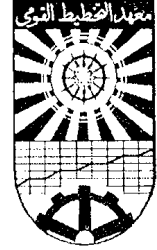


جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومي



سلسلة قضايا التخطيط والتنمية

رقم (١٤٤)

تحديد الاحتياجات التدريبية
لمعلمي المرحلة الثانوية

ديسمبر ٢٠٠١

تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فريق البحث

رئيسا	الأستاذ الدكتور محمد عبد العزيز عيد
عضوا	الأستاذ الدكتور محرم الحداد
عضوا	الأستاذة الدكتورة ماجدة إبراهيم
عضوا	الأستاذة زينات طبالة
عضوا	الدكتورة عزيزة السيد

مستشارو البحث

الدكتور الباز أحمد الباز
الأستاذ محمد الإمام الشاوي
الدكتور إبراهيم يسري عبد العزيز
الأستاذ مصطفى عبد الغني وهبة
الأستاذة عزة عوض عبد الله

وإعادة الكتابة للعديد من المرات حتى خرجت الدراسة في هذا الشكل القشيب وبهذه
الدرجة من الدقة وأخص بالذكر السيدة ليالي عبده
والله الموفق وهو من وراء القصد يهدي السبيل ،،

٢٠٠١/٦/٢٥

رئيس فريق البحث

أ. د. محمد عبد العزيز عيد

تقديم عام وشكر

يسعدني كثيراً أن أقدم هذه الدراسة للمكتبة العربية باعتبارها الدراسة الأولى من نوعها في تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين في المرحلة الثانوية بوجه خاص ، وتحديد الاحتياجات بوجه عام ، حيث أن هذا التحديد يجب أن يعتبر الخطوة الأولى اللازمة والضرورية في أي مجال من المجالات إذا أردنا أن يكون تخطيطنا تخطيطاً سليماً ، ولقد أثبتت هذه الدراسة بما لا يدع مجالاً للشك في أن تحديد الاحتياجات في مجال العلوم الإنسانية هو الخطوة الأولى التي يبني عليها التخطيط السليم ، فلقد أظهرت هذه الدراسة أن المدرسين في حاجة للتدريب في مجالات لا يقدم فيها التدريب حالياً بالرغم من حصول هذه المجالات على المراتب الأولى في ترتيب أولويات الحاجات التدريبية للمدرسين من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر التلاميذ وأولياء أمورهم .

وتقع هذه الدراسة في خمسة فصول ، الأول بعنوان مقدمة حيث يتناول تعريف تقدير الاحتياجات ومن يستفيد منه؛ والجماعات التي يستهدفها؛ ومستويات الحاجات وذلك تمهيداً لعرض مشكلة الدراسة وأهدافها وأدواتها ومناقشة هذه الأدوات وثباتها وصدقها والعينات التي استخدمت ومحددات الدراسة.

وجاء الفصل الثاني ليتناول تقدير الاحتياجات ويقدم نموذجاً من ثلاث مراحل لهذا التقدير من تقدير قبلي وتقدير بما فيها من كيفية تجميع البيانات وأنماط هذه البيانات ومصادرها وكيفية جمعها ومحكات اختيار طرق التحليل وتبرير إجراء تقدير الاحتياجات للنظم الفرعية والعوامل التي يجب أخذها في الاعتبار أثناء تقدير الاحتياجات وتصميم خطة التقويم واختيار المستجيبين وإجراءات تقدير الاحتياجات في المجالات المختلفة وإطار التخطيط والتقويم والمرحلة الثالثة وهي التقدير البعدي بما فيها من اشتقاق وتحديد الأولويات وتكتيكات هذه المرحلة وتقدير مخاطر عدم مقابلة بعض الاحتياجات. وينتهي الفصل بقائمة المراجع التي تم الاعتماد عليها في صياغة هذا الفصل.

