



**دورة:
تقييم الاحتياجات التدريبية**

**2 - 6 أغسطس 2026
القاهرة (مصر)**

تقييم الاحتياجات التدريبية

رمز الدورة: MA13183 تاريخ الإنعقاد: 2 - 6 أغسطس 2026 دولة الإنعقاد: القاهرة (مصر) - رسوم الإشتراك: Euro

المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة في بيئات العمل، أصبحت المؤسسات بحاجة ماسّة إلى تحديد فجوات المهارات بدقة لضمان تقديم برامج تدريبية فعالة وموجهة. إن تقييم الاحتياجات التدريبية هو الركيزة الأساسية لبناء استراتيجيات تطوير الموارد البشرية بطريقة علمية ومنهجية تؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي.

صُمم هذا البرنامج التدريبي من قبل مركز جلوبال هورايزن للتدريب والاستشارات ليزوّد المشاركين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحليل الفجوات في الكفاءات، وتحديد الأولويات التدريبية، وربطها بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة لضمان أفضل عائد على الاستثمار في التدريب.

أهداف البرنامج:

بنهاية هذا البرنامج، سيتمكن المشاركون من:

- فهم المفاهيم والمنهجيات الحديثة في تقييم الاحتياجات التدريبية.
- تحليل فجوات الأداء على مستوى الأفراد والفرق والمؤسسة.
- استخدام أدوات وتقنيات تقييم فعالة مثل الاستبيانات، المقابلات، تحليل المهام، ومقاييس الأداء.
- إعداد خطط تدريبية استراتيجية مبنية على نتائج التحليل.
- تقديم توصيات مهنية ومقنعة لإدارات التدريب والإدارة العليا.

منهجية التدريب:

- عروض تقديمية تفاعلية.
- دراسات حالة واقعية.
- ورش عمل تحليلية وتطبيقية.
- تطبيق أدوات تقييم حقيقية خلال الدورة.
- مناقشات جماعية وتمارين فردية.

الأثر المؤسسي:

- تحسين كفاءة استثمار الموارد في التدريب والتطوير.
- تعزيز التوافق بين خطط التدريب والأهداف المؤسسية.
- رفع مستوى أداء الموظفين من خلال برامج تدريبية موجهة بدقة.
- تعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات والمتطلبات المستقبلية.
- تقليل التكرار والهدر في البرامج التدريبية غير الملائمة.

الفئة المستهدفة:

- مدراء وأخصائيو الموارد البشرية والتدريب والتطوير.
- مسؤولو تخطيط القوى العاملة.
- مشرفو الأداء والجودة.
- القادة ومدراء الفرق المعنيون بتطوير فرق العمل.
- المهتمون بتصميم البرامج التدريبية المعتمدة على الاحتياج الفعلي.

المحاور التدريبية :

اليوم الأول: مدخل إلى تقييم الاحتياجات التدريبية

- تعريف تقييم الاحتياجات التدريبية وأهميته
- الفرق بين التدريب الميني على الحاجة والتدريب التقليدي
- أنواع الاحتياجات التدريبية: الحالية والمستقبلية
- العلاقة بين تحليل الاحتياجات والتخطيط الاستراتيجي للمؤسسة

اليوم الثاني: مستويات تقييم الاحتياجات

- تقييم الاحتياج على المستوى التنظيمي
- تقييم احتياج الفرق الوظيفية
- تقييم احتياج الأفراد Analysis Gap
- مؤشرات الأداء كأداة لتحديد الاحتياج

اليوم الثالث: أدوات وتقنيات جمع البيانات

- استخدام الاستبيانات والمقابلات
- تحليل الوظائف والمهام
- مجموعات التركيز Groups Focus
- مراجعة الوثائق والتقارير والتقييمات السابقة

اليوم الرابع: تحليل البيانات وتحديد الأولويات

- تصنيف وتحليل نتائج أدوات التقييم
- تحديد الفجوات التدريبية ذات الأولوية
- إعداد تقارير تحليل الاحتياج
- ربط نتائج التقييم بالمسارات التدريبية وخطط التطوير

اليوم الخامس: بناء خطة تدريب استراتيجية

- تحويل نتائج تقييم الاحتياج إلى خطة تدريب تنفيذية
- صياغة الأهداف التدريبية والتوصيات
- عرض خطة التدريب على أصحاب القرار
- دراسة حالة تطبيقية شاملة على مؤسسة حقيقية.