

آليات تحديد الاحتياجات التدريبية للفئات العامة بالكلية

إن أفضل الخطط التدريبية وأكثرها اتقاناً تظل مهددة بالفشل ما لم تصاحبها آليات مناسبة تكفل تنفيذها وتوفير لها متطلباتها من النظم والأساليب التي تضمن نجاحها وتفاعل كافة الأطراف المعنية معها وهذه الآليات تتضمن ما يلي :

- تحديد الاحتياجات التدريبية ويتم ذلك بطرح استبيان الاحتياجات التدريبية
- دراسة الاحتياجات التدريبية بناء على نتيجة الاستبيان
- وضع خطة البرامج التدريبية تتواءم مع دراسة الاحتياجات التدريبية
- تحديد الأسماء المراد تدريبهم قبل التدريب بوقت كاف
- طرح استبيان لقياس مردود التدريب
- مراجعة ومتابعة خطة العمل
- إعداد خطة عمل مستقبلية للتحسين

الرؤية المستقبلية لتطوير وتحسين التدريب

- تسعى الكلية في ظل عملية التطوير والتحسين المستمر وضبط الجودة داخل الكلية إلى مراعاة وضع برامج متخصصة في الخطة التدريبية السنوية للكلية تساعد على تنمية المهارات لتخصصات الجامعة مثل الجوانب المالية والقانونية لأعمال الجامعات وبرامج الحاسب الالى المتقدمة لكل الفئات العاملة بالكلية كالتالي :

أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة :

استخدام برامج تدريبية لخدمة العملية التعليمية ودورات مهارات سلوكية

الطلاب:

وضع دورات تدريبية عن كيفية كتابة السيرة الذاتية وبرامج ثقافية متقدمة

العاملين بالجهاز الادارى :

وضع دورات في فى التخصصات المالية (المناقصات العامة -المشتريات) ودورات مهارات فنية متخصصة في كافة المجالات

الآليات المستخدمة في تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية:

- آلية تقييم أداء العاملين
- آلية اختيار القيادات الإدارية بالكلية
- آلية الكلية للتعامل مع العجز والفائض للجهاز الإداري بالكلية
- ربط الحافز بالنتاج لجميع الأنشطة بالكلية
- آلية عمل لجنة تلقي وفحص شكاوى ومقترحات الجهاز الإداري بالكلية