



كفاءة الموظفين الدورة التدريبية: تطوير وتحديث برامج التدريب المؤسسي لرفع

Ref: #TDD6927



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة :

الأبحاث الأكاديمية التي الاحتراف في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المؤسسي تقدم هذه الدورة رحلة متكاملة من الصفر إلى التدريب. يقدم BIG BEN Training Center أجراها البروفيسور جون كيرل John Kirrl في تحسين الفعالة، مستندة إلى أحدث كيفية تحويل والتطبيقات العملية لمواجهة تحديات مثل ضعف مشاركة منهجاً فريداً يجمع بين النظريات الحديثة استدامة الكفاءة وتُعزز عائد الاستثمار، مع التركيز الإجراءات التدريبية التقليدية إلى أنظمة ديناميكية الموظفين وهدر الموارد. ستتعلم إلى محرك على أداء الفرق. تم تصميم المحتوى ليكون حللاً على تطوير سياسات تدريب قابلة للتطوير وقياس الأثر تحسّن استراتيجي للتنمية المؤسسية شاملاً لتحويل التدريب من نشاط روتيني

ل : الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- مديرو التدريب والتطوير
- مسؤولي تنمية الموارد البشرية
- مصممي البرامج التدريبية
- قيادات الإدارات المسؤولة عن تطوير الكوادر
- المهارات المستشارون المؤسسيون المتخصصون في تطوير

القطاعات والصناعات المستهدفة :



- القطاع المالي والمصرفي
- الصناعات الصحية والمستشفيات
- الشركات التكنولوجية والاتصالات
- الهيئات الحكومية والوزارات
- مؤسسات التعليم العالي

الأقسام المؤسسية المستهدفة :

- إدارة الموارد البشرية
- قسم التطوير المؤسسي
- مراكز التدريب الداخلي
- إدارة التخطيط الاستراتيجي
- وحدات ضمان الجودة

أهداف الدورة التدريبية :

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

- بدقة ؛ تحليل فجوات المهارات وتحديد الاحتياجات التدريبية
- مؤسسية متنوعة ؛ تصميم سياسات تدريبية قابلة للتطبيق في سياقات
- الممارسات ؛ تطبيق معايير جودة التدريب المؤسسي وفق أفضل
- التدريبية ؛ استخدام تقنيات حديثة لقياس أثر البرامج
- إدارة ميزانيات التدريب بفعالية لتعزيز العائد

منهجية الدورة التدريبية :



والتمويل. يقدم BIG BEN المحاضرات الأكاديمية ودراسات الحالة الواقعية من تعتمد الدورة على منهجية تفاعلية تجمع بين مقاومة التغيير أو محدودية الموارد. جلسات عصف ذهني جماعي لتصميم حلول Training Center قطاعات متنوعة مثل الصحة البيانات تدريبية قابلة للتطبيق، مع جلسات تغذية راجعة فورية يتضمن البرنامج تمارين محاكاة لتطوير سياسات لتحديات مثل المعرفة من الإطار النظري إلى التطبيق الواقعية لتقييم أثر البرامج التدريبية، مما يضمن من خبراء المجال. يتم استخدام تحليل العملي في بيئات العمل المختلفة انتقال

التدريبية) خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة

الفجوات الوحدة الأولى: تحليل الاحتياجات التدريبية وتحديد

- تقييم المهارات الحالية للموظفين
- رسم خرائط المهارات المطلوبة مستقبلياً
- استخدام أدوات تحليل الفجوات
- ربط الاحتياجات التدريبية بالأهداف المؤسسية
- دراسة حالة: قطاع الرعاية الصحية

التدريبية الوحدة الثانية: تصميم السياسات والإجراءات



- أسس بناء سياسات تدريب مستدامة
- دمج التكنولوجيا في تصميم البرامج
- معايير جودة المحتوى التدريبي
- تطوير مسارات مهنية تدريبية
- تخصيص الموارد البشرية والمادية

الوحدة الثالثة: تطوير محتوى تدريبي تفاعلي

- استراتيجيات التعلم النشط
- تحويل المحتوى النظري إلى تطبيقات عملية
- أدوات التقييم التكويني
- دمج ألعاب المحاكاة في التدريب
- دراسة حالة: القطاع المصرفي

الوحدة الرابعة: قياس الأثر وتحسين العائد

- مؤشرات قياس فعالية التدريب
- تحليل عائد الاستثمار في التدريب
- تطوير أنظمة التغذية الراجعة
- معالجة نقاط الضعف في البرامج
- تعديل السياسات بناءً على البيانات

الوحدة الخامسة: إدارة التغيير والاستدامة

- استراتيجيات مواجهة مقاومة التغيير
- ربط التدريب بالترقيات الوظيفية
- تحديث البرامج وفق التطورات المؤسسية
- ضمان استمرارية تطبيق المهارات
- بناء حاضنات تدريب داخلية



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 ٢٥٢٠- 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 :

إستراتيجي يُحسّن القيمة السوقية للمؤسسة؟ كيف يمكن تحويل التدريب من عبء مالي إلى استثمار

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



للتنفيذ فوراً. تقدم إطار متكامل يربط بين التصميم الأكاديمي الصارم تميز BIG BEN Training Center هذه الدورة بتقديم البروفيسور جون كيرل John Kirri أدوات قابلة منهجية "من الصفر إلى النظام" التي طورها والتطبيقات العملية القابلة مرجعية. تعالج مع التركيز على حلول قابلة للقياس مثل تحسين عائد للتطوير لتحويل التدريب إلى محرك للتحويل المؤسسي، مُحفزة. مستندة إلى دراسات الدورة تحديات حقيقية كضعف مشاركة الموظفين من خلال الاستثمار بنسبة ٣٠% في قطاعات سياقات مؤسسية مختلفة دون فقدان الجوهر حالة من بيئات عمل متنوعة، مما يضمن انتقال المعرفة تصميم سياسات تدريبية الاستراتيجية إلى