وتناول الفصل الثالث ليناقدش التدريب من حيث المفهوم والأهمية والأساليب والوسائل وتقويم أداء المتدربين ، فتناول إنتاجية التعليم والمعلم ، وتنمية المعلم من

خلال التدريب ، وناقش مفهوم التدريب والتدريب التربوي ومراحل تدريب المعلم ، وأنواع التدريب ، وتخطيط التدريب ، وتلي ذلك توصيف أربعة عشر أسلوباً من أساليب التدريب ومزايا وعيوب كل منها وهي المحاضرات والمناقشات والندوات والتدريب الذاتي والتعلم عن بعد والتعليم المبرمج والإرشاد والتوجيه والتدريب المتقاطع ودراسة الحالة وتحليل المواقف وسلة القرارات والمباريات وورش العمل والتعليم المصغر وأساليب التدريب الخلاقة والمبتكرة ، كما تناول هذا الفصل مناقشة التدريب الجيد والوضع الراهن للتدريب بالتربية والتعليم وتقييم أداء المتدربين وتقييم التدريب وجوانب التقييم وطرق متابعة تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب في العملية التعليمية وأختتم الفصل بمناقشة مختصرة عن الأثر المالي للتدريب.

وجاء الفصل الرابع لمناقشة النتائج حيث نوقشت نتائج تحليل إجابات الطلبة وأولياء الأمور والمعلمين والموجهين وقورنت إجابات الجماعات المختلفة علي نفس الأسئلة ، أما الفصل الخامس فلقد خصص للملخص العربي للدراسة وفي النهاية جاءت الملاحق التي احتوت علي جميع الأدوات التي استخدمت في الدراسة وتلاها بعد ذلك الملخص الإنجليزي للدراسة

ولا يفوتني أن أتوجه بجزيل الشكر لأعضاء فريق البحث الذين بذلوا من وقتهم وجهدهم الكثير ، فلم يتوانوا عن حضور الاجتماعات ، وتقديم الآراء ومناقشة كل صغيرة وكبيرة وصياغة وإعادة صياغة كل ما تمت كتابته ، فلهم مني جزيل الشكر والامتنان.

كما أرجو أن أتوجه بالشكر وكيل وزارة التربية بالدقهلية الذي سهل لنا مهمة تطبيق الأدوات المختلفة للدراسة والسادة نزار ووكلاء ومدرسي المدارس الثانوية التي تم فيها التطبيق ، وكذلك السادة الموجهين والنظار وأولياء الأمور الذين شاركوا في الدراسة، فجزاهم الله عنا خير الجزاء.

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل لفريق البحث الميداني الذين قاموا بعمليات الإعداد والتجهيز لعمليات التطبيق ولم يألوا جهداً في الدقة والالتزام باتباع جميع التعليمات وتطبيق الأدوات ومتابعة عمليات التطبيق والتكويد والتفريغ مما كان له الأثر الكبير في سرعة عمليات التحليل واستخراج النتائج، وأخيراً ليس آخراً لسكرتارية مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي علي جهدهم المشكور في سرعة إنجاز عمليات الكتابة

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ج	فريق البحث
ح	تقديم عام وشكر
١	الفصل الأول : مقدمة
٢	من الذي يستفيد من تقدير الاحتياجات
٣	الجماعات المستهدفة ومستوي الحاجات
٥	مشكلة الدراسة
٧	أهداف الدراسة
٨	أدوات الدراسة
	أولاً: استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي المرحلة الثانوية كما
٨	يراهها المعلمون
	ثانياً: استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي المرحلة الثانوية كما
١٠	يراهها التلاميذ
	ثالثاً: استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي المرحلة الثانوية
١١	كما يراها الموجهون
	رابعاً: استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي المرحلة الثانوية
١٢	كما يراها أولياء الأمور
١٣	ثبات الأدوات
١٤	صدق الأدوات
١٤	عينة الدراسة
١٥	أولاً: عينة التلاميذ
١٥	ثانياً: عينة أولياء الأمور
١٥	ثالثاً: عينة الموجهون والموجهات
١٦	رابعاً: عينة المدرسون والمدارس
١٦	التحليل الإحصائي
١٦	محددات الدراسة

