

الرقم:

التاريخ:

المرفقات:



الجمعية السعودية للسكري والغدد الصماء
SAUDI DIABETES & ENDOCRINE ASSOCIATION

مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم ٣١١

نظام تدريب الموظفين

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :



الجمعية السعودية للسكر والغدد الصماء
SAUDI DIABETES & ENDOCRINE ASSOCIATION

مسجلة بوزارة الشؤون الإجتماعية برقم ٣١١

هدف النظام:

يهدف نظام تدريب الموظفين إلى تحقيق فعالية الأداء المؤسسي للجمعية، وذلك بما يتوافق مع قيمها الجوهرية واستراتيجياتها حيث يتم توجيه التدريب، لتمكين العاملين وتعزيز معارفهم ومهاراتهم وتعديل سلوكهم واتجاهاتهم بما يخدم أهداف الجمعية وإستراتيجية عملها.
نظام التدريب ويشمل ما يلي :
تحديد الاحتياجات التدريبية.
تصميم البرنامج التدريبي.
تنفيذ البرنامج التدريبي.
تقييم التدريب .
وبيين الشكل الموجود في المرفقات نموذج لنظام تدريب.

أولاً: منهجية تحديد الاحتياجات التدريبية وتتضمن ما يلي :

تحليل التنظيم ووصف الوظائف.
تحليل المسار الوظيفي.
تحليل تطورات المنظمة.
تحليل الاهتمامات والرغبات .
تحليل السجل الوظيفي.
تحليل تقييم الأداء .
تحليل السيرة الذاتية للموظف:
أ - المؤهلات والخبرات.
ب - الدورات التدريبية التي شارك فيها الموظف.
ج - التطوير الذاتي .
ويمثل نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية المكونات والمفردات المنهجية الأساسية لحصر الاحتياجات التدريبية الأساسية.

قواعد أساسية في عملية التقييم للاحتياجات التدريبية:

1. يقوم الموظف المعني ورئيسه المباشر بتعبئة هذا نموذج وذلك حسب المعايير التي يتضمنها النموذج (نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية)



الجمعية السعودية للسكر والغدد الصماء
SAUDI DIABETES & ENDOCRINE ASSOCIATION

مجلة بوزارة الشئون الإجتماعية برقم ٣١١

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :

ثانياً: منهجية تخطيط التدريب وتصميم البرامج التدريبية :

الخطوة الأولى: منهجية تخطيط التدريب وتشمل:

يتم إعلام إدارة التدريب بنتائج تحديد الاحتياجات التدريبية.
تحديد البرامج التدريبية لتصميمها أو تنفيذها داخليا في الجمعية او خارجياً مع المعاهد والجامعات ومراكز التدريب المتخصصة.
تحديد أولويات التدريب للبرامج المختلفة.
وضع خطة متوسطة المدى (ثلاث سنوات) لتغطية جميع البرامج.
وضع خطة التدريب السنوية حسب الأولويات الأساسية .
ينسق مدير الموارد البشرية مع الدائرة المالية لتحديد ميزانية التدريب والحصول على موافقة مجلس الإدارة وموازنة التدريب.

الخطوة الثانية: تصميم البرنامج التدريبي

ويتضمن العناصر التالية:

- . اسم البرنامج .
- . أهداف البرنامج الأساسية والفرعية .
- . موضوعات البرنامج .
- . مدة البرنامج (بالساعات التدريبية) .
- . المشاركون في البرنامج (الفئة المستهدفة) .
- . تاريخ وتوقيت البرنامج التدريبي .
- . مكان البرنامج .
- . المنسق الإداري .
- . المنسق الفني / العلمي .
- . المدرب/ الحصول على سيرته الذاتية .
- . الجدول الزمني .
- . أساليب التدريب .
- . تقويم البرنامج .



