

محاضرة بتاريخ: 08 أفريل 2020

التدريب المهني

تمهيد:

إن تسيير الموارد البشرية لا ينطوي على عملية التخطيط والاستقطاب و التوظيف فحسب وإنما يمتد إلى مجالات تحسن كفاءة الأفراد العاملين باعتبارهم الأساس الذي يقاس به نجاح المؤسسة، ولا يتم ذلك إلا في ضوء بناء برامج تدريبية تغطي احتياجات الموارد البشرية والتي ترتبط باستراتيجيات وأهداف المنظمة. وعليه قبل أن نستهل محاضرتنا علينا الوقوف أمام مصطلحين يتداخل البعض منها في مجال استخدامهما، وهما مصطلح كل من التكوين والتدريب.

تشير الأدبيات النظرية لكلا المصطلحين أنه لا يختلف مفهوم كلمتي التكوين و التدريب في شئ ما ماعدا أن التكوين يعني كل أوجه التعلم التي تلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، وكلمة تدريب يسري مفهومها على التعلم أيضا في نطاق مهنة معينة، باعتبار لارتباطها بالجانب العملي، لذلك فمن ناحية واقعية، فإن التدريب هو الأكثر استخداما من قبل القطاع الإنتاجي بصورة عامة، إلا أنه يبقى امتداد لعملية التكوين.

1- مفهوم التدريب المهني: ويمكن تعريف التدريب على أنه تلك العملية المنظمة لإكساب أو

تطوير معارف ومهارات أو اتجاهات العاملين بهدف الوصول إلى الأداء المطلوب .

ويمكن القول أن التدريب هو: إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية ، فهو عملية منظمة تمارس بإكساب معارف وتعديل اتجاهات و تطوير مهارات سلوكية من أجل انجاز المهام المطلوبة بأفضل طريقة و بهدف رفع كفاءة المؤسسة وزيادة فعاليتها.

2- أهمية التدريب المهني: عملية التدريب ذات أهمية لكل من المنظمة و الفرد العامل يمكن

ذكرها في النقاط التالية:

- معالجة القصور و الخلل في الأداء الكلي أو المخرجات النهائية للمؤسسة.
- المحافظة على المعدات و الأجهزة و حسن التعامل معها و تقليل العطل والإتلاف.
- التدريب يمثل أحد المحاور الرئيسية لتحسين العنصر البشري حتى يصبح أكثر معرفة و استعداد و قدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب و المناسب وبابتكار.

- التدريب وسيلة استثمار وليس استهلاك،من خلال ممارسته يزداد شعور الفرد بالانتماء و بالتالي المساهمة في رفع الروح المعنوية .
- يقدم التدريب معرفة جديدة ويعمل على زيادة ما يحمله الفرد من معلومات جديدة و متنوعة ويزيد من مهارات الأفراد ،ويؤثر على اتجاهاتهم ويعمل على تعديل سلوكياتهم وأفكارهم.
- يكتسي التدريب أهمية في مواجهة التطورات والتغيرات التقنية التي تؤثر على أساليب وطرق العملية الإنتاجية .
- التدريب له أهمية كبيرة في مجالات العمل:كالتقليل من دوران العمل،الحد من ظاهرة التغيب،الاستقرار الوظيفي...الخ

3- أهداف التدريب المهني:

- الاقتصاد في التكاليف و تقليل المخاطر: فالتدريب يؤدي في المدى الطويل إلى تقليص التكاليف بالتقليل من الأخطاء.
- تكوين وتنمية وصقل مهارات الأفراد والجماعات بما يساهم في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة.
- تذكير العاملين بقواعد و أساليب الأداء.
- الإلمام بأساليب العمل الحديثة المتماشية مع التقدم العلمي و التكنولوجي.
- بناء الثقة بالنفس و بالغير والعمل الجماعي بالمعارف الجديدة والخبرات المتبادلة و السابقة و التجارب المماثلة.

4- تصميم العملية التدريبية:

تتطوي عملية التدريب على خطوات متماسكة مكملة لبعضها البعض من بينها:

- 1- تحديد الاحتياجات التدريبية: وذلك من خلال تشخيص المواقف والمشاكل التي تمر والتحديات التي تواجهها والتي يتطلبها برنامج تدريبي، حيث أن الإنتاج أو الخدمة التي تقرر المنظمة إنتاجها لابد أن يعد لها برنامجا تدريبيا لتدريب المنتجين الجدد، كما أن تحديد الحاجات تكون بدراسة حاجة كل فرد للمنظمة من خلال الكشف عن جوانب الضعف في من تم تعيينهم حاليا أو الذين هم في المواقع التنظيمية الأخرى في المنظمة و تحديد الاحتياجات التدريبية يكون على مستوى المنظمة ومستوى الفرد و مستوى الوظيفة.

2- تحديد الأهداف المطلوبة من البرنامج التدريبي: صياغة هذه الأهداف تعتبر عملية أساسية و

صعبة في نفس الوقت، لأن النشاط التدريبي يتحدد في ضوئها وصعب لأنها تحتاج إلى الكثير من الخبرة.

