

دور خدمة الجماعة في تنمية اتجاهات الشباب الجامعى

نحو برامج التدريب التحويلى

The role of social group work in developing the attitudes
of university youth towards transformational training programs

٢٠٢٣/٤ /٢٠ تاريخ التسليم

٢٠٢٣/٥/٢ تاريخ الفحص

٢٠٢٣/٥/١٤ تاريخ القبول

إعداد

جلال بدوي سيد أحمد

Galal_PG1252501@social.aun.edu.eg

دور خدمة الجماعة في تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي

اعداد وتنفيذ

جلال بدوي سيد أحمد

ملخص:

أن مشكلة بطالة الشباب الجامعي أصبحت ظاهرة في المجتمع المصري وخاصة أن مخرجات العملية التعليمية في ازدياد مستمر بما لا يتناسب مع الفرص المعروضة في سوق العمل، وأن الفرص المتاحة بعيدة عن مجالات الدراسة التي حصلوا عليها وأنها تحتاج إلى التدريب، وظهور مهن لم تكن موجودة من قبل، الأمر الذي دعا إلى الدراسة وإيجاد الحلول لهذه الظاهرة من خلال توجيه الشباب نحو التدريب وبرامج التدريب التحويلي نظراً لأهميتهم، فسوق العمل المحلي والعالمى يحتاج إلى العمالة المدربة القادرة على دفع عملية الإنتاج والتنمية، وكذلك تهيئتهم للحرف والمهن التي تعاني من نقص في العاملين عن طريق التدريب التحويلي والذي يهدف إلى تحقيق التوازن بين نسب الخريجين من الشباب الجامعي وبين الاحتياجات الحقيقية في سوق العمل وأن يحول الفائض من العمالة إلى مجالات أخرى بعد أن يتم تدريبهم على المهن الجديدة.

وهنا تناول هذا البحث نشأة التدريب التحويلي، فلسفة التدريب التحويلي، أهمية التدريب التحويلي، أهداف التدريب التحويلي، مبادئ التدريب التحويلي، مكونات التدريب التحويلي، عناصر وأطراف التدريب التحويلي، أساليب التدريب التحويلي، أنماط وأشكال التدريب التحويلي، أنواع التدريب التحويلي، الدعامات الأساسية لتحقيق التدريب التحويلي الفعال، مزايا التدريب التحويلي، توجيهات حديثة في مجال التدريب التحويلي، دور خدمة الجماعة في تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.

الكلمات المفتاحية: الشباب الجامعي، التدريب التحويلي، اتجاهات الشباب، دور خدمة الجماعة.

The role of social group work in developing the attitudes of university youth towards transformational training programs

Abstract

The problem of university youth unemployment has become a phenomenon in the Egyptian society, especially since the outputs of the educational process are constantly increasing in a way that is not commensurate with the opportunities offered in the labor market, and that the available opportunities are far from the fields of study that they obtained and that they need training, and the emergence of professions that did not exist before Which called for studying and finding solutions to this phenomenon by directing young people towards training and transformational training programs due to their importance. The transformational program, which aims to achieve a balance between the proportions of university graduates and the real needs in the labor market, and to transfer the surplus of labor to other fields after they are trained in new professions.

Here, this research deals with the emergence of transformational training, the philosophy of transformational training, the importance of transformational training, the objectives of transformational training, the principles of transformational training, the components of transformational training, the elements and parties to transformational training, methods of transformational training, patterns and forms of transformational training, types of transformational training, the basic pillars for achieving training Effective transformational training, advantages of transformational training, modern directions in the field of transformational training, the role of group work in developing university youth's attitudes towards transformational training programs.

Keywords: University youth, transformational training, youth attitudes, the role of group work.

أولاً: نشأة التدريب التحويلي:

إن أول ظهور لمفهوم إعادة التدريب بصورة رسمية كان في نيويورك عام ١٨٠٩م على يد "دي ويت كلينتون" عندما أنشأ نوع من مدارس التدريب المهني. ثم بدأ في الولايات المتحدة عام ١٨٢٥م.

وكانت هذه المدارس تهدف إلى تزويد "الفاشلين" بتدريب يمكنهم من المشاركة في خدمة المجتمع بدلاً من أن يظلوا عبئاً عليه. ثم توالى الاهتمام بإعادة التدريب خاصة مع انتشار التصنيع والحاجة إلى العمل في المصانع وتعين الفلاحين فيها، الأمر الذي تطلب تحويل مهاراتهم إلى تلك المهارات التي يتطلبها العمل في المصنع.

كما أن الحرب العالمية الأولى عام ١٩١٧م أسهمت في ضرورة إعادة تدريب عدد من العمال الجدد على الأعمال الحربية، وبعد انتهاء الحرب تم إعادة تدريب عدد من الأفراد لتوفير عمال في مجال التصنيع خاصة في مجال برامج إدارة الأعمال.

وفي أواخر ١٩٣٠م بدأت الولايات المتحدة بالاهتمام ببرامج إعادة التدريب لمعالجة مشكلة البطالة وتوظيف العاطلين، وهكذا توالى الاهتمام بإعادة تدريب العمال والعاطلين حسب الحاجة والظروف الطارئة التي يتعرض لها المجتمع.

وكان التدريب يهتم بإكساب العامل مهارات عمل الحاضر الجديد، فكان تركيز إعادة التدريب على الحاضر، وكان يعني بتنمية المهارات الميكانيكية ومع اتجاه معظم الأدوار المهنية نحو إعادة بناء الحاجات الشخصية والمؤهلات الوظيفية لدفع الضرر عن إنسان القرن الحادي والعشرين،

وحمايته من أن يصبح أسير الماضي، أصبح التدريب التحويلي بمثابة طوق النجاة الذي يجب التمسك به للحاق بسفينة التغيير والتطوير الدائم والتحول في الاتجاه. (العثيمين ، ٢٠٠٢ ، ٦٥ - ٦٦)

ثانياً: فلسفة التدريب التحويلي:

تبطل مهارات العاملين مثلما تبطل الأزياء في الملابس والجميع يجب مساندة الموضة والظهور في أجمل منظر وصيحة ليساير الموضة، ولا يمكن توقع أن يظل العاملون ماهرين إلى الأبد، فالتقدم التقني في كل أوجه الحياة يجعل المهارات باطلة كما أن تغيير الأفراد لمجالات عملهم يتطلب مهارات وقدرات مختلفة عن تلك التي كانت تتطلبها أعمالهم السابقة ، وهذا يستدعي تطويرها بصفة مستمرة؛ لذا ليس من العجب أن تتفق المؤسسات أموال طائلة بهدف تدريب وتأهيل العاملين وتطوير مهاراتهم المتنوعة. (على وحسين ، ٢٠١٩ ، ١٦)

وركزت سياسات التعليم على زيادة حجم الخريجين بغض النظر عن الكيف، أي اهتمت السياسة بالكيف على حساب الكيف، وقد أدى نقص اهتمامها بالكيف إلى حالة من عدم التوافق بين المهارات والمعارف المكتسبة من جهة، وما تتطلبه حاجة العمل والمهن من جهة أخرى، خاصة في إطار المنافسة العالمية المتزايدة على الإنتاج كما وكيفا.

وإن تحقيق التشغيل الكامل المنتج هو أهم وسيلة لزيادة الإنتاج وزيادة مستوى معيشة الأفراد، وهو بالتالي هدف أساسي تسعى لتحقيقه خطط وسياسات وجهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية

في أي مجتمع، وذلك بالنسبة لتحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.

(عبدالجليل ، ٢٠١٤ ، ٦٨٧)

ومما سبق يري الباحث أن؛ التغيرات الاقتصادية والتقدم التكنولوجي والزيادة الهائلة في خريجي الجامعات، والتي لا تتناسب مؤهلاتهم الدراسية مع ما هو متاح من وظائف في سوق العمل أدت هذه الأسباب إلى حتمية وجود سياسات إعادة التدريب لتلك الفئات والتوجه إلى التدريب التحويلي لتحقيق التوازن في سوق العمل بما هو مطلوب من وظائف وما هو متاح من أفراد المؤهلين لتلك الوظائف.

