

الفرق بين التعليم والتعلم والتدريب

Differences Between Education, Learning and Training

إعداد
أ / أحمد البدرى عبد العزيز
(3733)

مقدم لمشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالى (تدريب المدربين)

Submitted To, Pathways To Higher Education Project to fulfill TOT Training

المحتويات

المقدمة

- ماهية التعلم و التعليم و التدريب و الفارق بينهم 1

جسم التقرير

- أولا التعلم 2

- ثانيا التعليم 5

- ثالثا التدريب 11

الخلاصة و التعليق

- العلاقة بين التعلم و التعليم و التدريب 14

- قائمة المراجع 15

ماهية التعليم و التعلم و التدريب و الفارق بينهم

التعلم

يعرف التعلم بأنه : تغيير وتعديل في السلوك ثابت نسبياً وناتج عن التدريب . "حيث يتعرض المتعلم في التعلم إلى معلومات أو مهارات ومن ثم يتغير سلوكه أو يتعدل بتأثير ما تعرض له ، وهو ثابت نسبياً بشكل عام .فغالباً ما يكون هناك مجموعة من المعارف والمهارات تقدم للمتعلم ، فيكون التعلم عن طريق بذل ذلك المتعلم جهداً يحاول من خلاله تعلم تلك المعارف أو المهارات ومن ثم اكتسابها ، وللتحقق من معرفته لها عن طريق معرفة الفرق بين حالة الابتداء في الموقف وحالة الانتهاء منه ، فإذا زاد هذا الفرق في الأداء ضمن لنا ذلك حصول التعلم.

التعليم

ويعرف بأنه : العملية المنظمة التي يمارسها المعلم بهدف نقل ما ذهنه من معلومات ومعارف إلى المتعلمين (الطلبة) الذين هم بحاجة إلى تلك المعارف. وفي التعليم نجد أن المعلم يرى أن في ذهنه مجموعة من المعارف والمعلومات ويرغب في إيصالها للطلاب لأنه يرى أنهم بحاجة إليها فيمارس إيصالها لهم مباشرة من قبله شخصياً وفق عملية منظمة ناتج تلك الممارسة هي التعليم ، ويتحكم في درجة تحقق حصول الطلاب على تلك المعارف والمعلومات المعلم وما يمتلكه من خبرات في هذا المجال.

التدريب

يعرف التدريب بأنه " النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مزاولة عمل ما بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها.

جسم التقرير

أولا التعلم

التعلم جوهري للوجود الإنساني وأساسي للتربية وهو منطلق أساسي لدراسة علم النفس ولازم لفهم حقيقة العقل البشري. والواقع انه لم يحظ أي موضوع آخر من موضوعات علم النفس. مثلما حظي به موضوع التعلم من عمق في البحث والدراسة. ومنذ أن بدأ الاهتمام بدراسة سلوك الإنسان ظل التعلم وقضاياها موضع اهتمام الباحث والدارس حتى أن بعض المفكرين أمثال أرسطو والقديس أوغسطس وجو لوك كانوا يعتبرون التعلم قضية رئيسية. كما بلغ الاهتمام بقضايا التعلم ومشكلاته ذروته في أوائل القرن العشرين.

فما هو التعلم إذن؟ حقيقة التعلم أمر مألوف في حياتنا الاعتيادية ولكن تعريفه تعريفا علميا بغية الوصول إلى فهم حقيقي لماهيته يظل مسألة مثيرة للجدل. وقلما نجد من الخبراء من يتفق مع غيره وذلك بسبب التعريفات واختلاف النظريات. وإذا ما أردنا أن نعرف التعلم تعريفا بسيطا يمكننا القول أنه تعديل للسلوك من خلال الخبرة.

ورندايك يعرف التعلم بقوله «انه سلسلة من التغيرات في سلوك الإنسان» وهنا يجدر بنا أن نميز بين التعلم وبين التقدم أو استمرار التحسن المفيد، ذلك أن التعلم كما يقول جثري وبورز قد يكون تقدماً أو تراجعاً شأنه في ذلك شأن كثير من العمليات الأخرى ، وكذلك ليس كل تغير يمكن أن يسمى تعلماً. وكما يؤكد هليغارد وبور فال تغير الذي يحدث في نشأة الإنسان بفعل عوامل النضج أو الاستجابات الفطرية لا ينبغي أن ننظر إليها على أنها تعلماً، فلا يمكننا القول بأن الطفل الذي يستطيع الوقوف على قدميه نتيجة نموه الطبيعي قد تعلم الوقوف، ولا أن انقبا عين الإنسان عندما يبهرها ضوء المصباح تعلماً بل هو فعل منعكس . ولقد وصف اندرسون وجيتس التعلم بأنه عملية تكيف الاستجابات لتناسب المواقف المختلفة. أما جانبيه فقد دعا إلى التمييز بين العوامل التي تتحكم فيها الوراثية إلى حد بعيد (كالنمو) وبين العوامل التي هي في الأساس نتاج التجربة البيئية وهي التعلم ، ووصف ور التعلم بأنه مجموعة تغيرات تكيفية تحدث لسلوك المرء وهي في محصلتها تعبير عن خبراته في التلاؤم مع البيئة. وباختصار فال تعلم عملية تغير سلوك الإنسان بفعل الخبرة.

