

دور التدريب المهني في تنمية الفرد

دور التدريب المهني Vocational Training في تنمية الفرد

طبيعة عملية التدريب:

يقصد بالتدريب المهني نوع من التعلم وإكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة. ولا يقتصر التدريب على العمال الجدد، ولكنه أيضا يشمل تدريب الملاحظين والمشرفين وقادة العمال، حيث يتلقون برامج تدريبية معينة تؤهلهم للوظائف القيادية التي سوف يشغلونها. فالتدريب المهني لا يستفيد منه العمال وحسب، وإنما الرؤساء أيضا، كذلك يتناول التدريب العمال الحاليين عندما تريد المؤسسة التي يعملون بها زيادة كفاءتهم الانتاجية أو المامهم بنوع جديد من الآلات أو بطريقة جديدة من طرق العمل.

وعلى كل حال يساعد التدريب على زيادة الكفاية الانتاجية لدى الفرد ولذلك يعد من الوسائل الناجحة لزيادة الانتاج على المستوى الرأسي، الذي يعنى استغلال كل الامكانيات المادية والبشرية الموجودة، واستخلاص كل خيراتها والاستفادة منها. أما زيادة الانتاج على المستوى الافقى فتعنى

التوسع فى مصادر الانتاج، أى زيادة عدد المصانع وانشاء صناعات جديدة، وفى المجال الزراعى استصلاح الاراضى البور وضمها إلى مساحة الارض الزراعية يعد من أساليب زيادة الانتاج الرأسية أما زيادة الانتاج الزراعى على المستوى الرأسى، فتعنى استخدام الوسائل الحديثة فى زيادة غلة الارض ... أى الموجود فعلا من الارض الزراعية.

والفرد لكى ينتج انتاجا حسنا يحتاج إلى تعلم كيفية القيام بالعمل بالطرق المثلى. ويقصد بالطرق المثلى تلك الطرق التى ينتج فيها العامل أكبر قدر من الانتاج بأقل قدر من الجهد وفى أقل مدة ممكنة مع جودة انتاجه وارتفاع مستواه، ومع المحافظة على صحته النفسية والجسمية.

والواقع أن التعريف العلمى للتدريب لا يختلف كثيرا عن تعريف التعلم. ونحن نقصد بالتعلم تغيير أو تعديل سلوك الفرد، ذلك التعديل الذى ينتج من الممارسة والمران والخبرة. وهو فى ذلك يختلف عن التغيير الذى يطرأ على السلوك نتيجة التعب أو الارهاق أو المرض، كذلك فإنه يختلف عن تغيير السلوك الناتج عن النضج أو النمو الطبيعى لدى الانسان. فالتعلم تغير فى الاداء يحدث نتيجة المران والخبرة والممارسة والتكرار^(١).

ويبدأ التدريب ولدينا مجموعة من العمال يسلكون بطريقة معينة ثم يتلقون قدراً من التدريب ينتهى عندما يتمكنون من القيام بهذا العمل بالطريقة التى رسمت لبرامج تدريبهم. ومما يسهل عملية التدريب أن تجد المؤسسة عدداً كافياً من العمال الذين تتوفر فيهم جميع القدرات والاستعدادات والميول والذكاء المطلوب للعمل الذى تقوم به المؤسسة.

(١) راجع الفصل الخاص بالتعلم فى كتابى "دراسات ميكولوجية" منشأة المعارف.

ولا شك أن الشركات تود أن تجد العمال المهرة المدربين على أعمالهم جاهزين دون أن تبذل جهداً أو تنفق على تدريبهم من أموالها. ولكن في معظم الأحيان تختار المؤسسة العمال الجدد ثم توفر لهم التدريب اللازم بمعرفتها. وإلى جانب هذا النظام فالمعروف أن هناك عددًا كبيراً من مراكز التدريب المهني المستقلة، وهناك أقسام التدريب في المدارس والهيئات، بل أن بعض مدارس التعليم الفني الزراعي والصناعي والتجاري والنسوي تدرب طلابها على بعض المهن.

والمعروف أن للتدريب أهمية كبيرة في الميدان الصناعي، وتزداد هذه الأهمية تدريجياً نظراً لتعدد الآلات والماكينات والاختراعات الحديثة التي تتطلب تدريباً دقيقاً للنجاح في إدارتها وتشغيلها. فنحن نشاهد كثيراً من الآلات الآتوماتيكية والأجهزة الإلكترونية المعقدة التي تتطلب تدريباً وإعادة تدريب (Retraining) العمال القدامى على هذه الآلات الحديثة.

