



تحديد الاحتياجات التدريبية وتقدير التدريب

A photograph showing four people in a professional setting. A woman in a black dress with a necklace is in the foreground on the left, smiling. Behind her are three men in white shirts, also smiling. They appear to be seated around a table with papers and a laptop, suggesting a training or workshop environment.

2 - 6 ديسمبر 2024  
دوسلدورف (المانيا)

## تحديد الاحتياجات التدريبية وتقدير التدريب

رمز الدورة: H418 تاريخ الإنعقاد: 2 - 6 ديسمبر 2024 دولة الإنعقاد: دوسلدورف (المانيا) - التكلفة: 5940 يورو

### مقدمة عن البرنامج التدريسي:

ان وظيفة التدريب الناجحة بشكل كبير تعمل على تحديد احتياجات التدريب المناسبة وتقدير التدريب، ويهدف هذا البرنامج إلى تحويل القرارات الشخصية عند اختيار الدورات التدريبية إلى قرارات أكثر موضوعية ترتكز على منهجيات التدريب التي أثبتت جدواها. فهو يرتكز على بناء الوعي حول التقييم الذي يمتد من نماذج التقييم الأكثر شيوعاً وتقييمات نقل المهارات والعائد على الاستثمار.

### أهداف البرنامج التدريسي:

#### في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- تنفيذ الطرق الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية حسب معايير الجودة آيزو 9001:2008 .
- دراسة وتحليل الجداريات في بطاقة الوصف الوظيفي لتحسين وتطوير أداء الموظفين .
- استخدام تقنيات مصفوفة المهارات Matrix Skill .
- إعداد خطة تدريبية واقعية تفي بالاحتياجات التدريبية وتحقق أهداف التطوير .
- تطبيق موازنة التدريب وفقاً للاحتياجات الفعلية ووفقاً للموارد المتاحة .
- تقييم البرامج التدريبية لمعرفة درجة الاستفادة منها واستخدام التقييم كمعلومات مرتبطة لإعداد خطة التدريب التالية .
- استعراض الطرق المختلفة لقياس العائد على رأس المال البشري capital human on I.O.R قبل التدريب وأثناء التدريب وبعد التدريب مع التركيز على ربطه بتقييم أداء الموظفين.
- استخدام نموذج Kirkpatrick في تقييم البرامج التدريبية.
- الاستعانة بمؤشرات قياس الأداء KPIs في تقييم وقياس أثر التدريب.

### الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية وشؤون الموظفين.
- أخصائيو الموارد البشرية.
- العاملون والمسؤولون في شؤون الموظفين والموارد البشرية في القطاع العام والخاص.
- مدراء التطوير والتدريب ومساعديهم.

### محاور البرنامج التدريسي:

#### الوحدة الأولى:

##### مفهوم التدريب وأهدافه والتوجهات الإدارية الحديثة.

- تطبيق معايير الجودة على إدارة التدريب .
- مقدمة عن الآيزو 9001:2008 وعلاقتها بالموارد البشرية.
- نماذج وتطبيقات عملية حسب معايير الجودة الآيزو 9001.
- المعاصرة القياسية الدولية الآيزو 10015.
- تعريف الاحتياجات التدريبية.
- تصميم وتحطيط التدريب.
- تقديم التدريب.
- تقييم نواتج التدريب.



## الوحدة الثانية:

### تطوير الموظفين وتقدير الأداء:

- المراقبة.
- البرنامج التمهيدي للموظفين الجدد .Induction Training
- نموذج تهيئة الموظف الجديد .Orientation program
- التدريب على رأس العمل On .training job the
- بطاقة الوصف الوظيفي وتقدير الأداء.
- تحليل الجدارات في بطاقة الوصف الوظيفي .Competencies
- أنواع الجدارات الفنية - الإدارية.
- تحليل نقاط القوة والضعف في نموذج تقدير الأداء.

## الوحدة الثالثة:

### تحديد الاحتياجات التدريبية وتنظيم التدريب:

- تحديد الاحتياجات التدريبية .Training Needs
- الاحتياجات التدريبية من التحليل إلى التحديد.
- تحليل الفجوة بين مستوى الأداء المطلوب والأداء الحالي.
- استخدام تقنية مصفوفة المهارات في تحديد الاحتياجات التدريبية .Skill Matrix
- إعداد الخطة السنوية للتدريب .Annual Training Plan

## الوحدة الرابعة:

### إعداد وتقدير خطط التدريب السنوية:

- إعداد الخطة السنوية للتدريب حسب الإدارات مع حساب التكلفة المالية لكل إدارة
- تحديد البرامج التدريبية ومراكز التدريب حسب معايير الجودة.
- تحديد تكاليف التدريب.
- الخطة النهائية للتدريب.
- تقدير البرامج التدريبية .
- نموذج كيرك باوريك في تقدير التدريب.
- تقدير المتدربين للبرنامج.

## الوحدة الخامسة:

### تقييم فعالية التدريب وقياس العائد على الاستثمار:

- تقييم الرئيس المباشر للمتدرب.
- تقييم مراكز التدريب.
- تقييم المادة التدريبية.
- تقييم المدربين.
- قياس العائد على الاستثمار في التدريب ROI : Measuring Training Return On Investment
- أهم خطوات قياس العائد على الاستثمار في التدريب .KPIs
- استخدام مؤشرات الأداء في قياس وظائف التدريب .Workshop
- ورشة عمل