JASPSS
مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية
ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (66)
2024-08-19
https://jaspss.com

بحث بعنوان

أهمية التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات

إعداد

زياد قاسم سالم بن كحيل الطويلعي

مساح

بلدية الحسينية الجديدة

JASPSS
مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية
ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (66)
2024-08-19
https://jaspss.com

المُلخَّص

يعتبر التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات أمرًا حيويًا لضمان دقة وفعالية عمليات التخطيط وإدارة الأراضي. من خلال تعزيز مهاراتهم ومعرفتهم بالتقنيات الحديثة وأحدث الممارسات في مجال المسح، يمكن للمساحين تحسين جودة الأعمال المساحية، مما يسهم في تخطيط حضري أفضل وتنفيذ مشاريع البنية التحتية بكفاءة أعلى. بالإضافة إلى ذلك، يسهم التدريب المستمر في تمكين المساحين من التعامل مع التحديات المتغيرة في العمل البلدي وضمان تقديم خدمات دقيقة وموثوقة للمجتمع.

Abstract

Training and professional development for surveyors in municipalities is vital to ensuring the accuracy and effectiveness of planning and land management processes. By enhancing their skills and knowledge of modern techniques and the latest practices in surveying, surveyors can improve the quality of surveying work, contributing to better urban planning and more efficient implementation of infrastructure projects. In addition, continuous training enables surveyors to deal with the changing challenges of municipal work and ensure accurate and reliable services are provided to the community.

المُقدِّمة

يعتبر التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات موضوعاً حيوياً يستحق الاهتمام والدراسة. فالمساحون يلعبون دوراً حيوياً في تحديد وتخطيط الأراضي وتنظيم البنية التحتية في المدن والبلديات. ولضمان جودة الخدمات التي يقدمونها، يجب توفير الدعم الكافي لهم من خلال التدريب والتطوير المستمر.

تحتاج المساحين إلى تحديث مهاراتهم ومعرفتهم بأحدث التقنيات والأساليب المستخدمة في مجال المساحة. فتطور التكنولوجيا والابتكارات الجديدة يتطلب منهم الاستمرار في التعلم وتحسين قدراتهم للتعامل مع التحديات الحديثة التي قد تواجههم في عملهم اليومي.

إلى جانب ذلك، يساهم التدريب والتطوير المهني في رفع مستوى كفاءة المساحين وتحسين أدائهم في العمل، مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات التي يقدمونها للمواطنين والمؤسسات في البلديات.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن تعزيز التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات يعتبر استثماراً ضرورياً لتحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم، وبالتالي تحقيق تقدم وتطور في قطاع المساحة وتحسين الخدمات المقدمة للمجتمع.

مشكلة البحث

يواجه مساحو البلديات تحديات عديدة تؤثر على أدائهم وجودة خدماتهم، ومن بين هذه التحديات نقص التدريب والتطوير المهني. فقد يعاني العديد من المساحين من عدم وجود فرص كافية للتدريب والتطوير اللازم لتحسين مهاراتهم ومعرفتهم في مجال المساحة.

تأتي أهمية التدريب والتطوير المهني للمساحين من أهميتها في تحسين جودة الخدمات التي يقدمونها. حيث يساهم التدريب في تحديث مهاراتهم وتعزيز قدرتهم على التعامل مع التقنيات الحديثة والتحديات الجديدة التي قد تواجههم في عملهم.

بالإضافة إلى ذلك، يعمل التدريب والتطوير المهني على رفع مستوى كفاءة المساحين وزيادة فعاليتهم في أداء مهامهم اليومية. وهذا بدوره يساهم في تعزيز الثقة بين المساحين والمواطنين وتحقيق رضاهم عن الخدمات التي يتلقونها.

بناءً على ذلك، يتبين أن إهمال التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات يعد مشكلة تستدعي التدخل الفوري لتحسين أدائهم ورفع مستوى جودة الخدمات التي يقدمونها، وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.

أهداف البحث

1. تقديم تقييم شامل للوضع الحالي للتدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات، وتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.

2. دراسة أثر التدريب والتطوير المهني على أداء المساحين وجودة الخدمات التي يقدمونها في البلديات.

3. تحليل احتياجات التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات وتحديد البرامج والأساليب الفعالة لتلبية هذه الاحتياجات.

4. استكشاف أفضل الممارسات والتجارب الناجحة في مجال التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات على المستوى الوطني والدولي.

5. اقتراح توصيات وسياسات عامة لتعزيز التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات وتحسين جودة الخدمات البلدية المقدمة.

