مفهوم التدريب

**أ-مفهوم التدريب**

**ان اهتمام المؤسسات التعليمية والتربوية بالتدريب يتأتى من اهتمامها بتحسين وتطوير المهارات والقدرات التعليمية للمدرسين والمدرسات وفق برامج مخططة تساعدهم على اداء وظائفهم التربوية والتعليمية الحالية والمستقبلية، مع الاخذ المستمر بزيارة فاعليته وتحسين تدريبه وزيادة نموه المهني، واتجه التدريب قبل الخدمة وفي اثنائها نحو تحديد الكفايات الواجب امتلاكها تحديداً دقيقاً، وصار الاهتمام بالاداء اكثر من الاهتمام بتلقين المعرفة.**

**ان مفهوم التدريب وتعريفه قد تناولناه في الفصل الاول ضمن باب تحديد المصطلحات، لكن الباحث ارتى تناول مفهوم التدريب وعلاقته بالتعليم والتنمية والسمات المميزة له كنشاط تطويري منظم.**

**فالتدريب كما جاء في تحديده من قبل الدكتور عبد الباري درة، 1980 "الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهها بشكل ايجابي بناء".**

**واكد تحديد مفهوم التدريب (الجمعية الامريكية للتدريب والتنمية) بانه "التدريب والتنمية تخصص فرعي من تخصصات حقل القوى البشرية في التنظيمات يهتم بتحديد وتقدير وتطوير الكفايات الرئيسة للقوى البشرية (المعارف والمهارات والاتجاهات)، من خلال التعليم المخطط مما يساعد الافراد على اداء وظائفهم الحالية والمستقبلية لفاعلية). وان التدريب يعتمد على مفهوم التدريب وانواع التدريب والعملية التدريبية وكما هو موضح بالشكل (10).**

# مفهوم التدريب

# انواع التدريب

# العملية التدريبية

**شكل (10) مفهوم التدريب وانواع التدريب والعملية التدريبية**

**ب- انواع التدريب**

**للتدريب انواع مختلفة، ويمكن تحديد هذه الانواع على انها انشطة تجري وتصب في نهر تنمية القوى البشرية، ومنها المدرسين والمدرسات كما يمكن تحديدها على انواع لانظمة تدريبية او باختلاف المنظور الذي ننظر من خلاله الى التدريب او باختلاف المعيار الذي نتخذه اساساً لتصنيف تلك الانواع.**

**ويمكن اتخاذ المعايير التالية اسساً للتصنيف وكما هو موضح في الشكل (11).**

# انواع

التدريب

# بحسب

# المكان

# بحسب عدد الافراد

# بحسب وقت التنفيذ

**ومن خلال المخطط (11) يظهر ان:**

1-التدريب بحسب عدد الافراد المتدربين المشتركين فيه:

**يقسم التدريب من حيث عدد الافراد المشتركين في نشاطاته الى نوعين:**

**-التدريب الفردي Individual Training**

**-التدريب الجماعي Group Training**

2-التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب:

**-التدريب في مواقع العمل On – The Job- Training**

**ويشمل هذا النوع من التدريب الذي يجري في المدارس الثانوية او في مراكز تدريب تابعة الى مديريات التربية او المؤسسات التعليمية، وهذا النوع يقوم كل من المدرب والمتدرب (المدرس) بالعمل في بيئة العمل.**

ولكي يكون هذا النوع من التدريب تدريباً فعالاً لابد من مراعاة الامور الاتية:

* **تزويد المتدربين بفرص حقيقية للتدريب الفعلي.**
* **اعطاء المتدربين الاقل خبرة ومهارة الفرصة للعمل تحت اشراف احد المدربين المهرة.**
* **تقبل اقتراحات المتدربين بشأن تحسين العمل، ومناقشة ارائهم في التدريب الاضافي وتنمية انفسهم.**
* **استغلال فترات الضغط الانتاجي الخفيف في التدريب**

ومن مزايا هذا النوع من التدريب ما يأتي:

