

الفصل الثالث

الاتجاهات الإدارية المعاصرة في التدريب الإداري

لقد سعت العديد من الدول المتقدمة إلى الاهتمام بتوفير فرص التدريب، إلى جانب قيامها بتأمين البرامج والإمكانات المادية والبشرية اللازمة، وقد تختلف هذه الدول أو تتفق في أنشطة التدريب التي تقدمها سواء في ظروف تنظيمها، أو أهدافها ومدتها، أو توقيتها، أو مكان عقدها أو طرقها وأساليبها أو محتوياتها... الخ إلا أن هناك اتفاقاً على إيجاد الأشكال المناسبة لتحسين نوعيتها، وفي هذا الصدد يمكن التعرض لأهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في التدريب الإداري وذلك على النحو التالي:

1- التدريب عن بُعد

يختلف التدريب عن بُعد عن التدريب التقليدي في أنه يقوم على مفهوم التعلم الذاتي وتوظيف الوسائط التكنولوجية في التعليم، وعدم تواجد المدرب والمتدرب في مكان واحد أو توقيت واحد، وعدم تفرغ المتدرب للدراسة كما يحدث في التعليم التقليدي.

وتُعرف الجمعية الأمريكية للتعليم عن بُعد بأنه "توصيل (Delivery) لمواد التدريس أو التدريب عبر وسيط نقل تعليمي إلكتروني الذي قد يشمل الأفمار الصناعية، وأشرطة الفيديو، والأشرطة الصوتية، والحاسوب، أو تكنولوجيا الوسائط المتعددة أو غير ذلك من الوسائط المتاحة لنقل المعلومات".⁽¹⁾

(1) أحمد سالم، تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، (القاهرة: مكتبة الرشيد، 2004، ص 389).

ويعرفه "حسام محمد"⁽¹⁾ بأنها نظام تعليمي غير تقليدي يقدم خدمة التعليم عن بُعد وذلك لمن فاتهم قطار التعليم أو الراغبين في تحسين ورفع مؤهلاتهم الدراسية، وهو لا يشترط وجود المعلم والمتعلم في الموقع نفسه أو بصورة مباشرة". ويعرفها عبد اللطيف الجزار"⁽²⁾ بأنها فرص تعليمية وتدريبية لنوعية من الدارسين في أماكنهم بالمنزل أو العمل مع مرونة في توقيت التعليم وفق متطلباتهم واحتياجاتهم للالتحاق ببرامج تعليمية تؤدي إلى مؤهل والحصول على شهادة معترف بها أو الحصول على برامج تدريبية تنموية ليست بهدف الحصول على مؤهل، تشرف عليه مؤسسة تعليمية مثل الجامعات أو المعاهد أو مؤسسات قومية أو عالمية بالاعتماد على نظم للاتصال بالدراسية لتحقيق المتابعة والتفاعلية معهم، ونظم محكمة للتقويم والتطوير".

ويعتبر الفيديو كونفرانس أحد الأساليب الشائعة في التدريب، وبدأ انتشار الفيديو كونفرانس كأسلوب للتدريب عن بُعد، حيث يتيح الحوار والمناقشة بين الأطراف المشاركين في عملية التدريب على اختلاف مواقعهم، بشكل يحقق التواصل الفوري بين جميع الأطراف، ولا يعتمد الفيديو كونفرانس على الحوارات اللفظية فحسب، بل تنوع فيها الأساليب والتي تساعد على نجاح ذلك النظام، وقد انتشر نظام التعليم عن بُعد في العديد من بلدان العالم في السنوات الأخيرة، حيث طبق هذا في كل من اليابان، الهند، والصين، وهولندا، وسيريلانكا، وإندونيسيا، ونيجيريا وغيرها من بلدان العالم. ويرجع ذلك إلى عدة عوامل هي:

1- التقدم الكبير في تكنولوجيا الاتصالات.

-
- (1) حسام محمد مازن، اتجاهات عصرية في تكنولوجيا تطوير المناهج والتربية العلمية (رؤية مستقبلية في أوراق بحثية)، النهضة المصرية، 2005، 2006، ص 445.
- (2) عبد اللطيف الجزار: المعلوماتية والتربية تكنولوجيا المعلومات التعليمي، (القاهرة: معهد البحوث والدراسات العربية، قسم الدراسات التربوية، 2003، ص 42).

