



تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية وبناء استراتيجية التعلم

19 - 23 Jul 2027

أهستردام - فندق حي النعمال زوداس



تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية وبناء استراتيجية التعلم

المرجع: 1080_5059 التاريخ: 19 - 23 Jul 2027 الموقع: أهرستردام - فندق حي النعمال زوداس الرسوم: SAR 23500

العوق 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. تهكّن هذه الدورة من كور كونسبت المديرين من إجراء تحليل منظم للاحتياجات التدريبية، والتمييز بين النسب التدريبية وغير التدريبية، وترتيب الاحتياجات حسب أهداف النعمال وتحويلها إلى استراتيجية للتعلم. ويخرج المشاركون بتقرير تحليل الاحتياجات التدريبية واستراتيجية تعلم لثلاث سنوات لوحداثهم.

أهداف الدورة

- التمييز بين الاحتياجات التدريبية ومشكلات الأداء ذات النسب غير التدريبية باستخدام مخطط Mager و Pipe و نموذج Gilbert لهندسة السلوك
- إجراء تحليل الاحتياجات على ثلاثة مستويات مرتبط بأهداف النعمال، مع تطبيق تحديد احتياجات الكفاءة وفق المواصفة ISO 10015
- اختيار أساليب تحليل الاحتياجات وتطبيقها، ومنها DACUM وأسلوب الوقائع الدرجة والاستبيانات والمقابلات المنهجية
- ترتيب الاحتياجات بمصفوفة تقييم مرجحة والتحقق من النتائج بمطابقة مصادر الأدلة
- تحويل النولويات إلى استراتيجية تعلم تشمل مزيج التقديم 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 النعمال في الموارد البشرية الذين يحولون أهداف النعمال إلى أولويات تطوير
- مديرو برامج التعلم المسؤولون عن التقييم واستخدام الميزانية
- المديرون الوظيفيون المسؤولون عن قدرات فرقمهم وترشيدات التدريب

محاور الدورة

اليوم الأول: أسس تحليل الاحتياجات والمواءمة مع النعمال

- الاحتياجات التدريبية مقابل احتياجات الأداء: مخطط Mager و Pipe لتحليل الأداء
- التحليل ثلاثي المستويات عند Thayer و McGehee: المؤسسة والمهمة والفرد
- تسلسل أهداف النعمال 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 بزهاء 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.