

التدريب بين التفكير العلمي والخرافي

أ.د. فتحي الشرفاوي (*)

ملخص:

يهدف المقال الراهن إلى مناقشة مفهوم عملية التدريب بمختلف عناصرها (مدرب - متدرب - برنامج تدريبي - أدوات ومقاييس لقياس فاعلية البرنامج التدريبي) من الناحية العلمية مع إعطاء أمثلة لحالات واقعية لا يتوافر لديها مؤهلات ومقومات القيام بعملية التدريب. يتطرق المقال إلى مفهوم ثبات المدرب وما المقصود به، ويُختتم بعرض بعض الأسباب الكامنة وراء ظاهرة الانفلات العلمي التدريبي (ممارسة التدريب في موضوعات إنسانية شديدة الحساسية والتعقيد والتخصص على أيدي أفراد غير مؤهلين علمياً وأكاديمياً وتدريبياً).

الكلمات المفتاحية: مفهوم التدريب - عملية التدريب - التفكير العلمي - التفكير الخرافي.

(*) أستاذ علم النفس، كلية الآداب جامعة عين شمس.

Training Between Scientific and Superstitious Thinking

Prof. Fathi Al Sharqawi (*)

Abstract:

The current article aims to discuss the concept of the training process with its various elements (trainer–trainee–training program–Tools and standards to measure the effectiveness of the training program) from a scientific perspective, and giving examples of realistic cases that don't have the qualifications and components to practice the training process. The article addresses the concept of trainer consistency and what it means, and concludes by presenting some of the reasons behind the phenomenon of training scientific lapse (Practicing training on highly sensitive, complex, and specialized humanitarian topics by individuals who are not scientifically, academically, or trainedly qualified).

key words: Training concept- Training process - Scientific thinking -superstitious thinking.

(*) Professor of Psychology, Faculty of Arts, Ain Shams University.

مقدمة:

مجموعة من الجهود والنشاطات التي تهدف إلى إعطاء الفرد المزيد من المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات التي تحسن وترفع مستوى أدائه أو تطور ما لديه من خبرات ومهارات حالية، يستفيد منها في إطار تفاعلاته في كافة مجالات الحياة، الشخصية، المهنية، الاجتماعية أو تعدده للعمل بها في المستقبل.. إلخ.

لو تطرقنا لمضمون التعريف السابق لأمكننا الخروج بعدة مؤشرات قد تسهم بدورها في فك الاشتباك الدائر اليوم في مجال التدريب بكل أنواعه:

أولاً:

يتضمن تعريف مفهوم التدريب السابق قيام المدرب بتزويد الفرد المستهدف بالتدريب بكم وكيف من المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات، لو وضعنا هذا الهدف التدريبي كمؤشر للتدريب يصبح لزاماً علينا في المقابل ضرورة التأكد الإجمالي من توافر هذا الكم والكيف من المعلومات لدى المدرب الذي سيقوم بدوره بعملية التدريب، وإلا كيف نتأكد من قيامه بتزويده للمتدربين بمعلومات ومعارف ومهارات قد يكون المتدرب نفسه من غير المتخصصين في مجال الإنسانيات مفتحاً إياها، ولو عرضنا هذا المؤشر للمناقشة لوجدنا أن الكثير من أوجه مجالات التدريب التي يقوم بها المدرب غير المتخصص مثل كيفية مواجهة الضغوط، كيفية حل المشكلات كيفية الثقة بالنفس، كيفية صناعة القرار وإصداره، كيفية تقديم الذات للآخرين.. إلخ، لم يسبق لهم من قبل التأهيل عليها نظرياً وعلمياً وأكاديمياً، ومن ثم يطرح السؤال البديهي: كيف يمكننا توقع قيام مدرب ما، لا يمتلك أدنى رصيد علمي في جوانب سمات الشخصية والمهارات الإنسانية بالتدريب في هذا المجال؟

فمعلوماته النظرية وخبراته العلمية في مجالات (السلوك، الدوافع، الحاجات، المهارات، الاستعدادات، سمات الشخصية، أساليب مواجهة

الضغوط، الصراعات، مفهوم الذات.. إلخ) تكاد تكون ضعيفة إن لم تكن منعدمة تماماً، في المقابل نجد المدرب المتخصص في الإنسانيات أكثر خبرة ودراية علمية ومنهجية في مجال هذه المهارات والسمات والخصائص، ومن ثم قدرته الإجرائية كمدرب من تقديم معلوماته ومعارفه وتكنيكاته العلمية بشكل منهجي منضبط، سواء من حيث تحديده الدقيق لأهدافه التدريبية في ضوء التراث العلمي الحاكم في المجال، أو في ضوء سمات المعنيين بالتدريب، أو من حيث كيفية اختياره لتكنيكات التدريب وكيفية تطبيقها وتنفيذها داخل الجلسات التدريبية، وأخيراً في كيفية تقييمه العلمي الدقيق لنواتج عملية التدريب في ضوء الأهداف المحددة سلفاً.. إلخ، كل هذه الخطوات العلمية وغيرها لا نجدها بالقطع لدى المدرب غير المتخصص؛ حيث تتحول الجلسة التدريبية على يديه لمجرد استعراض نظري لبعض المعلومات الممعنة في العمومية والتي قد تبتعد في الغالب عن مفهوم التدريب بالمعنى الإجرائي وليس النظري له.

