



إعداد وتأهيل أخصائي التدريب



2024 - 12 يوليو  
كايزلانكا (المغرب)  
New Hotel



## إعداد وتأهيل أخصائي التدريب

رقم الدورة: H556 تاريخ الإنعقاد: 8 - 12 يوليو 2024 دولة الإنعقاد: كازبلانكا (المغرب) - Hotel New التكفلة: 3685 يورو

### مقدمة عن البرنامج التدريبي:

يشهد سوق العمل العالمي طلباً متزايداً على الأيدي العاملة الماهرة وعلى الموظفين الماهرين ذو الكفاءات النوعية المميزة، وفي السنوات الخمسين الأخيرة من القرن العشرين، وفي مطلع هذا العصر، جاءت تغيرات متسرعة وواسعة في مجال المعرفة العلمية والتكنولوجية وأنظمة العمل، مما أدى إلى تغيير العديد من الأعمال والوظائف التقليدية تغييراً جزئياً، كما أدى إلى بروز وظائف ومهامات وحاجات جديدة، فظهرت أهمية وظيفية أخصائي التدريب المحترف القادر على تحليل المنظمة وتحليل العمل بها وتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم الخطط التدريبية الملية لاحتياجات التدريبية والإشراف على تنفيذ وتقديم وتقديم البرامج التدريبية.

### أهداف البرنامج التدريبي:

#### في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرین على:

- التعامل مع المفاهيم الحديثة للموارد البشرية والتدريب وطبيعتها وأهميتها للمنظمات .
- تكرис التكنولوجيا الحديثة لخدمة أخصائي التدريب والموارد البشرية.
- استخدام المنهج العلمي في تخطيط الموارد البشرية.
- تعزيز الأساليب العلمية المستخدمة في إعداد وتصميم المناهج والبرامج التدريبية وتنمية مهاراتهم في ممارستها بفعالية.
- زيادة فعالية أخصائي الموارد البشرية والتدريب في إدارة وتسير المراحل المتكاملة للنشاط التدريسي في مؤسساتهم.

### الغئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية.
- مدراء التدريب.
- المدربين وأخصائي التدريب.
- المنسقين للبرامج التدريبية ومسؤولي مراكز ووحدات التدريب.
- القائمين على تصميم المناهج والبرامج التدريبية .

### محاور البرنامج التدريبي:

#### الوحدة الأولى: نطرة عامة للتدريب في المنظمات:

- الفرص والتحديات في الألفية الجديدة.
- المفاهيم والمعاني الهامة للتدريب.
- دور التدريب بالمنظمات.
- الهيكل التنظيمي للتدريب في المنظمات.
- نموذج عملية التدريب.

### تحفيز التعلم والأداء:

- فهم التحفيز والأداء .
- مفهوم التعلم .
- التدريب الذي يحفز الكبار للتعلم .



## الوحدة الثانية:

### تحليل الاحتياجات التدريبية:

- لماذا ومتى يتم تحليل الاحتياجات التدريبية ؟
- أين نبحث عن النقص في الاداء ؟
- الاطار العام لتحليل الاحتياجات التدريبية.
- نتائج تحليل الاحتياجات التدريبية.
- مداخل تحليل الاحتياجات التدريبية.

### تصميم التدريب:

- القيود التنظيمية لتصميم التدريب.
- اعتبارات وضع الأهداف التدريبية.
- أساليب استخدام الأهداف التدريبية.
- نصائح لوضع الأهداف التدريبية الفعالة.
- نموذج لتصميم برنامج تدريبي.

## الوحدة الثالثة:

### اختبار أساليب التدريب:

- تناسب الأساليب مع نتائج التدريب.
- المحاضرات والعرض والتقديم.
- التدريب بالحاسوب الآلي.
- المحاكاة ولعب الأدوار.
- التدريب أثناء العمل.

### تنفيذ التدريب:

- اختيار حجم التدريب
- الوسائل الميسرة للتدريب
- كيفية اختيار المدرس
- المعرفة، المهارات والاتجاهات المطلوبة للمدرس الفعال
- إعداد المواد التدريبية
- كتيب المدرس والمتدرب

## الوحدة الرابعة:

### قياس نتائج التدريب:

- كيفية قياس نتائج التدريب.
- أهمية وفوائد قياس وتقييم نتائج التدريب.
- أساليب تقييم التدريب.

### استثمار التدريب:

- نموذج وعملية العائد من الاستثمار.
- تعريف العائد من الاستثمار ونسبة التكلفة والعائد.
- أساسيات قياس التدريب.
- تقييم العائد من الاستثمار في التدريب.



## الوحدة الخامسة:

### مهارات اخصائي التدريب:

- الفاعلية والكفاءة الشخصية لمسؤول التدريب.
- التأثير في الآخرين.
- الاتصالات والعرض والتقطيم.
- الدافع الشخصي والثقة بالنفس.
- إدارة الذات.
- التفكير واتخاذ القرارات.
- التعامل مع المتدربين صعيبي المراسن.
- استخدام الذكاء الوجاهي في التدريب.
- المنظور الأخلاقي لمسؤول التدريب.