

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية  
Naif Arab University For Security Sciences



# برنامج التدريب المهني بالمؤسسات الاصلاحية

الدكتور صلاح حوטר

الرياض

1412 هـ - 1991 م

## برامج التدريب المهني بالمؤسسات الاصلاحية

الدكتور صلاح حوטר<sup>(\*)</sup>

### المقدمة.

تبذل كافة دول العالم جهوداً منظمة لزيادة انتاجها من حيث الكم ودرجة الجودة ومعدل الانتاج فضلاً عن توفير مشاعر الرضا والارتياح لدى مختلف فئات العاملين، وتصل تلك الجهود الى حد المنافسة بينها مما يستوجب حشد كافة الطاقات البشرية واستثمار امكاناتها في دفع عجلة الانتاج.

وحيث يخرج فرد ما من مقتضيات النظام، فان الجماعة لا تلبث أن تحرمه من بعض ميزاتها، فالخروج على القانون بما يستوجب الابداع في المؤسسات الاصلاحية فيه حد من الحرية الشخصية، وحرمان من ممارسة الأنشطة الحياتية، فالسلوك غير المسئول لا يلبث أن تنعكس آثاره على انتاجية المجتمع بالسلب والتقهقر، الأمر الذي ينبغي التصدي له بحزم حفاظاً على مسيرة التقدم.

ولا ينبغي أن ننظر الى المؤسسات الاصلاحية على أنها مجرد مؤسسات تستهدف انزال العقاب بصورة المختلفة على نزلائها، كما

---

(\*)كلية التربية جامعة الملك سعود بالرياض

كان الحال في الماضي، فلقد تغيرت فلسفة تلك المؤسسات وسميت بالاصلاحيات، وتستهدف ليس فقط وقاية المجتمع من استمرار هؤلاء النزلاء الخطأ، ولكنها بالاضافة الى هذا تعمل على اصلاح اعوجاجهم فتبصرهم وترشدهم وتعيدهم الى المجتمع أعضاء عاملين نافعين.

ونزلاء المؤسسات الاصلاحية هم في حقيقة الأمر مواطنون لهم حقوق وعليهم واجبات وأن تخلوا عن بعض منها، فلا يعني أنهم وقعوا في المحذور حتى نلفظهم تماماً، بل أن نشملهم بالرعاية المناسبة حتى نعيد غرس القيم الاجتماعية في نفوسهم علماً وممارسة، وأن نزودهم بالخبرات التي تكفل لهم حياة أفضل بعيداً عن مزالق الخطأ.

وفترة بقاء النزير في المؤسسة الاصلاحية ليست في جوهرها لانزال العقاب به أو للنظر اليه على أساس كونه كماً مهملاً أو أنها فترة استرخاء، بل العكس هو الصحيح، إن تلك الفترة ليست بهذا المستوى من السلبية، بل إنها مرحلة أو فترة كلها ايجابيات وفعاليات تستهدف تطوير حياة النزير تطويراً جذرياً، فاستثمار هذه الفترة في اكتساب خبرات مهنية ذات مستوى متقدم تحقق في النزير تأكيد الذات وتحسن مكانته الاجتماعية مستقبلاً وتضمن له مستوى وظيفياً مناسباً وتساعد على الاضطلاع بمهامه الأسرية

وهكذا يتضح لنا بداية أن الخروج عن النظام العام يعطل الانتاج عامة، وينبغي النظر الى هؤلاء الخارجين على النظام على أنهم مواطنون لهم حقوق علينا في اعادة تربيتهم واكسابهم الخبرات المهنية

بما يعيدهم قوة منتجة أكثر كفاءة من ذي قبل، ويستطيعون من ثم الاضطلاع بمهامهم الأسرية، والانطلاق في عالم أرحب للعمل وللعطاء مشاركين كافة القوى الوطنية في البذل والانتاج.

أولاً: مفهوم التدريب

١ - معنى التأهيل لغوياً:

وإذا عدنا الى القواميس العربية نستطلعها فيما تعنيه كلمة تأهيل لوجدناها مشتقة من الأهل، فأهله لذلك الأمر تأهيلاً أي رآه أهلاً له، وأتيت أهلاً بمعنى لا غرباء فاستأنس، وآل الرجل بمعنى أهله، وذلك كما جاء في لسان العرب عن ابن منظور، أما في الرائد لجبران مسعود نجد أن أهلاً تأهيلاً لها أربعة معان هي: رحب به قائلاً أهلاً وسهلاً، وجعله أهلاً له، ورآه أهلاً له، وزوجه، كما أشار الى أن تأهل بمعنى تزوج.

وفي قاموس الصحاح للجوهري أن أهل فلان يأهل وكذلك تأهل أي تزوج، والأهل أهل الرجل وأهل الدار، كما أن أهلت بالرجل إذا آنست به مرحباً، وأهلاً أي أتيت أهلاً.

والتأمل لتلك المعاني العربية يجد أن التأهيل هو تنمية أساليب التكيف والتوافق الاجتماعي، فحياة الفرد الخارج على القانون فيها تغريب وخروج على القيم والأنظمة والتشريعات المعمول بها، وحين يلحق بمؤسسة اصلاحية بمعناها الحديث فإنها لا تنزل به العقاب

بقصد الانتقام، بل إنها تستهدف في هدفها البعيد أن تزوده بالعدة والخبرة كي يعود أهلا ويعاود معاشرة مجتمعه وينزل بينهم سهلا مقبولا منهم، فلا غربة ولا استيحاش، ولكن استئناس ومحبة وعطاء، وهكذا يعني التأهيل بأساليب تقبل المجتمع للفرد وتكيف الفرد مع مجتمعه دون تركيز واضح على الجانب المهاري المهني كمدخل لهذا التوافق.

## ٢ - تأهيل أم تدريب؟

المقصود بالتدريب هو تزويد الفرد بالخبرات والمهارات اللازمة التي تعينه على سرعة الأداء مع ارتفاع مستوى الجودة بأقل جهد ممكن، هذا فضلا عن احساس الفرد بالرضا وحس التوافق مع بيئته أما المقصود بالتأهيل فهو اعداد الفرد الاعداد الكافي كي ينخرط في حياة الجماعة ويشاركهم حياتهم الطبيعية بأسلوب مقبول، وربما يظهر على السطح أن التأهيل هو التدريب، وأن الواحد منها مرادف للآخر، ولكن المتعقب لمفهوم التدريب يجده يتسع ويضيق من باحث الى آخر، على أن هناك اجماعاً في تلك التعريفات على رفع مستوى الكفاءة الانتاجية على وجه التحديد، فالتدريب على تشغيل آلة أو جهاز إنما يعني اكتساب مهارة ادارة تلك الآلة بأقصى سرعة وبأعلى معدل مع الحفاظ على مستوى عطائها، وربما لا نسمع في هذا المجال ذكر للجانب الوجداني لدى الفرد من احساس بالرضا والتوافق، إذن التدريب انما يركز على الجانب المعرفي والحركي من السلوك فيما يتصل بموضوع التدريب، وهو بذلك يتمركز حول الأداء Task Oriented

ولا يهتم الا بمهارة الأداء وبالانتاج المادي نوعاً وكماً، أما الاهتمام بالفرد العامل في مجال التدريب انما هو أمر ثانوي .

ويُعبأ على هذا الاتجاه معارضته للمنظور الانساني للعامل الذي يدير الآلة، فالتدريب بمعناه الضيق حين يركز على الانتاج المادي، انما يخسر جانباً هاماً وهو الجانب الوجداني للعامل، ودلت البحوث والدراسات النفسية على أهمية وضرورة الأخذ بعين الاعتبار ظروف العامل النفسية، وتهيئة أحسن الأحوال المعيشية كي يتوافق مع عمله ومع بيئته، وعضد هذا الاتجاه ما أسفرت عنه نقابات واتحادات العمال من مطالبة ملحة بالعناية والاهتمام بالعامل، وبذلك اتسع مفهوم التدريب فلم يعد يهتم فقط بالآراء والاجراءات والخطوات والمراحل التي يمر بها المنتج ولكنه أخذ أيضاً في الحسبان الاهتمام بثقافة العامل ومعنوياته ومظهره وضرورة نجاحه في أدواره الاجتماعية الأخرى كرب أسرة وكعضو فعال في المجتمع المحلي .

وبالنسبة للتأهيل فإنه يسعى نحو العودة بالفرد الى جماعته أهلاً وسهلاً في نطاق من حسن التكيف والرضا والاحساس بالأمن والشعور بالسعادة والطمأنينة، والتأهيل بهذا المعنى إنما يتقلص حول الجوانب الوجدانية للعامل دون الجانب المعرفي أو الجانب الحركي، بل إنه يهمل الى حد بعيد الوسيلة التي تعد الفرد لكي يكون أهلاً، أي يهمل الخبرات والمهارات التي يشارك بها الفرد في بناء مجتمعه حتى يحظى باحترامه وتقديره وأمنه، وربما في اضافة المهنة الى التأهيل فيصبح التأهيل المهني بمعنى العيش مع الأهل ومعاشرتهم من خلال

مهنة يتقنها صاحبها مما يجعل للتأهيل المهني مفهوماً أوسع وأشمل وأن كان في جوهره متمركزاً حول عمليات التأقلم والتكيف مع الآخرين ، Process Oriented .

فالتدريب بمعنى التمرکز حول الأداء لا يكفي في هذه الدراسة لضيقه ، وكذلك التأهيل الذي يتمركز حول عمليات التأقلم لا يفي بالمطلوب أيضاً ، وإذا اتسع مفهوم التدريب واشتمل على الجانب الانساني في عملية تكيف العامل مع بيئته لقارب في معناه مفهوم التأهيل حيث يتسع هو الآخر ليتضمن الاهتمام بالأداء ، وعلى الرغم من ذلك فإن لكل من التدريب والتأهيل مغزاه الخاص به ، والتدريب في اتساعه يكون التأهيل جزءاً منه ، أما التأهيل حين تتسع دائرته فإنه يشتمل على التدريب كأحد عناصره .

ثانياً : أهمية التدريب وأساسه

١ - أهمية التدريب :

للتدريب في عصرنا الحاضر أهمية خاصة ، فالتراث العلمي في زيادة كبيرة مصحوباً بتطبيقات جديدة وتقنية حديثة تحتاج الى ضرورة التأقلم مع هذه المتغيرات من خلال التدريب ، ويبقى التدريب حلقة الوصل بين الفرد وبين الجديد من المعرفة والتقنية ، وللتدريب مواقع شتى فقد يسبق الالتحاق بالعمل ، وقد يكون أثناء الخدمة ، وقد يكون بعدها ، والتدريب بهذا المعنى عملية تعليمية مستمرة ، ويضيف

التدريب للفرد معلومات جديدة لم يسبق أن مرت بخبرته، ولكنها تلزمه للالتحاق بعمل أو مهنة، وقد يكون التدريب باضافة معلومات جديدة الى المعلومات السابقة، وفي ذلك اثناء للخبرات بما يؤهله لتولي مستوى وظيفي أعلى، ولا يعني التدريب مجرد زيادة الخبرات المعرفية فحسب بل يتنوع التدريب بقصد اكساب الفرد المهارات اللازمة لسرعة الأداء وجودة الانتاج بأقل جهد ممكن، وطالما أن هناك تقنية جديدة وعمال جدد وأساليب عمل جديدة فإن للتدريب دوراً معنوياً لتنمية مستوى أداء العمال ولتوظيف التقنية توظيفاً مثمراً.