القضايا الرئيسية

تقويم التعلم : أدى الاعتماد على التفسيرات الكمية (accountability) إلى ازدياد الاهتمام بالقياس في التعلم. وفي الماضي كان المنظور في التعلم يكتفوا في بحوثهم بوضع الفرضيات ثم إخضاعها للاختبار، أما الآن فقد أدى ذلك إلى طرح سؤال أكثر شمولاً وهو : ما الذي يتم تعلمه غير ذلك؟ وللإجابة على هذا السؤال جرى إعداد وتطوير أساليب قياس غاية في التعقيد. مما حدا بالكثير من التربويين الممارسين إلى توجيه النقد المتزايد لهذه الأساليب ومن ثم التخوف من الإفراط في عملية القياس أو المبالغة فيها.

ومع ذلك لازال التقو من ي ء القضايا الرئيسية للتعلم ويعتقد بجي بأ برنامج تقو التعلم يتناول عادات الطالب الدراسية وتجاوبه داخل الفصل ومقدار التعلم ونوعيته، كما يحدد إلى حد كبير أسلوب التعلم هل هو أسلوب استظهار أم تفكير وتأمل، وأدى هذا بالمنظرين في سيكولوجية التعلم إلى ء يكونوا اكثر اهتماما. بمرحلة التقويم في أية نظرية يراد وضعها عن التعلم.

ويصنف التعلم من حيث أشكاله وموضوعاته إلى ما يلي :

1. **تعلم معرفي** : يهدف إلى اكتسا الفرد الأفكار والمعاني والمعلومات التي يحتاج اليها في حياته .
2. **تعلم عقلي** : ويهدف إلى تمكين الفرد من استخدام الأساليب العلمية في التفكير سواء في مجال المشكلات أو في مجال الحكم على الأشياء.
3. **تعلم انفعالي وجداني** : ويهدف إلى إكسا الفرد الاتجاهات والقدرة على ضبط النفس في بعض الموافق الانفعالية .
4. **تعلم لفظي** : ويهدف إلى إكسا الفرد العادات المتعلقة بالناحية اللفظية كالقراءة الصحية لمقال معين ، أو نص قصير ، أو حفظ الأعداد والمعاني
5. **تعلم اجتماعي وأخلاقي** : ويهدف إلى اكتسا الفرد العادات الاجتماعية المقبولة في مجتمعة ، وتعلم النواحي الخلقية ، كاحترام القانون ء أما من حيث السهولة والتعقيد فـ التعلم يصنف في نوعين - التعلم بطريقة آلية غير شعورية ، وربط، عليه التعلم البسيط مثل هذا النوع من التعلم بطريقة غير هادفة أو مقصودة كخوف الطفل من الفأر
6. **التعلم المقصود** : ويطلق عليه التعلم المعقد وهذا النوع من التعلم يتطلب من الفرد القيام بالجهد والفهم والترتيب والانتباه ، واستخدام بعض وسائل الإيضاح، سواء كل ء حركيا أو عقليا . ومن خلال ما تقدم يمكن تعريف التعلم بأنه تعديل للسلوك من خلال الخبرة . وهو تعديل ء ابت نسبي في السلوك ناتج عن الممارسة .

اتجاهات التعلم السلوكية المعرفية

1. **الاتجاه السلوكي في التعلم** : يستند هذا الاتجاه إلى مبادئ التعلم الإجرائية المتنوعة التي يستطيع المعلم من خلالها ء يضبط سلوك التلاميذ من الناحيتين التحصيلية وغير التحصيلية، ويعتمد هذا الاتجاه علي الأسس النظرية والتجريبية ويركز علي ما يلي
 - البيئة التعليمية
 - مساهمة الطالب
 - التكيف
 - الخبرة التي يحصل عليها التلميذ ء ناء العملية التعليمية
2. **الاتجاه المعرفي** : يركز هذا الاتجاه علي الجوانب الشخصية والنفسية والاجتماعية للتعلم ، ويهدف إلى تزويد المعلم بالحقائق و المبادئ والاستراتيجيات التي تمكنه من زيادة قدرته على تطوير تفكير

المتعلمين ، ومساعدتهم على اكتساب مفاهيم وﺍﺭﻕ تفكير متقدمة .
وكفاءة المتعلم في استغلال دوافع تلاميذه في عملية تعلمهم تعد شرطاً
لنجاحه في تحريكهم للنشاط ، وأﺍ تكون النشاطات التعليمية التي
يوفرها لتلاميذه مناسبة لمستوى تطورهم المعرفي ، حتى يقبلوا عليها
بحماس.

شروط التعلم

1. وجود الفرد إنساناً كاملاً أو حيواناً أمام موقف جديد أو عقبة تعترض إرضاء حاجاته أي توجد مشكلة يجب حلها
2. وجود دافع يدفع الفرد إلى التعلم
3. بلوغ الفرد مستوى من النضج والفهم.

