

Pathways to Higher Education (PHE)

مشروع الطرق المؤدية إلى
التعليم العالي

Training of Trainers Program



**Higher Education can not
give us in few years all
necessary skills for a
successful career in the
Productivity that can extend
over more than 40 years after
graduation. we need more**

skills.



**We need Training
to Understand**

The skills of

Work and Life processes,

Work and Life cultures .

New Trends in Training

اتجاهات حديثة

في التدريب

* - التدريب بالقدر الذي يمكن من تنفيذ خطط التطوير المنشود

*- التدريب بالقدر المطلوب لتنمية قدرات المتدربين في مجال إنتاجي منشود (ليس هناك سقف أعلى تتوقف عنده الإنتاجية ، ومن ثم نتوقف عن المشاركة في التدريب)

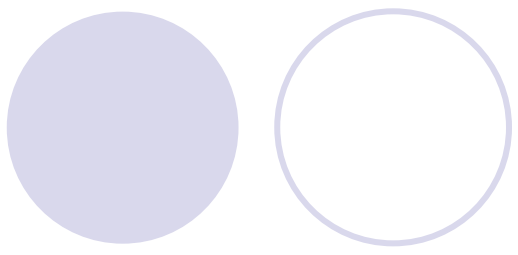
* - التدريب المنشود في رفع إنتاجية الفرد يحتاج إلى معايير لتحديد الاتجاه وترشيد الاستثمار منها:

- &-وجود حافز /عائد ملموس من التدريب
- &-تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمتدربين
- &-تقييم المخاطر أثناء التدريب



وجود حافظ / عائد

مأموس من التدريب 0





تحديد الاحتياجات

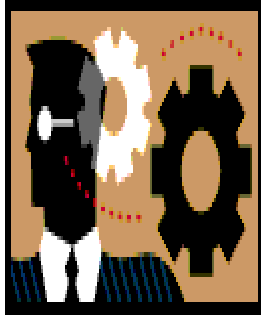
التدريبية اللازمة

للمتدربين 0

* مفهوم الاحتياجات التدريبية:

يعرف الاحتياج التدريبي بالفجوة ما بين أداء الفرد حالياً- نتيجة نقص في البنية المعرفية التي يمتلكها- وفي سماته المهنية، وما يمكن أن يقوم به هذا الفرد إذا ما أحسن تدريبه ، وتزويده بما ينقصه من معارف ومهارات وقدرات وترقية الاتجاهات.





*- مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية:
تحدد مستويات الاحتياجات التدريبية من خلال عدة تحليلات هي:

أولاً: التحليل المؤسسي Organizational Analysis

ثانياً: تحليل المهام Task Analysis

ثالثاً: تحليل شخصية الفرد Individual Analysis

ويمكن تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال
تحليل أداء الفرد في ضوء تحليل النظم
المرتبطة بمستوي أداء هذا الفرد ، والتي
تنشأ نتيجة:



تحليل التغير المؤسسي

Organizational
Analysis

الاحتياج
التدريبي
لل فرد:

مستوي الأداء
الحالي للفرد:

مستوي
الأداء المأمول
من الفرد:




تحليل التغير المؤسسي، ومشكلات الأداء المصاحبة:

- قصور في الامكانيات المتاحة.
- انخفاض مستوى الأجور.
- ترتيب الهيكل التنظيمي.
- تقادم الآلات والمعدات.
- إدخال تكنولوجيا جديدة.
- تغير في تبعية المؤسسة الإنتاجية.
- إضافة وحدات تنظيمية جديدة.
- تصنيفات سوق العمل والعمالة.
- تغير اللوائح والقوانين المرتبطة بسوق العمل.
- التغيرات البيئية والمناخية ومدى انعكاساتها علي مناخ العمل.

