



بناء البرنامج التدريبي  
إعداد  
د/ هشام محمد صالح  
قسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي  
معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

### تعريف التدريب:

هو « كل عمل من شأنه أن يؤدي إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إتمامهم بدقائق العمل وظروفه أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنظمة أو تغيير وجهات النظر أو المعتقدات التي لدى الأفراد تغييرا من شأنه أن يؤثر بشكل إيجابي على نجاح عملهم ».

من هذا التعريف فإن التدريب يركز على أهداف رئيسية هي:

١. إكساب المعلومات والمعارف إلى الفرد من أجل التنمية وتطوير نماذج التفكير وأنماط السلوك.

٢. تنمية مهارات الفرد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستهدف.

٣. تغيير اتجاهات وسلوكيات الأفراد في أعمالهم الحالية والمستقبلية لجعلهم أكثر انسجاما مع أهداف المنظمة.

النظام التدريبي يتكون من خمسة عناصر رئيسية هي:

١. المدخلات: (مدخلات بشرية-مدخلات مادية - مدخلات معنوية-مدخلات تكنولوجية).

٢. العمليات: (مرحلة التجهيز - مرحلة التنفيذ - مرحلة المتابعة والتقييم).

٣. المخرجات: (مخرجات بشرية - مخرجات مادية - مخرجات معنوية).

٤. البيئة التدريبية: البيئة الداخلية، والبيئة الخارجية متضمنين (البعد المجتمعي - البعد التنظيمي - البعد الإداري).

٥. التغذية المرتدة: وهي معلومات عن الأداء الفعلي والنتائج التي حققتها الأنشطة المختلفة للنظام.

البرنامج التدريبي الفعال: يجب أن تتوفر فيه ما يلي:

١. وجود دافع لدى المتدرب مبني على حاجة فعالية للتدريب.

٢. معرفة المتدرب بأهداف التدريب.

٣. إدراك المتدرب بمستوى التقدم الذي حققه.

٤. فتح المجال لتطبيق المتدرب المعارف والمهارات التي تعلمها.

٥. مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.

٦. التركيز على الأسس والنظريات التي يستند عليها التدريب.

٧. جئانس التدريب مع القيم والإجاءات في بيئة العمل.
٨. أن يتفق البرنامج التدريبي مع الإحتياجات الفعلية للمتدرب.
٩. مراعاة البرنامج لفترات التدريب ولطرقه وأساليبه.
- أسس يعتمد عليها عند إعداد البرنامج التدريبي هي أن:
١. التدريب يعتمد على حفيز أو دافعية المتدرب.
  ٢. التدريب يعتمد على فاعلية المتدرب وإيجابيته في التدريب.
  ٣. التدريب يعتمد على قدرة وقابلية المتدرب على التعلم.
  ٤. التدريب يعتمد على الخبرات السابقة والحالية للمتدرب .
  ٥. تعلم أشياء جديدة قد تتعارض مع أشياء سبق التدرب تعلمها.
  ٦. كفاءة المتدرب تعتمد على التغذية المرتدة.
  ٧. يجب معرفة النتائج المؤدية إلى زيادة التعلم.
- البرامج التدريبية الجيدة تصمم وفق ثلاثة مراحل إجرائية هي:
- أولاً: مرحلة التخطيط للبرنامج: وهذه المرحلة تتضمن:
- أ- تحليل وتحديد الإحتياجات التدريبية.
  - ب- صياغة الأهداف العامة والسلوكية للبرنامج.
- ج- تحديد المحتوى المنهجي للبرنامج.
- د- وضع الأساسيات والإمكانات للبرنامج.
- ثانياً: مرحلة تنفيذ البرنامج: وهذه المرحلة تتضمن:
- أ- أنشطة وفعاليات قبل بداية البرنامج التدريبي.
  - ب- أنشطة وفعاليات أثناء البرنامج التدريبي.
  - ج- أنشطة وفعاليات بعد الإنتهاء من البرنامج التدريبي.
- ثالثاً: مرحلة تقييم وتقوم البرنامج التدريبي: وهذه المرحلة تتضمن:
- أ- تقييم المتدرب.
  - ب- تقييم المدرب.
  - ج- تقييم نهاية البرنامج التدريبي.
  - د- تقييم أثر التدريب.
- إدارة الجودة الشاملة في التدريب: هي: إجاز الأعمال التدريبية بكفاءة. وتقوم إدارة الجودة الشاملة على أربعة أسس هي:
١. الوقاية من حدوث أى مشاكل أثناء العمل.
  ٢. التحسين والتطوير الدائم للأساليب فضاء العميل ( المتدرب ).
  ٣. إحساس العاملين في التدريب بهذا النظام وتفاعلهم معه.
  ٤. الوصول إلى مشكلات التطبيق الحالية والمتوقعة بسرعة. والتعرف على أسبابها.