صعوبات التعلم

1- صعوبات التعلم النمائية: Developmental Learning Disabilities

وهي الصعوبات التي تتعلق بالوظائف الدماغية، وبالعمليات العقلية والمعرفية التي يحتاجها الطفل في تحصيله الأكاديمي ويرى بعض العلماء أنها ترجع إلى اضطرابات وظيفية تخص الجهاز العصبي المركزي، وأﺍ هذه الصعوبات يمكن أن تقسم إلى نوعين فرعيين، هما:

- صعوبات أولية: مثل الانتباه، والإدراك، والذاكرة.
- صعوبات ثانوية: مثل التفكير، والكلام، والفهم واللغة الشفوية.

وتوجد صعوبات التعلم النمائية في ثلاث مجالات أساسية هي:

- النمو اللغوي.
- النمو المعرفي.
- نمو المهارات البصرية الحركية.

2- صعوبات التعلم الأكاديمية: Academic Learning Disabilities

وهي تتعلق بموضوعات الدراسة الأساسية مثل العجز عن القراءة (عسر القراءة) أو الديسليكسيا Dyslexia، والعجز عن الكتابة (عسر الكتابة) أو الديسجرافيا Dysgraphia، وصعوبة أو عسر إجراء العمليات الحسابية Dyscalculia، بالإضافة إلى صعوبات التهجئة Dysorthography ومثل هذه الصعوبات وغيرها إنما تنتج عن الصعوبات النمائية.

ثانياً التعليم

هو عملية تنمية معرفية للفرد لا تحتاج إلى هدف وظيفي محدد ومن خلالها يتم تنمية القدرات الفكرية والتطبيقية بشكل عام.

أنواع التعليم

يوجد ثلاث أنواع للتعليم وهي النظامي، والتلقائي، والغير رسمي:

1- التعليم النظامي

هو ذلك التعليم الذي يتلقاه المتعلمون في المدرسة، وغالباً ما يعرف بالتعليم المدرسي. وفي معظم الأقطار يلتحق الناس بشكل من أشكال التعليم النظامي خلال مرحلة الطفولة. وفي هذا النوع من التعليم يتولى المسؤولون عن المدرسة ما ينبغي تدريسه، وعلى المتعلمين أن يدرسوا ما حدده المسؤولون تحت إشراف المعلمين. وعلى المتعلم أن يأتي إلى المدرسة بانتظام وفي الوقت المحدد، ويبدل جهداً يوازي الجهد الذي يبذله زملاؤه في الصف، وفي التعليم النظامي تعقد امتحانات لقياس مدى تحصيل الطلاب وتقدمهم في الدراسة.

2- التعليم التلقائي

هو ما يتعلمه الناس من خلال ممارستهم لحياتهم اليومية، فالأطفال الصغار يتعلمون اللغة بالاستماع إلى الآخرين، وهم يتحدون ويحاولون التحدث كما يفعل الآخرون. ويتعلمون كيفية ارتداء ملابسهم أو أدا الطعام أو ركوب الدراجات أو إجراء الاتصالات الهاتفية أو تشغيل جهاز التلفاز.

3- التعليم الغير رسمي

يحتل مكانة وسطاً بين النوعين السابقين، النظامي والتلقائي. وعلى الرغم من أن له برامج مخططة ومنظمة، كما هو الحال في التعليم النظامي، فإن الإجراءات المتعلقة بالتعليم غير الرسمي أقل انضباطاً من إجراءات التعليم النظامي. فمثلاً في الأقطار التي يوجد بين سكانها من لا يعرفون القراءة والكتابة، اشتهرت طريقة كل متعلم يعلم أمياً بوصفها أسلوباً لمحاربة الأمية. في هذه الطريقة يقوم قادة التربية والتعليم بإعداد مادة مبسطة لتعليم القراءة، ويقوم كل متعلم بتعليمها لواحد ممن لا يعرفون القراءة والكتابة. ولقد تمكن آلاف الناس من تعلم القراءة بهذه الطريقة غير الرسمية في البلاد العربية وفي بعض المجتمعات مثل الصين ونيكاراجوا والمكسيك وكوبا والهند.

و يعد التعليم الإلكتروني أحد أهم انما التعليم التي ظهرت منذ الألفية الجديدة و فيما يلي نظرة سريعة للأمام ببعض مفاهيم التعليم الإلكتروني:

مفهوم التعليم الإلكتروني

التعليم الإلكتروني هو □ ريقة للتعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكاته و وسائطه المتعددة من صوت وصورة ، ورسومات ، وآليات بحث ، ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت سواءً □ عن بعد أو في الفصل الدراسي المهم المقصود هو استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة.

والدراسة عن بعد هي جزء مشتق من الدراسة الإلكترونية وفي كلتا الحالتين ف□ المتعلم يتلقى المعلومات من مكا□ بعيد عن المعلم (مصدر المعلومات) ، وعندما نتحدث عن الدراسة الإلكترونية فليس بالضرورة □ نتحدث عن التعليم الفوري المتزامن (online learning) ، بل قد يكون التعليم الإلكتروني غير متزامن. فالتعليم الافتراضي : هو □ نتعلم المفيد من مواقع بعيدة لا يحدها مكا□ ولا زما□ بواسطة الإنترنت والتقنيات.