تحليل التغيير في

المهام

Task Analysis

<p>الاحتياج التدريبي للفرد:</p>	<p>مستوي الأداء الحالي للفرد:</p>	<p>مستوي الأداء المأمول من الفرد:</p>	<p>تحليل التغير في المهام ومشكلات الأداء المصاحبة:</p>
			<ul style="list-style-type: none"> - تنقلات وترقيات في سوق العمالة. - تعيين عمالة جديدة. - استحداث وظائف متميزة. - المتطلبات الثقافية واللغوية المستحدثة أثناء العمل. - تحديث الواجبات المهنية من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات كمتطلبات للبقاء أو الترقية في الوظيفة الحالية.

وفي هذا الجانب يتم نعت هذه المشكلات بإحدى صفتين:



*- المتغيرات الصلبة:

(مشكلات الأداء الحالية المصاحبة للتغير المؤسسي ، ولا يمكن لتدريب الفرد أن يسهم في مواجهتها أو تحسينها).

*- المتغيرات اللينة :

(مشكلات الأداء الحالية المصاحبة للتغير المؤسسي ، ويمكن للتدريب أن يسهم في مواجهتها وتحسين مستوى الإنتاجية بها).





وتمثل هذه المجموعة من المتغيرات اللينة الأسس التي
علي أساسها يتم كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية للفرد
(القصور أو الفجوة في المستوى الكمي :جملة الاعداد
المطلوب تدريبها، وفي المستوى الكيفي: البنية المعرفية التي
يلزم حيازتها من جانب الفرد) لمواجهة متطلبات التغير
المؤسسي في سوق العمل والعمالة مثل الأهداف المطلوب
تحقيقها ، والأنشطة ونظم العمل ، والقوانين والتشريعات
المرتبطة بها ،وتحديد أسباب ضعف الأداء
ومشكلاته، ومتطلبات التطوير، وتكنولوجيا الإدارة والمداخل
الحديثة في جمع وحفظ وتحليل البيانات، ومراجعة أهداف
وأنشطة المؤسسة الإنتاجية.



ويأتي ذلك وضع البرامج التدريبية التي تضمن
سد الاحتياج التدريبي الناتج من هذا التغيير
المؤسسي ، وبما يضمن مواجهة الاحتياج التدريبي
المستقبلي في ضوء متطلبات التطوير المؤسسي
المتوقع حدوثه بالبيئة المحيطة بهذه المؤسسة
الإنتاجية ، حيث ينظر إلى التدريب هنا كوسيلة
لتحقيق الأهداف الحالية والمستقبلية للمؤسسة
الإنتاجية من خلال تنمية الموارد البشرية

ومن خلال تحليل مشكلات أداء الفرد نتيجة تحليل نتائج التغيير في متطلبات الوظيفة الحالية التي يمارسها / أو يرغب في امتلاك متطلبات العمل بها يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للفرد في صورة معارف ومهارات وقيم واتجاهات مطلوب تميمتها لديه لعلاج أوجه القصور في الأداء أو لمواجهة متطلبات الأداء المتوقع منه في المستقبل.



ويمكن تحديد الاحتياجات التدريبية المتصلة بسمات شخصية الفرد

Individual Analysis

من خلال استطلاع رأيه – من خلال أساليب المقابلات المقيدة ، أو من خلال تطبيق الاستفتاءات والاستبيانات - حول وظيفته ، ومدى رضاه المهني عنها ، وطموحاته في هذا المجال، والاحتياجات التدريبية التي يرغب في حيازتها لتحقيق هذه الطموحات المهنية. كما يمكن استخدام المقاييس والاختبارات المقتنة التي تحدد نقاط الضعف ، ومناطق ترقية شخصية الفرد ، وكيفية استثمار وقته ، وتعظيم مساحة التسامح وقبول الآخر، وآداب العمل التعاوني ، والتحلي بسمات الطبيعة الإنسانية الخيرة التي توفر مناخ من الثقة المتبادلة، وغيرها كثير. ومن خلال تحليل مشكلات الفرد في هذا المجال ، والتي تؤثر في مستوى إنتاجية وظيفته تتحدد الاحتياجات التدريبية التي ترتقى بدافعيته وتزيد مستوى طموحاته المهنية.



