

تحديد الاحتياجات التدريبية وتقدير التدريب

مقدمة عامة

تعتمد وظيفة التدريب الناجحة بشكل كبير على تحديد احتياجات التدريب المناسبة وتقدير التدريب، وتهدف هذه الدورة إلى تحويل القرارات الشخصية عند اختيار الدورات التدريبية إلى قرارات أكثر موضوعية ترتكز على منهجيات التدريب التي أثبتت جدواها. ترتكز هذه الدورة على بناء الوعي حول التقييم الذي يعتمد من نماذج التقييم الأكثر شيوعاً وتقديرات نقل المهارات والعائد على الاستثمار.

المنهجية

هذه الدورة عملية جداً ومثيرة للاهتمام حيث يتم القيام بتمارين عملية تم وضعها لتطبيق المعرفة النظرية في الأوضاع التنظيمية.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

- استخدام الطرق المعترف بها عالمياً لتحديد الاحتياجات التدريبية
- تحليل وتصنيف البيانات التي تم الحصول عليها من تقييم الاحتياجات التدريبية (NA)
- كتابة الأهداف التعليمية (ILOs)
- تقييم فعالية التدريب لمختلف المستويات باستخدام أساليب جمع البيانات والأدوات المناسبة لكل مستوى من مستويات التقييم

ذكر طرق تحسين نقل المهارات من ورش العمل التدريبية إلى مكان العمل

حساب العائد على الاستثمار (ROI)

الإدارات والمُسؤولون والأخصائيون وقادة الفرق والمدراء والشركاء وكذلك المدراء التنفيذيون والمُسؤولون عن تحديد الاحتياجات التدريبية أو تقييم التدريب داخل مؤسساتهم.

الكفاءات المستهدفة

تحليل وتقدير احتياجات التدريب

تقييم التدريب

اتخاذ القرار والمشروع في العمل

العمل الجماعي

الإقناع والتأثير

العرض والتواصل

تطبيق الخبرة والتكنولوجيا

اتباع الإرشادات والإجراءات

التنظيم والتخطيط

الإطار العام

أسباب تحديد احتياجات التدريب

المؤشرات الحالية والمستقبلية لاحتياجات التدريبية

مسؤوليات الموظفين ذوي الصلة

تقييم الأساليب

تحديد موارد التدريب الداخلية المتعلقة والخبراء في الموضوع (SMEs)

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية (ITN)

الخطوات الأربع لتقدير احتياجات التدريب

الأسئلة التي يجب طرحها في كل مرحلة

نموذج جمع البيانات

جمع البيانات: حجر الأساس لـ (ITN)

الأساليب الكمية والنوعية

من المقابلات إلى مجموعات التركيز

مقارنة بين طرق جمع البيانات الأولية

المميزات والعيوب

خصائص طرق جمع البيانات

ربط تحليل الاحتياجات التدريبية مع تصميم الدورة وتقدير الدورة

أهمية الأهداف التعليمية

مكونات وخصائص الأهداف التعليمية (ILOs)

كتابة الأهداف التعليمية (ILOs)

عشرة دروس حول كيفية تقدير التدريب

مستويات التقييم :

مستويات محددة

سلسلة التأثير بين المستويات

خصائص مستويات التقييم

لمحة عامة عن العائد على الاستثمار

مصفوفة التقييم

التقييم في المستوى الأول والثاني

ورقة ردود الفعل

خصائص ورقة ردود الفعل

الاختبارات: قبل وبعد

التقييم على المستوى الثالث: نقل المهارات من ورشة العمل التدريبية إلى مكان العمل

ما يحدث غالباً مقابل ما يجب أن يحدث

الحواجز التي تحول دون نقل المهارات

طرق تحسين نقل المهارات

مسؤولية تحسين نقل المهارات

طرق لقياس نقل التعلم إلى مكان العمل

نقل البيانات إلى القيمة النقدية وحساب العائد على الاستثمار (المستوى الرابع والخامس)

البيانات الكمية (الرقمية) Hard Data

البيانات النوعية Soft Data

عزل تأثير التدريب

جدولة تكلفة الدورة

دراسة حالة عملية حول حساب العائد على الاستثمار