التعليم الإلكتروني المباشر

تعني عبارة التعليم الإلكتروني المباشر، أسلوب وتقنيات التعليم المعتمدة على الإنترنت لتوصيل وتبادل الدروس ومواضيع الأبحاث بين المتعلم والمدرس، والتعليم الإلكتروني مفهوم تدخل فيه الكثير من التقنيات والأساليب، فقد شهد عقد الثمانينيات اعتماد الأقراص المدمجة CD للتعليم لكن عيبها كان واضحاً وهو افتقارها لميزة التفاعل بين المادة والمدرس والمتعلم أو المتلقي، ثم جاء انتشار الإنترنت مبرراً لاعتماد التعليم الإلكتروني المباشر على الإنترنت، وذلك لمحاكاة فعالية أساليب التعليم الواقعية، وتأتي اللمسات والنواحي الإنسانية عبر التفاعل المباشر بين أطراف العملية التربوية والتعليمية ويجب أن نفرق تماماً بين تقنيات التعليم ومجرد الاتصال بالبريد الإلكتروني مثلاً، وسنتناول التدريب في الشركات والتعليم في المدارس والجامعات لنتبين فعالية هذا الأسلوب الجديد الذي حملته الإنترنت لنا.

• الواقعية في التعليم

يعتبر الافتقار للنواحي الواقعية في عملية التعليم الإلكتروني المباشر أهم عيوب هذا الأسلوب في التعليم الذي يحتاج في بعض الحالات لللمسات إنسانية بين المتعلم والمدرس، ونخص هنا بالحديث الفئات التي يجدي فيها التعليم الإلكتروني المباشر وحاليا نجد انه يستهدف طلاب المرحلة الثانوية بشكل رئيسي ثم طلبة الجامعات والمهن الأخرى مثل الأطباء والمهندسين أي بشكل أو بآخر التدريب المؤسسي الذي يتلقاه العاملون والفنيون في المؤسسات والشركات الكبيرة على اختلاف مجالاتها.

وهناك مواد تعليمية تصلح للتعليم الإلكتروني المباشر وتحقق فعالية كبيرة، فمثلاً يمكنني أن أشرح لك مطولاً عن ظاهرة علمية طبيعية ولكن لرحلة مدرسية أو الذهاب إلى المختبر ومشاهدة هذه الظاهرة بصورة مباشرة أن يغني عن كل الجهد الذي يمكن أن نبذله في نظام التعليم الإلكتروني المباشر

لشرح تلك الظاهرة، أي أن مادة التعليم الإلكتروني المباشر يجب أن تكون مناسبة له وملائمة لأسلوبه، ولذلك يمكننا القول وبكل ثقة أنه يمكن اعتماد التدريب الإلكتروني المباشر بصورة ناجحة كمتتم لأساليب التعليم التربوية الأساسية وذلك لتطوير الموارد المتاحة للطلاب لتدريبهم على استخدام التقنية لتحسين التعلم وإيجاد مدارس أكثر مرونة وزيادة تفاعل أولياء الطلبة في العملية التعليمية إضافة لزيادة وصول الطلاب وإتاحة التقنية لهم وتوسيع فرص التطوير المهني للمعلمين ويمكن للتقنية أن تعزز قدرات الطلاب والمدرسين والتربويين.

ويرى بعض التربويين والخبراء أن التعليم الإلكتروني المباشر أو التعليم بالاعتماد على الكمبيوتر سيلقى مقاومة تعيق نجاحه إذا كان يخل بسير العملية التعليمية الحالية، أو يهدد أطرافها الحاليين لكونه أحياناً يعتمد على حلول جذرية في تنفيذه.