Risk Assessment


تقييم المخاطر

To hell with it,
I'm jumping in
anyway!

hop

What a
good
idea!



The title is framed by three light purple circles: one on the left, one in the middle behind the word 'About', and one on the right.

About Risk

Assessment & Management System?

Who needs it ??

Some basic words



- ✓ **Events:** are non regular, non repetitive, unexpected situations
- ✓ **Chance (Luck):** Inability to predict under chaotic phenomena
- ✓ **Accidents:** Eventual dysfunctioning between two or more organized phenomena

Hazard



- **A source of loss**
- **Any thing that increases the likelihood of loss.**
- **A source of loss, or harm that does not necessarily imply potential of occurrence.**

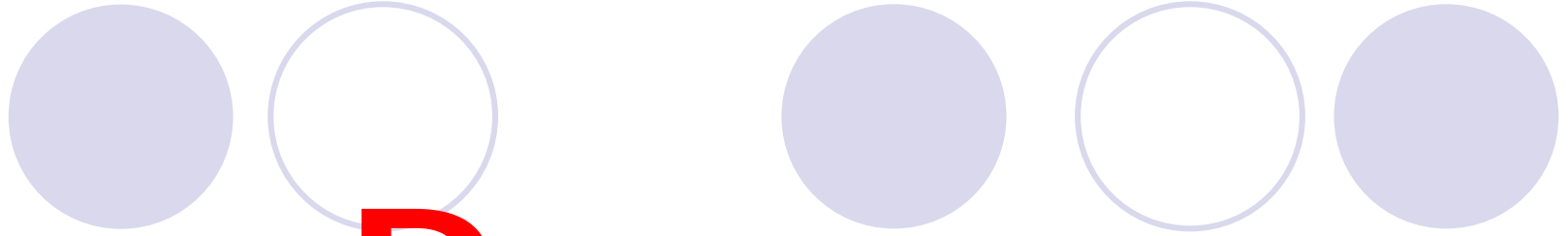
Danger

- **A situation where the risk of exposure a hazard is high.**
- **Is a situation in the presence of a hazard and where precaution is not taken.**
- **The flow of a set of processes leading to destructive undesirable event (s).**

A hazard may be present, but there is little danger.

Hazard

الخطر الذي يؤدي إلى خسارة
خسارة تزيد من احتمال خسارة تالية.
الحالة التي تكون فيها نسبة التعرض
للخطر مرتفعة. فالخطر قد يكون موجودا
ولكن هناك احتمالاً لخطر يؤدي
بالضرورة إلى حوادث 0



Danger

الحاله التي يكون فيها الخطر مرتفعاً. وقد تؤدي هذه الحالة الى التدمير 0 فالخطر قد يكون موجوداً ، ولكن هناك خطراً يؤدي إلى المخاطر 0 هذا الوضع يؤدي الى الخسائر الممكنة



Examples
For
Risk
Situations











Is a situation that
leads to possible
losses.

A decorative header consisting of six circles in a row. From left to right, the colors and styles are: a small solid light blue circle, a medium solid light purple circle, a large hollow light purple circle, a medium solid light purple circle, a large hollow light purple circle, and a medium solid light purple circle.

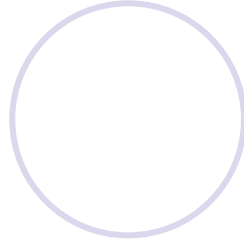
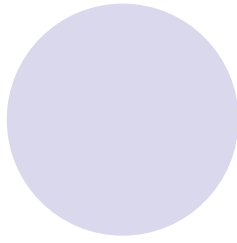
Development of Danger and Risk Situations

المهارات المطلوبة لإدارة


المخاطر : إدارة الوقت 0

جودة التقارير 0

نظم التحكم.



