

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

1	- ماهية التعليم و التعلم و التدريب و الفارق بينهم	جسم التقرير
2	- أولا التعلم	
5	- ثانيا التعليم	
11	- ثالثا التدريب	
			الخلاصة و التعليق
14	- العلاقة بين التعلم و التعليم و التدريب	
15	قائمة المراجع	

المقدمة

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 . غالباً 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 ، وللحقيقة 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 و المعارف 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 منتظمة 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.

أولاً التعلم

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

فما هو التعلم إذن؟ حقيقة \square التعلم أمر مألف في حياتنا الاعتيادية ولكن تعريفه تعرضا 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 \square نعرف التعلم تعريفا بسيطا يمكننا القول أنه تعديل للسلوك من خلال الخبرة.

ورندايك يعرف التعلم بقوله « انه سلسلة من التغيرات في سلوك الإنسان » وهذا يجدر بنا \square نميز بين التعلم وبين التقدم أو استمرار التحسن المفيد، ذلك \square التعلم كما يقول جيري وبورز قد يكون \square تقدماً أو تراجعاً شأنه في ذلك شأن \square كثير من العمليات الأخرى ، وكذلك ليس كل تغير يمكن \square يسمى تعلمًا . وكما يؤكد هليغارد وبور فإن \square التغير الذي يحدث في نسوان الإنسان \square بفعل عوامل النضج أو الاستجابات الفطرية لا ينبغي \square ننظر إليها على أنها تعلمًا، فلا يمكننا القول بأن الطفل الذي يستطيع الوقوف على قدميه نتيجة نموه الطبيعي قد تعلم الوقوف، ولا \square إنقا \square عين الإنسان \square عندما يبهرها ضوء المصباح تعلما 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 الوراثة إلى حد بعيد (كالنمو) وبين العوامل التي هي في الأساس نتاج التجربة البيئية وهي التعلم ، ووصف ور \square التعلم بأنه مجموعة تغيرات تكيفية تحدث لسلوك المرء وهي في مصلحتها تعبير عن خبراته في التلاؤم مع البيئة . وباختصار فإن \square التعلم عملية تغير سلوك الإنسان \square بفعل الخبرة.

القضايا الرئيسية

تقويم التعلم : أدى الاعتماد على التفسيرات الكمية (accountability) إلى ازدياد الاهتمام بالقياس في التعلم . وفي الماضي كان المنظرون في التعلم يكتفون \square في بحثه بوضع الفرضيات \square إخضاعها لاختبار ، أما الآن فقد أدى ذلك إلى \square رح سؤال أكثر شمولًا 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 \square التخوف من الإفراط \square في عملية القياس أو المبالغة فيها.

ومع ذلك لازال التقو من ي هم القضايا الرئيسية للتعلم ويعتقد بجّي بأ برنامج تقو التعلم يتناول عادات الطالب الدراسية وتجابهه داخل الفصل ومقدار التعلم ونوعيته، كما يحدد إلى حد كبير أسلو التعلم هل هو أسلو استظهار أم تفكير وتأمل، وأدى هذا بالمنظرين في سيكولوجية التعلم إلى يكونوا أكثر اهتماما. بمرحلة التقويم في آية 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 إليها 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 وجذاني : ويهدف إلى إكسا الفرد الاتجاهات والقدرة على ضبط النفس في بعض المواقف الانفعالية .
4. تعلم لفظي : ويهدف إلى إكسا الفرد العادات المتعلقة بالناحية الفظوية كالقراءة الصحيحة لمقال معين ، أو نص قصير ، أو حفظ الأعداد والمعاني
5. تعلم اجتماعي وأخلاقي : ويهدف إلى اكتسا الفرد العادات الاجتماعية المقبولة في مجتمعه ، وتعلم النواحي الخلقية ، كاحترام القانون 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 والانتبا ، واستخدام بعض وسائل الإيضاح، سواء كـ حركيا أو عقلياً . ومن خلال ما تقدم يمكن تعريف التعلم بأنه تعديل للسلوك من خلال الخبرة . وهو تعديل ابتدئي نسبي في السلوك ناتج عن الممارسة .

