

وكل منها يتناول العملية التدريبية من زاوية تختلف عن الأخرى اذ نجد منها : تلك الجهد الهدافه الى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، او تنمية مهارات ومهارات وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية. صفة 171) - تعريف محمد الصيرفي : صفحة 160 ) - تعريف يشار يزيد الوليد: 2009، صفة 171)

نستخلص من هذا التعريف أنه يعتبر تغيير سلوك الفرد لسد الفجوات المعرفية والمهارية والاتجاهية بين الأداء الحالي والأداء على المستوى المطلوب . 2007، صفة 125) فان التدريب عملية مستمرة من السبيل القادره على تجهيز الفرد والجماعات بمعرفات ومهارات وقدرات وأراء يستطيعون من خلالها تحقيق الأهداف وتحسين الأداء باستمرار. (شريط، 2003، (المرسي، صفة 332)

هناك عدة أنواع م امتحن التدريبية التي تعتمدتها منظمات الأعمال وتعتمد تلك الأنواع على أساس مختلف لتقييم البرامج التدريبية .

بعضها يعتمد المستوى التنظيمي للبرامج ، وبعضها يقسم البرنامج وفقا للأسس الزمنية ، وبعضها الآخر يعتمد على عدد المتدربين كأساس للتقسيم . أ. التدريب وفق المستوى التنظيمي: - التدريب المهني: يستهدف إكساب الأفراد مهارة ومعرفة الأداء في مهنة معينة يتخصص الفرد المتدرب بأدائها . وهذا النوع من التدريب يشمل الأفراد الذين تم تعينهم حديثا في مهن تخصصية معينة ، كما يشمل القامى من العاملين . - التدريب الإداري : ينصب هذا النمط من التدريب على الأفراد العاملين في الوظائف الإدارية ، وغالبا ما يتم التركيز من خلاله على الأفراد والعملين والإدارات الوسطى أو الدنيا في العمل الإداري ، هذا النمط من التدريب يعتمد على معالجة المشاكل وسبل اتخاذ القرارات والجوانب السلوكية والإنسانية ، بغية اكتساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة. (خضير كاظم حمود ويسين كاسب الخرشة، صفة 140) ب. التدريب وفق الزمن : يعتمد هذا النوع من التدريب على المدة الزمنية المطلوبة للتدريب كأساس لتحديد نوع التدريب وهي (خضير كاظم حمود ويسين كاسب الخرشة، 2007، - تدريب قصير الأجل : يستغرق هذا النوع من التدريب فترة أسبوع الى ستة أسابيع ، حيث يقوم المدرب بإعطاء فكرة عامة و شاملة حول البرنامج التدريبي دون الدخول بالتفاصيل التي يتطلبه البرنامج . - تدريب طويل الأجل : ويمتد من سنة الى أكثر ، - التدريب الفردي: ويتمثل في تطوير المهارات والقدرات الفردية، والتي غالبا ما تتعلق بالأفراد الذين تم ترقيتهم لمراكمز إدارية عليا، فهو يقتصر على الأفراد المعنيين بذلك. وغالبا ما تلتاح مجموعة من الأفراد المراد تدريبيهم جماعيا في مراكز تدريبية متخصصة، يهدف التدريب الى رفع قدرات الأفراد والوصول الى المعايير المطلوبة لتحقيق الأداء المتميز ، حيث يعتبر نشاطا حيويا مؤثرا بتحديد مستوى الكفاءة والفعالية في أية منظمة ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي : - يجب أن تكون المعلومات التي تمد بها العامل أثناء التدريب قابلة لان تعمم وأن تستعمل في مواقف أخرى في كل أنواع التخصصات حتى يتمكن العامل من تطبيقها في مختلف الميادين الأخرى. فباستخدام مدربين مؤهلين وأكفاء وطرق ملائمة للتدريب في المواقف المختلفة. - تحقيق مزايا للعاملين أنفسهم، أي اكتساب الفرد للمعرفة الجديدة ومهارات وظيفية حديثة من شأنها أن تزيد من قيمته سواء داخل أو خارج التنظيم. (المرسي، 2003، صفة 335) عدم الرضا عن العمل ، - يجب إحكام جوانب البرنامج من حيث توفير أعضاء هيئة التدريس والمشرفين وأساليب التدريب والحوافز والتقييم والمتابعة بما يكفل تحقيق الأهداف المرسومة للبرنامج. (القاسم، 2001، 4 . - تدريب من أجل التوجيه والتوعية : ويهم بالعمال الجدد الذين يدخلون لأول مرة ، ويهتم بإعطائهم المعلومات الكافية عن المؤسسة و سياساتها وأهدافها ، كما يهتم بتنمية اتجاهات ايجابية نحو العمل والاعتزاز به واحترامه . - ترتيب الأدوات والآلات والعنایة بها في أوقات العمل وفي غير أوقات العمل، والأزرار والمفاتيح التي تحكم فيها ، وكيف يشغل هذه المفاتيح ، وما الإرشادات التي ينفذها في حالة وقوع الحوادث . - تدريب مهني وفني عالي ، يهتم بالتخصصات العالية وبالتقدم العلم والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين . (ربيع، صفة 74) - تدريب للإشراف وللإدارة والأعمال المالية: ويختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية، تقويم العمال والتناوب بينهم. - رفع الروح المعنوية : حيث أن امتلاك المهارات العالية تؤدي الى زيادة شعور العاملين بالأمن والاستقرار والطمأنينة ، (العيسيوي، 2004،