

**أولا : تحديد لاحتياجات التدريبية:**

**ان تحديد لاحتياجات التدريبية هي الخطوة الأساسية التي تسبق إي عمل تدريبي ويتطلب تحديد الاحتياجات التدريبية الإجابة عن سؤالين هما :**

**( أ ) من هم الأفراد المطلوب تدريبهم ؟**

**( ب ) ماهو نوع التدريب المطلوب لهم وما مستواه؟**

**فا ذا تم تحديد الأفراد المحتاجين للتدريب أصبح من السهل تحديد نوع التدريب المطلوب لهم أما نوع التدريب المطلوب فهو تزويد الفرد بالمعارف الجديدة أو تجديد**

**المعارف القيمة الموجودة أصلا لديه أو معرفة طرق جديدة أو خبرات مطلوب تزويد العاملين بها ليتمكنوا من التغلب على مشاكل العمل المتجددة بصفة مستمرة أو تزويدهم عن طريق التطبيق العملي بوسائل رفع معدلات الأداء في مجال معينأو إحداث تغير في السلوك والاتجاهات خاصة بالعاملين وذلك فالبرامج التدريبية يجب إن تصمم لتحقيق عنصر أو أكرمن هذه العناصر .**

**مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية :**

**ان مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية عديدة وكلها تساعد على التعرف على احتياجات الفرد التدريبية ويمكن الاعتماد على مصدر واحد منها أو أكثر للتعرف عليها وكلما تعددت المصادر كلما ساعدت على تحديد الاحتياجات بدقة أكبر وفيما يلي عرض لبعض هذه المصادر :**

1. **توصيف الوظائف والأعمال ومقارنتها بمؤهلات وخبرات اشغليها:**

**من الأهمية بمكان لمعرفة الحاجة إلى التدريب فينبغي إذا أردنا التعرف على هذه الحاجة أن نبدأ بتصنيف الوظائف ، وأن نضع لكل صنف منها المؤهلات والخبرات اللازمة لأدائه على الوجه الصحيح وبعد ذلك يمكن أن يتجه التدريب نحو القيام بما يلي :**

1. **تدريب ذوي المؤهلات الأقل بقصد الوصول بهم إلى مستوى المؤهلات اللازم توافرها .**

**عنوان المحاضرة (احتياجات التدريب ) لطلبة المرحلة الثانية قسم السياحة الدينية**

**ب - تدريب ذوي المؤهلات اللازمة للوظائف التي يشغلونها بقصد إكسابهم الخبرة العملية اللازمة لحسن أداء العمل .**

**ج - تدريب جميع العاملين بالفندق للإلمام بأهدافها حتى يمكن أن يتم العمل في العمل في صورة تعاونية .**

**2 - معدلات الأداء :**

**معدل هو مصدر يقاس به مدى قيام الفرد بعمله ، وهو يحدد كمية الإنتاج المفروض أن يؤديها شاغل الوظيفة في زمن محدد وهو وسيلة فعالة لإيجاد علاقة تربط بين الإنتاج والوقت اللازم لإنتاج كم معين من الوحدات ذات المواصفات الخاصة .**

**وهناك علاقة قوية بين معدلات الأداء والاحتياجات التدريبية تتخلص في الآتي :**

1. **أن انخفاض معدل الأداء مؤشر يدل على حاجة العامل إلى التدريب على أساليب جديدة**
2. **أن معدلات الأداء تساعد على تقسيم الأفراد إلى مجموعات متقاربة من ناحية تنظيم التدريب المطلوب لكل مجموعة على حده**

**ج - معدلات الأداء تساعد في وضع البرامج التدريبية اللازمة للوصول بالأفراد إلى المستوى المطلوب**

**د - إن معدلات الأداء تعتبر مقياسا يمكن أن تقاس به كفاءة وإنتاجية العامل مما يساعد على كتابة التقارير المختلفة عنه والتي تحدد طرق تنميته فنيا وإداريا .**

**وهناك أنواع من معدلات الأداء منها "معدلات كمية "تتناول عدد وحدات العمل اللازمة انجازها في فترة زمنية محددة . ومعدلات نوعية " وتعبر عن مستوى الجودة اللازمة لأداء عمل معين معبرا عنه بنسبة الخطأ الذي يحدث في الأداء "ومعدلات زمنية "وتتناول الوقت اللازم انجاز عمل معين .**

**وينبغي مراعاة المبادئ الآتية عند وضع معدلات الأداء :**

1. **أن تكون معدلات الأداء موضوعية عند المستوى الذي يكون مقبولا لدى القائمين بالعمل ، كما يجب أن يتمكن الفرد العادي من الوصول إلى هذا المستوى من معدلات الأداء بدون عناء أو إرهاق .**

**أن توضع معدلات الأداء للواجبات الدائمة للوظيفة**

**م.د راضي حمود جاسم**