

## [ 1 1 ] مفهوم بناء القدرات والتعليم والتدريب والتطوير

يمكن على نحو مبسط أن نساوي بين مفهوم بناء القدرات ومفهوم التدريب غير أنه من المعلوم أن الفائدة من التدريب قد تقتصر على الأشخاص دون تدعيم قدرات المؤسسات والدول. كذلك فإن الأشخاص الذين تلقوا تدريب عالي المستوى قد لا يكون لديهم إمكانية لتوظيف المهارات الجديدة التي اكتسبوها على نحو جيد في منظماتهم نتيجة أن هذه المنظمات القائمة ببلادهم قد تكون غير قادرة على تطبيق مثل تلك المهارات. ومن ثم فإنه إذا ما لم يستهدف بناء القدرات الأشخاص والمؤسسات في آن واحد، فإن نتائجه ستكون غير متسقة وغير موثوق بها. وبناء على ذلك فإن مفهوم بناء القدرات يمكن تعريفه، بادئ ذي بدء، بأنه بناء القدرات المؤسسية. هذا ولا يقتصر تعبير "المؤسسات" على المؤسسات التعليمية، وإنما هو يشمل أيضا المبادئ الهامة، والمعرفة، ومنهج العمل، والتي تكون في مجموعها أسس التعليم.

في الوقت ذاته، فإنه بات من الملاحظ وجود عدد أكبر من الأشخاص الذين في حاجة للتدريب عما كان مقدرا من قبل. ويرجع أحد الأسباب في

هذا الصدد إلى معدل التنقل المرتفع للعاملين في العديد من المؤسسات والدول - والذي قد يبلغ نسبة 20٪ سنويا في بعض الحالات - كما يعد تزايد التأهيل الحرفي للمعلمين والمشرفين التربويين والناجح عن برامج تنمية القدرات سببا آخر لهذا الأمر، وهو يؤدي إلى تحسين التفاعل بين الباحثين والمطورين، وكذا الممارسين بالمدارس والفصول. وقد نجم عن ذلك تقليص الخطر المتمثل في عدم تفهم القائمين على التخطيط والإدارة للنشء، وكذا في إحساس هؤلاء الآخرين بأن المشرفين عليهم بعيدين عنهم وغير واقعيين، وبالتالي فإنه يكون من الواضح ضرورة أن يتم بناء القدرات على عدة مستويات، الدولة، الإقليم، المجاورة، والمنشأة ذاتها. وحينما تصبح تلك المعرفة والقدرات عملة متداولة على المستوى المحلي لاسيما على مستوى المدارس، فإن بناء القدرات يكون قد حقق اختلافا في النتائج.

ويقرب مفهوم التطوير من بناء القدرات ويرتبط في نفس الوقت بالمفاهيم الأساسية للتعليم والتدريب والتطوير:

| التطوير   | التدريب  | التعليم  |                  |
|---|--|--|------------------|
| عملية النمو التي بها تتوسع المنطقة وتطور أنشطتها.   | عملية التأثير في السلوكيات الإنسانية الفردية المطبقة للحصول على مهارات محددة ومرتبطة بالعمل. | تعلم أو اكتساب نظم منطقية لمعالجة المعلومات الجديدة.   | التعريف          |
| ضمان أن القوى العاملة والتكنولوجيا والمعدات المتاحة سوف تلبى الأهداف التي حددت سابقا.         | تقديم معرفة أو المهارة أو الاتجاهات المحددة والمطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة.                  | توفير المعلومات والمهارات والقيم المطلوبة للتعايش الناجح مع الثقافة بالإضافة للقدرة على التعامل بفاعلية مع البيانات الجديدة والظروف المتغيرة | الغرض            |
| مشاركة المنظمة في عملية أو منتج جديد والحصول على نظم وموارد وقوى عاملة حتى تظل العملية منتجة. | قدرة العنصر البشري على أداء للمستويات المحددة وذلك لتحقيق الأهداف السابق تحديدها.            | استمرار اكتساب العنصر البشري لمعلومات جديدة مع المعالجة الفعالة لهذه المعلومات.  | النتائج المتوقعة |

