

- 9- أن التدريب أثناء الخدمة يساعد على تفسير الاتجاهات، واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه مهنة الممارسة من قبل المتدرب بما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية وزيادة إنتاجية العمل.
- 10- إن التدريب يساعد المتدرب على الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنميتهم مهنيًا، وذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك مع الزملاء في أطر المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني.
- 11- عن طريق التدريب يمكن تخفيض النفقات، فزيادة المهارات والكفاءات تؤدي إلى تقليل نسبة الأخطاء بالعمل.
- 12- يُنمّي التدريب لدى الفرد المرونة والقدرة على التكيف في حياته العملية.⁽¹⁾

ثانياً : أهداف التدريب

تعتبر أهداف التدريب هي الغايات التي تسعى التدريب إلى تحقيقها، وهي عبارة عن نتائج يجرى تصميمها وإقرارها قبل البدء في عملية التدريب فإذا تمكنا من تحديد الأهداف من التدريب فإنه يعتبر تحقيق لخطّة مهمة نحو فهم الأساليب والوسائل التي من خلالها يتم الوصول إلى مثل هذه الأهداف؛ أما إذا لم نتمكن من تحديد الهدف من التدريب فإنه يصبح عملية فاشلة وهدر للمال والجهد والوقت.

هناك العديد من الأهداف التي ترمي إليها عملية التدريب لفئات متعددة أشار إليها العديد من الباحثين ونستطيع أن نستخلص منها بعض الأهداف التي يمكن الاعتماد عليها كأهداف خاصة لتدريب الإداريين العاملين في المجال التربوي؛ وهذه الأهداف هي:

- 1- يساعد التدريب على إكساب الإداريين معلومات ومعارف وظيفية تتعلق بأعمالهم

(1) مصطفى عبد السمیع وسهير محمد حواله: مرجع سابق، ص 174.

- وأساليب أدائهم كما يهدف إلى صقل المهارات التي يتمتعون بها وتمكينهم من استثمار الطاقات كما يعمل على تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد وذلك من أجل إتاحة الفرصة للمزيد من التطوير في العمل الإنتاجي.⁽¹⁾
- 2- يسعى التدريب إلى إحداث أساليب جديدة في بيئة العمل، تتصل بأداء الأعمال داخل التنظيم، وذلك لمساعدة الموظف على أداء عمله بصورة ذاتية بشكل تلقائي.
- 3- يهدف التدريب إلى السعي لتعديل السلوك وتغييره لدى الأفراد وتطويره وتحسين أساليب الأداء لتحقيق الأهداف المرسومة سواء ما يتصل منها بالجوانب الإنتاجية أو ما يتعلق بالجوانب السلوكية لدى الأفراد.⁽²⁾
- 4- تأهيل الأفراد الذين اقتضت الضرورة أن تستند إليهم أعمالهم التي لم يسبق أعدادهم لها وليس لسابق دراستهم في معاهد التعليم صلة بالتزامات عملهم الوظيفية ووسائل أدائه، ويتطلب ذلك مدهم بالنواحي المعرفية اللازمة للارتقاء بمستوى الأداء الأعمال المسندة إليهم.
- 5- تجديد وتحديث معلومات العاملين الإداريين وتنميتها لملاحقة التقدم والتطور الذي يحدث من حولهم وتمكنهم من مسايرة التطور العلمي.⁽³⁾
- 6- تنمية الوعي لدى الإداريين بحاجة إلى تقبل التغيرات والاستعداد له، وبذل الجهد لوضع التغيرات التربوية موضع الاختيار والتجربة والإسهام في عملية التطوير والتجديد.⁽⁴⁾

(1) محمد هاشم فالوقي، مرجع سابق، ص 67.

(2) سعود بن ضحيان الضحيان وعبد الكريم بن سعيد الغامدي، مرجع سابق، ص 43.

(3) مصطفى عبد السميع محمد وسهير محمد حواله، مرجع سابق، ص 173.

(4) وليد محمد سالم الم خلفاوي: برنامج مقترح لتدريب أخصائي تكنولوجيا التعليم أثناء الخدمة في ضوء بعض المستحدثات التكنولوجية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، 2004، ص 73.