ثالثاً: أهمية التدريب التحويلي:

تبرز أهمية التدريب التحويلي في إعادة تأهيل وتدريب مخرجات التعليم لمواجهة احتياجات سوق العمل على المدى القصير ، فضلاً على التهيئة المستمرة لقوة العمل لمواجهة الاحتياجات المتطورة لأسواق العمل في ظل التقدم التكنولوجي المتواصل .

فإن مخرجات التعليم يجب أن يتم تفصيلها لتتوافق مع احتياجات سوق العمل . كذلك يجب التوسع في مراكز التدريب المهني للمهارات الفنية المطلوبة وبرامج إعادة التدريب لفئات الخريجين وإن نجاح برامج تطوير التعليم وتنمية القوة البشرية سوف يساعد على الارتقاء بالمستوى التعليمي ، مما يؤدي إلى تحسين نوعية المعروض من قوة العمل. (الكواري وأخرون ، ٢٠٠٤ ، ٨٣)

وتأتي أهمية التدريب التحويلي فيما يلي :

١- الإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل الموظفين فإذا حدث فائض في الموظفين في تخصص أو قطاع معين ، يمكن من خلال التدريب التحويلي تأهيلهم لتخصص معين مرتبط بوظائفهم أو تخصصات أخرى . (الجبالي ، ٢٠١٦ ، ١٠٩)

٢- يجب أن تبنى سياسة القبول بالتعليم الجامعي على سياسة الموائمة بين أعداد المقبولين والموارد المتاحة وتلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل لذلك يجب أن يتبع نظام القبول بالتعليم العالي والجامعة سياسة القبول التي تساعده على تحقيق التنمية المجتمعية ومواجهة تلك التحديات والتوفيق بين خريجي الجامعات واحتياجات المجتمع وسوق العمل والتي تحقق مدى الاستفادة من خريجي التعليم العالي . (عامر ، ٢٠١٩ ، ١٩٣)

٣- عملية العرض والطلب على العمالة يتم تحديدها في سوق العمل بناء على حاجة المنظمات والشركات الصناعية والتجارية لفئات العمالة (المعرفية) وهم العمال الذين لديهم خبرات وقدرات تعليمية خاصة في مجال الحاسوب والذكاء الصناعي ، والموهوبون في هذه الفئة تجد الطلب عليهم عالي ، وأجور العمال مرتفع جداً في حين أن العمال الآخرين الطلب عليهم منخفض ويذكر الخبراء أن التطور التكنولوجي يؤدي إلى تقليص في بعض الوظائف الإدارية والإجرائية إلا أنها توفر فرص جديدة ، وهذا يتطلب إعادة النظر في برامج التعليم وتطويرها ، وتدريب الشباب الجامعي وإكسابهم خبرات ومهارات جديدة لمواكبة التطور والتقدم

التكنولوجي ليستطيعوا المنافسة في سوق العمل
(بدير ، ٢٠١٣ ، ١٦٠)

تتبع أهمية التدريب التحويلي من كونه أحد
العوامل المهمة في نمو الأفراد والمنظمات
وتحقيق الأهداف الإيجابية التي تسعى إليها،
وذلك لكونه عملية مستمرة تلاحق المتغيرات
السريعة في مجالات العمل الإداري وسط عالم
أشمل يتسم بالتطور العملي في شتى المجالات
وهو بذلك يعدّ من قبيل الاستثمار في الرأسمال
البشري الرامي إلى تمكين الفرد من القيام بالدور
الذي يستند إليه ومساعدته على التأقلم مع
ظروف العمل الجديدة . (العنزي ، ٢٠٠٥ ،
٢٤٠)

والتدريب التحويلي المنظم، الذي يحقق جملة من
الفوائد على مختلف الأصعدة؛ منها:

١. مواكبة المؤسسات لمتطلبات البيئة المتغيرة،
ومواكبة التحديث والتطوير الحاصل ينفي
المحيط.

٢. تقليل أخطاء العاملين وعيوب العمل. نظراً
لزيادة إمامهم بأعمالهم وقدرتهم على الأداء
وتحقيق الرضا الذاتي.

٣. غرس أخلاقيات وسلوكيات جديدة واتجاهات
تسهم في تحسين جو العمل.

٤. رفع معدلات إنتاجية العاملين بعد زيادة
معارفهم وخبراتهم المهنية، وتأهيلهم
لممارسة مهنتهم ووظائفهم بمستويات أعلى.

٥. تحسين المعارف الاختصاصية والعامة للعاملين
بما يواكب متطلبات العصر المعرفية .
(توفيق ، ٢٠٠٥ ، ٢٩)

رابعاً: أهداف التدريب التحويلي:

يهدف التدريب التحويلي إلى تزويد المتدربين
بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة
والمتجددة عن طبيعة الأعمال الموكلة لهم
وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ، ومحاولة
تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي وبالتالي
رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية وكذلك
الإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل
الكوادر الوظيفية العاملة ، فإذا حدث فائض في
تخصص أو قطاع معين فيمكن من خلال التدريب
التحويلي تأهيل الكوادر لتخصصات أخرى تسد
العجز.

(السيوفى ، ٢٠١٩ ، ٢٦)

ويتضح ذلك في المهن والوظائف المعروضة في
سوق العمل ، فعلى الشباب الجامعي الحصول
على التدريب التحويلي المناسب لسد العجز في
تلك الوظائف والمهن وحصوله على فرص
العمل.

ويهدف التدريب التحويلي إلى ما يلي :

١- تزويد الشباب الجامعي بالمعلومات ذات
العلاقة بالوظيفة التي يرغب في العمل بها
وبالأساليب المتطورة لآداء واجبات ومسئوليات
تلك الوظيفة (زيادة المعلومات وتمييزها) .

٢- تزويد الشباب الجامعي بالمهارات اللازمة
التي تمكنه من إنجاز وظيفته بأقل جهد ممكن
(تنمية المهارات) .

٣- بناء وتنمية الشباب الجامعي وتغيير اتجاهاته
لكي يتمكن من أداء وظيفته بفاعلية (تنمية
الاتجاهات) .

٤- يساعد الشباب الجامعي على الوصول إلى أفكار جديدة في أعمالهم وحلول مبتكرة لمشكلاتهم وقرارات أكثر فاعلية لتحقيق أهدافهم .
(خليفة ، ٢٠١٧ ، ٢١)
كذلك التدريب التحويلي يحقق عدة أهداف؛ أهمها :
(المطرودي ، ٢٠٢٠ ، ٤٠٤)

١. إعادة توزيع العاملين الذين يفقدون وظائفهم.
٢. استيعاب الطبقات الاجتماعية الدنيا والأوضاع الاقتصادية الجديدة.
٣. الارتقاء بالاقتصاد القومي إلى الوضع الأمثل بمحاولة خفض فترات البطالة واستثمار الطاقات والعقول البشرية المعطلة.
٤. مساعدة جميع المواطنين على تحقيق تطلعاتهم وإمكانياتهم الاقتصادية والشخصية.
٥. استبدال العمالة الأجنبية بعمالة وطنية.
٦. تحويل العمالة غير الماهرة إلى عمالة ماهرة.
٧. تحويل العمالة المكتيبة إلى عمالة فنية، والعمالة اليدوية إلى عمالة آلية.

خامساً: مبادئ التدريب التحويلي:

يأتي الإعداد والتأهيل لشبابنا لسوق العمل من خلال التدريب الذي يعتبر كنشاط هادف يسعى من أجل تهيئة الفرص المناسبة للإنسان، كي يكتسب، ويزيد، ويعدل ما لديه من معلومات وأفكار ومهارات واتجاهات بصورة دائمة، للحفاظ على ما يحق له من إنجازات .
(عباس ، ٢٠١١ ، ٨١)
ويقوم التدريب التحويلي على مجموعة من المبادئ كما يلي :

١. الهدف :

(توفيق ، ٢٠٠٧ ، ١٠٤ - ١٠٥)

يجب أن يكون الهدف من التدريب محدد وواضح طبقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلاً للتطبيق .

٢. الشمول:

حيث يجب أن يوجه التدريب إلى كافة المستويات الوظيفية بالمنظمة، ويشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي.

٣. التدرج:

فيبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة، ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبة، وهكذا حتى يصل إلى معالجة أكثر المشكلات صعوبة وتعقيداً.