ولا شك أن نزلاء المؤسسات الاصلاحية لهم ظروفهم الخاصة بالنسبة لمستوى أدائهم المهني، فمنهم من لديه مهنة ومنهم من لم يسبق له شرف تعلم مهنة يتكسب بها رزقه وعيشه، وتنوع مهن النزلاء وتشعب كما تتباين مستويات تقنية تلك المهن وتختلف كذلك مهارة النزلاء في ممارسة المهن التي تعلموها، فالتدريب في المؤسسة الاصلاحية استثمار لوقت النزيل وتحويله الى انسان منتج له كرامة، فعن طريق التدريب نكسب غير المهنيين مهناً تدر عليهم رزقاً حلالاً، عن طريق التدريب نرفع تنمية مستوى الأداء الى حد المهارة، فإذا كان النزيل ريفياً مثلاً فبالتدريب يتعرف على الآلات الزراعية الحديثة بل يستخدمها ويتمرس عليها تماماً بدلا من الوقوف به عند مستوى الآلات الزراعية التقليدية

فخلال فترة النزول بالمؤسسات الاصلاحية، لا يكفي نبض الحياة خارج أسوار تلك المؤسسات، وهي في واقعها إنما تتغير فيها



الماديات وتتغير العلاقات الاجتماعية وتتغير أساليب العيش وتتغير تكاليف الحياة ومسئولياتها، ويسير هذا التغير نحو التعقد والتشابك، ولا يستطيع الفرد التكيف مع هذا العالم الخارجي ما لم يكن مزوداً بأساليب انتاجية كافية على مستوى مناسب من التقنية، فإذا ما انتهت فترة النزول بالمؤسسات الاصلاحية دون تدريب يذكر فستكون النتيجة صدمة في التكيف وكثيراً من المعاناة وربما - وهو أمر مرجح - يكون العود مرة ثانية للجريمة.

ويكتسب التدريب أهمية مما هو ثابت عنه علمياً من خلال الدراسات العلمية المتحرزة فهو يتيح الفرصة لزيادة المهارة ورفع معدلات الأداء واختزال الجهود البشري المبذول وتحسين مستوى الجودة ورفع مستوى الدخل والتمرس على استخدام الآلات بحيث يتم نوع من التوافق يقلل من اصابات العمل سواء للتزليل أو للآلة نفسها، بينما تسري مشاعر الفخر والاعتزاز وتأکید الذات لأنه أصبح شخصاً آخر، فقد أصبح صاحب مهنة وعلى مستوى عصري رفيع، وقد عاد أهلاً لجماعته يقاسمها انتاجه

ونظراً لأهمية التدريب فإن المؤسسات تختصه بميزانيات مرتفعة لما يأتيه التدريب من عائد، فبمقارنة المدربين الى غير المدربين نجد الفئة الأولى انتاجها أوفر وجودتها أحسن، هذا فضلاً عن حسن استخدام الخامات والأجهزة والوقت، كما يتصف هؤلاء المدربين أنهم أحسن اقبالا على العمل وأقل غياباً أو تأخيراً أو هروباً أو ضيقاً وتبرماً من العمل، وتنعكس آثار هذا التدريب على بيئة العمل إذ

أكدت البحوث توفر قدر من السعادة وحسن العلاقات الاجتماعية مع الرؤساء والمرؤوسين.

ولقد أوضحت الدراسات السلوكية أن التدريب المهني مجال طيب ليس فقط للتدريب ولاكتساب المهارات ولكنه مجال اختبار وتقويم للمتدرب، ويمكن ملاحظة المتدرب ملاحظة مباشرة والتعرف على الكثير من جوانب شخصيته، ليس فقط باستخدام المقاييس والاختبارات السيكولوجية، ولكن من واقع سلوكه وتصرفه مع أدوات الانتاج ومع زملائه ومع مدربيه - ولملاحظة المتدرب في موقف عملي واقعي حين يسلك سلوكاً تلقائياً قيمة عظيمة خاصة إذا قام بتلك الملاحظة الاختصاصيون.

ونستطيع ملاحظة السلوك الحركي لدى نزلاء المؤسسات الاصلاحية من حيث المشي والقفز والجري والتسلق والزحف والوقوف والدوران والرفع والحمل والجذب والقبض وثبات اليد ومهارة الأصابع والتآزر اليدوي وزمن الرجوع والادراك وقوة الحواس، وتآزر الأيدي والسيقان، ونستطيع ملاحظة استعدادات نزلاء المؤسسات الاصلاحية من حيث قدرتهم اللغوية حصيلة وطلاقة وفهماً لمعاني الكلمات وتعبيراً مشافهة وبالكتابة، ومن حيث قدرتهم العددية ومدى تمكنهم من التعامل مع الأرقام وفهمهم العلاقات الحسابية واستطاعتهم حل المسائل الكمية ومعرفتهم بوحدات القياس المختلفة والعلاقات القائمة بينها، ويمكن أيضاً ملاحظة قدراتهم المكانية واستدلالهم المجرد فضلا عن قدراتهم الميكانيكية

والنزيل في أدائه لمهامه يعطي الفرصة لمعرفة مستواه العقلي ومدى امكانه استيعاب المعلومات والتعليمات ومدى سعة ذاكرته وقدرته على التذكر واستعداده لحل المشكلات وتحليل المواقف، ونستطيع ملاحظة مدى مثابته وحيويته ومبادئه وتكيفه مع زملائه ومع مدربيه، ومن خلال فترة التدريب يمكن معرفة ميوله واتجاهاته وطباعه وقيمه يمكن ذلك من خلال ملاحظ متخصص مدرب وأن كان لا يغني ذلك عن الاختبارات الموضوعية فكلاهما يكمل تحديد أبعاد شخصية المتدرب نزيل المؤسسة الاصلاحية.

ويفيد التدريب في اتخاذ قرارات غاية في الأهمية وهي خاصة بتسكين النزيل في المجال المهني الذي يتلاءم معه، فإذا فرضنا أن هناك وفرة من الخبرة في القياس النفسي والارشاد والتوجيه المهني، ولكننا نظل نعتقد أن العلوم السلوكية ما زالت قاصرة على التنبؤ السليم بما يلائم الفرد، وإن كانت قد خطت خطوات واسعة في هذا المجال، فإن احتمال الخطأ قائم إذا اقتصر الأمر على الاختبارات والمعادلات بأوزانها، لكن التدريب المهني يعطي المجال واضحاً لبيان مدى توافق النزيل للمهنة التي اختارها، فإذا كان متدرباً غير نزيل ربما يبحث في مكان آخر عن عمل يلائمه، ولكن في المؤسسات الاصلاحية هناك ضرورة للتوفيق بين النزيل وبين أي من المجالات التدريبية الأخرى، والأأضيف الى خيانة الهدر وهو مالا نريده للمواطن.

ومما تجدر الاشارة اليه أن مرحلة التدريب المهني في المؤسسات

الاصلاحية تفيد أيضاً في تقويم كافة البرامج التدريبية لتلك المؤسسات وتفيد في بيان مدى كفاءتها للاضطلاع بمهمتها، فالتدريب المهني يتضمن المتدرب والمدرّب ومجالات التدريب وطرق التدريب والوسائل التعليمية المعنية ونتائج التدريب إذن مرحلة التدريب تفيد في تنمية التدريب المهني وتحسين مستواه.

إن لسلبات التدريب آثاراً فادحة ليس فقط بالنسبة للمتدرب الذي تتسع الفجوة بينه وبين مجتمعه بسبب ذلك، ولكن النزول كأبي فرد لا يمثل نفسه فقط بل إن مشاكله نعم الآخرين وتنزل بهم سواء في الأسرة أو في بيئة العمل هذا بالإضافة الى ارتفاع نفقات الانتاج وزيادة الجهد المبذول وانخفاض العائد وهبوط مستوى الجودة، ولنا أن نتصور بعد ذلك مدى انعكاس ذلك على الانتاجية العامة للمجتمع.

## ٢ - أسس تنظيم البرامج التدريبية:

المقصود بتنظيم البرامج التدريبية هو ترجمة الأهداف الى اجراءات محددة، تساعد على وصف الخبرات والمهارات التدريبية على بؤرة اهتمام القائمين بالتدريب ويمكن تحديد ثلاثة تنظيمات أساسية

أولاً: الاهتمام بالخبرات التدريبية حيث يكون الاهتمام أساساً منصباً حول كل خبرة وتسلسلها، وشروط تلك الخبرة ومتطلباتها وقواعدها واجراءاتها، وذلك على أساس انفصال كل خبرة عن غيرها من الخبرات التي تدرس معها أو قبلها أو حتى بعدها، فدروس

الكيمياء لا تتصل من قريب أو من بعيد بغيرها من المواد، وربما تفتت الخبرات المهنية بدون رابط بينها، ويؤدي هذا عادة الى كثرة الحواجز بين مختلف فروع المعرفة، وتعدد الموضوعات، وعدم القدرة على الربط بينها من جانب التلاميذ فكل واحد له معنى دلالة، وقد يفرض على الدارسين من الموضوعات ما ليسوا بحاجة اليه وقت التدريب، هذا فضلاً عن التزام المدرسين والمدرّبين بنصوص المقرر والبعد عن الأنشطة الصفية واللاصفية، وشيوع الملل بين الدارسين، كما أن الخبرات تكون مرتبة ومتسلسلة وفق نظام ثابت منطقي محدد بحيث لا يجوز لا للدارسين أو للمدرّبين أن يتجاوزوه.

ويتطور هذا التنظيم حيث يتم اغفال الفواصل الكثيرة التي تجزئ عناصر المعرفة، وفي مقابل هذا تقدم الخبرات على صورة مجالات تعليمية أوسع مثل المواد الاجتماعية والعلوم، وهكذا وبذلك تقل المسميات وتترابط الخبرات ويستطيع الدارس أن يفهم ما بينها من علاقات كمرحلة لتكامل الخبرات التدريبية مع بعضها البعض حتى يدرك النزول مختلف العلاقات المتشابكة

ويلاحظ على أسلوب التنظيم الذي يهتم أساساً بالخبرات التدريبية إنه يعتمد على تسلسل الخبرات ومنطقية ترتيبها والاهتمام بكل واحدة على حدة على أمل أن دراسة كل وحدة ستؤدي الى التكامل مع سابقتها وغيرها من الخبرات، ويعاب على هذا التنظيم سلبية الدارس والمدرّب فكل ما يتصل بالخبرات جاهز ومعد مسبقاً.

ثانياً: الاهتمام بالمدرّبين وتدور فكرة هذا التنظيم على أن الدارسين

منطقيون فيما يطلبون، وأن فرض الخبرات التعليمية أو المهارية ستقابل بالسأم والملل ومصيرها الإهمال والنسيان، ومن ثم يكون الفاقد التعليمي كبيراً، والحل في نظر أصحاب هذا الاتجاه مثل «ديوي وبوسنج»، إن الدارسين هم حجر الزاوية في تحديد ما يدرسون وما لا يدرسونه، على أن مشاركتهم في هذا القرار فيها حفز لهم، وعلى هذا الأساس فلا تعد البرامج ولا تحدد الخبرات إلا ما يطلبه النزلاء، ومن ثم يأتي ترتيب الخبرات والمهارات بعيداً عن القائمين بهذا التنظيم، حقيقة أن هذا التنظيم يهتم بالترتيب السيكولوجي ويهتم بميول المتدربين أساساً، ولكنه يخلو من الضمانات التي تؤكد على تكامل نضج المتدرب مهارياً وفنياً ومعرفياً، ثم كيف يمكن تلبية احتياجات المتدربين من الأجهزة والخامات وفق طلبهم وحسب مشيئتهم؟ إن نظم الإدارة والتمويل ليست بكل هذه المرونة بحيث تستجيب لميول المتدربين الدراسية

ثالثاً: الاهتمام بحاجات المتدربين: وهو يعالج عيوب التنظيمين السابقين، فأحدهما يتطرف للعناية بكل خبرة وكل مهارة على حده مع ما يصاحبها من التسلسل والاعداد المسبق وسلبية المتدربين، مقابل تطرف الآخر نحو اعتماد الخبرات والمهارات التدريبية على الميول الخاصة للمتدربين، وما ينشأ عن ذلك من عدم الاعداد المسبق للخبرات وللحرية التي تصل الى حد الفوضى في تنظيم الخبرات وربطها باحتياجات المتدرب مستقبلاً، ويسمى هذا التنظيم بالمحور حيث يعتمد على حسنات التنظيمين السابقين من حيث العناية بالخبرات والمهارات التدريبية والاعداد المسبق لها وترتيبها منطقياً يفيد

في تكامل الخبرات، هذا فضلا عن الاهتمام بمشاركة المتدربين وإيجابيتهم والاهتمام بالأنشطة وبفاعليتهم في عملية التعلم، وجوهر هذا التنظيم هو حاجات المتدربين بشقيها: الحاجات الاجتماعية والحاجات الفردية.

