

المحور الثاني

مستقبل منظومة التدريب المهني في ظل التحول الرقمي



إعداد الأستاذ / جابر العلى

الخبر العربي في مجال التنمية البشرية والتشغيل

تعريف التدريب

التدريب هو عملية نقل المهارات والمعرفة وتطوير القدرات الفردية أو الجماعية. يهدف التدريب إلى تحقيق أهداف محددة تتعلق بتحسين الأداء أو تعلم مهارات جديدة. يمكن أن يكون التدريب موجهاً نحو مجموعة متنوعة من المجالات، بدءاً من التدريب الوظيفي في بيئة العمل إلى التدريب التعليمي في المؤسسات التعليمية.

تشمل عملية التدريب العديد من العناصر، بما في ذلك:

1. **تحديد الاحتياجات:** فهم ما إذا كان هناك احتياجات في المهارات أو المعرفة التي يجب تطويرها لتحقيق أهداف محددة.

2. **تصميم البرنامج:** وضع خطة مفصلة لكيفية تحقيق الأهداف المحددة، بما في ذلك تحديد المحتوى والطرائق والوسائل المستخدمة.

3. **تنفيذ المحتوى:** تقديم المعلومات والتدريب باستخدام وسائل مختلفة، سواء كان ذلك عبر المدربين البشريين أو من خلال منصات التعلم عبر الإنترنت.

4. **تقييم الأداء:** قياس أداء المتدربين لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وتحديد مدى فعالية عملية التدريب.

5. **تقديم التغذية الراجعة:** تزويد المشاركين بتقييمات وملاحظات تساعد في تحسين أدائهم وفهمهم.

يمكن أن يكون التدريب موجهاً للموظفين في بيئة العمل لتحسين أدائهم الوظيفي وتعلم مهارات جديدة، أو يمكن أن يكون موجهاً للطلاب في المؤسسات التعليمية لتطوير مهاراتهم ومعرفتهم. يتم تنظيم التدريب بغية تعزيز التطوير الفردي والمؤسسي وتحقيق الأهداف المحددة.

أهمية التدريب

التدريب له أهمية كبيرة في مجموعة متنوعة من السياقات والمجالات نظرًا للفوائد التي يوفرها، و من بعض الجوانب الرئيسية لأهمية التدريب:

1. **تطوير المهارات والمعرفة:** التدريب يمنح الأفراد المهارات والمعرفة اللازمة لأداء

وظائفهم بكفاءة حيث يمكن للموظفين أن يتعلموا مهارات جديدة وتطوير المعرفة اللازمة لتحسين أداءهم في العمل.

2. **زيادة الإنتاجية:** من خلال تطوير المهارات وزيادة الكفاءة، يمكن للتدريب أن يساهم في زيادة الإنتاجية والأداء العام للموظفين والمنظمات.

3. **تحسين جودة العمل:** التدريب يمكن أن يساعد في تحسين جودة العمل والإنتاجية، يمكن تنفيذ ممارسات أفضل وتطبيق المعرفة الحديثة من خلال التدريب.

4. **زيادة فرص التوظيف:** التدريب يزيد من فرص التوظيف والترقي في العمل. الأفراد الذين يمتلكون مهارات وخبرات تدريبية قوية يكونون أكثر جاهزية للعمل في أوسع نطاق من المجالات.

5. **تعزيز الثقة والرضا الوظيفي:** من خلال التدريب وتطوير المهارات، يمكن أن يشعر الأفراد بالثقة في أداء وظائفهم مما يؤدي إلى زيادة الرضا والمشاركة الإيجابية في العمل.

6. **تعزيز التفكير النقدي وحل المشكلات:** التدريب يمكن أن يساهم في تطوير مهارات التفكير النقدي وقدرة الأفراد على حل المشكلات ويمكن تطبيق هذه المهارات في

العديد من المواقف الشخصية والمهنية.

7. **التكيف مع التغيير:** التدريب يمكن أن يساعد الأفراد على التكيف مع التغييرات في مجالات العمل والتكنولوجيا، يمكن تحسين القدرة على التعلم المستمر وتطبيق المعرفة الجديدة.

8. **تحسين الأمان والامتثال:** يمكن للتدريب أن يزيد من الوعي بمسائل الأمان والامتثال في مجالات مثل السلامة في مكان العمل والممارسات القانونية.

9. **زيادة الابتكار والإبداع:** التدريب يمكن أن يشجع على الابتكار والإبداع من خلال تزويد الأفراد بالأدوات والمعرفة اللازمة للتفكير خارج الصندوق.

10. **تعزيز فرص التطوير الشخصي:** بجانب التأثير الواضح على العمل، يمكن للتدريب أيضاً أن يساهم في تحسين مهارات الحياة وتطوير الأفراد على الصعيدين المهني والشخصي.

باختصار، التدريب يعزز القدرات والفرص للأفراد والمنظمات على حد سواء، ويساهم في تطوير مجتمعات أكثر تميزاً وازدهاراً.