اتجاهات التعلم السلوكي المعرفية

1. الاتجاه السلوكي في التعلم : يستند هذا الاتجاه إلى مبادئ التعلم الإجرائية المتنوعة التي يستطيع المعلم من خلالها يضبط سلوك التلاميذ من الناحتين التحصيلية وغير التحصيلية، ويعتمد هذا الاتجاه على الأسس النظرية والتجريبية ويركز على ما يلي

- البيئة التعليمية
- مساهمة الطالب
- التكيف

- الخبرة التي يحصل عليها التلميذ أثناء العملية التعليمية
2. الاتجاه المعرفي : يركز هذا الاتجاه على الجوانب الشخصية والنفسية والاجتماعية للمتعلم ، ويهدف إلى تزويد المعلم بالحقائق و المبادئ والاستراتيجيات التي تمكنه من زيادة قدرته على تطوير تفكير

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

شروط التعلم

1. وجود الفرد إنساناً كـ أو حيواناً أمام موقف جديد أو عقبة تعتريه أرضاء 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، وأ هذه الصعوبات يمكن أن تقسم إلى نوعين فرعيين، هما:

- صعوبات أولية: مثل الانتباه، والإدراك، والذاكرة.
 - صعوباتثانوية: 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 الديسغرافيا 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 الفكية والتطبيقية بشكل عام.

أنواع التعليم

يوجد[■] لاث أنواع للتعليم وهي النظامي، والتلقائي، والغير رسمي:

1- التعليم النظامي

هو ذلك التعليم الذي يتلقاه المتعلمو[■] 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 المسؤولو[■] عن المدرسة ما ينبغي تدريسه، وعلى المتعلمين[■] يدرسوا ما حده المسؤولو[■] تحت إشراف المعلمين. وعلى المتعلم[■] يأتي إلى المدرسة بانتظام وفي الوقت المحدد، ويبذل جهداً يوازي الجهد الذي يبذله زملاؤه في الصف، وفي التعليم النظامي تعقد امتحانات لقياس مدى تحصيل الطلا[■] وتقديمهم في الدراسة.

2- التعليم التلقائي

هو ما يتعلمه الناس من خلال ممارستهم لحياتهم اليومية، فالأ[■] فالصغر يتعلمو[■] اللغة بالاستماع إلى الآخرين، وهم يتحدو[■] م يحاولو[■] التحدث كما يفعل الآخرون[■]. ويتعلمو[■] كيفية ارتداء ملابسهم أو آدا[■] الطعام أو ركو[■] الدرجات أو إجراء الاتصالات الهاتفية أو تشغيل جهاز التلفاز.

3- التعليم الغير رسمي

يحتل مكانة وسطاً بين النوعين السابقين، النظامي والتلقائي. وعلى الرغم من[■] له برامج مخططة ومنتظمة، كما هو الحال في التعليم النظامي، فإ[■] الإجراءات المتعلقة بالتعليم غير الرسمي أقل انضباطاً من إجراءات التعليم النظامي. فمثلاً في الأقطار التي يوجد بين سكانها من لا يعرفو[■] القراءة والكتابة، اشتهرت[■] ريقه كل متعلم يعلم أمياً بوصفها أسلوبًا لمحاربة الأمية. في هذه الطريقة يقوم قادة التربية والتعليم بإعداد مادة مبسطة لتعليم القراءة، ويقوم كل متعلم بتعليمها لواحد من لا يعرفو[■] القراءة والكتابة. ولقد تمكنآلاف 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 يلى نظرة سريعة للأمام ببعض مفاهيم التعليم الإلكتروني:

مفهوم التعليم الإلكتروني

التعليم الإلكتروني هو طريقة للتعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكاته ووسائطه المتعددة من صوت وصورة ، ورسومات ، وآليات بحث ، ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت سواءً كانت 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 فإن المتعلم يتلقى المعلومات من مكان بعيد عن المعلم (مصدر المعلومات) ، وعندما نتحدث عن الدراسة الإلكترونية فيليس بالضرورة أن نتحدث عن التعليم الفوري المتزامن (online learning) ، بل قد يكون التعليم الإلكتروني غير متزامن. فالتعليم الافتراضي : هو أن نتعلم المفید من موقع بعيد لا يحدها مكان ولا زمان بواسطة الإنترنٌت والتكنولوجيات.