أهمية البحث

1. تحسين كفاءة وفعالية عمل المساحين في البلديات من خلال تطوير مهاراتهم ومعرفتهم في مجال المساحة.

2. تعزيز جودة الخدمات التي يقدمها المساحون للمواطنين والمؤسسات في البلديات.

3. رفع مستوى الاحترافية والتخصص لدى المساحين وتحسين سمعتهم كمحترفين مؤهلين.

4. تطوير القدرات والمهارات الفنية والتقنية للمساحين لتلبية احتياجات التطورات الحديثة في مجال المساحة.

5. تحقيق التنمية المستدامة في البلديات من خلال تحسين البنية التحتية وتنظيم الأراضي بشكل أكثر فعالية ودقة.

أسئلة البحث

1. ما هي أهمية توفير التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات؟

2. كيف يمكن تحديد احتياجات التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات؟

3. ما هي التحديات التي قد تواجه تنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات؟

4. كيف يمكن قياس تأثير التدريب والتطوير المهني على أداء المساحين وجودة الخدمات التي يقدمونها في البلديات؟

5. ما هي السياسات والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات؟

الإطار النظري

التدريب والتطوير المهني للمساحين في البلديات يعتبر عنصراً أساسياً في تحسين جودة الخدمات البلدية وتطوير البنية التحتية. يعتبر المساحون جزءاً أساسياً من العمل البلدي، حيث يقومون بتحديد وتوثيق المعلومات الجغرافية والأراضي والممتلكات. ومن هذا المنطلق، يجب توفير الفرص الكافية للتدريب والتطوير المهني لهؤلاء المساحين لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

تعتبر الاستثمار في تطوير مهارات المساحين استثماراً استراتيجياً يمكن أن يساهم في تعزيز القدرات والكفاءات الفنية لديهم. فالمعرفة والمهارات العالية تعتبر أداة أساسية لتحقيق التميز في الأداء وتلبية احتياجات المجتمع.

علاوة على ذلك، يساهم التدريب والتطوير المهني للمساحين في تعزيز روح الفريق والتعاون داخل البلديات، حيث يمكن أن يشعر المساحون بالاهتمام والدعم من قبل الإدارة والزملاء، مما يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

بالإضافة إلى ذلك، يعتبر التدريب والتطوير المهني للمساحين وسيلة للتأكيد على أهمية الاستمرار في التعلم والتحسين المستمر، وبالتالي تعزيز ثقافة الابتكار والتطوير في العمل البلدي.

وفي النهاية، يمكن أن يسهم التركيز على التدريب والتطوير المهني للمساحين في تعزيز الثقة بين الجمهور والبلديات، حيث يمكن أن يؤدي الارتقاء بمهارات المساحين إلى تقديم خدمات أفضل وأكثر دقة وفعالية للمواطنين والجهات المعنية.

1. **الاستثمار في الموارد البشرية:** يقترح أن التدريب والتطوير المهني للمساحين يعتبر استثمارًا مهمًا يساهم في تعزيز كفاءتهم وزيادة إنتاجيتهم في العمل.

الاستثمار في الموارد البشرية يعد من أهم الاستثمارات التي يمكن لأي منظمة أو شركة أن تقوم بها. هذا النوع من الاستثمار يتجاوز فكرة تقديم الرواتب والمزايا المالية، ليشمل تدريب وتطوير الموظفين، وتعزيز مهاراتهم وقدراتهم. عندما تستثمر المؤسسات في تطوير كوادرها البشرية، فإنها تساهم في رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية. بالإضافة إلى ذلك، يُمكّن الاستثمار في الموارد البشرية الشركات من الاستجابة بشكل أفضل للتغيرات في السوق والابتكار في تقديم منتجات أو خدمات جديدة.

ثانيًا، يعد الاستثمار في التدريب والتعليم المستمر للعاملين عاملاً أساسيًا في تعزيز قدرتهم على مواكبة التطورات التكنولوجية والإدارية الحديثة. إن تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة يعزز من قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة عالية ويقلل من الحاجة إلى الإشراف المستمر. هذا بدوره يقلل من تكاليف التشغيل على المدى الطويل ويزيد من الاستفادة من الوقت والموارد.

ثالثًا، يساعد الاستثمار في الموارد البشرية على تعزيز الولاء والانتماء لدى الموظفين. عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء من استراتيجية الشركة وأن هناك اهتمامًا حقيقيًا بتطويرهم وتحقيق طموحاتهم المهنية، فإنهم يصبحون أكثر التزامًا بأداء وظائفهم بأفضل شكل ممكن. هذا الولاء يؤثر إيجابًا على الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة ويقلل من معدلات دوران الموظفين.

