



برامج التدريب والتطوير الحديثة

5 - 9 سبتمبر 2027

كوالا لامبور (ماليزيا)



برامج التدريب والتطوير الحديثة

المرجع: 162002_121282 التاريخ: 5 - 9 سبتمبر 2027 المكان: كوالا لامبور (ماليزيا) الرسوم: Euro 4600

مقدمة

تهدف دورة برامج التدريب والتطوير الحديثة، إلى تزويد المشاركين بفهم عميق لمنهجيات بناء برامج تدريبية فعالة داخل المؤسسات. تركز على تصميم وتنفيذ برامج تدريب احترافية ترفع من كفاءة الموارد البشرية وتدعم أهداف المنظمة الاستراتيجية. تغطي مراحل متكاملة تبدأ من تحليل احتياجات التدريب، مروراً بتصميم وتخطيط البرامج، وصولاً إلى التقييم والمتابعة لضمان تحقيق نتائج ملموسة. تساعد الدورة القادة والمدراء على اعتماد نهج تدريبي مستدام يرتبط بتحسين الأداء والتطوير المهني. كما تسلط الضوء على أهمية التدريب المستمر والتعلم المؤسسي لتعزيز القدرات الفردية والجماعية. في نهاية الدورة سيكون لدى المتدربين خطة متكاملة لتطبيق برامج تدريب وتطوير حديثة داخل بيئة عملهم.

الفئات المستهدفة

تستهدف دورة برامج التدريب والتطوير الحديثة، الفئات والمحترفين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مدراء فرق وإدارات يسعون لتطوير أداء فرقهم.
- مسؤولون عن الموارد البشرية والتدريب في المؤسسات.
- مشرفون ومؤطرون داخليون في الشركات.
- متخصصون في تطوير الأداء المؤسسي.
- مدربون يسعون لتصميم برامج تدريب احترافية.

أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا الدورة التدريبية في برامج التدريب والتطوير الحديثة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تمكين المشاركين من تحليل احتياجات التدريب المؤسسية وتحديد الفجوات بوضوح.
- تأهيل المتدربين على تصميم برنامج تدريب وتطوير حديث يتوافق مع أهداف المؤسسة.
- تدريب المشاركين على تنفيذ خطة تدريب فعالة داخل بيئة العمل.
- تعليم أساليب قياس أثر التدريب وتحليل النتائج لتحسين الأداء.
- بناء قدرة على إعداد استراتيجية التعليم المستمر والتطوير المهني داخل المؤسسة.
- تعزيز مهارات التخطيط والمتابعة لضمان استدامة برامج التدريب.

الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج التدريب في برامج التدريب والتطوير الحديثة:

- قدرة على تشخيص احتياجات التدريب بناءً على أهداف العمل.
- مهارة تصميم محتوى تدريبي متكامل يناسب مستوى المتدربين.
- كفاءة في تنظيم وإدارة ورش عمل ودورات تدريبية داخل المؤسسة.
- قدرة على استخدام معايير تقييم موضوعية لقياس أثر التدريب.
- مهارة إعداد خطة تطوير مهني فردي وجماعي مرتبطة بالأداء المؤسسي.
- قدرة على التنسيق بين أهداف المؤسسة والتطوير المهني للموظفين.

دراسة سيناريوهات

في تدريب برامج التدريب والتطوير الحديثة، سيطور المشاركون قدراتهم من خلال دراسة السيناريوهات التالية:

- تحليل فجوة مهارات داخل فريق عمل وتخطيط برنامج تطوير.
- تصميم ورشة تدريبية لرفع كفاءة التواصل المؤسسي.
- تنفيذ تدريب داخل الشركة ودمجه ضمن جدول العمل.
- تقييم نتائج التدريب وتحديد مؤشرات الأداء الفعالة.
- وضع خطة متابعة وتطوير مهني للعاملين بعد التدريب.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى: تحليل الاحتياجات التدريبية وتحديد الأهداف