رقم الصفحة	الموضوع	References
١٧		
١٨	الفصل الثاني: تقدير الاحتياجات	
١٨		مقدمة
١٨		أولاً: مرحلة التقدير القبلي
١٩		ثانياً: مرحلة التقدير
٢١		تجميع البيانات
٢٢		أنماط ومصادر البيانات
٢٢		طرق جمع البيانات
٢٣		محكات لاختيار طرق التحليل
٢٦		تبرير إجراء تقدير للاحتياجات لنظام فرعي
٢٦		العوامل السياسية والبيئية التي يجب أخذها في الاعتبار في المرحلة الثانية
٢٧		تصميم خطة التقويم لتقدير الاحتياجات
٢٨		اختيار المستجيبون
٢٨		إجراء تقديرات للاحتياجات في مجالات مختلفة
٢٩		إطار التخطيط
٢٩		إطار التقويم
٣١		المرحلة الثالثة – التقدير البعدي
٣٣		اشتقاق أولويات من العديد من مصادر البيانات
٣٥		المراجع
٣٧	الفصل الثالث	
٣٧		مقدمة
٣٧		١. إنتاجية التعليم والمعلم
٤٠		٢. تنمية المعلم من خلال التدريب
٤١		التدريب ٠٠٠ المفهوم والأهمية
٤٣		التدريب التربوي
٤٤		مراحل تدريب المعلم

رقم الصفحة	الموضوع
٤٤	أنواع التدريب
٤٥	التخطيط للتدريب
٤٥	توصيف أساليب التدريب ومزايا وعيوب كل منها
٤٥	أولا: المحاضرات
٤٦	ثانيا: المناقشات والندوات
٤٧	ثالثا: التدريب الذاتي
٤٨	رابعا: التعلم من بعد
٤٨	خامسا: التعليم المبرمج
٤٩	سادسا: الإرشاد والتوجيه
٥١	سابعا: التدريب المتقاطع
٥١	ثامنا: دراسة الحالة
٥٢	تاسعا: تحليل المواقف
٥٢	عاشرا: سلة القرارات
٥٣	حادي عشر: المباريات
٥٣	ثاني عشر: ورش العمل
٥٤	ثالث عشر: التعليم المصغر
٥٦	رابع عشر: أساليب تدريب خلاق أو مبتكرة
٥٧	التدريب الجيد
٥٨	الوضع الراهن للتدريب بالتربية والتعليم
٦٢	تقويم أداء المتدربين
٦٢	أولا: تقويم التدريب
٦٣	ثانيا: جوانب التقويم
٦٣	ثالثا: طرق متابعة تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب
٦٣	أولا: الملاحظة
٦٤	ثانيا: المقابلات
٦٤	ثالثا: الاستبيان

رقم الصفحة	الموضوع
٦٤	رابعاً : المستويات التي تحدد كمية وكفاءة وفاعلية التدريب
٦٤	المستوي الأول: ردود أفعال المتدربين
٦٥	المستوي الثاني : التعلم
٦٥	المستوي الثالث : التطبيق في مجال العمل
٦٥	المستوي الرابع: النتائج
٦٦	خامساً: قياس آثار ونتائج التدريب
٦٧	الأثر المالي للتدريب
٦٩	المراجع
٧١	الفصل الخامس: مناقشة النتائج
٧١	مقدمة
٧١	أولاً: مناقشة نتائج تحليل إجابات الطلبة والطالبات
٨٨	ثانياً : مناقشة نتائج تحليل إجابات أولياء الأمور
٩٩	ثالثاً: مناقشة نتائج تحليل إجابات المعلمين
١١٨	رابعاً : مناقشة نتائج الموجهين
١٢٥	خامساً: مقارنة إجابات الجماعات المختلفة علي نفس الأسئلة
١٢٩	الفصل الخامس : ملخص الدراسة والتوصيات
١٢٩	ملخص الدراسة والتوصيات
١٣٠	أهداف الدراسة
١٣١	أدوات الدراسة
١٣١	ثبات الأدوات
١٣١	صدق الأدوات
١٣٢	عينة الدراسة
١٣٢	التحليل الإحصائي
١٣٢	محددات الدراسة
١٤٣	الملاحق

رقم الصفحة	الموضوع
١٤٤	١. استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي المرحلة الثانوية كما يراها المعلمون .
١٥١	٢. استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي المرحلة الثانوية كما يراها التلاميذ .
١٥٦	٣. استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي المرحلة الثانوية كما يراها الموجهون .
١٦١	٤. استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي المرحلة الثانوية كما يراها أولياء الأمور .