أخيرًا، يلعب الاستثمار في الموارد البشرية دورًا محوريًا في بناء ثقافة مؤسسية قوية وداعمة. هذه الثقافة تعزز من بيئة العمل وتجعلها أكثر جاذبية للموظفين الحاليين والجدد. بيئة العمل الصحية والمحفزة تشجع على الإبداع والتعاون بين أفراد الفريق، مما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات أو المنتجات التي تقدمها المؤسسة. باختصار، الاستثمار في الموارد البشرية هو ركيزة أساسية لتحقيق نجاح مستدام ونمو متواصل لأي منظمة.

2. **التطوير المهني:** يشدد على أهمية تطوير وتحسين مهارات ومعرفة المساحين من خلال البرامج والدورات التدريبية لتحسين أدائهم وتحقيق الأهداف المؤسسية.

التطوير المهني يعد عنصرًا أساسيًا لتحقيق النجاح والاستدامة في الحياة العملية. فهو يشمل مجموعة من الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تعزيز مهارات الأفراد وقدراتهم، مما يمكنهم من مواكبة التطورات في مجالات عملهم المختلفة. من خلال التطوير المهني، يمكن للفرد اكتساب معارف جديدة وتوسيع آفاقه المهنية، مما يساعده على تحقيق تقدم ملحوظ في مسيرته المهنية والارتقاء بمستوى أدائه الوظيفي.

أحد الجوانب المهمة للتطوير المهني هو التعليم المستمر، حيث يتعين على المهنيين متابعة التغيرات في مجالات عملهم من خلال الدورات التدريبية، وورش العمل، والمؤتمرات. هذا التعليم

المستمر يساعد الأفراد على تحديث معارفهم واكتساب مهارات جديدة تواكب التغيرات السريعة في بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، يساهم التعليم المستمر في تعزيز الثقة بالنفس وتحقيق التفوق في الأداء.

التطوير المهني أيضًا يعزز من فرص الترقية والتقدم الوظيفي. عندما يستثمر الفرد في تطوير نفسه، يصبح أكثر جاذبية لأصحاب العمل وأكثر تأهيلاً لتولي مهام ومسؤوليات أكبر. هذا التطوير يمكن أن يفتح آفاقًا جديدة في مسيرة الفرد المهنية، ويزيد من فرصه لتحقيق أهدافه المهنية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساهم في تحقيق استقرار وظيفي أكبر من خلال زيادة قيمة الموظف داخل المنظمة.

أخيرًا، يلعب التطوير المهني دورًا حاسمًا في بناء شبكة علاقات مهنية قوية. من خلال المشاركة في الأنشطة المهنية المختلفة، يتسنى للفرد التفاعل مع زملاء من نفس المجال أو مجالات أخرى، مما يتيح له تبادل الخبرات والمعارف وبناء علاقات تعاونية. هذه الشبكة المهنية يمكن أن تكون مصدرًا للدعم والمشورة وتساهم في تعزيز الفرص المهنية المتاحة. في النهاية، يعد التطوير المهني استثمارًا في الذات يمكن أن يؤدي إلى نجاحات مستدامة وتحقيق رضا مهني عالٍ.

3. **التنمية المهنية:** تؤكد على أن التدريب والتطوير المهني للمساحين يسهم في تطوير مسارهم المهني وتعزيز فرص تقدمهم في المستقبل.

التنمية المهنية هي عملية مستمرة تهدف إلى تعزيز المهارات والمعرفة لدى الأفراد لتحسين أدائهم الوظيفي وزيادة فرصهم في التقدم في حياتهم المهنية. تشمل التنمية المهنية مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل التدريب، والتعلم الذاتي، والمشاركة في ورش العمل والمؤتمرات، وحتى الحصول

على شهادات جديدة. هذه الأنشطة تساعد الأفراد على تطوير مهاراتهم التقنية والشخصية، مما يجعلهم أكثر كفاءة وقدرة على مواجهة التحديات في بيئة العمل.

أحد أهم أهداف التنمية المهنية هو تمكين الأفراد من التكيف مع التغيرات المستمرة في سوق العمل. مع التطورات التكنولوجية السريعة والتحولات الاقتصادية، يحتاج المهنيون إلى تحديث معارفهم ومهاراتهم باستمرار للبقاء في المنافسة. من خلال التنمية المهنية، يمكن للأفراد الاستعداد للتغيرات والتحديات المستقبلية، مما يزيد من استقرارهم الوظيفي وفرصهم للترقية.

