

تدريبي ثانٍ لإدارة النقص ومعرفة أسباب هذا الفشل لتستطيع المؤسسة إزالة النقائص التي كانت سبب فشل الفرد والاستفادة من البرامج التدريبية.

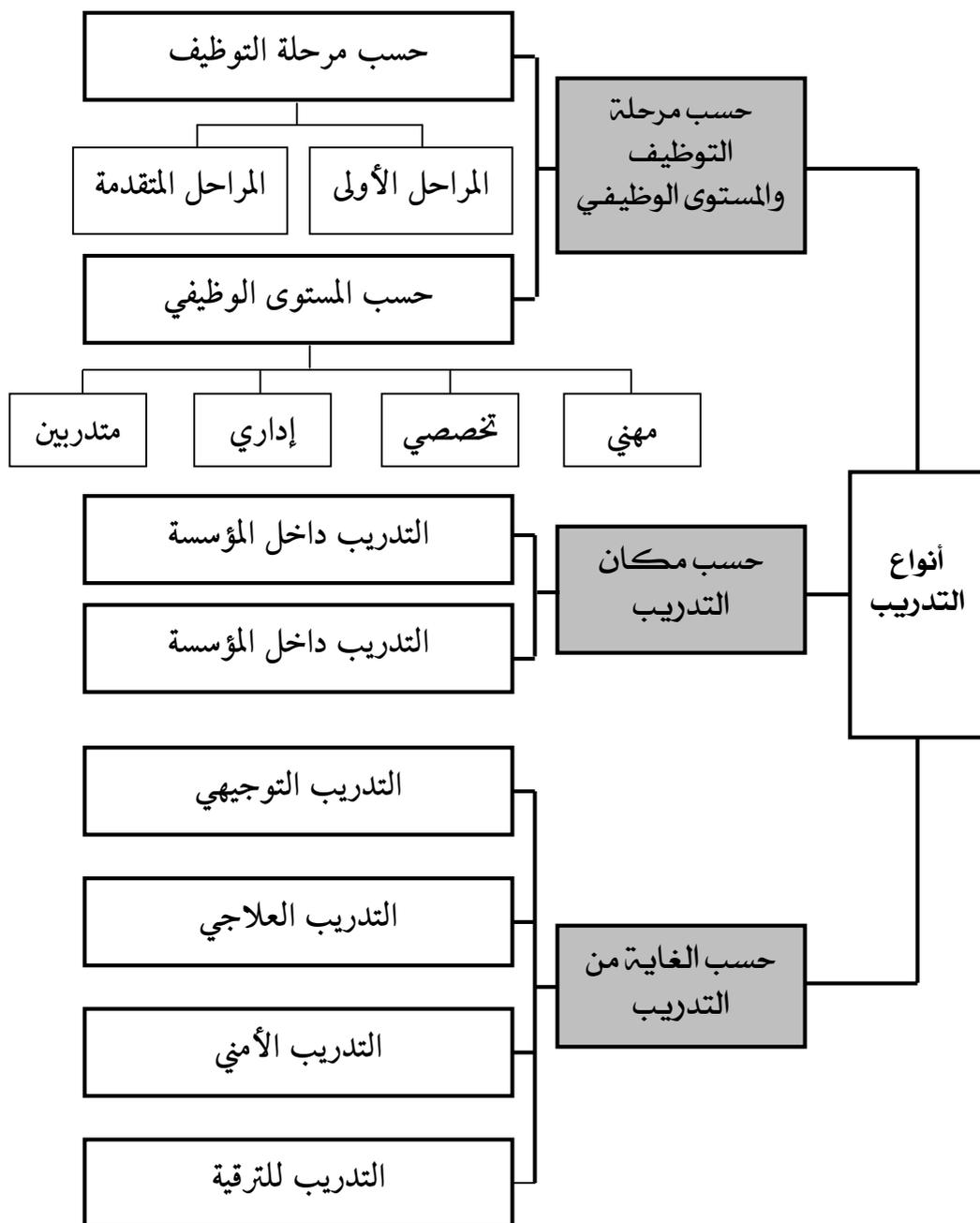
3- **التدريب على الأمن:** يهدف هذا النوع إلى أن يشعر العامل بأهمية الأمن لحفظ سلامته وسلامة عمله وأيضا المحافظة على ممتلكات المؤسسة من معدات وأدوات ومبانٍ ومخزون وغيرها، وبالتالي مراقبة للإنتاج ووسائله بالمؤسسات ذات الجودة التي تقوم بتدريب أفرادها على الرقابة من الحوادث والمحافظة على الآلات.

