

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).

وإهمال الجانب السلوكي، فقد كانت تركز على إكساب الفرد المعلومات والمعارف دون التركيز على إكسابه المهارات، لذا فقد كان تأثيرها سطحياً لأنها تهمل الأداء والدوافع مما يؤدي إلى الانفصال بين ما تم تعلمه وبين التطبيق في ميدان العمل، فظهر هذا الاتجاه القائم على أساس الكفاءة المهنية الذي يركز على مفهوم مؤداه أن بنجاح المدير أو الموظف بصفة عامة في مهنته يتوقف على قدرته على إتقان الكفاءات المهنية أو التقليدية المرتبطة بالدور الذي يقوم به.⁽¹⁾

- وتوجد مجموعة من العوامل التي ساعدت على ظهور حركة التدريب القائم على الكفاءات حيث أنها لم تنشأ نتيجة عامل واحد بل نشأت نتيجة عدة عوامل وهي:
- 1- ظهور فكرة التعلم بالأهداف حيث أن كل متعلم قادر على الوصول إلى الأهداف المناسبة عندما يتوفر له التعليم المناسب الذي يشتمل على المعارف والمهارات والقيم.
 - 2- الأخذ بمبدأ التدريب والإعداد المستمر.
 - 3- ظهور حركة تفريد التعليم.
 - 4- انتشار فكرة التعلم الإتقاني التي تقوم بتجزئة العمل إلى مهام صغيرة ويطلب من المتعلم إنجاز هذه المهام تدريجياً.
 - 5- شيوع مبدأ المسؤولية حيث يتزايد الاهتمام بمبدأ المحاسبة المسؤولة فانعكس ذلك على العملية التربوية.
 - 6- تكنولوجيا التربية حيث ترتبط تكنولوجيا التربية بأفكار سكنر حيث يقسم الموقف التعليمي إلى سلسلة من الخطوات من المواقف الصغيرة المتتالية، يسير بموجبها المتعلم خطوة بخطوة.
 - 7- أسلوب النظم حيث أن حركة التربية القائمة على الكفاءات تركز على الاستراتيجيات المستخدمة في تحليل النظم.

(1) Hankinson p. And Issit, m, **The Challenge of Competence Professionalism to affect education and training** (London: cassel shop , 1994), P.87.

ويقوم البرنامج التدريبي المبني على أساس الكفاءات على مجموعة من الأسس العامة والتي تتمثل فيما يلي:

- 1- تفريد التعليم.
- 2- التخطيط النظامي للبرنامج التدريبي.
- 3- تحديد العناصر المكونة للبرنامج التدريبي.
- 4- التأكيد على جانب المخرجات في التدريب.
- 5- إجراء التقويم المناسب.

وتتميز برامج التدريب المبنية على أساس الكفاءات بالخصائص الأساسية التالية:

- 1- تحديد ووضوح البرنامج التدريبي.
- 2- اشتراك المدرب والمتدرب في وضع البرنامج التدريبي.
- 3- اشتراك المتدرب في تحديد أهداف ومحتوى وأساليب التدريب وعملياته.
- 4- إعطاء المتدرب الوقت الكافي لاكتساب الكفاية المطلوبة.
- 5- تنوع أساليب التدريب المختلفة بحيث تتيح هذه الأساليب المختلفة الفرصة أمام الاختيار ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.
- 6- يشتمل البرنامج على تغذية راجعة تساعد المدرب على تعديل مسارات البرنامج بما يتلاءم مع حاجات المتدربين.
- 7- الأهداف التعليمية المحددة سلفاً، ومعرفة لجميع المشاركين في البرنامج⁽¹⁾.
- 8- تحويل مسؤولية التعلم من المدرب إلى المتدرب، فيتم التعلم على أساس سرعة المتدرب، وحاجاته واهتماماته.

(1) عزة ياقوت العزب: تطوير التنمية المهنية لمعلم الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، (جامعة عين شمس، كلية التربية، 2005، ص 84).