٤. مواكبة التطور:

حتى يكون التدريب مصدراً لا ينضب بتزود منه الجميع بكل ما هو جديد وحديث في شتى مجالات العمل، وبأحدث أساليب تكنولوجيا التدريب.

٥. الواقعية:

وذلك بأن يلبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين ويتناسب مع مستوياتهم.

٦. الشرعية :

(الغزوى ، ٢٠٢٢ ، ٢٥)

يجب أن يتم التدريب وفقاً لقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في المنظمة .

٧. المنطلق :

يجب أن يتم التدريب بناءً على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية .

٨. الاستمرارية :

يجب على مسئولى التدريب في أي منظمة أن يضعوا استراتيجيات تدريبية تراعى عملية

التحول والتغيير المستمرة في جميع جوانب الحياة وخاصةً في أساليب العمل وأدواته ، وفي الأفكار والمعلومات المتصلة بذلك ، حتى يساعدوا العاملين على التكيف والتوازن المستمر أمام هذه التحولات .

٩. مرونة التدريب :

يجب أن يتكور نظام التدريب وعملياته وبخاصةً فيما يتعلق بالوسائل والأدوات والاساليب مع التطورات التي تحدث على هذه الأصعدة ، وضرورة تدريب المدربين على استيعاب هذه التطورات وتوظيفها في خدمة العملية التدريبية .

سادساً: مكونات التدريب (التحويلي):

(محمود ، ٢٠١٩ ، ١٨٢)

تتطوى العملية التدريبية على مكونات متعددة تستهدف في مجملها سلوك الفرد وأدائه ويمكن بلورة هذه المكونات فيما يلي :

١. المكون المعرفي :

يوفر هذا المكون الأسس والنظريات والقواعد والقوانين المرتبطة بموضوع التدريب مستهدفاً إيقاظ وبعث القديم منها وتوفير كل جديد من المعارف في المجال التدريبي .

٢. المكون المهاري :

إكساب وتنمية وتطوير الكيفيات الأدائية للقدرات المتاحة والمؤدية إلى نشد الكفاءة الفردية والتنظيمية .

٣. المكون الاتجahi :

توفير الخبرات المباشرة التي تعمل على امتصاص الأداء والأفكار والمعتقدات وتعديلها أو تغييرها بما يحقق الهدف من التغيير السلوكي الذي سعت إليه العملية التدريبية .

سابعاً: عناصر وأطراف التدريب (التحويلي)

: (أبوالنصر ، ٢٠١٦ ، ٢٩)

للعلمية التدريبية أطراف عدة، يمكن تحديد المهم منها كالتالي:

١. المدرب.

٢. المتدرب.

٣. قسم أو إدارة التدريب.

٤. القسم أو الإدارة التي يعمل بها المتدرب.

٥. مركز أو معهد التدريب.

والجزء التالي سوف يلقي بعض الضوء على طرفين هما: المدرب والمتدرب.

١. المدرب:

المدرب هو شخص يقوم بمهمة نقل المعرفة، أو تعليم المهارة، أو تغيير المواقف أو السلوك، أو أي نسيج من ذلك لفرد أو أكثر من خلال برنامج أو برامج تتسم بوجود مسبق لها بهدف تحقيق غرض معين.

٢. مؤسسة التدريب:

وهي المجال العلمي أو الحقل التطبيقي الذي يتم من خلاله ممارسة لمعلوماته النظرية وتحويلها إلى واقع تطبيقي .

(غانم ، ٢٠٠٩ ، ١٥)

٣. المتدرب:

(أبوالنصر ، ٢٠١٦ ، ٣٥)

المتدرب هو العنصر المستفيد من نشاط التدريب والذي يجرى عليه التدريب، وتمثل عملية اختيار المتدرب إحدى العمليات الهامة في سياسات التدريب.

وهناك اعتبارات عديدة يجب مراعاتها في عملية اختيار المتدرب في أي منشأة لحضور أحد برامج التدريب؛ نذكر منها:

١. حاجة المتدرب الفعلية لبرنامج التدريب.
٢. رغبة واستعداد المتدرب لحضور البرنامج التدريبي.
٣. التجانس النسبي بين المتدربين في البرنامج التدريبي.
٤. مراعاة عدم تعطيل العمل بحضور المتدرب للبرنامج التدريبي.
٥. المستوى الإداري للمتدربين.
٦. المؤهلات العلمية.
٧. مدة الخبرة في العمل.
٨. المشكلات التي تواجه المتدربين وواقع عملهم.

٩. عدد المتدربين بالبرنامج.

وتعتبر فكرة النظم أو الإساق من أهم الاتجاهات العلمية الحديثة السائدة في الفكر الإداري المعاصر، حيث توفر إطاراً عاماً يوضح العلاقة بين المدخلات والمخرجات لأي نظام أو نسق، ويحدد العوامل الخارجية والداخلية المؤثرة في نشاط معين، ويربط بينهما في تكوين متكامل، كذلك أن إتجاه النظم أو الإساق يتيح الفرصة للتفكير في مكونات النظام الأساسي وتجزئته إلى نظم فرعية، الأمر الذي يمكن فهم وتفسير النظم الكبيرة المعقدة.

ويمكن الحديث عن هذه المكونات بإيجاز؛ كالتالي:

(القحطاني ، ٢٠١٥ ، ١٥٢)

١. مدخلات التدريب:

أ. مدخلات إنسانية :

- متدربين .
- مدربون .
- التدريب .
- أعضاء جهاز التدريب .

ب. مدخلات مادية :

- معلومات .
- مراكز التدريب .
- وسائل الإيضاح .
- برامج التدريب .

ج. مدخلات مالية :

- مخصصات التدريب .

٢. تحديد الاحتياجات التدريبية :

وهذه هي نقطة البداية في أي عملية تدريبية منظمة ويقصد بالاحتياجات التدريبية نتائج محددة يُهدف الوصول إليها ، كإعداد مجموعة من العاملين لشغل مناصب قيادية ، أو تنمية معلومات جماعية للمديرين أو مواجهة تغيرات متوقعة (تكنولوجية أو تنظيمية أو إنسانية) كما تكون للاحتياجات التدريبية نواحي ضعف معينة أو مشكلات سلوكية أو فنية محددة سواء حالية أو متوقعة ، يراد علاجها والتغلب عليها . وبناءً على تحديد الاحتياجات التدريبية توضع الأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب .

(عبدالله ، ٢٠١٧ ، ٢٦ - ٢٧)

٣. مخرجات التدريب:

تشمل مخرجات العملية التدريبية ثلاث مجموعات من المخرجات؛ وهي:

(حسين ، ١٩٩٧ ، ٢٠١ - ٢٠٢)

أ. مخرجات إنسانية وهي:

متدربون ذو خصائص ومهارات وقيم واتجاهات
ومعارف جديدة.

ب. مخرجات مادية وهي:

زيادة في الأداء وتحسين طرق العمل مما يؤدي
إلى ارتفاع الإنتاجية وزيادة الأرباح بالشركة.

ج. مخرجات معنوية وهي:

تتلخص في زيادة المعارف لدى الأفراد مع تحسن
العلاقات، وتطوير المهارات، وتعديل الاتجاهات
للمتدربين.

٤. النشاط التدريبي، والعملية التدريبية:

ويتضح من استعراض التدريب كنظام أن هناك
فرقاً بين النشاط التدريبي الذي يمثل عمليات
النظام، ويتضمن مجموعة عملياته الفرعية التي
تتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية، وحصراً
الإمكانات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية
وتنفيذها، وتقييمها، وبين العملية التدريبية التي
تمثل تلك العملية الديناميكية التي تحدث نتيجة
تفاعل أربعة عناصر أساسية هي: المدرب،
والمتدرب، والبرنامج، والمساعداً التدريبية،
يهدف إكساب المتدرب المعارف والمهارات التي
يتضمنها البرنامج عن طريق المدرب، ومن خلال
مساعداً التدريب. والتي تكون في أغلب الأحوال
أكثر ارتباطاً بمخرجات النظام التدريبي في
المنظمة خصوصاً إذا ما تمت داخلها، وبالتالي
يكون النشاط التدريبي مسئولية مدير التدريب
والإخصائيين المعاونين له، بينما تكون العملية
التدريبية مسئولية المدرب.