- المخاطر المادية 0
- المخاطر السياسية 0
- المخاطر البيئية 0
- المخاطر الجنائية 0
- المخاطر المالية (تكلفة المنتج) 0
- خطر الاعتماد على الآخرين من الموردين
أو المقاولين من الباطن في المشروع
المشترك 0

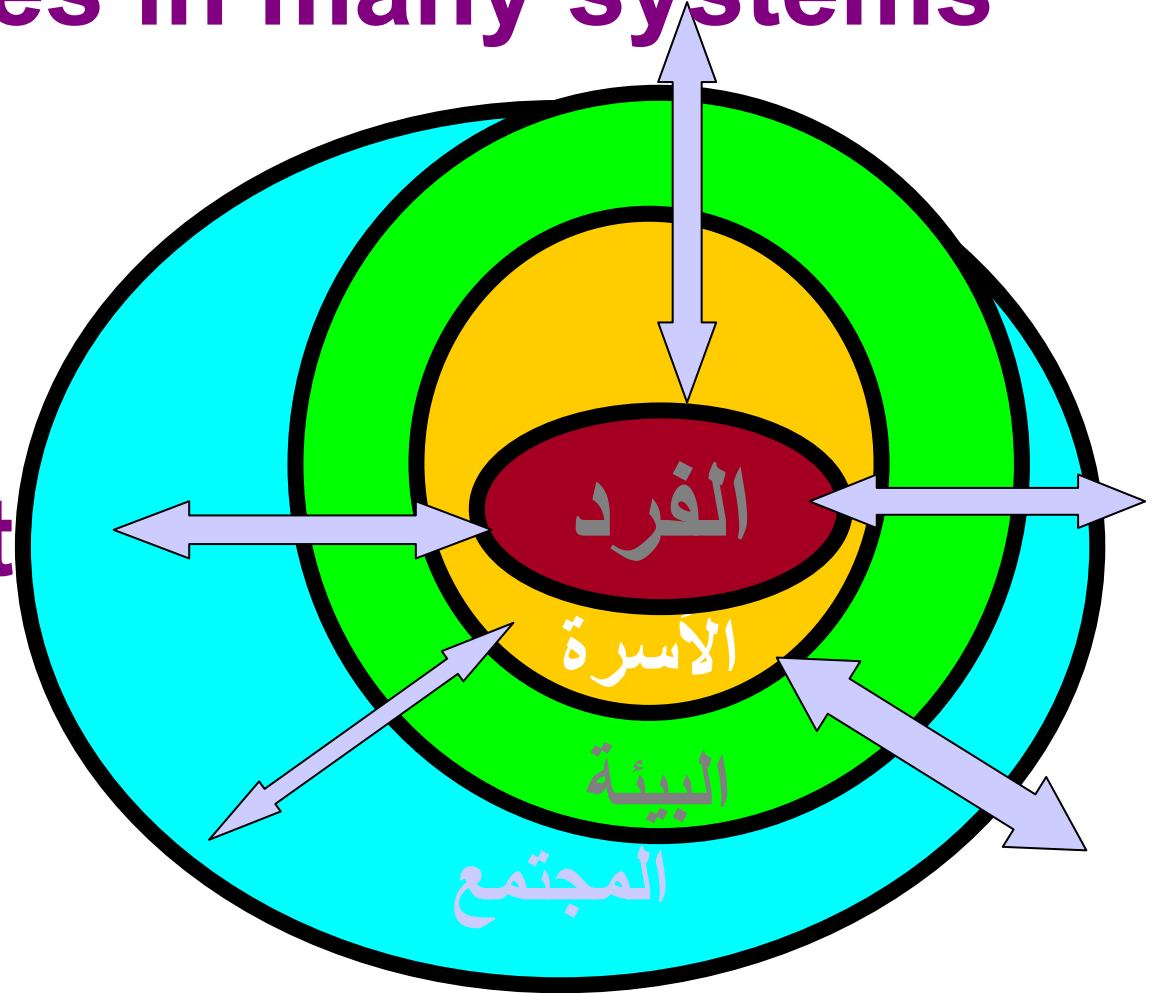
- 
- تقلب اسعار الصرف 0
 - المناخ السياسي 0
 - مخاطر عدم الاستقرار والحرب 0
 - مختلف الالتزامات القانونية المحلية 0
 - خطر تأمين الاحتياجات المالية 0
 - خطر مقومات الاستمرار لمنتجات جديدة 0
 - الحسابات الخاطئة حول ارتفاع نسب التضخم والخسائر نتيجة تكلفة الإيرادات 0