ثالثاً: اجراءات وضع المتدرب في المكان الملائم

١ العوامل الاجتماعية التي تحيط بالمتدربين:

إذا طفنا بالمؤسسات الاصلاحية للتعرف عن قرب بالنزلاء فسنجد تبايناً واضحاً بينهم، ولكن من المفضل ألا ننطلق دون أن يكون هناك مختص يشرح الفروق الفردية التي تنتهي بتميز كل فرد عن غيره بما يجعله حالة فردية، ولقد سبقت الاشارة الى ضرورة التعرف على المتدربين كخطوة أساسية لاقامة تنظيم تدريبي محوري محكم يفي بحاجات وامكانات المتدربين فضلا عن عنايته بالخبرات والمهارات والمعارف التدريبية، وبالاعتراف بأهمية التخصص والدراسة فإن للأختصاصي الاجتماعي دوره الأساسي في توضيح الجوانب الاجتماعية لنزلاء المؤسسات الاجتماعية، فالوقوف على هذا الجانب له أهميته في تيسير تكيف الفرد مع المؤسسة خلال التدريب، فمن خلال لقاءات الاختصاصي الاجتماعي بالنزلاء فترة الاستقبال وغيرها من المقابلات المتتالية ما يمكنه من الكشف عن الواقع الاجتماعي قبل الوصول الى المؤسسة.

فالانحراف الاجتماعي يتسع ليضم الجنسين معاً المذكور

والاناث من مختلف المستويات العمرية التي تلي مرحلة الطفولة، كما نجد بين المنحرفين من نزلاء المؤسسات الاصلاحية مستويات تعليمية مختلفة وإن تفشت الأمية بدرجة ملحوظة، ونجد كذلك مستويات اقتصادية متباينة ويغلب عليها التدني والانخفاض وتأتي من بيئات اجتماعية فقيرة غالباً مع احتمال وجود بعض الحالات من بيئات اجتماعية عالية.

وتختلف البيئات الثقافية للنزلاء فمنهم الريفيون ومنهم الساحليون كما إن منهم الحضريين، وغني عن القول أن لكل ثقافة عاداتها وتقاليدها التي تؤثر في سلوك الفرد، وتختلف كذلك في الظروف الأسرية من حيث مدى تماسك الأسرة ومدى توفر الحب والدفء العاطفي ومدى ملاءمة المسكن لمعيشة الأسرة ومدى توفر أساليب التنشئة الأسرية السليمة مقابل النبذ والاهمال والتدليل والعقاب والتذبذب في المعاملة

وتتباين النزلاء من حيث المهن التي يمارسونها إذا كان لهم أصلاً مهنة سابقة، ويختلفون في مستوى الرضا عن تلك المهن ودرجة اتقانهم لها، ومستوى تطلعهم المهني، ومدى ملاءمة العائد المادي لمتطلبات نزول المؤسسة الاصلاحية وأسرته وامكانية التدريب على مهنة أخرى بديلة

كما يهتم الاختصاصيون في المؤسسات الاصلاحية بطول فترات الحكم حيث تختلف الأحكام باختلاف الجرائم وتتباين فترات نزولهم بالمؤسسات الاصلاحية وتتباين النزلاء من حيث الجريمة التي ارتكبوها



فمنهم من اعتدى على المال ومنهم من اعتدى على العرض ومنهم من اعتدى على النفس، ولكل واحد أسلوبه وظروفه التي دفعته الى اقتراف جريمته، ومدى النية في الاستقامة والتوبة والصلاح، وأسلوبهم في تغيير سلوكهم واتجاهاتهم الوجهة القويمة.

ويفيد الاختصاصيون في الكشف عن السلوك الاجتماعي للزلاء ومدى توافقهم مع بعضهم البعض ونوعية القيادات التي تظهر بينهم وما تتسم به، ومدى تأثير تلك القيادات وطبيعة العلاقة بين الزلاء وبين مختلفة رجال الأمن المخالطين لهم في تلك المؤسسات.

وإن المعلومات الاجتماعية ليست ترفاً، ولكنها ضرورية وماسة في مرحلة التدريب المهني، وبقدر دقة تلك المعلومات وحسن فهمها وتوظيفها بقدر ما تستفيد العملية التدريبية

والتدريب موقف تعليمي متواصل يكتسب النزول خلاله الخبرات التي تتفق وظروفه الاجتماعية والنفسية، وتوضح الممارسات أن متغيرات الجنس والسر ونوع الجريمة وطول فترة العقاب من العوامل المحددة لطبيعة البرامج التدريبية، فالذكور لهم مجالاتهم التدريبية التي تختلف عن المجالات التدريبية للإناث، ولصغار السن من الأحداث مستويات خاصة من النمو الجسمي والحركي والعقلي والانفعالي ما يجعل من اللازم فصلهم عن غيرهم من الكبار في مؤسسات اصلاحية خاصة ومن ثم فإن مجالات التدريب ينبغي أن تتنوع لكي تواءم المستويات العمرية المختلفة، كما أن لفترة البقاء بالمؤسسة الاصلاحية دورها في تحديد البرامج التدريبية المناسبة طولاً

وقصراً، ويعني هذا أن نقابل كل متغير من تلك المتغيرات بمجالات  
تدريبية ملائمة

وتشير بعض الدراسات الى أن الفصل بين الجنسين يرجع  
لأسباب دينية أساساً، وأن عزل الأحداث عن البالغين يعود لصعوبة  
تكيف فئات عمرية مع بعضها البعض، والتفريق بين النزلاء على  
أساس نوع الجريمة هو للحد من العدوى، ويرى أصحاب هذا  
الاتجاه، إن الخبرات التدريبية لها صفة العموم على الرغم من الجنس  
ونوع الجريمة، ويتفق هذا الرأي مع الاتجاه القائل بأن العوامل  
السيكولوجية هي التي تحدد ملائمة البرامج التدريبية وأن تنوع  
المؤسسات الاصلاحية ليس أساسه تنوع التدريب.

وإذا وفرنا المجالات التدريبية الملائمة، فإنه لا مناص من  
الحاجة الى خبرات الاختصاصيين الاجتماعيين لانجاح العملية  
التدريبية، فالماضي الاجتماعي للنزلاء لا ينتهي الى العدم ولكنه لا  
يلبث أن يؤثر على سلوكهم ويشكل تصرفاتهم، ولقد كانت هناك  
معاناة بشكل أو بآخر تضافرت مع غيرها من العوامل حتى وقعت  
الجريمة أو الانحراف، بمعنى أن هناك حاجات لم تشبع الاشباع الملائم  
وبالطريق السليم، كما جدت حاجات جديدة بدخول المؤسسة  
الاصلاحية، كالحاجة الى الطمأنينة والحاجة الى الأمن والحاجة  
للتقدير والحاجة لتأكيد الذات، كلها حاجات متدنية في نظر نفسه أو  
في نظر الآخرين واشباع هذه الحاجات بالطرق الصحيحة، انما يقع  
على عاتق الاختصاصي الاجتماعي، فهو الذي يكيف المناخ التدريبي

التكليف الاجتماعي الايجابي المناسب لاشباعها.

## ٢ - أبعاد وشخصية المتدربين:

ولكي تكون برامج التدريب على درجة عالية من النجاح، فإنه يلزم الاهتمام بتوصيف المتدربين من الجانب السيكولوجي، ومما لاشك فيه أن توفر أكبر قدر من البيانات عن المتدرب تمكن المختصين في التوجيه المهني من توصيف المهنة المناسبة للمتدرب وتمكنهم كذلك من التنبؤ بمدى احتمال نجاحه، وعلى ذلك فإن وفرة المعلومات السيكولوجية عن المتدرب بالإضافة الى المعلومات الاجتماعية يسيران عمليتي التوجيه والمتابعة أثناء التدريب، ويوفر علم النفس الكثير من المقاييس والاختبارات النفسية ويدقق في تطوير أساليب الملاحظة ويحسن في اجراءات اعداد الاستبيانات، وينمي فنيات المقابلة، ويسعى علم النفس في ذلك الى دقة القياس والموضوعية والقدرة على التمييز، بحيث يمكن وضع بروفييل نفسي لكل متدرب يوضح الأهمية النسبية لمختلف قدراته وسماته

الميول: هي التي توجه الفرد نحو اختيار مهنة معينة أو تفضيل مهنة على أخرى، وإذا التحق المتدرب بالمهنة التي يميل إليها كان أكثر رضا عنها وأيسر تعلماً لها وأسرع اكتساباً لمهاراتها، فالمعروف أن الميول تدفع الى جمع البيانات عن موضوع الميل وتزيد من الخبرات المتصلة به، ولكن الميول المهنية ليست ثابتة مستقرة بل هي قابلة للتغيير حسب الظروف المحيطة بالفرد، ولا يكفي بالميول الشخصية لضمان النجاح في مهنة معينة، بل يلزم معلومات أخرى عن

الاستعدادات وعن سمات الشخصية، وعموماً فإن الميل يرتبط بقوة الدفع نحو العمل والاخلاص له ويتكون حصيلة لعوامل بيئية وذاتية، ومن مقياسه صفحة الميول المهنية «لسترونج»، ومقياس التفضيل «لكيودر»، ويكشف مقياس كيودر عن الميول تجاه فصائل مهنية وهي المهن الميكانيكية والعملية والفنية والأدبية والموسيقية والكتابية والحسابية والخدمة الاجتماعية، وهناك تعاون بين كلية الخدمة الاجتماعية في جامعة حلوان بجمهورية مصر العربية وفريق من قسم علم النفس جامعة الملك سعود بالملكة العربية السعودية، باعداد مقياس جديدة لقياس الميول المهنية وأخرى لقياس الشخصية من خلال الميول المهنية.

الذكاء: وهو قدرة عقلية عامة لها تأثيرها على جميع العمليات العقلية كالادراك والتذكر والتفكير والتصور والتخيل والتعلم، وللذكاء ارتباط بمستوى تعقيد المهام، وتتطلب كل مهنة حداً أدنى من الذكاء، على أن التوافق مع المهنة يحتاج الى مدى من الذكاء والمتطرفين من هذا المدى هم الذين يهجرون مهنتهم، وهناك ارتباط بين الذكاء وبين دقة اختيار المهنة المناسبة، كما توجد علاقة بين الذكاء والترقي المهني، والتوافق الاجتماعي في محيط العمل، وتنوع اختبارات الذكاء وتتعدد، فتوجد اختبارات الذكاء اللفظية والصورية والعملية والفردية والجماعية والثقافية، ولازالت البحوث جادة في تطوير وتوطيق الاختبارات العقلية، كما هو الحال في قسم علم النفس بجامعة الملك سعود بالرياض.

الاستعدادات: ونعني بها القدرة الكامنة لدى الفرد التي تيسر له سرعة الوصول الى مستوى عال من المهارة، فعن طريق التدريب تتحول الاستعدادات الى قدرات ظاهرة، وقد أفاد التحليل العملي في الكشف عن الاستعدادات.

واختبارات الاستعدادات هي اختبارات قدرات عن طريقها يمكن التنبؤ بمدى قدرة الفرد على الاستفادة من التعلم، ومن هذه القدرات القدرة اللغوية والتي تتكون من قدرات أبسط، كالطلاقة اللفظية وعلاقات التشابه والتضاد والاستدلال اللغوي والقدرة الحسابية والقدرة الميكانيكية ويرتبط بها التصور البصري والتصور المكاني والمعلومات الميكانيكية، والمهارة المركبة والعضلية، والقدرة المركبة النفسية، وتتكون من عامل السرعة وعامل مهارة الأصابع وعامل المهارة اليدوية والتآزر الحركي، ومن اختبارات الاستعدادات المهنية بطارية الاستعدادات الفارقة ومن أمثلة اختبارات ما يقيس القدرة الحسابية والاستقراء اللغوي والعلاقات الميكانيكية والقدرة الكتابية

سمات الشخصية: ونقصد بها السمات الانفعالية والاجتماعية والمزاجية والخلقية ودرجة توفر كل من هذه السمات لدى الفرد، فالمهر تختلف فيما بينها من متطلبات من حيث سمات الشخصية، فالبيع والشراء مثلا يحتاج الى سمات اجتماعية بدرجة عالية لتمكن الفرد من التعامل مع الناس بينما هناك وظائف تختلف الحاجة فيها الى ثبات الانفعالات ورسالتها كوظائف الشرطة مثلا، ويتسم من يريد التنفيذ بأنهم متزنون انفعالياً ولديهم ثقة عالية

بالنفس فضلا عن الحيوية والنشاط والتميز بروح التعاون والمرح،  
ومن أمثلة تلك الاختبارات اختبار «ايزنك» للانطواء والانبساط واختبار  
عوامل الشخصية الستة عشر «لكاتل» و «اختبار بروفيل» الشخصية  
وقائمة الشخصية، كما توجد اختبارات اسقاطية كاختبار «الثا  
وساكس» لتكملة الجمل واختبار «رورشاخ».

