

# € TRAINING

تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب

2024 29 - 25 نوفمبر  
امستردام (هولندا)



## تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب

رمز الدورة: H418 تاريخ الإنعقاد: 25 - 29 نوفمبر 2024 دولة الإنعقاد: هولندا (هولندا) - التكلفة: 5750 يورو

### مقدمة البرنامج التدريبي:

يمثل تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب العملية الأساسية لضمان أن البرامج التدريبية مصممة بعناية لتلبية الاحتياجات الفعلية للمؤسسة والأفراد، مما يعزز الأداء المؤسسي والفردية. تحديد الاحتياجات التدريبية هو الخطوة الأولى لتحديد الثغرات في المهارات والمعرفة والقدرات، بينما يهدف تقييم التدريب إلى قياس مدى تحقيق البرامج التدريبية للأهداف المحددة مسبقًا وتأثيرها على الأداء. يتناول هذا البرنامج أهمية التدريب وأهدافه، مع التركيز على التوجهات الإدارية الحديثة التي تربط التدريب بتحقيق التميز المؤسسي والاستدامة.

### أهداف البرنامج التدريبي:

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

- اكتساب مفهوم التدريب وأهدافه ودوره في تحقيق التطوير المؤسسي.
- توظيف التوجهات الإدارية الحديثة في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية.
- إعداد خطط تدريب سنوية مبنية على الاحتياجات الفعلية.
- تقييم فعالية البرامج التدريبية وقياس العائد على الاستثمار.
- تعزيز التطوير المستمر للموظفين وربط التدريب بتحقيق الأداء المؤسسي.

### الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.
- مسؤولو التدريب والتطوير المهني.
- المشرفون وقادة الفرق الراغبون في تحسين مهاراتهم التدريبية.
- محللو الأداء الوظيفي وأخصائيو التخطيط الاستراتيجي.

### محاور البرنامج التدريبي:

#### الوحدة الأولى:

#### مفهوم التدريب وأهميته وأهدافه:

- تعريف التدريب ودوره في تحقيق الأهداف المؤسسية.
- أهمية التدريب في تحسين الأداء الفردي والجماعي.
- أهداف التدريب وعلاقته بالتوجهات الإدارية الحديثة.
- المعايير الدولية في تصميم البرامج التدريبية.
- دور التدريب في تطوير الثقافة المؤسسية وتعزيز القيم التنظيمية.

#### الوحدة الثانية:

#### تطوير الموظفين وتقييم الأداء:

- العلاقة بين التدريب وتطوير الموظفين.
- تقنيات تقييم الأداء وربطها بالاحتياجات التدريبية.
- دور التدريب في سد الفجوات المهارية والكفاءات.
- تعزيز مشاركة الموظفين في تحديد أهداف التطوير الشخصي.

- أدوات قياس أثر التدريب على الأداء الفردي والمؤسسي.

## الوحدة الثالثة:

### تحديد الاحتياجات التدريبية وتخطيط التدريب:

- منهجيات تحليل الاحتياجات التدريبية TNA.
- كيفية جمع البيانات من خلال المقابلات، الاستبيانات، وتحليل الأداء.
- أهمية ربط الاحتياجات التدريبية بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- تحديد أولويات التدريب بناءً على الموارد المتاحة.
- أهمية تطوير خطط تدريب فردية وجماعية لتحسين الأداء.

## الوحدة الرابعة:

### إعداد وتقييم خطط التدريب السنوية:

- خطوات تصميم خطط تدريب فعالة.
- تحديد الموارد والبنية التحتية اللازمة لتنفيذ الخطط التدريبية.
- مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs لقياس نجاح الخطط التدريبية.
- استراتيجيات إدارة التغيير في تنفيذ خطط التدريب.
- أهمية مراجعة وتحديث خطط التدريب السنوية لتحقيق الاستفادة.

## الوحدة الخامسة:

### تقييم فعالية التدريب وقياس العائد على الاستثمار:

- أساليب تقييم التدريب وفقاً لنموذج كيركباتريك Model Kirkpatrick.
- أدوات قياس العائد على الاستثمار ROI في التدريب.
- دور تحليل بيانات التدريب لتحديد فرص التحسين.
- كيفية ربط نتائج التقييم بالأداء المؤسسي.
- تعزيز استمرارية التحسين من خلال ممارسات التقييم المستمر.