(السيد ، ٢٠٠٧ ، ٢٩)

التغذية العكسية :

في هذه المرحلة ترفع نتائج تقويم التدريب إلى
القيادة العليا للمنظمة وإلى جهة التدريب مع
الآراء والمقترحات الملائمة للتغلب على أوجه
القصور فيها إن وجدت أو تطوير لبعض
الأغراض التي يسعى التدريب لتحقيقها .

(الغرباوى ، د . ت ، ١١٠)

ثامناً : أساليب (التدريب التحويلي):

إن أساليب التدريب التي ينبغي اعتمادها في
اكتساب المهارات والمعارف تلعب دوراً هادفاً في
تحقيق المنظمة لأهدافها، إذ أن أساليب التدريب
يجب أن لا تقتصر على أساليب المحاضرات
النظرية والفكرية، بل يجب أن تعتمد على
الأساليب العملية والتطبيقية من عصف ذهني
 وتمثيل أدوار وتطبيقات عملية لحالات من شأنها
أن تحقق لدى الأفراد العاملين قدرة عالية في
اكتسابهم المهارات والمعارف الشخصية والعامة
في مجالات عملهم، ويمكن القول بأن الأساليب
التدريبية التي يمكن اعتمادها تتضمن ما يأتي :

(حمود والخرشة ، ٢٠٠٧ ، ١٣٤)

١. المحاضرات:

وهي من الأساليب الأكثر شيوعاً وفيها يتم
استدعاء مستشار أو متخصص في مجال معين
لإلقاء محاضرة أو أكثر حول موضوع محدد لعدد
من المتدربين.

٢. العرض العملي:

وهو موقف معين لبيان كيفية معالجته عند اتباع
إجراءات معينة.

٣. الحلقات النقاشية :

وهي دائرة من عدد الأفراد متدربين كانوا أو متخصصين ضمن إدارة أو أكثر يتناولون طرح قضية معينة وتبادل الآراء والاقتراحات حولها.

٤. التدريب الفردي:

وذلك من خلال متابعة وتدريب وتقييم موظف معين من خلال أدائه لأعماله اليومية في موقع عمله من خلال المدرب.

٥. الزيارات الميدانية:

وذلك بإتاحة المجال أمام المتدربين للإطلاع عن قرب على طبيعة الأعمال المختلفة بشكل مباشر من الواقع العملي .

(العزى ، ٢٠٠٥ ، ٢٤٧)

٦. المكاتبات الواردة:

اختيار وثائق معينة حقيقية باعتبارها واردة لهم، ويطلب منهم اتخاذ قرار بشأنها.

٧. تتبع الوقائع:

عرض تقرير موجز عن حالة معينة لبعض المعلومات الحقيقية التي سبقت أو عاصرت الحالة بهدف معرفة بعض المعلومات الأخرى الغامضة من قبل المتدربين حتى يتم تحديد المشكلة، ومن ثم تقديم الحلول لها.

٨. الندوات:

يشمل هذا الأسلوب اجتماع منظم لمجموعة من الأفراد المتدربين، لهم هدف محدد للدراسة وتبادل الخبرات والبيانات والمعلومات والحقائق والآراء، وأسلوب متفق عليه في إدارة الحوار أو المناقشة في مشكلة محددة، والتوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات. (العزوى ،

٢٠٠٦ ، ١٢٠)

٩. أسلوب أداء الدور:

وهو أن يقوم المتدرب بأداء شخصية معينة في موقف تمثيلي من خلال تقمصه للدور، وتتم مناقشة المتدربين فيه، هي عبارة عن وصف لحالة عملية واقعية، حيث يتم تركيز الضوء على مشكلة معينة، هذه المشكلة يمكن حلها بأكثر من طريقة مستخدماً أساسيات ونظريات تكون معطاة للمتدربين مسبقاً، في الغالب الحالة الدراسية تكون مكتوبة ولكن ممكن أن تكون مصورة، أما عن تحليل المشكلة وحلها يكون إما بشكل فردي أو جماعي أو يتم مزج الطريقتي معاً .

(Kathy, 2005, 77)

١٠. الأساليب:

يتضمن الأسلوب عادة، تطبيق للمعرفة والمهارات في موقف دينامي، ونقصد به طريقة التفكير والسلوك مثل قيادة السيارة أو الطائرة.

١١. الاتجاهات:

ونقصد بها الاتجاهات الممكن تعديلها أو تغييرها، فهناك عوامل كثيرة تؤثر في اتجاهات الفرد ومعتقداته، ولا يمكن تغييرها بأي حال من الأحوال، لذلك يركز التدريب على السلوك الممكن تعديله .

(عليوة ، ٢٠٠١ ، ١٥)

١٢. الخبرة:

وتعني تزويد المتدرب بالخبرات المكثفة ذات العلاقة بتنمية أدائه الحالي والمستقبلي من خلال نقل تجارب وخبرات المشاركين، أعضاء هيئة التدريب، الرؤساء في العمل بهدف تكثيف عملية التعلم والإسراع بها.

١٣. المهارات:

إكساب المتدرب مهارات عمل جديدة سواءً كانت مهارات عملية أو فكرية أو فنية، وكذلك تنشيط المهارات القديمة التي تداعت بمرور الوقت بهدف زيادة قدرة المتدرب ودرجة نضجه الوظيفي.

١٤. المعرفة:

مساعدة المتدرب على اكتساب المعارف والأسس العلمية والنظرية والفلسفية بما يمكنه من معرفة الجديد في أداء وظيفته الحالية ويعدده للقيام بأداء مناسب لوظيفته المقبلة .

(توفيق ، ٢٠٠٦ ، ١٣٣ - ١٣٤)

تاسعاً: أنماط وأشكال التدريب (التحويلي):

إن التدريب التحويلي يتم تنفيذه وفقاً لاهتمامات عديدة تشمل التجارة والمنظمات والمواقع التعليمية وفي كل هذه المجالات يبين الجانب البحثي والعلمي أن التدريب التحويلي يمكن أن يكون أداة فاعلة لتحسين وتطوير وزيادة الأداء وتحديدًا فإن الدراسات تشير إلى أن التدريب التحويلي يمكن أن يزيد من الرضا بالحياة والتأثير الإيجابي ويزيد من النمو الشخصي للشباب الجامعي وكذلك من العلاقات الإيجابية مع الآخرين ويزيد من الفرص في الحياة والإحساس بجودها ويزيد من قبول الذات .

(يونس ، ٢٠١١ ، ١٩٥ - ١٩٦)

وهناك عدة أنواع من برامج التدريب التحويلي التي يمكن أن يحصل عليها الشباب الجامعي ويعمل بها ، ونعرض بعضها كما يلي :

١. التدريب المهني:

للتدريب المهني أثر إيجابي على الإنتاج حيث تؤدي عملية التدريب المهني إلى إعداد القوى

العاملة المدربة اللازمة كماً ونوعاً . وذلك من خلال إكساب الخريجين كفاءة مهنية في حرفة مهنية محددة وتزويدهم بالمعارف الفنية والمعلومات المرتبطة بالمهنة والمهارات الذهنية واليدوية والنظرية والاتجاهات السليمة اللازمة للعمل بشكل عام.

(السمرائي ، ٢٠٢١ ، ٢٦)

ويهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية، في الأعمال الفنية والمهنية، ومن أمثلتها أعمال الكهرباء، والنجارة، والميكانيكا، والصيانة، والتشغيل، واللحام، والسمكرة، وغيرها .

٢. التدريب التخصصي:

ويتضمن هذا التدريب معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظيفة الفنية والمهنية وتشمل عادة الأعمال المحاسبية، والمشترقيات، والمبيعات، وهندسة الإنتاج، وهندسة الصيانة. والمعارف والمهارات هنا لا تركز كثيراً على الإجراءات الروتينية، وإنما تركز على حل المشاكل المختلفة، وتصميم الأنظمة، والتخطيط لها، ومتابعتها، واتخاذ القرار فيها .

(حمود والخرشة ، ٢٠٠٧ ، ١٤١)

٣. التدريب الإداري:

هو ذلك النوع من التدريب الذي يهتم بتدريب رجال الإدارة بمستوياتهم المختلفة سواء إدارة وسطى أو إدارة عليا . وبرامج التدريب الإداري تكون عادةً متكاملة ومعدة لتدريب الطبقة الحالية من المديرين والعاملين وتعمل على توفير الطبقة الإدارية المثقفة ذات المفاهيم العميقة لأصول الإدارة.

