



## المحاضرات النظرية

### مفهوم التدريب

هو العملية التي يمكن بواسطتها مساعدة العاملين اكثر كفاءة ومقدرة في اداء اعمالهم وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف جديدة .

وهو العملية التي يمكن عن طريقها مساعدة الموظفين او العاملين ليكونوا اكثر كفاءة ومن ثم اكثر مقدرة على اداء الاعمال الحالية او التي ينتظر قيامهم بها في المستقبل وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة .

وعند النظر الى التدريب الارشادي فنجد انه عملية تعليمية يقوم بها الجهاز الارشادي للعاملين به على كافة المستويات الوظيفية وخاصة العاملين منهم على المستوى المحلي ( المرشدين الزراعيين ) ليكونوا اكثر كفاءة ومقدرة في اداء اعمالهم الحالية والمستقبلية .  
فالتدريب الارشادي بشكله العام ليس الا تدريب لا يختلف عن ما يتعلق بمفهوم التدريب ولكن الاختلاف يأتي من خلال الخصوصيات كونه منصبا على العماملين في مجال الارشاد الزراعي الهدف رفع الكفاءة في عملهم التعليمي واعدادهم ليمارسوا اعمالا تعليمية اكثر تعقيدا على مستوى وظائفهم .

### اهداف التدريب :

- 1- تنمية الفرد واحداث التغييرات المرغوبة في سلوكه .
- 2- رفع الروح المعنوية من خلال التدريب الذي سوف يؤدي الى الى رفع الروح المعنوي والذي بدوره يزيد من حماس العاملين .
- 3- تقليل الاشراف عندما يكون الافراد العاملون في منظمة معينة قليلوا الكفاءة فسيكون هناك مجال واسع لحدوث الاخطاء مما يستدعي وجود عدد اكبر من المشرفين والعكس صحيح .
- 4- تقليل الحوادث تعزى كثرة الحوادث اثناء العمل الى نقص كفاءة واداء الافراد اكثر مما تنسب الى نقص الاعداد وان التدريب المناسب سوف يؤدي الى تحسين دقة الاستعمال هذه المواد .
- 5- زيادة الثبات والمرونة الادارية يعني الثبات قدرة التنظيم على تعزيز فعاليته حتى في حالة غياب القيادات العليا والمرونة قدرة التنظيم على التكيف او التوازن مع المتغيرات في حجم العمل
- 6- رفع الكفاءة الانتاجية وذلك بوسائل متعددة  
أ- زيادة الانتاج عن طريق رفع مستوى المهاري  
ب - خفض التكاليف والاستخدام الامثل للموارد  
ج- زيادة الدخل  
د- استمرارية التنظيم في تقديم المنتجات
- 7- تسهيل وسائل الاتصال سواء من الاعلى الى الاسفل او من الاسفل الى الاعلى بطريقة تحافظ على اهداف وسياسات المنظمة .

## مبادئ التدريب

- 1- الدافعية
- 2- التدعيم
- 3- الفروق الفردية
- 4- الممارسة
- 5- الانتقال اثر التدريب
- 6- الشمولية
- 7- الاستمرارية
- 8- المنهجية

ولفلسفة التدريب ملامح اساسية هي كالآتي :

- 1- لا يمكن الفصل بين الفكر والتطبيق
- 2- تنمية الجانب المادي لا ينفصل عن عملية تنمية الانسان
- 3- تغير المجتمع ايجابيا هم مدخل ومنطلق لتقدم
- 4- الانسان هو مغير قادر على تغيير الواقع
- 5- لتغير طريق واضح يتحدد ملامحة بالحرية والنضال
- 6- طريق التغير عمل تعليمي لا تقليدي ولا رسمي
- 7- التغير والتقدم لا يحدثان عفويا وانما يحدث من خلال التخطيط والمشاركة .

## انواع التدريب

ان وجود انماط للتدريب لا يعني ان هناك تدريب يختلف عن اخر من ناحية الجوهر وانما تتركز فكرة تقسيمة الى انواع جراء ممارسة لنواحي مختلفة والنظر له وفقا لاسس يمكن ذكرها كالآتي  
اولا :- انواع التدريب من ناحية المدارس التدريبية وتشمل :

- 1- التدريب التلقائي
- 2- التلمذة
- 3- التدريب المنظم

ثانيا:- انواع التدريب حسب الفترة الزمنية التي يستغرقها التدريب

- 1- دورات قصيرة
- 2- دورات متوسطة
- 3- دورات طويلة

ثالثا :- انواع التدريب وفقا لمكان التدريب

- 1- داخل محل العمل
- 2- خارج محل العمل

رابعاً :- انواع التدريب حسب الغرض منه

- 1- التدريب التوجيهي
- 2- التدريب لتجديد المعلومات
- 3- التدريب العلاجي
- 4- التدريب المستقبلي

