BLACKBIRD FOR TRAINING

برنامج شهادة تقييم احتياجات التدريب (TNA)

December 2026 – 7 January 2027 27

القاهرة (مصر)

UK Traininig

PARTNER



برنامج شهادة تقييم احتياجات التدريب (TNA)

المرجع: 326002_3254922 **التاريخ:** 27 December 2026 – 7 January 2027 **المكان:** القاهرة (مصر) **الرسوم:** GBP 7600

مقدمة

في عالم الأعمال المتسارع اليوم، يُعدّ ضمان أن تكون التدخلات التدريبية متوافقة مع الفجوات في الأداء والأهداف المؤسسية أمرًا بالغ الأهمية. توفر دورة شهادة تقييم احتياجات التدريب - معتمدة من Training Industry منهجًا عمليًا واستراتيجيًا لإجراء تقييمات شاملة وفعالة للاحتياجات التدريبية TNA.

سيتعلم المشاركون كيفية تحليل الاحتياجات التدريبية على مستوى المؤسسة، المهام، والأفراد؛ تصميم أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات، المقابلات، وتقنيات تحليل الوظائف؛ وصياغة تقارير تقييم قابلة للتنفيذ تدعم خطط التعلم والتطوير L&D. تجمع الدورة بين الجانب النظري والتطبيق العملي، مما يضمن اكتساب مهارات فعالة لتحديد الاحتياجات التدريبية التي تُحسن الأداء وتحقق تأثيرًا ملموسًا.

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم مبادئ وأهمية تقييم احتياجات التدريب TNA ودوره في استراتيجية التعلم والتطوير.
- تحديد فجوات الأداء والاحتياجات التدريبية على المستويات التنظيمية، المهام، والفردية.
- تصميم وتنفيذ أدوات جمع البيانات الفعّالة مثل الاستبيانات، المقابلات، وتقنيات تحليل الوظائف.
- تحليل البيانات وترتيب الأولويات التدريبية لتحقيق أكبر أثر على الأعمال.
- إعداد تقارير تقييم احتياجات تدريبية قابلة للتطبيق لدعم خطط التدريب الاستراتيجية واتخاذ القرارات المستنيرة.



محاور الدورة

اليوم الأول: أسس تقييم احتياجات التدريب TNA

- تعريف وأهمية TNA.
- الفرق بين تقييم الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب نفسه.
- دور TNA في استراتيجية التعلم والتطوير.
- نموذج ADDIE ودور TNA فيه.
- لمحة عن مستويات تقييم الاحتياجات: المؤسسة، المهام، الأفراد.

اليوم الثاني: فهم أهداف المؤسسة والفجوات في الأداء

- ربط TNA برؤية ورسالة المؤسسة.
- تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs.
- ربط الأداء المؤسسي بنتائج التعلم.
- إجراء تحليل SWOT وتحليل فجوات الأداء.
- إشراك أصحاب المصلحة وضمان التوافق الاستراتيجي.

اليوم الثالث: تقنيات تحليل المهام والوظائف

- تحليل الأدوار الوظيفية إلى مهام وكفاءات.
- أساليب تحليل المهام مقابلات، ملاحظات، وثائق.
- كتابة الوصف الوظيفي الفعال.
- تحديد الفجوات المهارية في المهام الوظيفية.
- تصميم أطر الكفاءات لدعم التقدم المهني.

اليوم الرابع: تقييم الاحتياجات التدريبية على المستوى الفردي

- أدوات تقييم الأداء الفردي.
- استخدام التقييم بـ 360 درجة، التقييمات الذاتية، وتقييم الأداء.
- تقييم السلوكيات وإعداد قوائم المهارات.
- تحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية ومعالجة ضعف الأداء.
- مواءمة الاحتياجات الفردية مع الأهداف المؤسسية.



اليوم الخامس: أساليب جمع البيانات لتقييم الاحتياجات

- تصميم الاستبيانات الفعالة لتقييم الاحتياجات التدريبية.
- إجراء مقابلات ومجموعات نقاش فعّالة.
- تقنيات المراقبة وظلال العمل job shadowing.
- مراجعة بيانات الموارد البشرية: معدلات الدوران، الإنتاجية، تقييمات الأداء.
- مراعاة الاعتبارات الأخلاقية أثناء جمع البيانات.