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٥٩	توزيع معلمي المرحلة الثانوية عام ١٩٩٩ حسب المؤهل والنوع	٣-١
٦١	أعداد المتدربون بالتعليم الثانوي من خلال الشبكة القومية والمتدربون علي التكنولوجيا الحديث حتى سبتمبر ٢٠٠٠	٣-٢
٧١	العدد والنسب المئوية للتلاميذ الذين أجابوا علي الاستبيانات مصنفة تبعا للمواد الدراسية	١
٧٣	التكرارات والنسب المئوية لأعداد التلاميذ الذين أجابوا علي الاستبيان من المدارس التي شاركت في الدراسة	٢
٧٤	التكرارات والنسب المئوية لأسباب غياب المدرسين كما يراها التلاميذ	٣
٧٥	التكرارات والنسب المئوية لأعداد التلاميذ الذين أجابوا علي الاستبيان مصنفين تبعا للصفوف المقيدين بها.	٤
٧٧	المتوسط والحد الأدنى والحد الأقصى لعدد التلاميذ بالفصل	٥
٧٧	إجابة التلاميذ علي السؤال : هل تري أن عدد تلاميذ فصلك في الحدود التي تسمح للمدرس بتقديم دروسه	٦
٧٩	ترتيب التلاميذ للدورات التدريبية التي تقدم لمدرسيهم تبعا لحاجتهم لها من وجهة نظرهم مرتبة من أكثرها لأقلها أهمية	٧
٨٠	إجابة التلاميذ علي السؤال : هل يتغيب مدرسك عن المدرسة كثيرا	٨
٨١	إجابة التلاميذ علي السؤال : هل توجد أجهزة حاسب آلي (كمبيوتر) في مدرستك؟	٩
٨٢	إجابة التلاميذ علي السؤال : هل يستخدم مدرسك الكمبيوتر في تدريس مادته؟	١٠
	إجابة التلاميذ علي السؤال : يستعين مدرسك بأدوات أو أجهزة	١١

٨٣	أو أية وسائل تعليمية في تدريس مادته	
	ترتيب التلاميذ للدورات التدريبية التي يحتاجها مرتبة من أكثرها	١٢
٨٥	لأقلها أهمية	
	طول الفترة التي يمكن أنة بتغيبها المدرس في دورة تدريبية	١٣
٨٦	دون أن يكون هناك تأثير سلبي علي تحصيل تلاميذه	
	العدد والنسب المئوية لأولياء الأمور الذين أجابوا علي استبيانات	١٤
٨٨	المواد المختلفة	
	العدد والنسب المئوية لأولياء أمور طلبة الصفوف المختلفة الذين	١٥
٨٩	أجابوا علي الاستبيان.	
	إجابات أولياء الأمور علي السؤال : هل تري أن عدد تلاميذ	١٦
	فصل ابنك / ابنتك في الحدود التي تسمح للمدرس بتقديم	
٩٠	دروسه بشكل جيد	
	آراء أولياء الأمور عن الدورات التدريبية التي يجب أن يرشح لها	١٧
٩١	مدرسو أبنائهم مرتبة من أكثرها لأقلها أهمية تبعا لتكرار الإجابات	
	إجابات أولياء الأمور علي السؤال : هل يتغيب ابنك عن	١٨
٩٣	المدرسة كثيرا	
	ترتيب أولياء الأمور للدورات التدريبية التي يحتاجها معلمو	١٩
٩٤	أبنائهم / بناتهم من حيث أهميتها مرتبة من أكثرها لأقلها أهمية	
	إجابات أولياء الأمور علي السؤال : هل يشترك ابنك / ابنتك في	٢٠
٩٦	مجموعات التقوية التي تقدمها المدرسة	
	إجابات أولياء الأمور علي السؤال : هل يتلقى ابنك / ابنتك	٢١
٩٧	دروسا خصوصية في أية مادة من المواد	
٩٩	عينة المعلمون المشاركون في الدراسة تبعا لتخصصاتهم	٢٢
	الأعداد والنسب المئوية للمدرسين المشاركين في الدراسة من	٢٣
١٠٠	كل نوع من أنواع المدارس	
١٠١	مؤهلات المدرسون المشاركون في الدراسة	٢٤