أمثلة واقعية:

مدرب غير متخصص في الإنسانيات عامة وغير متخصص في السيكولوجي خاصة، يجري دورات تدريبية على كيفية الخروج من المزاج الاكتئابي للأفراد، دون أن يتسنى له أدنى معلومات علمية (نظرية/ تطبيقية) عن سمات شخصية الفرد المكتئب (سمة/ حالة) كيف له حينئذ تحقيق أهدافه التدريبية؟!

ثانياً:

لا يقف دور التدريب عند حد تزويد المتدرب بكم من المعلومات النظرية في مجال المهارات التدريبية المتعددة، وإلا أصبحنا بإزاء أسلوب أقرب للمحاضرة منه إلى التدريب، وشتان بالقطع بين الأسلوبين، فالأول يقف دوره عند حد نقل المعلومة للمستهدفين بها، والثاني يتعدى دوره مجرد نقل المعلومة إلى محاولة التأكد من تحولها وانتقالها إلى إجراء سلوكي تفاعلي، بحيث لا نجد

صعوبة في رصد هذا التغيير من خلال تقييم المتدرب لذاته من ناحية ومدى إفادته من التدريب من ناحية أخرى، ولو عرضنا هذا المؤشر للمناقشة لوجدنا أن المدرب غير المتخصص في الإنسانيات لم يتم تأهيله بعد أكاديمياً وإجرائياً على كيفية ممارسة التدريب القائم على تحويل المعلومات النظرية إلى أساليب تفاعلية، لأن مثل هذه الآلية تتطلب تأهيلاً علمياً في كيفية إجراء المدرب لكافة عمليات التفاعل الجماعي مع المتدربين (ديناميات الجماعة) من حيث الأثر والتأثير المتبادل في ضوء سمات شخصية المتدربين واتجاهاتهم ورؤاهم وأساليب تفاعلاتهم النوعية ودوافعهم، كل تلك المتغيرات وغيرها قد يفنقدها المدرب غير المتخصص في الإنسانيات، الأمر الذي يجعل معظم جلساته التدريبية أشبه بالحوارات الممعنة في العمومية؛ حيث يغلب عليها الجانب السردي النقلي للمعلومات، أكثر من التأثير الإجرائي المستهدف على شخصية ومهارات المتدرب (سيكولوجية الفروق الفردية).

مثال واقعي:

مدرب غير متخصص في الإنسانيات عامة والسيكولوجي خاصة، يستخدم أسلوب السيكودراما والمجموعات الفرعية وتبادل الأدوار، وهو في الأساس غير مؤهل نظرياً ولا أكاديمياً ولا عملياً على كيفية القيام بمثل هذه التكنيكات، ما هو المتوقع حينئذ من نتائج عملية التدريب؟

ثالثاً:

يتضمن التدريب نقل جزء من خبرات المدرب للمستهدفين بالتدريب، ليس فقط على المستوى المعلوماتي المعارفي الأكاديمي العلمي، وإنما كذلك خبراته الذاتية الشخصية التراكمية، التي تم تأسيسها من خلال تعاملاته العريضة والمتنوعة في المجال الذي يستهدفه بالتدريب، الأمر الذي يطرح في المقابل السؤال الخاص بكم وكيف خبرات المدرب بالموضوعات التدريبية المستهدفة، حتى يتم الاطمئنان إلى أن جلسة التدريب أنتت بثمارها للمتدرب من خلال كفاءة علمية وخبرات سابقة معاً لدى المتدرب، والخبرات هنا ليس المقصود بها

هنا كم الخبرات الشخصية في مجال التدريب وإنما كم الخبرات العلمية التي اجتازها المدرب إبان تأهيله العلمي ودراسته الأكاديمية (برامج ودورات تدريبية متخصصة)، فالخبرة الذاتية للمدرب وحدها دون أن يواكبها تدريبات علمية متخصصة مثل (كيفية صياغة الأهداف التدريبية، كيفية إعداد الحقائق التدريبية، كيفية قياس أثر التدريب.. إلخ، كيفية الاستفادة من التراث العلمي البحثي في مجالات التدريب المتنوعة، والرصد الدقيق لمؤشرات الواقع الفعلي تعد بمثابة محاولات اجتهدية عشوائية لا يمكننا الاعتماد عليها وحدها في الحكم على مدى كفاءة المدرب، ومن ثم عدم كفاءة العملية التدريبية برمتها.

