

يقدم

مركز إتش دي تي سي للتدريب

العرض الفني لبرنامج

تصميم نظم التدريب والمراجعة

الاستراتيجية للعمليات التدريبية

المقدمة

تركز العديد من المؤسسات على تنفيذ الأنشطة التدريبية دون وجود نظام تدريبي واضح، مما يؤدي إلى تكرار البرامج، ضعف الأثر، وهدر الموارد.

يهدف هذا البرنامج إلى تمكين المشاركين من تصميم نظام تدريبي متكامل يعتمد على وضوح العمليات وتكاملها، مع إكسابهم القدرة على مراجعة العمليات التدريبية من منظور استراتيجي يضمن تحقيق القيمة المضافة.

أهداف البرنامج

سيتمكن المشاركون في نهاية هذا البرنامج التدريبي مما يلي:

- التمييز بوضوح بين مفاهيم النشاط التدريبي، البرنامج التدريبي، والنظام التدريبي المؤسسي.
- فهم مكونات النظام التدريبي وعلاقته بالمنظومة المؤسسية (الموارد البشرية، الأداء، الجودة).
- تصميم العمليات التدريبية الأساسية وفق منهجية واضحة تشمل المدخلات والمخرجات والأدوار.
- رسم وتحليل خرائط العمليات التدريبية وتحديد نقاط الضعف والازدواجية ومواطن الهدر.
- تحويل العمليات التدريبية إلى نظام تدريبي متكامل تدعمه سياسات واضحة وإجراءات موحدة.
- بناء إطار حوكمة لنظام التدريب يحدد الصلاحيات وآليات اتخاذ القرار.
- مواءمة النظام التدريبي مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وربطه بإدارة الأداء والمواهب.
- تنفيذ مراجعة استراتيجية للعمليات التدريبية لقياس الكفاءة والفعالية والأثر المؤسسي.
- استخدام أدوات ومؤشرات المراجعة الاستراتيجية لتقييم الانحرافات وتحليل الفجوات.
- تصميم خطط تطوير وتحسين النظام التدريبي بناءً على نتائج المراجعة والتحليل.
- قياس أثر التحسينات التدريبية باستخدام مؤشرات أداء قبل وبعد التنفيذ.
- بناء نظام تدريبي مرن وقابل للتطوير والاستدامة يدعم التحديث المستمر واحتياجات المستقبل.

محااور البرنامج:

★ اليوم الأول: الإطار المفاهيمي لنظم التدريب

✓ الفرق بين:

- ☐ النشاط التدريبي
- ☐ البرنامج التدريبي
- ☐ النظام التدريبي

✓ مفهوم النظام التدريبي المؤسسي

- ☐ النظام كمنظومة متكامل
- ☐ العلاقة بين المدخلات، العمليات، والمخرجات

✓ مكونات نظام التدريب

- ☐ السياسات التدريبية
- ☐ العمليات التدريبية
- ☐ النماذج والأدوات
- ☐ الأدوار والمسؤوليات

✓ موقع نظام التدريب ضمن المنظومة المؤسسية

- علاقته بالموارد البشرية
- علاقته بالأداء المؤسسي

○ علاقته بالجودة والتميز

✓ نشاط تطبيقي

○ تحليل الفجوة بين الواقع الحالي والنظام التدريبي المثالي

★ اليوم الثاني: تصميم العمليات التدريبية (Training Process Design)

✓ مفهوم تصميم العمليات

○ لماذا نفكر بالعمليات وليس بالأنشطة؟

○ مبادئ تصميم العمليات التدريبية

✓ تحديد العمليات التدريبية الأساسية

○ عملية تحديد الاحتياجات التدريبية

○ عملية تخطيط التدريب

○ عملية تنفيذ التدريب

○ عملية المتابعة والتقييم

✓ توصيف العمليات التدريبية

○ المدخلات

○ المخرجات

○ أصحاب المصلحة

○ المسؤوليات

✓ رسم خرائط العمليات التدريبية

○ Process Mapping

○ تحديد نقاط الضعف والازدواجية

✓ نشاط تطبيقي

○ رسم خريطة عملية تدريبية كاملة

★ اليوم الثالث: تصميم نظام التدريب (Training System Design) ★

✓ تحويل العمليات إلى نظام متكامل

○ الربط بين العمليات

○ توحيد النماذج والإجراءات

✓ السياسات التدريبية الداعمة للنظام

○ سياسة الترشيح

○ سياسة الميزانية

○ سياسة اعتماد البرامج

✓ الحوكمة في نظام التدريب

○ لجان التدريب

○ الصلاحيات والمسؤوليات

○ آليات اتخاذ القرار

✓ تكامل نظام التدريب مع الأنظمة الأخرى

○ إدارة الأداء

○ إدارة المواهب

○ التخطيط الوظيفي

✓ نشاط تطبيقي

○ تصميم إطار نظام تدريبي متكامل

★ اليوم الرابع: المراجعة الاستراتيجية للعمليات التدريبية

✓ مفهوم المراجعة الاستراتيجية

○ الفرق بين المراجعة والتقييم

○ لماذا المراجعة من منظور استراتيجي؟

✓ مجالات مراجعة العمليات التدريبية

○ مواءمة العمليات مع الاستراتيجية

○ كفاءة العمليات

○ فعالية المخرجات

✓ أدوات المراجعة الاستراتيجية

○ تحليل الفجوات

○ مراجعة الالتزام بالسياسات

○ تحليل الانحراف عن الأهداف

✓ مؤشرات المراجعة الاستراتيجية

○ مؤشرات كفاءة العملية

○ مؤشرات الأثر المؤسسي

○ مؤشرات الاستدامة

✓ نشاط تطبيقي

○ تنفيذ مراجعة استراتيجية على نظام تدريبي افتراضي

★ اليوم الخامس: تطوير وتحسين نظام التدريب

✓ تحليل نتائج المراجعة

○ تفسير النتائج

○ تحديد الأسباب الجذرية

✓ تصميم خطط التحسين

○ تحسين العمليات

○ تعديل السياسات

○ إعادة توزيع الأدوار

✓ قياس نجاح التحسينات

○ قبل وبعد

الفئة المستهدفة:

- ❖ مسؤولو تطوير التدريب
- ❖ مدراء التدريب والتطوير
- ❖ مسؤولو الجودة والتميز المؤسسي
- ❖ مسؤولو التخطيط والتطوير
- ❖ أخصائيو الموارد البشرية (المعنيون بتصميم الأنظمة)

أساليب التدريب:

- التعلم القائم على التكنولوجيا.
- المحاكاة في التدريب.
- التوجيه أثناء العمل.
- تدريب بقيادة المدربين.
- فرق العمل والأدوار.
- الأفلام والفيديو.
- دراسات حالة وورش العمل.