4- **التدريب بغرض الترقية:** يقصد بمفهوم الترقية انتقال الفرد من وظيفة معينة إلى وظيفة أعلى منها مع تحمل مسؤوليات أكبر، وهذا يعني أن الوظيفة الجديدة تتطلب مهارات ومعارف خاصة بها ورغبة الفرد في الارتقاء، مما تُولد لديه رغبة في اكتساب المزيد من المهارات والمعارف لأداء العمل المطلوب منه وفق المستوى المطلوب.

ويمكن توضيح أنواع التدريب المختلفة من خلال الشكل رقم (4-1).

4- توازن العلاقة بين التدريب والتعليم:

إن النظرة الغير صحيحة في توازن العلاقة ما بين التدريب والتعليم، هي أن عملية التعليم تؤهل الأفراد المتعلمين إلى أنواع معينة من الأعمال الذهنية، وهو طريق التخصص في نمط من الأعمال، أما التدريب فهو يؤهل الأفراد على مهن ومهارات عملية، وهو طريق التأهيل في نمط من الأعمال اليدوية، والواقع أن هذه النظرة وربما انعكاساتها الفعلية الموجودة حقا في المجتمع، هي التي ساعدت على إيجاد المقارنة غير الدقيقة التي تقول أما التعليم أو التدريب. وأن الاتجاه السائد عند بعض الأفراد بان التدريب هو حصة الذين لم تتوافر لهم فرصة أو مواكبة مواصلة التعليم.



شكل (4-1): التقسيمات المختلفة لأنواع التدريب

إن التعليم يدخل في مضمون التدريب والتأهيل للأفراد بصيغة معارف ومعلومات ذات طابع أكاديمي أما التدريب فهو مواصلة للتعليم بأساليب عملية جديدة، لهذا نجد أن التدريب حالة مكملة للتعليم وقد عُرِّفَ التدريب على أنه عملية ديناميكية تستهدف أحداث تغيرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء وسلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكنهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع مستوى كفاءتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجه عالية.

وبما أن العملية التدريبية نظام متكامل تحتوي على أنظمة فرعية، وهي كذلك نظام فرعي ضمن نظام أشمل، فإن أي تغيير في هذا النظام يؤثر بشكل أو بآخر على بقية الأنظمة، لهذا فإن الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين سوف تجعلهم أكثر فاعلية في أداء أعمالهم وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية المطلوبة.

وفي ضوء ما تقدم فإن التدريب يهدف إلى زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم وإكسابهم المهارات اللازمة لتطوير كفاءتهم، وتنمية اتجاهاتهم نحو العمل وزيادة إتقانه وفرص النجاح فيه وبما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم وزيادة الإنتاج والإنتاجية بالعملية التعليمية ورفع المستوى العلمي للطلبة بمواكبة المستجدات في حقول المعرفة وتنمية الروابط الإنسانية السليمة بينهم.

ولم يعد التدريب مفصلاً عن التعليم، بل إنه متداخل معه في الأهداف ومقترن معه في مراحل معينه بأساليب وأنماط التدريب المتعددة فنجد أن في فرنسا تم اعتماد التدريب كجزء من المقررات الدراسية وبمعدل 8 ساعات أسبوعياً، وهناك دول أخرى تلجأ إلى تدريب الطلبة بعد تعليمهم قبل دخولهم سوق العمل، بما يجعل التدريب جزءاً من التعليم ومدخلاً لسوق العمل.

