

تحديد الاحتياجات التدريبية



Sub-Regional Workshop for West Asia and North Africa on Capacity Building for the Implementation of the CBD Programme of Work on Protected Areas

Dubai, 16-20 April 2012

أسباب التدريب

1- الاستجابة للتغير و التطور



”المؤسسات الناجحة هي التي تساعد موظفيها على الاستجابة للتحديات الناتجة عن تغير المحيط“

أسباب التدريب



2- الاستجابة لتغيرات العمل



تركز المؤسسة على حاجات المنتفعين من خدماتها
و يعرف الموظفون و ما يتطلب عملهم من مهارة و ما يحتاج من دعم.

أسباب التدريب



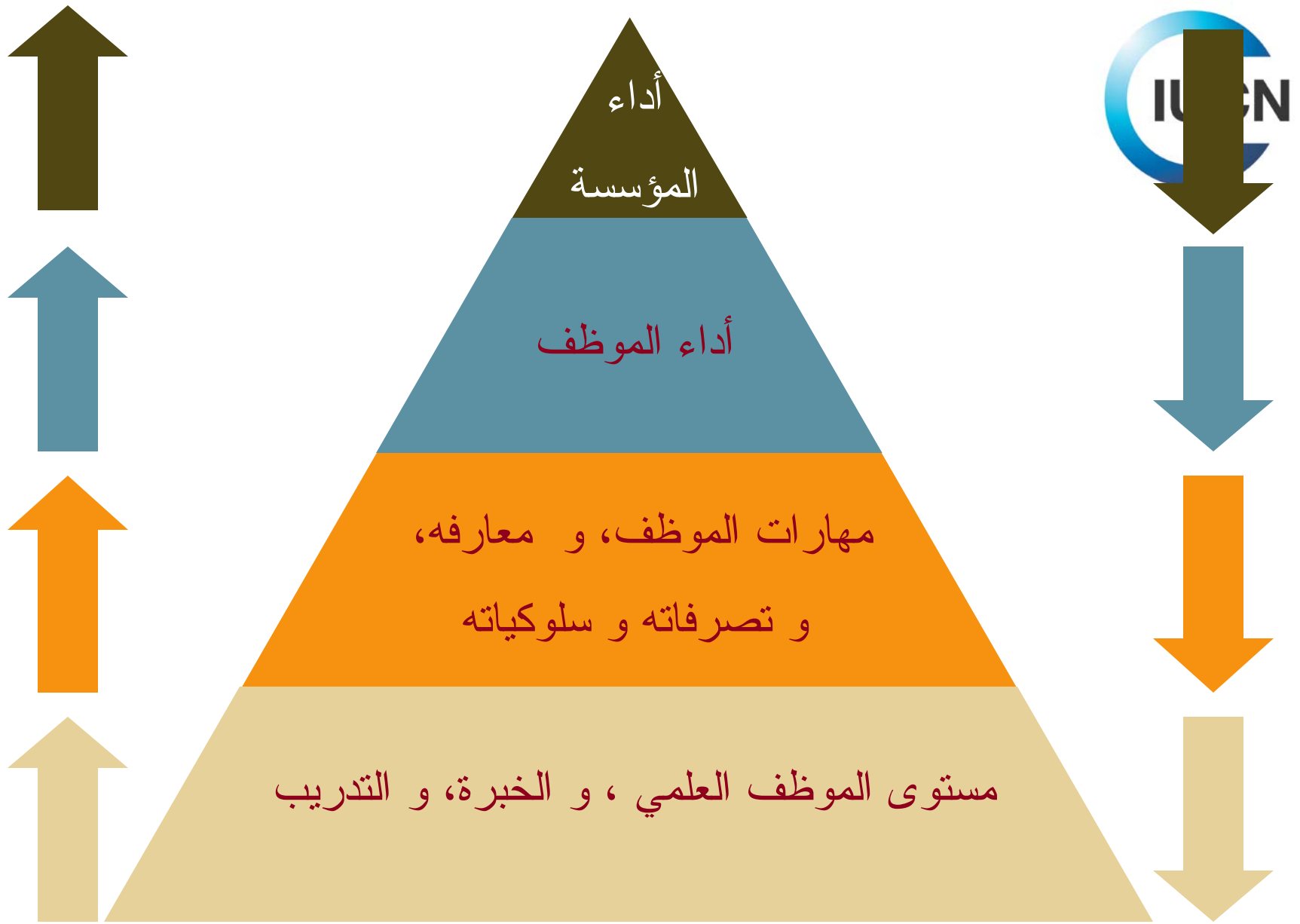
3- كلفة الجهل عالية



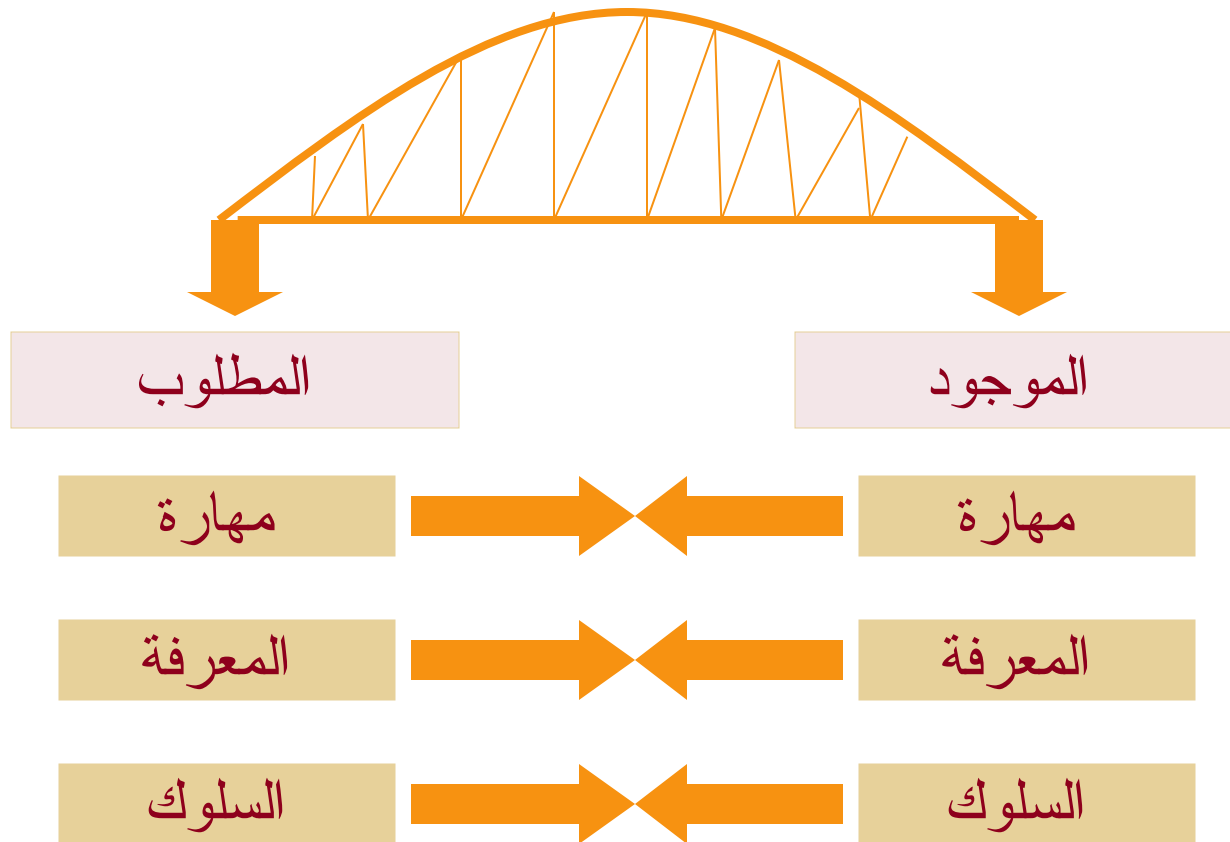
يكلف غياب الموظفين المدربين المؤسسة الكثير من المصادر و ضعف الانتماء، و سرعة تغيير الموظفين، و غياب رضا الزبائن.