مثال واقعي:

أين الجهات العلمية المسؤولة عن التأكد من مدى كفاءة البرنامج التدريبي ومدى ملاءمة خطواته ومناسبتها مع خصائص المتدربين من حيث الخطوات العلمية الخاصة بإعداده؟

رابعاً:

يعتمد التدريب في أساسه على كيفية إحداث التأثير في الجوانب المعنية بالتدريب (تغيير، تعديل، تبديل، تحويل) لدى المستهدف بالتدريب، وهذا الأمر لا بد أن يتضمن إجرائياً وقوف المدرب على المستوى القبلي للمتدرب في الجوانب المعنية بالتدريب، ومن ثم مقارنتها بنفس تلك الجوانب (القياس البُعدي) بعد الانتهاء من جلسات التدريب، وهنا علينا أن نسأل غير المتخصصين في مجال الإنسانيات من المدربين غير المؤهلين في مجال القياس النفسي (السيكوميثري).

خامساً:

إذا كان ثبات وصدق الأدوات والأساليب القياسية يمثل حجر الزاوية في الاعتماد عليها في إجراء البحوث العلمية، ومن ثم التأكد من نتائج المؤشرات المستقاة منها، فإن ثبات المدرب يعد بمثابة حجر الزاوية في نجاحه في عملية التدريب، والمقصود بثبات المدرب هنا هو مدى تمتعه بالسمات والخصائص

الإنسانية التي تؤهله لإجراء عملية التفاعل مع المتدربين بسهولة ويسر، مثل طلاقته اللفظية ومرورته العقلية والفكرية واتجاهاته وقيمه ومعتقداته العقائدية والسياسية والاجتماعية... إلخ، الأمر الذي يطرح بدوره أحد المؤشرات المطروحة للمناقشة، هل تم الأخذ في الحسبان خصائص شخصية القائم بالتدريب، أسوة بما يحدث في مجال العلاج النفسي على اعتبار أن كلاً منهما يؤثر بشكل أو بآخر في شخصية المستهدف بالتدريب أو العلاج؟

كيف يمكن الحكم على كفاءة العملية التدريبية وتحقيقها للهدف منها، في ظل عدم الاعتماد على القياسات الدقيقة الكمية والكيفية للوقوف على نتيجة الأثر التدريبي؟

إذا أردنا أن نطلق عنواناً على ما نعايشه اليوم في مجال التدريب عامة وعلى الجوانب الإنسانية خاصة، فما أقل ما يوصف به بأنه عصر الانفلات العلمي التدريبي؟ ولعلنا لا نكون مبالغين إذا ما وصفنا الوضع بأنه أصبح يمثل تهديداً قد يصل إلى حد التجريم، خاصة إذا تعلق الأمر بممارسة التدريب في موضوعات إنسانية شديدة الحساسية والتعقيد والتخصص على أيدي أفراد غير مؤهلين علمياً وأكاديمياً وتدريبياً، ويدعون في المقابل تأهلهم العلمي، وهم في الحقيقة أبعد ما يكون عن مجال التدريب النوعي الذي يمارسونه تحت سمع وبصر كافة المؤسسات المعنية، الأمر الذي ينذر بدوره بالعديد من السلبيات، ضحيتها الأولى والأخيرة بالقطع المستهدفين بالتدريب، الذين تم إيهامهم بكفاءة المدرب غير المتخصص وهو على غير ذلك تمامًا، الأمر الذي يتطلب في المقابل ضرورة تدخل المشرع القانوني والعلماء لمحاولة ضبط مثل هذا الانفلات غير المسبوق.

ولا نجد صعوبة في تحديد الأسباب المسؤولة عن تفشي مثل هذه الظاهرة الخطيرة.

أولاً:

تواني الجامعات والمراكز البحثية المعنية والنقابات والروابط والمؤسسات المهنية وعدم اهتمامها بما يدور من انفلات علمي خارج جدران المعابد الأكاديمية من ممارسات قد تصل إلى حد التجريم، تحت شعار أن ممارستهم الخاطئة تتولاها الجهات التشريعية والقانونية، أما هم كأكاديميين فدورهم يقف فقط عند حد التعليم والتدريس والتدريب، وكأن قضايا المجتمع ومشكلاته الخارجية تخرج عن نطاق اهتمامهم.

ثانياً:

ضعف التشريعات الحاكمة مع انعدام التشريعات الحاسمة القاطعة التي تحيل كل من يخرج عليها للمساءلة، الأمر الذي أدى بدوره إلى زيادة حدة الانفلات والعشوائية.

ثالثاً:

عدم وعي المستهدفين بالتدريب بالمستويات الحقيقية للمدربين، الذين يعرضون أنفسهم للمتدربين بوصفهم خبراء في مجال التدريب، وذوي ألقاب وخبرات عريضة في المجال، وقد يكونون على عكس ذلك تماماً أكاديمياً وعلمياً، مما يجعل الأمر يقع مباشرة في دائرة التدليس والادعاء الكاذب.