وبما أن التعليم اكتساب المعارف والمعلومات التخصصية النظرية، وإن التدريب

عملية اكتساب المهارات والقدرات العملية، لهذا نجد أن هناك علاقة ما بين التعليم والتدريب، وأن المتعلمين يجدون في أحيان كثيرة أن ما تعلموه لا جدوى منه بدون قدر مناسب من التدريب، وإذا لم يتوافر ذلك في فرصه تدريبيه منظمه فأنهم يوفرونها في بداية عملهم حيث تكون الفترة الأولى لمباشرتهم بالعمل بمثابة فترة تدريبية غير نظاميه. إذن أصبح التعليم يوصل إلى التدريب بالقدر نفسه الذي أصبح فيه التدريب على الأساليب الحديثة يستلزم قدرًا مناسبًا من التعليم.

إن عدم توازن العلاقة ما بين التعليم والتدريب في مؤسساتنا التعليمية هي أن ساعات التدريب والتطبيق العملي ما زالت قليلة وفي بعض الجامعات أو الكليات هامشيه ولا تلي الحاجة الفعلية لجعل التدريب مُكَملاً للتعليم، ولأنه المقدمة الضرورية لدخول سوق العمل على أساس متين من المعارف والمهارات المطلوبة فيه يتطلب الاستفادة من مؤسساتنا الإنتاجية والخدمية كورش للتدريب في موقع العمل وكما مطبق في اليابان الذي تعتمد على التعليم التطبيقي في مواقع العمل.

إن عدم الاستفادة من الملكات العلمية والفنية في الجامعات ومن القدرات المتاحة في مؤسساتنا التي يمكن توظيفها في التدريب تُعدُّ مشكله تبرز هذين النوعين من الهدر، ولهذا فنحن بحاجة ماسه إلى سياسة واضحة المعالم باعتبار النشاط التدريبي حاله مكمله للتعليم وخلق علاقة عضويه ما بين التعليم والتدريب، أي ما بين مؤسساتنا التعليمية والإنتاجية والخدمية، مما يزيد من فاعليه وكفاءة التعليم والتدريب هو في العلاقة ما بين المناهج والمعارف النظرية من جهة والخبرات والمهارات المهنية والعملية من جهة أخرى.

إن الدراسات والبحوث العالمية في هذا المجال أكدت على حقيقة أن بطالة المتدربين هي اقل من بطالة المتعلمين، وعليه فإن ربط التعليم بالتدريب تتيح فرصًا أفضل لمخرجات التعليم في العمل والانخراط فيه بسرعة مع إمكانية عاليه للتكيف لظروف ومتطلبات العمل.

ولهذا فإن جعل التدريب جزء لا يتجزأ من التعليم وان يكون رديفاً له سوف يحقق لنا توظيف إمكانات المؤسسات التعليمية في خدمة المؤسسات الإنتاجية والخدمية، وفرض العلاقة العضوية ما بين التعليم والتدريب كوسيلة في تدعيم النظرة الشاملة والمتكاملة للإنسان في عقله وهو ما يهتم به التعليم وبدنه وما هو ما يهتم به التدريب.

ويمكن توضيح الفرق بين التعليم والتدريب من خلال الجدول التالي:

جدول (1-2): الفرق بين التدريب والتعليم

البيان	التعليم	التدريب
الأهداف	تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد	أهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين والمجتمع بصفة عامة أكثر كفاءة وفعالية في وظائفهم.
المحتوى العلمي	محتوى عام	محدد تبعاً لحاجة العمل الفعلية
المدة	طويلة	قصيرة
الأسلوب	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة	أسلوب الأداء والمشاركة
المكاسب	معارف ومعلومات	معلومات ومهارات.

المصدر: عبد الرحمن توفيق، التدريب: الأصول والمبادئ العلمية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2009، ص 28.