

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.

يشعر من خلالها أن البرنامج يتفق مع قدراته واستعداداته، ويتيح لهم فرصة أن يتعلق وفق قدراته، وأن يتقدم في البرنامج حسب ظروفه الخاصة له وأن ينمو ذاتياً ويتعلم بمفرده في ضوء معايير عامة يمكن تطبيقها على جميع الدارسين في البرنامج.

5- يجب أن يكون تصميم برامج تدريب الإداريين من الدقة والفاعلية بحيث يتمكن المتدربون من ترجمة البرامج إلى خطط أو أفعال محددة لتطوير وتحسين أدائهم الإداري.⁽¹⁾

6- ضرورة توافر الدافع لدى المتدربين لتنمية قدراتهم ومهاراتهم الإدارية.

7- اعتماد أساليب تدريبية ملائمة للمتدربين، تتسم بالتنوع والتطوير لتقديم الجديد للإداريين في مجال تخصصاتهم.⁽²⁾

ويمكن عرض مجموعة من الأسس العامة التي ينبغي مراعاتها في البرنامج التدريبي:⁽³⁾

- 1- الغرضية: أن يكون التدريب في أثناء الخدمة هدفاً ملبياً للاحتياجات التدريبية ويعتمد على تحديد احتياجات المتدربين.
- 2- الاستمرارية: أن يكون التدريب أثناء الخدمة مستمراً باستمرار المتدربين في المهنة بداية من التحاقه بالخدمة الوظيفية.
- 3- الشمولية: أن يكون التدريب في أثناء الخدمة مهما للتطور وتنمية كافة جوانب شخصية المتدربين مناهجها المتعددة من ذاتية ومهنية وتخصصية.

(1) على بن عبد الرضا بن جمعة اللواتية: دراسة تقييمية لبرامج تدريب مديري المدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، 2005، ص 62

(2) صالحه سنقر: نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل، المؤتمر التربوي، جامعة السلطان قابوس، كلية التربية، 1-3 مارس، 2004، المجلد الثاني، ص 147.

(3) محمد هاشم: فالوقي: مرجع سابق، ص 69-70.

- 4- الملائمة: أن يكون التدريب في أثناء الخدمة ملبياً لاحتياجات المتدربين ومناسباً لقدراتهم وميولهم.
- 5- الواقعية: أن يكون التدريب في أثناء الخدمة هادفاً إلى إكساب المتدربين المهارات والخبرات اللازمة التي تساعد على حل المشكلات الفعلية التي تواجههم.
- 6- الديناميكية: أن يكون التدريب في أثناء الخدمة يتيح الفرصة أمام جميع المتدربين لإشباع حاجاتهم بطريقة مختلفة كما يجب أن يكون التدريب ديناميكياً وحيوياً مفتوحاً للإضافة والحذف والتعديل متى لزم الأمر⁽¹⁾.

رابعاً: الأساليب التدريبية

هناك عدة عوامل وعناصر تتداخل وتتفاعل لتحديد الأسلوب المناسب لأجراء العملية لتدريبية، وهذا تابع لحقيقة أن التدريب وسيلة وأداة للوصول إلى هدف محدد وليس غاية في ذاته.

ولذلك يعتبر الأسلوب التدريبي هو المسلك الذي يتجه لنقل مضمون أو محتوى أي نوع من أنواع التدريب إلى الأفراد المراد تدريبهم ونوعية الأسلوب الذي يُستخدم ويختلف باختلاف نوع البرنامج ونوع المادة التدريبية المقدمة والسبب الذي من أجله ستقدم تلك المادة أو مستوى الأفراد الذين تقدم لهم والتوقيت الذي تقدم فيه والإمكانات المتاحة من حيث الطاقات المدربة والمساعدات المتاحة والتمويل الكافي⁽²⁾.

(1) انظر: سعيد بن حمد بن سعيد الغنوصي، تطوير برامج تدريب الإداريين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، 2007.

(2) ميرغني عبد العال حمور: التدريب الإداري تحديد الاحتياجات.. التخطيط.. والأساليب، وزارة الخدمة المهنية. سلطنة عُمان، السنة الثالثة، العدد الخامس، ذي القعدة/ 1426 هـ ديسمبر 2005، ص