تدريب العاملين في المجال التربوي

عبدالله بن محمد الخروصي
الأمانة العامة للجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم

مقدمة:

لقد أنشئ نظام التدريب أثناء الخدمة عام ١٩٧٢ وظل منذ ذلك الوقت يشرف على وضع الخطط والبرامج وتنفيذها لتأهيل فئات من المعلمين والعاملين وتدريبهم بالوزارة بهدف إيجاد كادر وطني مؤهل قادر على حمل أعباء التنمية التربوية .

ومن المعروف بأن الإعداد المهني لمهنة التعليم يحتاج إلى خبرات خاصة لا يمكن اكتسابها إلا من خلال الممارسة العملية تحت إشراف مختصين في مجال التدريب وأخذ ملاحظاتهم بهدف التقويم والتطوير ومساعدة المعلم على الابتكار والتجديد .

إن أي برنامج أو خطة عمل لا بد أن تخضع لعملية تقويم من وقت لآخر؛ وذلك للحكم على مدى تحقق الأهداف ، ولضمان حسن سير العمل ، وإدخال التعديلات الضرورية عليها .

وبما أن برامج التدريب للعاملين في وزارة التربية والتعليم في أثناء الخدمة قد بدأت منذ عدة سنوات وذلك مع بدء الوزارة بتنفيذ سياستها بتطوير التعليم وإعادة هيكلة السلم التعليمي والبدء بتطبيق نظام التعليم الأساسي وقد تطلب ذلك كله إعادة النظر في المناهج والكتب الدراسية وأساليب التدريس الأمر الذي أوجب إيجاد برامج لتدريب المعلمين على كيفية التعامل معها ومع توجهاتها.

مفهوم التدريب ★

* هو نشاط مستمر ، لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمله .
* تغيير سلوك المتدرب لسد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب .
* مساعدة العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية عن طريق التنمية المناسبة أو التطوير المناسب لأسلوب تفكيرهم وأعمالهم ومهاراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم .
* التدريب ليس غاية ، بل هو وسيلة ؛ لتحقيق زيادة الكفاءة الإنتاجية للفرد وللمؤسسة وزيادة الرفاهية الإنسانية للمجتمع .
* التدريب منهج لتحقيق أهداف تنظيمية .
* التدريب هو تجهيز الفرد للعمل المثمر والمحافظة على مستوى الخدمة المطلوبة فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان وموجه إلي إنسان أخر .

وباستعراض مجموعة التعاريف السابقة والمتداولة في كثير من الكتب والمراجع فأنها تسير في اتجاه واحد ، وإن اختلفت رؤية كل فرد ؛ حيث صاغ تعريفه طبقا لرؤيته الشخصية للأمور .

والتدريب هو مجهود ونشاط منظم ومخطط لاكتساب أو تعديل أو تطوير أو تغيير المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمتدربين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة .

الفرق بين التعليم والتعلم والتدريب والتطوير

التعليم : هو عملية وسلسلة من الأنشطة التي تهدف إلى تمكين الفرد من زيادة حصيلته من المعرفية من خلال تجميع وتطوير المعلومات والمهارات والقيم التي ترتبط ببساطة مع مجال ضيق من النشاط ولكنها تسمح بالتعامل مع نطاق كبير من الأحداث والمشكلات والبحث عن تصورات وطرق تفكير للحلول .

التعلم : هو العملية التي يستطيع من خلالها الفرد أن يكتسب المعلومات والمهارات والاتجاهات من خلال تفاعله مع النظم الاجتماعية والثقافية المحيطة به عن طريق التفكير والدراسة والممارسة أو نتيجة عمليات التعليم التي حصل عليها ، وتتم عملية التعلم لكل إنسان بشكل تلقائي ، حيث تتفاعل ظروفه الشخصية وقدراته مع ما يحيط به من ظروف اجتماعية وثقافية لاستثمار تعلمه من أجل تطوير نفسه وقدراته .

التدريب: هو اكتساب أفكار وسلوكيات جديدة تتحدد بسهولة في سياق العمل المحدد فالتدريب لا يوجه للشخص نفسه مثل التعليم ولكنه يوجه إلى الوظيفة التي يقوم بها الشخص.