الجمعية السعودية للسكر والغدد الصماء
SAUDI DIABETES & ENDOCRINE ASSOCIATION

مسجلة بوزارة الشؤون الإجتماعية برقم ٣١١

الرقم :

التاريخ :

المرفقات :

ثالثاً: تنفيذ البرنامج التدريبي

التدريب داخل الجمعية:

1. يتولى المنسق الإداري لكل برنامج من البرامج التي تتضمنها خطة التدريب متابعة تنفيذ جميع الترتيبات الإدارية والمالية والخدمات المساعدة اللازمة لتنفيذ البرنامج المعني وذلك في حالات عقد هذا البرنامج داخل الجمعية ويشمل ذلك بدرجة أساسية:

تحضير مكان التدريب بجميع ما فيه.

تجهيزات الأدوات السمعية والبصرية اللازمة لإغراض التدريب.

تحضير جميع القرطاسية وغيرها من اللوازم كالورق الصحي وماء الشرب... الخ.

تحديد مواقيت الاستراحة وتحديد ما يمكن تقديمه خلال ذلك من مشروبات أو مأكولات.

متابعة جميع شؤون المتدربين واستقبالهم وتوفير الخدمات اللازمة لهم .

متابعة شؤون المتدربين واستقبالهم وتوفير الخدمات اللازمة لهم حتى نهاية البرنامج.

توفير خدمة التصوير لأية أوراق يطلبها المدربون.

تحضير شهادات البرنامج.

التدريب خارج الجمعية:

في حالات عقد البرنامج خارج الجمعية بالتعاون مع جهات أخرى محلية أو خارجية فإن المنسق

الإداري يتولى المهام الأساسية التالية:

توفير جميع الترتيبات المتعلقة بسفر المتدربين.

متابعة جميع الترتيبات المتعلقة بترشيح المتدربين والشؤون المالية الخاصة بذلك.

متابعة جميع الترتيبات المتعلقة بتقييم أثر التدريب وانعكاساته على الاحتياجات التدريبية وتنظيم

سجلات المتدربين على ضوء ذلك .

رابعاً: تقويم البرنامج التدريبي

تتضمن معايير تقويم مدى فعالية البرنامج التدريبي المعايير التالية:

المعيار الأول: ردود فعل المتدرب.

ومن الأسئلة المطروحة في هذا المعيار :

#أ- هل كانت هنالك أهداف تعليمية أو مهارية أو سلوكية في هذا البرنامج التدريبي.

#ب- هل حققت هذه الأهداف.

#ج- هل استمتعت بالبرنامج التدريبي.

#د- هل توصي الآخرين بأن يشتركوا في البرنامج والذين يتبنون نفس الأهداف.



الرقم :

التاريخ :

المرفقات :

الجمعية السعودية للسكر والغدد الصماء
SAUDI DIABETES & ENDOCRINE ASSOCIATION

مسجلة بوزارة الشؤون الإجتماعية برقم ٣١١

المعيار الثاني: التعلم.

وهنا قد يتم تقييم فيما إذا حصل المتدرب على معارف أو مهارات جديدة وتعلمها من البرنامج التدريبي، ويمكن عمل فحص قبلي وبعدي، وتحديد المعارف والمهارات الجديدة التي تعلمها.

المعيار الثالث: السلوك.

ويتم هنا التركيز على السلوك وهل تم التأثير في اتجاهات وأراء المشاركين وتنمية الاستعداد للتطوير السلوكي نتيجة ذلك.

المعيار الرابع: النتائج العملية.

ويتم إضافة هذا المعيار لتقييم أثر التدريب بعد العودة من التدريب ومباشرة المتدربين لأعمالهم .

ويمكن ملاحظة ذلك من خلال مؤشرات الأداء كزيادة الإنتاجية، وانخفاض الأخطاء في العمل، وخفض تكاليف الإنتاج والهدر وزيادة الربحية، وتعزيز الدافعية والحفز لدى العاملين وانخفاض عدد الشكاوي ونسبة دوران العاملين، وكذلك تقارير الرئيس المباشر أو لأي زملاء المتدرب في العمل .

منح شهادات التدريب:

يتم تقييم منح شهادة تدريب للمتدرب من الجمعية للتدريب من داخل الجمعية وذلك حسب النموذج الذي تستخدمه الجمعية. أو من المزود التدريب إذا كان التدريب من خارج الجمعية