### ٣ - تحليل العمل وتوصيفة:

لقد سبق أن قمنا بتحليل جوانب شخصية الفرد، ونقوم الآن  
بدراسة تحليل العمل حيث نعني بهذا التحليل التعرف على المكونات  
الدقيقة عن العمل كالواجبات اللازمة التي يجب أداؤها حتى يتم  
العمل على أحسن وجه ممكن، كذلك التعرف على المهارات  
الضرورية اللازمة والمعارف والامكانيات والمسئوليات المطلوبة لانجازه  
بكفاية وكفاءة تامة.

وتختلف الأعمال فيما بينها من حيث طبيعتها واختلاف  
مستويات صعوبتها ومن ثم فتحليل عمل المدرس يختلف عن تحليل  
عمل الميكانيكي أو عمل المحاسب الا أن هذه الاختلافات تتجمع  
حول الأجابة على الأسئلة الرئيسة التالية:

- ١ - ماذا يؤدي القائم بالعمل؟
- ٢ - كيف يؤدي عمله؟
- ٣ - لماذا يؤدي هذا العمل؟
- ٤ - ما هي الامكانيات والمهارات والخبرات اللازمة للعمل؟

والاجابة على هذه الأسئلة تعني القيام بتحليل العمل تحليلا  
يمكننا من التعرف على مكوناته الأساسية ومن ثم تحديد السمات  
والقدرات اللازمة لنجاح العمل.

ولتحليل العمل وسائل متعددة منها: بطاقة تحليل العمل  
وإستخدام أسلوب ملاحظة العمال وإجراء المقابلات مع الرؤساء  
والمشرفين، وأحيانا يتم تحليل العمل عن طريق ممارسته فعلا أو  
التقاط فيلم كامل عنه، أو بطريقة المقومات السلوكية أو طريقة البيان  
النفسي، أو بإعداد استبيان خاص لذلك، ويوجه الى الجمهور  
المستفيد من الخدمة للتعرف على اتجاهاته نحو الاستفادة من العمل،  
أو عقد مقابلات شخصية مع الناجحين والفاشلين للتعرف على  
الخصائص النفسية لكليهما.

ويستهدف تحليل العمل تحقيق فوائد منها: تحديد المعارف  
والخبرات والمهارات اللازمة للعمل لترجمتها الى خواص سلوكية  
تفيدنا كمعايير وأبحاث في عمليات إنتقاء العاملين أو توجيههم أو  
تدريبهم أو نقلهم الى وظائف أخرى أو عند ترفيعهم أو عند  
الاستغناء عن خدماتهم، كما يفيد تحليل العمل في توصيف العوامل  
البيئية المادية التي يجب أن تتوفر في مكان العمل وكذلك تجهيز أدوات  
العمل ووسائله لكي تتناسب مع امكانيات العاملين وخصائصهم  
الذاتية

وينتهي بنا تحليل العمل الى التمييز بين مصطلحي العمل  
والمهنة، فإذا كان العمل هو مجموعة الأداءات والواجبات فإن المهنة

الميكانيكية تشتمل على أعمال ميكانيكا السيارات والجرارات والديزل، ومهنة النجارة تشتمل على أعمال نجارة الأثاث ونجارة الباب والشباك ونجارة المسلح وأعمال المنجرة الآلية

ويختلف تصنيف الأعمال والمهن باختلاف الباحثين، فمنهم من يصنف المهن الى مهن السيادة، وتضم أعمال العدالة والخارجية والداخلية، ومهن الخدمات كأعمال الطب والتعليم والشؤون الاجتماعية، ومهن الانتاج كأعمال الصناعة والزراعة ومنهم من يصنفها الى فصائل مهنية من قبيل مهنة التقنية والمهن الكتابية والمهن الادارية والمهن الزراعية ومهن التجارة ومهن الانتاج والنقل حسب تصنيف منظمة العمل الدولية عام ١٩٦٨م، وهناك الكثير من التصنيفات.

#### ٤ - الموامة المهنية:

من العرض السابق تبين لنا تنوع المهن والأعمال تنوعاً يتسع مداه الى درجة كبيرة، وبالمثل تتباين الخصائص الذاتية والامكانيات الفردية تبايناً يتسع بما يقابل تباين المهن والأعمال، وكل ما يمكن أن نقوم به ازاء هذا التباين هو تحقيق قول العزيز الحكيم في محكم آياته: ﴿لَا يَكْلَفُ اللَّهُ نَفْسًا أَلَّا وَسَعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ﴾<sup>(١)</sup>

١ سورة البقرة. الآية: ٢٨٦



وترسمنا للحكم الالهية يقتضينا اجراء الموازنة بين امكانيات العامل ومتطلبات الوظيفة، وبمقدار تحقيق هذه الموازنة يكون مقدار الكفاية والكفاءة المهنية

#### رابعاً: تخطيط البرامج التدريبية

إذا كانت الموازنة المهنية تتحقق بأسلوب الانتقاء الذي يهتم بالأعمال ويبحث لها عن العاملين الذين تتوافر لديهم استعدادات العمل بها، فإن أسلوب التوجيه يركز على الأفراد فيحدد سماتهم وقدراتهم وميولهم ويكون شغله الشاغل البحث عن أعمال تتناسب وامكانيات هؤلاء الأفراد، ويعتبر أسلوب التوجيه من أنسب الأساليب التي تصلح للمؤسسات الاصلاحية نظراً للتباين الواضح بين النزلاء من حيث الظروف الاجتماعية وأبعاد الشخصية، الأمر الذي يعجزنا حقيقة عن توفير الأعمال التي تتفق مع كل نزير على حدة، وإذا كان هناك التزام أدبي وهو اعداد جميع النزلاء اعداداً وظيفياً ومهنياً، فإن هناك حاجة الى اعداد برامج تدريبية متنوعة تعمل على تهيئتهم للأعمال والمهام التي حددها أسلوب التوجيه

ويجب أن تتوفر في البرامج التدريبية شروط من أهمها تحديد الوحدات التدريبية اللازمة لكل برنامج تدريبي سواء كانت وحدات مهارية تدريبية أو خبرات معرفية يلزم الالمام بها أو خبرات يجب التعرف عليها أو أنماط يجب أن يؤديها ويتقنها، كما يجب أن يشمل البرنامج التدريبي على وحدات متنوعة تحمله على الاقبال على

التدريب حتى لا تفر همته، وحتى يقبل بشغف على استيعاب البرنامج التدريبي تحقيقاً لهدفه، كما يجب أن يتوفر للبرنامج التدريبي تناسق وحداته وتناغم أجزائه بحيث يتهيأ لهذه الوحدات من التنظيم ما يجعلها أكثر قبولاً من المتدرب وأيسر في عرضها حتى يحدث التفاعل بين المتدربين والبرنامج التدريبي، هذا فضلاً عن تعدد أساليب التدريب فلا يقتصر على التدريب بل يشمل أساليب تعليمية أخرى، كما يجب أن تكون البرامج التدريبية من المرونة بحيث تستوعب ما يمكن أن يستجد في المجتمع وتستبدل بأعمال أخرى من المتوفرة في المجتمع.

ويمكن حصر مجموعة البرامج التدريبية المناسبة لنزلاء المؤسسات الاصلاحية في المجموعة المهنية التنفيذية، والتي تشمل على برامج تدريبية مثل الميكانيكا والكهرباء والسباكة والحدادة والنجارة والتشييد والزراعة وصناعة الملابس وأعمال الجلود، بحيث تهيء هؤلاء الأفراد لاتقان هذه الأعمال والاندماج في المجتمع كأفراد عاملين ولن يتهيأ هذا الموقف إلا من خلال اشتغال البرامج التدريبية على مجموعة من الوحدات الآتية: الثقافة الاسلامية، الثقافة الأسرية، الثقافة الاجتماعية، الثقافة العمالية، الثقافة المهنية، فضلاً عن تدريبهم على كيفية استثمار أوقات فراغهم وتقويم سلوكهم.

### خامساً: تنفيذ البرامج التدريبية

#### ١ - المبادئ السيكولوجية للتدريب:

يتم التنظيم المحوري بالمادة العلمية التي يكتسبها النزيل خبرة

ومهارة، وقد عني علم النفس بدراسة الأسس السيكولوجية التي ترتبط بالتدريب المهني، وأبرز علم النفس الصناعي تراثاً كبيراً في هذا المجال من البحوث والدراسات المتسقة الثابتة والتي كان لنتائجها التطبيقية أثرها الكبير الايجابي على الانتاج وعلى المتدربين. ونستعرض هنا بعضاً من تلك المبادئ:

أولاً: الحوافز: فمن المعروف أنه لا تعلم بدون حوافز، فإذا لم يتوفر الدافع القومي والميل الشديد فشل التدريب، وعلى العكس من ذلك حيث ينجح التدريب حين توجد الدوافع الشخصية التي تدفع المتدربين لبذل أقصى جهودهم في التدريب، ويمكن تقوية الدافع لدى المتدربين باستخدام البواعث المالية والمعنوية وغيرها، كالتشجيع المتواصل والاعتراف بالأداء والانجاز الجيد والتنافس الشريف بين المتدربين والثناء عليهم وتقديرهم، كل هذه الأمور تعمل على تقوية الدافع واستمرار التقدم لدى المتدربين.

ومما يوفر عامل الدافع أيضاً هو تبسيط الأمور في بداية العملية التدريبية وتيسير العملية التدريبية ككل مع الإشارة الى أن الموقف يمثل شيئاً من التحدي، ولكنه مقدور عليه، ويتم ذلك من خلال شرح مستقبل المهنة وما تنطوي عليه من قيم اجتماعية وقيم اقتصادية وعائد نفسي طيب، وشرح الصفات التي يجب أن تتوفر في المتدربين والواجبات العامة التي سيؤدونها، واحاطة المتدربين بالنتائج التي يحرزونها أثناء التدريب، وهكذا فإن وضع أهداف محددة للتدريب في متناول المتدربين وقدراتهم العقلية وامكاناتهم الجسمية ومتناسبة مع

مستويات طموحهم وقدراتهم على التحصيل والاستيعاب لمن الأمور التي تسهم في ايجاد الدافع لدى المتدربين للتعلم.

ثانياً: تسلسل الأداء: يتميز التدريب المهني في كثير من جوانبه بالتسلسل حيث يستتبع كل أداء أداء آخر محدد، وهكذا تكون كل خطوة تمهيد للخطوة التالية في تتابع متسق، ويؤدي تحليل العمل تحليلاً دقيقاً لمعرفة الأسس الضرورية لاكتساب المهارات التدريبية للمهنة وتوضيح أحسن الطرق لأداء العمل المطلوب، وعلى ذلك فيجب أن ترتب العمليات ويوضع لها نظام معين بحيث يستطيع المتدرب أن يلحظ الهدف النهائي من العملية بدلاً من أن يتشتت انتباهه، كما يجب إن يكون تتابع الحركات ناتجاً عن نوع معين من الايقاع في القيام باجراء العملية بطريقة آلية، ويحبذ المدربون تشجيع استخدام اليدين معاً في آن واحد عند اجراء العملية التدريبية حتى اكتساب المهارة.

ثالثاً: الدقة ثم السرعة: الاهتمام بالدقة في بدء التدريب شرط أساسي، ويلى ذلك اكتساب كل من الدقة والسرعة معاً، فالدقة أولاً لأنها جوهر العملية التدريبية حيث أن الأخطاء تزيد النفقات وتقلل الانتاج، ولكن من عناصر الكفاءة الانتاجية سرعة الانجاز ورفع معدل الانتاج لذلك ينبغي أن يكون للسرعة في الأداء نصيباً في التدريب المهني ونقصد أن تكون السرعة غير مشوبة بعدم الدقة.

