



اليوم الثالث

**الجلسة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية
وعملية التعلم**

عملية التعلم

■ عملية التدريب تتم في صورة تعلم الفرد للخبرات، فإن من الأهمية توضيح أن التعلم هو تغير ثابت نسبيا في السلوك يحدث نتيجة الخبرة، ويستمر هذا التغير لفترة تقصر أو تطول بحسب طبيعة الفعل وأثره في نفس الفرد ومدى تكراره في حياته ومستوى ذكائه وحدة ذاكرته، بمعنى أن التغير الذي يحدث هو بمثابة تغير نسبي أكثر من كونه تغيرا مطلقا .

■ وثمة شروط تساعد على عملية التعلم Learning أثناء الخدمة أو انتقال التعلم Learning Transfer بدلا من مفهوم انتقال أثر التدريب، وذلك لأن ما ينتقل ويستفيد منه الفرد في الموقف الجديد هو ما تعلمه في الموقف الأصلي، لذا فإن هناك شروطا تساعد على إتمام هذه العملية وتحقيق أثرها، ومن أهم هذه الشروط:

- ❖ **الانتقال والمكونات المشتركة:** حيث أنه كلما كانت هناك عناصر مشتركة بين مادة وأخرى، فإن التمرين أو التدريب في إحداها يؤثر على سرعة تعلم الأخرى.
- ❖ **الانتقال بالتشابه:** حيث يتعلم الإنسان باستجابة معينة بالنسبة لمثير مشابه.
- ❖ **الانتقال بالتعميم:** حيث أن تعلم الخبرة في وضع ما يمكن أن يطبقه ويعممه المتعلم في أوضاع أخرى، التي هي نفس نوع الموقف الذي تعلمه الفرد.
- ❖ **الانتقال وطريقة التعلم:** حيث أن الطريقة التي يتم بها تعلم أمر معين يسهم في سهولة انتقال أثر التدريب، فالتعلم الذي تم عن طريق الإدراك الواضح والفهم لموقف المتعلم، يسهل انتقال آثاره إلى المواقف الأخرى الجديدة والطارئة، كما أن التدريب الكافي ضروري للحصول على القدر الأكبر من الانتقال الإيجابي Transfer.

هام:

- المتعلم هو الذي يتحكم في التعلم.
- يحضر المدرب إلى برنامج التدريب ولديه أهدافه وأولوياته الخاصة.
- يمتلك المدرب هيكل إدراكي خاص يفهم من خلاله البيئة المحطة بالتدريب والموضوعات التي يرغب في تعلمها.

تيسير عملية التعلم في التدريب:

■ الترتيب الملائم لعرض المواد التدريبية يُيسّر عملية التعلم.

خطوات إحداث التعلم في التدريب

أحداث التدريب	إذا تم القيام بها تجعل المتدرب..
1. كسب انتباه المتدرب	.. يركز على المدرب
2. إبلاغ المتدرب بالهدف	.. يركز على الهدف
3. تحفيز المتدرب على تذكر المعرفة السابقة	.. استدعاء التعلم السابق من الذاكرة
4. عرض المواد التدريبية	.. يختار الأجزاء المهمة له من التدريب
5. إمداد المتدرب بإرشادات التعلم	.. يفكر في مدى انطباق المعلومات الجديدة لعمله ويحدد مكان تخزينها في ذاكرته ليسهل عليه استرجاعها

إذا تم القيام بها تجعل المتدرب..	أحداث التدريب
.. تجربة الأداء	6. إظهار كيفية الأداء وتدعيم محاولاته وتصحيح أخطأه
.. يزيد من كفاءته في أداء عمله .. تدعيم محاولاته السليمة .. تقديم المساعدة عند الخطأ	7. إعطاء معلومات مرتدة
.. يحاول حل المشاكل المتشابهة لمعرفة مدى إلمامه بالمفاهيم الجديدة	8. تقييم الأداء
.. يقوم بأداء مهام متعددة أكثر صعوبة في مجال عمله	9. تدعيم الاحتفاظ بالتعلم ونقل التدريب لمكان العمل

لماذا يقاوم المدربون التعلم؟

- رغم أن التعلم – أحد العمليات الأساسية للبقاء على قيد الحياة يشكو الكثير من المدربين عدم اهتمام المدربين أو مقاومتهم للتدريب.

بصفة عامة:

- تصدر هذه المقاومة من المدربين الأكبر سنا والأكثر تعليما.

أسباب مقاومة التعلم

1. غياب التحفيز
 - عدم تحفيز المدربين للتعلم
2. مقاومة التغيير
 - يهدف التدريب إلى إحداث تغيير في الهيكل الإدراكي وسلوكيات كل متدرب

أسباب شعور المتدربون بالقلق من التغيير

أ- الخوف من المجهول:

■ «أعرف حاليا كيف تسير الأمور... ولكنني لا أعرف تأثير هذا التجريب على عملي في المستقبل»

ب- الخوف من قلة الكفاءة

■ إحساس الفرد بالشك من إمكانية تطبيق المفاهيم الجديدة

ج- الخوف من فقدان الوضع الحالي

• المركز الوظيفي

• السلطات

• الأجر والمزايا

■ ثمة مجال كبير للفروق الفردية في مدى انتقال أثر التدريب على نشاط معين عند أفراد مختلفين من نفس السن، فهناك مجموعة من المتغيرات الفردية التي يمكن أن تؤثر على انتقال أثر التدريب، ومن هذه المتغيرات درجة ميل الفرد واتجاهاته ودرجة ذكائه، إضافة إلى هذه الاعتبارات الشخصية فإن بيئة المنظمة التي يتلقى بها المتعلم المعارف والمهارات المكتسبة وفقا لنظمها التعليمية غير النظامية تأثيرا فعالا حيث تعدد أشكال هذه المنظمات وأنواعها .