التنمية المهنية تعزز أيضًا من رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. عندما يشعر الموظفون بأنهم يتطورون مهنياً ويتم تقديرهم من قبل مؤسساتهم، فإنهم يصبحون أكثر تحفيزًا وأقل عرضة للبحث عن فرص عمل أخرى. هذا الرضا المهني ينعكس بشكل إيجابي على جودة العمل والإنتاجية العامة للمؤسسة، حيث يصبح الموظفون أكثر التزامًا وولاءً لأهداف المنظمة.

في النهاية، تلعب التنمية المهنية دورًا محوريًا في بناء مسار مهني ناجح ومستدام. من خلال التركيز على تحسين المهارات وبناء الخبرات، يتمكن الأفراد من تحقيق طموحاتهم المهنية والشخصية. كما تسهم في تعزيز الثقة بالنفس وتوفير فرص أكبر للتقدم في السلم الوظيفي. بالتالي، تعتبر التنمية المهنية استثمارًا طويل الأجل في القدرات الشخصية والمهنية، مما يؤدي إلى تحسين نوعية الحياة المهنية والارتقاء بمستوى الأداء في بيئة العمل.

4. **الجودة الشاملة:** تعتبر أن الاهتمام بتطوير مهارات المساحين وتحسين أدائهم يسهم في تحسين جودة الخدمات التي يقدمونها في البلديات.

الجودة الشاملة هي مفهوم إداري يركز على تحقيق أعلى مستويات الجودة في جميع جوانب العمل داخل المؤسسة. تستند هذه الفلسفة إلى مبدأ أن الجودة ليست مسؤولية قسم معين فقط، بل هي مسؤولية كل فرد في المنظمة، بدءًا من الإدارة العليا وصولاً إلى العاملين في الميدان. من خلال تبني الجودة الشاملة، تسعى المؤسسات إلى تحسين العمليات، وتقليل الأخطاء، وزيادة رضا العملاء. هذا النهج لا يقتصر فقط على المنتجات أو الخدمات التي تقدمها الشركة، بل يمتد ليشمل كل عملية وقرار داخل المنظمة.

أحد الأركان الأساسية للجودة الشاملة هو التحسين المستمر. تعتمد المؤسسات التي تتبنى هذه الفلسفة على مراجعة وتحليل أدائها بشكل منتظم، مع التركيز على كيفية تحسين كل جانب من جوانب العمل. هذا يتطلب التزامًا طويل الأمد من قبل الإدارة والعاملين على حد سواء، حيث يتم تحديد الأهداف وتطبيق التحسينات الصغيرة بشكل مستمر لضمان تحقيق مستويات أعلى من الجودة. التحسين المستمر يساعد المؤسسات على البقاء في المنافسة ويعزز من مرونتها وقدرتها على التكيف مع التغيرات في السوق.

تعتبر مشاركة الموظفين عنصرًا حاسمًا في نجاح الجودة الشاملة. عندما يتم تشجيع العاملين على تقديم اقتراحات لتحسين العمليات والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالجودة، فإنهم يشعرون بمسؤولية أكبر تجاه عملهم ويصبحون أكثر التزامًا بتحقيق معايير الجودة. بالإضافة إلى ذلك، يساعد هذا النهج في تعزيز روح الفريق وبناء ثقافة عمل إيجابية قائمة على التعاون والابتكار.

في النهاية، تؤدي الجودة الشاملة إلى تحسين رضا العملاء وزيادة الولاء للعلامة التجارية. عندما تلتزم المؤسسة بتقديم منتجات أو خدمات عالية الجودة باستمرار، فإن ذلك يعزز من ثقة العملاء ويزيد من احتمالية تكرار الأعمال معهم. الجودة الشاملة لا تحقق فقط فوائد قصيرة الأجل من خلال زيادة الكفاءة وتقليل التكاليف، بل تساهم أيضًا في بناء سمعة قوية ومستدامة للمؤسسة في السوق، مما يؤدي إلى نجاح طويل الأمد.

5. **الابتكار والتطوير**: يركز على أن التطوير المستمر لمهارات المساحين وتبني التقنيات والأساليب الحديثة يمكن أن يساهم في تطوير العمل البلدي وتحقيق التقدم والتطور.

الابتكار والتطوير هما من العوامل الأساسية لتحقيق النجاح والاستدامة في أي منظمة أو قطاع. الابتكار يعني تقديم أفكار جديدة أو تحسينات على المنتجات أو الخدمات أو العمليات، مما يساعد الشركات على التميز في السوق والبقاء في طليعة المنافسة. أما التطوير، فيتعلق بتطبيق هذه الأفكار وتنفيذها على أرض الواقع، سواء من خلال تحسين المنتجات الحالية أو تطوير تقنيات وأساليب عمل جديدة. عندما تتبنى المؤسسات الابتكار والتطوير كجزء من استراتيجيتها، فإنها تضع نفسها على مسار النمو المستدام والتكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل.