رابعاً: الطريقة الكلية والطريقة الجزئية في التدريب: تعني الطريقة الكلية بالتدريب بالعملية ككل بينما تعني الطريق الجزئية بتقسيم

العملية الى أجزاء ثم التدريب على كل جزئية ثم ربط تلك الأجزاء بعضها ببعض الآخر، فإذا كانت المهنة مكونة من مجموعة من العمليات المستقلة فإنه لا بأس من الطريقة الجزئية، كما هو الحال في تعلم مهنة النجارة، أما إذا كانت المهارة مكونة من جزئيات مترابطة وظيفياً ومتداخلة بعضها ببعض الآخر في أثناء تجهيزها صناعياً فإن الطريقة الكلية هي الأصوب في هذه الحالة، فالتأزر اليدوي أو التأزر بين اليد والقدم أو التأزر بين الأيدي والأقدام استجابة لمجال بصري متغير لا يتم اكتسابه بصورة فعالة الا بالطريقة الكلية حيث يقوم المدرب بالربط المتزامن بين أداء الأيدي والأرجل وفقاً لمتغيرات الظروف البيئية

وفي قيادة السيارات و«الأوناش» والروافع وأجهزة رفع مواد البناء آلياً بعض الشواهد على ذلك، وقد تتطلب الحاجة في بعض الأحيان تقسيم الواجبات والأعمال المهنية الى أجزاء تتطلب تعلماً بالكليات، ففي التعلم الكلي اكتساب لمهارات الاتساق والتأزر لمهارة صعبة معقدة، ثم ينتقل المدرب الى مهارة أخرى معقدة ليكتسبها بالطريقة الكلية، وبعدها يقوم المدرب بالربط بين تلك الجزئيات والجزئية هنا هي كلية أمكن السيطرة عليها حتى أصبحت خطوة من بين خطوات اكتساب المهارة ككل، وينادي البعض استمرار العمل بمبدأ الكل أن يكون التدريب المهني واقعاً أساساً في اطار المصنع وليس منفصلاً عنه على أساس أن يتم أيضاً اكتساب قيمة العمل والتآلف مع بيئة العمل ومناخه بدلا من أن يكون التدريب مصطنعاً

منفصلاً عن الواقع الفعلي، كما أن ممارسة التدريب وسط المصنع تعطي الفرصة لرؤية الأداء الماهر للعمال مما يزيد الدافع ويحسن التدريب، هذا وإن كان هناك رأي أن يكون التدريب منفصلاً عن المصنع إلى أن يتفهم المتدرب القواعد والأسس الأولية التي تمكنه من معايشة العمال العاديين بدون شعور بالنقص أو الاحباط.

خامساً: التدريب المركز مقابل التدريب الموزع وتشير نتائج الدراسات إلى أن التدريب الموزع أفضل، حيث أنه في توزيعه يتم التخفيف من الملل ومن التعب الذي يتراكم أثناء التدريب، كما يساعد التدريب الموزع على إعطاء الفرصة للمتدرب كي يدرك الترابطات التي تتخلل المهارة التدريبية لتتكامل لديه أبعاد المهارة التي يتعلمها، وتزداد الحاجة إلى التدريب الموزع لدى صغار المتدربين وفي الأداءات الصعبة المتشابكة لتصرف التعب الذهني والعضلي الذي يترتب على هذا النوع من الأداء، وقد أثبتت التجارب أن اتصال التدريب دون فواصل زمنية قصيرة، بدعوى استغلال المتدرب واستثمار جهوده بأقل صور الاستثمار إنما ينعكس بالسلب على إنتاجية المتدرب، وتجدر الإشارة إلى أن التدريب الموزع ليس أفضل من التدريب المركز على الإطلاق فالعبرة أساساً بكمية الانتاج وارتياح المتدرب ارتياحاً إيجابياً، والمواءمة بين معدل الانتاج وجهد المتدرب قد تكون سالبة الأثر حيث يفقد المتدرب خلالها الحماس وتترى عليه مظاهر اللامبالاة بل تضيع منه دقائق المهارة التي اكتسبها، ومن الأصلح طبعاً هو المواءمة بين معدل ساعات العمل إلى زمن الراحة البيني وتحديد الأنشطة والممارسات التي تمارس خلال تلك الفترة،

وتختلف تلك الملاءمات باختلاف طبيعة العمل .  
سادساً: سراعة الفروق الفردية للمتدربين، فعلى الرغم من أن التوجيه المهني الصحيح يهتم أساساً بتجانس المتدربين وفق مواصفات العمل الذي يتدربون عليه الا أن هذا التجانس لا يمنع من وجود فروق فردية بين المتدربين، ويجب استخدام تلك الفروق الفردية في تكييف عمليات الشرح وفي اثاره الدوافع، وفي تكوين روح الفريق بين المتدربين، فعند التدريب - سواء النظري أو العملي - يجب ألا يكون ذلك على وتيرة واحدة بل ينبغي أن يضع في اعتباره مستويات المتدربين، وعند تقارب الاستعدادات يكون اثاره التنافس في الانجاز والحث على اكتساب سرعة الأداء وجودة الانتاج عاملاً هاماً، كما يفضل أن يستشعر المتدربون أنهم أخوة متعاونون متكافلون متكاتفون، فإذا تعطل أحدهم عملت الجماعة على معاونته والأخذ بيده .

سابعاً: الفهم والبعد عن الآلية في التدريب: التكرار فقط وفي حد ذاته لا يفيد أي متدرب فضلاً عن ضياع الوقت والجهد والمال، وعلى العكس فإن الفهم وتوضيح أهداف المهارة التي يتعلمها المتدرب وعلاقتها بالمهارات السابقة لها والتالية عليها ففيها كسب للوقت وادخار للجهد وتوفير للمال، لذلك يجب أن يقترن التدريب بالشرح النظري لتوضيح معالم المهارة التي تعلمها المتدرب بحيث تصبح تلك المهارة ذات معنى كما تصبح أيضاً جزءاً من كل مترابط متكامل متسلسل يعين المتدرب بما يساعده على سرعة الاستيعاب ودقة الأداء والكفاءة في الانتاج .

ثامناً: منحني التدريب: يجب الحرص على تسجيل مستوى تقدم كل متدرب لمعرفة معدل تقدمه، كما يجب تسجيل مستوى تقدم المتدربين، ككل وعند ترجمة هذه البيانات الى رسوم محورها السني هو عدد محاولات التدريب فإننا نحصل على منحني التدريب الفردي، بالمثل يمكن الحصول على منحني التدريب الجمعي، ومنحنيات التدريب كثيرة ومتعددة وتتوقف على مستوى المتدرب ودرجة صعوبة العمل، ومن بين هذه المنحنيات «المنحني ايجابي التسارع» وهو يمثل حالة التزايد في الاكتساب بزيادة محاولات التدريب، و «المنحني السلبي التسارع» ويمثل حالة التناقص في الاكتساب بالتقدم في عدد مرات التدريب، ويسمى المنحني السلبي التسارع، فالمنحني ذو البداية السريعة أما المنحني الايجابي التسارع فيطلق عليه المنحني ذو البداية البطيئة في المهارات التي نتعلمها لأول مرة حيث يكون الموضوع صعباً وغير مألوف من قبل المتدرب، أما المنحني السلبي التسارع ذو البداية السريعة فيظهر في تعلم المهارات السهلة، وأولدى المتدربين المتفوقين.

وتظهر الهضاب في أثناء التدريب حيث يتوقف التقدم في الاكتساب وتحدث عادة عندما يخمد الدافع أو عندما يحل التعب أو عندما يقوم المتدرب بدراسة استراتيجية جديدة للخروج من هذا الجمود والركود، فإذا تغير الدافع ايجاباً أو استراح المتدرب أو اكتشف مخرجاً جديداً فإنه ينطلق ثم يستوى وينطلق حتى يصل الى أقصى مداه، ويكون المتدرب قد وصل الى الحد الأعلى الفسيولوجي وهو حد يفرضه التكوين العضلي والعصبي للفرد.



ومن بين مزايا منحنيات التدريب معرفة مرحلة التدريب التي يجتازها المتدرب وهل يعاني المتدرب من هضبة بسبب تكرار الأخطاء أو بالتركيز على جانب واحد في العمل أو بالتشبث بأسلوب عقيم في الأداء أو بسبب الملل أو نسيان بعض التفاصيل الدقيقة أو من أجل انخفاض الدافع، ثم إن مقارنة منحني المتدرب ومنحني المتدربين يشيع التنافس بجانب كونه أسلوب تغذية رجعية يزيد من الدافع، ويتيح الفرص أيضاً للمقارنة بين طرق التدريب المختلفة ودرجة صلاحية كل طريقة على حدة ويفيد كذلك في تقنية التدريب وفي معرفة معدلات التدريب بحيث يمكن اعداد المرحلة التالية

والحد الفسيولوجي أيضاً موضع دراسة، حيث يتوقف التحسن في التدريب ليس بسبب عوامل فسيولوجية ولكن قد يكون ذلك بسبب عوامل بيئة مادية وتسمى بالحد البيئي، فإذا تغيرت ظروف العمل البيئية انطلق الانتاج الى زيادة، وأحياناً يكون الحد من الزيادة بسبب المعدات ويطلق على ذلك بالحد الأدوي، حيث أن امكانيات الأجهزة تعوق الأطراد في الانتاج، وقد يكون مرجع الحد أسلوب التدريب وهكذا يخضع العلماء الحد للبحث والدرس للتخلص منه لزيادة فاعلية وكفاءة المتدربين.

تاسعاً: الأثر الطيب: تنتهي كل خبرة بأثر اما أن يكون طيباً أو أن يكون سيئاً، ويتحكم الأثر في احتمال استدعاء الخبرة مرة ثانية، وفي احتمالات الاستمرار فيها، فالتعلم الذي ينتج عنه الشعور بالارتياح يتيح الفرصة لتعلم آخر، والنجاح لا يولد الا النجاح، أما تكرار

الفضل فإنه يصيب المدرب بالآلام نفسية مبرحة تدفعه الى تجنب الفضل أو الاعتداء عليه وتحطيمه أساساً، ومن ثم فإن التدريب في جو من التشجيع والمديح والسرور والتفوق خير من التعلم تحت سطوة الارهاب والخوف والايذاء البدني والمعنوي واستمرار التهديد.

عاشراً: الروح المعنوية: دلت البحوث والدراسات النفسية أن المدرب لا يتعامل مع الآلة بمعزل عن البيئة الاجتماعية التي يعمل فيها، فالوسط الاجتماعي للعمل له تأثير مباشر على سرعة أداء المدرب، فكلما تحسنت الروح المعنوية للعمال وتمثل ذلك في الشعور بالجماعة والانتفاء اليها وتبني أهدافها والعمل من أجل الأهداف المشتركة وانعدام الصراع والاحتكاكات الداخلية وتماسك الجماعة تماسكاً ايجابياً وإيجابية العائد من هذا التماسك، هذا التحسن في الروح المعنوية، تنعكس آثاره على جدية التدريب والشعور بالقيمة الذاتية والحرص على قيم الجماعة وتقاليدها والتدريب المهني الذي يشجع على شيوع روح الفريق وتقاليد الجماعة وتعاضد الاخوان يبعث في المتدربين المثابرة والتحمل والتكيف لظروف العمل.

وعندما تنخفض الروح المعنوية فإنه يسود التذمر والغيرة والصراعات والملل والشكاوى والانقسام والتشردم والتوتر لأنفه الأسباب، ومما يساعد على خفض الروح المعنوية سوء المعاملة والقسوة وتدني الظروف المعيشية والفيزيائية في التدريب وعدم التشجيع وتهديده في كرامته وأمنه

والتدريب المهني لا يسعى لاكساب الفرد المهارات التدريبية فقط إنما يسعى لتكوين المواطن الصالح في تدريبه وفي عمله وبعد خروجه، لذلك ينبغي تهيئة ظروف التدريب وتشجيع ظهور القيادات الطبقية الايجابية وحث المتدربين على الالتفاف حولها، وتبادل المواقع وشورية الرأي والجرأة فيه بالاتزان المهذب والعمل مع الجماعة لصالح الجماعة لتنمية الاتجاهات الايجابية والسلوك الاجتماعي، وليتعلموا أن يكونوا أعضاء نافعين في جماعتهم مشاركين في رسم أهدافها وتنفيذ خططها.