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٠٢	الأعداد والحد الأعلى والحد الأدنى والمتوسط والانحراف المعياري لعدد سنوات الخبرة للمعلمين المشاركين في الدراسة	٢٥
١٠٢	الحد الأعلى والحد الأقصى لنصاب المدرسين المشاركين في الدراسة	٢٦
١٠٣	إجابات المدرسين عن السؤال : هل حصلت علي دورات تدريبية أثناء عملي بالتدريس في المرحلة الثانوية	٢٧
١٠٤	الدورات التدريبية التي حضرها المعلمون الذين ذكروا أنهم حضروا دورات تدريبية مرتبة من أكثرها لأقلها تكرارا	٢٨
١٠٤	إجابات المعلمين علي السؤال : هل حضرت دورات تدريبية خارج الجمهورية	٢٩
١٠٥	إجابات المعلمين علي السؤال الخاص بأسلوب الترشيح للدورات التدريبية خارج الجمهورية تبعا لإجابات المعلمين الذين حضروا تلك الدورات	٣٠
١٠٦	إجابات المعلمين علي السؤال : هل توجد أجهزة حاسب آلي في المدرسة التي تعمل بها؟	٣١
١٠٨	إجابات المعلمين علي السؤال : هل تستخدم أجهزة الكمبيوتر في تدريس مادتك؟	٣٢
١٠٨	إجابات المعلمين علي السؤال : هل تستخدم الوسائل التعليمية في تدريس مادتك؟	٣٣
١٠٩	ترتيب المعلمون لمجالات التدريب من وجهة نظرهم حسب أهميتها ، وحاجتهم لها من أكثرها لأقلها أهمية	٣٤
١١١	متوسط طول المدة المناسبة للبرنامج التدريبية الذي يستطيع المعلمون الالتحاق به أثناء العام الدراسي تبعا لوجهة نظرهم	٣٥
١١٢	مرتبة من أكثرها لأقلها تفضيلا متوسط عدد الساعات المناسبة لتلقي التدريب في اليوم كما	٣٦

١١٣	يرأها المعلمون المشاركون في الدراسة من أقلها لأكثرها مناسبة	
	ترتيب المعلمون لأساليب التدريب من حيث إمكانية استفادتهم	٣٧
١١٥	منها تبعاً لتخصصاتهم مرتبة من أكثرها لأقلها مناسبة للاستفادة	
	أوجه القصور التي شعر بها المعلمون في الدورات التدريبية التي	٣٨
١١٦	حضورها أو ذكرها زملائهم	
	ترتيب توقيتات البرامج من حيث مناسبتها للمعلمين ولعلمهم من	٣٩
١١٧	أكثرها لأقلها مناسبة من وجهة نظرهم الخاصة	
	عينة الموجهون الذين أجابوا علي استبيان الموجهين تبعاً	٤٠
١١٨	لتخصصاتهم	
	إجابات الموجهين علي السؤال : هل ترى أن عدد التلاميذ في	٤١
	فصول مدارس إدارتك التعليمية يسمح للمدرس بتقديم دروسه	
١١٩	بشكل جيد	
	إجابات الموجهين علي السؤال : ما متوسط طول المدة	٤٢
	المناسبة للبرنامج التدريبي الذي يستطيع مدرسي مادتك	
١٢٠	الالتحاق به أثناء العام الدراسي؟	
	ترتيب الموجهون للدورات التدريبية تبعاً لحاجات المدرسين لها	٤٣
١٢١	من أكثرها لأقلها أهمية	
	متوسط عدد الساعات المناسبة لتلقي التدريب في اليوم كما	٤٤
١٢٢	يرأها الموجهون	
	ترتيب التوقيتات المناسبة لتقديم الدورات التدريبية للمدرسين	٤٥
١٢٣	كما يرأها الموجهون مرتبة من أكثرها لأقلها مناسبة	
	ترتيب الموجهون لأساليب التدريب من حيث استفادة مدرسي	٤٦
١٢٤	موادهم لأقصى درجة	
	ترتيب الموجهون والمعلمون وأولياء الأمور والتلاميذ للدورات	٤٧
١٢٥	التدريبية التي يحتاجها المدرسين	
	مصنوفة معاملات ارتباط الرتب فيما بين ترتيب الفئات المختلفة	٤٨

١٢٦	المشاركة في الدراسة للدورات التدريبية التي يحتاجها المعلم	
	معامل ارتباط الرتب فيما بين آراء الموجهين والمعلمين في	٤٩
١٢٧	ترتيب أساليب التدريب من حيث مدى فاعليتها بالنسبة للمدرس	
	ترتيب الموجهون والمعلمون والتلاميذ لطول الدورة التدريبية	٥٠
١٢٨	الذي لا يضر بالعملية التعليمية في المدرسة	
	مصنوفة الارتباط فيما بين ترتيب الفئات المشاركة في الإجابة	٥١
	علي السؤال الخاص بمتوسط طول الفترة المناسبة للبرنامج	
	التدريبي الذي يغيب فيه المدرس دون أن يكون هناك تأثير سيئ	
١٢٨	علي تحصيل تلاميذه	