التعليم الإلكتروني المباشر

تعني عبارة التعليم الإلكتروني المباشر، أسلوب وتقنيات التعليم المعتمدة على الإنترنٌت 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 عيوبها كان واضحاً وهو افتقارها لميزة التفاعل بين المادة والمدرس والمتعلم أو المتدرب، ثم جاء انتشار الإنترنٌت مبرراً لاعتماد التعليم الإلكتروني المباشر على الإنترنٌت، وذلك لمحاكاة فعالية أساليب التعليم الواقعية، وتأتي اللمسات والنوادي الإنسانية عبر التفاعل المباشر بين أطراف العملية التربوية والتعلمية ويجب أن نفرق تماماً بين تقنيات التعليم ومجرد الاتصال بالبريد الإلكتروني مثلاً، وسنتناول التدريب في الشركات والتعليم في المدارس والجامعات لتبين فعالية هذا الأسلوب الجديد الذي حملته الإنترنٌت لنا.

• الواقعية في التعليم

يعتبر الافتقار للنوادي الواقعية في عملية التعليم الإلكتروني المباشر أهم عيوب هذا الأسلوب في التعليم الذي يحتاج في بعض الحالات للمسات الإنسانية بين المتعلم والمدرس، ونخص هنا بالحديث الفئات التي يجدها في بها التعليم الإلكتروني المباشر حالياً نجد أنه يستهدف طلاب المرحلة الثانوية بشكل رئيسي ثم طلبة الجامعات والمهن الأخرى مثل الأطباء والمهندسين أي بشكل أو باخر 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 يغنى عن كل الجهد الذي يمكن أن تبذله 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 كمتم 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 الطالب 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 الحاسوب

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 الإنترن特 فلا مانع من تقديمها على أفراد مدمجة أو أشرطة فيديو VHS طالما أن ذلك يساهم في رفع جودة ومستوى التدريب والتعليم ويمنع اختناقات سعة الموجة على الشبكة ويطلب 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 مبالغات حوله على أنه العقل الإلكتروني الذكي الذي سيتحكم بالعالم لكنه أدرك أن الكمبيوتر لا يعدو كونه جهاز غبي و مجرد 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 ويكتفى 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 أن هناك مبررات لهذا النوع من التعليم يصعب حصرها في هذا المقال ولكن يمكن القول بأهم 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 الأدوات في عدة اتجاهات مثل مجالس النقاش، البريد الإلكتروني ، غرف الحوار . ويرى الباحثين أن 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 والمقترنات المطروحة ودمجها مع الآراء الخاصة بالطالب مما يساعد في تكوين أساس متين عند المتعلم وت تكون عنده معرفة وآراء قوية وسديدة وذلك من خلال ما اكتسبه من معارف ومهارات عن طريق غرف الحوار .

3- الإحساس بالمساواة :

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

هذه الميزة تكون أكثر فائدة لدى الطلاب الذين يشعرون بالخوف والقلق لأن هذا الأسلوب في التعليم يجعل الطلاب يتمتعون بجرأة أكبر في التعبير عن أفكارهم والبحث عن الحقائق أكثر مما لو كانوا في قاعات الدرس التقليدية . وقد أثبتت الدراسات أن 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 ، لأن المتدرب أصبح بمقدوره أن يرسل استفساراته للمعلم من خلال البريد الإلكتروني ، وهذه الميزة مفيدة وملائمة للمعلم أكثر بدلًا من أن يظل مقيداً على مكتبه. و تكون أكثر فائدة

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

5- إمكانية تحويل □ رقيقة التدريس

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

6- ملائمة مختلف أساليب التعليم :

التعليم الإلكتروني يتيح للمتعلم □ يركز على الأفكار المهمة □ آناء كتابته وتجميعه لمحاضرة 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 فهو لاء الذين يقومون □ بالتعليم عن □ ريق التدريب ، إذا أرادوا □ يعبروا عن أفكارهم فإنهم يضعوها في جمل معينة مما يعني أنهم أعادوا تكرار المعلومات التي تدربيوا عليها وذلك كما يفعل الطلاب □ عندما يستعدون □ لامتحان □ معين .

8- توفر المناهج □ والليوم وفي كل أيام الأسبوع (24 ساعة في اليوم 7 أيام في الأسبوع) :

هذه الميزة مفيدة للأشخاص المزاجيين أو الذين يرغبو □ التعليم في وقت معين ، وذلك لأن □ بعضهم يفضل التعلم صباحاً والأخر مساءً ، كذلك للذين يتولمو □ 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 يريدها 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 إلا فلم يعد ذلك ضروريًا لأن التقنية الحديثة وفرت ورق لاتصال دون الحاجة للتواجد في مكان وزمان معين لذلك أصبح التنسيق ليس بتلك الأهمية التي تسبب الإزعاج .