٤. التدريب الإشرافي :

ندبه تعد فترة تدريب عملي تثبت صلاحيته للعمل
. (على وحسن ، ٢٠١٩ ، ٥٢ - ٥٣)

٩. التلمذة الصناعية :

تعتبر التلمذة الصناعية أحد طرق توفير التعليم
والتدريب في المجال التقني والمهني ويمكن أن
تستجيب التلمذة الصناعية حسنة التصميم للنقص
في المهارات وأن تدعم الشباب في اكتساب
مجموعات من المهارات المعقدة في الانتقال
السلس من الجامعة إلى العمل وإنها تقضى في
نهاية المطاف على بطالة الشباب وفي هذا الصدد
تمكنت كل من النمسا وألمانيا وسويسرا والتي
تمتعوا بتاريخ قوى في مجال التلمذة الصناعية
في الحفاظ على معدلات توظيف الشباب المرتفعة
وتستخدم البلدان الثلاثة برامج التدريب المهني
بكفاءة في التركيز بشكل خاص على المتسربين
المحتملين من المدارس.

(التقرير العالمي لرصد التعليم ، ٢٠٢٢ ، ٢٥٢)
وقد قررت الحكومة الماليزية تطبيق البرنامج
الوطني في مايو ٢٠٠٤ من أجل تخرج
(٣١٥٠٠) شاب من العمال المهرة وذلك من
خلال برامج التدريب وبرامج التلمذة الصناعية
بعد تعليمهم نظرياً من خلال مختلف المناهج
الدراسية فكان البرنامج مزيج تعاوني بين وزارة
الموارد البشرية ووزارة التربية والتعليم ويأتي
دعم البرامج التي تفوقها الصناعة للحد من عدم
توافق المهارات وذلك من خلال التعاون مع
مختلف أصحاب الشركات الصناعية لتقديم
التدريب اللازم للشباب وهذا بجانب تصميم برامج
دراسية تتوافق مع احتياجات سوق العمل من تلك
البرامج (برامج التلمذة الصناعية وبرامج العمل

وتدل كلمة المشرف في أغلب الأحيان على مركز
أو درجة أكثر مما تدل على وظيفة أو مهنة ،
والتدريب الإرشافي يقصد به ذلك النوع من
التدريب الذي يعد المشرفين للتعامل مع الآخرين
والعمل من خلال الجماعة .

٥. التدريب على أعمال حرفية ومعاونة :

ويهدف هذا النوع من التدريب إكساب العاملين
بعض المهارات الخاصة بوظائف محددة ومثال
ذلك عمال التدريب والملاحظين .

(البدوي ، ٢٠١٧ ، ٤٩)

٦. التدريب التأهيلي :

تهدف إلى تأهيل مدراء المؤسسات ورفع
مستواهم المهني والعلمي للحد الذي يناسب
المرحلة التي يعملون بها من خلال تزويدهم
ببرامج.

٧. التدريب التوجيهي :

تستهدف توجيه المتدرب وإرشاده لوظائف أعلى
أو ظروف جديدة تختلف في طبيعتها عن عمله
الحالي؛ بهدف تبصير بالتطورات والتغيرات التي
يتعرض لها وظروف عمله الجديد والأدوار التي
يجب أن يقوم بها والصعوبات التي يمكن أن
تواجهه أثناء تأديته له.

٨. التدريب على القيادة :

تستهدف إعداد القادة في المجالات المختلفة وفي
المجال المهني والإداري، وهذه البرامج إما أن
تعد المتدرب مباشرة إلى وظيفة قيادية قبل
ممارسة الوظيفة عن طريق تدريبه قبل ترقيته،
وإما عن طريق ندبه بعد الترقية إلى الوظيفة
دون إعداد برنامج تدريبي على أساس أن فترة

القائم على التعلم) وهذا يفرض محاكاة بيئة العمل الحقيقية وتعلم أصول المهنة والحرفة نظرياً وعملياً وهذا كله بغرض انتاج جيل من الشباب قادر على المنافسة في الإقتصاد العالمي.

(صقر ، ٢٠١٩ ، ١١٧)

ويمكن أن يستخدم برنامج التلمذة مع الخريجين من الشباب الجامعي وذلك بإلحاقهم بالمؤسسات والمراكز التي تقدم مثل هذه البرامج وهذا يسهم بدوره في التقليل من نسبة بطالة الشباب الجامعي.

١٠. التدريب على التجارة الإلكترونية :

التجارة الإلكترونية هي استخدام وسائل إلكترونية لتمكين عمليات التبادل بما في ذلك بيع وشراء المنتجات والخدمات التي تتطلب النقل بصورة (رقمية أو مادية) من مكان إلى آخر فإن التجارة الإلكترونية هي مجرد بعد أو وجه رئيسي من أوجه الأعمال الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني أو التسويق الإلكتروني إلى غير ذلك من الأنشطة الإلكترونية ويمكن تحديد إطار عمل التجارة الإلكترونية في حدود النظام الذي يتيح عبر الإنترنت والشبكات الأخرى حركات بيع وشراء السلع والخدمات والمعلومات .

(ياسين والعملاق ، ٢٠٠٩ ، ١٤)

١١. التدريب على إقامة المشروعات الحرفية :

عرف بعضهم الحرفة اليدوية بأنها تلك التي لا تشمل إلا على الحرفي أو المالك نفسه ونادراً ما يزيد عدد العاملين في مثل هذه المنشآت عن ١٠ عمال يقومون عادةً بأنشطة حرفية وتشمل هذه الفئة الصناعات المنزلية التي تدر دخلاً دون أن يكون لها مقر معين ، ومعظم أصحابها من

النساء ولا يمتلك الحرفيون أصولاً تذكر لأنهم يعملون بأدوات بسيطة بدلاً من الماكينات .

١٢. التدريب على إقامة المشروعات الصغيرة :

يمكن القول بأن المشروعات الصغيرة هي تلك الأنشطة الخاصة الفردية أو الجماعية التي تستهدف الربحية الإقتصادية وزيادة الدخل وتوفير فرص العمل من خلال إنتاج تشكيلة من السلع والخدمات وتعتمد بدرجة أكبر على العمالة الماهرة وغير الماهرة المحلية وكذلك التكنولوجيا والخدمات المحلية وتركز على القوة الدافعة للقطاع الخاص .

(الأسرج ، ٢٠١٨ ، ٢)

عاشراً : أنواع التدريب التحويلي :

اختلفت الآراء حول أنواع التدريب التحويلي لاختلاف الاحتياجات التدريبية بالنسبة للفرد حيث تختلف من فرد إلى آخر وقد تختلف من منشأة إلى أخرى تبعاً لاختلاف أهداف المنشأة سواء كانت خدمية أو إنتاجية ونوع الخدمات والإنتاج وهكذا بالنسبة إلى المجتمع .

(الجوميري وآخرون ، ٢٠١٥ ، ٢٥٩)

وفي ضوء ذلك يمكن تقسيم انواع التدريب التحويلي إلى ما يلي :

١. التدريب داخل مؤسسة العمل :

تلجأ المؤسسة إلى عقد برامج تدريب تحويلي للأفراد بداخلها سواء بمدربيها الموجودين بالمؤسسة أو يجلب آخرين من المحيط الخارجي ، فالإدارة تكون مسئولة عن رسم خطة التدريب وتنفيذها .

٢. التدريب خارج مؤسسة العمل :

تستعين بعض المؤسسات بنقل برنامجها التدريبي خارج نطاقها مستعينة بمعاهد ومراكز تدريبية أو ألق المتدربين ببرامج حكومية أو خاصة فالمؤسسة هنا تكون مسؤولة عن مصاريف المتدربين والمتمثلة في (النقل ، سبل المعيشة ، المتابعة ، الاتصال) .

٣. التدريب في مؤسسات تدريب خاصة :

وتكون ذات نفقات خاصة مقارنة بالمستوى المالي للمؤسسة أي تكون في شكل استثمار .

(عبدالرحمن ، ٢٠٢٠ ، ٩٤)

حادى عشر : الدعامات الأساسية لتحقيق

التدريب (التحويلي) الفعال :

١- أن تكون عملية التدريب عملية مستمرة فعلى الإدارة إلا تقتصر على وضع برامج تدريبية كلما وقعت في مشكلة وتبحث على حلها وإنما يجب أن تتسم عملية التدريب التحويلي بالإستمرارية والشمول .

