

## التدريب والتطوير

### تعريف التدريب:

يتمثل التدريب في العملية التي يتم من خلالها تعليم الأشخاص المهارات وإعطائهم المعرفة أو السلوك اللازم حتى يتمكنوا من تنفيذ مسؤولياتهم من خلال المقاييس المطلوبة، وتختلف هذه العملية عن عملية التعليم التي يتم من خلالها توصيل معرفة عامة عن موضوع معين وذلك لأنه يتم التركيز من خلال عملية التدريب على المتطلبات المحددة للوظيفة وعادة ما تتمثل في أهداف على المتطلبات المحددة للوظيفة وعادة ما تتمثل أهداف عملية التدريب في تحسين الأداء الخاص بالمهام الحالية وفي إعطاء التعليمات بشأن المهام التي لا تكون مألوفة لدى الشخص الذي يشغل الوظيفة أو قد تتمثل في إعداد الشخص لبعض التغيرات التي من المحتمل أن تحدث.

وهناك **تعريف شامل** لعملية التدريب تمت صياغته بواسطة لجنة خدمات القوى البشرية، ويتمثل فيما يلي:

التدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة الأنشطة ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل في تطوير قدرات الأفراد وفي تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر وفي المستقبل.

من جهة أخرى فإنه من الصعب أن نغالي في تقدير أهمية التدريب الفعال وهناك كثير من الأنظمة التي تفشل (بوجه خاص أنظمة الكمبيوتر) بسبب أنه لا يتم تدريب مستخدميها بشكل كاف والتي كان من الممكن أن تعمل بكفاءة لولا وجود هذا السبب وكما ذكر من قبل فإن التدريب الفعال يمثل عنصراً أساسياً للأداء الفعال أيضاً.

## تعريف التطوير:

بينما تعنى عملية التدريب بتأهيل العاملين حتى يتمكنوا من تنفيذ المسؤوليات الموكلة إليهم في الوظيفة الحالية والالتزام بالمقاييس المطلوبة، فإن عملية التطوير تعنى بمنح الأفراد المعرفة والمهارات والخبرة اللازمة التي تمكنهم من القيام بأدوار ومسؤوليات أكبر وذات متطلبات أكثر وفي الوقت الحالي فإنه يشغل التفكير تأكيد خاص على تعليم الأشخاص كيف يقومون بتطوير أنفسهم وهي فكرة ينبغي أن تمثل أساس عملية إدارة الأداء ككل، ويصف معهد شؤون الفراد وتطوير الأداء المهني عملية تطوير الآخرين بأنها أفضل عمليات التطوير الممكنة لقدرات الموظفين لتلبية المتطلبات الحالية والمستقبلية في المؤسسة وليقوموا بتطوير أنفسهم.

في حين يتمثل **التعريف الخاص** بلجنة خدمات القوى البشرية فيما يلي:

نمو قدرات أحد الأشخاص أو الوصول بها إلى درجة معينة من خلال التعليم الواعي أو غير الواعي وعادة ما تشمل برامج التطوير عناصر خبرة ودراسة كما يتم دعم هذه البرامج باستمرار عن طريق هيئة توجيه أو إرشاد.

من جهة أخرى فإنه غالباً ما يتم تصنيف عملية التطوير من حيث تطوير الإدارة وتطوير المؤسسة والعمالة وبوجه خاص فقد كان ولا يزال هناك تأكيد قوي على تطوير الإدارة، وربما لا يتسبب ذلك في إثارة الدهشة حيث أنه من المهم أن يتم تأهيل المديرين في المؤسسة وذلك حتى يمكنهم التكيف مع التغيرات وحتى يكون لديهم المؤهلات اللازمة لتمكنهم من اتخاذ القرارات الحاسمة والمتعلقة بنجاح المؤسسة وربما لأن المؤسسة قد لا تتمكن دائماً من – أو ترغب في – تعيين المديرين المناسبين، فإنه من الواضح أنه من الضروري بالنسبة للمؤسسة أن تقوم بتطوير مديرين من داخلها، ويكون من المتوقع في كل الأحوال وبصفة خاصة من

جاناب الأشخاص الموهوبين الطموحين أن يحصلوا على مثل هذه الفرص للتطوير وفي حالة ما إذا لم يحصل هؤلاء الأشخاص على هذه الفرص فقد لا يقون لفترة طويلة جداً بالمؤسسة.

وبينما تتركز عملية تطوير الإدارة على المديرين، فإن عملية تطوير المؤسسة تدور حول تطوير المؤسسة ككل، أو على الأقل أجزاء معينة منها، وفي حين أن عمليتي **تطوير الإدارة وتطوير الأشخاص** العاملين تمثلان كلتاها جزءاً من عملية تطوير المؤسسة، فإن عملية تطوير المؤسسة تهتم بشكل أكبر بالكفاءة الكلية للمؤسسة أو الصحة المؤسسية وقدرة المؤسسة على التكيف مع التغيير، وتشتمل هذه العملية على نطاق كامل الاستراتيجيات والتقنيات والمناهج، والتي عادة ما يطلق عليها التدخلات، والتي تستهدف الأفراد والمجموعات وفرق العمل وفي النهاية المؤسسة بالكامل، ويكون التأكيد على التغيير الثقافي.