JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick

13 – 17 يونيو 2027

شرم الشيخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick

المرجع: 872_32990 **التاريخ:** 13 – 17 يونيو 2027 **المكان:** شرم الشيخ **الرسوم:** GBP 4500

استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick دورة تدريبية مدتها أسبوع لموظفي الموارد البشرية ومنسقي التدريب، ويكمل فيها كل مشارك حزمة تنسيق الاحتياجات والتقييم لإدارة واحدة. فأصحاب الموازنات يسألون اليوم لماذا اختيرت دورة بعينها وما الذي تغير بعدها، مما يلزم المنسقين بربط أدلة الاستبيانات والمقابلات بمستويات التقييم الأربعة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لمنسقي التدريب.

لماذا تهم استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick الآن

تشكل هذا الموضوع اليوم فئتان، هما مديرو الخطوط الذين يرسلون قوائم ترشيح دون بيان الفجوة، ومراجعو الشؤون المالية الذين يسألون عن كل بند تدريبي. وتضيف دورات المهارات القصيرة ضغطا ثالثا، إذ تتقادم الاحتياجات المجمعة مرة في السنة سريعا. والمنسق الذي يقاطع الاستبيانات والمقابلات وأدلة المهام يمول الدورات الصحيحة ويثبت أثرها في رد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج، أما من يعتمد على قوائم الرغبات فيكرر دورات رائجة لا تغير شيئا. وتستند الدورة إلى نموذج Kirkpatrick للتقييم بمستوياته الأربعة، وإلى إرشادات ISO 10015:2019 لإدارة الكفاءة وتنمية الأفراد، وإلى معيار ISO 30422:2022 لعمليات التعلم والتطوير.

المستفيدون من استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick

- موظفون يجمعون طلبات الترشيح ويحولونها إلى خطة تدريب سنوية
- منسقون يصممون الاستبيانات ويجرون مقابلات الاحتياجات مع المشرفين
- موظفون يوزعون نماذج رد الفعل بعد الدورات والاختبارات القبلية والبعدية
- منسقون يتابعون مع مديري الخطوط تغير السلوك بعد الدورات
- موظفون يعدون تقارير التدريب لرؤساء الموارد البشرية وأصحاب الموازنات

تستفيد إدارة الموارد البشرية أكثر من غيرها حين يحضر منسق خطة التدريب وموظف التقييم معا ويتفقان على بنود استبيان مشتركة.

قدرات استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick

تنقل النتائج المنسق من كومة طلبات الترشيح إلى دليل على أن الدورة كانت لازمة وأحدثت فرقا.

- يصمم استبيانات احتياجات تفصل فجوات المهارة عن الرغبات — قرارات خطة التدريب
- يجري مقابلات احتياجات منظمة مع المشرفين وشاغلي الوظائف — رؤساء الإدارات
- يطبق مستويات المؤسسة والمهمة والفرد لفرز الأدلة — رؤساء الموارد البشرية
- يبني نماذج رد الفعل للمستوى 1 والاختبارات القبلية والبعدية للمستوى 2 — مزودو الدورات
- يحدد فحوص السلوك للمستوى 3 مع مديري الخطوط بعد الدورات — المشرفون
- يعرض مؤشرات النتائج للمستوى 4 في تقرير تدريب موجز — أصحاب الموازنات

مصطلحات استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick الأساسية

- استبيان الاحتياجات — أداة أسئلة منظمة توجه إلى الموظفين أو المشرفين لجمع أدلة فجوات القدرة مقابل متطلبات الوظيفة
- التحليل على مستوى المؤسسة — فحص الاستراتيجية والمستهدفات ومشكلات التشغيل لمعرفة أين يؤثر نقص القدرات في النتائج
- التحليل على مستوى المهمة — تفكيك الوظيفة إلى واجبات ومعايير لتحديد المهارات والمعارف التي تتطلبها كل مهمة
- التحليل على مستوى الفرد — مقارنة أداء الشخص الحالي بمعيار المهمة لتأكيد من يحتاج إلى أي تدريب
- مستويات Kirkpatrick الأربعة — نموذج تقييم يغطي رد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج للحكم على أثر الدورة
- المقاطعة — تأكيد الاحتياج التدريبي من مصدرين مستقلين على الأقل مثل إجابات الاستبيان وملاحظات المقابلة

استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick يوما بيوم

اليوم 1: لماذا تتلازم أدلة الاحتياج والتقييم

- قوائم الترشيح مقابل الأدلة — مساءلة طلبات التدريب غير المبررة
- التحليل على مستوى المؤسسة — ربط الفجوات بالاستراتيجية والمستهدفات
- التحليل على مستوى المهمة — قوائم الواجبات ومعايير الأداء
- التحليل على مستوى الفرد — تأكيد من يحتاج إلى أي دورة
- إرشادات ISO 10015:2019 — موقع الاحتياجات ضمن إدارة الكفاءة