٢- أن يكون التدريب نظام متكامل سواء من ناحية سواء من ناحية مدخلاته وأنظمة مخرجاته وكذلك من ناحية الموارد البشرية وأن يتكامل مع الأنظمة الإدارية والتنظيمية والإدارية وكذلك الإنسانية والخدمية التى تشكل الأنشطة الأساسية للمؤسسة .

٣- أن يكون التدريب نشاط متجدد : تتطلب عملية التدريب التحويلي التجديد والتطوير المستمر في برامج ومحتوياته لتجنب الملل من طرف المدربين وكذلك المتدربين فالتدريب ليس مجرد دروس متكررة وأنها أيضا تحتاج إلى أفكار متغيرة ومتجددة . (وفاء ، ٢٠٢٠ ، ١٨٣)

٤- يحتاج التدريب التحويلي إلى المناخ الذى يساعد على تلقى التدريب ويكون الوقت نفسه موافق لحاجة المؤسسات والشركات التجارية والاجتماعية التى سيعمل بها المتدرب .

٥- الإبتعاد عن جعل التدريب واقتصره داخل غرفة من خلال لقاءات وسيمينارات نظرية فقط.

٦- توليد الرغبة والحماسة من المتدربين من خلال عرض المادة التدريبية عليهم والمشاركة فيها .

٧- محاولة الاستفادة من المتدربين أنفسهم فإنهم هم أصحاب تجربة وتحفيزهم للمشاركة يجعلهم يتقبلون المادة التدريبية.

(Jolles, 1993, 517)

ثانى عشر : مزايا التدريب (التحويلي):

التدريب التحويلي هو الوسيلة المثلى لتحقيق النمو والتنمية وأنه وسيلة هامة لإستيعاب التكنولوجيا الجديدة وإستخدامها بكفاءة عالية للمضى قدماً على طريق الرخاء والتقدم . ومن مزايا التدريب التحويلي ما يلى :

١- إنه وسيلة فاعلة في تحويل أفعال الشباب الجامعي من مجرد التعامل مع ردود الفعل إلى المشاركة بفاعلية والمساهمة في اتخاذ القرارات .

٢- إنه أمراً حيويّاً ورئيسياً لمواجهة التحديات والتغيرات المختلفة .

٣- إنه يكسب الشباب الجامعي الثقة بالنفس ويرفع الروح المعنوية. (حسانين ، ٢٠١٦ ، ٣٦)

ولخصت (نورا، ٢٠٢٠) أهم مزايا للتدريب التحويلي، كما يلى:

(المطرودى، ٢٠٢٠، ٤١١-٤١٢)

٤- إن عمليات التخطيط لبرامج التدريب التحويلي تسهم بشكل فعال في رفع القدرات العلمية والمهارية للمتدربين بما يرفع من قدراتهم على مواجهة التحديات من أجل تنمية اجتماعية واقتصادية للمجتمع.

٥- التدريب التحويلي للخريجين هو أحد أنواع برامج التدريب المستمر والذي يظهر بوضوح أهميته في زيادة فرص العمل للخريجين بما يقلل من نسبة البطالة في المجتمع ويساعد على التنمية المستمرة.

٦- التعاون وتنسيق الجهود وتبادل الخبرات بين مؤسسات التعليم ووزارة العمل في عملية التدريب (للخريجين وكذلك العاملين على رأس العمل) وإعداد برامج تدريب مشتركة تشترك فيها جميع المؤسسات المعنية كل حسب تخصص، يسهم في تطوير عملية التدريب التحويلي والاستفادة منها بشكل أمثل.

٧- تبنى مشاريع جديدة مشتركة بين الشركات في القطاع الخاص وبين الخريجين، بحيث تتولى الشركات مسئولية تقديم برامج التدريب لضمان توفر المهارات اللازمة للخريجين التي يحتاجها سوق العمل، إضافة إلى إتاحة تلك الشركات لأولئك الطلاب الذين تخرجوا من مؤسسات التعليم فرصة استخدام الأدوات والمعدات الخاصة بها لاكتساب المعارف بشكل مباشر.

ويضاف إلى مزايا التدريب (التحويلي) ما يلي :

(عبدالقوى ، ٢٠٠٠ ، ٣٨ - ٣٩)

٨- الاستخدام الكامل للقوى العاملة للحد من الخسارة الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

٩- القضاء على مشاكل البطالة والعمالة والتي تسبب في إحداث توتر اجتماعي وثقافي.

١٠- ربط جانب العرض من القوى العاملة بجانب الطلب عليها لسد الثغرة القائمة بين التعلم واحتياجات خطط التنمية.

١١- الارتقاء بمستوى الإنتاج والخدمات وانتظام العمل.

ثالث عشر : توجيهات حديثة في مجال

التدريب التحويلي:

تعتبر الخبرات المهنية والتدريب من الأساسيات التي يعتمد عليها أصحاب الأعمال لتعيين الموظفين، فيعتبر التدريب هاماً لتوفير فرص العمل للشباب المتخرجين حديثاً، من خلال تقديم التدريب الذي يوفر لهم الفرصة المناسبة للالتحاق بفرص العمل، فهذه البرامج التدريبية تقوم بتحسين القدرة على العمل في مختلف تخصصات الشباب المتخرجين حديثاً.

(Ress & Atkinson, 1982, 7-8)

والتوجهات العالمية الحديثة في التدريب التحويلي وانعكاساتها على استراتيجيات وبرامج التدريب المستقبلية، وذلك لما يمثله التدريب التحويلي في التنمية الشاملة، وخصوصاً تنمية الموارد البشرية، ولأهمية تلك التوجهات العالمية وتنوعها في المستقبل المنظور، فإنه يمكن تحديد أهم تلك التوجهات فيما يلي:

أولاً: توظيف التقنية الحديثة في العملية التدريبية:

إذا كانت الثورة التقنية قد طالت جميع مناحي الحياة، فإن صناعة التدريب ليس بمعزل عن تأثير هذه الثورة، وقد أكدت أدبيات التدريب الحديثة التي تم مسحها على أن توظيف التقنية في التدريب من أهم وأغزر الموضوعات التي غطتها تلك الأدبيات.

ويمكن القول أن توظيف التقنية الحديثة في العملية التدريبية لم يعد موضوعاً قابلاً للنقاش، وإنما ينصب الاهتمام في الوقت الراهن على المجالات المختلفة لتوظيف هذه التقنية في التدريب، لتحقيق مكاسب من أهمها السرعة في تقديم الخدمة، وتوفير الموارد، وتحسين جودة المخرجات.

(أبولنصر ، ٢٠١٦ ، ٧٥ - ٧٦)

وقد ساهم توظيف التقنية في التدريب في إحداث تغيرات كثيرة في صناعة التدريب، شملت كافة مراحل العملية التدريبية من تحديد الاحتياجات التدريبية إلى ما بعد تنفيذها.

وفيما يلي عرض موجز لأهم المجالات التدريبية التي برزت نتيجة لتوظيف التقنية الحديثة:

(أبولنصر ، ٢٠١٧ ، ٤٠ - ٤١)

١. التدريب الافتراضي:

يمثل التدريب الافتراضي أحد التوجهات الحديثة والمتنامية في التدريب الذي يعتمد على توظيف التقنية، ولهذا النوع من التدريب مزايا عديدة تتعلق بترشيد النفقات ووقت العاملين.

٢. شبكة الإنترنت:

تشير الدراسات إلى زيادة توظيف شبكة الإنترنت في التدريب، وارتفاع استخدامها من ٨.٤% عام ١٩٩٩ إلى ٣٠% عام ٢٠٠٤م.

٣. الحقائب التدريبية الإلكترونية:

يمثل إنتاج واستخدام الحقائب التدريبية الإلكترونية وجهاً من أوجه توظيف التقنية في التدريب والتعليم الإلكتروني، وذلك من خلال استخدام الحاسب الآلي كأداة رئيسية لتحقيق المساعدة في تيسير عملية التعليم والتدريب.

