تحليل احتياجات تنمية القدرات

تنمية القدرات تتم على ثلاثة مستويات: الفردية والتنظيمية وتمكين البيئة المحيطة. يعمل جميع الأشخاص ضمن كل مستوى من هذه المستويات ، وبالتالي ، يجب العمل على تنمية القدرات في كل مستوى من هذه المستويات. تحليل تنمية القدرات يحاول الإجابة على السؤال "ما الممارسات السلوكية التي نرغب في رؤيتها؟ وفهم ما إذا كانت تحدث ؟ و سبب عدم حدوث ذلك؟"

من الضروري تحديد المشكلة أو الحاجة أولاً. يمكن القيام بذلك عن طريق طرح بعض الأسئلة المهمة ، ثم التحقق من الافتراضات حول الإجابات.

الأسئلة الرئيسية التي يجب طرحها:

* كيف تعرف أن المشكلة التي حددتها هي المشكلة الحقيقية؟
* من الذي يجب استشارته للتأكد من أن هذه المشكلة جديرة بالاهتمام؟
* ما هي الحاجة الفعلية؟
* مَن الذي استشرته؟
* هل التدريب سيحل المشكلة؟ إذا لم يكن التدريب كافياً لحل المشكلة ، فما هي الخيارات الأخرى؟
* ما الذي يتم فعله حالياً لحل هذه المشكلة؟
* ماذا نعرف عن المشاركين المستهدفين؟

**الخطوة الأولى: فهم الجمهور (الفئة المستهدفة)**

عندما يكون هناك العديد من أصحاب المصلحة ، قد يكون من الصعب تحديد من يجب التركيز عليه. أولاً ، حدد أصحاب المصلحة الذين يلعبون دورًا رئيسيًا في نجاح برنامجك. كن مستعداً لتقديم المزيد من الدعم لهم للتأكد من أن البرنامج يعمل بسلاسة. قضاء الوقت الكافِ في تقييم المجهور المستهدف خطوة لا يمكن تجاوزها. لأنها سوف تحدد اتجاهاتك

* حدد ما إذا كان مستوى تنمية القدرات قضية فردية أو تنظيمية أو بيئية تمكينية. من الممكن أن يكون الجمهور المستهدف هو البيئة التمكينية.
* حدد جمهورك المثالي. ضع في اعتبارك السلوكيات والدوافع والعمر والجنس والدخل والعوامل الأخرى ذات الصلة.
* اجمع بيانات عن جمهورك المستهدف من خلال طرح الأسئلة والملاحظة.
* تحقق من صحة الافتراضات حول احتياجاتهم ودوافعهم وسلوكياتهم.
* حدد الوسائط التي يُحتمل أن يسمعوا أو يصلوا من خلالها إلى رسالتك وأنشطتك.

**الخطوة الثانية: تحديد الأداء المتوقع أو الوضع المثالي**

تحقق في السياسات ، والمبادئ التوجيهية ، والإجراءات ، والمعايير الدولية ، وقم بالتحدث مع مسؤولي الموارد البشرية ، وقم بالتحدث مع الإدارة أو المسؤولين الحكوميين لتأكيد من الكيفية التي يتوقعون بها أداء المهمة.

* ما هو المعيار أو الإجراء الذي يتوقع أن يتبعه الجمهور المستهدف؟
* ضع في اعتبارك كيف يمكن لشخص ذو خبرة أداء المهمة.
* قم بتقييم العوامل التي تساهم في حدوث الفجوة (المشكلة).

**الخطوة 3: تحديد الأداء أو الوضع الحالي**

مقابلة وملاحظة أولئك الذين يؤدون السلوك من بين الطرق لجمع البيانات. مراجعة سجلات الأداء أو التقارير أو المقاييس والوثائق الأخرى يمكن أن تساعد أيضًا.

* حدد السلوك الحالي ، أو كيف يتم تنفيذ المهمة.
* اسأل لماذا لا يتم تنفيذ مهمة ما أو إجراء منهجي معين.
* حدد ما إذا كانت المهمة (الجزئية) مرتبطة بالنشاط الكلي.

