

“حوسبة التدريب : مدخل لبناء خريطة الجدارات الوظيفية باستخدام التطبيقات التكنولوجية –
منظومة فيينا نموذجا-“

أ.م.د. سالم حميد سالم

جامعة بغداد – مركز التطوير والتعليم المستمر

بوابة البحث:-

أملت الضرورة للاستفادة من توجهات منظمات الأعمال المتقدمة كمنهج يمثل نوعا من التحدي في سوق الأعمال التنافسية كما هي فرصة أيضا للإدارات العليا في المؤسسات والقطاعات الاقتصادية المتعددة التي تعمل في مجال التنافس العالمي الى إعادة صياغة هيكلتها ورسالتها واكتشاف الفرص والتهديدات وتسعى لفهم عوامل التفوق في بناء استراتيجياتها في محاولة لتفسير اثر لتلك العوامل في الاقتباس والاستفادة من من تكنولوجيا الأعمال الدولية في رفع مستوى ومكانة والأداء في المنظمات الانتاجية والخدمية.

وقد قاد هذا التوجه والتقصي بالتعرف على الاختبارات المعيارية المتخصصة باستخدام الحاسوب لقياس ومعرفة المهارات والقدرات لدى العاملين والمتقدمين لشغل الوظائف، لما لها من اثر ايجابي في توجيه الأعمال والوظائف في مسار خطي مقنن للعاملين من جهة والمنظمات على اختلاف انواعها من جهة أخرى.

ومن تلك التوجهات للتحويل من النظم والأساليب المحلية السائدة الى حوسبة التدريب من خلال تطبيق الاختبارات العالمية في ظل التحديات المعاصرة ، طالما نجد هنالك اختبارات معيارية لقياس القدرات والمهارات بات من الضروري توظيفها في طبيعة الأعمال التي تقوم بها إدارات التدريب على اعتبار انها تعمل بصورة متوازنة مع متغيراتها، ولقد بات من الضروري توظيف هذه الاختبارات المعيارية مثل اختبارات فيينا واختبارات وكسلر وغيرها لدى مؤسسات الاعمال لتنسجم مع القواعد والنظم السائدة في البلدان المتقدمة في التحري عن المؤهلات الشخصية المطلوبة للوظائف والاعمال.

ويستقرأ مما تقدم ان مفهوم هذا التوجه يأتي من أهمية التدريب كونه مجموعة فعاليات مترابطة ومتداخلة ومستمرة تحقق اهداف متعددة من خلال الايفاء بمتطلبات الوظيفة لمجموعة من المهارات والقدرات وتحقيق مجموعة من الميزات الفنية في استقطاب المتقدمين لشغل الوظائف او المرشحين لمناصب اخرى.

كما ان لتطبيق تكنولوجيا المعلومات في تصميم البرامج التدريبية له دور فاعل في التنمية البشرية في المؤسسات دعما إضافيا للاقتصاد الوطني من خلال استثمارها للتكنولوجيا لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

وعلى هذا الأساس تحاول الورقة البحثية تحقيق عدة عوامل منها :

1. أهمية التدريب كنشاط اقتصادي وتنموي داعم للاقتصاد الوطني.
2. تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات في التدريب للوصول الى الاهداف
3. ابراز الاختبارات المعيارية والاستفادة من مزاياها الفنية.

ولعل المتدبر لما ورد ان يلتبس هذه الطروحات والتوجهات حاضرا ومستقبلا من معرفة متعددة المجالات:-

1. قطاع التدريب له افرازات عديدة ومؤثرة في اقتصاديات الدول ومجتمعاتها لما لها من دور مباشر في تطوير الاعمال ودعم الاقتصاد الوطني.
2. بناء وصياغة برامجيات واختبارات معيارية متناعمة مع تطور الوظائف والاعمال.
3. توظيف النظريات واساليب القياس والتقييم في معالجة المشكلات والانحرافات التي تعاني منها المؤسسات بما يعزز الاساليب الحديثة في إطار علمي وعالمي.
4. إسهام البرامج التدريبية في نقل تجارب وثقافات المؤسسات المتقدمة من خلال زيادة نوعية البرامج التدريبية واستقطاب انمطا من التدريب بما يتوافق وتوجهات المؤسسات
5. تعزيز دور الموارد البشرية وتعظيم قدرتها وتنمية أفكارها في بناء وصقل الشخصية من خلال التعرف على المهارات والقدرات التي تحتاجها الوظائف والمهام وكيفية العمل على تطويرها بصورة متبادلة.

ويقودنا هذا الاستعراض أنف الذكر الى تشخيص الملامح العامة للتوجه نحو حوسبة التدريب في تبني اختبارات معيارية وتصميم برامج تدريبية هادفة تكون مبنية على أساس التفاعل مع البرامجيات المعيارية للوصول الى اهداف التدريب ، وبما يقدم الإجابات المهمة لتساؤلات عن مضامين البحث التي مفادها:

هل هناك بلورة لعوامل التفوق عند التوجه نحو حوسبة البرامج التدريبية.

ماهي السبل والأوليات التي تسهم في اعتماد اختبارات معيارية وبرامج تدريبية يمكن ان تسهم في رفع مستويات الاعمال.

ما أنواع البرامج المعيارية السائدة المتعلقة بقياس القدرات والمهارات.

1. كيف يمكننا ان نتقدم في بناء مؤسسات متقدمة.
2. هل هناك بلورة لعوامل التفوق عند التوجه نحو حوسبة البرامج التدريبية.
3. ماهي السبل والأوليات التي تسهم في اعتماد اختبارات معيارية وبرامج تدريبية يمكن ان تسهم في رفع مستويات الاعمال.
4. ما أنواع البرامج المعيارية السائدة المتعلقة بقياس القدرات والمهارات.
5. كيف يمكننا ان نتقدم في بناء مؤسسات متقدمة.