اليوم 2: بناء استبيانات الاحتياجات

- صياغة بنود الاستبيان — فصل فجوات المهارة عن الرغبات
- مقاييس التقدير وبنود التكرار — اختيار صيغ الإجابة
- اختيار عينة الموظفين والمشرفين — تحديد من يتلقى الاستبيان
- التجربة المسبقة لبنود الاستبيان — حذف الأسئلة الغامضة
- جدولة الإجابات وترتيب الفجوات — تحديد أولويات خطة التدريب

اليوم 3: المقابلات والملاحظة والمقاطعة

- مقابلات المشرفين المنظمة — استكشاف قصور الأداء الملاحظ
- مجموعات نقاش شاغلي الوظائف — رصد صعوبات المهام في قطاعين
- ملاحظة عينات العمل — التحقق من الفجوات الواردة في الاستبيانات
- مصفوفة المقاطعة — تأكيد الاحتياجات من مصادر متعددة
- الأسباب غير التدريبية — كشف فجوات الإجراءات والأدوات والدافعية

اليوم 4: أدوات التقييم وفق Kirkpatrick

- نماذج رد الفعل للمستوى 1 — قياس الصلة بالعمل لا الاستمتاع
- الاختبارات القبلية والبعدية للمستوى 2 — إظهار مكاسب المعرفة والمهارة
- قوائم فحص السلوك للمستوى 3 — متابعة مديري الخطوط بعد الدورات
- مؤشرات النتائج للمستوى 4 — ربط الدورات بمقاييس التشغيل
- منظور العمليات في ISO 30422:2022 — إغلاق الحلقة نحو احتياجات العام التالي

اليوم 5: ممارسة حزمة تنسيق الاحتياجات والتقييم

- استبيان احتياجات الإدارة — تطبيق صياغة البنود من اليوم 2
- دليل المقابلة ومصفوفة المقاطعة — تطبيق أساليب اليوم 3
- مجموعة نماذج التقييم — تطبيق مستويات Kirkpatrick من الأول إلى الرابع
- تصميم تقرير التدريب — عرض الأدلة على أصحاب الموازنات
- حزمة تنسيق الاحتياجات والتقييم — استكمال دورة إدارة واحدة

تطبيق استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick بعد الدورة

- توزيع استبيان احتياجات تجريبي على إدارة واحدة ومقاطعة نتائجه مع ثلاث مقابلات للمشرفين قبل إعداد خطة التدريب التالية.
- إرفاق قائمة فحص السلوك للمستوى 3 بالدورة المجدولة التالية وجمع إجابات مديري الخطوط بعد ستة أسابيع.

أسئلة حول استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick

ما استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة المنسق في جمع أدلة فجوات القدرة عبر الاستبيانات والمقابلات ثم الحكم على الدورات بمستويات Kirkpatrick الأربعة. وتهم الآن لأن أصحاب الموازنات يطلبون دليلا على أن التدريب كان لازما وأنه أحدث أثرا.

ما الأدوار الأكثر استفادة من استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick؟

يستفيد أكثر موظفو الموارد البشرية ومنسقو التدريب الذين يعدون خطط التدريب ويجرون استبيانات الاحتياجات ويوزعون نماذج التقييم.

كيف تختلف استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick عن دورة العائد على الاستثمار في التدريب؟

تركز على جمع أدلة الاحتياج واستخدام مستويات Kirkpatrick الأربعة في عمل التنسيق اليومي. أما دورة العائد على الاستثمار فتتعمق في عزل أثر التدريب وتحويل النتائج إلى قيم نقدية للإدارة العليا.

ماذا تعود به من استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick؟

تعود باستبيان احتياجات مجرب ودليل مقابلة ومصفوفة مقاطعة ومجموعة نماذج تقييم لإدارة واحدة.

استبيانات الاحتياجات التدريبية وتقييم Kirkpatrick: الطريق إلى الأمام

توجه حزمة تنسيق الاحتياجات والتقييم أول قرار حول الدورات المطلوبة التي تدخل خطة التدريب التالية وتلك التي ترفض لغياب الدليل. ويستخدمها المنسقون لإجراء الاستبيانات والمقابلات، ويعتمد المشرفون على قوائم فحص السلوك فيها، ويستفيد رؤساء الموارد البشرية من تصميم تقريرها. وبعد دورتها الأولى يحسن التحقق مما إذا كانت بنود الاستبيان قد تنبأت بالفجوات التي أكدها التقييم لاحقا.