ملف تعريفي للفرقة الرابعة

المهارات التدريبية وتحسين الأداء

Training Skills and Performance Improvement



قرار انشاء المخبر رقم: 2012/14 بتاريخ 14 افريل 2012

رمز فرقة المخبر: E1401704

الفرقة الأولى ومسماها الجديد: المهارات التدريبية وتحسين الأداء

Training Skills and Performance Improvement

تسمية الفرقة	المهارات التدريبية وتحسين الأداء

	Training Skills and Performance Improvement
الاسم المختصر للفرقة	م. ت. ت. أ
العنوان الإلكتروني. URL	http://virtuelcampus.univ-msila.dz/lls/?page_id=201
عنوان فرقة البحث:	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
اسم رئيس فرقة البحث4:	أ.د/ مجاهدي الطاهر — الرتبة: أستـــــاذ

القائمة الاسمية لأعضاء فرقة البحث مرتبة ترتيبا تنازليا

الاسم و اللقب	أعلى شهادة علمية محصل عليها	الرتبة	التخصص	البريد المهني
الطاهر مجاهدي	التأهيل الجامعي	أستـــــاذ	علم ن العمل	tahar.medjahdi@univ-msila.dz
العمري واضح	التأهيل الجامعي	أستـــــاذ	علم ن العمل	lamri.ouadah@univ-msila.dz
عمر عمور	التأهيل الجامعي	أستـــــاذ	علوم التربية	amar.ammour@univ-msila.dz
أسماء خرخاش	التأهيل الجامعي	أستـــــاذ	علم ن العيادي	asma.kharkhache@univ-msila.dz
جميلة عزوق	التأهيل الجامعي	أستاذ محاضر"أ"	ادارة تربوية	djamila.azoug@univ-msila.dz
صونيا دودو	دكتوراه	أستاذ محاضر"أ"	علم ن العيادي	sonia.doudou@univ-msila.dz
أسماء لجلط	دكتوراه	أستاذ محاضر"ب"	علم ن العيادي	asma.ladjlat@univ-msila.dz
بدرة حجيلي	دكتوراه	أستاذ محاضر"ب"	علم ن العيادي	badra.hadjili@univ-msila.dz

طلبة الدكتوراه

الاسم واللقب	سنة التسجيل	الرتبة	اسم ولقب المشرف	
ملاك نصيرة	mars-22	طالب دكتوراه	ضياف زين الدين	
زهير غنية	mars-22	طالب دكتوراه	دوباخ قويدر	
بوعكاز امينة	mars-22	طالب دكتوراه	دوباخ قويدر	
صيد الغالية	mars-22	طالب دكتوراه	دوباخ قويدر	
جحا عيشة	2019	طالب دكتوراه	بوضياف نوال	
عبد اللاوي مريم	2019	طالب دكتوراه	بوعلاقة ف الزهراء	

وصف الفرقة وتعريفها

المهارات التدريبية وتحسين الأداء Training Skills and Performance Improvement

مفهوم المهارات التدريبية

مهارات التدريب هي مجموعة من المهارات التي يمتلكها المدربون أو المشرفون التدريبيون لتوصيل المعلومات وتطوير مهارات الآخرين في بيئة التدريب. إنها المهارات التي تساعد المدربين على تنظيم وتوجيه وتسهيل عملية التدريب.

تشمل مهارات التدريب مجموعة متنوعة من الجوانب المهمة، بما في ذلك:

1. تحليل الاحتياجات: القدرة على تحليل احتياجات المتدربين وتحديد المهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها لتحسين أدائهم.
2. تصميم البرامج التدريبية: القدرة على تصميم برامج تدريبية فعالة تستهدف تطوير المهارات المحددة وتحقيق الأهداف المرجوة.
3. توجيه المشاركين: القدرة على توجيه وإرشاد المشاركين خلال الجلسات التدريبية، وتوفير التوجيه والملاحظات لتحسين أدائهم.
4. الاتصال والتواصل: القدرة على التواصل بشكل فعال مع المشاركين وتبسيط المفاهيم المعقدة وتوصيل المعلومات بوضوح.
5. استخدام أساليب تدريس فعالة: القدرة على استخدام أساليب وتقنيات تدريس متنوعة وملائمة لتلبية احتياجات المشاركين وتعزيز عملية التعلم.
6. إدارة الوقت والموارد: القدرة على تنظيم الوقت وإدارة الموارد المتاحة بشكل فعال لضمان تقديم التدريب بنجاح.
7. تقييم وتقويم الأداء: القدرة على تقييم أداء المشاركين وتقديم التغذية الراجعة المناسبة لتحسين أدائهم.

