



الإحتياجات التدريبية

إعداد

أ.د/ عبد الصبور أحمد

قسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي
معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

تعريف الإحتياجات التدريبية:

هي الشعور بالنقص المعرفي أو السلوكي أو المهاري أو وجود إجهات غير ملائمة وبشكل يعوق تحقيق المتطلبات الحالية لمهمة معينة. والإحتياجات التدريبية هي النتائج أو الأهداف التي يسعى العمل التدريبي من أجل التوصل إليها.

وقد تكون الإحتياجات التدريبية أحد الأنواع التالية:

1- إحتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تغيير المعلومات والمعارف التي لدى بعض الباحثين أو جميعهم. وذلك فيما يتعلق ببعض مجالات العمل أو أهدافه أو سياسات المنظمة أو الظروف المحيط.

2- إحتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تعديل المهارات والقدرات لدى بعض الباحثين أو جميعهم وذلك فيما يعرف بأساليب وطرق الأداء.

3- إحتياجات تتعلق بتغيير أو تطوير سلوك بعض الباحثين أو جميعهم.

تحديد الإحتياجات التدريبية:

ويقصد بتحديد الإحتياجات التدريبية قليل مجالات عدم التوازن في الطلب على التدريب من ناحية والفرص التدريبية المعروضة من ناحية أخرى. وترجع عملية تحديد الإحتياجات التدريبية في الأساس إلى الحاجة إلى علاج مشكلات العمل من خلال التدريب. وعلى هذا يصبح تحديد الإحتياجات التدريبية هو الأداة الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير وتنمية أداء الأفراد من خلال العملية التدريبية وأهم مشكلات الأداء الحالية يمكن علاجها بالتدريب وهو ما يطلق عليه القابلية للتدريب.

تحديد طبيعة المشكلات:

1- تصنيف المشكلات حسب السبب/ المصدر:

{ نقص المهارة (القدرة) - نقص الحافز (الرغبة) - البيئة المحيطة } .

2- تصنيف المشكلات حسب المستوى:

(الفرد / الوظيفة - الوحدة / القسم) .

3- تصنيف المشكلات من حيث الإستجابة

للعلاج بالتدريب :

{ مشكلات تستجيب للعلاج بالتدريب -

مشكلات لا تستجيب للعلاج بالتدريب).

عند تحديد الاحتياجات التدريبية يجب الأخذ في الاعتبار:

١- مدى ما يمكن أن يسهم به التدريب في الحل الكلي للمشكلة.

٢- نتائج حل مشاكل الأداء من خلال التدريب في مقابل الحلول البديلة الأخرى.

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

أولاً: تحليل المنظمة:

الجوانب التي يغطيها التحليل (دراسة وإستيعاب الأهداف الحالية للمنظمة - دراسة تطور المنظمة - تحليل الهيكل التنظيمي - دراسة وتحليل القوى العاملة للمنظمة - تحليل مؤشرات الكفاءة).

ثانياً: تحليل العمل:

يستخدم لتحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق دراسة قوائم توصيف الوظائف بالمنظمة والتي تشمل مهام كل وظيفة من الوظائف والمواصفات الواجب توفرها وعن طريق هذه الدراسة فإنه من الممكن الخروج ببعض المؤشرات التدريبية مثل:

١. إختلاف مهارات وقدرات العاملين عن متطلبات الوظيفة.

٢. عدم تناسب التأهيل التعليمي أو الخبرة العملية لبعض الأفراد مع متطلبات أداء الوظيفة.

٣. إختلاف أنماط السلوك الفعلي للأفراد عن الأنماط المرغوب فيها كما تحدها قوائم

توصيف الوظائف.

٤. ضعف الأداء الفعلي للعاملين ومقارنة بمعايير الأداء كما تبرزها إحصاءات المنشآت المماثلة والدراسات العلمية.

ثالثاً: تحليل الفرد:

ينصب الإهتمام في هذه الحالة على مستوى أداء الفرد الفعلي ومدى إمكانية الإرتقاء بهذا الأداء من خلال التدريب.

يتناول تحليل الفرد دراسة كل من العناصر

التالية:-

١- آراء الرؤساء في رفع كفاءة العمل بوحدهم: وهي من المصادر الهامة التي يمكن عن طريقها التعرف على الإحتياجات التدريبية لأنهم بحكم وظائفهم يمكنهم بسهولة تحديد نقاط الضعف في مرؤوسيههم ونوع التدريب المطلوب لهم للتغلب عليها.

٢- آراء العاملين أنفسهم في رفع كفاءتهم في العمل: يعتبر الفرد إلى حد ما قادر على تحديد التدريب اللازم له لكي يتمكن من تادية عمله على الوجه الأكمل. ويتم عن طريق الإجتماعات التي يعقدها مسئولو التدريب مع العاملين أنفسهم للتعرف على نواحي الضعف في الأداء والذي يمكن علاجه بالتدريب.

٣- مؤشرات الأداء للأفراد: فتحليل الأفراد عن طريق مؤشرات الأداء الخاصة بهم تكشف عن الإحتياجات التدريبية اللازمة لهم.