توازن العلاقة ما بين التعليم والتدريب

أ.د محمود داود الربيعي – جامعة بابل / كلية التربية الرياضية

ان النظرة الغير صحيحة في توازن العلاقة ما بين التدريب والتعلـيم ، هـي ان عمليـة التعليم تؤهل الافراد المتعلمين الى انواع معينة من الاعمال الذهنية ، وهو طريق التخصـص في نمط من الاعمال ، اما التدريب فهو يؤهل الافراد على مهن ومهارات عملية ، وهو طريق التاهيل في نمط من الاعمال اليدوية ،والواقع ان هذه النظرة وربما انعكاساتها الفعلية الموجودة حقاً في المجتمع ، هي التي ساعدت على ايجاد المقارنة غير الدقيقة التي تقول اما التعلـيم او التدريب . وان الاتجاه السائد عند بعض الافراد بان التدريب هو حصة الذين لم تتـوافر لهـم فرصة او مواكبة مواصلة التعليم.

ان التعليم يدخل في مضمون التدريب والتاهيل للافراد بصيغة معارف ومعلومات ذات طابع اكاديمي اما التدريب فهو مواصلة للتعليم باساليب عملية جديدة ، لهذا نجد ان التـدريب حالـه مكملـه للتعلـيم ،وعـرف (ابـو عمشـه – ١٩٨١ – ص١٠٣) التـدريب بانـه (عملية ديناميكية تستهدف احداث تغيرات في معلومـات وخبـرات وطرائـق اداء وسـلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكنهم من استغلال امكاناتهم وطاقاتهم الكامنه بما يساعد على رفـع مستوى كفائتهم في ممارسة اعمالهم بطريقة منتظمة وانتاجيه عاليه .

وبما ان العملية التدريبية نظام متكامل تحتوي على انظمة فرعيه ، وهي كـذلك نظـام فرعي ضمن نظام اشمل ، فان أي تغيير في هذا النظام يؤثر بشكل او باخر على بقية الانظمة ، لهذا فان الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتـدربين سـوف تجعلهم اكثر فاعلية في اداء اعمالهم وتنمية اتجاهاتهم الايجابيه المطلوبة .

وفي ضوء ما تقدم فان التدريب يهدف الى زيـادة معـارف المتـدربين ومعلومـاتهم واكسابهم المهارات اللازمه لتطوير كفاياتهم ، وتنمية اتجاهاتهم نحو العمـل وزيـادة اتقانـه وفرص النجاح فيه وبما يؤدي الى رفع الروح المعنويه لديهم وزيادة الانتاج والانتاجية بالعملية التعليمية ورفع المستوى العلمي للطلبة بمواكبة المستجدات في حقول المعرفة وتنمية الـروابط الانسانية السليمة بينهم .

ولكي يحقق التدريب اهدافه ينبغي الاستناد على مبادئ اساسية اهمها :

١- ان يرتكز على اطار نظري لها جذور في حقائق تجريبيه .

٢- وضوح اهداف البرنامج وواقعيته ومرونته وتعدد الاختيارات فيه .

٣- يلبي حاجات التدريب الحقيقة .

٤- استثمار نتائج البحوث والدراسات لتطوير الجوانب النوعية للتدريب .

٥- ان يكون مستمراً ومستثمراً لمعطيات التقنيات الحديثه.

٦- يعتمد على وسائل متعدده لتحقيق اهدافه (الخطيب – ١٩٨٦ – ص٣٥) .

ولم يعد التدريب مفصولاً عن التعليم ، بل انه متداخل معه في الاهداف ومقترن معه في مراحل معينه باساليب وانماط التدريب المتعدده فنجد ان في فرنسا تم اعتماد التدريب كجـزء من المقرارات الدراسية وبمعدل (٨) ساعات اسبوعيا ، وهناك دول اخرى تلجا الـى تـدريب الطلبة بعد تعليمهم قبل دخولهم سوق العمل ، بما يجعل التدريب جزءاً مـن التعلـيم ومـدخلاً لسوق العمل .

وبما ان التعليم اكتساب المعارف والمعلومات التخصصيه النظريه ، وان التدريب عمليـة اكتساب المهارات والقدرات العملية ، لهذا نجد ان هناك علاقة ما بين التعليم والتـدريب ،وان المتعلمين يجدون في احيان كثيره ان ما تعلموه لاجدوى منه بدون قدر مناسب من التـدريب ، واذا لم يتوافر ذلك في فرصه تدريبيه منظمه فانهم يوفرونها في بداية عملهم حيث تكون الفتره الاولى لمباشرتهم بالعمل بمثابة فترة تدريبية غير نظاميه . اذن اصبح التعلـيم يوصـل الـى التدريب بالقدر نفسه الذي اصبح فيه التدريب على الاساليب الحديثه يستلزم قدراً مناسـباً مـن التعليم .