اليوم السادس: تحليل البيانات وتفسيرها

- تنظيم وترميز البيانات النوعية والكمية.
- استخدام أدوات مثل Excel/SPSS في تحليل بيانات TNA.
- التعرف على الأنماط ومشكلات الأداء.
- إعداد مصفوفة أولويات التدريب.
- عرض البيانات باستخدام الرسوم البيانية والمخططات.

اليوم السابع: ترتيب الأولويات واختيار الحلول التدريبية

- إجراء تحليل التكلفة والعائد للتدخلات التدريبية.
- الاختيار بين حلول تدريبية وغير تدريبية.
- استخدام مصفوفة الإلحاح مقابل الأثر.
- استكشاف الخيارات التدريبية الرسمية وغير الرسمية.
- مواءمة خطط التدريب مع الميزانية والقيود الزمنية.

اليوم الثامن: كتابة وتقديم تقارير TNA

- إعداد تقرير تقييم احتياجات التدريب المهني.
- كتابة الملخصات التنفيذية والتوصيات القابلة للتطبيق.
- عرض النتائج للإدارة العليا بأسلوب مؤثر.
- استخدام لوحات المعلومات وتقنيات عرض البيانات.
- كسب دعم الإدارة لتنفيذ خطط التدريب.



اليوم التاسع: تحويل الاحتياجات إلى خطط تدريبية

- تحويل نتائج TNA إلى أهداف تعلم واضحة.
- تصميم خرائط التدريب والجداول الزمنية.
- دمج نتائج TNA في خطة التعلم والتطوير السنوية.
- التعاون مع فرق الموارد البشرية ورؤساء الأقسام.
- استراتيجيات إدارة التغيير والتواصل الفعّال لدعم التنفيذ.

اليوم العاشر: العروض الختامية وتقييم الدورة

- عروض جماعية لمحاكاة مشروع تقييم احتياجات التدريب.
- تقديم التغذية الراجعة والنقاشات الجماعية.
- مراجعة شاملة لأهم الأدوات والتقنيات.
- فرص مهنية وشهادات في مجال التعلم والتطوير L&D.
- حفل توزيع الشهادات وختام الدورة.

لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الإيجابيات والسلبيات

- اكتساب مهارات أساسية: تعلم كيفية تحديد ومعالجة فجوات الأداء بدقة وفعالية.
- تطبيق عملي شامل: صقل مهاراتك باستخدام أدوات مثل الاستبيانات، المقابلات، وتحليل الوظائف.
- تحقيق الأثر الاستراتيجي: مواءمة التدخلات التدريبية مع الأهداف المؤسسية ومؤشرات الأداء الرئيسية KPIs.
- تعزيز العائد على الاستثمار ROI: تحليل البيانات لضمان فعالية استثمارات التدريب.
- بناء تعاون فعال: العمل مع فرق الموارد البشرية وقادة الأقسام لصياغة خطط تدريبية مؤثرة.
- تطوير مسارك المهني: اكتسب شهادة معترف بها من Training Industry تدعم مصداقيتك المهنية.
- مواكبة متطلبات العمل المتغيرة: اكتساب المهارات اللازمة لمواجهة متطلبات التدريب المستجدة.
- الثقة في تقديم نتائجك: صقل مهاراتك في إعداد التقارير والتواصل لعرض نتائجك بقوة.

الخاتمة

إن إعداد تقييم احتياجات التدريب TNA فعّال هو حجر الأساس لتطوير استراتيجيات تدريبية تدعم الأداء المؤسسي وتحقق أهداف العمل. تمنحك هذه الدورة المعتمدة من Training Industry الأدوات والخبرة العملية لتصميم تقييمات احتياجات دقيقة تترجم إلى خطط تعلم وتطوير L&D فعّالة.



ستغادر الدورة مستعدًا لتطبيق معرفتك الجديدة، التعاون بفعالية داخل منظمتك، وصياغة حلول تدريبية تدعم النمو المستدام. ابدأ رحلتك اليوم لتصبح خبيرًا معتمدًا في تقييم الاحتياجات التدريبية وصياغة استراتيجيات التعلم والتطوير المبتكرة!

