



جامعة المنوفية
كلية الحاسبات والمعلومات
الدراسة الذاتية لعام 2025



آلية تحديد الاحتياجات التدريبية لقاده وأعضاء الجهاز الإداري للعام الجامعي 2024-2025

تعمل هذه الآلية على وضع النظم والأساليب التي تضمن تنفيذ الخطة التدريبية ونجاحها في تحسين آليات العمل.

الهدف من وضع الآلية:

- وضع إطار عام لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء وقادة الجهاز الإداري بالكلية.
- تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية حيث يرتبط تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في الكلية باليات أخرى تهدف في مجملها إلى تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية مثل تقييم أداء العاملين وربط الحافز بالإنتاج وآلية الشكاوي والمقترحات للجهاز الإداري والتعامل معها.

وسائل المؤسسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء وقادة الجهاز الإداري

١. الاستقصاءات ودراسة الاحتياجات التدريبية

- تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استبيان خاص ينفذه العاملين في الإدارات المختلفة
- دراسة الاحتياجات التدريبية بناء على نتيجة هذا الاستبيان
- وضع الخطط والبرامج التدريبية التي تتواءم مع دراسة الاحتياجات التدريبية التي تم إعدادها
- تنفيذ الخطط التدريبية وفقا للمخطط الزمني المعد لها
- طرح استبيان لقياس مردود التدريب وأثره على أعضاء وقادة الجهاز الإداري
- إعداد خطة العمل المستقبلية للتحسين

٢. تحليل العمل (الملاحظة)

يفيد هذا النوع من التحليل في توفير معلومات بالنسبة لكل وظيفة من حيث أوجه القوة وتساعد هذه المعلومات في تحديد الاحتياجات والضعف وتلك التي تحتاج إلى تدريب ويتناول تحليل العمل درسه تفصيلية لخطوات العمل ومراحله المختلفة بالنسبة للوظيفة ودراسة كل مرحله ومدى إمكانية تطويرها ، وما هي الأدوات المستخدمة



جامعة المنوفية
كلية الحاسبات والمعلومات
الدراسة الذاتية لعام 2025



وامكانيات إدخال عدد من الآلات الحديثة ، والمهارات اللازمة لأداء ذلك العمل وما هي نوعية المهارات الجديدة المطلوبة لأداء العمل على ضوء هذه المتغيرات

٣. التقييم الذاتي للعضو (الملاحظة والمقابلة)

ويقوم هذا النوع من التحليل على دراسة العامل من ناحية قدراته ومؤهلاته ودوافعه واتجاهاته ، حاجاته ، سلوكه الوظيفي، ومن الضروري عند تحليل العامل ، التعرف على أهدافه وتحديد ما إذا كانت تتفق أو تتعارض مع أهداف التنظيم حيث يكون التدريب فعال إذا اتفقت أهداف الفرد مع أهداف التنظيم ، وعلى هذا الأساس تبرز أهمية دراسة دوافع الفرد عند تحديد الاحتياجات التدريبية

٤. تقييم الأداء :

يعتبر تقييم الأداء وسيلة لمعرفة مدى تحقيق العامل للأعمال المطلوبة منه إلى جانب ما يوفره من معلومات إضافية عن سلوك الفرد في العمل وإخلاصه وجدته في العمل الأمر الذي يساعد الإدارة في النهاية في الكشف عن احتياجات تدريبية محددة

٥. المقابلات التي تجري مع أعضاء وقادة الجهاز الإداري للوقوف على المشاكل ونقاط الضعف التي تحتاج معالجتها لبرامج تدريبية خاصة

دورية تحديد الاحتياجات التدريبية:

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لقادة وأعضاء الجهاز الإداري سنوياً حيث يتم تطبيق وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية في شهر يناير ومن ثم يتم تحديد البرامج التدريبية التي سوف تنفذ خلال العام الدراسي ويتم وضع خطة لتنفيذ تلك البرامج على مدار العام الدراسي.

عميد الكلية

أ.د. حاتم سيد أحمد

مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد

أ.م.د. هيام موسي