

النشرة الفنية للبرنامج التدريبي  
الممارسات الفعالة في التدريب المبني على الجدارات  
**Practices in Competency Based Training**

5 أيام، 15 ساعة  
يبدأ بتاريخ 2024/02/18م  
تدريب إلكتروني... Live ((●))

## بطاقة معلومات البرنامج:

|                 |  |
|-----------------|--|
| مدة التدريب     | : (5) أيام، (15) ساعة  |
| مكان التدريب    | : تدريب إلكتروني – Live  |
| تاريخ الانعقاد  | : 2024/02/22-18م   |
| توقيت التدريب   | : 08:00pm - 05:00pm  |
| لغة التدريب     | : اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية  |
| شهادة التدريب   | : شهادة تدريب إلكترونية صادرة عن مجموعة الجهود "نسبة الحضور لا تقل عن 90%"   |
| أساليب التدريب  | : - أسلوب السيناريوهات.<br>- أسلوب العصف الذهني.<br>- أسلوب تمارين وأنشطة الفريق.<br>- أسلوب تقديم الحلول والممارسات.<br>- أسلوب التدريبات الجماعية وتبادل الخبرات.                        |
| الفئة المستهدفة | : - مدراء التدريب والتطوير الوظيفي.<br>- أخصائيو الموارد البشرية والتدريب.<br>- مدراء الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة.<br>- مدراء إدارات التعلم والتطوير وشريك أعمال الموارد البشرية. |

## مفاتيح البرنامج التدريبي:

- ما هي مناهج التدريب؟ وما هو منهج التدريب المبني على الجدارات؟
- لماذا نستخدم منهج التدريب المبني على الجدارات؟
- كيف يمكن تنفيذ التدريب والأنشطة التدريبية تطبيقاً لمنهج الجدارات؟
- هل يمكن أن يصبح تقييم النشاط التدريبي فعالاً من خلال منهج الجدارات؟

## التدريب والتطوير المبني على الجدارات:

لماذا تنفق الشركات مبالغ طائلة للبحث عن اختيار وتوظيف أفضل الموظفين ثم تترك تنمية قدراتهم وأدائهم للحظ والفرص غير المضمونة؟ إنَّ في كل مرة يتم ترقية الموظف إلى مواقع إدارية أو إشرافية أو فنية دون تدريب على تقنيات وممارسات فعّالة، تخسر المنظمة الكثير، ولقد أثبتت الخبرة الوظيفية في مختلف دول العالم أن التقدم الوظيفي واكتساب الخبرة الوظيفية ومواجهة متطلبات التطور والتقديم الوظيفي والأدائي تنطلق من قاعدة أساسية هي: "اكتساب الخبرة أثناء العمل" وتتم هذه بطريقتين: الأولى: اكتساب الخبرة من خلال أداء العمل نفسه وتحمل أخطاء الموظف مع ما تولده تلك الأخطاء من إهدار للوقت والمال وضياع للفرص. والثانية: التدريب على أساليب أداء العمل

الحالي والمستقبلي وتطوير قدرات الفرد ومهاراته ومعارفه وتعديل سلوكه بشكل نظامي يعتمد على قاعدة الإحتياج الوظيفي المتدرج والمتسلسل وفقاً للتدرج الوظيفي في الهيكل الإداري للمنظمة.

فالتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال والتي انعكست بناورها على المنظمات استدعت إعادة النظر بتركيبة الموارد البشرية المهنية والمعرفية وتطوير قدراتها الأدائية، وقد استدعى هذا التطوير تركيز المنظمة على نشاط التدريب المبني على الجدارات ، وذلك بهدف استحداث مهارات ومعارف جديدة تتواءم مع المتطلبات الوظيفية الجديدة، ومن هذا المنطلق سعت المؤسسات لتنمية المورد البشري وتطويره والارتقاء به، إذ يُعتبر التدريب أحد الوسائل التي تستخدمها الإدارة من أجل تحقيق هذا التطوير وتنمية القدرات العلمية والسلوكية للعاملين بالشكل الذي يمهد الطريق نحو ازدهار ونمو المؤسسة من أجل مواجهة التغيرات على صعيد البيئة الداخلية والخارجية وتحقيق التميز المؤسسي.

لذلك قد أن الأوان أن يقوم محترفو وأخصائيو الموارد البشرية والتدريب والتطوير الوظيفي بتطبيق الأدوات والآليات المتطورة في تخطيط وتنفيذ وقياس فاعلية التدريب، وذلك بالنظر الى الموارد البشرية على أنهم عنصر هام في تطوير المنظمات، باعتبارهم رأس مال بشري يتم تنميته وتطويره بهدف المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف واستراتيجيات المنظمات المعاصرة.

### ملخص عام البرنامج:

سوف يساهم هذا البرنامج التدريبي في إيجاد إستراتيجيات لتحسين وتطوير أداء العنصر البشري من خلال أدوات وآليات التدريب المبني على الجدارات Competency Based Training ، وذلك من خلال تحقيق الفروض المتعلقة بتحسين وتطوير الأداء و ذلك بالتوجه المعرفي والمهاري والسلوكي والإتجاهات التي لا بد أن تتوفر في شاغل الوظيفة والتي يظهرها الفرد خلال أدائه للعمل، حيث يتم من خلال ذلك تحديد الجدارات المتعلقة بشاغل الوظيفة وإيجاد الوسائل والطرق والآليات المناسبة لتحديد والتعرف عليها ثم تطبيق الآليات والأدوات الملائمة لتقييم أداء الموظفين ثم تحديد الفروق والانحراف عن معايير الأداء الملائمة للجدارات المتميزة ثم إتخاذ القرارات المناسبة بتحديد الإحتياجات التدريبية الفعلية بناءً على ذلك، ثم تصميم وتنفيذ الأنشطة التدريبية التي تبنى على الجدارات بحيث تحقق تحسين وتطوير الأداء في كل وقت.

