

Modern Training Methods

MESHARI J ALMUBARAKI

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13752186>

Published Date: 12-September-2024

طرق التدريب الحديثة:

المقدمة

النشاط الانساني المخطط له والهادف إلى إكساب المتدربين القناعات والمهارات والمعارف اللازمة بغرض إحداث تغيير في أنشطة الأفراد والمنظمة بما يحقق أهداف مقصودة. أهداف التدريب تنقسم أهداف التدريب إلى ثلاث مجموعات رئيسية

1 - الأهداف التقليدية (أ) تدريب العاملين الجدد وتعريفهم بسياسة وأنشطة المنظمة التي سيعملون بها. (ب) تزويد الموظف أثناء الخدمة بمعلومات أو مهارات معينة عند ادخال تعديلات في أساليب العمل وطرقة أو في الأنظمة والقوانين.

2 - أهداف حل المشكلات عندما تواجه العاملين بالمنشأة مشاكل تحتاج الى حل، حينها يأتي دور التدريب في البحث عن أفضل الطرق التي تساعد العاملين على تخطي تلك المشكلات.

3 - الأهداف الإبداعية: وهي التي ترمي إلى تحقيق مستويات عالية من أداء العمل، عن طريق استخدام أساليب علمية متطورة، وعناصر متميزة قادرة على التجديد والابتكار والابداع أهمية التدريب للأفراد يعتبر التدريب خيارا استراتيجيا لأي جهة تتطلع الى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل ومواكبة وللتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة نظرا لما يهيئه التدريب للموظف من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته، أو من خلال تعرفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته مما يزيد تمكنا في أداء عمله ويساعده على تجنب الأخطاء ليصل بذلك الى المستوى المنشود الذي تطمح إليه أي جهة تسعى للرفي والتقدم أن التغيير المتسارع في جميع مجالات الحياة هو السمة المميزة لعصرنا الحالي بل ان معدلات سرعة هذا التغيير تكاد تصدم الكثيرين سواء على مستوى الأفراد او المؤسسات . ونتيجة لهذه التغيرات كان من الضروري الاستجابة لها من خلال تغيير وظائف المؤسسات بكافة انواعها واشكالها واحجامها ، ومؤسسات التدريب في اي مجتمع تعتبر اولى من أي مؤسسات اخرى بالتغيير لمجارات طبيعة العصر والاستجابة للتحويلات التي تكسح مجالات الحياة المختلفة . ومن المتغيرات الكبيرة التي يتسم بها عالمنا المعاصر تلك الثورة التكنولوجية الهائلة ، والتقدم التقني الهائل الذي نشهه على كل الأصعدة. وكان لابد على طرائق التدريب ان تستجيب لهذه الثورة التقنية من جهة ان تعكس برامجها ومقرراتها وانشطتها عناصر هذه التكنولوجيا وبالتالي تنقلها إلى ميادين العمل لتعاصر استخدامات التكنولوجيا الحديثة وبما يمكن مستخدميها من التكيف مع طبيعة العمل المكلفين به وبالتالي فان التدريب يستجيب من مخترعات ومنتجات تلك الثورة التكنولوجية في تفعيل انشطته وتسهيل وتحقيق اهدافه . ونظرا للتغيرات الكبيرة التي يشهدها المجتمع العالمي مع دخول عصر المعلومات وثورة الاتصالات ، فان الحاجة ماسه في هذا الوقت بالذات الى تطوير برامج المؤسسات التدريبية لكي تواكب تلك المتغيرات ولذا فقد تعالت الصيحات هنا وهناك لإعادة النظر في محتوى العملية التدريبية وأهدافها ووسائلها بما يتيح للمتدرب في كل مستويات التعليم الاستفادة القصوى من الوسائل والادوات التكنولوجية المعاصرة في استفادته من التدريب بما يمكنه من اكتسابه للمعارف والمهارات التي تتفق وطبيعة العصر الذي نعيشه . ويعتبر الحاسب الألى احد ابرز افرازات الثورة التكنولوجية المعاصرة والذي يمكن الاستفادة منه **ايما استفادة** في المجال التدريبي وقد تم بالفعل استثمار هذه التقنية من زوايا عديده في تطوير الكثير من جوانب العملية التدريبية وتسهيل العديد من المهام. يعتبر التدريب محور عملية التنمية والتطوير وتبناى المؤسسات حاليا بالأهمية التي تعطيتها للتدريب في منظومة عملها من حيث نوعية التدريبية ومستوياتها، وبالنسبة المئوية من الميزانية التي ترصدها لتدريب مواردها البشرية إذ تحول اسم الانسان في عالم العمل المعاصر من العامل الموظف إلى المورد البشري لهذا يتسابق المختصون على تعظيم قيمة ذلك الانسان في عمله إذ أطلق عليه الاقتصاديون اسم رأس المال البشري وسماه المحاسبون (الأصول البشرية، وحدده علماء الإدارة المعاصرون والمجددون رأس المال المعرفي). وهكذا تطورت تلك التوجهات مع التقدم العلمي والتقني وغيرت ثورة المعلومات والاتصالات في بداية القرن الحادي والعشرين نهج العمل. فأصبح التركيز على الإبداع والتعامل مع المتغيرات المستمرة لدرجة أصبحت الإدارة تواكب عمليات التغيير للوصول إلى الجودة الشاملة التي يقودها إداريون متميزون. يضاف لذلك تحول منظمات الأمم إلى مؤسسات لها أهداف واضحة ومحددة وبنية تنظيمية شبكية مرنة وتدار بأسلوب إدارة المشروعات إضافة لتحول القيادة الإدارية إلى قيادة استراتيجية تنتقل من التطوير إلى التحسين المستمر بل إلى الإدارة الوقائية التطورية ما يعني التدريب الذي يعد أحد مرتكزات التطوير المستمر تجاوز إجراء الدورات التدريبية ومنح شهادات الحضور وأصبح خياراً استراتيجياً في منظومة استثمار الموارد البشرية وتمييزها. ففي هذه المحطة نحاول تسليط الضوء على أسلوب أو طريقة إعداد دورة تدريبية بحيث تكون الممارسة لهذه المهمة واقعية وعلمية وعقلانية الفكرة السيد بسام جبلاوي مدير المعهد النقابي المركزي التابع للاتحاد العام لنقابات العمال أشار في حديث معه إلى أن خطوات إعداد دورة تدريبية على سبيل المثال تبدأ مع كون الدورة فكرة تظهر ثم تستمر من خلال تحضير الوثائق الأساسية لها والترتيبات المساعدة لا