| التطوير  | التدريب  | التعليم   |           |
|--|--|---|-----------|
| يتعامل مع مجموعة معقدة من المهام والمتطلبات الخاصة بكل أو الأقسام الفرعية الرئيسية.                      | يتعامل مع مجموعة محددة بالنسبة للموارد البشرية.  | يتعامل مع مجموعة معقدة من المهارات والاتجاهات والقيم.   | النطاق    |
| علاقات استشارية وإدارية متداخلة من جانب واضعي الأهداف ومخططي العمالة وعلماء الاجتماع والتربويين.         | يضاف إلى علاقات التعليم، تداخلات المدير الحالي والمستهدفين والمتخصصين في مجال التدريب.   | علاقات استشارية وإدارية متداخلة من جانب واضعي الأهداف وعلماء الاجتماع والتربية ومخططي العمالة. بالإضافة إلى علاقات المعلم والطالب والتي تغطي دورة المثير ورد الفعل. | العلاقات  |
| القيادة المسؤولة عن التنمية والتطوير بالدولة أو القطاع أو المشروع والعبء الأكبر على مخططي القوى العاملة. | القيادة على جميع مستويات المنظمة وبصفة خاصة المدير المباشر للمتدرب وجميع متخصصي التدريب. | الجهة القيادية التعليمية في الدولة والإداريين والأكاديميين.   | المسؤولية |

| التطوير  | التدريب   | التعليم  |               |
|--|---|--|---------------|
| التعامل مع الاحتياجات البارزة على أساس طويل وقصير المدى. | التعامل مع الاحتياجات الحالية والتطبيق الفوري والتوجه قصير المدى. | التوجه بعيد المدى والتعامل مع التطبيق المستقبلي للتعلم الحالي. | الإطار الزمني |

تأتي أهمية التدريب في أنه يتعامل مع الإنسان، والإنسان بخلاف الكائنات الأخرى أكثر تعقيدا في التعامل معه، وبصفة خاصة عندما نسعى إليه من أجل أن تستقر المعلومات في عقله ويتجاوب مع المعاني والأهداف بوجدانه حتى تتحول هذه المعلومات والمهارات إلى جزء من كيانه واتجاهاته وتتكيف مع ما يحمله من قيم.

ويمر الإنسان في حياته ومنذ نشأته بمراحل متتالية ومتداخلة من التعليم الرسمي وغير الرسمي، من خلال المعاهد العلمية المختلفة والخبرات التي يكتسبها بشكل مقصود ومخطط من خلال المراكز والبرامج التي يلتحق بها، أو بشكل عشوائي (غير مخطط) يعتمد على الفرصة والصدفة وحدها.

ومن الطبيعي ألا نترك الإنسان يبحث عن المعرفة والمهارة وتكون لديه الاتجاهات بصورة عشوائية، فذلك لا يتفق مع اعتبارات ارتفاع قيمة المورد الإنساني وأهميته، وتظهر أهمية استثمار هذا المورد بأفضل السبل حيث يجب أن تتكامل وتتفق عمليات التعليم والتدريب والتطوير في حياة الإنسان بصورة مخططة وهادفة تساعد على أن يخرج أفضل ما لديه من طاقات، يتعاون بها مع الآخرين لاستثمار الموارد الأخرى المحيطة به في ظل المناخ والظروف المختلفة التي يعيشها والتي قد يسعى إلى تغييرها.

فلم تعد هناك حاجة كما حدث في بعض المجتمعات الأقل نمواً والأكثر فقراً لهذا الكم الهائل من المثقفين والمتعلمين، وذلك بسبب البرامج التعليمية الهائلة والمتنوعة المكررة والمتداخلة.