

البث المباشر (٢)

مقدمة :

في ظل التحديات التي تواجهها الدول والمنظمات والتي تتمثل في التغيرات السريعة والمتلاحقة في البيئة الخارجية التي تحيط بالدول ومنظمات الأعمال على حد سواء، تزايد في الآونة الأخيرة توجه العديد من الدول المتقدمة ومنظمات الأعمال التي تسعى لإثبات تواجدها ونجاحها على المستوى المحلي أو العالمي إلى القيام بعملية تنمية المورد البشري المؤهل علمياً، وذلك من خلال المزج المخطط بين الجانب النظري والجانب العملي، والذي من شأنه العمل على اكتساب المورد البشري لمهارات عملية تساعده في انجاز الأعمال المكلف بها بدقة وجودة عالية. من هنا أدرك المهتمون بتنمية المورد البشري بأهمية التدريب العملي في تحقيق التقدم والرفق للدول والمنظمات على حد سواء، وذلك للعمل على مواجهة التحديات التي تفرضها التغيرات الحادثة في البيئة الخارجة على هذه الدول أو المنظمات.

الفرق بين التدريس والتدريب :

قد يخلط البعض بين مفهوم التدريس والتدريب مما قد يسبب لبس عند بعض الأفراد الراغبين في تنمية مهاراتهم أو اكتساب مهارات جديدة، وفيما يلي نوضح الفرق بين المفهومين :

التدريس: هو نشاط يستهدف توصيل المعلومات للآخرين. ومن ثم فإن التدريس في الغالب ال يركز على الجوانب التطبيقية بصورة صريحة تمكن من اكتساب أو تنمية مهارات جديدة.

التدريب: هو نشاط يستهدف تطبيق المعلومات.

أو: هو عملية إكساب المعارف والمهارات والاتجاهات العملية اللازمة لتطوير الأداء .

ومن خلال التعريفين السابقين للتدريب يتضح جلياً أن التدريب يركز بشكل أساسي على اكساب الأفراد مهارات أساسية وأنه يشتمل أيضاً على التدريس.

وهذا ما يوضحه مثلث الأهداف التدريبية الرئيسية والذي يسمى ASK :



مجالات التدريب :

تدور مجالات التدريب البشرى بين مجالين أساسيين هما

أ-التدريب الإداري :

وهو التدريب الذى يركز على إكساب المعارف و المهارات وتغيير المواقف أو الاتجاهات أو السلوك في ممارسة الوظائف الإدارية للأعمال .

ب-التدريب الفنى :

وهو التدريب الذى يركز على إكساب المعارف والمهارات وتصحيح المواقف والاتجاهات نحو تنفيذ الأعمال الأخرى غير الإدارية.

مراحل العملية التدريبية :

تمر العملية التدريبية بعدة مراحل رئيسية كما يلى :

١/ فحص وتحليل الأداء الحالي إذا كان التدريب لمنظمة قائمة بالفعل، بينما يتم فحص وتحليل الوصف الوظيفي للوظائف المخططة إذا كان التدريب لمنظمة تحت الإنشاء .

٢/ تحديد الاحتياجات التدريبية لسد فجوات الأداء التي تمثل الفرق بين الأداء الحالي والمستهدف .

٣/ تصميم التدريب ليتضمن الخطة لسد الفجوة التدريبية من خلال استعراض الأهداف وادارتها . والموارد البشرية والمالية والزمنية للعملية التدريبية .

٤/ تنفيذ الخطة التدريبية بمحدداتها الثالث المتعارف عليها (الكم، الكيف، الزمن) .

٥/ قياس الأداء وتقييم العملية التدريبية وفقا للنماذج المعتمدة من الجهة المختصة .

٦/ التغذية المرتدة وتصحيح المسار التدريبي من واقع ما تم بالمرحلة السابقة.

المهام الأساسية للعملية التدريبية :

تتكون المهام التدريبية من خلال فريق التدريب الذى يقوم بالمهام الأساسية التالية :

١/ إدارة التدريب :

وهنا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في الإدارات المختلفة بالمنظمة .

٢/ تصميم البرنامج التدريبي :

وذلك بما يتواءم مع احتياجات كل فرد وكل مجموعة بالمنظمة .

٣/ التخطيط :

وذلك من خلال وضع خطة التدريب التي من شأنها الوصول للهدف من العملية التدريبية بما تحتويه من برامج تدريبية وخطة زمنية وإمكانات مادية.

٤/ الإشراف على التنفيذ :

وهنا يتم الإشراف على تنفيذ خطة التدريب بهدف تذليل أي عقبات أو معوقات تعوق تنفيذ هذه الخطة.

٥/ توفير الجوانب التكنولوجية :

وهنا يتم التأكد من توفر الوسائل التكنولوجية التي تساعد المدرب في إيصال المعارف والمهارات اللازمة إلى المتدربين .

٦/ المراقبة :

وهنا يتم مراقبة العملية التدريبية المصغرة وربطها بالرقابة الكلية على البرنامج التدريبي والخطة التدريبية ككل.

وسائل التدريب والإيضاح الرئيسية :

وهي عبارة عن الوسائل التي يتم اتباعها لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإيضاح والاستفادة للمتدربين والمتمثلة في توصيل المعارف والمهارات وتغيير المواقف والسلوك ومن بين وسائل التدريب المتبعة لتحقيق ذلك :

١/ الوسائل التكنولوجية مثل (التلفزيون- السبورة الذكية- الفيديو كونفرنس- الحاسبات الآلية- الداتاشو) .

٢/ الوسائل التقليدية مثل (اللوحات الورقية- الأوراق الموزعة- الصور الفوتوغرافية والمرسومة- السبورة العادية)

وعلى الرغم من أهمية استخدام الوسائل المختلفة في عملية التدريب إلا أنه يجب مراعاة الآتي :

١/ عدم استخدام الوسيلة التدريبية بما لا يتناسب مع القواعد والأسس العلمية التي صممت من أجلها .

٢/ الإفراط في استخدام الوسائل التدريبية بحيث تتحول وكأنها غاية وليست وسيلة مساعدة قد يؤدي لنتيجة عكسية للعملية التدريبية.

٣/ أن النقص في استخدام الوسائل التدريبية بما يؤدي إلى الرتابة والملل لدى المتدرب أثناء التدريب مما قد يؤثر على كفاءة وفعالية المخرجات للعملية التدريبية.