الخطوات العملية في عملية التدريب:

والآن نتساءل كيف تسير برامج التدريب هذه؟

أول خطوات التدريب هي تحديد الأهداف المقصودة من برنامج التدريب تحديداً إجرائياً Operational فالأعمال والخطوات والحركات والأنشطة المطلوب تعليمها يجب أن تحدد تحديداً دقيقاً وعلمياً، فلا يكفي أن نقول إن الهدف من برنامج التدريب هو إعداد مشرف أو ملاحظ أو بائع أو سائق، كما لا يكفي أن نقول إن الهدف هو إعداد العامل الأمين المخلص لعمله أو لشركته. ولكن الأنشطة والمهارات تحدد تحديداً دقيقاً وتفصيلاً. وعلى ذلك يلزم تحليل المهارات والاتجاهات اللازمة لكل عمل ثم وضعها

كأهداف يسعى إليها التدريب، وعلى ذلك يستهدف التدريب تغيير سبب ذلك
الناس في هذه النواحي بالذات.

وعلى ذلك فقبل وضع أى برنامج تدريسي ينبغي أن يسأل أخصائي
التدريب نفسه هذه الأسئلة ويضع لها الاجابات المحددة :

١- ما هي متطلبات القيام بهذا العمل بكفاءة؟

٢- ما هي الصفات الخاصة لهذه الوظيفة في ضوء العمل الذي تقوم به المؤسسة؟

٣- هل من الممكن تبسيط العمل أكثر مما هو عليه، هل يمكن ضم هذا العمل إلى
نوع آخر من العمل؟

٤- إلى أى مدى يمكن جعل التدريب عاما بحيث يمكن بعد ذلك نقل العامل من
عمل إلى آخر إذا اقتضت الضرورة؟

٥- هل توجد الاعداد الكافية من العمال لعمل البرنامج التدريسي الخاص وهل
توجد الآلات والأجهزة التي يحتاجها التدريب؟

ولا شك أن هناك طرقا أسهل في أداء العمل من طرق أخرى كذلك
هناك طرق تؤدي إلى زيادة الانتاج. وهناك طرق أكثر راحة للعامل من
غيرها مثل هذه الطرق يجب أن تحددها برامج التدريب. ويمكن تحديد الطرق
المثلى عن طريق ملاحظة العمل وتحليله. وبطبيعة الحال تختلف درجة صعوبة
التدريب تبعا لنوع العمل. فالتدريب اللازم لتشغيل الآلة الكاتبة يختلف عن
التدريب اللازم لعمل مدير الشركة. فالمهارات المطلوبة في الكاتب على
الآلة الكاتبة يمكن تحديدها في أمور بسيطة مثل السرعة والدقة في الكتابة،
وكتابة الحروف الصحيحة والالتقان أو الترتيب والنظافة

(Speed, accuracy, correct letter form, and neatness)⁽¹⁾ .

وعلى كل حال يحتاج التدريب إلى معرفة طبيعة العمل ومكانته بالنسبة
للتنظيم الصناعي داخل المصنع.

التدريب العام والخاص:

وهنا ينبغي أن نتساءل أيهما أفضل أن نقدم للعامل تدريبا عاما يتناول
جميع الأعمال فى المصنع أم تدريبا خاصا يتناول نوعا معينا من الأعمال
العديدة التى توجد بالمصنع؟

التدريب الخاص أو النوعى Specific يؤدي إلى استلام العمال لأعمالهم
الجديدة بعد فترة قصيرة من التدريب، كما أنه يوفر لهم كفاية إنتاجية عالية
يحكم اقتصاره على نوع محدد من العمل يمكن للعامل اتقانه واجادته فى فترة
قصيرة من الزمن. أما مزايا التدريب العام فانه يعد العامل لأكثر من وظيفة
ويجعله مستعدا للقيام بأعمال مختلفة ولتشغيل الآلات الجديدة.

لكل نوع مزاياه وظروف العمل هى التى تحدد أفضلية أيهما تطبق
المؤسسة.

وعلى كل حال يشبه التدريب العام التعلم. أما التدريب الخاص فهو
أقرب إلى المعنى الاصطلاحي للتدريب المهني.

من خصائص الصناعات الحديثة والجيشوش الحديثة الاعتماد على الآلات
والماكينات والمعدات المعقدة Complex equipments وعلى ذلك فالحاجة
إلى التدريب الطويل أصبحت ضرورية، ولكن اتجه رجال الصناعة إلى تبسيط

(1) Gilmer, B. V., Industrial Psychology.