- 7- ضمان عامل الاستقرار للعملية التعليمية حيث يوفر التدريب للعاملين الإداريين عنصر المرونة في مجال عملهم، والقدرة على مواجهة المشكلات المختلفة، كما يزيد من قدراتهم على التكيف مع المواقف المختلفة.
- 8- تنمية قدرات الإداريين على التفكير الابتكاري، وتنمية رغبتهم في استخدام تلك القدرات استخداماً أفضل من استخدامهم لها في السابق مما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، ومواجهة المشكلات من ناحية أخرى.⁽¹⁾
- 9- الحرص على مواكبة الاتجاهات العالمية المعاصرة في إعداد القيادات التربوية، والتي أدت في بعض بلدان العالم المتقدم إلى إعادة النظر في أهداف المؤسسات التربوية وبرامجها.⁽²⁾
- 10- الوقوف على التقنيات والأساليب والطرق التربوية الحديثة في التعليم وإكساب الإداريين مهارات استخدامها، وما تحتمه على المخططين من إعادة النظر في البناء التربوي القائم وأطره ووسائله.
- 11- زيادة قدرة الفرد على التفكير بطريقة علمية وموضوعية للتكيف مع عمله لمواجهة مشكلاته والتصدي لها.⁽³⁾
- 12- رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.⁽⁴⁾

من خلال استعراضنا لأهداف التدريب نجد أن محصلتها النهائية وهدفها العام هو تنمية الوعي لدى المتدربين بالحاجة إلى تقبل التغير والاستعداد له، للإسهام في عمليتي

(1) <http://www.moe.gov.sa/training> 18., (wednesday, February 21, 2007).

(2) رشدي طعيمة: المعلم كفاياته - إعداد - تدريبه، القاهرة، دار الفكر العربي، 1995، ص 195.

(3) محمد عبد الفتاح ياغي: مرجع سابق، ص 9-10.

(4) يوسف محمد القبلان: أسس التدريب الفعال، معهد الإدارة العامة، عالم الكتب، ط 2، 1992، ص

التجديد والتطوير إن جميع الأهداف القريبة والبعيدة لبرامج التدريب تتجه نحو سياق إصلاح التعليم وتطويره، لأن ذلك يزيد من قدرة الإداريين في التعرف على مشكلاتهم الفعلية، وفي قدرتهم على التكيف في أعمالهم المستقبلية، وتحقيق الفرصة لهم في النمو المهني داخل إطار مفاهيم التربية المستديمة.

ثالثاً: أسس التدريب الفعال

قدمت العديد من الدراسات التي تناولت تدريب عدد من الأسس التي يمكن أن تبني عليها البرامج التدريبية لضمان فعالية التدريب

ويمكن تحديد أهمها في النقاط التالية:

- 1- أن تكون أهداف التدريب واضحة ومحددة ومناسبة للمحتوى وللمتدربين ومصاغة إجرائياً بلغة السلوك المتوقع أدائه من المتدربين، مع تحديد مستوى الأداء الذي ينبغي أن يصل إليه المتدربون، بعد انتهاء البرنامج.
- 2- أن يلبي البرنامج التدريبي الحاجات الفعلية للمتدربين وأن يتم التخطيط له وفقاً لهذه الاحتياجات حتى يشعروا بأهمية البرنامج لهم ويمكنهم من أداء واجباتهم في المهن التي يعملون بها بكفاءة وفاعلية.⁽¹⁾
- 3- التكامل بين نمط التدريب وفلسفة المؤسسة، بحيث تكون موضوعات التدريب التي يوفرها البرنامج التدريبي متوازنة ومنظمة بشكل مناسب، وأن تكون مرنة حتى تستجيب لمتطلبات التغير الحادثة في المؤسسة.⁽²⁾
- 4- أن يراعي البرنامج التدريبي مبدأ تفريد التعليم، فيعتبر كل متدرب حالة خاصة

(1) وليد سالم محمد الخلفاوي: مرجع سابق، ص 62-63.

(2) وليم تربي: تصميم نظم التدريب والتطوير: ترجمة سعد أحمد الجبالي، المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، 1990، ص 15.