

والتعرف على طريقة معالجة كل موقف قد يمر به ويصادفه اثناء عمله . ولكن تظهر من خلال هذا النوع من التدريب مشكلتان رئيسيتان مهمتان هما :

- ١- بما ان المتدرب يعمل في نفس الموقع ، فانه احيانا يتصور بانه قد حصل على كل التجربة الكافية وانه مر بكافة انواع المشاكل ، وهذا غير ممكن ، وخاصة اذا كان (مدربه غير كفوء وغير ماهر) .
- ٢- قد يقوم المدرب احيانا بالاسراع في عملية التدريب واختصار الوقت . أي انجاز عملية التدريب ضمن فترة قصيرة من الزمن ، لان فترة التدريب مهمة وتأخذ وقتا طويلا من المتدرب . لذلك فان اغلب المنشآت والمنظمات السياحية والفندقية قد تقبل بالعاملين والموظفين الجدد الخاضعين لبرنامج (OJT) والمقصود بها (On the Job Training) بعد معرفة مدربيهم وكفاءتهم بالدرجة الاولى .

المبادئ الرئيسية في التدريب :

يرفض العديد من العاملين عددا من طرق التدريب المألوفة ، فليس لكبار السن وقتا كافيا للاستماع الى محاضرات قد تستمر اياما او اسابيع ، ولهذا يجب فهم المبادئ التالية للمساعدة في تعليم البالغين :

- ١- الرغبة في التعلم
- ٢- الحاجة للتعلم
- ٣- التعلم خلال المشاركة بالعمل
- ٤- التركيز الواقعي
- ٥- ربط التعلم بالخبرة
- ٦- الجو (البيئة) غير الرسمي
- ٧- الارشاد وليس العلامات

وفيما يلي شرح موجز لكل منها :

١- الرغبة في التعلم

كما هو معروف فان البالغ لا يتعلم الا اذا تولدت لديه الرغبة في ذلك لذا لا بد من افهامه اهمية اكتساب معلومات جديدة او مهارات جديدة وعليهم ان يدركوا ان في التدريب فائدة لهم وهو تحد جديد لهم .

٢- الحاجة للتعلم

اذا كانت الفائدة سريعة الحصول زادت سرعة التعلم لهذا يحتاج البالغون الى دروس سريعة حول كيفية اداء الاعمال دون الرجوع الى الاساليب القديمة التقليدية او النظريات وانما شرح مبسط وواضح حول كيفية تأدية العمل والافمن المحتمل ان يتركوا الدراسة .

٣- التعلم بالعمل

يتعلم البالغون بشكل أفضل من خلال ممارسة العمل نفسه . فالتطبيق العملي هو المهم لديهم وهم لا ينضلون مراقبة شخص يؤدي العمل عنهم او الاستماع الى المحاضرات فقط .

٤- التركيز الواقعي

تزداد القابلية على التعلم عندما يعتمد الفرد على معالجة مشاكل واقعية وليست خيالية . ان اهمية الواقعية في تعلم البالغ تكون ذات جدوى افضل . ولا يحب البالغ العمل في مهمة نظرية فقط .

٥- ربط التعلم بالخبرة

من المحتمل ان المدرب يرفض المعلومات التي يعتقد انها لا تلائمه ولا تتناسب مع حجم المعرفة التي لديه سابقا او التي يعتقد انه يعرفها لذا فالخبرة السابقة للمدرب ربما تمنعه من تقبل معلومات جديدة . وهذا يعني ان على المدرب ان يعطي فرصة للشباب المتدربين ليكونوا فاعلين ومندمجين في العملية التدريبية ليترك لهم الفرصة في ان يقاطعوا او يسألوا ، او يعترضوا . ومن خلال ذلك سيتعرف المدرب على خبرات المتدربين السابقة ، وبالتالي يستطيع المدرب تحديد ماهي المعلومات الجديدة التي ستزيد من معارف وخبرة الشباب ، أي زيادة احترامهم للتدريب .

٦- جو غير الرسمي

يجب على المدرب ان يجعل الجو غير رسما ويعامل البالغين بكل سلاسة وبكل طبيعية ويتحدث معهم على قيد واحد المساواة . ويفضل ان يكون الدراس بشكل مجموعة من خمسة افراد ، وذلك لتشجيع الاتصال والحوار . اضافة الى ان المدربين سيحققون النجاح والراحة في عملية التعايم اذا قاموا بمعاملة المتدربين كأديم زملاء مهنة متخصصون وهذا سيجعلهم يواجهون التدريب واهداف المنظمة باحترام .

٧- الارشاد وليس العلامات

يرفض البالغ موضوع اختباره بالامتحان ، ولكنه يريد ان يعرف مدى تقدمه ، وهل يتعلم بصورة صحيحة ام لا ؟ كما ان البالغ يضطرب ويفقد اعصابه عندما يرتكب خطأ ما لذا على المدرب ان يثني باستمرار على عمل البالغ ويرشده بلطف الى موقع خطئه وبصورة شخصية .

قائمة العمل وقائمة تحليل العمل :

ومن المفيد في التدريب ان يقوم المدرب بطرح اسئلة و الاشتراك في نقاش للتعلم بسرعة ، كما على المدرب ان يترك بقية المتدربين يجيبون على السؤال المطروح . كما ان لكل عمل يقوم به شخص ما ، هناك قائمة بهذا العمل (J.I.) (job list) وكذلك قائمة بتحليل العمل (J.B.) (job break down) حيث يتوجب وضع المهمات حسب ترتيب زمني معين لمعرفة كيف كان اداء العمل ، ومن ثم تحليل الاداء .

وفي الواقع كلما كان المتدرب متعمقا بحواسه الخمسه (السمع ، البصر ، اللمس ، الذوق ، والشم) كان تدريبه افضل . وغالبا ماتكون مواسم التدريب في هذه الصناعة بالذات في فترات انخفاض حجم العمل من خلال قوائم مجدولة وعلى فترات ، ويفضل ان يكون تدريب العاملين في مواقع العمل من الرؤية وبوضوح الموقع المناسب الذي سوف يأخذون منه تلك المهام .