أحد الجوانب المهمة للابتكار هو تشجيع التفكير الإبداعي بين الموظفين. هذا يتطلب بيئة عمل تدعم التجربة والخطأ، حيث يمكن للعاملين تقديم أفكار جديدة بدون خوف من الفشل. من خلال خلق ثقافة تشجع على الابتكار، يمكن للمؤسسات اكتشاف طرق جديدة لتحسين كفاءة العمليات وتقديم حلول مبتكرة تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي

الابتكار إلى فتح أسواق جديدة وتوسيع قاعدة العملاء، مما يساهم في زيادة الإيرادات وتحقيق نجاح طويل الأمد.

التطوير بدوره يمثل الجزء العملي من عملية الابتكار. يتطلب التطوير تخطيطًا دقيقًا وتنفيذًا فعالًا للأفكار الجديدة، مما يشمل تجريب وتحليل الأداء وإجراء التعديلات اللازمة لضمان تحقيق النتائج المرجوة. هذا يشمل أيضًا تدريب الموظفين على استخدام التقنيات الجديدة وتطوير مهاراتهم لتواكب الابتكارات التي تم إدخالها. من خلال الاستثمار في التطوير، تضمن المؤسسات أن الأفكار المبتكرة ليست فقط موجودة على الورق، بل هي جزء فعال من عملياتها اليومية.

في النهاية، يعد الابتكار والتطوير محركين رئيسيين للتفوق التنافسي والنجاح المستدام. المؤسسات التي تستثمر في هذه المجالات تكون قادرة على التكيف مع التغيرات في السوق، وتلبية توقعات العملاء المتزايدة، وتحقيق النمو المستمر. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الابتكار في تحسين صورة الشركة وجعلها رائدة في مجالها، بينما يوفر التطوير الدعم اللازم لتحويل الأفكار إلى نتائج ملموسة تدفع بالمؤسسة إلى الأمام.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. زيادة كفاءة وفعالية أداء المساحين في البلديات بفضل التدريب والتطوير المهني.

2. تحسين جودة الخدمات البلدية المقدمة للمواطنين نتيجة لتطوير مهارات المساحين.

3. تعزيز الاحترافية والتخصص لدى المساحين وزيادة قدرتهم على التعامل مع التحديات الفنية والتقنية.

4. تحسين إدارة المشاريع البلدية وتنفيذها بشكل أكثر دقة وفاعلية بفضل التدريب المهني.

التوصيات:

1. توفير برامج تدريب مستمرة ومتخصصة للمساحين في البلديات لتطوير مهاراتهم.

2. تعزيز التعاون مع الجامعات والمؤسسات التعليمية لتطوير برامج تدريب متخصصة تلبي احتياجات المساحين.

3. تشجيع المساحين على المشاركة في دورات تدريبية وورش عمل تطويرية لتحفيزهم على التعلم المستمر.

4. توفير الدعم اللازم والموارد المالية لتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني بشكل فعال.

5. إنشاء آليات لقياس وتقييم فعالية برامج التدريب والتطوير المهني للمساحين وضمان استفادتهم الفعلية منها.

المصادر والمراجع

شافيعي، م. م.، وسعيد، إ. (2008). متطلبات الكفاءة لمساحي الكميات: تعزيز التطوير المهني المستمر. المجلة السريلانكية لإدارة الموارد البشرية، 1(2).

علي، أ. س.، وتشن، ج. و. (2012). تدريب وتطوير مساحي البناء في ماليزيا.

مونسي، س. (1994). التطوير المهني المستمر – نهج موحد. المساح الأسترالي، 39 (**sup1**)، 34-43.

إسنين، ز.، هشام، س. س. د. ب.، راميلي، ر.، وزواوي، إي. إم. إيه. (2016). التحديات التي تواجه مساحي المباني من وجهات نظر غير المساحين. في شبكة مؤتمرات **MATEC** (المجلد 66، ص. 00097). علوم **EDP**.

إنيمارك، س. (2003). مسح مهنة المسح. مراجعة المسح، 37(288)، 137-144.

Adebileje, F. G., Ogunsemi, D. R., Oke, A. E., & Aje, O. I. (2011). CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND SERVICE DELIVERY OF NIGERIAN QUANTITY SURVEYORS. In Man, Technological Advancement and Sustainable Environment: Proceedings of the International Conference of the School of Environmental Technology, Federal University of Technology, Akure, Nigeria Held Between 25th and 27th October, 2010 (p. 253). School of Environmental Technology, Federal University of Technology.