- 0 خطر الإدارة الداخلية
- 0 خطر سوء استخدام الوظيفة
- 0 خطر توزيع المواد وتدني نوعية المنتج
- 0 الاختناقات وتوابعها
- 0-انعدام التخطيط لمواجهة حالات الطوارئ والكوارث وسوء تصميم التدابير والإهمال لمتطلبات توفير عوامل الصحة والسلامة -انعدام الأمن

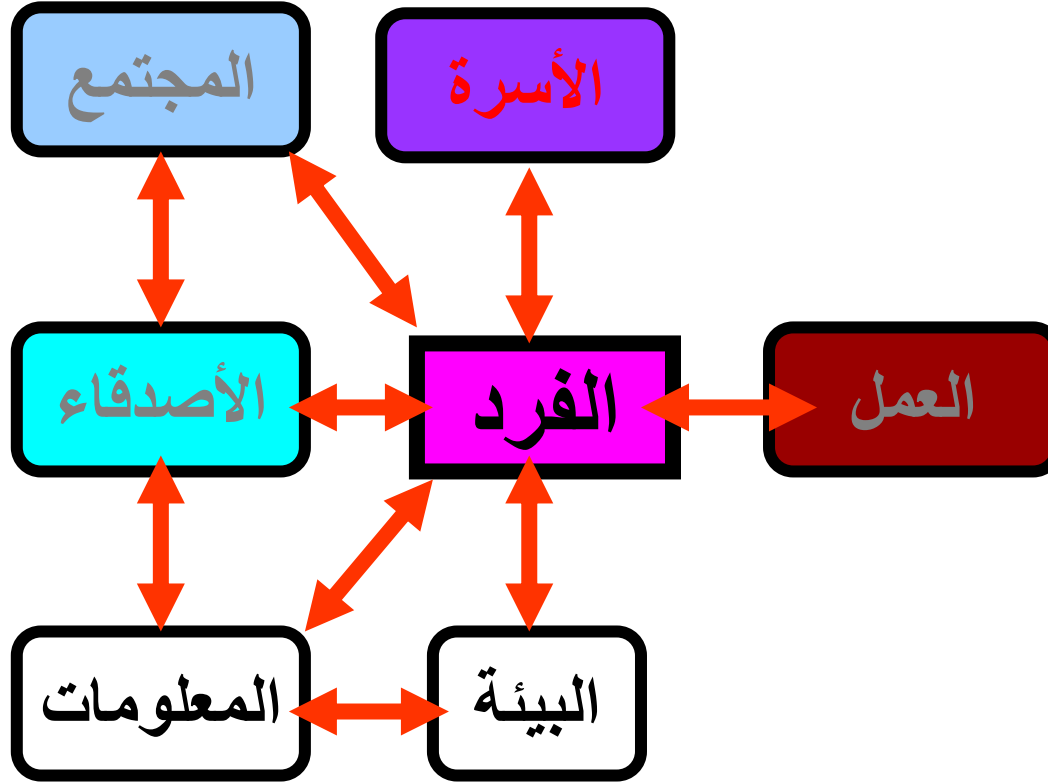
منظومة الفرد الفعال فى المجتمع

A person lives in many systems

- Himself
- Family
- Environment
- Society



منظومة الفرد فى المجتمع



العاملون

بيئة العمل


نظام الإدارة

التنظيم

البنية الأساسية

إمكانية التطوير

كيف يمكن مواجهة المخاطر؟
ما يجب عمله للحد من مستوى
خطورة هذه المخاطر؟
هناك شيء أو مجهودات يمكن القيام
بها.



