

تحديد الاحتياج التدريبي

لمحة 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 (TNA)
- كتابة الأهداف التعليمية (LOs)

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)

الكفاءات

تقدير التدريب / تحليل وتقدير احتياجات التدريب

اتخاذ القرار والشروع في العمل

الإقناع والتأثير / العمل الجماعي

تطبيق الخبرة والتكنولوجيا / العرض والتواصل

التنظيم والتخطيط / اتباع الإرشادات والإجراءات

المُسْتَهْدِفُون

الإِدَارِيُّون والمسؤُلُون والأَخْصَائِيُّون وقَادِهِ الْفَرَقِ وَالْمُدْرَاءِ وَالشَّرَكَاءِ وَكَذَلِكَ الْمُدْرَاءِ التَّنْفِيذِيُّونَ وَالْمُسْؤُلُونَ عَنْ تَحْدِيدِ الْاحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيُّيَّةِ أَوْ تَقْيِيمِ التَّدْرِيبِ دَاخِلِ مَوْسَاتِهِمْ.

الْمُحْتَوِى

أَسْبَابِ تَحْدِيدِ اِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِ
الْمُؤَشِّرَاتِ الْحَالِيَّةِ وَالْمُسْتَقْبَلِيَّةِ لِلْاحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيُّيَّةِ
مَسْؤُلِيَّاتِ الْمَوْظِفِينَ ذُوِّيِّ الْصَّلَةِ
تَقْيِيمِ الْأَسْلَالِ
تَحْدِيدِ مَوَارِدِ التَّدْرِيبِ الدَّاخِلِيَّةِ الْمُحْتَمَلَةِ وَالْخَبَرَاءِ فِي الْمَوْضُوعِ (SMEs)

طُرُقُ تَحْدِيدِ الْاحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيُّيَّةِ (NTA)

الْخُطُواتُ الْأَرْبَعُ لِتَقْيِيمِ اِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِ
الْأَسْئَلَةُ الَّتِي يَجِدُ طَرْحَهَا فِي كُلِّ مَرْحَلَةِ
نَمُوذِجِ جَمْعِ الْبَيَانَاتِ
جَمْعِ الْبَيَانَاتِ: حَجْرُ الْأَسَاسِ لِ(NTA)
الْأَسْلَالِ الْكَمِيَّةِ وَالنُّوْعِيَّةِ
مِنِ الْمُقَابِلَاتِ إِلَى مَجْمُوعَاتِ التَّرْكِيزِ
مَقَارِنَةُ بَيْنِ طُرُقِ جَمْعِ الْبَيَانَاتِ الْأُولَى
الْمُمْيَّزَاتِ وَالْعِيُوبِ
خَصَائِصُ طُرُقِ جَمْعِ الْبَيَانَاتِ

رِبطُ تَحْلِيلِ الْاحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيُّيَّةِ مَعْ تَصْعِيمِ الدُّورَةِ وَتَقْيِيمِ الدُّورَةِ

أَهْمَيَّةُ الْأَهَدَافِ التَّعْلِيمِيَّةِ
مَكَوْنَاتُ وَخَصَائِصُ الْأَهَدَافِ التَّعْلِيمِيَّةِ (LOS)
كَتَابَةُ الْأَهَدَافِ التَّعْلِيمِيَّةِ (LOS)
عَشْرَةُ دُرُوسٍ حَوْلَ كِيفِيَّةِ تَقْيِيمِ التَّدْرِيبِ

مستويات التقييم :

مستويات محددة

معلومات التقييم الأولي

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

خصائص البيانات الكمية والنوعية

عزل تأثير التدريب

جدولة تكلفة الدورة

دراسة حالة عملية حول حساب العائد على الاستثمار