تحليل الاحتياجات التدريبية الخطوات العملية

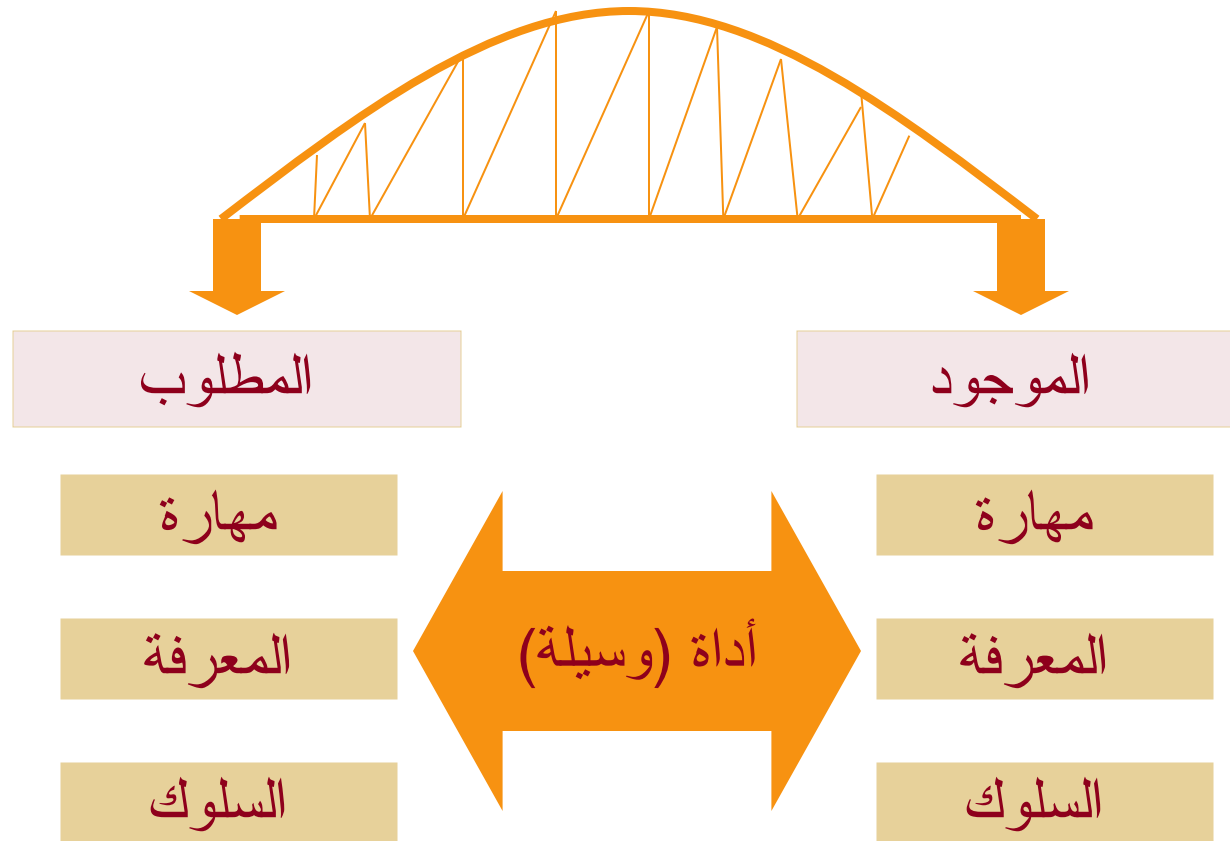




التدريب



تحليل الاحتياجات التدريبية TNA



1- الأداء المستقبلي (المرجو)

ما هو هدف الأداء المستقبلي للمؤسسة؟

أداء

المؤسسة

منتج جديد

ربحي

خدمة زبائن

مهني

تميز مهني

معرفي





2- التحديات المستقبلية

ما هي التحديات التي سنواجهها اليوم؟

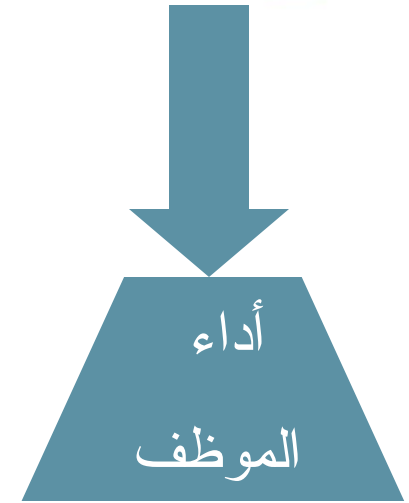
ما هي التحديات التي قد نواجهها في المستقبل؟





3- أداء الموظفين

ما هي الوسيلة التي ستقود الموظفين لتغيير الأداء
لمساعدة المؤسسة في الوصول إلى أهدافها؟



4- معارف و مهارات و سلوكيات جديدة



ما هو نوع المعارف و المهارات و السلوكيات التي يجب أن يتعلمها الموظفين للقيام بأعمالهم بصورة مهنية.

مهارات الموظف، و معارفه، و تصرفاته و سلوكياته



5- ملئ الفجوات التعليمية

بعد معرفة النواقص في المعرفة
و المهارة و السلوك، حدد طريقة التغلب
على الفجوات و نقاط الضعف.

مستوى الموظف العلمي
و الخبرة، و التدريب

و تذكر دائما أن التدريب قد لا يكون هو الحل، أو قد لا
يكون هو الحل الوحيد

1 ابدء بهدف المؤسسة المستقبلي و تحدياتها.

2 حدد أداء الموظفين المطلوب لتحقيق الهدف و التغلب على التحديات.

3 حدد مهارات الموظفين ، و معارفهم، و سلوكياتهم الازمة لأداء مهماتهم.

4 حدد احتياجات الموظفين التدريبية لملئ فجوات التعلم و المعرفة و السلوك.



Working Groups

Working Groups:



Objectives:

- To build a shared understanding of common priorities across the regions pertaining to PoWPA, as well as country-unique needs.
- To determine Skills to address these common priorities and specific needs.
- To solicit ideas on how to structure and deliver the training modules to different audiences.
- Working Groups**



Activity 1: High Priority Needs in the Regions

Number of groups: **5**

Duration : 20 min



Activity 2: Main Skills

Number of groups: **5**

Duration : 30 min



Activity 3: **Prioritization**

Number of groups: **5**

Duration : 30 min