11- سهولة وتنوع ورق تقييم تطور الطالب :

وفرت أدوات التقييم الفوري على إعطاء المعلم ورق 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 المكان والزمان 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 الإحتفاظ بزمنه من الضياع لأن 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 طريق الأدوات الإلكترونية مع إمكانية معرفة استلام الطالب لهذه المستندات .

14- تقليل حجم العمل في المدرسة :

التعليم الإلكتروني وفر أدوات تقوم بتحليل الدرجات والناتج والاختبارات وكذلك وضع إحصائيات عنها وبإمكانها أيضاً إرسال ملفات وسجلات الطلاب إلى مسجل الكلية .

ثالثاً التدريب

مفهوم التدريب

توجد العديد من الاتجاهات لتعريف التدريب، فالتدريب هو تلك الجهدات التي تهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تتميّه وتطوّر ما لديه من مهارات و المعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب، كما عرف التدريب بأنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لإكتساب المعرف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تقصّه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنما السلوكيّة والمهارات الملائمة والعادات اللازمّة من أجل رفع مستوى كفاءته في الشروق المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليّته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، كذلك في الجهود المبذولة والوقت المستغرق.

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

وهناك تعريف آخر للتدريب بأنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحًا 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 يتواجد 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 وصحية وحتى الموظف ذو الخبرة السابقة الذي يلتتحق حديثاً بالمنظمة لشغل وظيفة معينة قد لا يتواجد لديه كافة القرارات الضرورية للأداء الجيد، وهنا يفيد التدريب في إستكماله للقدرات المطلوبة، فضلاً عن توجيهه وتكيفه للظروف والأوضاع القائمة بالمنظمة، وبالتالي يكوّن التدريب مسانداً ومدعماً لقدرات الموظف الجديد بما يكفل له التوافق مع متطلبات العمل ومن ثم أداء العمل بطريقة حيدة. كما وأنه لا تقتصر أهمية التدريب وفوائده على العاملين الجدد الملتحقين حديثاً بالمنظمة، وإنما تشمل أهميته وفائدة أيضاً العاملين القدماء وذلك بما يكفل تطوير معلوماتهم وتنمية قدراتهم على أداء أعمالهم وذلك لأنّ هناك تطوراً مستمراً في العلوم والمعارف، الأمر الذي يستلزم إحداث تطوير مستمر في نظم وأساليب العمل، وهذا الأمر يقتضي تسلیح العاملين وتزويدهم بالمهارات والمعارف الجديدة والمساعدة لأداء العمل بكفاءة وفاعلية من خلال التدريب.

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

تبذل أهمية التدريب في تنمية وتطوير قدرات العاملين لتولي الوظائف أو المناصب ذات المستويات الأعلى التي سيتم ترقيتهم إليها في القريب الأجل. 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 النفيسة للعاملين وتكتف 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 بيئه العمل، وهذه العلاقات تكون أقوى وأكثر فاعلية عندما تتوافق 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 بمقدار زيادة قدرات ومهارات العاملين في المستويات التنفيذية والإشرافية على السواء، فإنه يكفل لازماً لتنمية قدرات المديرين والرؤساء الحاليين في مختلف المستويات الإدارية بالمؤسسة، إلى جانب تهيئة مديرى المستقبل وتسلیحهم بالمهارات الإدارية التي تمكّنهم من شغل المناصب القيادية في المستقبل. ومرد ذلك أن التدريب الإداري قد أصبح لازماً لتعزيز ورفع قدرات المديرين على مختلف مستوياتهم الإدارية والقيادية على الإدارة وفاعلية تحديد الأهداف ورسم السياسات والإستراتيجيات وتحليل المشكلات واستصحاب الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات، إلى جانب تنمية قدراتهم على الإدراك الشامل لمؤسساتهم ولبيئات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والعادات وغيرها، كذلك تطوير وتنمية سلوكيات واتجاهات المديرين والمشرفين وأنماط تقديرهم 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 موحاتهم وهذا الأمر يعكس إيجاباً على تحسين وتطوير إنتاجية المؤسسة. فالتدريب عملية مستمرة تشمل كافة العاملين وحال 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.

دروع التدريب

من خلال مفاهيم التدريب وأهميته نجد \square دوافع التدريب تتمثل في :

1. زيادة الإنتاج : وذلك بزيادة الكمية وتحسين النوعية من خلال تدريب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم بدرجة عالية من الإنقا \square ومن \square م زيادة قابليتهم للإنتاج.

