

ماستر أكاديمي تخصص علم نفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

السداسي الثالث

الوحدة التعليم الأساسية

مادة: هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية

المعامل 2 ، الرصيد 5

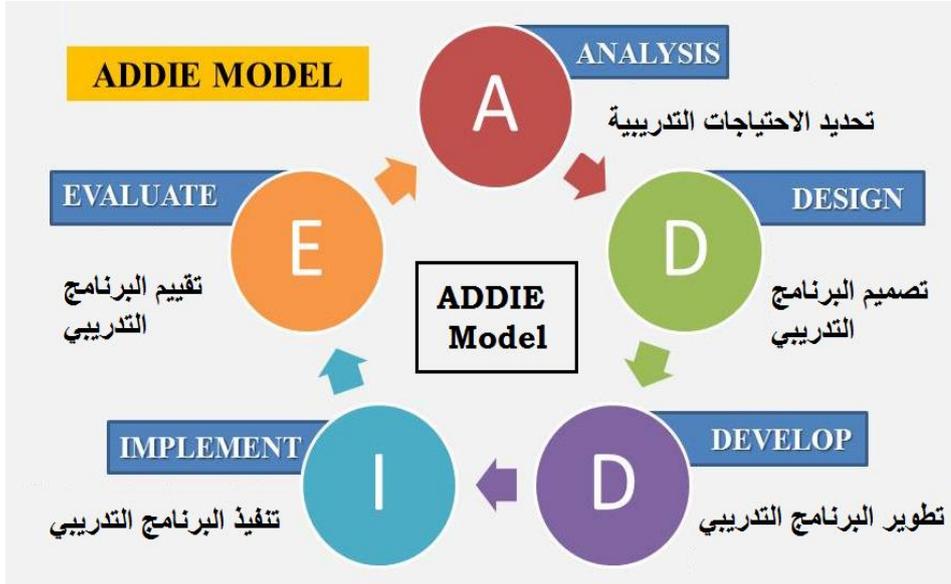
أهداف المادة:

محتوى المادة:

- مدخل مفاهيمي للتكوين المهني
- تحديد الاحتياجات التكوينية
- خطوات تصميم البرامج التدريبية وتقييمها
- التكوين المهني في الجزائر واقع وآفاق
- سياسة التشغيل في الجزائر

## الدرس الثاني: تحديد الاحتياجات التكوينية

تمر عملية التكوين/التدريب بعدة مراحل يوضحها الشكل الموالي، نموذج ADDIE لحجاج رشيدة.



شكل 1: مراحل التكوين/التدريب

يطلق عليها اختصاراً تات: تحديد الاحتياجات التدريبية أو (Training Needs Assessment) TNA) وهي تمثل المرحلة الأولى لبناء البرامج التدريبية والأساس لنجاحها، فقد أشار المعشوق (2011) أن التدريب ينبغي على الاحتياجات (Needs) والتي تعرف بالفجوة "The Gap" أو النقص بين الوضع المثالي وما هو واقع بالفعل، فالاحتياجات التدريبية تنبع من الوظيفة عن طريق مقارنة العمل المرغوب فيه بالواقع، أو المقارنة بين المرغوب فيه ونتائج العمل الفعلية.

ووفقاً لشاويش (2004) فالحاجة التدريبية تعني وجود تناقض أو اختلاف حالي أو مستقبلي بين وضع قائم وبين وضع مرغوب فيه في أداء المنظمة أو وظيفة أو أفراد في كل من المعارف والمهارات أو الاتجاهات، أو في هذه النواحي جميعاً، هذه الفجوة تشعب عن طريق وضع برنامج تدريبي ملائم للموظفين المعنيين. ووضح أمسترونج أن الفجوة قد تتكون من الاختلاف بين:

- أداء الشركة أو وظيفة في الشركة، والأداء المفترض.
- ما الذي يعرفه العاملون و ما يمكنهم القيام به، وما يجب أن يعرفوه و يقوموا به؟.
- ما الذي يقوم به العاملون بالفعل، وما يجب عليهم القيام به؟ (أمسترونج، 2004، ص.609).

وأشار جانيس وآخرون (Janice et al 2002) أنه يجب البدء بتحديد الاحتياجات التدريبية قبل حدوث التدريب الفعلي، وذلك بتحديد من، وماذا، وأين، ولماذا، وكيف ومتى التدريب، وللقيام بذلك يجب تحليل القدر الممكن من المعلومات حول ما يلي:

- ← المنظمة أو التنظيم أهدافه وغاياته.
- ← الوظائف والمهام التي ينبغي تعلمها.
- ← الكفاءات والمهارات اللازمة لأداء المهام.
- ← الأفراد الذين سيتم تدريبهم.

ووضّح كلّ من شارما مانثا، وسيفاراماكريشنا (n.d) Sharma Mantha, and Sivaramakrishna أن الاحتياجات التدريبية تقدّم العديد من الفوائد لأي إدارة فهي تساعد على:

- القضاء على جهود التدريب الزائدة عن الحاجة.
- تخفيض النفقات غير الضرورية للتدريب.
- مساعدة المديرين في تحديد متطلبات الأداء المرضي والوصول إليه عن طريق التدريب والاستراتيجيات التنموية الأخرى.

يتبع..