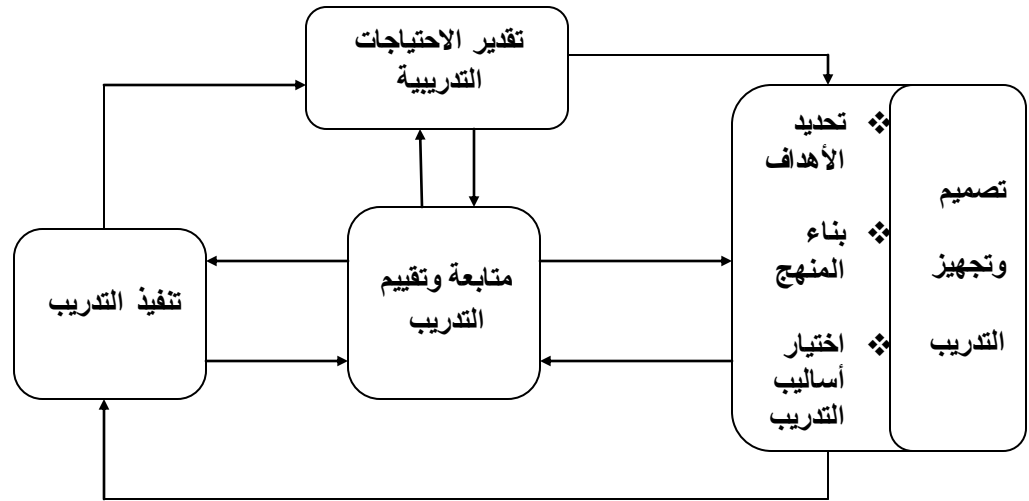


## معيار 4: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة آلية تحديد الاحتياجات التدريبية

يشتمل التدريب علي أربع مراحل متداخلة هي:

- تقدير الاحتياجات التدريبية.
- تصميم وتجهيز التدريب.
- تنفيذ التدريب.
- متابعة وتقييم التدريب.

ويوضح الشكل التالي تلك المراحل الأربع:

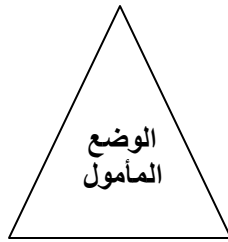


أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

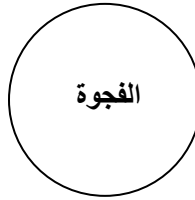
هناك الكثير من الصعوبات التي قد تحول دون التنفيذ الفعال

لتقدير الاحتياجات التدريبية علي أرض الواقع، فهناك مشاكل متعلقة بالموارد من حيث الوقت والتكاليف

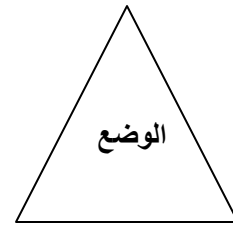
اضافة الي العديد من الصعوبات المختلفة والمتعلقة بالمفاهيم والسمات المؤسسية. و ادراك هذه الأمور في المراحل الأولى يساعد بشكل عام في تصميم اجراءات عملية لتقدير الاحتياجات التدريبية بشكل ملائم، فالاحتياج يعبر عن الفجوة بين الوضع الراهن (ما هو كائن) والوضع المأمول أو المثالي (ما يجب أن يكون).



ما يجب أن يكون



احتياج = اختلاف أو نقص



ماهو كائن

ان عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفاعلية البرامج التدريبية وذلك للأسباب التالية:

- ان تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي.
- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز علي الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب.
- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.
- في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، اضاءة الوقت والجهد اذا طبقنا هذا المفهوم علي متدرب ما فان ذلك يحدد الفجوة في القدرات وهي النقص في المعارف والخبرات والسلوك والاتجاهات التي تحول دون القيام بأداء المهام الوظيفية بالمستوي المطلوب.



ان آلية تحديد الاحتياجات التدريبية هي عملية الهدف منها معاينة و فحص الفجوة ما بين أهداف محددة ووضع قائم فعلا، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه وغرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والتي تتبع من احتياجاتهم الفعلي في الجوانب التي يشعرون بنقص في معرفتهم أو اتقانهم لها. فانه قد يشترك في تحديدها عدد من الجهات ذات العلاقة وفقا لمستوي وموقع المتدربين المستهدفين، وتبعا للهدف العام المراد تحقيقه.

#### مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

- المتدرب، لأنه الشخص الوحيد الذي يشعر بجوانب القصور لديه أكثر من غيره.
- بيئة و متطلبات العمل.
- المستفيدين من الطلاب.
- التغذية الراجعة.

ولكن لا يمكن لأي جهة من هذه الجهات تحديد الاحتياجات التدريبية دون وجود الطرف المباشر وهو المتدرب، والا أصبح هدف البرنامج التدريبي المبني علي هذا التحديد غير مفهوم تماما عنده، وأصبح محتوى البرنامج لا يمس الحاجات الحقيقية له بالصورة الكافية مما يقلل ان لم يفقد قيمته، ولا يمكن للقائمين عليه التأكد فيما بعد من مدي تحقيق أهدافه.



## أصناف الاحتياجات التدريبية:

هناك عدة طرق لتصنيف الاحتياجات التدريبية، منها تصنيفها حسب الهدف، أي تصنيفها الي ما

يلي:

- احتياجات مرتبطة بمعايير الاعتماد لتحسين خبرات الأفراد.
- احتياجات مرتبطة بالتعليم والتعلم.
- احتياجات تطويرية لزيادة فعالية المنظمة، مثل دورات اعداد كوادر متكاملة لتشغيل وحدة فنية، أو تخصيص منح للراغبين في العمل مستقبلا في المنظمة أو العاملين حاليا بهدف تأمين الحصول علي كوادر ماهرة مستقبلا حسب خطة الاحتياجات من الكوادر.