

# € TRAINING

مؤتمر: إعداد وتأهيل اخصائي التدريب

10 - 14 نوفمبر 2024  
دبي (الإمارات العربية المتحدة)



## هؤتمر: إعداد وتأهيل اخصائي التدريب

رمز الدورة: C565 تاريخ الإنعقاد: 10 - 14 نوفمبر 2024 دولة الإنعقاد: دبي (الإمارات العربية المتحدة) - التكلفة: 5310 يورو

### مقدمة عن المؤتمر:

يشهد سوق العمل العالمي طلباً متزايداً على الأيدي العاملة الماهرة وعلى الموظفين الماهرين ذو الكفايات النوعية المميزة ، وفي السنوات الخمسين الأخيرة من القرن العشرين ، وفي مطالع هذا العصر ، جاءت تغيرات متسارعة وواسعة في مجال المعرفة العلمية والتقنية وأنظمة العمل ، مما أدت إلى تغيير العديد من الأعمال والوظائف التقليدية تغيراً جذرياً ، كما أدى إلى بروز وظائف ومهام وحاجات جديدة ، فظهرت أهمية وظيفية أخصائي التدريب المحترف القادر على تحليل المنظمة وتحليل العمل بها وتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم الخطط التدريبية المللية للاحتياجات التدريبية والإشراف على تنفيذ وتقييم وتقوم البرامج التدريبية.

### أهداف المؤتمر:

#### في نهاية المؤتمر سيكون المشاركون قادرين على:

- إجادة المفاهيم الحديثة للموارد البشرية والتدريب وطبيعتها وأهميتها للمنظمات .
- تكريس التكنولوجيا الحديثة لخدمة أخصائي التدريب والموارد البشرية.
- تنمية المهارات على استخدام المنهج العلمي في تخطيط الموارد البشرية.
- تنفيذ الأساليب العلمية في إعداد وتصميم المناهج والبرامج التدريبية وتنمية مهاراتهم في ممارستها بفعالية.
- زيادة فعالية أخصائي الموارد البشرية والتدريب في إدارة وتسير المراحل المتكاملة للنشاط التدريبي في مؤسساتهم.

### الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية.
- مدراء التدريب والمدربين .
- أخصائيي التدريب والمنسقين للبرامج التدريبية.
- مسؤولي مراكز ووحدات التدريب .
- القائمين على تصميم المناهج والبرامج التدريبية .

### محتوى المؤتمر:

#### الوحدة الأولى:

- نظرة 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 ومتي يتم تحليل الاحتياجات التدريبية ؟

- اين 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.
- أسباب استخدام الأهداف التدريبية.
- نصائح لوضع الأهداف التدريبية الفعالة.

### الوحدة الثالثة:

- نموذج لتصميم برنامج تدريبي.
- اختبار أساليب التدريب
- تناسب الأساليب مع نتائج التدريب.
- المحاضرات والعرض والتقديم.
- التدريب بالحاسب الآلي.
- المحاكاة ولعب الأدوار.
- التدريب أثناء العمل.
- تنفيذ التدريب
- اختيار حجرة التدريب
- الوسائل الميسرة للتدريب

### الوحدة الرابعة:

- كيفية اختيار المدرب
- المعرفة, المهارات والاتجاهات المطلوبة للمدرب الفعال
- إعداد المواد التدريبية
- كتيب المدرب والمتدرب
- 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.

### الوحدة الخامسة:

- أساسيات قياس التدريب.
- تقييم العائد من الاستثمار في التدريب.
- مهارات اخصائي التدريب
- الفاعلية والكفاءة الشخصية لمسؤول التدريب.
- التأثير في الآخرين.
- الاتصالات والعرض والتقديم.
- الدافع الشخصي والثقة بالنفس.
- إدارة الذات.
- التفكير واتخاذ القرارات.
- التعامل مع المتدربين صعب المراس.
- استخدام الذكاء الوجداني في التدريب.
- المنظور الأخلاقي لمسؤول التدريب.