أساليب التدريب:

هناك العديد من أساليب التدريب التي يمكن استخدامها لنقل المهارات ونقل المعرفة.

تختلف هذه الأساليب حسب نوع الموضوع والجمهور المستهدف، وفيما يلي بعض الأساليب الشائعة للتدريب:

1. التدريب التقليدي (الدرس المباشر):

- المحاضرات :تقديم المعلومات بشكل فوري من قبل المدرب.
- العروض التقديمية :استخدام الشرائح أو العروض التقديمية لتوضيح المفاهيم.

2. التعلم العملي:

- ورش العمل :تقديم فرص للمشاركين لتطبيق المهارات عمليًا.
- التدريب العملي :توفير فرص للتدريب التطبيقي في بيئة عمل فعلية.

3. التعلم التفاعلي:

- المناقشات :تشجيع المشاركين على التحوار وتبادل الآراء والأفكار.
- لعب الأدوار :لعب أدوار لتحكي سيناريوهات معينة.
- تقنيات التفكير الجماعي :تحفيز التفكير الإبداعي وحل المشكلات.

4. التعلم عبر الإنترنت:

- دورات عبر الإنترنت :توفير المحتوى التدريبي عبر منصات الإنترنت.
- الوسائط المتعددة :استخدام مجموعة متنوعة من الوسائط مثل الفيديو والصوت والنصوص التفاعلية.

5. التعلم التقني:

- الواقع الافتراضي (VR) والواقع المعزز (AR): إضفاء طابع تفاعلي وتجريبي على التدريب.
- تقنيات المحاكاة :إنشاء بيئات واقعية لتجربة مواقف تعلم معينة.

6. التدريب الفردي:

- **التدريب الذاتي:** تشجيع المشاركين على تعلم بشكل ذاتي باستخدام مصادر تعلم مختلفة.

- **التدريب الشخصي:** تقديم توجيه فردي لتلبية احتياجات كل فرد.

7. المشروعات والحالات العملية:

- **المشروعات التطبيقية:** تكليف المشاركين بتنفيذ مشروعات عملية.
- **دراسة الحالات العملية:** التركيز على حل مشاكل وتحليل حالات واقعية.

8. تقييم الأداء ومراقبة التقدم:

- **اختبارات وتقييم:** قياس مدى فهم المشاركين للمواد.
 - **تقديم ملاحظات:** توفير تقييم وملاحظات فورية لتحسين الأداء.
- ومن الممكن اختيار أسلوب واحد أو الدمج بين أكثر من أسلوب تبعاً لأهداف التدريب ونوع المهارات التي يجب نقلها واحتياجات الجمهور المستهدف، مع التأكيد على أن التوازن بين هذه الأساليب يمكن أن يسهم في تحقيق تجربة تدريبية فعّالة.

التوجهات الحديثة للتدريب في ظل التحول الرقمي

من المهم النظر في مستقبل منظومة التدريب المهني في ضوء التحول الرقمي الذي نشهده، والتوسع في استخدام التكنولوجيا في مختلف نواحي الحياة والذي تسارعت وتيرته بشكل ملحوظ خلال جائحة كوفيد 19.

ويمكن تلخيص بعض من التوجهات المحتملة بالتالي:

1. **تطبيق التكنولوجيا الرقمية:** سيكون للتكنولوجيا الرقمية دور حاسم في مستقبل

التدريب المهني. حيث ستزيد الأنظمة الذكية والتعلم الآلي من فعالية عمليات التدريب وتقديم تجارب تعليمية مخصصة للأفراد.

2. **التعلم عبر الإنترنت:** سيزيد الإنترنت من إمكانية الوصول إلى الموارد التعليمية

والدورات عبر الإنترنت. سيكون للتعلم عن بُعد والتعلم الذاتي دور متزايد الأهمية في تطوير المهارات المهنية.

3. **التعلم القائم على المشروعات:** سيتم التركيز أكثر على تطبيق المهارات من خلال

مشاريع عملية وممارسة فعلية. سيتيح هذا النهج تطوير مهارات عملية قابلة للتطبيق في مجالات محددة.

4. **شهادات رقمية:** سيزداد اعتماد الشهادات الرقمية والشهادات المعترف بها على نطاق

واسع في عمليات التوظيف والترقي. ستساعد في تقديم إثبات لمهارات الفرد وتحقيق توافق أكبر مع احتياجات سوق العمل.

5. **التعلم مدى الحياة:** سيكون التعلم مدى الحياة أمرًا ضروريًا. سيتعين على الأفراد

الاستمرار في تطوير مهاراتهم على مر الزمن للتكيف مع التغييرات التكنولوجية ومتطلبات الوظائف.

6. **شراكات بين أطراف الإنتاج ومؤسسات التعليم:** سيتعين على مؤسسات التعليم

ومنظمات العمال وأصحاب العمل للتعاون أكثر من أي وقت مضى لضمان أن تلبي

البرامج التدريبية احتياجات سوق العمل.

