



**التدريبية: التحليل الاستراتيجي لاحتياجات  
تدريب الموظفين وتطوير المهارات الدورة**

**يوليو ٢٠٢٦ ١٧ - ١٣**

**باريس**

**للشخص الواحد) € ٥٧٠٠**

**Ref: #TDD8760\_454763**





## مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة :

تركز هذه الدورة الفريدة المتخصصة تُعد ركيزة أساسية لنجاح أي استراتيجية يقدمُ BIG BEN Training Center دورة تدريبية التدريب للموظفين، بدءاً من فهم على تمكين المشاركين من إجراء تحليل استراتيجي دقيق لتطوير رأس المال البشري. فجوات المهارات ومواءمة التدريب مع الأهداف الأساسية وحتى تطبيق أدوات ومنهجيات متقدمة لسد وفعال لاحتياجات أولويات التدريب مسوحات واستبيانات فعالة، وإجراء مقابلات تشخيصية، التنظيمية الطموحة. ستتعلم كيفية تصميم وتنفيذ الأدوات العملية في مجال تحليل الاحتياجات بدقة. ستستكشف الدورة أفضل الممارسات العالمية وتحليل بيانات الأداء لتحديد مثل رؤية السعودية سياقات متنوعة بما فيها التحول الرقمي ومتطلبات التدريب، مع التركيز على تطبيقات عملية في وأحدث المجال مثل دونالد كيركباتريك Donald Kirkpatrick، يدمج المحتوى رؤى قيمة مستمدة من أعمال خبراء ٢٠٣٠ الرؤية الاستراتيجية الكبرى تعزز من كفاءة هذه الدورة لتمكين المتخصصين من BIG BEN Training Center وأطر تقييم الأثر. يقدمُ Kirkpatrick في وتنمية المهارات داخل مؤسساتهم الموارد وترفع من عائد الاستثمار في برامج التطوير بناء خطط تدريبية قائمة على الأدلة، الوظيفي

## ل : الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة



- مديرو التدريب والتطوير
- مسؤولي التطوير الوظيفي
- أخصائيو الموارد البشرية
- مديرو الموارد البشرية
- مديرو الإدارات ورؤساء الأقسام
- مديرو التخطيط الاستراتيجي
- مسؤولي تقييم الأداء
- مدربي الشركات الداخليون
- استشاريو تطوير المؤسسات
- قادة فرق العمل

## القطاعات والصناعات المستهدفة

- القطاع المالي والمصرفي
- قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
- القطاع الصحي والطبي
- قطاع التجزئة والخدمات اللوجستية
- قطاع الطاقة والصناعات البتروكيمياوية
- القطاع التعليمي والتدريب
- القطاع الحكومي والهيئات العامة
- القطاع غير الربحي
- قطاع البناء والتشييد
- قطاع السياحة والضيافة



## الأقسام المؤسسة المستهدفة :

- إدارة الموارد البشرية
- إدارة التدريب والتطوير
- إدارة التخطيط الاستراتيجي
- إدارة تطوير الأعمال
- إدارة الجودة والتميز المؤسسي
- الإدارات التشغيلية المختلفة
- إدارة المشاريع
- إدارة المبيعات والتسويق
- إدارة الخدمات
- إدارة تقنية المعلومات

## أهداف الدورة التدريبية :

أتقن المهارات التالية ؛ بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد



- التدريب للموظفين ، فهم المفاهيم الأساسية وأهمية تحليل احتياجات
- التدريبية بدقة ، تحديد مصادر البيانات المختلفة لتحليل الاحتياجات
- الاحتياجات التدريبية ، تصميم وتطبيق استبيانات ومسوحات فعالة لتحديد
- لتحديد فجوات المهارات ، إجراء مقابلات تشخيصية مع الموظفين والمدبرين
- التدريبية الملحة ، تحليل نتائج تقييم الأداء لاستخلاص الاحتياجات
- التدريبية ، استخدام منهجيات متعددة لتحديد أولويات الاحتياجات
- الاستراتيجية للمؤسسة ، ربط الاحتياجات التدريبية المحددة بالأهداف
- والتطوير ، صياغة توصيات واضحة وقابلة للتنفيذ لبرامج التدريب
- التدريبية ، تجنب الأخطاء الشائعة في عملية تحليل الاحتياجات
- المساهمة في قياس عائد الاستثمار لبرامج التدريب

## منهجية الدورة التدريبية :



مركزاً يعزز الفهم الأساسي، يضمن تفاعلاً فعالاً وتطبيقاً عملياً للمفاهيم. تعتمد منهجية الدورة التدريبية على مزيج متكامل متنوع، تمكن المشاركين من تحليل يليه مباشرة تطبيق عملي من خلال دراسات حالة واقعية تبدأ كل جلسة بعرض نظري حيز كبير للعمل الجماعي التفاعلي، حيث يناقش مواقف مشابهة لما قد يواجهون في مؤسساتهم. يتم مستمدة من قطاعات تحليل احتياجات التدريب مثل تصميم الاستبيانات أو المشاركون في فرق سيناريوهات محددة ويستخدمون أدوات تخصيص يتلقى المشاركون ورش عمل تطبيقية مكثفة لصياغة توصيات التدريب بناءً تحليل بيانات الأداء الافتراضية. تشمل المنهجية على أدائهم خلال التمارين والأنشطة تغذية راجعة فورية ومستمرة من المدرب ذي الخبرة على بيانات تحليل الاحتياجات. BIG BEN بيئة وتبادل الخبرات بين المشاركين لتعميق الفهم وإثراء التفاعلية. تشجع الجلسات على النقاش المفتوح الواسعة خلال محاكاة التحديات الواقعية وتقديم تدريبية محفزة تدعم تطبيق مبادئ تحليل الاحتياجات المحتوى. يقدم Training Center العمل النظرية إلى مهارات قابلة للتطبيق مباشرة في بيئة حلول عملية. تركز المنهجية على تحويل المعرفة التدريبية من