**الخطوة 4: إجراء تحليل المهمة (تخطي إلى المواقف)**

تحليل المهمة هو تقييم كيفية تنفيذ المهمة وإنجازها. يمكن أن يتضمن ذلك أوصافًا تفصيلية للأنشطة الضرورية لأداء المهمة المحددة،من حيث المدد التي ستستغرقها ، وعدد مرات التكرار ، ومستوى تعقيد الأنشطة. الخطوات اللازمة لإجراء التحليل هي:

* استشر خبيرًا (شخص أو منظمة أو مجتمع يؤدي المهمة أو السلوك بالفعل)
* حدد المهام أو الخطوات العامة المطلوبة لأداء السلوك
* قسّم المهام إلى مهام فرعية أو خطوات أصغر ضرورية لأداء السلوك.
* قم بإعداد قائمة مرتبة ترتيبًا زمنيًا بالخطوات اللازمة لأداء كل مهمة فرعية

**الخطوة 5: تحديد ما إذا كانت هناك فجوة في الأداء أو المواقف**

قارن بين السلوك المتوقع وبين الأداء الحالي لتحديد أي فجوات أو فروق بين الأداء الحالي والمتوقع.

**الخطوة 6: تحديد سبب الفجوة في الأداء أو الموقف**

أعد تقييم الافتراض الأساسي لاحتياجات تنمية القدرات. هل ما زالت الاحتياجات لتنمية القدرات فردية أو تنظيمية أو بيئية تمكينية؟ إذا تغير المستوى، فقم بإعادة تقييم كل قسم مما سبق للتأكد من أنك لم تترك أي تفاصيل بناءً على القرار الأساسي.

حدد العوامل أو الدوافع التي قد تقود للفجوة في الأداء أو السلوك ، مثل:

* البيئة التمكينية (الموارد والسياسات)
* الدوافع (التنشئة والراحة والعدالة)
* المعرفة والمهارات

**الخلاصة**

يجب تكرار عملية تقييم تنمية القدرات هذه مع كل صاحب مصلحة تم تحديده، وستكون أطول أو أقصر اعتمادًا على من هو صاحب المصلحة ومستوى تنمية القدرات. تذكر زن تنمية القدرات تتم على ثلاثة مستويات: الفردية والتنظيمية وتمكين البيئة المحيطة. يجب وضع كل مستوى في الاعتبار.

من الأخطاء الشائعة افتراض أن التدريب سيغير السلوك. تذكر أن التدريب لا يمكن أن يحل مشكلة الأداء، إلا إذا كانت المشكلة هي نقص في المعرفة والمهارات. عليه، سيتعين حل مشكلة فجوات تنمية القدرات من خلال تحسين المواقف أو تغييرها ، ومن خلال البيئة التمكينية.

المراجع

1. Barbazette, J. (2006). *تقييم الاحتياجات التدريبية.* Pfeiffer, an Imprint of Wiley.
2. Berkeley Lab Training. (2017). عملية تحليل الاحتياجات. [عملية تحليل الاحتياجات (lbl.gov)](https://training.lbl.gov/Resources/docs/NeedsAnalysisProcess.pdf).
3. Brashear, B. (2020). *عملية تحليل احتياجات التدريب في 5 خطوات*. Langevin Learning Services. [عملية تحليل احتياجات التدريب في 5 خطوات 2020 | أكبر شركة تدريب مدربين في العالم (langevin.com)](https://langevin.com/5-step-training-needs-analysis-process/)
4. مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني (unknown).*Training*. [training (unesco.org)](https://unevoc.unesco.org/home/training%26context%3D).
5. Van Vulpen, E. (2021). *كيفية إجراء تحليل احتياجات التدريب: نموذج (قالب) ومثال*. Academy to Innovate HR. [كيفية إجراء تحليل احتياجات التدريب: نموذج (قالب) ومثال. (aihr.com)](https://www.aihr.com/blog/training-needs-analysis/)