نعقدها كي تنتهي مع اختتام الدورة وتقييمها وإصدار الوثائق بنتائجها. وفيما يخص إعداد منظومة التدريب فهي تتضمن تحديد الأهداف التدريبية والأساليب المعتمدة ومكونات العملية التدريبية وسواء كانت الدورة منبثقة عن الخطة العامة للوحدة الإدارية أو عن خطة القوى العاملة والتدريب والتأهيل وبرامجها ... أو كانت تلبية لحالة طارئة ... فإن الخطوات الأساسية التي يمكن القيام بها متشابهة إلى حد ما وتتطلب من ذات المنطق العلمي من حيث الأهداف والأساليب الخاصة بمنظومة التدريب من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية مثل احتياجات المؤسسة وفرق العمل والشخص العامل تحليل الاحتياجات إضافة إلى جمع الاحتياجات التدريبية وتحليلها بمعنى يتولى الفاعل الرئيسي مهام التنسيق بين إجمالي الترتيبات المتعلقة بالعملية التدريبية . والأمر الآخر برأي جبلاوي يقوم على تحليل الحاجات الجماعية الهادفة إلى جمع المعلومات عن سير العمل والكفاءات المتوفرة حالياً في الأقسام و المديريات أو البنى المعنية عن مشروعاتها على المدى المتوسط وعن حاجاتها عن الكفاءات والقدرات لإنجاز أعمالها وعن التنوع في الكفاءات المطلوبة.

ووجوب وجهة النظر الأخرى هو أن يشارك فيه الأفراد بالأقسام أي البنى والسلطة التربوية المؤهلة لتحديد الأهداف والافضليات المتعلقة بالقسم والبنية ومنشط التدريب والمسؤول عن الافراد في المرحلة النهائية . التوازي مع الحاجات الجماعية أما تحليل الحاجات الفردية فيجب أن يحصل بالتوازي مع الحاجات الجماعية وبطريقة يمكن أن يعبر فيها كل شخص عن مشروعه الشخصي أو المهني وأن تحلل وتؤخذ بالحسبان في إطار استراتيجية شاملة تسمح بتنفيذها من خلال مقابلة التقييم، وينجم عن تلك المقابلة اتفاق حول التوجهات الشخصية للفرد التي تخص تحسين كفاءاته والتحصير للترقيات واكتساب التأهيل الجديد أو ربما إعادة تغيير الاختصاص. . العوامل التي تحدد أسلوب التدريب . المتدربين : إذ يجب النظر في أعمار و جنس ومستوى التعليم وخبرات المتدربين . مراعاة ظروف التدريب زمن التدريب، مكان التدريب التسهيلات والمواد المتاحة، عدد المتدربين. • موضوع التدريب . • مميزات المدرب . • أساليب التدريب : • العرض . • المشاركة . • الأنشطة خارج قاعة التدريب.