## **التدريبية) : خريطة المحتوى التدريبي (معاور الدورة**

### **وتحديد الفجوات الوحدة الأولى: أساسيات تحليل احتياجات التدريب**



- التدريب ١ مقدمة شاملة عن مفهوم وأهمية تحليل احتياجات
- الاستراتيجية ٢ العلاقة بين تحليل الاحتياجات وأهداف المؤسسة
- (البيانات التنظيمية، تقييم الأداء، الملاحظة) ٣ مصادر البيانات الأساسية لتحديد الاحتياجات
- مفهوم فجوات المهارات وكيفية تشخيصها ٤
- فردية) ٥ أنواع الاحتياجات التدريبية (تنظيمية، وظيفية،
- أطر ونماذج تحليل الاحتياجات التدريبية الشائعة ٦
- التحديات الرئيسية في عملية تحليل الاحتياجات ٧

## لتحليل الاحتياجات الوحدة الثانية: أدوات ومنهجيات جمع البيانات

- الاحتياجات ١ تصميم استبيانات فعالة لجمع البيانات الكمية عن
- المصلحة ٢ إعداد دليل مقابلات مهيكلة وشبه مهيكلة مع أصحاب
- تنظيم ورش عمل مركزة لتحديد الاحتياجات الجماعية ٣
- تقنيات الملاحظة المباشرة في بيئة العمل ٤
- تحليل محتوى الوظائف ومواصفاتها ٥
- استخدام مجموعات النقاش البؤرية ٦
- أخلاقيات جمع البيانات وحفظ الخصوصية ٧

## الاحتياجات التدريبية الوحدة الثالثة: تحليل البيانات وتحديد أولويات

- طرق تحليل البيانات الكمية من الاستبيانات ١
- تحليل البيانات النوعية من المقابلات وورش العمل ٢
- تحديد الأنماط والموضوعات المشتركة في البيانات ٣
- الإلحاح، التأثير) ٤ مصفوفة تحديد أولويات الاحتياجات (الأهمية،
- المقترحة) ٥ تحليل التكلفة مقابل العائد للتدخلات التدريبية
- الأداء ٦ دمج نتائج تحليل الاحتياجات مع بيانات تقييم
- صياغة تقارير تحليل الاحتياجات التدريبية ٧



## والتطوير؛ الوحدة الرابعة: ربط الاحتياجات ببرامج التدريب

- وتدريبية واضحة؛ تحويل الاحتياجات المحددة إلى أهداف تعليمية
- بدقة؛ تصميم برامج تدريبية تلبي الاحتياجات المحددة
- لوجه، مخلوطة)؛ اختيار أساليب التدريب المناسبة (عن بعد، وجهاً
- تخطيط الموارد المالية والبشرية لتنفيذ البرامج؛
- دمج خطط التدريب الفردية مع خطط التطوير الوظيفي؛
- تطوير مؤشرات قياس الأداء لبرامج التدريب؛
- رؤية ٢٠٣٠؛ الموازنة بين التدريب وأهداف الرؤى الوطنية مثل

## الاحتياجات؛ الوحدة الخامسة: تقييم الأثر وتطوير عملية تحليل

- كيركاتريك)؛ مقدمة عن نماذج تقييم أثر التدريب (مثل نموذج
- المختلفة؛ تحديد مؤشرات قياس فعالية التدريب على المستويات
- الاختبارات، الملاحظة)؛ أساليب جمع البيانات لتقييم الأثر (المتابعة،
- والمستقبلية؛ تحليل نتائج التقييم لتحسين برامج التدريب الحالية
- التغذية الراجعة؛ تحسين وتطوير عملية تحليل الاحتياجات بناءً على
- الأثر؛ تجنب الأخطاء الشائعة في تحليل الاحتياجات وتقييم
- وضع خطط عمل فردية لتطبيق المهارات في المؤسسة؛

## الأسئلة المتكررة؛

### التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة؛

### الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد



المدة إلى ٢٠-٢٥ بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية، راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

## سؤال للتأمل :

على الاستثمار في التدريب التدريبية، مثل نموذج كيركباتريك، أن يكون كافياً هل يمكن لنموذج نظري واحد لتحليل الاحتياجات الديناميكيات المختلفة، أم أن طبيعة العمل بشكل دقيق في جميع أنواع المؤسسات والصناعات ذات وفعالاً لقياس العائد أطر قياس مخصصة تتجاوز النماذج القياسية؟ والأهداف الاستراتيجية المحددة تتطلب دائماً تطويراً

## ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

