

الاحتياجات التدريبية (مفهومها - أهميتها - سماتها)

مفهوم الاحتياجات التدريبية

تعرف بأنها : مجموعة التغيرات المطلوبة إحداثها في الفرد ، و المتعلقة بمعلوماته ، خبراته ، أدائه ، سلوكه و اتجاهاته لجعله مناسباً لشغل وظيفة محددة و القيام بمهامها بشكل فعال . كما تعرف بأنها :

مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي و الأداء المرغوب فيه للأفراد العاملين .

تعريف آخر للاحتياجات التدريبية :

أنها معلومات و مهارات و اتجاهات و قدرات فنية وسلوكية يراد إحداثها أو تغييرها أو تعديلها أو تنميتها لدى المتدرب لتواكب تغيرات معاصرة ، أو نواحي تطويرية .

تعريف آخر :

مجموعة المعلومات ، كما ونوعا المطلوب إحداثها في معارف و مهارات و اتجاهات وسلوك العاملين لغرض الوصول الى مستويات الأداء المطلوبة و بيئة العمل المرغوب بها من قبل المنظمة .

أهمية الاحتياجات التدريبية

عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي عملية :

- مستمرة و دائمة وذلك لتغير وتنوع مشاكل و ظروف العمل .
- تؤثر تأثير مباشر في كفاءة تخطيط البرامج التدريبية و تصميمها و تقويمها
- هامة ومنشودة لأنها تضمن الجدوى المنشودة للبرامج التدريبية وذلك للأسباب التالية :

- تعتبر الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية

- تؤدي الى الأداء المناسب
- تساعد على التخطيط الجيد لتنمية القوى العاملة
- توفر الأسس الواقعية التي تتيح الفرص العادلة لتقدم جميع العاملين
- إذا تساوى الأداء الحالي مع الأداء المنشود فليس هناك حاجة تدريبية (على سبيل الفرض) .
- إذا كانت مستويات الأداء المرغوب بها تتعلق بالمعدات أو المكنائ أو الآلات و ليس بأداء الفرد ، فلسنا أمام حاجة تدريبية بل أمام حاجة لتغير الخط الانتاجي .
- إذا كانت مستويات الأداء المرغوب بها تتعلق بالأفراد ، و لكن لا يمكن الوصول اليها لاعتبارات انسانية أو محدودية القدرة البشرية فان ذلك لا يمثل حاجة تدريبية .
- تعتبر الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية
- تؤدي الى الأداء المناسب
- تساعد على التخطيط الجيد لتنمية القوى العاملة
- توفر الأسس الواقعية التي تتيح الفرص العادلة لتقدم جميع العاملين

سمات الحاجات التدريبية

- إذا تساوى الأداء الحالي مع الأداء المنشود فليس هناك حاجة تدريبية (على سبيل الفرض) .
- إذا كانت مستويات الأداء المرغوب بها تتعلق بالمعدات أو المكنائ أو الآلات و ليس بأداء الفرد ، فلسنا أمام حاجة تدريبية بل أمام حاجة لتغير الخط الانتاجي .
- إذا كانت مستويات الأداء المرغوب بها تتعلق بالأفراد ، و لكن لا يمكن الوصول اليها لاعتبارات انسانية أو محدودية القدرة البشرية فان ذلك لا يمثل حاجة تدريبية .

الأسئلة التي لابد أن تتعامل معها عند تحديد الاحتياجات التدريبية

- هل أن التغيير المنشود (اكساب ، تطوير ، زيادة ، تعديل .. الخ) يلبي حاجتنا (الاعتيادية ، معالجة المشاكل ، التطوير .. الخ) ؟
- هل يمكن بلوغ هذه المستويات عن طريق التدريب ؟
- ما هي المستويات و المعايير المطلوبة ؟

لابد أن تكون الاجابات على الأسئلة الثلاثة أعلاه بنعم كي نكون بصدد حاجة تدريبية حقيقية .

فالتدريب ليس هو العلاج أو الدواء الناجح Panace لكل أمراض المنظمة