الفصل الأول

مقدمة

تعرف الاحتياجات بشكل عام بأنها " مجموعة منظمة من الإجراءات يلتزم بها في تحديد الأولويات واتخاذ القرارات فيما يتعلق بالبرامج و تطوير المؤسسات وتوزيع الموارد. وتبني الأولويات علي الاحتياجات التي يتم تحديدها.."

وتعتبر الحاجة بوجه عام هي الفرق أو الفجوة فيما بين "ماذا يوجد"، أو الحالة الحاضرة في قضية ما تتعلق بالجماعة ، والموقف موضع الاهتمام ، أو "ماذا يجب أن يكون " ، أو الوضع المرغوب . ويؤكد كوفمان (1988, 1992) Kaufman أن الحاجة هي التباين فيما بين النتائج أو التبعات الحالية والمرغوبة. إن الحاجة ليست الحالة في الحاضر أو المستقبل ؛ إنها الفجوة أو الفرق فيما بينهما. ومن ثم ، فإن الحاجة ليست شيئا في حد ذاتها، ولكنها ، استدلال مأخوذ من فحص الحالة الحاضرة، ومقارنتها بتصور الحالة في المستقبل. وهي من ناحية ما تشبه المشكلة أو موضع الاهتمام.

والواقع أن هناك العديد من المنظمات يمكن أن تقوم بتحديد احتياجاتها كالمصالح الحكومية، والنظم المدرسية، ومؤسسات الخدمات الاجتماعية، والشركات التجارية، والمدن، والمستشفيات، والجامعات. كما أن تقدير الاحتياجات قد نتج في الغرب كنتيجة مباشرة لعمل جماعات من المواطنين أرادوا المشاركة بشكل أكثر في اتخاذ القرارات الخاصة بمجتمعاتهم : كالسيطرة علي نموها ، أو تحسين البنية التحتية فيها (الطرق ، المؤسسات ذات المنفعة العامة ٠٠ الخ)، أو الحصول علي منشآت ترفيهية.

إن تقدير الاحتياجات يجري للحصول علي معلومات ومدركات عن القيم كمرشد لوضع السياسات واتخاذ القرارات الخاصة بالبرامج التي تفيد جماعات خاصة من الناس. إن كلمة جماعة مهمة . فالطبيب أو المدرس يقدران يوميا الحاجات في تعاملهما مع المرضى أو التلاميذ، ولكن تقدير الحاجات لا يقصد منه توفير معلومات تشخيصية عن الأفراد. إن هدفه هو اتخاذ قرارات تتعلق بالأولويات للبرامج أو تطوير النظم. وهذا

يمكن تحقيقه في بعض الأحيان بتجميع بيانات تم جمعها عن الأفراد ، ولكنها يمكن أن تحدث أيضا بتوجيه الأسئلة للأفراد أو عنهم ممن يخدمهم النظام والتي لم يسألها من قبل رجال المهنة الصحية أو المدرسون. إن تقدير الاحتياجات في أوسع معانيه ، يهتم بالسياسات والبرامج ، وليس بتشخيص الأفراد . ومع ذلك إذا تم إجراء تقدير الاحتياجات بشكل جيد ، فإنه يجب أن يؤدي إلي مقاييس يستفيد منها الأفراد ذوي الاحتياجات بشكل مباشر. والحقيقة أن تقدير الاحتياجات يقدم أسلوبا منطقيًا سهلا للتعرف علي ووصف مجالات خاصة من الاحتياجات، ويكشف عن العوامل التي تسهم في إدامة الاحتياجات، وابتدع محكات لوضع خطط لمواجهتها .

كيف يجري تحديد الاحتياجات؟ إننا نقترح خطة تتكون من ثلاث مراحل - تقدير سابق ، تقدير، تقدير لاحق. وسنصف هذه المراحل باختصار في هذا الفصل ، وتحدث عنها بشكل أكثر تفصيلا فيما بعد.