3- مرحلة التدريب:وتتضمن هي الأخرى ثلاث جوانب مترابطة و متكاملة مع بعضها وهي

(تصميم البرنامج التدريبي،تحديد الطرق المستخدمة في التدريب،إدارة البرنامج التدريبي).

4- مرحلة التقويم:يعد التقييم عنصرا مهما في أي نشاط تدريبي إذ يمكن على أساسه قياس فاعلية

و كفاءة الخطة التدريبية و مدى تحقيقها للأهداف المطلوبة وإبراز جوانب القوة والضعف فيها وهناك من يذهب إلى اعتبار أن تقييم التدريب هو استقصاء منظم لمحتوى التدريب والاحتياجات التدريبية والخطط والعمليات الناجمة عن التدريب.

و عليه فإدارة الموارد البشرية لا تنحصر في تحديد الحاجة إلى التدريب ومن يحتاج إليه، بل عليها أن تبين بأساليب علمية مدى فعالية البرنامج من خلال:

-مااكتسبه المتدرب عند مشاركته في البرنامج.

- ردود أفعال المتدربين من حيث رضاهم أو عدم رضاهم بالدورة التدريبية.

-سلوك المتدربين في العمل من خلال مقارنة سلوكهم قبل وبعد خضوعهم للبرنامج التدريبي.

-نتائج التدريب على مستوى الإنتاج.

5- أساليب التدريب المهني: تنطوي عملية التدريب على العديد من الأساليب منها نجد:

- **أسلوب المحاضرات:**ويعتبر من الأساليب التقليدية ويقترّب من التعليم ،حيث يتولى المحاضر دور أساسي كمقدم للمعلومات و لا تكون هناك فرصة كافية للنقاش ويتم هذا الأسلوب عادة في الجماعات الكبيرة و في البرامج التوجيهية للعاملين الجدد لتعريفهم بطبيعة العمل و حقوقهم وواجباتهم.
- **المؤتمرات :** المؤتمر عبارة عن مقابلة مجموعة صغيرة من الأفراد ،تعقد وفقا لخطة منظمة وذلك بهدف تطوير المعرفة للمشاركين فيها من خلال المشاركة الشفوية للمتدربين .
- **تقمص الأدوار:** يقوم لعب الأدوار على أساس خلق ظروف مشابهة للواقع و يطلب من المتكويين المشاركة بتقمص أدوار مختلفة تمثل شخصيات معينة.

- **الإشراف المباشر:** يهدف هذا الأسلوب إلى إكساب الفرد معارف و مهارات و اتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل، حيث يكون لكل متكون فرد يشرف على تكوينه و يقوم بتعليمه خبراته ومهاراته الخاصة.
- **أسلوب التناوب في العمل:** يتم وفق هذا الأسلوب تدريب العامل عن طريق قيامه بالعمل فيكل قسم تحت إشراف شخص مناسب بحيث يتدرب العامل على مختلف الأعمال ويكتسب الخبرة المناسبة.
- **دراسة الحالة:** هي عبارة عن وصف موقف لعمل معين على شكل قصة تقدم بمشاكل إدارية حقيقية أو افتراضية تجري مناقشتها بين المتدربين ليقترحوا الحلول ،اذ ليس هناك نمط واحد للحالة بل تتخذ أشكالاً مختلفة ،حيث تقرب الواقع للمتدرب و يتمرن على حل المشكلة.
- **أسلوب الأفلام الإيضاحية:** تعتمد الكثير من المراكز التدريبية على أسلوب الأفلام نظرا لما لها من عمق التأثير على نفسية المتدربين، فهي تعتبر من أنجح الوسائل في تعلم الكثير من المهارات الضعيفة ،لذا نجد بعض المنظمات تضع أفلاما خاصة بها ، كما تشتري أفلاما من صنع شركات أخرى، ويستخدم الفيلم الصوت و الصورة معا ويستطيع توضيح كيفية صناعة المواد و كيف تتسلسل عمليات الإنتاج و العلاقات بينها أي أن الفيلم يمنح فرصة تتبع سير العملية وتسلسلها و تفاصيلها و الصلة بين بعض أجزائها .

6-معوقات التدريب المهني :يمكن ابرازها فيمايلي:

- اقتصار الدورة التدريبية على الجانب النظري دون العملي.
- عدم رغبة المتدربين للتدريب.
- عدم تمكن المدرب بتوصيل الفكرة أو المعلومة.
- نقص الحوافز المادية والمعنوية وعدم توافرها للمتدربين.
- ضعف الإمكانيات المالية المتاحة للتدريب.
- عدم وضوح أهداف البرنامج أو أهداف المنظمة.

بعض المراجع المعتمدة:

- ✓ محمد قاسم القريوتي:الوجيز في إدارة الموارد البشرية،ط1،دار وائل للنشر والتوزيع،الأردن،2010.
- ✓ العزاوي نجم عبد الله وجواد عباس حسين،الوظائف ،الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية،دار اليازوري العلمية للنشر،الأردن،2010.
- ✓ كلالدة الطاهر محمود ،الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،الأردن،2011.