- دراسة هيكل المؤسسة وتحليل الأدوار الوظيفية لتحديد مهارات وكفاءات مطلوبة.
- تحليل نتائج أداء الموظفين لتحديد الفجوات في المعرفة أو المهارات.
- إجراء مقابلات واستبيانات مع المعنيين لتجميع احتياجات التدريب بدقة.
- تصنيف الاحتياجات حسب الأهمية والأولويات المؤسسية.
- صياغة أهداف تدريبية واضحة وقابلة للقياس تتلائم استراتيجيات المؤسسة.
- إعداد تقرير احتياجات التدريب يتضمن تحليل سياقي وتوصيات مبدئية.

الوحدة الثانية: تصميم برامج تدريب فعالة

- تحديد محتوى التدريب بناءً على تحليل الاحتياجات والأهداف المستهدفة.
- اختيار أساليب وطرق تدريب متنوعة مثل ورش عمل، محاضرات، محاكاة، وتعلم ذاتي.
- تحديد مدة البرنامج وتوزيع المحتوى التدريبي بطريقة منطقية ومتدرجة.
- تصميم مواد تعليمية داعمة مثل كتيبات، عروض تقديمية، وأدوات تقييم.
- ضبط جدول زمني يضمن مرونة في التنفيذ داخل بيئة العمل.
- إعداد خطة تواصل مع المشاركين لتوضيح أهداف البرنامج وتحفيزهم للمشاركة.

الوحدة الثالثة: تنفيذ التدريب ودمجه في بيئة العمل

- تنظيم ورش عمل أو دورات تدريبية فعلية داخل المؤسسة أو عبر المنصات الإلكترونية.
- تطبيق أساليب تفاعلية لضمان مشاركة فعالة من الحضور.
- استخدام حالات عملية تحاكي بيئة العمل لتطبيق المفاهيم مباشرة.
- تخصيص أدوار تدريبية داخل الفريق لتعزيز التعلم التعاوني.
- متابعة حضور وتفاعل المتدربين وتقديم تغذية راجعة مستمرة.
- ربط محتوى التدريب بالمهام اليومية لضمان انتقال المعرفة إلى التطبيق الفعلي.

الوحدة الرابعة: تقييم أثر التدريب وتحسين الأداء

- تحديد مؤشرات أداء رئيسية لقياس نتائج التدريب معرفية - سلوكية - أداء.
- إجراء تقييم قبلي وبعدي لقياس الفجوة قبل وبعد التدريب.
- جمع ملاحظات المشاركين ومدراءهم لتقييم فاعلية البرنامج.
- تحليل نتائج التقييم لاتخاذ قرارات بشأن تعديل المحتوى أو أسلوب التدريب.
- إعداد تقرير نتائج واضح يعرض مدى تحقيق الأهداف.
- اقتراح توصيات لتحسين البرامج المستقبلية بناءً على البيانات المستخلصة.

الوحدة الخامسة: استراتيجية التدريب المستمر وخطة التطوير المهني

- صياغة سياسة مؤسسية للتدريب المستمر والتطوير الدائم للكوادر.
- إعداد خطة تدريب سنوية تستجيب للاحتياجات المتجددة.
- دمج مفهوم التعلم المؤسسي والتطوير الذاتي ضمن ثقافة العمل.
- تنظيم جلسات متابعة دورية لقياس ما تم تطبيقه من مهارات بعد التدريب.
- تحفيز الموظفين على التعلم المستمر من خلال حوافز ومكافآت معنوية.
- تحديث خطة التدريب والتطوير بناءً على تقييم الأداء واحتياجات السوق.

خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية

تسهم الدورة في تزويد المؤسسات بإطار عملي متكامل لتطوير مهارات وقدرات الموظفين بشكل مستدام وفعال. يُوصى بتطبيق مفردات الدورة بشكل تدريجي مع مراجعة دورية لضمان تحقيق أهداف "برامج التدريب والتطوير الحديثة".