الأعمال Job simplification أو تقسيم العمل إلى عمليات صغيرة أو تجزئة العمل Shredout. وعلى ذلك فالقيام بهذه الأعمال المبسطة يحتاج إلى تدريب أقل وأسهل وإلى خبرة بسيطة.

ويتوقف التدريب على ظروف العمالة ففي الحالات التي تتوفر فيها الأيدي العاملة، ويتقدم للشركة أعداد كبيرة يصبح عليها أن تستخدم وسائل دقيقة لتصفية المتقدمين مثل تطبيق الاختبارات والمقابلات الشخصية، ومعرفة تاريخ حياة العامل والتدريبات التي تلقاها وآراء الذين عمل معهم قبل ذلك. كذلك يتوقف الاختيار على العدد اللازم للشركة فكلما قل هذا العدد كلما زاد تدقيق الشركة في فحص المتقدمين والعكس صحيح.

ويفيد تطبيق الاختبارات النفسية في انتقاء العمال الصالحين للتدريب، وذلك عن طريق خفض تكاليف التدريب. فالفرد الصالح للتدريب يحقق نجاحاً أكثر ويتدرب في فترة أقل، وبذلك تقل نفقات التدريب، ولكن على شرط ألا يزيد عدد الأفراد الذين يطبق عليهم الاختبارات حتى لا تكون تكلفته القياس أكثر من عوائده.

مبادئ التدريب التمريني

قلنا إن جوهر عملية التدريب يكمن في تشكيل وتعديل السلوك واعطاء العمال قدراً من المعلومات والمهارات والاتجاهات. وهنا تتساءل كيف يتمكن المدرب أو المعلم من تحقيق هذه الأهداف؟

من أوائل المبادئ التي يجب أن يضعها المدرب موضع الاعتبار، طبيعة جماعة التدريب، وأهداف المؤسسة التي يعملون بها. هذا إلى جانب تطبيق المبادئ الخاصة بالتعلم وقوانين التعلم المعروفة وإن كان هناك بعض الناس

الذين يزعمون أن التدريب الجيد يحدث نتيجة لخبرة المدرب فقط، ولكننا وإن كنا لا ننكر فضل التجربة الشخصية والخبرات المهنية في التدريب إلا أن الاعتماد على بعض النظريات العلمية إلى جانب تلك الخبرة يساعد المدرب على أداء رسالته بكفاءة أكثر وعلى كل حال تستخدم مبادئ التعلم كأداة مساعدة ترشد المدرب في أداء وظيفته، ولكن ليس معنى ذلك، أن يطبقها حرفياً في جميع المواقف، بل يطبق ما يراه من الطرق حسب طبيعة الموقف. ومن المبادئ الهامة في عملية التدريب ما يلي:

١ - التكرار والمراة Repetition and Practice

التكرار يساعد على تعلم أداء أى عمل، أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها، وعلى شخصية المتعلم، وعلى الطرق المستخدمة في التدريب ولقد وجد أن التدريب المتقطع أى الذى يتم على فترات تتخللها فترات راحة - يعد أكثر فاعلية من التدريب المستمر.

"Repetition that are separated by a period of time are often more effective than repetition that occur close together"⁽¹⁾

فالتكرار الموزع أفضل من التكرار المركز، ويساعد على سرعة الحفظ
.Retention

٢ - الإرشاد والتوجيه Task guidance نحو العمل الأفضل :

الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ودقته، فإرشاد المتعلم إلى الطرق الصواب فيه إقتصاد لوقته وجهده، حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة ثم يبذل بعد ذلك جهداً مضاعفاً فى إزالة العادات الحركية الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك العادات الصحيحة. وهناك نوعان من التدريب: تدريب لتحقيق دقة الأداء واتقائه،

وتدريب لتحقيق السرعة. وفي حالة تدريب السرعة ينبغي أن يحدد المدرب مع السيكولوجي معدل السرعة المعقول الذى ينبغي وصول المتعلم إليه. وكذلك فإن إحاطة المتعلم علما بأخطائه وبتقدمه أى معرفته بنتائج جهده تساعده على حسن التعلم، فالإحساس بالنجاح يقود إلى النجاح والطموح ومعرفة الخطأ تساعدان على تجنبه.