خامساً :- انواع التدريب على ضوء عدد المتدربين

- 1- التدريب الفردي
- 2- التدريب الجماعي

انواع التدريب الارشادي

- 1- التدريب قبل الخدمة : ويعني التدريب الذي حصل عليه الفرد من خلال وجوده في الاعدادية او المعهد او الكلية الزراعية وقبل دخوله الخدمة الارشادية .
- 2- التدريب عند بدء الخدمة او التدريب التاهيلي : هو التدريب الذي يحصل عليه الفرد عند اول تعيينه بالخدمة الارشادية وذلك يسمى بالتدريب عند اول التعيين .
- 3- التدريب اثناء الخدمة : ويشمل جميع مستويات وانواع التدريب الذي يشارك به الفرد خلال وجوده كاحد العاملين في الخدمة الارشادية ابتداء من بعد اكماله التدريب عند بدء الخدمة ولغاية تركه العمل بالارشاد الزراعي .
- 4- الدراسات العليا : يتجه البعض الى اعتبار الدراسات العليا جزء من التدريب اثناء الخدمة بينما يجعلها الاخرون نوعاً قائماً بذاته .

شروط نجاح التدريب :

- 1- قبول الادارة لنشاط التدريب على اقتناع حقيقي باهميته
- 2- قيام المدرب بالدور المطلوب منه في تحقيق اهداف التدريب فالمدرّب عنصر مهم في نجاح او اخفاق التدريب .
- 3- اختيار المتدرب عملية اساسية في نجاح التدريب ولا بد ان تتوفر لديه الرغبة والاستعداد
- 4- وجود مناخ تنظيمي مناسب يوفر للمتدرب الفرص المناسبة لتطبيق الافكار والاساليب الجديدة .

مفهوم الاحتياجات التدريبية

- أ- معلومات او اتجاهات او مهارات فنية او سلوكية يراد تنميتها او تغييرها اما بسبب تغيرات تنظيمية او تكنولوجية او بسبب ترقيات او تنقلات .
- ب- نواحي ضعف او نقص فنية او انسانية واقعية او محتملة في فترات العاملين او معلوماتهم او اتجاهاتهم .

انواع الاحتياجات التدريبية

- 1- احتياجات عادية
- 2- احتياجات لمواجهة نواحي الضعف او نقص فنية او انسانية او واقعية او محتملة
- 3- احتياجات غير تقليدية

اخطاء تحديد الاحتياجات التدريبية

- 1- عدم القدرة على التمييز بي الاحتياجات التدريبية وبين الرغبات التدريبية
- 2- عدم الفحص الدقيق لاراء التي تبديها الادارة العليا للعاملين في المنظمة عند التعبير عن احتياجاتهم التدريبية .
- 3- الاعتقاد الخاطى بان مختلف المشكلات التي تواجهها المنظمة يمكن حلها من خلال التدريب
- 4- الاعتماد في تحديد الاحتياجات التدريبية على الحدس والتخمين
- 5- التركيز على الاحتياجات التدريبية الحالية واكمال الاحتياجات التدريبية المستقبلية

## خصائص الاحتياجات التدريبية :

- 1- اختلاف عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من منظمة الى اخرى وقد تكون مخططة تبني على تحليل ومراجعة دقيقة لاحتياجات المنظمة او تكون غير مخططة وغير منظمة .
- 2- اختلاف الاحتياجات التدريبية في منظمة ما عن الاحتياجات التطويرية في المنظمة نفسها
- 3- صعوبة حصر الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية في تطبيق العمل
- 4- صياغة الاحتياجات التدريبية بشكل اهداف تدريبية تسعى المنظمة للوصول اليها

## طرق تحديد الاحتياجات التدريبية

اولا:- تحليل التنظيم : ويتكون من

- 1- الفهم الواضح لاهداف المنظمة
- 2- تحليل الهيكل التنظيمي للمنظمة
- 3- تحليل سياسة المنظمة ولوائحها
- 4- دراسة تركيب القوى العاملة للمنظمة
- 5- تحليل معدلات الكفاءة
- 6- تحليل المناخ التنظيمي
- 7- دراسة التطور والتغيرات في نشاط المنظمة وحجم العمل فيها

ثانيا :- تحليل العمل : واهم طرق تحليل العمل

- 1- مراجعة البيانات المتوفرة على الوظيفة
- 2- الاداء الفعلي للوظيفة
- 3- المشاهدة
- 4- المقابلة
- 5- الاستقصاءات
- 6- قوائم الاحتياجات
- 7- المفكرة اليومية للعمل
- 8- طريقة الاحداث الجوهرية
- 9- اراء الخبراء
- 10- تحليل الدوريات والبحوث العلمية الميدانية

