

Transfer of Learning

حينما يؤثر تدريب أو تعلم حصل عليه الشخص في موقف معين، على أدائه في موقف آخر مشابه تأثيراً إيجابياً يطلق على هذه الظاهرة "انتقال أثر التعلم أو التدريب، أي أن تدريب الفرد أو تعلمه في موقف ما قد يؤثر على أدائه في موقف آخر.

وكما أن أثر التدريب أو التعلم يمكن أن يكون إيجابياً، فيمكن أن يكون عكس ذلك، أي سلبياً، وفي تلك الحالة فإن النشاط الأول يؤثر على الثاني بالتعطيل، أما الاحتمال الثالث، فهو أن لا يؤثر النشاط الأول على الثاني لا سلباً ولا إيجاباً، وذلك حينما تتباعد أوجه التشابه بين النشاطين، وعملية انتقال أثر التدريب أو التعلم تتوقف على عوامل كثيرة بعضها يتعلق بالموقف، وبعضها يرجع إلى الفرد، ودرجة ذكائه، أو إلى الطريقة التي تم تدريبه بها وتعليمه.

أما عملية التدريب فيقصد بها مدى الاستفادة من التدريب على عملية معينة وأداء معين في التقدم في عملية أخرى وأداء آخر.

ولعل هذه المشكلة أصلها يبدأ بنظرية الملكات القديمة التي كانت تفترض تقسيم العقل البشري إلى ملكات منفصلة واعتبار كل ملكة مجال تام بحيث أن التدريب على أحد العمليات ينجز تقدم في باقي العمليات التي تنتمي إلى نفس الملكة، وهناك نوعان من انتقال أثر التدريب، تحدثنا عنهما سابقاً.

فتعلم أي عمل يسهل تعلم غيره من الأعمال وقد يعطل هذا العمل بقدر ما بين العمليتين من تشابه، أو تصادم فتدريب العامل على أداء عمل بأسلوب معين، ثم تغيير هذا الأسلوب بعد التدريب أو أسلوب آخر ينتج عنه تعطيل لعملية التدريب الناجحة والملاحظة بحيث يقوم العامل بتقدم أبطأ من المتوقع له لو لم يسبق الأداء التدريب الأول.

فعادات العمل المتكونة تتدخل في عادات العمل المراد تكوينها من جديد ويطلق على هذا التدخل اسم **Habit Wlirbache**، ولهذا كان من اللازم أن يتوفر التشابه التام بين موقف العمل أثناء التدريب وموقف العمل أثناء الفعل، وكل تغيير بينهما يؤدي بطبيعة الحال إلى تأخير التقدم في الأداء الواقعي بعد ذلك.

أهداف العملية التدريبية

وتحدد أهداف العملية التدريبية في النقاط التالية:

١- الارتفاع بمستوى مهارة العامل في أدائه لمستوى عمله، حتى يرتفع بذلك إنتاجه كما، ونوعاً وفي هذه الحالة يهدف التدريب إلى زيادة سرعة الأداء ودقته.

٢- اكتشاف قدر إضافي من المعلومات الجديدة، أما عن المؤسسة أو الشركة التي يعمل بها كما يحدث في حالات العمال الجدد.

٣- تعديل العادات المتبعة في أداء العمل يرتبط في الهدف الأول ارتباط وثيق وذلك لأن تعديل العادات المتبعة أثناء الأداء يهدف عادة إلى أهداف تتعلق بالإنتاج، وبالعامل نفسه وذلك لأن هذا التعديل قد ينتهي إلى زيادة وسرعة أو زيادة ودقة وتسهيل الأداء وتقليل الجهد المبذول.

٤- تعديل الاتجاهات، ويتعلق ذلك الهدف بالعلاقات الإنسانية، والعلاقات العامة ويتبع هذه الأهداف الرئيسية أهداف فرعية كتقليل الإصابات وتحسن الإشراف والارتفاع بنظام الإدارة، وتنسيق أسلوب الاتصال الحد من التلف وضياع الجهد والوقت والمواد الخام.

*أسلوب التدريب.

ويحتوي أسلوب التدريب على طريقتان وهما:

١- الطريقة الكلية أو الجزئية في التدريب.

٢- التدريب المركز أو الموزع.

فالطريقة الكلية تساعد المدرب على إدراك وحدة العملية آتى ندرسه عليها، والعلاقة بين الأجزاء التي تتضمنها بعضها البعض.

أما الطريقة الجزئية، فقد نستطيع أن نوقف التدريب على نتائج تدريبه بعد كل عملية جزئية، ومن ثم يكون أدراك الفرد لهذا التدريب بنجاح الذي يعتبر حافة جديدة من مواصلة التدريب ومواصلة الجهد وقد تحلق فواصل بين الأجزاء أثناء عملية التدريب وبذلك نجد من المدرب صعوبة في الأداء عندما ينتقل بين الأجزاء.

وفي الواقع أن اختيار إحدى الطريقتين يتوقف أولاً على نوع العمل الذي تدرّب عليه.

شروط انتقال أثر التدريب

ترتكز الشروط العامة لانتقال أثر التدريب على عدة عوامل وهي:

- ١- وجود تشابه في موقف التعلم السابق والموقف المراد حدوث الانتقال إليه وفي تجربة المرآة نجد التشابه في اليدين.
- ٢- وصول الخبرة السابقة إلى درجة من النضج والتكامل يمكن المتعلم من تعميم الخبرة السابقة في الموقف الجديد.
- ٣- اكتساب المتعلم طريقة خاصة في التعلم، وتطبيقها في تعلمه لمختلف المهارات.