



تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية وبناء استراتيجية التعلم

20 - 24 Sep 2027

دبي - فندق خمس نجوم في وسط النعمال



تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية وبناء استراتيجية التعلم

المرجع: 1080_5048 التاريخ: 20 - 24 Sep 2027 الموقع: دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال الرسوم: SAR 19500

العقود التقني: مهارس - أسلوب التطبيق: دراسة حالة

مقدمة

كثيرا ما تبني خطط التدريب على طلبات الدورات وقائمة العام الماضي، لا على أدلة لها تحتاجه المؤسسة فعلا. فتتفق الميزانية على برامج لا تعالج فجوة الأداء الحقيقية، بينما تحال إلى وظيفة التدريب ومشكلات سببها العوليات أو الندوات أو الحوافز. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت المديرين من إجراء تحليل منظم للاحتياجات التدريبية، والتمييز بين النسب التدريبية وغير التدريبية، وترتيب الاحتياجات حسب أهداف الأعمال وتحويلها إلى استراتيجية للتعلم. ويخرج المشاركون بتقرير تحليل الاحتياجات التدريبية واستراتيجية تعلم لثلاث سنوات لوحدهم.

أهداف الدورة

- التمييز بين الاحتياجات التدريبية ومشكلات الأداء ذات الأسباب غير التدريبية باستخدام مخطط Pipe و Mager ونموذج Gilbert لهندسة السلوك
- إجراء تحليل الاحتياجات على ثلاثة مستويات مرتبط بأهداف الأعمال، مع تطبيق تحديد احتياجات الكفاءة وفق المواصفة ISO 10015
- اختيار أساليب تحليل الاحتياجات وتطبيقها، ومنها DACUM وأسلوب الوقائع الدرجة والاستبيانات والمقابلات والمنظومة
- ترتيب الاحتياجات بمصفوفة تقييم مرجحة والتحقق من النتائج بمطابقة مصادر الأدلة
- تحويل النواحيات إلى استراتيجية تعلم تشمل مزيج التقدير وقرارات التوريد وضوابط المخاطر وخطة التقييم
- إعداد تقرير تحليل الاحتياجات التدريبية واستراتيجية تعلم لثلاث سنوات للعرض على القيادة

الفئة المستهدفة

- مديرو التدريب والتعلم والتطوير المسؤولون عن خطط التدريب السنوية
- أخصائيو التعلم والتطوير والمحللون الذين يجرون تقييم الاحتياجات
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يحولون أهداف الأعمال إلى أولويات تطوير
- مديرو برامج التعلم المسؤولون عن التقييم واستخدام الميزانية
- المديرون الوظيفيون المسؤولون عن قدرات فرقههم وترشيحات التدريب

محاور الدورة

اليوم الأول: أسس تحليل الاحتياجات والمواءمة مع الأعمال

- الاحتياجات التدريبية مقابل احتياجات الأداء: مخطط Pipe و Mager لتحليل الأداء
- التحليل ثلاثي المستويات عند Thayer و McGehee: المؤسسة والمهمة والفرد
- تسلسل أهداف الأعمال من الخريطة الاستراتيجية إلى أولويات التعلم
- تحديد احتياجات الكفاءة وفق ISO 10015 على مستوى المؤسسة والفريق والفرد
- مراجعة الوضع الراهن لسجلات التدريب والإنفاق على التعلم

اليوم الثاني: نماذج تحليل الاحتياجات التدريبية وأساليب التشخيص

- نموذج Gilbert لهندسة السلوك لتحديد النسب الجذرية لفجوات النداء
- منهجية Mapping Action للفصل بين الحلول التدريبية وغير التدريبية
- منهجية ورشة DACUM لتحليل الوظائف والمهام
- أسلوب الوقائع الحرجة لتحديد أوجه القصور في المهارات
- تقييم فجوات الجداريات مقابل الملفات الوظيفية

اليوم الثالث: تنفيذ تحليل الاحتياجات وصياغة الاستراتيجية

- تصميم أداة استبيان تحليل الاحتياجات وخطة العينة
- بروتوكولات المقابلات المنظمة مع أصحاب المصلحة ومجموعات التركيز
- تحليل بيانات النداء: مؤشرات النداء الرئيسية KPIs وسجلات الجودة ونتائج التقييم السنوي
- ترتيب أولويات الاحتياجات باستخدام مصفوفة تقييم مرجحة
- بنية وثيقة استراتيجية التعلم: الرؤية والنوليات ومزيج التقدير والحوكمة

اليوم الرابع: التحقق والمخاطر والخيارات الاستراتيجية

- قائمة مراجعة جودة التحليل: تحيز قوائم الرغبات وتحيز العينة وأخطاء التقييم الذاتي
- مطابقة أدلة الاستبيانات والمقابلات وبيانات النداء
- مزيج التقدير وفق نموذج 70:20:10 وقرارات البناء أو الشراء أو الاستعارة
- تقييم مخاطر استراتيجية التعلم: خفض الميزانية وتغيير النوليات وضعف دعم المديرين
- خطة تقييم تربط نتائج المستوى الرابع في نموذج Kirkpatrick بمنهجية Brinkerhoff لحالات النجاح

اليوم الخامس: دراسات الحالة وتقرير التحليل واستراتيجية التعلم

- دراسة حالة شبكة متاجر تجزئة: شكاوى العملاء تفسر خطأ على أنها احتياج تدريبي
- دراسة حالة شركة خدمات هندسية: فجوات الكفاءة بعد تحديث تقني
- بناء تقرير تحليل الاحتياجات التدريبية لوحدة المشارك
- إعداد مسودة استراتيجية التعلم لثلاث سنوات
- لجنة مراجعة قيادية والدفاع عن الاستراتيجية

المهارات المكتسبة

- تقييم الاحتياجات التدريبية
- تحليل فجوات النداء
- تحليل الوظائف والمهام
- تصميم الاستبيانات والمقابلات
- ترتيب أولويات الاحتياجات
- إعداد استراتيجية التعلم
- تخطيط التقييم
- مطابقة الأدلة

لهذا تحضر هذه الدورة

- تخرج بتقرير تحليل الاحتياجات التدريبية واستراتيجية تعلم لثلاث سنوات لودتك، وقد اختبرت أهم لجنة قيادية
- تتوقف عن تهويل التدريب لمشكلات لا يعالجها، مثل غموض الإجراءات أو نقص الندوات أو تعارض الحوافز
- تستبدل استبيانات قوائم الرغبات بأدلة تصود حين تناقش الميزانيات
- تقارن ممارسات تحليل الاحتياجات بزملاء من قطاعات ودول مختلفة

الخاتمة

لا تكون استراتيجية التعلم سليمة إلا بقدر سلامة تحليل الاحتياجات الذي تقوم عليه. تنتقل هذه الدورة من الفصل بين الاحتياجات التدريبية ومشكلات النداء النخري، مروراً بأهم نماذج التشخيص وأساليب جمع البيانات، وصولاً إلى التحقق من النتائج واتخاذ القرارات الاستراتيجية بشأن مزيج التقديم والتوريد والمخاطر والتقييم. ويحول اليوم الأخير هذا العمل إلى تقرير تحليل واستراتيجية تعلم لثلاث سنوات يعرضها المشاركون على القيادة، فيمتلك أساساً من الأدلة لكل برنامج يقترحه وكل ميزانية يدافع عنها.