التعليم الإلكتروني المعتمد على الحاسب

لا زال التعليم الإلكتروني المعتمد على الكمبيوتر CBT Computer-Based Training أسلوباً مرادفاً للتعليم الأساسي التقليدي ويمكن اعتماده بصورة مكملة لأساليب التعليم المعهودة وبصورة عامة يمكننا تبني تقنيات وأساليب عديدة ضمن خطة تعليم وتدريب شاملة تعتمد على مجموعة من الأساليب والتقنيات، فمثلاً إذا كان من الصعب بث الفيديو التعليمي عبر الإنترنت فلا مانع من تقديمه على أقراص مدمجة أو أشرطة فيديو VHS طالما أن ذلك يساهم في رفع جودة ومستوى التدريب والتعليم ويمنع اختناقات سعة الموجة على الشبكة ويتطلب التعليم الإلكتروني ناحية أساسية تبرر اعتماده والاستثمار فيه وهي الرؤية النافذة للالتزام به على المدى البعيد وذلك لتجنب عقبات ومصاعب في تقنية المعلومات ومقاومة ونفور المتعلمين منه، ويحضرني هنا قول أحد أساتذتي وهو أحد من المخضرمين في التعليم والتوجيه التربوي حيث قال لي مؤخراً أنه كان ينفر من الكمبيوتر والحديث عنه من كثرة ما سمعه من مبالغاة حوله على أنه العقل الإلكتروني الذكي الذي سيتحكم بالعالم لكنه أدرك أن الكمبيوتر لا يعدو كونه جهاز غبي ومجرد آلة يتوقف ذكائها المحدود على المستخدم وبراعته في إنشاء برامج ذكية وفعالة تجعل من المستخدم يستفيد منها بدلاً من أن تستفيد هي وتستهلك وقته وجهده بلا طائل ويكمن في قوله هذا محور نجاح التعليم الإلكتروني الذي يتوقف على تطوير وانتقاء نظام التعليم الإلكتروني المناسب من حيث تلبية متطلبات التعليم كالتحديث المتواصل لمواكبة التطورات ومراعاة المعايير والضوابط في نظام التعليم المختار ليكفل مستوى وتطوير المتعلم ويحقق الغايات التعليمية والتربوية إذ أن تقنية المعلومات ليست هدفاً أو غاية بحد ذاتها بل هي وسيلة لتوصيل المعرفة وتحقيق الأغراض المعروفة من التعليم والتربية ومنها جعل المتعلم مستعداً لمواجهة متطلبات الحياة العملية بكل

أوجهها والتي أصبحت تعتمد بشكل أو بآخر على تقنية المعلومات وطبيعتها المتغيرة بسرعة.

فوائد التعليم الإلكتروني

لاشك □ هناك مبررات لهذا النوع من التعليم يصعب حصرها في هذا المقال ولكن يمكن القول بـ□ أهم مزايا ومبررات وفوائد التعليم الإلكتروني مايلي:

1- زيادة إمكانية الاتصال بين الطلبة فيما بينهم ، وبين الطلبة والمدرسة ، وذلك من خلال سهولة الاتصال ما بين هذه الأ□راف في عدة اتجاهات مثل مجالس النقاش، البريد الإلكتروني ، غرف الحوار . ويرى الباحثين □ هذه الأشياء تزيد وتحفز الطلاب □ على المشاركة والتفاعل مع المواضيع المطروحة .

2- المساهمة في وجهات النظر المختلفة للطلاب □ :

المنتديات الفورية مثل مجالس النقاش وغرف الحوار تتيح فرص لتبادل وجهات النظر في المواضيع المطروحة مما يزيد فرص الاستفادة من الآراء والمقترحات المطروحة ودمجها مع الآراء الخاصة بالطالب مما يساعد في تكوين أساس متين عند المتعلم وتتكو□ عنده معرفة وآراء قوية وسديدة وذلك من خلال ما اكتسبه من معارف ومهارات عن □ ريق غرف الحوار .

3- الإحساس بالمساواة :

بما □ أدوات الاتصال تتيح لكل □الب فرصة الإدلاء برأيه في أي وقت ودو□ حرج ، خلافاً لقاعات الدرس التقليدية التي تحرمه من هذا الميزة إما لسبب سوء تنظيم المقاعد ، أو ضعف صوت الطالب نفسه ، أو الخجل ، أو غيرها من الأسباب □ ، لكن هذا النوع من التعليم يتيح الفرصة كاملة للطالب لأنه بإمكانه إرسال رأيه وصوته من خلال أدوات الاتصال المتاحة من بريد إلكتروني ومجالس النقاش وغرف الحوار.

هذه الميزة تكو□ أكثر فائدة لدى الطلاب □ الذين يشعرو□ بالخوف والقلق لأ□ هذا الأسلو□ في التعليم يجعل الطلاب □ يتمتعو□ بجرأة أكبر في التعبير عن أفكارهم والبحث عن الحقائق أكثر مما لو كانوا في قاعات الدرس التقليدية .

وقد □بنت الدراسات □ النقاش على الخط يساعد ويحث الطلاب □ على المواجهة بشكل أكبر .

4- سهولة الوصول إلى المعلم :

أتاح التعليم الإلكتروني سهولة كبيرة في الحصول على المعلم والوصول إليه في أسرع وقت وذلك خارج أوقات العمل الرسمية ، لأ□ المتدر□ أصبح بمقدوره □ يرسل استفساراته للمعلم من خلال البريد الإلكتروني، وهذه الميزة مفيدة وملائمة للمعلم أكثر بدلا من □ يظل مقيداً على مكتبه. وتكو□ أكثر فائدة

للذين تتعار □ ساعات عملهم مع الجدول الزمني للمعلم ، أو عند وجود استفسار في أي وقت لا يحتمل التأجيل .

5- إمكانية تحويل □ ريقة التدريس
من الممكن تلقي المادة العلمية بالطريقة التي تناسب الطالب فمنهم من تناسبه الطريقة المرئية ، ومنهم تناسبه الطريقة المسموعة أو المقروءة، وبعضهم تناسب معه الطريقة العملية ، فالتعليم الإلكتروني ومصادره تتيح إمكانية تطبيق المصادر بطرق مختلفة وعديدة تسمح بالتحويل وفقاً للطريقة الأفضل بالنسبة للمتر □ .

