

آلية تحديد الإحتياجات التدريبية



مقدمة

أهم النقاط التي سيتم تغطيتها

- مقدمة
- تعريف الإحتياجات التدريبية
- أنواع التدريب
- أساليب التدريب
- عوائد التدريب
- أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية
- مفاهيم التدريب والتطوير
- حلقة التدريب (Training Cycle)
- الإحتياجات التدريبية وعلاقتها بالأداء الوظيفي
- الإحتياجات التدريبية وعلاقتها بالتقييم الوظيفي
- إجراء تحليل (SWOT)
- الإحتياجات التدريبية: الأداء الوظيفي والمؤسسي
- الإحتياجات التدريبية: ثغرات الأداء التنظيمي
- العوامل الداخلية والخارجية
- التدريب القائم على الكفاءة
- تحليل الإحتياجات التدريبية: الخطوات العملية
- تدريب عملي: تحديد إحتياجات التدريب
- العوائد التدريبية وعوائد الإستثمار (Return on Investment)

يعتبر قسم التدريب ومبادرات قسم التدريب أضعف نقطة موجودة لدى المؤسسات والمنظمات ويتم الإستغناء والتوقف عن تدريب الموظفين في حال حصول أي أزمة أو مشكلة، ويتم النظر إلى هذا القسم على أنه تبذير للوقت. وفي الكثير من الحالات تنطبق المقولة وتكون صحيحة حيث الكثير من المؤسسات تقوم بإجراء دورات تدريبية لا تحتاجها المؤسسة أو لا تشكل عائد إيجابي على الموظف لإكتساب أي كفاءات أو مهارات. وعليها يجب تحديد الإحتياجات التدريبية للموظفين لكي يتمكن الموظفون من الإرتقاء بمؤسساتهم من خلال تطوير الأداء والمهارات. ستقوم هذه الدورة التدريبية بطرح ومناقشة آلية تحديد الإحتياجات التدريبية للموظفين وكيفية مراقبة ومتابعة الأهداف المرجوة والمطلوبة من بعد إتمام البرامج التدريبية المقترحة.

الفئة المستهدفة

المدرء والمشرفين | محترفي الموارد البشرية

الأهداف

- ✓ في نهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- ✓ فهم العلاقة بين التدريب والعائد الإيجابي على المؤسسة.
- ✓ فهم وجهات النظر الثلاث الرئيسية للتدريب.
- ✓ فهم إحتياجات التدريب المؤسسية.
- ✓ فهم الصعوبات التي يمكن مواجهتها في تحليل الإحتياجات التدريبية المؤسسية.
- ✓ معرفة الآلية التي يمكن بها تحديد الإحتياجات التدريبية المؤسسية.
- ✓ تحديد العائد على الاستثمار من البرامج التدريبية.