٣ - المكافأة أو التعزيز Reinforcement

من المبادئ الهامة التى تسهل عملية التعلم مبدأ المكافأة أو التعزيز، أى استشارة المتعلم وتشجيعه نتيجة لجهوده الناجحة. وقد يكون التعزيز فى شكل مكافأة، أو فى شكل الشعور بالنجاح، أو فى شكل زيادة إنتاج العامل. وقد يكون التعزيز فى شكل مكافأة مالية، وفى شكل اعتراف المؤسسة بالعامل. أو فى شكل احساسه بالنجاح فى تحقيق أهدافه. ولذلك ينبغي أن تكون أهداف العامل من التدريب أهدافا واقعية بحيث يمكن إشباعها، كما يجب مساعدة المتعلم على أن يحدد مستويات طموحه، بحيث يمكن إشباعها بإرتفاع مستوى الطموح. مما يزيد عن قدرات الفرد يقود إلى الشعور بالإحباط الذى يؤدي بدوره إلى انعدام الشعور بالثقة بالنفس وعن طريق المناقشات الحرة، يمكن للعامل أن يعبر عن آرائه للجماعة، وكذلك للمدرب. ومن وسائل التعزيز الإيجابية الدرجات التى يحصل عليها المتعلم على اختبار ما بعد فترة من التدريب، أو مديح المدرب له.

وعلى كل حال يكون التعزيز أكثر تأثيرا إذا وقع بعد الانتهاء من العمل مباشرة. فالانتظار حتى يتم التدريب كله ثم تعزيز المتعلم لا يفيد نفس إفادة التعزيز المباشر. ويساعد التعزيز على استمرار رغبة المتعلم فى التدريب، كما

يحفزه علة تعديل سلوكه.

٤ - التمييز والتعميم Discrimination and generalization

يجب أن يتعلم المتعلم التمييز بين أنواع الانشطة المختلفة، مثلما يفعل الطفل الصغير عندما يميز بين الكلب والقط. أما التعميم فهو تطبيق الخبرات السابقة على مواقف جديدة مشابهة.

٥ - الكف أو الانطفاء Extinction للعادات الخاطئة

من المعروف أنه من الممكن إزالة أو حذف بعض الإستجابات من أداء الفرد، وذلك عن طريق إيقاف التعزيز الذى كان يتبع أو يصاحب هذه الاستجابات فعندما تتوقف المكافآت أو التعزيزات فإن الاستجابات تأخذ فى التضاؤل والانطفاء، وهكذا تفقد الاستجابة قوتها كنتيجة لانعدام التعزيز. وعلى ذلك يمكن حذف العادات السلوكية الخطأ أو السيئة من سلوك الناس عن طريق ممارستها ثم بيان خطئها وعدم تقديم أى مكافأة على أدائها.

فالإنجاهات العدوانية مثلاً عند العمال يمكن العمل على كفها عن طريق إيقاف أى تعزيز لها، وكذلك الحركات الخاطئة فى أداء العمل.

٦ - الطريقة الكلية والطريقة الجزئية فى التعلم:

الطريقة الكلية هى التى تقضى أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، كأن يتعلم الطفل حفظ قصيدة من الشعر دفعة واحدة. أما الطريقة الجزئية فهى التى تقضى بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية، ثم حفظ أو تعلم وحدة وحدة وفى مجال العمل يقسم العمل إلى أجزاء يتعلمها العامل جزءاً

والوضع الراهن لهذه المشكلة هو أن الطريقة تتوقف على طبيعة المادة المراد تعلمها. فالمادة الصعبة أو المعقدة يستحسن تقسيمها، أما المواد السهلة فيمكن تعلمها.

والمعروف أن عملية التعلم، وبالمثل التدريب، وكذلك الإدراك الحسى، يسير من العام الكلى المبهم إلى الخاص المفصل الواضح الجزئى، فالتدريب يبدأ بشكل عام وتقريبى ثم يتدرج إلى الأمور الدقيقة التفصيلية المعقدة. ومعنى ذلك أن التدريب على الأعمال العادية يتم أولاً ثم الأعمال التى تتطلب مهارات فنية دقيقة.