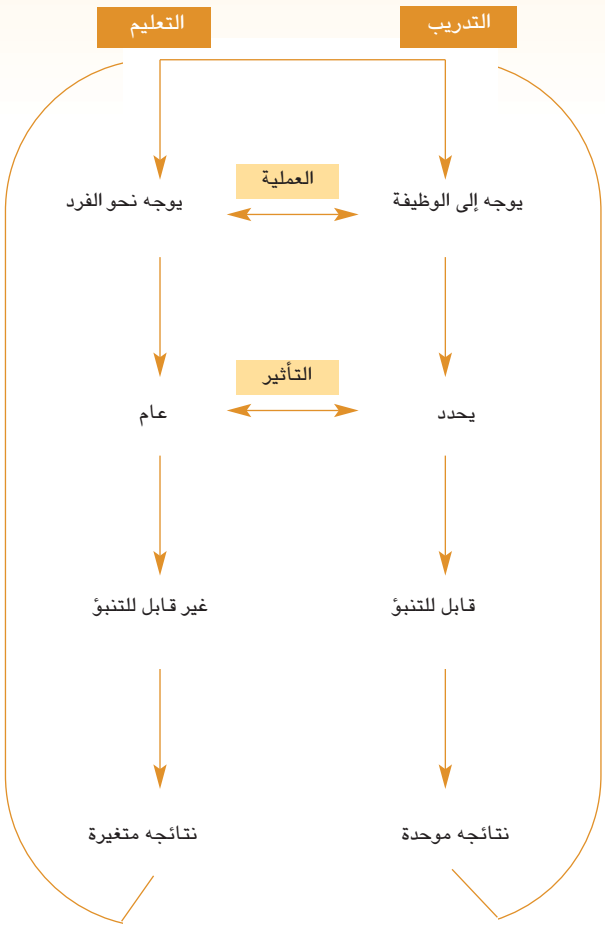
التطوير : هي العملية المستمرة التي يتلقاها الفرد من خلال المساندة والدعم اللازمين لنمو مهاراته وقدراته بشكل متواصل ويتم ذلك عن طريق عمليات التعلم المخططة أو غير المخططة وهي ضرورية من أجل نجاح الفرد في استثماره لموارده بصورة تتناسب مع الظروف الزمانية والمكانية التي يعيش فيها ؛ وهناك تميز بين التعليم والتدريب من الناحية العلمية نفسها ، فالتدريب يميل بدرجة أكبر إلى أن يكون له استجابات متشابهة أو متقاربة ؛ حيث يركز على الاستجابات الموحدة والتي يتم تحديدها أو التنبؤ بها وبصفة خاصة في الإرشاد والتعليم المدعوم بالممارسة والتكرار كإحدى صور التدريب .

أما التعليم فسوف نجده في المقابل عملية عضوية متكاملة تحدث تغييرات لا يمكن التنبؤ بها عند الفرد .

ويهدف التدريب إلى تقديم المعرفة والمهارات اللازمة لغرس الاتجاهات المطلوبة لأداء مهام محددة .

أما التعليم فهو يقدم إطارات نظرية وإدراكية مصممة لتحفيز القدرات التحليلية والنقدية عند الفرد بغض النظر عن نوعية الاتجاهات التي يمكن أن يتمناها .

والشكل التالي يوضح الفرق بين التعليم والتدريب من خلال العملية والتأثير :

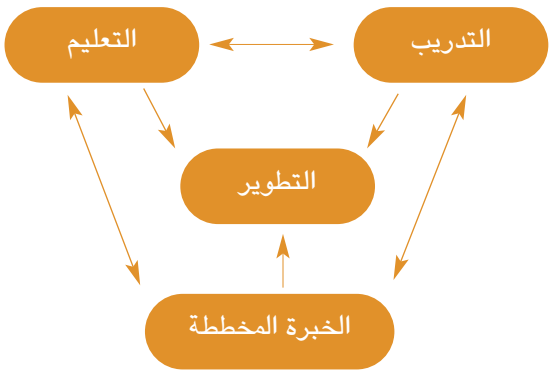


العلاقة بين التعليم والتدريب والخبرات المخططة :

إذا كان هناك اختلاف بين التعليم والتدريب على إنهما منفصلان عن بعضهما فعلينا أن ندرك ونعرف بأنهما مرتبطان بشكل وثيق ، فقدرة الفرد على اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات في سياق التدريب بشكل مباشر أو غير مباشر يعتمد على نوعية الخبرات التعليمية السابقة ، وبالمثل فأن التعليم قد يتأثر بالمهارات التي يكتسبها الفرد من خلال التدريب .

أما الخبرة في مجال التدريب : ينبغي أن لا يغفل أو يقلل من شأنها فعنصر الخبرة المخططة والتي يسعى الفرد لاكتسابها بشكل تدريجي وهادف يمثل أهمية كبيرة في مجال التعليم الرسمي والتدريب في المحيط التنظيمي فالتعليم والتدريب والخبرات المخططة هي عناصر شراكه متساوية ومتداخلة وذلك بالنسبة لإسهامها في عمليات التعليم والتنمية .

والشكل التالي يوضح العلاقة بينهما : –



فالتدريب قد يسرع في اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالعمل ' أما التعليم عندما يتم تنفيذه بشكل منفتح وبروح البحث والاستفسار فإنه يسلح الأفراد بالرؤى الفكرية العقلانية وبالأدوات والتحليل التي تساعد في توجيههم وتوجيه مؤسساتهم من خلال المتطلبات الحالية والمستقبلية ، ويمكن للخبرة المخططة أن تتكامل وتقوم بدور الوسيط بالنسبة للمهارات والأساليب والأفكار والاتجاهات المكتسبة في التدريب أو العملية التعليمية .

(*) د . حسن محمد عبدالغني هلال التدريب .. الأسس والمبادئ القاهرة ٢٠٠٠/٢٠٠١م