٤. التدريب عن بُعد:

يعد التدريب عن بُعد أحد الأوجه لتوظيف التقنية في صناعة التدريب، حيث أتاح التطور التقني للمنظمات التي لديها فروع في أماكن جغرافية متباعدة تقديم برامجها التدريبية للموظفين في فروعها دون الحاجة لانتقال المدربين إلى تلك الفروع.

رابع عشر : دور خدمة الجماعة في تنمية

اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي :

طريقة خدمة الجماعة كإحدى طرق الخدمة الاجتماعية التي تساعد أعضاء الجماعة على النمو والتقدم وذلك بمساعدة أخصائي الجماعة الذي يتبع فرص النمو والتفاعل الجماعي بين الأعضاء ويساعدهم على تنمية قدرتهم واكتساب المهارات المختلفة واستثارتهم للاهتمام بجماعتهم وحثهم على المشاركة في مواجهة مشكلاتهم والعمل معاً من أجل تحقيق أهداف الجماعة .

(V, Coulshed & T, Orma, 2006)

(57)

وأنها طريقة تعتمد على العمل مع الأفراد من خلال جماعات متعددة لديها أهدافها المتنوعة مثل مواجهة الصعوبات وتحقيق الإصلاح وتغيير القيم

الاجتماعية والمساعدة في تكوين علاقات
اجتماعية مثالية بين الأفراد وتمتد أهدافها لتعمل
لصالح التنمية المجتمعية عن طريق الأنشطة
والبرامج التي تقوم بها الجماعة . (Zastrow ,
2009,49)

ومما سبق يمكن لطريقة خدمة الجماعة تنمية
اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب
التحويلي من خلال مجموعة من الأدوار المهنية
ومنها :

١- دور المعلم : يساعد فيه أخصائي الجماعة
الشباب الجامعي من خلال تزويدهم بمعلومات عن
التدريب التحويلي وبرامجه والمهارات اللازمة
لتلقى التدريب التحويلي المناسب لقدراتهم
وإمكانياتهم .

٢- دور المبادر : وفيه يلفت أخصائي الجماعة
إنتباه الشباب الجامعي بتأثير مشكلة البطالة على
الشباب والمجتمع والمشكلات التي تترتب عليها .

٣- دور الممكن : وفيه يساعد أخصائي الجماعة
الشباب الجامعي على التعبير عن إحتياجاتهم
للعمل والطرق التي يمكن أن تساعدهم في
الحصول على فرص العمل المتاحة لسوق العمل
من خلال التدريب التحويلي والعمل على توضيح
وتحديد مشكلتهم وإستكشاف الحلول لها وتنمية
قدراتهم على التعامل مع تلك المشكلات وحلها
بفاعلية .

٤- دور المرشد : وفيه يقوم أخصائي الجماعة
بالإتصال بالشباب الجامعي ويوجههم إلى الطرق
التي يمكن أن يحصلوا على التدريب المناسب من
خلالها والعمل الذي يتناسب مع إمكانياتهم
ومهاراتهم .

٥- دور المدافع : يقوم أخصائي الجماعة فيه
بالمدافعة عن إحتياجات الشباب للعمل وتوضيح
ذلك لصناع القرار والمسئولين في المجتمع
وحثهم على توفير برامج التدريب التحويلي
للشباب الجامعي .

٦- دور الوسيط : يتضمن تدخل في النزاعات
بين الأطراف المختلفة لتحقيق تنمية اتجاهات
الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي
وكذلك تحقيق التواصل مع المؤسسات التي تعمل
في مجال التدريب وبين الشباب الجامعي .

٧- دور المنسق : وفيه يقوم أخصائي الجماعة
بالتنسيق بين الجهود المختلفة التي تبذل في
تنمية اتجاهات الشباب الجامعي ، لتفادي
الازدواجية والتكرار للجهود والأهداف المتعارضة
.

(Swares & Rowe, 2007, 29)

ولكى تقوم طريقة خدمة الجماعة بدورها في
تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج
التدريب التحويلي تستخدم مجموعة من الوسائل
والاساليب التي تتناسب مع الشباب الجامعي .

١- المحاضرات : هي إحدى الأساليب التي تقدم
من خلالها مجموعة من الأفكار والمعلومات
حول برامج التدريب التحويلي .

(منقريوس و أبوالمعاطي ، ٢٠٠٠ ، ٢١٤)

٢- الاجتماعات : من خلال الاجتماعات يتمكن
أخصائي الجماعة من مناقشة الأمور التي
تخص برامج التدريب التحويلي والاساليب
والطرق التي تساعد الشباب الجامعي
للحصول على التدريب وفرص العمل
المناسبة .

(قاسم وآخرون ، ٢٠٠٢ ، ٢١٢)

٣- لعب الدور : يعد لعب الدور أسلوب يعبر به الشباب الجامعي عن المواقف والمشكلات التي يتعرضون لها في الحصول على فرص العمل ويستخدم لعب الدور في زيادة قدرة الشباب الجامعي على أداء السلوك المتوقع .

(شعبان ، ٢٠١١ ، ٧٢)

٤- المناقشة الجماعية : للمناقشة الجماعية أهمية خاصة فهي جزء من طريقة العمل مع الجماعات ، وتستخدم في أي نشاط يقوم به الشباب الجامعي لتنمية اتجاهاتهم نحو برامج التدريب التحويلي .

(العضى ، ٢٠٠٦ ، ١٥٤٦)

٥- الندوات : وتهدف الندوة منافسة التدريب التحويلي وذلك من خلال مجموعة من المتحدثين من خبراء التدريب والتنمية البشرية حيث يقوم كل واحد بإلقاء كلمة قصيرة عن التدريب التحويلي من وجهة نظره وحل للمشكلات التي تواجه الشباب الجامعي في الحصول على فرص العمل.

(Myers & Others, 1988, 225)

ولكى تحقق خدمة الجماعة أدوارها في تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي تستخدم مجموعة من الاستراتيجيات التي تساعدها في تحقيق الهدف . ومنها :

١- استراتيجية التفاعل : يتم ذلك من خلال عمليات الاتصال بين الشباب الجامعي وتبادل الرأي ووجهات النظر حول برامج التدريب التحويلي . (منقريوس ، ٢٠٠٩ ، ٢١٤)

٢- استراتيجية التدعيم : تهدف إلى تزويد الشباب الجامعي بالمعارف والمهارات الضرورية عن فرص العمل المتاحة وبرامج التدريب التي تحتاج إليها تلك الفرص وتوظيف الإمكانيات المتاحة لتحقيق الهدف المرغوب .

(Alewis, 1999, 1767)

٣- استراتيجية تعديل السلوك : تتضمن هذه الاستراتيجية تغيير سلوك الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي من خلال وجودهم في الجماعة وممارستهم للأنشطة التي تنمي اتجاهاتهم نحو تلك البرامج من التدريب التحويلي . (فهيمى ، ٢٠١٢ ، ٨٥)

٤- استراتيجية إكتساب المعارف وطرق التفكير : وهى إكتساب الشباب الجامعي معلومات ومعارف عن التدريب التحويلي وعن فرص العمل التي تحتاج إلى التدريب ومراكز التدريب وكذلك إكتسابهم القدرة على التفكير في اختيار التدريب المناسب لإمكانياتهم وفرص العمل المتاحة .