وعلى ذلك فإن تصويب الأخطاء يكون تدريجياً، والارتفاع بمستوى العامل فى الأداء يكون أيضاً تدريجياً حتى يصل إلى المستوى المطلوب. ومعنى ذلك أننا لا نتوقع الكمال المطلق من العامل المستجد، وفى المراحل الأولى من التدريب سوف يركز العامل على الحركات أكثر من اهتمامه بالانتاج. ويشبه عملية التدريب هذه أحد الكتاب بالقول بأنها تشبه صناعة الفنان لتمثاله، فهو يبدأ بصنع شكل تقريبى من الصلصال ثم يستمر فى إدخال التحسينات حتى ينتهى باخراج عمله الفنى فى صورته الكاملة.

٧ - الثواب والعقاب كدوافع على التعلم:

أيهما أفضل، أن ندفع العامل على تعلم مهنته الجديدة عن طريق العقاب أم عن طريق الثواب؟ بعبارة أخرى هل يمكن تعديل السلوك الخاطيء عن طريق إنزال العقاب أم عن طريق منح المكافآت والتعزيزات؟

لقد دل البحث على أن إثارة العامل عن طريق التعزيزات الإيجابية أفضل

من العقاب. على ذلك فتتائج التعلم تصبح أكثر نجاحاً فى حالة إتباع منهج التعزيزات الإيجابية كالمديح والثناء أو المكافآت والخوافز الإيجابية.

أما التعزيزات السلبية فتظهر فى العقاب وفى الحرمان من المرتب أو الحرمان من بعض الامتيازات أو الطرد من الدراسة، أو إعادة العامل إلى مهنة أقل من مهنته أو التهديدات بأى هذه الأساليب.

٨ - تنمية القدرة على التعلم The ability to learn

يجب أن يستهدف التدريب تنمية قدرة العامل على التعلم. أى تعليمه كيف يتعلم والمعروف أن التعليم الحديث يستهدف تنمية قدرات التلاميذ واستعداداتهم أكثر من مجرد حشو أذهانهم بالمعلومات.

فلقد أوضحت الدراسات أن العامل يجد سهولة فى التعليم فى المراحل الأخيرة من برامج التدريب بالقياس إلى المراحل الأولى من البرنامج وذلك لأنه يكون قد نمتى فى نفسه القدرة على التعلم.

٩ - التعلم عن طريق العمل Active learning

التعلم القائم على الجهود الذاتية الإيجابية للمتعلم أكثر ثباتاً من التعلم الذى لا يقوم فيه المتعلم بدور إيجابى، فمجرد الملاحظة أو مشاهدة العمل لا تفيد بقدر ما يفيد قيام العامل نفسه بأداء السلوك المطلوب. فالتعلم الذى يستعصى على النسيان هو التعلم عن طريق العمل الفعلى. فأنت لا تستطيع تعلم السباحة من مجرد القراءة عنها، فعن طريق أداء العمل وخاصة الأعمال الظاهرية يستطيع العامل أن يدرك الأخطاء وأن يصوبها. وفى الأمور النظرية مجرد تكليف الطالب بتلخيص موضوع ما بأسلوبه الخاص يعد أفضل من

بمجرد كونه سلبياً ومتقبلاً لمحاضرات الأستاذ. وعلى ذلك يعد أسلوب المحاضرة من الأساليب غير التربوية فى التدريب وفى التعليم عامة.

١٠ - انتقال أثر التدريب Transfer of training

يقصد بانتقال أثر التدريب فى عملية التعلم امكان الاستفادة مما تعلمه الفرد فى مواقف سابقة على مواقف لاحقة، أو إمكان تطبيق الخبرات التى إكتسبها فى ميدان معين على ميادين أخرى جديدة، فتعلم اللغة الإيطالية يساعد فى تعلم اللغة الفرنسية والتدريب على عمليات الطرح يفيد فى تعلم الطفل عمليات الجمع والقسمة وهكذا.

وفى الغالب ما تستهدف برامج التدريب المهنى هدفاً مزدوجاً: التدريب لوظيفة معينة ثم التدريب العام لإمكان تعليم مهن جديدة. والمعروف أن إنتقال أثر التدريب قد يكون موجباً وقد يكون سلبياً. بمعنى أنه قد يساعد على تعلم مهارات جديدة، وقد يكون معوقاً للتعلم الجديد، وذلك فى حالة تضارب وتناقض المادتين. ويجب أن يلم المدرب بالأمر المتشابهة وبطرق التعلم الجيد بحيث يمكن إنتقال أثر التدريب.

