



التدريب المبني على الجدارات

أهداف البرنامج:

- التعرف على مفاهيم التدريب المبني على الجدارات
- كتابة أهداف ووصف البرنامج التدريبي تطبيقا لمبادئ التدريب المبني على الجدارات
- تكامل المبادئ الأساسية لتصميم و تنفيذ البرامج التدريبية التي يقومون بها
- تطبيق إستراتيجيات التدريب ومواكبتها مع التدريب المبني على الجدارات للبرامج والأنشطة التدريبية
- تنفيذ التدريب و الأنشطة التدريبية تطبيقا لمنهج الجدارات
- التقييم الفعال للنشاط التدريبي من خلال منهج الجدارات المحاور التدريبية

أسلوب التدريب:

المحاضرة القصيرة - أفلام فيديو - المناقشة الجماعية - الحالات العملية - مجموعات العمل



الشهادات:

يحصل المشاركون والذين أتموا ٨٠% من وقت البرنامج على شهادات مشاركة من **BTS**

البرنامج موجه إلى:

- مدراء الموارد البشرية
- مدراء التدريب والتطوير الوظيفي
- مدراء تخطيط القوى العاملة
- أخصائيي الموارد البشرية
- أخصائيي التدريب
- العاملون في إدارات التدريب



محتويات البرنامج:

○ منهج الجدارات

- ماذا نعني بالجدارة : الخطوات الثلاثة لتحديد تعريفات الجدارة
- ماهية الجدارات : المفاهيم – التعريفات – المكونات
- الأهداف ومنهجية تنفيذ البرنامج
- التاريخ الأساسي لمنهج الجدارة
- أنواع الجدارات : الجدارات الظاهرة والكامنة - ماهيتها

○ بعض المبادئ الأساسية لمفهوم الجدارات

- التركيز على النتائج القابلة للملاحظة والتغيير
- تقييم الجدارات للتحكم في المتغيرات
- تطوير وتحسين المهارات المكتسبة
- تطوير وتحسين عملية تحديد الاحتياجات التدريبية



○ نظم وظائف الموارد البشرية المبنية على الجدارة

- الإختيار المبني على الجدارات
- التدريب والتطوير المبني على الجدارات
- تحديد الإحتياجات التدريبية بناءا على الجدارات
- تقييم و إدارة الأداء بناءا على الجدارات
- تخطيط الإستخلاف الوظيفي بناءا على الجدارات
- نظام الاستحقاق و سداد المرتبات Merit – based Payment

○ تطبيقات منهج الجدارة في إدارة الموارد البشرية

الأفكار الأساسية التي بني عليها هذا المفهوم

- الفكرة الأولى مستمدة من الجانب الاقتصادي و الاجتماعي
- الفكرة الثانية متعلقة بالعلاقة بين عالم التعليم والتدريب وسوق العمل وكيفية نقل الخبرات من طرف لآخر

العناصر الأساسية للجدارات

- المعارف و المهارات و الإتجاهات
- الأداء المطلوب ومدى تمكن المتدرب من القيام بالعمل باستخدام المعارف والمهارات المكتسبة
- الأداء والمعرفة.. بمعنى أن يؤدي المتدرب ما تعلمه من خلال تطبيقه المعرفة في العمل الفعلي
- إظهار المعارف و المهارات بالأداء
- اكتساب الجدارة بكافة عناصرها



العلاقات الأساسية بين وصف الوظائف والجدارات الملائمة للوظيفة

- الوصف الوظيفي للوظيفة

- الجدارات لشاغل الوظيفة

○ عرض وتطبيق منهج التدريب المبني على الجدارات

- التدريب المبني على الجدارات - مقدمة
- مفاهيم التدريب المبني على الجدارات بين النظرية والتطبيق
- السمات المميزة للتدريب المبني على الجدارات
- مميزات و عيوب التدريب المبني على الجدارات
- النماذج الأساسية للتدريب المبني على الجدارات
- أدوات وعناصر التقييم و الاختبارات فى التدريب المبني على الجدارات
- لماذا نستخدم منهج التدريب المبني على الجدارات

○ أنشطة التدريب المبني على الجدارات

- أنشطة تصميم البرامج التدريبية
- أنشطة تصميم المواد التدريبية
- أنشطة اختيار البرامج التدريبية المبنية على الجدارات (هل هذا البرنامج مبني على الجدارات)
- تنفيذ التدريب و العرض و التقديم



- التقييم وقياس الفاعلية
 - استخدام منهج التدريب المبني على الجدارت في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين
 - ربط أهداف التدريب بالجدارات المستهدفة
 - الخطوات الأساسية لتصميم و تنفيذ التدريب المبني على الجدارات
- الخطوات الخمسة الأساسية لتصميم البرامج التدريبية المبنية على الجدارات (معايير مفاضلة)

- تحديد الجدارات المطلوبة لأداء العمل
- تحديد أهداف التعلم للبرنامج وللوحدات المكونة له
- تحديد مخرجات التعلم
- تصميم الأنشطة التدريبية و تحديد المعايير اللازمة لقياس مخرجات التعلم
- تحديد ووضع تلك العملية التي يستطيع من خلالها أن يظهر المتدرب تمكنه من الجدارات التي تعلمها



○ تقييم التدريب بناءا 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