7. تطوير مهارات معالجة البيانات والتحليل: ستكون مهارات معالجة البيانات والتحليل

حاسمة في مجالات مثل الذكاء الاصطناعي، والتحليل الضخم للبيانات، والأمن

السيبراني، وسيكون التدريب على هذه المهارات ذو أهمية كبيرة.

8. الاهتمام بالقدرات الشخصية: بجانب المهارات التقنية، سيكون للقدرات الشخصية

مثل الاتصال الجيد وحل المشكلات والتفكير النقدي دور مهم في نجاح الأفراد في

مجالات مختلفة.

الفرص والتحديات

سيصاحب التحول الرقمي في عمليات التدريب خلق العديد من الفرص التي سيكون

لها من النتائج الايجابية على المتدربين بشكل خاص وسوق العمل بشكل عام، إلا أنها

ستساهم أيضا في خلق مجموعة من التحديات التي يجب أخذها بالحسبان والعمل على

الحد من أية آثار سلبية لهذا التحول.

- الفرص:

• تقليل التكاليف المالية اللازمة لتغطية الاحتياجات التدريبية واللوجستية.

• إمكانية الوصول إلى عدد أكبر من المتدربين.

• سرعة ومرونة التنفيذ.

• سهولة تطوير البرامج التدريبية.

• تطوير أساليب العمل وزيادة الإنتاجية.

- التحديات:

● قلة التفاعل الشخصي:

- قد يكون هناك قلة في التواصل الشخصي بين المدرب والمتدربين، مما قد يؤثر على فهم المواد التدريبية وتفاعل المشاركين.

● تحديات التوقف التقني:

- تحديات التواصل والاتصال الفعّال، وقد يواجه المشاركون مشاكل تقنية مثل انقطاع الإنترنت أو مشاكل في الأجهزة التقنية.

● صعوبة في تحفيز المشاركة:

- بسبب عدم وجود تواصل مباشر، قد يكون من الصعب تحفيز المشاركين للمشاركة بفعالية في النقاشات أو الأنشطة.

● تحديات الفهم:

- قد يكون هناك صعوبة في فهم المحتوى بشكل كامل في بيئة تعلم عن بعد، خاصة إذا لم يتم تقديم المعلومات بشكل واضح أو إذا كان هناك قلة في التفاعل.

● قلة التواصل بين المشاركين:

- قد يكون التواصل بين المشاركين ضعيفاً، مما يحد من فرص تبادل الأفكار والتعلم المتبادل، والحد من المتعة في التدريب.

• ضغط الوقت:

- بسبب تحديات الحياة اليومية، قد يكون لدى المشاركون صعوبة في إيجاد وقت كافٍ لحضور الجلسات عن بعد أو إكمال المهام المطلوبة.

• تحديات التقييم:

- يمكن أن تكون هناك تحديات في تقييم أداء المشاركين بشكل فعال وتقديم التغذية الراجعة اللازمة.

التوصيات

في ختام الحديث عن أثر التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا في عملية التدريب، لا بد لجميع العاملين في مجال التدريب والقائمين على الجهات المعنية بالتعليم والتدريب بالإضافة إلى الجهات المسؤولة عن أسواق العمل، الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من التوصيات التي من شأنها ضمان الاستفادة القصوى من التحول الرقمي في التدريب والحد من أية آثار سلبية متوقعة لذلك التحول، ومن تلك التوصيات:

1. **تكافؤ الفرص :** يجب أن يتاح الوصول إلى الفرص التعليمية والتدريبية للجميع بغض النظر عن مكان إقامتهم أو ظروفهم الاقتصادية. يجب تقديم التدريب في أماكن قريبة من المجتمعات التي تفتقر إلى الفرص التعليمية وشبكات الاتصال. ويمكن القيام بذلك من خلال تطوير الشراكات بين الحكومات والمؤسسات والمنظمات غير الحكومية الأمر الذي سيسهم في توفير الفرص التعليمية والتدريبية بشكل أوسع.

2. **توفير التمويل والدعم** : يمكن تقديم المساعدة المالية والدعم للأفراد الذين يواجهون صعوبة في دفع تكاليف التدريب. يمكن للحكومات والمؤسسات تقديم منح دراسية أو برامج دعم مالي.

3. **التنوع في العروض التدريبية** : يجب تقديم تنوع في العروض التدريبية لضمان تلبية احتياجات الأفراد المختلفة. يمكن توفير برامج تدريب مخصصة لفئات معينة تواجه تحديات خاصة، وبالإضافة إلى ضرورة اعتماد أساليب التدريب المختلفة التي تدمج بين استخدام التكنولوجيا والاعتماد على العنصر البشري في التدريب.

4. **تقديم توجيه ومشورة** : يمكن تقديم الدعم والتوجيه المهني للأفراد لمساعدتهم في اختيار البرامج والمسارات التعليمية التي تناسبهم.

5. **تشجيع التنوع والشمول** : يجب تشجيع الثقافات والخلفيات المتنوعة في برامج التدريب والتعليم وضمان تمثيل متنوع في مختلف الصناعات والمجالات.