2. الاقتصاد في النفقات: حيث تؤدى البرامج التدريبية إلى خلق مردود أكثر من كلفتها وذلك عن \square ريق رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين والإقتصاد في الوقت نتيجة للمعرفة الجيدة بأسلو \square العمل و \square ريقة الأداء.

3. رفع معنويات العاملين : إذ عبر التدريب يشعر العامل بجدية المؤسسة في تقديم العو \square له ورغبتها في تطويره وتمتن علاقته مع مهنته التي يعيش منها مما يؤدى ذلك إلى زيادة إخلاصه وتقانيه في أداء عمله.

4. توفير القوة الاحتياطية في المنشأة : بحيث يمثل مصدرًا مهمًا لتلبية الاحتياجات الملحة في الأيدي العاملة، فعبره يتم تحضير وتهيئة القوى العاملة المطلوبة.

5. التقليل في الإسراف : لأن تدريب العاملين معناه تعريفهم بأعمالهم و \square رق أدائها وبذلك يخلق معرفة ووعيًّا وقدرة على النقد الذاتي بشكل لا يحتاج معه المدر \square إلى مزيد من الإشراف والرقابة في أدائه لعمله.

6. القلة في حوادث العمل : لأن التدريب معناه معرفة العاملين بأحسن الطرق في تشغيل الآلة وبحركة وتناوله المواد وغيرها ما يعد مصدرًا من مصادر الحوادث الصناعية ويعلم التدريب على القضاء أو التقليل من تلك الحوادث المرتبطة بهذه العمليات.

الخلاصة والتعليق

التعلم هو النشا \square الذي بموجبه يكتسب الفرد المعارف والموافق والمهارات التي بفضلها يشبع حاجاته ودوافعه وأهم عناصر التعلم: هناك الوضعية التعليمية ، و الشخص المتعلم، وموضوع التعلم ؛ وشروط التعلم هي: النضج والتدريب ، حيث

النضج يرتبط بالنمو والتدريب يرتبط بالتعليم؛ الدافعية: لاتعلم بـ 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 التعليم: فإذا كان التعلم تغير في السلوك فالتعليم هو إجراءات تسهيل التعلم.

- التعليم مهارة تطبيق المعرفة والخبرات والمبادئ العلمية التي تساعد في انشاء بيئة مناسبة لتسهيل عملية التعلم.

- أن التعليم أكثر تحدياً فهو تدريب منظم يؤدي إلى إنشاء بيئة مناسبة لتسهيل عملية التعلم.

- التعلم هو التغيير 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 بنا".

و من الملحوظ كل من التعلم و التعليم و التدريب مكملاً للأخر بحيث لا يكتمل اي منهم بـ الآخر ، كما أن النظريات الحديثة تم بنائها على أساس الـ الثلاث عمليات وحدة واحدة يعتمد كل جزء من على الآخر.

المراجع

- 2- دراسة مقارنة عن نظريات التعلم، د/ مصطفى ناصف، أكتوبر 1983 ، المجلس الـونـى لـلتـقـاـفـة وـالـفـنـوـنـ وـالـآـدـاـءـ ، الـكـوـيـتـ.
- 3- بعض التقارير الخاصة بـطـلـابـ مـشـرـوعـ الـطـرـقـ المؤـدـيـ إـلـىـ التـعـلـيمـ العـالـىـ، ماـيـوـرـ 2009 ، مصر.
- 4- التعليم الإـلـيـكـتـرـوـنـىـ وـالـتـعـلـمـ عـنـ بـعـدـ ، دـ/ـ مـحـمـدـ الـكـنـفـانـىـ ، سـبـتمـبرـ 2007 ، المـلـكـةـ الـعـرـبـيـةـ السـعـوـدـيـةـ.
- 5- علم التـدـرـيـبـ الـمـهـارـىـ، أـ.ـدـ/ـ مـصـطـفـىـ الـحـلـوـانـىـ ، اـكـتوـبـرـ 1999 ، جـامـعـةـ قـناـةـ السـوـيـسـ، مصرـ.
- 6- دـلـيلـ المـدـرـبـ فـيـ تـدـرـيـبـ المـدـرـبـينـ، بـرـنـامـجـ تـنـمـيـةـ الـمـجـتمـعـاتـ الـمـحلـيـةـ، الـجـمـهـورـيـةـ الـيـمـنـيـةـ عـنـ مـوـقـعـ مـنـظـمةـ الـفـاـوـ.