م، ص ٢١.

26- عبد الرحمن بن صالح الشبيلي، نحو إعلام أفضل.. مجموعة مقالات ودراسات ومحاضرات في الإعلام، ط ٢، ١٤١٣هـ - ١٩٩٣م، ص ١٥-١٦.

27- انظر: مصطفى انطاكي، رؤى واستشرافات مستقبلية، مركز الدراسات الاستراتيجية - دمشق، ٢٠٠٥، ص ٥.

28- محمد جمال الكفاي، المصدر السابق، ص ١٥٦.

29- د. مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، ط ٢، المملكة العربية السعودية - الرياض: مكتبة العبيكان، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م، ص ٢٧.

30- د. عبد المعطي محمد عساف وآخرون، المصدر السابق، ص ٣٠.

31- جنيفر جوي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، المصدر السابق، ص ٢٤٦.

32- د. عبد المعطي محمد عساف وآخرون، المصدر السابق، ص ٢٠.

33- د. مازن فارس رشيد، المصدر السابق، ص ٢٧.

34- د. محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)، بدون جهة إصدار، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٥م، ص ٢٣-٢٤.

- (\*) إن تحليل الوظيفة هو الخطوة الأولى التي تؤدي إلى وصف أو توصيف الوظيفة ، عليه يقصد بتحليل الوظائف Job Analysis البحث المنظم لمهام الوظائف وواجباتها ، ومسؤولياتها ، والمهارات الضرورية لها ، والمعارف والقدرات اللازمة للفرد لأداء عمله بكفاءة(أ) . أما توصيف الوظيفة (Job Description) فيقصد به إعداد قائمة مكتوبة تحدد الأعمال والمهام والواجبات التي تشتمل عليها الوظيفة ، وتحتوي على الظروف المحيطة بأداء العمل ، وكذلك الأهداف ومعايير الأداء الخاصة بهذه الوظيفة . ويتطلب ذلك تحديد خصائص الوظيفة أو المهنة وهي قائمة المهارات والاتجاهات المطلوبة لأداء العمل بفعالية ، وغالباً ما يعبر عنها في شكل سلوكي... وبالتالي يكون التحليل والتوصيف الوظيفي أو المهني مطلباً أساسياً لتخطيط الجهود التدريبية(ب) .
- أ- محمد جمال الكفاي ، المصدر السابق ، ص ٧٥ .
- ب- انظر : د. محمد بن دليم القحطاني ، المصدر السابق ، ص ٤٩ - ٤٨ ، ٥١ .
- 35- انظر : المصدر نفسه ، ص ٢٧ ، ٤٦ ، ٥١ ، ٧٤ ، ١١٢ .
- (\*) مصطلح تستخدمه المهن لوصف الحاجة إلى أن يتعلم أعضاؤها باستمرار طوال حياتهم العملية . جنيفر جوي وآخرون ، المصدر السابق ، ص ٢١٧ .
- 36- د. أمين ساعاتي ، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٤١٨ هـ - ١٩٩٨ م ، ص ١٤ - ١٥ .
- 37- د. صالح خليل أبو اصبع ، إدارة المؤسسات الإعلامية في الوطن العربي ، الأردن - عمان : دار أرام للدراسات والنشر والتوزيع ، ١٩٩٧ ، ص ١٣ . ٤٠ - عدلي رضا وعاطف العبد ، إدارة المؤسسات الإعلامية ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠٠٢ ، ص ٥١ .
- (\*) حين نقول صحافة فإننا نقول الإبداع ، وعندما نفتقر أية مادة صحفية للإبداع فإنها تفقد كونها مادة صحفية ، والصحفي المبدع لابد أن يتسم عمله بالإبداع والاتحول عمله إلى حرفي آلي . وإن عملية الإبداع الصحفي ، التي تشمل الجوانب المختلفة للنشاط الصحفي ، هي الشرط الضروري لإيجاد ولخلق وإبداع نتاج الصحفي تنطبق عليه الشروط العلمية للإبداع . للمزيد ، انظر : د. أديب خضور ، مدخل إلى الصحافة نظرية وممارسة ، ط ٢ ، دمشق : سلسلة المكتبة الإعلامية ، ٢٠٠٠ ، ص ٤٨ ، ٦٥ وما بعدها .
- 38- د. بسبوني إبراهيم حمادة ، دور وسائل الاتصال في صنع القرارات في الوطن العربي ، بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٩٣ ، ص ٧٥ .
- 39- وقائع المؤتمر الأول للعلاقات العامة ، جمعية العلاقات العامة العراقية - سفارة دولة الإمارات / بغداد - نادي العلوية ، الخميس ٢٠٠٦/٣/٢ ، ص ٥١ .
- 40- د. صالح خليل أبو اصبع ، استراتيجيات الاتصال وسياساته وتأثيراته ، الأردن - عمان : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، ١٤٢٥ هـ - ٢٠٠٥ م ، ص ١٥٠ .
- 41- د. محمد خليل الرفاعي ، إدارة المؤسسات الصحفية ، دمشق : جريدة الدبور ، ١٤٢٧ هـ - ٢٠٠٧ م ، ص ٢٤٧ - ٢٤٨ .