بسم الله الرحمن الرحيم

تقديم الكتاب

تتسم حياة الإنسان والمجتمع في الآونة الأخيرة بالتغير السريع بشكل لم يسبق له مثيل في التاريخ البشري المعاصر، فهو عصر التقدم العلمي والفني إلي حد لا يقف التغيير فيه عند الأمور المادية، بل تعداها إلي البيئة الاجتماعية بكل معانيها الواسعة، فلقد قامت الحاسبات الآلية وأنظمتها بجزء كبير من الوظائف التي كان يقوم بها الإنسان، كما أن تكنولوجيا الإدارة طورت الأداء الإداري كما وكيفا حتي أصبحت تنافس الإنسان في كثير من الوظائف والمهام، ونتيجة لذلك: فقد احدث هذا الاختراع تغيرات واسعة في الأساليب والأداء الإداري حتى أصبح اليوم يمثل ركنا أساسيا في النظام الإداري.

وفي ظل الثورة المعلوماتية والتطور الصناعي والتكنولوجي والاقتصادي الكبير على الصعيد العالمي والتنمية الإدارية والبشرية والتطور المؤسسي واتجاه المؤسسات نحو التوسع والانفتاح على الأسواق، وكذلك تطور وسائل التواصل ومفاهيم العمل تتزايد حاجة المؤسسات إلى كوادر مؤهلة ومدربة؛ لتحقيق النجاح في مختلف مراحل العمل ومجالاتها ومواكبة هذا التطور.

وعلي الرغم من ذلك فان العنصر البشري يمثل أهم الموارد في المنظمات حيث تعتمد كافة الموارد والمقومات الاخري للمنظمة علي كفاءته في إدارتها، فهو مفتاح النجاح وضمان فاعلية استخدام العناصر الاخري لتحقيق الأهداف المطلوبة ومما لاشك فيه أن نجاح المشروعات والأعمال يتوقف إلي حد كبير علي كفاءة

العنصر البشري وتحقيق ذلك يتطلب الارتقاء بمهارات الفرد (المتدرب) وتعديل سلوكه وتدعيم قدراته.

فالتدريب أثناء الخدمة هو خير وسيلة لتحقيق ما سبق حيث انه أساس التجديد والتغيير، وهو الوجه المكمل لعملية الأعداد؛ مما يجعل الفرد متجددا ومتطورا في المهنة أو الوظيفة التي يشغلها ويكون منسجما مع المتغيرات التي تحيط به في المجتمع الذي يعيش ويعمل فيه؛ لذا يحظي التدريب باهتمام الدول سواء المتقدمة أو النامية علي حد سواء علي أساس انه عملية تقدمية تستهدف الطاقة البشرية بالإعداد والتوجيه وضمان استمرار تنميتها وتطورها بشكل فعال وتستهدف أيضا تزويد الأفراد بالمعارف المهارات اللازمة للقيام بأداء أعمالهم ووظائفهم وإكسابهم بعض الاتجاهات النفسية اللازمة لتحسين الإنتاج وأداء كل ما يسند إليهم من أعمال أو يكلفوا بها.

ولما سبق يعتبر التدريب عنصر أساسي له أهمية كبرى في عملية التأهيل والتنمية والتطوير الفردي والمؤسسي لما له من دور فعال ومؤثر في رفع الكفاءات وزيادة الفعالية والإنتاج والإبداع.

والتدريب بصفة عامة يعد صيغة مهمة وفاعلة حيث يودى إلي تكوين أو تحديث مهارات سلوكية للفرد؛ حيث يستند ويعتمد علي أساليب وطرق علمية وعملية فهو اشمل من التعليم لأنه لا يقف عند التحصيل المبدئي للسلوك والمعارف فهو يوفر فرص لممارسة ما يتعلمه الفرد ويمكن أن نفرق بين التدريب والتعليم في أن التدريب لا يمكن أن يحدث إلا بالتعليم فالتعليم يسبقه فالفرد يجب أن يتعلم شي حتي يمكن أن يتدرب عليه والتدريب لا يمكن اكتماله إلا بالتطبيق بينما التعليم

يمكن أن يتم نظرياً أو عملياً حسب موقف التعلم والتدريب يُعد من أكثر أنواع السلوك مباشرة بينما التعليم اقل عمومية منه. وتظهر أهمية التدريب لمواجهة هذه التحديات لزيادة كفاءة العاملين ورفع مستوى أدائهم كما وكيفا، ولكي ينجح التدريب في تحقيق أهدافه فلابد أن يستند إلي خبرة الأفراد ومهاراتهم وينبع من إيديولوجية المجتمع الذي يوجد فيه.

وبذلك فمهمة التدريب تتمثل في تنمية عقول المتدربين وتوسيع أفاقهم ومداركهم بما يساعدهم علي عمق الفكر، ويكسبهم الإدراك للكشف عن الآثار المترتبة علي تصرفاتهم وهو عامل مهم في إثارة اليقظة في الأفراد، وتوجيه اهتمامهم إلي المسائل الكبرى وغض النظر عن الأخطاء الطفيفة التي يتعرض لها الفرد عند ممارسته أي عمل وغالبا ما يكتشفها بنفسه. وانطلاقا من أهمية التدريب وتنمية العاملين في مجال التعليم، فالتدريب أثناء الخدمة يعمل علي إحداث تكامل بين عملية الإعداد قبل شغل الوظيفة وتوافر فرص التزويد بالمستجدات التربوية، بما يؤدي إلي تحقيق تعليم أفضل.

ويُعد التدريب نظاماً فرعيا من النظام الكلي للتعليم له مدخلاته، وتفاعلاته الداخلية (العمليات) ومخرجاته في داخل النظام الفرعي وتتسم عملياته بديناميكية متغيرة ومتطورة تختلف باختلاف الأهداف والمحتوى والفئات التي سيتم تدريبها وخصائصها ومستوياتها.

وبذلك تتضح أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأنها ضرورة أساسية لأي عملية تدريبية ناجحة ودعامة من دعائمها كما أنها إذا تم التعرف عليها بدقة وقياسها قياسا علميا دقيقا أمكن تحديد القدر المطلوب لتزويد المتدرب بالمعلومات

والمهارات والاتجاهات والخبرات الهامة لإحداث التطور ورفع الكفاءة المهنية.

ويلعب المدرب دوراً فعالً في عملية التدريب وعلي عاتقه يقع نجاح البرنامج التدريبي أو فشله؛ لذا فالمدرب شخص لديه قدرات وإمكانات علي تعديل السلوك وتوصيل القناعات والمعارف والمهارات لمجموعة أشخاص (متدربين) من خلال أنشطة مخططة تنفذ في ورش العمل، بما يحقق أهداف محددة من قبل مؤسسة أو منظمة ما وقد تكون مقصودة حالية أو مستقبلية لجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم المطلوبة والمتوقعة.

والآن أخي المدرب بين يديك هذا الكتاب لإعداد المدربين وهو ثمرة خبرة وعمل في مجال التدريب أرجو وأدعو الله أن يفيدكم في عملكم.

ويحتوي هذا الكتاب علي الموضوعات التالية: (فلسفة التدريب- أساليب واستراتيجيات التدريب- المدرب والمتدرب- الاحتياجات التدريبية- بيئة التدريب- تصميم البرنامج التدريبي- إعداد حقيبة التدريب).

واسأل الله تعالي أن يجد الجميع الفائدة المرجوة من هذا الكتاب،،،

والله ولي التوفيق،،،،،

د. علي عبد الحافظ حسن

obeikandl.com