(أبوالنصر ، ٢٠٠٨ ، ١٧٨)

المراجع :

٩. توفيق ، عبدالرحمن (٢٠٠٦): التدريب أصول ومبادئ، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بمبك)، الجيزة .
١٠. توفيق ، عبدالرحمن (٢٠٠٧): مهارات اخصائي التدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة-بمبك، الطبعة الثالثة، القاهرة .
١١. الجبالي ، حمزه (٢٠١٦) : تنمية الأداء الوظيفي والإداري ، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
١٢. الجوميري ، عباس وآخرون (٢٠١٥) : إدارة الخدمة المدنية والوظيفية العامة ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
١٣. حسانين ، أحمد جابر (٢٠١٦) : التدريب الإستراتيجي ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
١٤. حسين ، عبدالفتاح دياب (١٩٩٧): إدارة الموارد البشرية (مدخل متكامل)، جامعة القاهرة .
١٥. حمود ، خضير كاظم والخرشة ، ياسين كاسب (٢٠٠٧): إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .
١٦. خليفة ، يحيى زكريا حسن (٢٠١٧): تعظيم العائد من الاستثمار في التدريب، دار نشر يسطرون، القاهرة .
١٧. السمراي ، على مزاحم حبيب (٢٠٢١) : الاستثمار في رأس المال الفكري ، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
١. أبو النصر ، مدحت محمد (٢٠٠٨) : الاتجاهات المعاصرة في ممارسة الخدمة الاجتماعية الوقائية ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة .
٢. أبو النصر ، مدحت محمد (٢٠١٦): الألعاب والمباريات التدريبية لتطوير مهنة التدريب، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة .
٣. مدحت أبو النصر (٢٠١٧): التدريب عن بُعد (بوابتك لمستقبل أفضل)، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة .
٤. الأسرج ، حسين عبدالمطلب (٢٠١٨) : مستقبل المشروعات الصغيرة في مصر ، حسين الأسرج ، القاهرة .
٥. البدوي ، محمد السيد (٢٠١٧) : إدارة المستشفيات والمراكز الطبية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، القاهرة .
٦. بدير ، جمال يوسف (٢٠١٣) : اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات ، دار كنوز المعرفة للطبع والنشر ، عمان ، الأردن .
٧. التقرير العالمي لرصد التعليم (٢٠٢٢) : الجهات الفاعلة غير الحكومية في التعليم ، منظمة اليونسكو .
٨. توفيق ، عبدالرحمن (٢٠٠٥) مهارات اخصائي التدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.

٢٥. عبدالرحمن ، بن عنتر (٢٠٢٠) : إدارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

٢٦. عبدالقوي حسن عبدالقوي (٢٠٠٠): التدريب وأثره في بناء وتنمية الموارد البشرية (دراسة حالة بالهيئة القومية لسكك حديد مصر بالقاهرة)، القاهرة .

٢٧. هيا صالح عبدالعزيز العثيمين (٢٠٠٢): التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية .

٢٨. العزاوي ، نجم (٢٠٠٦): التدريب الإداري، دار البازوي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

٢٩. العزاوي ، نجم (٢٠٢٢) : جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الأيزو 10015 ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

٣٠. على ، أسامة محمد سيد و حسين ، على عبدالحافظ (٢٠١٩)، إعادة المدرب المبدع، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع، القاهرة .

٣١. عليوة ، السيد (٢٠٠١): تحديد الاحتياجات التدريبية، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .

٣٢. العنزي ، عوض خلف (٢٠٠٥): إدارة جودة الخدمات العامة (المفاهيم وأساليب التطوير)، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .

١٨. السيد ، رضا (٢٠٠٧): الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب إعداد الخطة التدريبية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، القاهرة .

١٩. السيوفى ، بسمة عدنان (٢٠١٩) : تدريب من أجل الازدهار ، بيمك ، القاهرة .

٢٠. شعبان ، يسرى سعيد (٢٠١١) : الاتصال في الخدمة الاجتماعية ، مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع ، الفيوم .

٢١. صقر ، أحمد محيى خلف (٢٠١٩) : العوامل الاجتماعية وتأثيرها على الخطط الاستراتيجية لتشغيل الشباب في بعض دول العالم (دراسة تحليلية) ، دار التعليم الجامعي ، الإسكندرية .

٢٢. عامر ، طارق عبدالروؤف محمد (٢٠١٩) : أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة (انعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها) ، دار اليازوري العلمية للطبع والنشر ، عمان ، الأردن .

٢٣. عباس ، عبد المنعم (٢٠١١): شبابنا ومتطلبات سوق العمل ، بحوث ومجالات ، المجلد ٤٨ ، العدد ٤ .

٢٤. عبدالجليل ، رباح رمزي (٢٠١٤): دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)، بحث منشور في مجلة العلوم التربوية ، ع ٤ ، ج ١ ، كلية التربية ، جامعة أسيوط .

٤١.مسعد ، عبدالله سعد الدين (٢٠١٧) :

التدريب والأمن القومي ، مجموعة النيل
العربية ، القاهرة .

٤٢.نورة بنت محمد بن عبدالعزيز المطرودي

(٢٠٢٠): دور التدريب التحويلي في إعادة

تنمية القدرة المهنية في ضوء التجربة

اليابانية وإمكانية الاستفادة منها في المملكة

العربية السعودية، بحث منشور في المجلة

التربوية، العدد الواحد والسبعون، كلية

التربية، جامعة القصيم، المملكة العربية

السعودية

٤٣.منقريوس ، نصيف فهمى (٢٠٠٩) :

النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء

النظري والممارسة في العمل مع الجماعات

، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .

٤٤.منقريوس ، نصيف فهمى وأبوالمعاطي ،

ماهر (٢٠٠٠) : مهارات الممارسة المهنية

في الخدمة الاجتماعية (أسس نظرية -

حالات تطبيقية) ، مركز النشر وتوزيع

الكتاب الجامعي ، القاهرة ، جامعة حلوان .

٤٥.وفاء ، راييس (٢٠٢٠) : نظام التيسير

بالأهداف في المؤسسات العامة (بين النظرية

والتطبيق) ، دار اليازوري العلمية للنشر

والتوزيع ، عمان ، الأردن .

٤٦.ياسين ، سعد غالب والعملاق ، بشير عباس

(٢٠٠٩) : التجارة الإلكترونية ، دار

المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

٤٧.يونس ، مرعى سلامه (٢٠١١) : علم

النفس الإيجابي للجميع (مقدمة - مفاهيم -

٣٣.العوضى ، سعيد يمانى (٢٠٠٦) : استخدام

تكنيك المناقشة الجماعية ولعب الدور في

إطار طريقة العمل مع الجماعات وتنمية

وعى الشباب الجامعة بأدوارهم الاجتماعية ،

بحث منشور بالمؤتمر العلمي التاسع عشر

بكلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .

٣٤.غانم ، محمد حسن (٢٠٠٩): دليل تدريب

للعمل في مجال الخدمة النفسية، المكتبة

المصرية للنشر والتوزيع .

٣٥.الغرابوي ، شهدان عادل (د.ت) : القيادة

الإدارية (كوسيلة لتحسين أداء العاملين في

المؤسسات الاقتصادية) ، دار الفكر الجامعي

، الإسكندرية .

٣٦.فهمى ، محمد سيد (٢٠١٢) : مشاركة

المرأة في مجتمعات العالم الثالث ، المكتب

الجامعي الحديث ، الإسكندرية .

٣٧.قاسم / محمود رفعت وآخرون (٢٠٠٢) :

سياسات الممارسة المهنية في تنظيم

المجتمع ، دار المهندس للطباعة ، القاهرة .

٣٨.القحطاني ، محمد بن دليم (٢٠١٥) : إدارة

الموارد البشرية (نحو منهج إستراتيجي

متكامل) ، العبيكان للنشر ، الرياض ،

السعودية .

٣٩.الكواري ، على خليفة وآخرون (٢٠٠٤) :

نحو إصلاح جذري في (أقطار مجلس

التعاون لدول الخليج العربية) ، دار قرطاس

للنشر ، الكويت .

٤٠.محمود ، خالد أحمد (٢٠١٩) : تنمية

الموارد البشرية ، دار الفكر العربي ،

الإسكندرية .

management Association, USA,
p 77.

Ress, Teresa L. & Atkinson, .٥٥
Paul (1982): Youth
Unemployment & State
Intervention, London, Rutledge
Direct Editions.

تطبيقات) ، مكتبة الأنجلو المصرية ،
القاهرة .

Alewis, Edith (1999) : Natural .٤٨
Helping Networks, in
Encyclopedia of social work,
Maryland, NASW.

Mgers, Virginia & Othres (1988) .٤٩
: Dynamics of speech " Toward
effective communication",
national text book, USA.

Swers, Karenm & Rowe, .٥٠
Williams (2007) : Social work
practice and social justice,
Thomson & Brooks kole,
Canada.

V, Coulshed & T, Orme (2006) : .٥١
Social work practice, palgrave
Mcmillan.

Zastrow, Charles h. (2009): .٥٢
Social work with group,
Acomprehensive workbooke,
7ed, Broots cobe Cengage,
Learning, USA.

Jolles, Robert L. (1993): How to .٥٣
run seminar and workshops, n,
y. John Willg and Sons inc.

Kathy, Charney cy, Conway .٥٤
(2005) : The Trainer's tool kit
and Education, American