**أ-يتم التدريب في بيئة العمل نفسها.**

**ب-تكون الاجراءات التشغيلية هي نفسها في اثناء التدريب وبعده.**

**ج-قد تكون زملاء المتدرب والمشرفون عليه هم انفسهم في اثناء التدريب وبعده.**

**د-يمكن نقل المهارات التي يتعلمها المتدرب في اثناء التدريب الى عمله الحقيقي.**

**هـ-يمارس المتدرب فيه ما يتعلمهُ مباشرة، ويعطي فيه تغذية راجعة وتعزيزاً فوري.**

**و-تقل فيه النفقات، لان المتدرب يقدم جزءاً من النفقات عن طريق انتاج معينة في اثناء تدريبه.**

**ز-يضمن فيه للمتدرب فرص الاستخدام عند نهاية التدريب.**

**ح-تراعي فيه الفروق الفردية بين المتدربين.**

ومن مساوئ التدريب في مواقع العمل ما يأتي:

**قد تكون هنالك فرص لتعلم جوانب معينة من العمل خارج موقع العمل الاعتيادي لا يوفرها التدريب في مواقع العمل.**

**-التدريب خارج مواقع العمل Off –The Job- Training**

**تقتضي بعض الاعمال مستويات عالية من المهارة بحيث يلجأ المتدربون على التدريب في المؤسسات التي تهيئة ظروف خارج موقع العمل مماثلة لظروف العمل في داخله لاكساب المتدرب المهارة المطلوبة بافضل طريقة، واقل كلفة وينطبق على هذا النوع من التدريب ما ينطبق على التدريب في مواقع العمل نفسه من حيث الاسلوب الذي يتم فيه والطريقة التي تتبع في تنفيذه، الا انه يمتاز عنه بانه يعطي فرصة اكبر للمتدرب لتنمية نفسه وتجريب المهارات والمعارف التي اكتسبها في بيئته الواقعية لبيئة العمل التي سيعمل بها مع توفير الامان والطمأنينة للمتدرب.**

ومن مزايا هذا التدريب:

* **لا يترتب عليه أي تعطيل للعملية التعليمية في المؤسسات التعليمية.**
* **انه تدريب يتم عن طريق الاداء الفعلي.**
* **انه تدريب يجري فيه الاهتمام بكل متدرب على حده، وتراعي فيه الفروق الفردية.**

ومن مساوئ هذا النوع من التدريب:

* **انه باهض التكاليف.**
* **يحتاج الى مدربين (مدرسين) على درجة عالية من المهارة والكفاية يتم اعدادهم اعداداً خاصاً.**

**وتلجأ المؤسسات التعليمية الى مثل هذا النوع من التدريب في احد الحالات الاتية:**

**1-عدم توافر الامكانات والاجهزة والمعدات داخل المؤسسة التعليمية.**

**2-عدم توفر المدرسين المتخصصين الكفئ لدى المدرسة الثانوية او المؤسسة التعليمية.**

**3-ارتفاع تكلفة التدريب اذا ما نفذ تطبيقه داخل المؤسسة التعليمية.**

**4-الرغبة في متابعة التطور التكنولوجي الذي يتوافر خارج المدرسة والمؤسسة التعليمية التي لديها القدرة على عمل وانتاج وسائل الاتصال التعليمية.**

**-التدريب بحسب وقت تنفيذه:**

**وهنا ينقسم التدريب الى انواع ثلاثة هي:**

1-التدريب قبل الخدمة او التعيين:

**ويشتمل كل انواع التدريب التي يتدرب عليها (الطالب/المدرس) قبل استلامه مهمة العمل الفعلي بوصفه مدرساً في المدارس الثانوية ويستفيد من هذا النوع من التدريب فئات مختلفة مثل تدريب الطلبة في الجامعات والكليات.**

2-التدريب بعد التعيين مباشرة:

**ويعني كل انواع التدريب التي تلي التعيين في الخدمة مباشرة والهدف من هذا النوع من التدريب، هو عملية التلاؤم بين المدرسين والمشرفين على التدريب من جهة وبين المهنة (التدريس) وطالبلة والواقع ان لفترة التدريب هذا اثراً كبيراً في اتجاهات الفرد وسلوكه طوال حياته العملية.**

3-التدريب اثناء الخدمة في العمل:

**ويشمل كل انواع التدريب التي يلتحق بها المدرس منذ تثبيته في العملية التعليمية (التدريس) في المؤسسات التعليمية مديريات التربية (المدارس الثانوية) وحتى انتهاء خدمته ويرمي هذا النوع من التدريب الى تزويد المدرس بالمعلومات والمهارات في عمل واستخدام الوسائل التعليمية التي يحتاجها المدرس فيه مهمة التدريس، والى تنمية مهاراته واتجاهاته ومتابعة التطور التكنولوجي والانفجار المعرفي والسكاني والتطور التكنولوجي والى غرض اتجاهات جديدة لديه سواء كانت مهنة التدريس او الدارسين (الطلبة).**

ومن اشكاله المعروفة:

**هناك اربعة انواع من التدريب توضح التدريب في اثناء التدريس في المدارس الثانوية وهي وكما يوضحها الشكل ( 12).**

# التدريب اثناء التدريس

# التدريب لرفع المستوى

# التدريب التخللي (التبادلي)

# التدريب التنشيطي او (الانعاشي)

# اعادة التدريب

**شكل (12) التدريب اثناء التدريس**

**1-التدريب لرفع المستوى Upgrading Training**

**ويهدف الى رفع مستوى مهارة المدرسين والارتقاء بمعارفهم ومهاراتهم عن طريق التحاقهم ببرامج تدريبية، يتدربون فيها على الاساليب المستحدثة والمستخدمة في عمل واستخدام الوسائل التعليمية في المدارس الثانوية.**

**2-التدريب التنشيطي (الانعاشي) Refresher Training**

**ويهدف الى انعاش وتنمية المعارف والمهارات التي تكون قد نسيت ولو جزئياً بسبب طول مدة الخدمة او عدم استخدامهم للوسائل التعليمية المساعدة والمهمة في مهنة التدريس، او تلف وعدم صلاحية المتوفر في المدارس الثانوية من وسائل تعليمية او تأثرها بالعوامل البيئية (كالشفافيات والشرائح التعليمية –السلايدات والفيلم التعليمي- شريط الفيديوتيب).**

**3-التدريب التخللي (التبادلي) Sand witch Training**

**ويطلق عليه اسم التعليم التعاوني او نظام الساندوش (الشفيرة) ويعتمد على ربط التعليم بالصناعة المناظرة. حيث يمضي الفرد فترة من الدراسة يعقبها فترة من التطبيق العملي في المكان الذي يزاول فيه عمله ثم يعود للدراسة لفترة اخرى، يعود بعدها للتطبيق العملي في موقع العمل نفسه وهكذا الى ان يتقن المهارات ويحقق الاهداف المنشودة في عمل واستخدام الوسائل التعليمية.**

**4-اعادة التدريب Retraining**

**ويهدف الى اكساب المدرسين معلومات ومهارات لادامة اداء عمل المدرسين في المرحلة الثانوية في اداء اعمال تختلف عن طبيعة عملهم ومهامهم التدريسية وسبق التدرب عليه، وهو نوع من التدريب السريع.**

العملية التدريبية:

**هي مجموع الانشطة او العمليات الفرعية التي توجه لعدد من المتدربين لتحقيق اهداف معينة في برنامج تدريبي معين وتحدث الاثر او الاثار المطلوبة فيه:**

ويمكن تقسيم العملية التدريبية الى مراحل الاتية:

**1-تصميم البرنامج التدريبي.**

**2-تنفيذ البرنامج التدريبي.**

**3-تقييم ومتابعة البرنامج التدريبي.**

**وكما يوضحها الشكل (13)**

التصميم

التنفيذ

التقييم والمتابعة