احد عشر: المثابرة: وتعني تحمل المتدرب العناء والمشقة في سبيل الوصول الى أهداف التدريب مقابل التنازل عن بعض الاشباع السريعة، ويجب في هذه الحالة تركيز الانتباه على الأهداف البعيدة المرتقبة والميسور الوصول اليها، ونضرب الأمثال بالقدوة الطيبة، وما لا قوة من عنت وتعذيب حتى تحققت الآمال الكبار، إن الوصول الى الأهداف البعيدة يتطلب اجتياز المهام المرحلية بنجاح أي أن هناك جهوداً تبذل وتتوالى حتى يتم تحقيق الهدف الأكبر.

ومعنى ذلك ألا نحيط المتدرب بجو مثالي ونعيش به في برج عاجي حتى إذا ما اصطدم بواقع الحياة خارت قواه وتدنى إنتاجه، بل لتسمح ظروف التدريب وبرنامجه لاكتسابه المناعة من سوءات المواقف بحيث يستطيع أن يتصدى لها بصدر رحب - وبإيجابية - وليس بأسلوب سلبي، ولعل في اكتسابه الرؤى الواضحة لتوقعات الآخرين منه وما يدركونه عنه عندما ينتهي به الحال الى المجتمع الخارجي ما

يبعث فيه روح المثابرة والتحمل، والاثابة والاصرار على النجاح واهمال عوامل التشتيت الجانبية.

اثنا عشر: التعميم والتمييز: يجب أن يكون واضحاً أن برنامج التدريب مهما كان عامراً بالخبرات المهارية والاجتماعية والعملية، فإنه لا يعدو عن كونه جزءاً من كل خبرات الحياة التي يمر بها المتدرب، ولا يمكن تحصيل كل المواقف وتعليمها ولكن ما يحدث هو اعتبار التدريب عينة من الحلول لبعض المواقف، والتعميم وانتقال أثر التدريب يكون سهلاً عند تشابه العناصر وارتباطها بقواعد وأسس علمية واحدة ويصعب التعميم عند تباين التشابه، والتمييز يكون صعباً عندما تتشابه العناصر وتسهل عندما تتباين، والتعميم تيسير عقلي بينما التمييز فيها التخصيص، وكلاهما عمليتان لازمتان في الحياة العامة وفي اكتساب الخبرات والمهارات التقنية وينبغي التأكيد عليهما معاً

ثالث عشر: الجهد الذاتي: ويقصد به ألا يكون المتدرب واقعاً باستمرار تحت امره المدرب في وضع سلبي فيتعود على التلقي والأخذ والسلبية.

وقد أشارت البحوث أن ايجابية المتدرب في حل المشكلات واكتشاف الحلول تبعث فيه الاستقلالية وتشجعه الفهم والاستيعاب، فالفعجوات المعرفية لها قيمتها في تقويم تحصيل المتدرب ومدى المامه بالخطوات السابقة، والترابط القائم بينها.

ويلاحظ أن بذل الجهد الذاتي قد يكون في صورة استذكار لما

تم التدريب عليه وهو أمر ضروري في عملية التعلم، قد يكون الاستذكار مجرد تزويد للمعلومات أو الاجراءات ولكنها تكون صوراً بصرية عن موقف التدريب، وتظهر فيها بعض الفجوات التي تشجع المتدرب على مذاكرتها، وقد يكون الاستذكار على هيئة مشكلات تتطلب الحل وهنا نطلق للمتدربين فرصة استرجاع خبراتهم وتوظيفها في كل جديد، هذا فضلاً عن تشجيع المتدربين على البحث والاكتشاف والابتكار والاضافة وهم يستطيعون ذلك.

ولا يتوقف علم النفس الصناعي عند هذا العدد القليل من المبادئ السيكولوجية في التدريب، فلا يزال هناك منها الكثير فيما يتصل بدراسات الزمن والحركة وما يتصل بالاشراف أو المناخ الفيزيقي، وكذلك المناخ الاجتماعي وغير ذلك من العوامل التي تؤثر في التدريب أو الانتاج.

## ٢ - صفات المدرب وواجباته في المؤسسات الاصلاحية:

سبقت الاشارة الى أن البرنامج التدريبي يتكون من المدرب الذي يعتبر من أهم عناصر البرنامج التدريبي ولذلك فإننا بحاجة لمعرفة أهميته في هذه العملية التدريبية، كما أنه قد سبقت الاشارة الى أن نزلاء المؤسسات الاصلاحية لديهم حاجات نفسية لم يتم اشباعها بصورة ايجابية نظراً للظروف البيئية التي عاشها النزلاء قبل ايداعهم بالمؤسسات، كما زادت تلك الحاجات وتعددت بمجرد ايداع النزلاء السجن، وهم بذلك أحوج ما يكونون الى من يوفر لهم الأمن

والطمأنينة وتقدير الذات واعتبارها، ويقع هذا العبء بدرجة كبيرة على المدربين نظراً لأنهم أكثر الناس اختلاطاً وتفاعلاً مع هؤلاء النزلاء خصوصاً وأن هذا التفاعل يأتي مباشرة في المرحلة التالية للايداع، وإذا كان للاختصاصي النفسي أو الاختصاصي الاجتماعي دور في هذا المجال، فإنه لا يعدو أن يكون دوراً ارشادياً متقطعاً على مدى فترة التدريب على عكس العلاقة المتواصلة بين النزلاء ومدربيهم.

ومن المعروف أيضاً أن العملية التدريبية هي في جوهرها عملية تعليمية ينبغي بل يجب أن يضطلع بها مدربون مؤهلون تأهيلاً تربوياً لكي يكونوا على دراية ليس فقط بالمادة التعليمية ومهاراتها ولكن لكي يكونوا على خبرة واسعة للتعامل مع الدارسين على اختلاف ظروفهم النفسية والاجتماعية، وتبرز هذه الحاجة في أشد صورها إذا كان المدربون يعانون أساساً من مشكلات نفسية واجتماعية انخرقت بهم عن ضالة الطريق وزجت بهم الى المؤسسات الاصلاحية، فهؤلاء النزلاء هم الأكثر حاجة الى متدربين على مستوى عال من الاعداد التربوي والسيكولوجي والاجتماعي.

إن من الشائع أن ينظر التدريب المهني على أنه أداء روتيني للمهارات المختلفة ويؤثر هذا الفهم على أسلوب المدربين وطريقة تعاملهم مع المتدربين، وقد شاعت أساليب الايذاء المعنوي والجسدي الأمر الذي يدفع بالنزلاء الى الهروب من المؤسسات نحو أماكن أخرى ربما تعوضهم عما يعانونه داخل المؤسسات وتدفع بهم

الى مزيد من الاجرام .

وعلى هذا ينبغي العناية باعداد المدربين اعداداً علمياً مختصاً بجانب اعدادهم اعداداً تربوياً مناسباً، فإذا نظرنا الى مهام المدرب فإنه يمكن ملاحظة أهمية الجانب الديني، معنى ذلك أن يكون المدرب متديناً مؤمناً بالله وملائكته وكتبه ورسله، وعلى وعي بأهمية عمله كأمانة يؤديها ابتغاء وجه الله وهو اصلاح المتدربين الذين يتولى الاشراف عليهم وتحويلهم الى مواطنين صالحين منتجين، كما ينبغي في المدرب أن يتمتع بقدر مناسب في سلوكه العام وعلاقاته بالآخرين بالمنهج الاسلامي، وأن يكون قدوة حسنة انسانياً في معاملاته مع المتدربين نظراً لأن هؤلاء المتدربين يتأثرون بشكل واضح بالسلوك المقصود وغير المقصود للمدربين .

ونظراً لأن للمدرب دوره في توصيل المعارف والخبرات والمهارات الى الدارسين فإنه يجب أن يكون متعمقاً في مجال تخصصه بحيث يكون لديه وفرة من الخبرات وأساليب التدريس تمكنه من تبسيط المعلومات والربط بينها والتشويق اليها وتوظيفها في المجالات التطبيقية، كما يجب أن يتوفر في المدرب ما يبعث على احترامه ويتمثل ذلك في رجاحة العقل والقدرة على الاقناع والاعتدال في المظهر العام وقدرة على الانجاز والتوافق الاجتماعي مع مختلف عناصر المؤسسة الاصلاحية

ومن الأمور الهامة التي تفيد المتدربين في تلك المؤسسات أن يكون المدربون على وعي ودراية بالثقافة الأسرية وبالقيم والعادات

والتقاليد التي ينبغي الالتزام بها، كما يجب أن يتوفر فيه ثقافة مهنية واسعة تتصل بمجال تخصصه من حيث فرص العمل والأجور والمهارات اللازمة للتفوق في هذا المجال وحدث ما تطور اليه العلم في هذا التخصص، وليس خافياً أن المتدربين لظروف كثيرة أصبحوا في حال مرضية مما ينعكس على سلوكهم تجاه الآخرين، الأمر الذي ينبغي على المدرب أن يكون رحب الصدر واسع الأفق متفائلاً قادراً على اكتساب ثقة المتدربين والتأثير فيهم وأن يتحلى بعمق التفكير، ولديه القدرة على التفكير الناقد، وأن ينقل تلك العادات الى المتدربين ويحثهم على التحصيل والتعاون مع الآخرين.

كما ينبغي على المدربين أن يعتبروا أنفسهم ضمن الفريق المعالج في المؤسسة الاصلاحية، وعليه أن يتعاون مع الاختصاصيين الاجتماعيين والنفسيين، يستعين بهم ويعينهم لتحقيق رسالة المؤسسة الاصلاحية، وذلك بأن يتعود على تزويدهم بالمعلومات الدقيقة والموضوعية عن المتدربين، كما عليه أن يستفيد من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم في العمل مع المتدربين، ويجب أن يشارك هؤلاء الاختصاصيون اجتماعاتهم الدورية وبحوثهم لكي يزودهم بما يفيد تنمية الخبرات التدريبيه لدى المتدربين.

ما يجدر الاشارة اليه ضرورة أن يكون المدرب على بينة بأهم مقتضيات العصر في مجال تخصصه وأن تتاح له الفرص في حضور دورات تدريبية لتجديد معلوماته واثرائها، الأمر الذي يمكنه من المشاركة في تطوير الخطط والبرامج التعليمية المعمول بها داخل



المؤسسات الاصلاحية حتى يتخرج المدربون مزودين بالمهارات والخبرات التي تكفل لهم التعامل مع مستحدث الآلات والأجهزة بكفاءة وفعالية

وعلى المدرب أن يجعل من عمله ميداناً للتدريس المبتكر يملؤه الأمل في التغيير نحو الأحسن والبعد عن روتينية التدريس المملة ويعالج الواقع بحلول أصيلة تتسم بالجدة والنفع والعمق، فضلاً عن الطلاقة في اقتراح الحلول والمثابرة على التحقق من قيمتها والمرونة في التفكير، مع انشراح الصدر، والعمل على نقل هذا الاتجاه لتلاميذه من التزلاء.

ومن المهم على المدرب أن يحفظ سجلاً واضحاً ومنتصلاً لتقدم تلاميذه ونموهم المهني وأن يعالج القصور في تعلم الدارسين مع الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وحفزهم نحو الخلق القويم والضمير القوي الواعي غير المتخاذل وتشجيعهم على التعاون البناء وفتح صفحة جديدة مع أنفسهم ومع مجتمعهم الاصلاحى والمجتمع الكبير بعد العودة اليه.

