

التدريب الاستشاري

- أهداف الورقة:

١- تحديد الفجوة بين الجهدين التدريبي والاستشاري – آلية

الديكام DACUM.

٢- إمكانية توظيف هذه الآلية في التدريب الاستشاري لإجراء

عمليات التوصيف الوظيفي أو تحديد الملامح بدقة Job

.Profile

التدريب هل هو أقرب إلى التقليد أم إلى التجديد

- موجة التدريب والاستشارات الإدارية هي موجة متزايدة من حيث الكم، لكنها بك تأكيد تحتاج منا إلى فحص وتدقيق.
- تنافس شركات التدريب تنافساً شديداً على حرب الأسعار دون التميز في التدريب.

الاستراتيجية الوطنية للتدريب والاستشارات على المستوى الإقليمي

إيجاد آلية فاعلة للمساعدة في انتقاء القيادات الإدارية في مراحل مبكرة من الحياة الوظيفية من بين المشاركين في البرامج التدريبية.

٥- تطوير الهيكل الإداري للمستويات التنظيمية المختلفة وتفاذي المشكلات الإدارية الناجمة من حالات النقل العشوائي في أجهزة الدولة بين المراكز الوظيفية المختلفة.

٦- السعي للاستفادة القصوى من منجزات الثورة العلمية والتكنولوجية وواكسابها للموارد البشرية بما ينعكس بشكل مباشر في زيادة إنتاجيتها في كافة الأنشطة التي تعمل بها.

٧- العمل على استخدام التدريب والاستشارات كركيزة أساسية لزيادة الدخل المكتسبة لأصحابها من مدربين ومستشارين وغيرهم.

الاستراتيجية الوطنية للتدريب والاستشارات على المستوى الإقليمي

٨- استخدام التدريب والاستشارات بما يساهم في زيادة القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني للبلاد المعني بما تحقّقه تلك الاستشارات وغيرها من قدرة على تحقيق الجودة المطلوبة.

٩- استخدام التدريب والاستشارات كأداة موضوعية لإعداد القادة الإداريين من خلال تنمية المهارات باستخدام الأساليب الحديثة للتطوير والتدريب

ركائز الاستراتيجية الوطنية

- ١ - إعادة النظر في مفهوم وآليات تقييم التدريب المتبعة حالياً:
 - يتم تبني استراتيجية لتقييم التدريب ضمن خمسة مستويات رئيسية هي:
 - المستوى الأول: قياس درجة التفاعل Interaction بين أطراف العملية التدريبية.
 - المستوى الثاني: قياس درجة التعلم Learning الذي يحوزه المتدرب.
 - المستوى الثالث: قياس إمكانية التطبيق On- the- Job Implementation.
 - المستوى الرابع: قياس نتائج ذلك التطبيق على الأداء On- the- Job Implementations.
 - المستوى الخامس: قياس العائد على الاستثمار في كل ما سبق. Return of Investment (ROI).

ركائز الاستراتيجية الوطنية

- ٢- حتمية الانتقال من التدريب الموجه نحو العرض Supply Oriented Training (SOT) إلى التدريب.
- ٣- حتمية الاهتمام بالتدريب الاستشاري التحويلي، اكتساب الموظفين المهارات التي تتطلبها الوظائف المتاحة والممكنة في سوق العمل.
- ٤- السعي لإعادة اكتشاف مواطن جديدة تصلح أن تكون ميداناً لنشاط تدريبي مكثف من نوع مختلف.
- ٥- تكثيف التعامل – نوعاً لا كماً - مع التدريب E-Knowledge.
- ٦- نشر رسالة خاصة بالتدريب، مثل زيادة القدرة التنافسية.
- ٧- ترسيخ قاعدة التدريب المستمر والمتواصل .

الاحتياجات المهنية والإدارية

١. الترقية الوظيفية ينبغي أن تقوم على التدريب المسبق يرتكز إلى مسارين هما:
 - أ- مسار تدريبي غير تقليدي يهدف إلى تطوير روح الابداع والمبادرة في أداء العاملين المتميزين والمبدعين والاعتماد على وسائل غير تقليدية في تطويرهم.
 - ب- مسار تدريبي شامل يعمل على تطوير أداء جميع العاملين في الجهاز الإداري وفق منظور تدريبي متدرج يتوافق مع متطلبات المسار الوظيفي للعاملية.
٢. اعتماد مقررات الوصف / والتعليمات المحددة من قبل السلطات العليا.
٣. التجديد في وسائل التدريب الإداري التي تقوم على تفعيل مشاركة المتدربين في العملية التدريبية.
٤. تجميد العلاقة الواضحة بين مراحل المسار التدريبي والمسار الوظيفي للعاملين في الجهاز الإداري.
٥. الاعتماد على المفاهيم والنظريات العلمية الحديثة في البناء التراكمي للمهارات الإدارية .
٦. شمول المسار التدريبي لجميع العاملين في الجهاز الإداري.