عملية تحديد المخاطر ونظام المعلومات
المتعلقة بها أمر مرغوب فيه الأحدث
وضخامتها ، وتحديد المجالات التي
تحتاج إلى ضمانات. الحكم حول أهمية
ومدى قبول المخاطر.

Risk concepts has widened

Risk Management

H, S, E

**Personnel:
Health, safety**

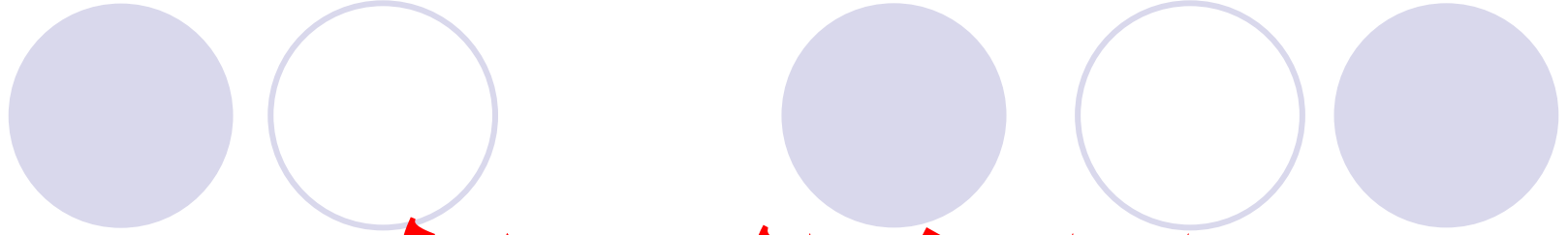
environment

Know-how

Equipment

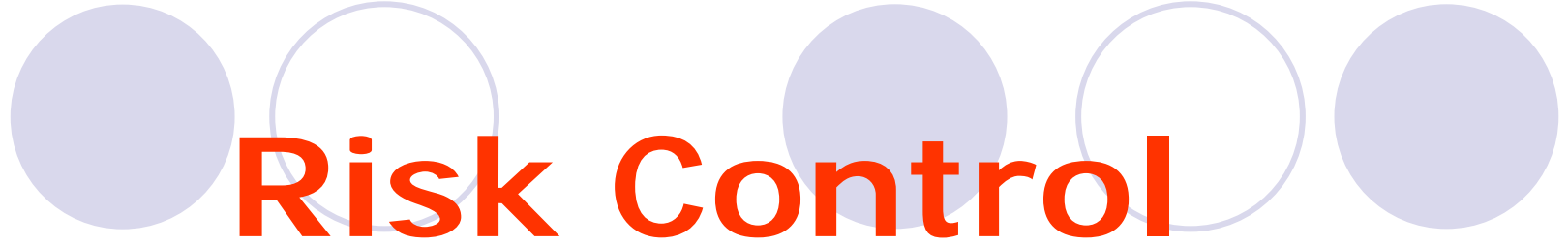
Properties

Time



إدارة المخاطر

هو تحليل وتقييم ومراقبة والوقايه
من الاخطار والمخاطر في المهام
المتعلقة بالعمل



Risk Control

الوقاية من المخاطر. المخاطر المترتبة
على التعامل مع الآخرين. احتمال قبول
العيش مع الاخطار والمخاطر 0

تخفيف المخاطر 0

احتمال خفض تأثير الخطر

علي المشروع 0ع

التخطيط : بناء / إيجاد البدائل

القدرة علي مواجهة المخاطر