### ٣ أدوات التدريب والوسائل المعينة على التدريب:

إن التنظيم التدريبي المتكامل هو الذي يعنى بالمهارات التدريبية عناية بالمتدرب بدون اغماط لحق أي منهما، والمهارة أو الخبرة التي يكتسبها النزيل المتدرب من مدربه إنما تتم عبر وسائط تعليمية، حيث تيسر تلك الوسائط الخبرات والمعلومات وتعرضها

عرضاً سهلاً ميسوراً تمكن المتدرب من فهمها واستيعابها، والبرنامج التدريبي ليس فقط مجموعة من المهارات الحرفية أو التقنية ولكنها مجموعة متكاملة من العلوم والموضوعات بجانب الموضوعات العلمية المهنية ولتيسير تعليم هذه الموضوعات في زمن قصير فقد أثبتت الدراسات التربوية أن للوسائل التعليمية دورها المعين على ذلك، وسنتاول عناصر هذا الموضوع كمايلي:

أولاً: الأجهزة والآلات والمعدات، إذا قارنا أساليب الانتاج في يومنا هذا بما كان عليه الأسبقون لأتضح مقدار التقدم الهائل في تطوير معدات الانتاج لتلك الآلات فالانسان صانعها ومديرها باذن الله، وقد دخلت الآلات الى جميع المهر كافة بحيث أصبحت الآلات هي عصب الصناعة، ولكي يكون التدريب فعالاً فإنه ينبغي توفر المعدات والأدوات والخامات التي يتدرب عليها التزيل، وتختلف المعدات من حيث كفاءتها ومن حيث وظيفتها، فمن المعدات ما هو تقليدي قديم ومنها ما هو حديث، ومنها ما يستخدم في الانتاج ومنها ما يستخدم في التدريب، وعموماً فإن آلات التدريب تتسم بالمتانة والتحمل تحسباً لسوء تشغيلها من قبل المتدربين، ولكنها قد تختلف في انتاجها عما هو وارد فعلاً بالمصانع، والجمع بين الحسنيين وارد وهو أن تزود مراكز التدريب بالأجهزة والآليات الحديثة التي تستطيع تحمل المتدربين، فكلما شابهت أجهزة التدريب واقع أجهزة الانتاج كلما كان من الميسور الاستفادة من خبرات التدريب مباشرة.

وللخبرة المباشرة أهميتها في تيسير التدريب فلا يعني أن تكون

الأجهزة والمعدات التدريبية متحفية الهدف للنظر إليها فقط، ولكنها تتوفر بالمراكز التدريبية لممارسة التدريب باستخدامها، ويكون من المفيد أن تتوفر المعدات بما يتناسب مع عدد المتدربين في غير ندرة أو بذخ، وبذلك نسمح بتوظيف الأجهزة توظيفاً اقتصادياً.

ويجب أن يتدرب المتدربون من النزلاء على صيانة تلك الأجهزة، والترفق بها، واعتبار المال العام أعز من المال الخاص، وأن قيمة المعدات إنما تتمثل في كونها وسيلة تعليم لآخرين وبسببها سيفتح باب الرزق لهم ولأسرهم.

وللأجهزة استعدادات أخرى هامة ينبغي توفرها وهي المكان الذي توضع فيها تلك الأجهزة، فالمخارط والمسابك غير آلات الري والحراث وغير الأجهزة الأخرى من حيث أماكن العرض ومساحات التشغيل، ثم إن مكان تواجد الأجهزة له اعتبارات خاصة من حيث التدريب، فالواجب أن تتوفر الفرص للدارسين كي يتابعوا كيفية استعمال الآلات أثناء الشرح، والورشة التدريبية غير الورشة الانتاجية، مع الأخذ في الاعتبار بالحالتين الى أهمية توفر أساليب الأمن الصناعي بل والتدريب عليها وجعلها دائماً على أهبة العمل.

ثانياً: الكتب والكراريس والأقلام، حيث نرجو ألا يفهم يوماً أن التدريب المهني في المؤسسات الاصلاحية هو مجرد تشغيل آلة صماء، فالتدريب المهني في جوهره أسمى وأرفع من هذا المستوى البدائي بمراحل كثيرة حتى ولو كان لنزلاء المؤسسات الاصلاحية، فلا تدريب مهني بالمعنى الصحيح ما لم تواكبه محو أمية وقدرة على القراءة والكتابة

لغة وحساباً، فنزل المؤسسة الاصلاحية لا يتم تدريبه ولا يكتمل اعداده المهني ما لم يتقن القراءة والكتابة، ويتجه المربون نحو القراءة والكتابة والوظيفة أي القراءة والكتابة المرتبطة بمجال التدريب المهني، فمن خلال وسائط الكتب والكراريس تزداد ثقافته المهنية، ويستطيع التعامل كمياً واقتصادياً مع مهنته، ولا نعني أن تقتصر الكتب والكراسات على ما يحتاجون لمحو أمية بل إن لكل نزير بالمؤسسة الاصلاحية له حق وعليه واجب اقتناء الكتب التي تتفق مع مستواه التعليمي والتي تشبع حاجاته

ثالثاً: السبورات واللوحات والجداول والرسوم البيانية والخرائط والصور الفوتوغرافية، تتيح تلك الوسائل عرض المعلومات ومقارنتها وتيسير تحليلها واستنباط القواعد منها، فالصورة حسنة الاعداد خير من ألف كلمة، وهناك بحوث تعلم كيفية اعداد اللوحات بحيث تصل بما تحتويه من معان بأسلوب سهل ميسر، على أن الافراط في هذه اللوحات أو وضعها بدون مناسبة أو عدم جذب الانتباه لها يسقط من قيمتها، ويجب أن يعمل المدربون على توظيف هذه الوسائل.

رابعاً: الأفلام الثابتة والأفلام المتحركة والتلفزيون والفيديو، وهي من الوسائل التعليمية التي تستثير الانتباه وتجسم الخبرات وتعرفها في بطناء حسب رغبة المتدربين ويمكن اعادة عرضها، والفيديو وهو المثير الذي يعيد تشكيل حياتنا ويغيرها يجب تطويعه والسيطرة عليه لخدمة المجتمع والانتاج لا أن نتركه ليدمرها، والتدريب المهني مجال طيب

لتأكيد ايجابية عطاء الفيديو، وتميز هذه الوسائط بقيمتها العلمية التي لا تقلل من الوسائط الأخرى.

خامساً: زيارة المعارض والمتاحف والمصانع، يجب على المختصين التيسير على المدربين القيام بزيارة المعارض والمتاحف والمصانع والمزارع لمشاهدة وسائل الانتاج وعماله على الطبيعة، على أن يكون هناك برنامج علمي مخطط للاستفادة من الرحلة العلمية

سادساً: النماذج المصغرة والنماذج الثابتة وأجهزة العرض، وهي من الوسائل التي تفيد في التدريب المهني التي تيسر الفهم والاستيعاب.

ومجمل القول إن جميع هذه الوسائل إنما تبغي تنوع الجلسات التدريبية، ولكل وسيلة مقتضيات وواجبات وفوائد، ويفيد التنوع في التشويق والاثارة لدى المدربين وتخفف من أعباء المدربين وتختصر الوقت لاستثماره فيما يفيد فضلاً عن أنها تعمق الخبرة وتقلل من الجانب اللفظي وتدعم الحفظ وتربط الموضوعات بموضوعات أخرى ذات علاقة بها، إذا تذكرنا أننا نعيد بناء مواطن واحد فإن القيمة الاقتصادية لاقتناء تلك الوسائل التعليمية يقل كثيراً عن العائد منها.

والتدريب المهني ليس تقليدياً في غرفه وقاعاته ولكن ينبغي أن تتنوع أساليب الالتقاء بالمدربين على شكل حلقات دراسية وندوات ومجموعات عمل ومحاضرات عامة، وورش تدريب اثناء للمتدربين ولتحبيبهم في العلم وفي الاستزادة منه.

## سادساً: تقويم البرامج التدريبية

### ١ - تقويم البرامج التدريبية:

ومن اجراءات تنظيم البرامج التدريبية أن نتعرف على ما أدت اليه تلك البرامج، ولكي نستسيغ مفهوم التقويم نقف بكل اجلال مع قوله سبحانه وتعالى: ﴿والله أخرجكم من بطون امهاتكم لا تعلمون شيئاً وجعل لكم السمع والأبصار والأفئدة لعلكم تشكرون﴾<sup>(١)</sup>، وقوله تعالى: ﴿وسخر لكم ما في السموات وما في الأرض جميعاً منه إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون﴾<sup>(٢)</sup>، ثم قوله: ﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون الى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون﴾<sup>(٣)</sup>، والانسان خليفة الله في الأرض عليه أن يعمرها باذن الله، ﴿فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره ومن يعمل مثقال ذرة شراً يره﴾<sup>(٤)</sup>، فالتقويم والحساب واردان كي نعالج الأمور ونستفيد من أخطائنا بالبعد عنها ونتعلم الصحيح فنقبل عليه

ويختلف تقويم البرامج التدريبية من حيث موقعه في العملية كلها، فهناك من يرى أن يكون التدريب في نهاية البرنامج التدريبي

---

١ - سورة النحل . الآية : ٧٨

٢ - سورة الجاثية الآية : ١٣

٣ - سورة التوبة . الآية : ١٠٥

٤ - سورة الزلزلة . الآيتان : ٧ ، ٨ .

كعملية ختامية لكل برنامج ولكن عيوب هذا الأسلوب في التقويم جد خطيرة حيث تضيع الفرصة لتعديل البرامج أو لتصحيح الخطأ على أساس أن ذلك وارد مستقبلاً وما فات مات، وثمة أسلوب تقويمي آخر وهو الشائع اليوم أن يواكب التقويم العملية التدريسية ويسير معها سن ألفها الى يائها، ويسمى ذلك بالتقويم المستمر، ويتميز هذا النوع من التقويم أنه لا يعني فقط بنتائج التدريب الأخيرة ولكنه يهتم بكل مرحلة من مراحل العمل التدريسي، فهو يقوم النتائج ويقوم المؤسسة ويقوم المناخ التدريسي العام، وينزع التدريب في نهاية البرنامج التدريسي نحو الاهتمام بالمتدرب وخصوصاً ما حصله من مهارات فحسب، ولكن التقويم المستمر إنما يعني بتقويم النزول والمدرّب والاختصاصي جميعاً ويستهدف التقويم النزول والمدرّب لتهيئة أفضل ظروف تدريبية وتدخل متواصل نحو الاجادة والتطوير

وتختلف الجهات المسئولة عن تقويم البرامج التدريبية فقد تكون جهات اشرافية تفتيشية تهتم بالضبط والربط في زياراتها الرسمية، وقد يكون ذاتياً حيث يسمى بالتقويم الذاتي وفيه يشترك كافة العاملين والمتصلين بالبرامج التدريبية مع الاستعانة بالخبراء المختصين، وبمنتهى التلقائية يتم عرض الموقف الواقعي ويقارن بمحركات ومعيار الواجب الذي يجب أن يكون عليه الأداء ويعلن عن التوصيات لتكون منهاج عمل نحو التغيير

وتتباين أساليب التقويم باختلاف موضوع التقويم، ومن

أساليب التقويم الملاحظة المباشرة والملاحظة غير المباشرة والاستبيانات والمقابلات الفردية والجمعية، وفحص الآلات والمعدات وانتاج الطلاب ومستوى أدائهم والاختبارات الموضوعية التحصيلية والاختبارات التحصيلية من اعداد المدرسين والقوائم والملفات والسجلات ومقاييس الاتجاهات، وجدير بالاشارة أن تقويم البرامج التدريبية ليس فقط بالتركيز على الجانب العملي المهاري ولكن المقصود بالتقويم هنا هو الشمول والاستمرارية والتنوع مؤكداً على أن الهدف هو التدريب المهني لنزلاء المؤسسات الاصلاحية بقصد حسن اعدادهم للمواطنة الصحيحة والمشاركة الموضوعية مع أعضاء المجتمع لرفع الكفاءة الانتاجية

ففي مرحلة التخطيط تتسابق الأسئلة الآتية:

هل تخطيط البرامج التدريبية يتمشى مع الأهداف المحددة التي تستهدف نزلاء المؤسسات الاصلاحية؟ وما هي نسبة تحقيق تلك الأهداف العاجلة والأجلة؟ هل تم انتقاء المدرسين وفقاً لأساليب موضوعية تحدد استعداداتهم وميولهم وسمات شخصيتهم؟ هل البرامج التدريبية تفي بتحقيق الاحتياجات الفعلية المطلوبة؟ هل المواد والمعلومات التدريبية مناسبة لتطبيق الأعمال التي سيقوم المدربون بها؟ هل البرامج التدريبية مرنة بحيث يمكن تطويرها؟ وهل تعالج موضوعات التدريب مشكلات واقعية؟

وفي مرحلة التنفيذ هل يسير تنفيذ البرامج وفق الخطط المحدودة؟ هل هناك تجاوزات اقتضتها طبيعة البرنامج؟ هل يقبل



المتدربون على البرنامج التدريبي اقبالا يتسم بالحماس والفاعلية؟ إن هناك تخلفات وأعداداً كثيرة بشكل ظاهر

وبعد انتهاء مرحلة تنفيذ البرامج يمكن اجراء الاختبارات وتطبيق المقاييس بالنسبة للنتائج العملية التي ينجزها النزلاء المتدربون، ثم أن الممارسات الفعلية للمتدربين بعد التخرج هي من أهم المحكات التي تكشف عن مدى فاعلية تلك البرامج في شمولها واتساعها.

