



نموذج خطة تدريب لأعضاء الجمعية والموظفين (مكافحة وتمويل الارهاب مثالا)

مقدمة:

تعتبر خطة التدريب ركيزة أساسية لنجاح أي جمعية ، فهي تساهم في تطوير مهارات وقدرات الموظفين والاعضاء ، وتعزيز إنتاجيتهم، والتأكد من تجنبهم للمخاطر والتقييد بالأنظمة.

هذه الخطة المقترحة تهدف إلى تقديم إطار عام لتدريب الموظفين والاعضاء .

الخطوة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية وخاصة فيما يتعلق بمكافحة وتمويل الإرهاب

- تحليل أداء الموظفين والاعضاء : تقييم أداء كل موظف لتحديد نقاط القوة والضعف، والمهارات التي تحتاج إلى تطوير

- استبيانات الموظفين: إجراء استبيانات لمعرفة توقعات الموظفين والاعضاء واحتياجاتهم التدريبية

- تحليل الوظائف: تحديد المهارات والمعارف المطلوبة لكل وظيفة ومنصب.

- ربط الاحتياجات التدريبية بأهداف الجمعية : التأكد من أن التدريب يساهم في تحقيق أهداف الجمعية الاستراتيجية.

الخطوة الثانية: تحديد الأهداف التدريبية

- أهداف محددة وقابلة للقياس: تحديد أهداف واضحة ومعروفة يمكن قياسها وتقييمها.

- أهداف قصيرة وطويلة الأجل: تحديد أهداف قصيرة الأجل لتحقيق نتائج سريعة، وأهداف طويلة الأجل لتحقيق التطوير المستمر.

- أهداف فردية وجماعية: تحديد أهداف لكل موظف وعضو وأهداف للفريق ككل.

الخطوة الثالثة: تصميم برنامج التدريب

- محتوى التدريب: تحديد الموضوعات التي سيتم تغطيتها في التدريب، مثل المهارات الفنية، والمهارات الشخصية، والمهارات القيادية والتوعية وورش العمل.

- مدة التدريب: تحديد المدة المناسبة لكل دورة تدريبية.

- طرق التدريب: اختيار الطرق المناسبة للتدريب، مثل المحاضرات، والورش التدريبية، والتدريب العملي.

- المدربون: اختيار مدربين مؤهلين وذوي خبرة.

- المواد التدريبية: إعداد المواد التدريبية اللازمة، مثل العروض التقديمية، والنشرات، والأدلة.

الخطوة الرابعة: تنفيذ برنامج التدريب



المملكة العربية السعودية
جمعية التيسير لموقف الخدمات
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع
غير الربحي برقم : 5368

الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

- التسويق للتدريب: الترويج للبرنامج التدريبي بين الموظفين والاعضاء والزامهم في حال أهمية المادة التدريبية كمطلب للحكومة.

- التسجيل والتقييم: فتح باب التسجيل وتقييم طلبات المشاركة.

- تنظيم الدورات: تنظيم الدورات التدريبية وفقاً للجدول الزمني المحدد.

- تقييم الأداء أثناء التدريب: تقييم مدى استفادة الموظفين من التدريب.

الخطوة الخامسة: تقييم نتائج التدريب

- تقييم ردود فعل المشاركين: جمع آراء المشاركين حول البرنامج التدريبي.

- قياس الأداء: قياس أداء المشاركين بعد التدريب لمقارنته بالأداء السابق.

- تقييم تحقيق الأهداف: تقييم مدى تحقيق الأهداف التدريبية المحددة.

- التعديل على البرنامج: إجراء التعديلات اللازمة على البرنامج التدريبي بناءً على نتائج التقييم.

العوامل التي يجب مراعاتها عند تصميم خطة التدريب:

- الميزانية: تحديد الميزانية المخصصة للتدريب.

- الوقت: تحديد الوقت المتاح للتدريب.

- الموارد المتاحة: تحديد الموارد المتاحة، مثل المدربين والقاعات.

- احتياجات المشاركين: مراعاة احتياجات المشاركين الفردية.

أمثلة على موضوعات التدريب (مكافحة الارهاب وتمويله (مثالاً))

- مهارات الاتصال: الذكاء الاجتماعي والحوار والاقناع

- مهارات القيادة: إدارة الفرق واللجان ، حل المشكلات، اتخاذ القرارات ، مكافحة تمويل الارهاب، غسل الأموال

- مهارات الحاسوب: البرامج المحاسبية لمنع غسل الاموال وتمويل الارهاب

- مهارات التسويق: تصميم الاعلانات بما يوافق متطلبات الحكومة

- مهارات خدمة العملاء: التعامل مع العملاء والتأكد من هوياتهم ومجالات أعمالهم

رئيس مجلس الإدارة



د. محمد بن عبد الله بن مسعود