### الجدارات المستهدفة:

- ربط أهداف التدريب بالجدارة.
- تخطيط التدريب بناءً على الجدارة.
- تقييم التدريب باستخدام منهج الجدارة.
- تحديد الإحتياج التدريبي بناءً على الجدارات.

### الأهداف الرئيسية للتدريب:

- في نهاية البرنامج التدريبي سيكون المشاركون ملمين بعدد من المعارف والممارسات التالية:
- المبادئ الأساسية في تحديد الإحتياجات التدريبية وأساليبها والطرق الحديثة لها.
- المبادئ والأساسيات والمرتكزات للإدارة الفعالة للكفايات والجدارات الوظيفية وعناصرها ومكوناتها.
- الأنواع المطورة للجدارات والكفايات والجدول والادلة الخاصة بها وتطبيقاتها العملية في بيئة العمل.
- أسس تحديد الإحتياج التدريبية بناءً على الجدارات الوظيفية CBT وأساليب تحليل الخطة التدريبية.

- تكتيك تصميم وإعداد الكفايات والجدارات وإعداد قاموس الجدارات الوظيفية وتطبيقاتها في بيئة العمل.
- كافة التطبيقات العملية في التدريب المبني على الجدارات الوظيفية ومراحلها والتكتيك العملي الخاص بها.

### أهمية المشاركة في البرنامج على صعيد المنظمة:

تطمح المنظمات لمشاركة المختصين في تحديد الاحتياجات التدريبية وبناء الخطط التدريبية في هذا البرنامج بحيث يكونوا قادرين على تحقيق الاستفادة بما يعود على المنظمة بالنتائج الملموسة الواقعية القابلة للتطبيق كالتالي:

- تحسين عملية التدريب والأداء التنظيمي.
- يتم تضمين المزيد من الإعداد في نهج المنظمة في التدريب.
- انخفاض عدد الأنشطة التدريبية العامة التي قد تؤدي إلى إهدار الموارد.
- قيمة وعائد أكبر على الاستثمار من خلال التدريب القائم على الكفاءة/الجدارة.
- قدرة المشاركين على فهم تطبيق التدريب القائم على الكفاءة/الجدارة في المنظمة.
- إحساس إيجابي عام بالتطور على صعيد المنظمة، وذلك بسبب فهم احتياجات التعلم للأشخاص بشكل أفضل.

### أهمية المشاركة في البرنامج على صعيد الفرد:

يطمح الأفراد عند المشاركة في هذا البرنامج القائم على الكفاءة لأن يكونوا قادرين على تطبيق المفاهيم العملية بشكل تدريجي عند بناء خططهم التدريبية القائمة على الجدارات برسم في مخيلتهم تحقيق كل مما يلي:

- فهم واضح لرسم خرائط الكفاءة والتدريب.
- تعظيم التدريب من خلال دراسات الحالة والمناقشات الجماعية.
- القدرة على فهم العوامل الأساسية في نهج التدريب المبني على الجدارات.
- تحديد كيفية ربط التدريب المبني على الجدارات واستراتيجية المنظمة.

### المحاور الرئيسية للتدريب:

#### المحور الأول: منهج الجدارات

- مفهوم الجدارة.
- كيف يمكن أن يفيد التدريب المبني على الجدارات منظمك؟
- الجدارات/الكفاءات مقابل المهام الوظيفية.
- التدريب المبني على الجدارات والقدرات التنظيمية.
- فوائد نمذجة الكفاءة مناقشة جماعية / مقيمو المعرفة.

#### المحور الثاني: تصنيف/فئات الجدارات

- القاعدة 70/20/10.
- الجدارات/الكفاءات والنتائج الاستراتيجية.
- الجدارات المؤسسية.
- الجدارات الوظيفية.

– الجدارات الشخصية.

– الجدارات القيادية.

– مستويات التدريب المبني على الجدارات.

– تطوير وتحسين الجدارات المكتسبة.

– تقييم الجدارات لتحديد البرامج التدريبية.

– تطوير وتحسين عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.

### المحور الثالث: عرض وتطبيق منهج التدريب المبني على الجدارات

– مفاهيم التدريب المبني على الجدارات بين النظرية والتطبيق.

– لماذا نستخدم منهج التدريب المبني على الجدارات؟

– مميزات التدريب المبني على الجدارات.

– النماذج الأساسية للتدريب المبني على الجدارات.

– أدوات وعناصر التقييم والاختبارات في التدريب المبني على الجدارات.

– استخدام منهج التدريب المبني على الجدارات في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين.

### المحور الرابع: معايير Rubrics لتقييم الجدارات

– قواعد السلوك وكيفية تفسيرها.

– اختبارات المهارات.

– برامج الشهادات.

– قياس جودة وكمية العمل المنتج.

– المعرفة والتقييم العملي والملاحظات.

### المحور الخامس: تقييم التدريب بناءً على منهج الجدارة وتطبيقات عملية

– أدوات تقييم وقياس منهج التدريب المبني على الجدارات باستخدام نموذج كيرك باتريك.

– تطبيقات عملية لتصميم وتنفيذ التدريب من خلال منهج الجدارات- عرض لممارسات عالمية وعربية-.