

تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب

لمحة عامة

- تعتمد وظيفة التدريب الناجحة بشكل كبير على تحديد احتياجات التدريب المناسبة وتقييم التدريب، وتهدف هذه الدورة إلى تحويل القرارات الشخصية عند اختيار الدورات التدريبية إلى قرارات أكثر موضوعية تركز على منهجيات التدريب التي أثبتت جدواها. تركز هذه الدورة على بناء الوعي حول التقييم الذي يمتد من نماذج التقييم الأكثر شيوعاً وتقييمات نقل المهارات والعاثد 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 (ILOs) التي تتماشى مع نتائج تحليل الاحتياجات التدريبية
- 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

الفئات المستهدفة

- الإداريون والمسؤولون والأخصائيون وقادة الفرق والمدراء والشركاء وكذلك المدراء التنفيذيون والمسؤولون عن تحديد الاحتياجات التدريبية أو تقييم التدريب داخل مؤسساتهم.

محاورة الدورة

- تحليل وتقييم احتياجات التدريب
- تقييم التدريب
- اتخاذ القرار والشروع في العمل
- العمل الجماعي
- الإقناع والتأثير
- العرض والتواصل
- تطبيق الخبرة والتكنولوجيا
- اتباع الإرشادات والإجراءات
- التخطيط والتنظيم

الإطار العام

- أسباب تحديد احتياجات التدريب
- المؤشرات الحالية والمستقبلية للاحتياجات التدريبية
- مسؤوليات الموظفين ذوي الصلة
- تقييم الأساليب
- تحديد موارد التدريب الداخلية المحتملة والخبراء في الموضوع (SMEs)

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية (ITN)

- الخطوات الأربع لتقييم احتياجات التدريب
- الأسئلة التي يجب طرحها في كل مرحلة
- نموذج جمع البيانات
- جمع البيانات: حجر الأساس لـ (ITN)
- الأساليب الكمية والنوعية
- من المقابلات الى مجموعات التركيز
- مقارنة بين طرق جمع البيانات الأولية
- المميزات والعيوب
- خصائص طرق جمع البيانات

ربط تحليل الاحتياجات التدريبية مع تصميم الدورة وتقييم الدورة

- أهمية الأهداف التعليمية
- مكونات وخصائص الأهداف التعليمية (ILOs)
- كتابة الأهداف التعليمية (ILOs)
- عشرة دروس حول كيفية تقييم التدريب
- مستويات التقييم:
- مستويات محددة
- معلومات التقييم الأولي
- سلسلة التأثير بين المستويات
- خصائص مستويات التقييم
- لمحة عامة عن العائد على الاستثمار

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