6- ملائمة مختلف أساليب التعليم :
التعليم الإلكتروني يتيح للمتعلم □ يركز على الأفكار المهمة □ ناء كتابته وتجميعه للمحاضرة أو الدرس ، وكذلك يتيح للطلاب □ الذين يعانون □ من صعوبة التركيز وتنظيم المهام الاستفادة من المادة وذلك لأنها تكون □ مرتبة ومنسقة بصورة سهلة وجيدة والعناصر المهمة فيها محددة .

7- المساعدة الإضافية على التكرار :
هذه ميزة إضافية بالنسبة للذين يتعلمون □ بالطريقة العملية فهؤلاء الذين يقومون □ بالتعليم عن □ ريق التدريب ، إذا أرادوا □ يعبروا عن أفكارهم فإنهم يضعونها في جمل معينة مما يعني أنهم أعادوا تكرار المعلومات التي تدربوا عليها وذلك كما يفعل الطلاب □ عندما يستعدون □ لامتحان □ معين .

8- توفر المناهج □ وال اليوم وفي كل أيام الأسبوع (24 ساعة في اليوم 7 أيام في الأسبوع) :
هذه الميزة مفيدة للأشخاص المزاجيين أو الذين يرغبون □ التعليم في وقت معين ، وذلك لأ □ بعضهم يفضل التعلم صباحاً والآخر مساءً ، كذلك للذين يتحملون □ أعباء ومسؤوليات شخصية ، فهذه الميزة تتيح للجميع التعلم في الزمن الذي يناسبهم .

9- الاستمرارية في الوصول إلى المناهج :
هذه الميزة تجعل الطالب في حالة استقرار ذلك □ بإمكانه الحصول على المعلومة التي يريد في الوقت الذي يناسبه ، فلا يرتبط بأوقات فتح وإغلاق المكتبة ، مما يؤدي إلى راحة الطالب وعدم إصابته بالضجر .

10- عدم الإعتماد على الحضور الفعلي :
لا بد للطالب من الالتزام بجدول زمني محدد ومقيد وملزم في العمل الجماعي بالنسبة للتعليم التقليدي ، أما الآ □ فلم يعد ذلك ضرورياً لآ □ التقنية الحديثة وفرت □ رق للاتصال دو □ الحاجة للتواجد في مكا □ وزم □ معين لذلك أصبح التنسيق ليس بتلك الأهمية التي تسبب الإزعاج .

11- سهولة وتعدد □ رق تقييم تطور الطالب :
وفرت أدوات التقييم الفوري على إعطاء المعلم □ رق متنوعة لبناء وتوزيع وتصنيف المعلومات بصورة سريعة وسهلة للتقييم .

12- الاستفادة القصوى من الزمن :
□ توفير عنصر الزمن مفيد وهام جداً للطرفين المعلم والمتعلم ، فالطالب لديه إمكانية الوصول الفوري للمعلومة في المكا □ والزم □ المحدد وبالتالي لا توجد حاجة للذهاب □ من البيت إلى قاعات الدرس أو المكتبة أو مكتب الأستاذ وهذا يؤدي إلى حفظ الزمن من الضياع ، وكذلك المعلم بإمكانه الاحتفاظ بزمنه من الضياع لآ □ بإمكانه إرسال ما يحتاجه الطالب عبر خط الاتصال الفوري .

13- تقليل الأعباء الإدارية بالنسبة للمعلم :
التعليم الإلكتروني يتيح للمعلم تقليل الأعباء الإدارية التي كانت تأخذ منه وقت كبير في كل محاضرة مثل استلام الواجبات وغيرها فقد خفف التعليم الإلكتروني من هذه العبء ، فقد أصبح من الممكن إرسال واستلام كل هذه الأشياء عن □ ريق الأدوات الإلكترونية مع إمكانية معرفة استلام الطالب لهذه المستندات .

14- تقليل حجم العمل في المدرسة :
التعليم الإلكتروني وفر أدوات تقوم بتحليل الدرجات والنتائج والاختبارات وكذلك وضع إحصائيات عنها وبمكانها أيضا إرسال ملفات وسجلات الطلاب □ إلى سجل الكلية .

ثالثا التدريب

مفهوم التدريب

توجد العديد من الاتجاهات لتعريف التدريب، فالتدريب هو تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يوعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب، كما عرف التدريب بأنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة نتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لإكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنما السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الشرو المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، كذلك في الجهود المبذولة والوقت المستغرق.

أيضاً عرف التدريب بأنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد بجعلهم يستخدمون رفاقاً وأساليب مختلفة في أداء الأعمال بجعلهم يسلكون شكلاً مختلفاً بعد التدريب عن ما كانوا عليه قبله .

وهناك تعريف آخر للتدريب بأنه النشأ المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما.