- 9- إتباع طريقة نظامية في تقييم المتدرب والبرنامج.
- 10- تكونُ معايير تقييم الكفاءات واضحة، وتحديد مستويات الإتقان مقررّة، ومعلومة لدى المدرب والمتدرب.
- 11- يعتمد تقدم المتدرب في البرنامج على إتقان الكفاءة بشكل سلوكي ظاهر، لأعلى جدول زمني مقيد، ولا على أتمام مناهج دراسة معنية.
- 12- تحديد ووضوح البرنامج التدريبي.
- 13- يتكامل فيه الجانب النظري والتطبيقي
- 14- تراعى الفروق الفردية بين المتدربين وتلبي حاجاتهم المختلفة وتركز على اهتماماتهم.
- 15- تساعد المتدرب على تعلم المهمة تماما قبل الانتقال إلى التي تليها.
- 16- يمد المتدرب بتدريب عالية المستوى.
- 17- إتباع طريقة نظامية في تقييم المتدرب والبرنامج.
- 18- اشترك المتدرب في تحديد الأهداف أو على الأقل أن يكون على علم بها ويحق له أحياناً أن يختار من بينها.⁽¹⁾

ويتكون تصميم برنامج التدريب القائم على الكفايات من عدة خطوات أساسية كما يلي:

- 1- تحديد الكفاءات المطلوبة للبرنامج التدريبي، وهناك عدة أساليب لوضع قائمة بالكفايات منها استشارة الذين سيتم تدريبهم على الكفاءات التي يشعرون في الحاجة إليها، ومراجعة برامج شبيهة طورتها مؤسسات أو مراكز تدريبية أخرى.
- 2- ترتيب هذه الكفاءات وفقاً للحاجة إليها.

(1) Willam.E. Bank: **Hand Book for Developing Competency Based Training Programs** (New Jercey: Prentice Englewood ciffs. 1982).p6.

- 3- تصميم البرنامج أو المحتويات أو الحقائق التدريبية لهذه الكفاءات تبعاً لتحديد المحتوى المعرفي.
- 4- التخطيط لتنفيذ البرنامج.
- 5- التنفيذ.
- 6- المتابعة والتقييم والتغذية والمراجعة لتحسين المدخلات والعمليات وتحقيق أفضل النتائج.
- 7- التحسين أو التعديل في ضوء التغذية الراجعة.
- 8- استمرار التدريب بصفة دورية.

3- التدريب المباشر بواسطة الإنترنت : Online Training

يشكل التدريب باستخدام الإنترنت قفزة كبيرة في التدريب المعاصر وهو أسلوب من أساليب التعلم الذاتي كما أنه أداة لا حدود لها، ويعتمد ذلك على الطريقة التي يتبعها المتدرب في الاستفادة منها. وظهرت مسميات ومرادفات عدة لهذا النوع من التدريب، منها التدريب المباشر والتدريب باستخدام الشبكة العنكبوتية.⁽¹⁾

وتُعرّف الإنترنت بأنها "مجموعة من الشبكات العالمية المتصلة بملايين الأجهزة حول العالم، ويتم من خلالها نقل المعلومات بسرعة فائقة وفورية وفق بروتوكول معين. ولكل شبكة محلية مالكة وشخص مسئول عنها، أما شبكة الإنترنت العالمية فليس لها مالك واحد وإنما تنسيق بين الشبكات وفق نظام معين بين دول العالم".⁽²⁾

وتعد الإنترنت أكثر أدوات الاتصال استخداماً، فمن خلالها يستطيع الفرد إرسال

(1) Mcintyre, Moira: **The web As Effective Tool** for Adult earners, (Aste , Me Grow Hill 1999, New York , PP 30, 31).

(2) جمال عبد العزيز الشهران، الوسائل التعليمية ومستجدات تكنولوجيا التعليم، (الرياض، مطابع الحمصي، 2000، ص 119).