وكل منها يتناول العملية التدريبية من زاوية تختلف عن الأخرى اذ نجد منها : تلك الجهود الهادفة الى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، او تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية. صفحة 171) ـ تعريف محمد الصيرفي : صفحة 160) ـ تعريف بشار يزيد الوليد: 2009، صفحة 171) نستخلص من هذا التعريف أنه يعتبر تغيير سلوك الفرد لسد الفجوات المعرفية والمهارية والاتجاهية بين الأداء الحالي والأداء على المستوى المطلوب . 2007، صفحة 125) فان التدريب عملية مستمرة من السبل القادرة على تجهيز الفرد والجماعات بمعارف ومهارات وقدرات وأراء يستطيعون من خلالها تحقيق الأهداف وتحسين الأداء باستمرار. (شريت، 2003، (المرسي، صفحة 332) هناك عدة أنواع م امج التدريبية التي تعتمدها منظمات الأعمال وتعتمد تلك الأنواع على أساس مختلفة لتقييم البرامج التدريبية . فبعضها يعتمد المستوى التنظيمي للبرامج ، وبعضها يقسم البرنامج وفقا للأسس الزمنية ، وبعضها الآخـر يعتمد على عدد المتدربين كأساس للتقسيم . أ. التدريب وفق المستوى التنظيمي: ـ التدريب المهني: يستهدف إكساب الأفراد مهارة ومعرفة الأداء في مهنة معينة يتخصص الفرد المتدرب بأدائها . وهذا النوع من التدريب يشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثا في مهن تخصصية معينة ، كما يشمل القدامى من العاملين. ـ 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 و يسين كاسب الخرشة، صفحة 140) ب. التدريب وفق الزمن : يعتمد هذا النوع من التدريب على المدة الزمنية المطلوبة للتدريب كأساس لتحديد نوع التدريب وهي (خضير كاظم حمود و يسين كاسب الخرشة، 2007، ـ تدريب قصير الأجل : يستغرق هذا النوع من التدريب فترة أسبوع الـى سـتة أسابيع ، حيث يقوم المدرب بإعطاء فكرة عامة وشاملة حول البرنامج التدريبي دون الدخول بالتفصيلات التي يتطلبها البرنامج . ـ تدريب طويل الأجل : ويمتد من سنة الى أكثر ، ـ التدريب الفردي: ويتمثل في تطوير المهارات والقدرات الفردية، والتي غالبا ما تتعلق بالأفراد الذين تتم ترقيتهم لمراكز إدارية عليا، فهو يقتصر على الأفراد المعنيين بذلك. وغالبا ما تلتحق مجموعة من الأفراد المراد تدريبهم جماعيا في مراكز تدريبية متخصصة، يهدف التدريب الـى 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 : ـ 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. ـ 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، صفحة 335) عدم الرضا عن العمل ، ـ 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 . ـ تدريب من أجل التوجيه والتوعية : ويهتم بالعمال الجدد الذين يدخلون لأول مرة ، ويهتم بإعطائهم المعلومات الكافية عن المؤسسة وسياستها وأهدافها ، كما يهتم بتنمية اتجاهات ايجابية نحوى العمل والاعتزاز به واحترامه. ـ ترتيب الأدوات والآلات والعناية بها في أوقات العمل وفي غير أوقات العمل، والأزرار والمفاتيح التي تتحكم فيها ، وكيف يشغل هذه المفاتيح ، وما الإرشادات التي ينفذها في حالة وقوع الحوادث . ـ تدريب مهني وفني عالي ، يهتم بالتخصصات العالية وبالتقدم العلم والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين . (ربيع، صفحة 74) ـ تدريب للإشراف وللإدارة والأعمال المالية: ويختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية، تقويم العمال والتناوب بينهم. ـ رفع الروح المعنوية : حيث أن امتلاك المهارات العالية تؤدي الى زيادة شعور العاملين بالأمن والاستقرار والطمأنينة ، (العيسوي، 2004،

Summarized by © lakhasly.com