أهمية التدريب

انطلاقاً من تلك المفاهيم الأساسية للتدريب تبدو أهمية التدريب للموظف الجديد والموظف القديم على السواء. فالموظف الجديد الذي يلتحق حديثاً بالمؤسسة قد لا تتوفر لديه بعد المهارات والخبرات الضرورية لأداء واجبات الوظيفة بالكفاءة المطلوبة . ومن هنا تبدو أهمية التدريب في إكساب الموظف الجديد المهارات التي تجعله قادراً على أداء الواجبات المتوقعة منه بطريقة مرضية وصحيحة وحتى الموظف ذو الخبرة السابقة الذي يلتحق حديثاً بالمنظمة لشغل وظيفة معينة قد لا تتوفر لديه كافة القدرات الضرورية للأداء الجيد، وهنا يفيد التدريب في إستكمال القدرات المطلوبة، فضلاً عن توجيهه وتكييفه للظروف والأوضاع القائمة بالمنظمة، وبالتالي يكون التدريب مسانداً ومدعماً لقدرات الموظف الجديد بما يكفل له التوافق مع متطلبات العمل ومن ثم أداء العمل بطريقة جيدة. كما وأنه لا تقتصر أهمية التدريب وفوائده على العاملين الجدد الملتحقين حديثاً بالمنظمة، وإنما تشمل أهميته وفائدته أيضاً العاملين القدامى وذلك بما يكفل تطوير معلوماتهم وتنمية قدراتهم على أداء أعمالهم وذلك لأن هناك تطوراً مستمراً في العلوم والمعارف، الأمر الذي يستلزم إحداث تطوير مستمر في نظم وأساليب العمل، وهذا الأمر يقتضي تسليح العاملين وتزويدهم بالمهارات والمعارف الجديدة والمساعدة لأداء العمل بكفاءة وفاعلية من خلال التدريب.

ومن جانب آخر فإن التدريب يكون مطلوباً بغرض إعداد العاملين لتولى تلك الوظائف ذات المستوى الأعلى من الصعوبة والمسؤولية والتي تتطلب مستويات أعلى من المهارات والقدرات، وذلك من خلال المسار الوظيفي أو المهني ومن هنا

تبدو أهمية التدريب في تنمية وتطوير قدرات العاملين لتولى الوظائف أو المناصب ذات المستويات الأعلى التي سيتم ترقية لهم إليها في القريب الآجل. كما أن أهمية التدريب لا تقتصر على تطوير قدرات العاملين من خلال تلك المعلومات والفنون والمهارات المرتبطة بأداء العمل فقط وإنما تمتد تلك الأهمية لتشمل تحسين وتطوير سلوكيات العاملين في العمل وتعاملهم مع المؤسسة ومع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين وجمهور المؤسسة، بمعنى أن التدريب هنا يفيد في ترشيد الأنماط والعادات السلوكية وتطوير القيم والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم المحافظة على توازنهم النفسي ومن هنا نلاحظ أن فوائد التدريب وأهميته تمتد لكي تشمل المؤسسة والموظف أو العامل المتدرب ومجموعة العمل. فالمؤسسة تستفيد من التدريب باعتبار أن التدريب يهدف في النهاية إلى تحسين وتطوير قدرات العاملين وبالتالي تحسين أدائهم للعمل ومن ثم تحسين وتطوير وزيادة إنتاجية المؤسسة والموظف أو العامل المتدرب يستفيد من التدريب باكتسابه لمهارات جديدة تزيد من قدراته على أداء عمله الحالي وهو الأمر الذي يكسبه ميزات مادية ومعنوية فضلاً عن زيادة قدرته على أداء أعمال مستقبلية وإتاحة الفرص أمامه للترقى لمناصب ووظائف أعلى في مستقبل حياته الوظيفية.

كما أن التدريب يسهم بصورة فاعلة في تطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل، وهذه العلاقات تكون أقوى وأكثر فاعلية عندما تتوافر لدى أفراد المؤسسة تلك المهارات والقدرات المطلوبة لأداء العمل، كذلك عندما يعملون داخل إطار جيد من العلاقات السلوكية فيما بينهم، بالإضافة إلى ذلك فإن التدريب من الأهمية بمكان لزيادة قدرات ومعارف العاملين في المستويات التنفيذية والإشرافية على السواء، فإنه يكون لازماً لتنمية قدرات المديرين والرؤساء الحاليين في مختلف المستويات الإدارية بالمؤسسة، إلى جانب تهيئة مديري المستقبل وتسلحهم بالمهارات الإدارية التي تمكنهم من شغل المناصب القيادية في المستقبل. ومرد ذلك أن التدريب الإداري قد أصبح لازماً لتعميق ورفع قدرات المديرين على مختلف مستوياتهم الإدارية والقيادية على الإدارة وفاعلية تحديد الأهداف ورسم السياسات والاستراتيجيات وتحليل المشكلات واستصحاب الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات، إلى جانب تنمية قدراتهم على الإدراك الشامل لمؤسساتهم والبيئات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والعادات وغيرها، كذلك تطوير وتنمية سلوكيات واتجاهات المديرين والمشرفين وأنما تفكيرهم وإكسابهم المهارات السلوكية للإدارة الفاعلة. فضلاً عن ذلك فإن التدريب يساهم في إشباع الحاجات الأساسية للمديرين وهي حاجات بطبيعتها سيكولوجية من خلال مقابلة التدريب الإداري لمستوى حاجاتهم وهذا الأمر ينعكس إيجاباً على تحسين وتطوير إنتاجية المؤسسة. فالتدريب عملية مستمرة تشمل كافة العاملين وأنما حياتهم الوظيفية.