ان عدم توازن العلاقة ما بين التعليم والتدريب في مؤسساتنا التعليمية هـي ان سـاعات التدريب والتطبيق العملي ما زالت قليلة وفي بعض الجامعات او الكليـات هامشـيه ولاتلبـي الحاجه الفعلية لجعل التدريب مكملاً للتعليم ،ولان المقدمه الضروريه لدخول سوق العمل على اساس متين من المعارف والمهارات المطلوبة فيه يتطلب الاستفاده من مؤسسـاتنا الانتاجيـه والخدميه كورش للتدريب في موقع العمل وكما مطبق في اليابان الذي تعتمـد علـى التعلـيم التطبيقي في مواقع العمل .

ان عدم الاستفاده من الملاكات العلميه والفنية في الجامعات ومن القدرات المتاحـة فـي مؤسساتنا التي يمكن توظيفها في التدريب تعد مشكله تبرزهذين النوعين من الهدر ،ولهذا فنحن بحاجه ماسه الى سياسه واضحه المعالم باعتبار النشاط التدريبي حاله مكمله للتعلـيم وخلـق علاقه عضويه ما بين التعليم والتدريب ، أي ما بين مؤسساتنا التعليمية والانتاجية والخدميـة ، مما يزيد من فاعليه وكفاءة التعليم والتدريب هو في العلاقة ما بين المناهج والمعارف النظريه من جهة والخبرات والمهارات المهنية والعمليه من جهة اخرى .

ان الدراسات والبحوث العالمية في هذا المجال اكدت على حقيقة ان بطالة المتدربين هـي اقل من بطالة المتعلمين ، وعليه فان ربط التعليم بالتدريب تتيح فرصاً افضل لمخرجات التعليم في العمل والانخراط فيه بسرعه مع امكانية عاليه للتكيف لظروف ومتطلبات العمل.

وتتضمن العملية التدريبية ثلاث مراحل اساسيه هي:

١- التخطيط : والذي يتضمن ثلاث فعاليات اساسية هي :

أ- تحديد الحاجات التدريبية

ب- تحديد الحاجات الى هداف

ج- تحديد الاولويات والاسبقيات.

٢- التنفيذ : ويتضمن فعاليتين اساسيتين هما :

أ- تصميم البرنامج التدريبي

ب- تنفيذ البرنامج التدريبي

٣- التقويم :هو تسليط الاضواء على ما يجري في احد الميادين على اكثر من الحالات من اجل تحديد مدى انجاز الاهداف المقرره بصفه مفيده .

وبما ان التقويم يعطي وزناً او يقدر كما او نوعاً للحكم علـى ناحيـه او اكثـر مـن النواحي الهامه لمشكلة او موضوع ما ، وان هدفه هو التطوير والتحسين ، لـذا يجـب ان تسير عملية التقويم وفق المخطط المرسوم لها والنتائج فيها تطابق الاهداف من حيث الكـم والنوع . (الربيعي ، ٢٠٠١ ، ص١٣) .

وهناك مبادئ واسس ينبغي اعتمادها عند القيام بعملية تقويم برامج التدريب وهي :

أ- ان تكون عملية التقويم مستمرة مصاحبه للعملية التدريبية .

ب- شمولية جميع عناصر ومكونات البرنامج التدريبي ومحتواه وخططه وموعده ووقته.

ج- معرفة قدرة البرنامج على اكتساب المتدربين الكفايـات والمهـارات اللازمـةللارتقاء بادائهم وفعاليتهم .

د- استخدام ادوات واساليب تقويمية متعدده .

هـ اشتراك المتدربين والمشرفين في عملية التقويم .

ويرى العديد من الباحثين ان هناك اربعة مستويات يمكن ان يتم فيها التقويم هي :

أ- ردود الفعل عند المتدربين .

ب- ما تعلمه المتدربون .

ج- التغيير في سلوك المتدربين.

د- نتائج التدريب (حطاب – ١٩٩٢ – ص٢٧) .

ولهذا فان جعل التدريب جزء لايتجزا من التعليم وان يكون رديفاً له سوف يحقـق لنـا توظيف امكانات المؤسسات التعليمية في خدمة المؤسسات الانتاجية والخدمية ، وفرض العلاقة العضويه ما بين التعليم والتدريب كوسيلة في تدعيم النظره الشامله والمتكامله للانسان في عقله وهو ما يهتم به التعليم وبدنه وما هو ما يهتم به التدريب .

المصادر والمراجع :

١- احمد الخطيب ورباح الخطيب : اتجاهات حديثه فـي التـدريب ، ط١ ، الريـاض – مطبعة الفرزدق ، ١٩٨٦.

٢- حسن حطاب : التدريب والعملية التدريبية ، وزارة التربية ، بغداد ، مكتـب الفنـون للطباعة ، ١٩٩٢.

٣- عدنان ابو عمشه : ماهية التدريب واهميته ، مجلة شـؤون الادارة الحديثـه ، العـدد ٢،/بغداد / ١٩٨١.

٤- محمود داود الربيعي : الاشراف والتقويم في التربية الرياضيه ، دار المناهج للطباعة والنشر ، الاردن ، ٢٠٠١.