ثالثا : تحليل الفرد

- 1- المواصفات الوظيفية
- 2- الخصائص الشخصية
- 3- الجوانب السلوكية

تصميم البرامج التدريبية :

- 1- تحديد اهداف البرامج التدريبية
- 2- محتوى التدريب
- 3- مواد التدريب
- 4- اساليب التدريب
- 5- وسائل التدريب
- 6- تحديد الزمان والمكان
- 7- اختيار المتدربين
- 8- اختيار المدربين
- 9- ميزانية التدريب

تنفيذ البرنامج التدريبي

- 1- افتتاح البرنامج : ويشمل ذلك تحديد المدعوين لحضور حفل الافتتاح لتوزيع المطبوعات والمواد التدريبية
- 2- الاجتماع بالمتدربين : اذ يجتمع المسؤولون عن البرنامج التدريبي بالمتدربين بهدف تسجيل بيانات المتدربين وشرح اهداف التدريب
- 3- ايجاد جو تدريبي يشعر المتدربين بالالتزام بجدول البرنامج وباهمية التدريب واشعارهم بانهم ليس تلاميذ في المدرسة
- 4- تقسيم المتدربين الى مجموعات عمل صغيرة بحيث يتراوح عدد الاعضاء كل مجموع بي 5 – 6 متدربين
- 5- عقد اجتماعات تنسيقية بين مدير التدريب والمدربين والاداريين والاتصال بالمنظمات ذات العلاقة للتذكير بمواعيد الزيارات الميدانية

تقييم التدريب

هو العملية التي يمكن بواسطتها تحديد مدى تحقيق الاهداف التدريبية

وسنتعرض الى التعرف على اجراءات التقييم لكل مما يلي :

- 1- تقييم المنهج التدريبي ويتم من خلال المراحل الاتية :-  
أ- قبل التنفيذ أي اجراء التقييم خلال مرحلة تصميم منهج الدورة التدريبية ومن خلال مراجعة المادة التعليمية . ومدى كونها حلا ناجحا للوصول الى الاهداف

ب- اثناء التنفيذ وتهدف الى التأكد من كون التنفيذ يسير بالشكل الذي خطط له

- ج- بعد التنفيذ أي الوقوف على مدى تحقيق المنهج لاهدافه واشباعه لاحاجات المتدربين من خلال الوقوف على نواحي الخلل بالمنهج

## 2- تقييم المدربين

يمثل المدرب احد عناصر عملية التدريب حيث هو المسؤول عن اعداد المادة التعليمية وايصالها الى المتدربين بافضل الطرق والاساليب كي يتم استيعابها من قبلهم لتغير نواحي سلوكية ويشمل التقييم :

مدى تحضير المادة والالمام بها واتباع الاسلوب المناسب وصفاتهم الشخصية

## 3 تقييم المتدربين

ويمثل المتدرب الطرف الثاني في عملية التغيير حيث يصنف برنامج ومنهج التدريب من اجل سد حاجاته التدريبية واحداث التغير في سلوكه وتتم عملية التغيير بتلات مستويات :

أ- قبل التدريب : حيث يتم التعرف على مستوى خبراتهم ومعارفهم وبالتالي تحدد جانب القصور والخلل لديهم .

ب- اثناء التدريب : للوقوف على مدى حدوث او امكانية حدوث التغيير السلوكي ويتم التقييم في هذا المستوى لتأكد من مدى ايجابية مع النشاط التدريبي

ج- بعد انتهاء التدريب : للوقوف على فائدة التدريب وما اكتسبه المتدربون منه وماهي التغيرات السلوكية الحاصلة لديهم

## اهداف تقويم التدريب :

- 1- الكشف عن فعالية القائمين على نشاط التدريب
- 2- تقرير مدى النجاح او الاخفاق في البرامج التدريبية
- 3- التعرف على مدى تحقيق البرامج التدريبية لاهدافها
- 4- تحسين البرامج التدريبية مستقبلا وذلك من خلال المعلومات التي يقدمها التقويم عن ردود افعال المتدربين
- 5- التعرف على مدى اشباع البرامج التدريبية للاحتياجات التدريبية
- 6- التعرف على مدى قدرة البرامج التدريبية على حل المشكلات
- 7- تقديم تغذية راجعة عن نوعية اداء موظفي التدريب
- 8- توفير البيانات والمعلومات التي تساعد الادارة على اتخاذ القرارات العلمية .