صفوة القول أن التدريب بمثابة استثمار للموارد البشرية المتاحة في مختلف مستوياتهم تعود عوائده على كل من المؤسسة والموارد البشرية التي تعمل بها.

دوافع التدريب

- من خلال مفاهيم التدريب وأهميته نجد أن دوافع التدريب تتمثل في :
1. **زيادة الإنتاج** : وذلك بزيادة الكمية وتحسين النوعية من خلال تدريب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم بدرجة عالية من الإتقان ومن ثم زيادة قابليتهم للإنتاج.
 2. **الاقتصاد في النفقات** : حيث تؤدي البرامج التدريبية إلى خلق مردود أكثر من كلفتها وذلك عن طريق رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين والإقتصاد في الوقت نتيجة للمعرفة الجيدة بأسلوب العمل وريقة الأداء.
 3. **رفع معنويات العاملين** : إذ عبر التدريب يشعر العامل بجدية المؤسسة في تقديم العون له ورغبتها في تطويره وتمتين علاقته مع مهنته التي يعتاش منها مما يؤدي ذلك إلى زيادة إخلاصه وتفانيه في أداء عمله.
 4. **توفير القوة الاحتياطية في المنشأة** : بحيث يمثل مصدراً مهماً لتلبية الاحتياجات الملحة في الأيدي العاملة، فعبره يتم تخطيط وتهيئة القوى العاملة المطلوبة.
 5. **التقليل في الإسراف** : لأن تدريب العاملين معناه تعريفهم بأعمالهم وبقادائهم وبذلك يخلق معرفة ووعياً وقدرة على النقد الذاتي بشكل لا يحتاج معه المدرس إلى مزيد من الإشراف والرقابة في أدائه لعمله.
 6. **القلة في حوادث العمل** : إن التدريب معناه معرفة العاملين بأحسن الطرق في تشغيل الآلة وبحركة ومناولة المواد وغيرها ما يعد مصدراً من مصادر الحوادث الصناعية ويعمل التدريب على القضاء أو التقليل من تلك الحوادث المرتبطة بهذه العمليات.

الخلاصة والتعليق

التعلم هو النشاط الذي بموجبه يكتسب الفرد المعارف والمواقف والمهارات التي بفضلها يشبع حاجاته ودوافعه. وأهم عناصر التعلم: هناك الوضعية التعليمية، والشخص المتعلم، وموضوع التعلم؛ وشروط التعلم هي: النضج والتدريب، حيث

النضج يرتبط بالنمو والتدريب يرتبط بالتعليم؛ الدافعية: لا تعلم بدو □ دافع يحفز على التعلم ويشجع الإقبال عليه، موضوع التعلم ، الذي قد يكون □ عبارة عن أفكار أو موافق أو مهارات □ م الوضعية التعليمية .
و هناك تداخل بين عمليتي التعلم والتعليم: فإذا كل □ التعلم تغير في السلوك فالتعليم هو إجراءات تسهيل التعلم.
- التعليم مهارة تطبيق المعرفة والخبرات والمبادئ العلمية التي تساعد في إنشاء بيئة مناسبة لتسهيل عملية التعلم.
- أذ □ التعليم أكثر تحديداً فهو تدريب منظم يؤدي إلى إنشاء بيئة مناسبة لتسهيل عملية التعلم.
- التعلم هو التغير التلقائي - غير المقصود- في السلوك.
أما التدريب يعرف بأنه "النشأ □ المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مزاولة عمل ما بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها".
و من الملحوظ □ كل من التعلم و التعليم و التدريب مكمل للآخر بحيث لا يكتمل أي منهم بدو □ الآخر ، كما أ □ النظريات الحديثة تم بنائها على أساس □ الثلاث عمليات وحدة واحدة يعتمد كل جزء من على الآخر.

المراجع

- 2- دراسة مقارنة عن نظريات التعلم، د/ مصطفى ناصف، أكتوبر 1983 ، المجلس
الوطني للثقافة و الفنون و الأداة ، الكويت.
- 3- بعض التقارير الخاصة بطلاء مشروع الطرق المؤدي إلى التعليم العالي، مايو
2009، مصر.
- 4- التعليم الإلكتروني و التعلم عن بعد ، د/ محمد الكنفاني ، سبتمبر 2007 ، المملكة
العربية السعودية.
- 5- علم التدريب المهاري، أ.د/ مصطفى الحلواني ، أكتوبر 1999، جامعة قناة
السويس، مصر.
- 6- دليل المدرب في تدريب المدربين، برنامج تنمية المجتمعات المحلية،
الجمهورية اليمنية عن موقع منظمة الفاو.