وبعد أن يمر التقييم في خطواته من تحديد للأهداف الخاصة بالتقييم مروراً باختيار أدوات التقييم المناسبة ثم الأدلة وتحديد مجتمع البحث وتطبيق أدوات التقييم وتحليل البيانات ثم استخراج النتائج فإنه من المهم جداً ألا يندثر كل هذا الجهد ولكن سيُفي توظيفه واستثماره في عرضه على المسؤولين واتخاذ منطلقاً للتطوير ولعرضه على الرأي العام من خلال الصحافة المحلية والنشر العلمي لأهم النتائج التقييمية، وتضمين ملفات التقييم الدورية واهداء النتائج للجهات العلمية المعنية للدراسة والتعليق.

ومن خصائص التقييم التي ينبغي الالتزام بها في حال البرامج التدريبية أن يكون التقييم له غرض محدد واضح يستهدفه، وأن يكون التقييم شاملاً للمتدربين والمدرّبين والمواد التعليمية والثقافية، وكذلك طرق التدريس والألات والوسائل المستخدمة، ويجب أن يكون التقييم مستمراً متواصلاً ملازماً العملية التدريبية بل سابق عليها في مرحلة التخطيط والاعداد ولتلك العملية مرحلة قيام النزلاء

بالعمل المحمي بعد ترك التدريب ويجب أن يكون التقييم موضوعياً يتوفر فيه الصدق والثبات ملتزماً بالأسلوب العلمي ، ويجب كذلك أن يكون التقييم دقيقاً مميزاً باستخدام أدوات قياس دقيقة تكشف عن الفروق البسيطة فيما تقيسه ، ومن شروط التقييم أيضاً أن يكون اقتصادياً غير مكلف في الجهد أو المال أو الوقت ، ويجب ألا تستثمر عملية التقييم لتوقيع الضرر أو الخط من أقدار المشاركين في عملية التقييم .

وإذا توفرت تلك الخصائص فإن تقييم البرامج التدريبية يفيد في اثاره الدافع نحو تحسين التدريب ، ويستثمر التقييم في التشخيص والكشف عن نقاط الضعف ، ويستفاد منه في تنمية مهارات المدربين وفي شحن همهم ، كما يُستغل التقييم في تطوير البرامج ، وفي الارتقاء بمستوى التعليم وتوعية الجماهير بأهمية العناية بتدريب نزلاء المؤسسات الاصلاحية ونتائج هذا التدريب .

## ٢ - تطوير البرامج التدريبية :

يحثنا الدين الحنيف على العلم والدراسة والتطوير والتجديد ، فمن نتائج التقييم ما هو ضعيف وما هو ايجابي ، وتكمن في التقييم فائدة هامة سبقت الاشارة اليها هو الانطلاق من عملية التقييم نحو التطوير والتنمية ، فإذا عنينا بالتطوير والتعديل باستمرار لأحسننا دائماً بوضوح الفرق بين ما هو تقليدي وبين ما وصل اليه الحال ، إن ما وصلت اليه المؤسسات الأجنبية من تطور ليس الا انعكاساً لتبنيهم

قيمة التطوير الدائم فإذا حرصنا دائماً على الوصول الى الأحسن لما ظهر التخلف بيننا أو فينا، ومن أسس التطوير أن يكون هادفاً مستمداً من فلسفة واضحة، ففي مجال التدريب المهني للنزلاء يكون الهدف اكتساب المهارات المهنية والخبرات الثقافية والخبرات العلمية لكي يعود النزير مواطناً صالحاً منتجاً مشاركاً مجتمعه في الانتاج المثمر، ولذلك فإننا نسعى نحو غرس القيم الدينية الاسلامية الخفيفة وتعديل الميول والاتجاهات والقيم في الوجة المجتمعية الصحيحة.

وحيث يكون هناك تطوير فيجب أن يكون شاملاً عاماً فلا يكتفي بالتطوير الجزئي، كأن تطور المناهج دون اعداد وتدريب المدرسين وإن تطور المباني والتجهيزات دون أن تطور سلوك المتدربين، ويجب أن يكون التطوير علمياً وفق نظريات علمية ومستمداً من بحوث ودراسات لطبيعة المتدربين وحاجات وقيم المجتمع وعاداته وأن يتسم بالاستفادة بالمنجزات العلمية الحديثة وبطفرة الابتكارات، كما يجب أن يكون التطوير مستمراً مع ملاحظة ألا يكون ذلك بطريقة متتابعة، وينبغي أن تتاح الفرصة الكافية لكل تطوير أن يأخذ مجراه حتى يثبت جدواه ويفضل بذلك أن يكون التطوير للبرامج التدريسية تدريجياً حتى يرسخ لدى المدرسين أو المتدربين ويقبلون عليه، والتطوير الناجح هو الذي لا يفرض فرضاً لا بقوة الحاكم أو بسلطان القانون ولكن يلزم الاقتناع به أساساً والدعوة اليه، وتهيئة الأذهان له، هذا ويجب أن يكون التطوير وفق تعاليم الدين الاسلامي متسماً مع الاتجاهات المعاصرة في العلوم الاجتماعية.

ولتطوير البرامج التدريبية فإنه ينبغي التوعية بضرورة التطوير والتعديل لدى الجهات المسؤولة المتأثرة بالتطوير والمرتبطة به، تجنباً لمقاومتها ولاقناعها بضرورة تأييدها للتطوير وتعويضها له والمشاركة فيه، ويجب دراسة أهداف التدريب المهني في ظل حاجات المجتمع وقيمه، وينبغي استثمار نتائج التقييم للكشف عن نقاط الضعف والفجوات والمشكلات وأوجه القصور، وفي المقابل فإنه يلزم مراجعة كافة الأنشطة والممارسات لمعرفة مواضع العلاج وأسلوب التدعيم الملائم سواء كان ذلك فيما يتصل بالمقررات التدريبية المهنية أو المقررات الثقافية أو بطرق التدريس أو بالوسائل المعنية أو بالمدرسين أو مستوى قدرات المتدربين، ويفرز هذا التحليل مجموعة توصيات يجب أن تمحس ويأخذ بشأنها الرأي، وبعدها يتم التجهيز والاعداد للتطوير من خلال اعداد الكتب والأجهزة والمعدات والوسائل التعليمية وتدريب المدرسين، وعلى نطاق ضيق يتم التجريب لمعرفة العائد بل لمعرفة المتغيرات المستقلة المؤثرة على هذا العائد، كما يفيد التجريب في المزيد من الفهم لتفاعل المتغيرات، وإذا ثبتت صحة التطوير أمكن التعميم بشرط الاستعداد له مسبقاً بكافة الطرق، ثم ينبغي أن يصاحب الاستعداد للتعميم، والتعميم عملية متابعة وتقييم شاملة متصلة، نحو مزيد من التطوير.

ولقد أثبتت الدراسات والبحوث أن مقاومة التطوير والجمود له مصادر شتى تحول دون الانطلاق للتغير، ويمكن حصر تلك القوى المضادة في سيطرة بناء القوة وانخفاض مستوى وعي الجماهير بالمشكلة وعدم توفر السمة الشخصية والاجتماعية للداعية للتطوير،

وسرعة التطوير على غير أساس تجريبي وكثرة الفشل وتعدده وبعده عن المنهج العلمي في استقراء الحقائق الخاصة به، ومقاومة المدربين، واهمال رأي المدربين، وضعف التمويل وفتور الحماس نحو أي جديد اكتفاء بالقديم الى التحسين والسبق، كيف السبيل للاضافة؟ كيف السبيل للفظام؟ عن فتات جهود الغربيين؟

## الخاتمة

يكشف التوجه نحو نزلاء المؤسسات الاصلاحية عن نظرة ثابتة تبلور في الاهتمام بقلّة من أبناء المجتمع ضلوا الطريق عن جهل وعدم بصيرة، كما يكشف هذا الاهتمام عن رغبة أكيدة في اعادة تأهيلهم كي يسهموا في الخطط التنموية الطموحة لأوطانهم.

وانخراط نزلاء المؤسسات الاصلاحية في البرامج التدريبية يعتبر بمثابة نوبة عملية يقدمونها واكتسابهم للمهارات والخبرات يعتبر بمثابة تكفير عما اقترفوه في حق المجتمع والله تواب كتب على نفسه الرحمة وجعلها صفة من صفات عباده في الأرض.

والعمل من أجل هؤلاء هو عمل شيق وشاق، فاسترجاع قوى وطنية واندماجها مع بقية أفراد المجتمع عملاً وتعاملاً هو من الاسهامات البناءة في سبيل تهيئة كل طاقات المجتمع نهوضاً بأعبائه وتحقيقاً لأهداف الملايين.

والاستعانة بالخبراء في اعداد وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية

وتبادل الخبرات واثرء المعارف حول هذه البرامج هو من الأمور  
الحوية والفاعلة التي تكشف عن نظرة موضوعية واعية لموضوع قومي  
هام.



## المراجع

المراجع العربية :

- الارشاد النفسي . سيد عبدالحميد مرسي . مكتبة الخانجي للطبع والنشر والتوزيع . القاهرة : ١٩٧٥ م .
- التنظيم المدرسي والتحديث التربوي . نبيل السمالوطي . دراسة في اجتماعيات التربية الاسلامية دار الشروق . الكويت : ١٩٨٠ م .
- التوجيه والارشاد النفسي . حامد عبدالسلام زهران . عالم الكتب . القاهرة : ١٩٨٠ م .
- تأهيل المعوقين . اسماعيل شرف . المكتب الجامعي الحديث . الاسكندرية : ١٩٨٢ م .
- سيكولوجية الجنوح . عبدالرحمن عيسوي . منشأة المعارف بالاسكندرية :
- العلاقات الانسانية وسيكولوجية التوافق في مجال العمل والادارة . أحمد محمد أبو زيد . دار النهضة الحديثة القاهرة : ١٩٧٠ م .
- علم النفس الصناعي أحمد عزت راجح الدار القومية للطباعة والنشر القاهرة : ١٩٦٥ م .
- علم الاجرام وعلم العقاب . عبود السراج . دراسة تحليلية في أسباب الجريمة وعلاج السلوك الاجرامي جامعة الكويت . ١٩٨١ م .



- علم النفس الصناعي محمد عثمان نجاتي. مؤسسة الصباح. الكويت: ١٩٨٠م.
- علم النفس الاجتماعي في الصناعة. أ. برادن. ترجمة السيد محمد خيرى، سمير نعيم، محمود الزباوي. دار المعارف بمصر
- الكتاب السنوي. الادارة العامة للسجون. الامن العام. وزارة الداخلية. المملكة العربية السعودية ١٣٩٨هـ.

### المراجع الأجنبية:

- Gale., Barry and Gale, Linda, The National Career Directory, An Occupational Information Hanhbook, ARCO, Inc. 1979.
- I.L.O. International Standard Classifiction of Occupants, Geneva, 1968.
- Morgan, B., Holmes, G and Bundy, C.E. Methods in Adult Education, The Interstate Printers and Publishers, Inc. Danville, Illinois 1976.
- Nicholis S.H. and Nicholis, A. Creative Teaching, George Allen and Unwin Ltd. 1975.
- Nunan, Ted, Countering Educational Design, Nicholas Publishing Company, New York 1983.
- Rowntree, Derek, Developing Courses for Students, McGraw-Hill, N.Y. 1981.

المكتبة الامنية



# المعقبة الأمنية

طبعت بالطابع الأمنية بدار النشر بالمركز القومي للدراسات الأمنية والتدريب  
بإرييفس ١٩٩٠ - ١٩٤١٠



دار النشر  
بالمركز القومي للدراسات  
بإرييفس - القاهرة



