**الكورس الثاني**

**إدارة المؤسسات الصحفية**

**المرحلة الرابعة / صباحي ومسائي**

**د. ضمياء الربيعي**

**د. عبد الأمير عباس**

**2021 – 2022**

م 9

م 9

**أهمية التدريب للأفراد**

التدريب مهم لنا كأفراد وهناك الكثير من[**الدورات التدريبية**](http://euromatech-me.com/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8%D9%8A%D8%A9)التي تفيدنا في تنمية مهارتنا في العمل وفي الحياة. فالكثير منا يحتاج لتنمية مهاراته وتطوير ذاته  في كافة المجالات الإدارية او الفنية أو تعلم تقنيات حديثة ما أو اكتساب المعارف إلى آخر الموضوعات المرتبطة بمهارات العمل.

**نجاح وفشل التدريب**

نجاح **التدريب** ليس بمجرد عقد [**دورة تدريبية**](http://euromatech-me.com/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8%D9%8A%D8%A9)ولا يخفى على القارئ العدد الهائل للدورات التدريبية التي تفشل في تحقيق أهدافها. إن هدف الدورة التدريبية هوتنمية مهارات المتدربين أو زيادة معرفتهم بما يقيدهم في عملهم أو حياتهم وبالتالي فإن عدم قدرة المتدربين على الاستفادة من**الدورة التدريبية**يعتبرفشلا للدورة التدريبية. إذا قامت المؤسسة بعقد دورات تدريبية للارتقاء بالجانب الإداري ثم لم يستخدم المتدربين ما تعلموه من مهارات في عملهم فإن الدورة التدريبية تكون قد فشلت.

أسباب فشل الدورات التدريبية

هناك الكثير من الأسباب لفشل **الدورة التدريبية** كلها:

**أ- الدورةالتدريبية لا علاقة لها بالعمل:** كثير من الدورات يعقد لمجرد استهلاك ميزانية التدريب دون الاهتمام باختيار الدورات المناسبة  ودراسة الاحتياجات التدريبية.

**ب- الدورة التدريبية نظرية جدا:** قد يكون المدرب على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التدريب ولكنه ليس له خبرة عملية في الموضوع  وبالتالي يفشل في تنمية المهارات العملية التي يحتاجها المتدربون.

**ت- المتدربون تم اختيارهم حسب أهواء المدير وليس حسب حاجة العمل الفعلية:** البعض يعتبر الدورة التدريبية من فبيل الجائزة التي  يعطيها المدير لمن يحب وبالتالي تجد شخصا لاعلاقة له بموضوع التدريب يحضر الدورة التدريبية بينما الموظف الذي يحتاجها في عمله لا يحضرها.

**ث- المتدربون ليس لديهم رغبة في التعلم:** لابد من التأكد من قابلية المتدربين للتدريب فبعض المديرين لن يغير أساليبه الإدارية ولو  حضر مئات الدورات الإدارية لأنه لا يظن أن نظريات الإدارة يمكن تطبيقها في عالمه.

**ج- المادة التدريبية سيئة:** كثيرمن المدربين يحاول استغلال المادة التدريبية التي يملكها ولا يحاول تغييرها حسب نوعية المتدربين. هذا  يكون له تأثير سيء فالمتدرب يريد مثالا قريبا لواقعه.بل الكثير من المدربين يستخدم مادة تدريبية منقولة من الشبكة الدولية وبالتالي تكون الأمثلة من واقع آخر وبيئة مختلفة وتكون المادة التدريبية غير مناسبة لا للمدرب ولا للمتدرب.

**ح- المدرب غير قادر على توصيل المعلومات أو تنمية المهارات:** قد يكون سبب الفشل هو عدم قدرة المدرب على شرح الموضوع   واستخدام أساليب التدريب

**خ- المدرب ليس مهتما بتدريب المتدربين:** يجب أن يكون المدرب حريصا على خروج المتدربين وقد اكتسبوا المهارات التي يحتاجونها

**د- بيئة العمل لا تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلموه:** هذه آفة وأي آفة حيث يكتسب المتدرب مهارات ومعارف جيدة ثم عند  عودته لعمله يجد الجميع يرفض أن يسمح له باستخدام هذه المهارات