

# € TRAINING

التدريب والتطوير المهني

8 - 12 ديسمبر 2024  
دبي (الإمارات العربية المتحدة)



## التدريب والتطوير المهني

رمز الدورة: H589 تاريخ الإنعقاد: 8 - 12 ديسمبر 2024 دولة الإنعقاد: دبي (الإمارات العربية المتحدة) - التكلفة: 4400 يورو

### مقدمة عن البرنامج التدريبي:

يتعرض محترفو التدريب والتطوير لضغط مستمر لتوفير خدمات تدريب استثنائية، لا يمكن تلبية متطلبات وظيفتهم إلا من خلال معرفة واسعة بالمواضيع الرئيسية المتعلقة بمهنة التدريب، سيزود هذا البرنامج التدريبي المشاركين بالمعرفة العملية للترويج للتدريب داخل مؤسساتهم، ربط التدريب بالأهداف التنظيمية، تحليل الاحتياجات التدريبية، واختيار المدربين الداخليين والمستشارين الخارجيين. بالإضافة إلى ذلك يركز هذا البرنامج أيضاً على مستويات مختلفة من تقييم التدريب وعلى الكفاءات المطلوبة من قبل محترفي التدريب.

### أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- مواءمة التدريب مع الاستراتيجية، وتشجيع التدريب داخل المنظمة والشراكة مع المديرين والمشرفين.
- تطوير الأساليب المناسبة لإجراء تقييم الاحتياجات التدريبية TNA.
- فحص طرق اختيار المدربين الداخليين وتوظيف مستشارين خارجيين.
- إظهار نجاح التدريب على جميع مستويات التقييم.
- تطبيق قائمة الكفاءات الأساسية لمهنيي التدريب جنباً إلى جنب مع الإجراءات والسلوكيات الرئيسية.

### الفئات المستهدفة:

- المهنيون في مجال التدريب والتطوير.
- الموظفون المشاركون في عملية تحليل الاحتياجات التدريبية.
- الموظفون المشاركون في تنسيق وتنظيم الدورات التدريبية ، وتقييم نتائج التدريب.

### محاور البرنامج التدريبي:

#### الوحدة الأولى:

#### استراتيجيات التدريب وأدوار المشرفين:

- نظرة عامة على الإطار الاستراتيجي للتدريب ودور قسم التدريب فيه.
- النهج والاستراتيجية المحاذرة للتدريب داخل المنظمة والاستعدادات التدريبية المطلوبة.
- المبادئ التوجيهية للمواد الترويجية وقوالب إعلان التدريب.
- التخطيط والإعداد والعرض والمتابعة مع المديرين والمشرفين.
- أهمية الشراكة مع المديرين والمشرفين لضمان فعالية التدريب.

#### الوحدة الثانية:

#### تقييم وتحديد الاحتياجات التدريبية:

- دور التدريب المهني في عملية تقييم الاحتياجات التدريبية TNA.
- أهمية تحديد الاحتياجات وطرق جمع البيانات الكمية والنوعية.

- مزايا وعيوب الأساليب الكمية والنوعية في تقييم الاحتياجات.
- نموذج تطبيق تقييم الاحتياجات التدريبية.
- اختيار خبراء الموضوعات SMES وتحديد نهج لتقييم الاحتياجات.

## الوحدة الثالثة:

### اختيار وتقييم المدربين:

- مؤهلات المدربين الداخليين وعملية اختيار المدرب الداخلي.
- ردود الفعل وقوائم التدريب للمدربين الداخلية.
- التعاقد مع مستشار أو مدرب خارجي وتقييم الاقتراح.
- مراجعة اقتراح التدريب وأسئلة تقييم مقابلة المستشار.
- آلية فحص معايير ورقة العمل للاستشاريين وتقييم الاقتراح.

## الوحدة الرابعة:

### تقييم فعالية التدريب:

- ما يدل على نجاح التدريب ودروس حول كيفية تقييم التدريب.
- المستويات الأربعة للتقييم وربط هذه المستويات مع تقييم الاحتياجات.
- ربط مستويات التقييم بأهداف التعلم التعليمية ILOS.
- مكونات منظمة العمل الدولية كاملة.
- ربط مستويات التقييم مع الأهداف التعليمية وتقييم الفعالية.

## الوحدة الخامسة:

### الكفاءات والتكاليف في التدريب:

- جدولة تكاليف البرنامج وحساب العائد على الاستثمار.
- تحديد وتطوير الكفاءات التدريبية المهنية والمحددة.
- الكفاءة: المكونات والأنواع والكفاءات التأسيسية للمتخصصين في التدريب.
- الإجراءات والسلوكيات الرئيسية في التدريب.
- خطة التنمية الشخصية للمتخصصين في التدريب.