

# € TRAINING

التدريب والتطوير المهني

28 إبريل - 2 مايو 2024  
دبي (الإمارات العربية المتحدة)



## التدريب والتطوير المهني

رمز الدورة: H589 تاريخ الإنعقاد: 28 إبريل - 2 مايو 2024 دولة الإنعقاد: دبي (الإمارات العربية المتحدة) - التكلفة: 4400 يورو

### مقدمة عن البرنامج التدريبي:

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

### أهداف البرنامج التدريبي:

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

- التركيز 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، من رد الفعل إلى العائد على الاستثمار ROI.
- تطبيق قائمة الكفاءات الأساسية لمهنيي التدريب جنباً إلى جنب مع الإجراءات والسلوكيات الرئيسية.

### الفئات المستهدفة:

- المهنيين في مجال التدريب والتطوير.
- المشاركين في عملية تحليل الاحتياجات التدريبية.
- المشاركين في تنسيق وتنظيم الدورات التدريبية، وتقييم نتائج التدريب.

### محاور البرنامج التدريبي:

#### الوحدة الأولى:

- الإطار الاستراتيجي للتدريب: نظرة عامة
- دور قسم التدريب.
- النهج الاستراتيجية المحاذة للتدريب.
- التدريب التسويقي داخل المنظمة.
- الاستعدادات التدريبية.
- المبادئ التوجيهية للمواد الترويجية.
- قالب إعلان التدريب الخاص بك.
- الشراكة مع المديرين والمشرفين.
- التخطيط والإعداد والعرض والمتابعة مع المديرين والمشرفين.

#### الوحدة الثانية:

- الادوار والمسؤوليات.
- دور التدريب المهني في TNA.

- أهمية تحديد الاحتياجات.
- عملية تقييم الاحتياجات التدريبية.
- طرق جمع البيانات: الكمية والنوعية.
- مزايا وعيوب الأساليب الكمية والنوعية.
- نهج لتحديد الاحتياجات.
- ورشة عمل: تطبيق تقييم الاحتياجات التدريبية.
- اختيار خبراء الموضوعات SMEs.

### الوحدة الثالثة:

- مؤهلات المدربين الداخليين.
- عملية اختيار المدرب الداخلي.
- ردود الفعل وقوائم التدريب للمدربين الداخلية.
- التعاقد مع مستشار أو مدرب خارجي.
- فحص معايير ورقة العمل الاستشاريين.
- تقييم الاقتراح.
- مراجعة اقتراح التدريب.
- أسئلة تقييم مقابلة المستشار.

### الوحدة الرابعة:

- مراقبة أداء الخبير الاستشاري: بداية وأثناء وإغلاق.
- ما يدل على نجاح التدريب.
- دروس حول كيفية تقييم التدريب.
- المستويات الأربعة للتقييم.
- ربط مستويات التقييم مع TNA.
- ربط مستويات التقييم بأهداف التعلم التعليمية ILOs.
- مكونات منظمة العمل الدولية كاملة.
- نموذج عملية ROI.

### الوحدة الخامسة:

- جدولة تكاليف البرنامج.
- حساب العائد على الاستثمار.
- كفاءات التدريب المهني.
- الكفاءة المحددة.
- الكفاءة: المكونات والأنواع.
- الكفاءات التأسيسية للمتخصصين في التدريب.
- الإجراءات والسلوكيات الرئيسية.
- خطة التنمية الشخصية الخاصة بك.