من الذي يستفيد من تقدير الاحتياجات إن المستفيدين الرئيسيين هم أولئك الذين تخدمهم المنظمة أو المؤسسة أو المصلحة، مثال ذلك المرضى، الزبائن، التلاميذ، المواطنون الذين تخدمهم المنظمة أو المؤسسة، وغير ذلك من الجماعات في القطاع العام أو الخاص.

إن بعض الأهداف لتقدير الاحتياجات قد يكون : (أ) وضع الأساس لتصميم برنامج جديد أو تطوير برنامج للخدمات أو التعليم. (ب) إعادة هيكلة المنظمة في ضوء فهم أفضل لأهدافها. (ج) وضع محكات لاستخدام المديرين ، (د) وضع حلول ممكنة لمشاكل معقدة.

ارتباط تقدير الاحتياجات بتخصيص الموارد؟ إن تخصيص الموارد جزء هام من تخطيط المنظمة أو المجتمع. ومن المفضل في العالم أجمع ، وفي النظم المدرسية أو الجامعية، وفي مؤسسات الخدمات الاجتماعية، أن يتوفر المال اللازم لتحقيق أهداف كل منها. ولكن في العالم الواقعي ، لا يتوفر أبدا المال الكافي لمقابلة جميع الاحتياجات، ولا توجد البرامج أو الأفراد الذين يؤديون أعمالهم بشكل تام. أن الوظيفة الأساسية لصانعي السياسات والإدارة هو التقرير أين توجه موارد المنظمة - ما البرامج أو الخدمات التي يضيفونها، ماذا يقنون عليه، وماذا يفضونه، أو يلغونه. ومن الممكن أن يبني ذلك بشكل علمي علي تقدير الاحتياجات.

إن تقدير الاحتياجات يركز علي النهايات التي نرغب في الحصول عليها، وليس علي الأسباب ، بالرغم من أن البيانات يمكن أن تكون الأساس للخطوط الموجهة ومحكات اختيار الوسائل أو الحلول. وهو يوفر أيضا قاعدة واسعة فيما بين المهتمين باتخاذ القرار. إن أحد أسباب نشأة وانتشار تقدير الاحتياجات في نهاية الستينات والسبعينيات في دول العالم المتقدم هو أن النظم المدرسية والمصالح الحكومية رأت أنها طريقة هامة لإشراك المجتمع المدرسي في وضع الأهداف وتحديد الأولويات، في حين أن القرارات في السابق كانت تتخذ غالبيتها بواسطة المجالس المهيمنة أو بواسطة المديرين بمفردهم. ومع ذلك فإن تقدير الاحتياجات لا يمكن أن يمنع اتخاذ القرارات لأسباب شخصية أو سياسية ، ولكنه يوفر أسلوبا يزيد احتمال بناء القرارات فيه علي قاعدة أكثر اتساعا.

إن تقدير الاحتياجات يعتبر أسلوب منظم يسير من خلال سلسلة محددة من المراحل. انه يجمع البيانات عن طريق إجراءات وطرق متعارف عليها مصممة لتحقيق أهداف معينة. كما أن أنواع ومدى الطرق يتم اختيارها لتناسب الأهداف ومحتوي تقدير الاحتياجات. كذلك فإن تقدير الاحتياجات يحدد الأولويات ويضع محكات للحلول حتى يستطيع المخططون والمديرون أن يتخذوا قرارات يمكن الدفاع عنها. يضاف لذلك أن تقدير الاحتياجات يقود إلي أفعال تعمل علي تطوير وتحسين البرامج ، والخدمات ، والتركيب الهيكلي للمنظمات والعمليات، أو مجموعة من هذه العناصر مجتمعة ، أي أن تقدير الاحتياجات يضع المحكات لتحديد أفضل الطرق لتوزيع الموارد المالية والبشرية والإمكانات ، وغير ذلك من الموارد.

الجماعات المستهدفة ومستوي الحاجات

لقد ذكرنا سابقا أن تقدير الاحتياجات يجب أن يركز علي الأفراد في النظام . ويمكن توضيح هذه الفكرة باستخدام ثلاث مستويات للحاجة، كل منها يمثل مجموعة مستهدفة بتقدير الاحتياجات. وفيما يلي نقدم أمثلة للمكونات في المستويات الثلاث:

المستوي الأول (ابتدائي) : مستقبلي الخدمة : التلاميذ ، الزبائن، المرضى، مستخدمي المعلومات ، أو غيرهم من العملاء المحتملون.