- 2- التحسن الكبير في تصميم مواد وأدوات التعليم.⁽¹⁾
 - 3- صعوبة وتعدد الظروف الاقتصادية لكثير من الأفراد والمجتمعات.
 - 4- التقدم الكبير في تكنولوجيا ووسائل ومواد الطباعة.
 - 5- تطوير المفاهيم التعليمية في مختلف النظم الثقافية.
 - 6- التحسن الكبير في الخدمات التي تقدم للمتدربين.
- أما بالنسبة للوسائل المستخدمة في برامج التدريب عن بُعد فيجب أن يراعى في اختيارها ما يلي:
- 1- أن تساعد بدرجة كبيرة في تحقيق الأهداف الإجرائية للبرنامج التدريبي.
 - 2- توجهات واهتمامات المتدربين وردود أفعالهم نحو استخدام وسائل تدريبية معينة بالإضافة إلى مراعاة قدرتهم على استخدامها بفاعلية ويعني أنه لا بد من اختيار وسائل تدريبية سهلة وبسيطة الاستخدام.
 - 3- استخدام وسائل تدريبية متاحة محلياً وذلك لحقيق مرونة الاستخدام لكل من المتدربين ومنظماتهم.

ويوجد العديد من وسائل التدريب التي تستخدم في برامج التدريب عن بُعد أهمها: (الفيديو، الكمبيوتر، أسطوانات البيانات المرئية، الشرائط الصوتية المسجلة، الحقايب التدريبية، البريد والفاكس والتليفون).

لذلك يمكن القول أن التدريب عن بُعد يتميز بما يلي:⁽²⁾

- 1- مرونته بالمقارنة بنظام التعليم التقليدي.

(1) محمد أحمد سعفان، سعيد طه محمود: المعلم إعداداه مكانه وأدواره في التربية العامة والتربية الخاصة والإرشاد النفسي، (القاهرة، ب.ن، 2002، ص 107).

(2) أحمد سالم، ... مرجع سابق، ص 390.

2- استجابة هذا النظام لعدد من مبادئ التعليم الإنساني الحديثة مثل توفير الدافعية للمتعلم والمرونة في بيئة التعليم ومراعاة أساليب التعليم عند الأفراد وارتباط التعلم بحاجات الأفراد الوطنية والمهنية والشخصية والاجتماعية.

2- التدريب القائم على الكفاءة

يعد مفهوم الكفاءة من أبرز الاتجاهات السائدة حالياً في مجال التدريب، حيث استخدم أول مرة في ستينات القرن العشرين عندما بدأ التربويون في الولايات المتحدة الأمريكية يركزون على الصفات والمعارف والمهارات والاتجاهات كأساس لأداء العاملين، وبعد ذلك ظهر ما يعرف بكفاءة المدرب والكفاءات الإدارية.⁽¹⁾ وقد سعى العديد من الباحثين والأكاديميين إلى تقديم تعريف واضح لمفهوم الكفاءة مثل "القدرة" على إنجاز النتائج المرغوبة مع اقتصاد في الجهد والوقت والنفقات). ويذهب آخر إلى أن الكفاءة هي القدرة المتكاملة التي تشمل مجمل مفردات المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء مهمة ما أو جملة مترابطة من المهام المحددة بنجاح وفاعلية" ويعرفها "طعيمة" بأنها مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الأدنى الذي يلزم لتحقيق هدف ما.

والكفاءات هي الخصائص الأساسية التي تمكن المديرين من أداء وظائفهم على نحو أفضل في معظم المواقف وبتنتائج أفضل، ولذا فإن الكفايات هي العوامل التي تميز الأفضل عن الباقين، وليست هي المهام المرتبطة بالوظيفة ولكنها هي التي تمكن الأشخاص من أداء المهام. ولقد ظهرت الاتجاهات الحديثة القائمة على الكفاءة المهنية كرد فعل لفشل بعض الأساليب التقليدية في إعداد وتدريب الأفراد من العاملين الإداريين، ومحورها تنمية الجانب والمحور الأساسي لهذه الأساليب التقليدية هو المعرفي

(1) عبد الله مزعل العلواني: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس المتوسطة بمنطقة المدينة المنورة على ضوء التحديات المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، (القاهرة :جامعة عين شمس كلية البنات، 2005، ص 119).