

أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية

1 (أسلوب تحليل المنظمة والتنظيم Organisational Analysis

2 (أسلوب تحليل الوظيفة (العمل) Job Analysis

3 (أسلوب تحليل الفرد (السلوك) Behavior Analysis

وستتناول في هذا المقال بالتفصيل الأسلوب الثالث:

أسلوب تحليل الفرد (السلوك):

سلوك الفرد يتكون من الأنشطة التي يؤديها في حياته اليومية منفرداً أو مع الآخرين ، أو من الأفعال ومردود الأفعال التي تتضمنها علاقته مع غيره من الأفراد. وهو مزيج من تكوين داخلي وصفات شخصية وطبيعة الموقف ومتطلباته .

خصائص السلوك:

- مسبب (خلفه سبب معين).
- هادف (يحقق غرض معين).
- يسعى لإشباع حاجة ، ويكرر عندما يحقق الإشباع.

الوسائل الدفاعية التي يتبعها الأفراد لمواجهة الإحباط:

- الميل للعنف والقوة.
- التقهقر والرجوع إلى الماضي.
- الانسحاب .
- أحلام اليقظة.
- تحويل الهدف.

- التبرير .

- الإصرار .

دوافع العاملين تتغير نتيجة أو حصيلة لعدة عوامل منها:

- التكوين النفسي للفرد وخصائصه الشخصية.

- ثقافة المجتمع وقيمة.

- الظروف الاقتصادية والتغيرات التقنية.

- التعلم أو دورة في زيادة قدرة الفرد.

- الخبرة العلمية والتأهيل والتدريب.

- التأثير المتبادل لهذه العوامل.

- التغيير الذي يطرأ على واحد أو أكثر من هذه العوامل.

يُقصد بأسلوب تحليل الفرد قياس أداءه عند قيامه بعمل معين وتحديد مدى نجاحه في الوصول إلى المستوى المطلوب وكذلك المعارف والمهارات التي تلزمه لتحسين أداءه الحالي والمستقبلي .

التحليل هنا ينصب على القدرات والدوافع الفردية والذاتية التي يتمتع بها الفرد مقارنة بما تتطلبه الوظيفة من مواصفات محدد .

مداخل دراسة تحليل الفرد:

- المواصفات الوظيفية :

يصنف الأفراد من حيث المؤهلات ، التخصصات ، الخبرات ، المعارف المهارات التي يتمتع بها .

- الخصائص الشخصية :

يصنف الأفراد من حيث الجنس ، السن ، القدرات ، الاستعداد للتعليم ، التدريب ، الطموح ، الدوافع

- الجوانب السلوكية:

دراسة سلوك الفرد من الوظيفة من حيث معدلات الأداء ، مستوى التحصيل ، الإنجاز ، التفاعل مع الآخرين ، علاقته بالزملاء والآخرين ومدى توافق أهدافه الشخصية مع أهداف المنظمة .

ABAHE

أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد:

- الملاحظة أو المشاهدة.
- دراسة سجلات الأداء .
- قياس اتجاه العاملين والروح المعنوية.
- سجلات العاملين (الملفات الشخصية الوظيفية) .
- قوائم الانتقال (يُجزئ العمل إلى عدة إجراءات ويُطلب من الموظف تحديد حاجته التدريبية عند كل منها).

المقاييس المستخدمة لقياس الأداء:

- مقاييس (معدلات) نوعية .
- مقاييس (معدلات) كمية.
- مقاييس (معدلات) زمنية.
- مقاييس (معدلات) سلوكية .

ولا بد أن تكون هذه المقاييس واضحة ومحددة ومعروفة للأفراد العاملين حتى يمكن استخدامها بتحليل الفرد وصولاً لتحديد احتياجاته التدريبية ، وقد يستخدم أكثر من مقياس واحد أو عدة مقاييس مجتمعة.