١١ - أهمية الدوافع والحماس للتعلم :

ومن المبادئ الهامة لنجاح التدريب ضرورة وجود دوافع Motivations لدى الأفراد الذين يحضرون ببرامج التدريب، والمعروف أن الدافع هو الذى يحرك الفرد نحو القيام بالجهد المطلوب للتعليم. وكذلك من المبادئ التى يجب على المدرب مراعاتها مبدأ وجود الفروق الفردية Individual differences بين الأفراد فى القدرات والاستعدادات والذكاء والميول والدوافع وغير ذلك من السمات التى تؤثر على سرعة تعلمهم.

كذلك من المبادئ العامة للتعليم أنه قد يحدث نتيجة للاقتزان الشرطي أو للمحاولة والخطأ أو على أساس الاستبصار، فربط الأعمال الناجحة بالشعور بالارتياح يؤدي إلى حدوث الأفعال الناجحة. كذلك هناك كثير من وسائل الإيضاح أو الوسائل السمعية والبصرية المعينة على التعلم مثل النماذج والصور والخرائط والرسوم والآلات والقطاعات الطولية والعرضية وعينات الإنتاج وغير ذلك. فالتدريب على قيادة الطائرات يمكن أن يتم جزء كبير منه على الأرض في حجرات مزودة بآلات خاصة.

١٢ - استخدام الآلات في التعلم:

وهناك آلات حديثة تستخدم في التعلم في الوقت الحاضر حيث تقسم المادة إلى أجزاء صغيرة ثم يقرأها الطالب جزءاً جزءاً ثم يكتب إستجاباته على بعض الأسئلة ثم يدير زراً معيناً فيتأكد من صحة إجابته أو خطئها. كذلك ممكن إستخدام كتاب توضع فيه المادة على شكل بنود صغيرة - يستجيب القارئ لكل بند ثم يقلب الصفحة لكي يتحقق من صحة إجابته عن طريق رؤية الاجابة النموذجية على أن يدون الطالب إجابته كتابة في الكتاب نفسه في شريط يظهر له من الآلة التي أمامه وعلى ذلك فالكتاب المصمم لهذا النوع من التعليم تكون صفحاته صفحة تحتوي الخطوات التي يعملها الطالب والصفحة التالية تحتوي الاجابات النموذجية لهذه الخطوات.

كذلك من المبادئ العامة للتدريب تقويم تحصيل العمال بعد فترات من التدريب، وكذلك في نهايته للتحقق من اكتسابهم المهارات والخبرات المطلوبة ويستخدم في ذلك اختبارات الكفاية واختبارات القدرات التحصيلية المختلفة. والمعروف أن هذه الإختبارات لا بد وأن تتوفر فيها صفة

الصدق والثبات والموضوعية.

التدريب فى مقر العمل وبعيدا عن العمل

وأخيراً فإن هناك نوعين من التدريب: التدريب فى مقر العمل نفسه
Training - on the job حيث يتلقى العمال تدريبهم فى نفس المصنع على
أيدي الملاحظين والمشرفين أو المدرسين. أما التدريب البعيد عن مقر العمل
Training - off - the job فهو الذى يتم فى مدرسة أو معهد أو مركز أو
جامعة خارج دائرة المصنع.

أهداف التدريب

١- تدريب من أجل التوجيه والتوعية، ويهتم بالعمال الجدد الذين يدخلون المؤسسة
لأول مرة، ويهتم باعطائهم المعلومات الكافية عن المؤسسة وسياستها
وأهدافها كما يهتم بتنمية إتجاهات إيجابية نحو العمل والاعتزاز به وإحترامه
والولاء له

٢- تدريب مهنى يختص بالمهارات المهنية المطلوبة لعمل معين وتحويل العمال من
عمال عاديين إلى عمال مهرة.

٣- تدريب مهنى وفنى عالى يهتم بالتخصصات العالية وبالتقدم العلمى
والتكنولوجى الذى يطرأ على ميدان معين، ويمكن الاستفادة منه بطريقة
مباشرة أو غير مباشرة.

٤- تدريب للإشراف والادارة وللأعمال المالية، ويختص بتعليم أصول وأنواع
القيادات والعلاقات الانسانية وأساليب الاشراف والتوجيه والأسس العلمية
للادارة.

٥- تدريب تخصصي يهتم بتدريب بعض الأفراد على التخصصات الفنية النادرة مثل تبسيط العمل، فن البيع، العلاقات العمالية، الأمن الصناعي، تقويم العمال، والتناوب بينهم ... وهكذا. وكلما تقدمت الصناعة كلما زادت الحاجة إلى مثل هذه التخصصات^(١).

(١) Gilmer, B. V., Industrial Psychology.