مهارات التدريب تعتبر أساسية للمدربين والمشرفين التدريبيين لضمان تحقيق أهداف التدريب وتوفير تجربة تعليمية فعالة ومفيدة للمتدربين.

المهارات التدريبية هي مجموعة من المهارات التي تساعد الأفراد على تحسين أدائهم في مجال معين أو في العمل العام. تهدف هذه المهارات إلى تعزيز القدرات الفردية وتطوير المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق النجاح في المجال المستهدف.

تحسين الأداء هو عملية تطوير وتعزيز الأداء الحالي للفرد أو المجموعة من خلال اكتساب وتحسين المهارات والقدرات اللازمة. يمكن استخدام تحسين الأداء في العديد من السياقات، بما في ذلك العمل، والرياضة، والتعليم، والحياة الشخصية.

تتضمن الخطوات الأساسية لتحسين الأداء تحليل الأداء الحالي، وتحديد النقاط القوية والضعف، وتحديد الأهداف المحددة والقابلة للقياس، ووضع خطة عمل لتنفيذ التحسينات المطلوبة، ومراقبة التقدم وإجراء التعديلات اللازمة.

باستخدام المهارات التدريبية، يمكن للأفراد تحسين أدائهم من خلال تعلم مهارات جديدة، وتطوير المعرفة والتفكير الإبداعي، وتحسين الاتصال والتواصل، وتنمية القيادة وإدارة الوقت، وتعزيز التحفيز الذاتي والاستدامة.

بشكل عام، تحسين الأداء يعزز الكفاءة والفعالية في العمل والحياة الشخصية، ويساعد الأفراد على تحقيق أهدافهم وتطوير إمكاناتهم الكامنة. إنه عملية مستمرة تتطلب التزام وتحفيز للتعلم والتطوير المستمر.

مفهوم مهارات تحسين الأداء

هي مجموعة من المهارات التي تساعد الأفراد على تحسين أدائهم في مجال معين أو في الحياة بشكل عام. إنها المهارات التي تمكن الأفراد من تحقيق النجاح والتفوق وتطوير إمكاناتهم الكامنة.

تشمل مهارات تحسين الأداء العديد من الجوانب المهمة، بما في ذلك:

1. التخطيط والتنظيم: القدرة على وضع أهداف وخطط واضحة لتحقيق الأداء المرجو، وتنظيم الوقت والموارد بشكل فعال لتحقيق هذه الأهداف.
2. المهارات الفنية والمهنية: القدرة على تطوير وتحسين المهارات الفنية والمهنية المطلوبة في مجال العمل أو النشاط المحدد. يمكن أن تشمل هذه المهارات المعرفة المتخصصة، والمهارات التقنية، والقدرات العملية.
3. التعلم المستمر: القدرة على الاستمرار في تعلم وتطوير المهارات والمعرفة والتكنولوجيا الجديدة المتعلقة بمجال العمل.
4. التفكير الإبداعي وحل المشكلات: القدرة على التفكير الإبداعي والابتكار، وحل المشكلات المعقدة بطرق فعالة ومبتكرة.
5. الاتصال والتواصل: القدرة على التواصل بشكل فعال مع الآخرين، والتعبير عن الأفكار والأهداف بوضوح، وبناء علاقات تعاونية و إيجابية.
6. القيادة وإدارة الذات: القدرة على تنظيم الذات وإدارة الوقت والموارد بفعالية، وتحمل المسؤولية الشخصية، وتطوير القدرات القيادية.
7. التحفيز الذاتي والاستدامة: القدرة على الحفاظ على التحفيز والالتزام بتحقيق الأهداف، والاستمرار في تحسين الأداء على المدى الطويل.

مهارات تحسين الأداء تساعد الأفراد على النمو والتطور المستمر، وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. إنها تعزز الكفاءة والفعالية، وتساعد في التفوق والتميز في مجال الاهتمام.

تعتبر المهارات التدريبية وتحسين الأداء من الدعائم الأساسية للاستثمار البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذا يعتبر التدريب بمعناه الواسع عملية تعلم وتعليم، تمكن الأفراد من إتقان المهن والتكيف مع ظروف العمل وتحسين المردود الأدائي للفرد بشكل فعال ومستمر.

فالأداء يمثل مصدر حركة وتواصل، وهو مؤشر للنشاط، إذ أن التصرفات والأنشطة المختلفة التي يبديها الفرد مثلا في العمل كالمجيء للعمل والانتظام فيه ،و اتصاله برئيسه ودرجة استجابته لتوجيهاته وقيامه ببذل الجهد في أدائه لمهام عمله، وتفاعله مع زملائه في العمل واستخدامه للأدوات والآلات والإمكانيات المادية التي تنتجها المنظمة له، وكذا انفعالاته ورضاه أو استيائه ، كل هذه التصرفات والأنشطة مما يبديه الفرد، تكون الأساس فيما تؤديه المنظمة من أنشطة وما تحققه من إنتاج، فأداء الفرد في المنظمة يلعب دورا بارزاً في التأثير على المنظمة وعلى الفرد ككل.

