الدورة التدريبية: التحليل الاستراتيجي لاحتياجات تدريب الموظفين وتطوير المهارات



28 ديسمبر 2026 - 01 يناير 2027
كوالالمبور
5200 € (للشخص الواحد)
Ref: #TDD8760_367702

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

يقدم BIG BEN Training Center دورة تدريبية متخصصة تُعد ركيزة أساسية لنجاح أي استراتيجية لتطوير رأس المال البشري. تركز هذه الدورة الفريدة على تمكين المشاركين من إجراء تحليل استراتيجي دقيق وفعال لاحتياجات التدريب للموظفين، بدءًا من فهم الأساسيات وحتى تطبيق أدوات ومنهجيات متقدمة لسد فجوات المهارات ومواءمة التدريب مع الأهداف التنظيمية الطموحة. ستتعلم كيفية تصميم وتنفيذ مسوحات واستبيانات فعالة، وإجراء مقابلات تشخيصية، وتحليل بيانات الأداء لتحديد أولويات التدريب بدقة. ستستكشف الدورة أفضل الممارسات العالمية وأحدث الأدوات العملية في مجال تحليل الاحتياجات التدريبية، مع التركيز على تطبيقات عملية في سياقات متنوعة بما فيها التحول الرقمي ومتطلبات الرؤى الاستراتيجية الكبرى مثل رؤية السعودية 2030. يدمج المحتوى رؤى قيمة مستمدة من أعمال خبراء في المجال مثل دونالد كيركباتريك Donald Kirkpatrick وأطر تقييم الأثر. يقدم BIG BEN Training Center هذه الدورة لتمكين المتخصصين من بناء خطط تدريبية قائمة على الأدلة، تعزز من كفاءة الموارد وترفع من عائد الاستثمار في برامج التطوير الوظيفي وتنمية المهارات داخل مؤسساتهم.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- 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 البتروكيماوية.
- القطاع التعليمي والتدريب.
- القطاع الحكومي والهيئات العامة.
- القطاع غير الربحي.
- قطاع البناء والتشييد.
- قطاع السياحة والضيافة.

الأقسام المؤسسية 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:

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

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

منهجية الدورة التدريبية:

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

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أساسيات تحليل احتياجات التدريب وتحديد الفجوات

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

الوحدة الثانية: أدوات ومنهجيات جمع البيانات لتحليل الاحتياجات

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

الوحدة الثالثة: تحليل البيانات وتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية

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

الوحدة الرابعة: ربط الاحتياجات ببرامج التدريب والتطوير:

- تحويل الاحتياجات المحددة إلى أهداف تعليمية وتدريبية واضحة.
- تصميم برامج تدريبية تلبي الاحتياجات المحددة بدقة.
- اختيار أساليب التدريب المناسبة (عن بعد، وجهاً لوجه، مخلوطة).
- تخطيط الموارد المالية والبشرية لتنفيذ البرامج.
- دمج خطط التدريب الفردية مع خطط التطوير الوظيفي.
- تطوير مؤشرات قياس الأداء لبرامج التدريب.
- المواءمة بين التدريب وأهداف الرؤى الوطنية مثل رؤية 2030.

الوحدة الخامسة: تقييم الأثر وتطوير عملية تحليل الاحتياجات

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

الأسئلة المتكررة:

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

لا توجد شروط مسبقة.

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

تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، بمعدل يومي يتراوح بين 4 إلى 5 ساعات، تشمل فترات راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى 20-25 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

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

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تميز الدورة التدريبية في التحليل الاستراتيجي لاحتياجات تدريب الموظفين وتطوير المهارات التي يقدمها BIG BEN Training Center بتقديمها مزيجًا فريدًا يجمع بين الأطر النظرية الراسخة، مثل أعمال كيركباتريك في التقييم، والتطبيق العملي المكثف على تحديات حقيقية تواجه المؤسسات اليوم. لا تركز الدورة على مجرد شرح الأدوات، بل تغوص في استراتيجيات ربط تحليل الاحتياجات مباشرة بالأهداف التنظيمية الكبرى وقياس العائد على الاستثمار، وهو ما يعد تحدياً رئيسياً لمحترفي الموارد البشرية والتدريب. يتميز المحتوى بتغطيته الشاملة لسياقات متنوعة، بدءاً من تطبيقات التحول الرقمي وصولاً إلى متطلبات الرؤى الوطنية الطموحة، مع تقديم منهجيات عملية لتحديد الأولويات في ظل محدودية الموارد. تقدم الدورة من خلال ورش العمل التفاعلية ودراسات الحالة المستفيضة، فرصة فريدة للمشاركين لصقل مهاراتهم في تصميم أدوات جمع البيانات وتحليلها بشكل احترافي، وتجنب الفخاخ الشائعة التي تقلل من فعالية عملية تحليل الاحتياجات. يقدم BIG BEN Training Center هذه الرؤى العملية والعميقة في مجال حيوي يحدد نجاح استثمارات المؤسسة في تطوير رأس مالها البشري.