أ. الأهداف العامة:

- إجراء دراسات و أبحاث والاهتمام بنتائجها قصد تنمية المهارات ونقل لمعلومات وتعديل الاتجاهات، وهذا من خلال:

- المساعدة على اكتساب مهارات جديدة وتطوير المهارة السابقة.
- رفع الأداء للأفراد من خلال ممارسة المهام.
- اكتشاف المواهب والمهارات ونقاط الضعف إن وجدت.
- التقليل من الأخطاء الأدائية والحفاظ على المعدات والماكنات وسلامة الأفراد.
- مسايرة التطوروموا كبته.
- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة منهم.

أما الهدف الاستراتيجي للمختص هو استخدام التدريب كأداة علمية لتحسين الأداء، تطويررأس المال البشري، وتعزيزفعالية المنظمة نفسيًا وسلوكيًا و إنتاجيًا. ويمكن تلخيص أهم هذه الأهداف فيما يلي:

1 تشخيص الاحتياجات التدريبية بدقة

- تحليل الفجوات بين الأداء الحالي والأداء المطلوب.
- استخدام أدوات القياس النفسي والسلوكي لتحديد الاحتياجات التدريبية.
- ربط البرامج التدريبية بأهداف المؤسسة الاستراتيجية.

2 تطويرالكفاءات المهنية والسلوكية

- تنمية المهارات المعرفية والمهارات الاجتماعية للعاملين.
- تحسين مهارات التواصل، العمل الجماعي، وإدارة الصراعات.
- دعم التكيف مع متطلبات العمل والتغيرات التنظيمية.

3 تحسين الأداء الفردي والجماعي

- رفع مستوى الإنتاجية والكفاءة المهنية.
- تقليل الأخطاء المهنية والإجهاد الوظيفي.
- تعزيزالأداء الجماعي والتعاون داخل الفرق.

4 تعزيزالدافعية والرضا الوظيفي

- استخدام أساليب التحفيزالنفسي لرفع دافعية العاملين.
- تحسين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي.
- تقليل الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي.

5 تطوير القيادة والكفاءات الإدارية

- إعداد القيادات التنظيمية القادرة على إدارة الفرق.
- تنمية مهارات اتخاذ القرار والتفكير الاستراتيجي.
- دعم ثقافة القيادة التحويلية داخل المؤسسة.

6 إدارة التغيير والتطوير التنظيمي

- مساعدة المؤسسات على التكيف مع التحولات التنظيمية والتكنولوجية.
- تدريب العاملين على مهارات التكيف والمرونة التنظيمية.
- دعم برامج الإصلاح والتطوير المؤسسي.

7 بناء ثقافة التعلم التنظيمي

- ترسيخ مفهوم التعلم المستمر داخل المؤسسة.
- تشجيع تبادل المعرفة والخبرات بين العاملين.
- تطوير بيئة عمل داعمة للإبداع والابتكار.

8 تقييم فعالية التدريب

- قياس أثر التدريب على الأداء والسلوك المهني.
- استخدام مؤشرات الأداء (KPIs) لتقييم البرامج التدريبية.
- تحسين البرامج التدريبية بناءً على نتائج التقييم.

يتم تقييم التدريب غالبًا وفق نموذج كيرك باتريك لتقييم التدريب الذي يقيس التدريب عبر أربعة مستويات:

1. رد الفعل – (Reaction) رضا المتدربين.
2. التعلم – (Learning) اكتساب المعرفة والمهارات.
3. السلوك – (Behavior) تطبيق التدريب في العمل.
4. النتائج – (Results) أثر التدريب على أداء المؤسسة.

-ب. الأسس العلمية

- تستعين فرقة البحث في دراستها على أسس البحث العلمي من حيث استخدام المنهج المناسب وفقا لطبيعة الدراسة

- تستخدم العينات من مختلف الفئات أو المسميات سواء ما تعلق بالمؤسسة أو المنظمة أو الأفراد.

- تستعين بالأدوات والوسائل المستخدمة في البحث مثلا:

* التعرف على موضوع الدراسة من خلال تراثه الأدبي والمفاهيمي.

* المقابلات الشخصية.

* الملاحظات الميدانية.

* بناء استبيانات أو اختبارات.

- الاستعانة برأي المتخصصين والخبراء .

- استخدم نظام spss في معالجة البيانات.

ج . الكلمات المفتاحية.

- المهارات التدريبية. -التدريب. - الأداء.