

إمّلك الممارسات الحديثة في مهنة التعلّم والتطوير والتدريب

الأخصائي المعتمد في التدريب والتطوير

Certified L&D specialist

المعتمدة من الهيئة الدولية لتنمية الموارد البشرية



(5) أيام، (20) ساعة

يبدأ بتاريخ 2025/02/09م

طرابلس – ليبيا / قاعات الجهود

بطاقة معلومات البرنامج:

مدة التدريب	: (5) أيام، (20) ساعة
مكان التدريب	: قاعات الجهود - حي الأندلس - طرابلس
تاريخ الانعقاد	: 02/09 لغاية 2025/02/13م
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
أساليب التدريب	: - أسلوب السيناريوهات. - أسلوب العصف الذهني. - أسلوب تمارين وأنشطة الفريق. - أسلوب تقديم الحلول والممارسات.
القيمة المضافة	: - عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. - عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي - التقييم القبلي
الفئة المستهدفة	: - إدارات وأقسام الموارد البشرية. - إدارة وأقسام التعلم والتطوير والتدريب. - قيادات الموارد البشرية والتعلم والتطوير. - القائمين على إدارة التعلم والتطوير وإدارة المواهب. - فريق إدارات التعلم والتطوير وشريك أعمال الموارد البشرية.

لماذا يجب عليّ المشاركة؟

نحن نعيش في عالم متقلب وغير مؤكد وفوضوي وغامض بشكل متزايد VUCA حيث يمثل الاضطراب تهديداً دائماً بغض النظر عن مجال عملك، وتُعد مساعدة الموارد البشرية لديك باستمرار على تعميق وتعزيز معارفهم ومجموعات مهاراتهم أمراً بالغ الأهمية، في أنه يمثل تحدياً أكثر من أي وقت مضى جزاء التوجه نحو تخفيض التكاليف التشغيلية والميزانيات المتقلصة والوتيرة السريعة للتغيير وتداعيات الازمات السياسية والاقتصادية المتواترة.

وهنا يجب التوقف على مناقشة مسألة ما هي المهارات والكفاءات التي تفتقدها الموارد البشرية لديك؟ وما الذي يجب أن يكون على رأس أولوياتك لتدخل التعلم؟ وما هو النهج والتوجه نحو قيادة التغيير والتكيف في ظل الفوضى المتزايدة واقتصاد الوظائف المؤقتة؟ ومع برنامج شهادة التعلم والتطوير ستكتسب المعرفة والمهارات اللازمة للإجابة على هذه الأسئلة وسنطور مجموعة كاملة من مهاراتك بدءاً من تصميم وتطوير ترواح إستراتيجية عالية المستوى لتقييم وضبط فجوة المهارات داخل المنظمة وتقييم فعالية البرامج، وسيتم تعزيز التدريب باستخدام تحليل البيانات.



ملخص برنامج الشهادة:

يُعرف قادة الموارد البشرية أن التعلم في مكان العمل هو الفرق بين الأشخاص - والمؤسسات التي توظفهم - البقاء على صلة أو أن يصبحوا زائدين عن الحاجة، من خلال تزويد الموظفين الحاليين بالأدوات والموارد المناسبة، حيث يمكن سد فجوة المهارات، وكسر دورة التوظيف والتوظيف، والحفاظ على قوة عاملة كفؤة ومتماسكة.

في هذا التدريب سيساعدك الخبير المدرب بحكم طبيعة عمله كخبير ومستشار في مجالات التعلم والتطوير، على جعل التعلم والتطوير L&D شريكاً استراتيجياً حقيقياً ومحركاً وموجهاً للأعمال، أيضاً ستكتشف ما الذي يجب تغييره بخلاف التكنولوجيا، وكذلك كيفية الحصول على الدعم التنفيذي، والمشاركة، والاستثمار الذي تحتاجه لتحقيق النمو والتحول لمؤسستك.

وسيساعدك على بناء استراتيجية التعلم والتطوير التي تمكن مؤسستك على المدى الطويل من تخطيط نُضج التعلم التنظيمي، إلى إعداد برامج وتعزيز مشهد التعلم من حيث النهج والطريقة والأساليب والأدوات والتقارير، من خلال المامك بالمعارف والمهارات اللازمة لتطوير التعلم والتطوير إلى وظيفة استراتيجية عالية القيمة على مستوى المنظمة.

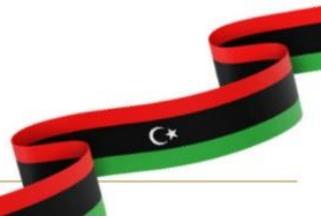
سيتم تخصيص هذا التدريب ومعظم الوقت للتفكير كون البرنامج مصمم لمساعدة المشاركين على العودة إلى مكان عملهم بمفاهيم جديدة لإنشاء أدوات وتقنيات التعلم والتطوير. لذلك، يتم استكمال الجزء النظري من البرنامج التدريبي بمكون بناء المهارات الذي يدور حول دراسات الحالة، وورش عمل التصميم المفاهيمي، والتفكير في نماذج التعلم وتقييمها.

الجدارات المستهدفة في الشهادة:

- جدارة ادارة التدريب.
- جدارة التخطيط والتنظيم.
- جدارة التصميم التعليمي.
- جدارة تكنولوجيا التعلم.
- جدارة التخطيط والتنظيم.
- جدارة التدريب والتطوير.
- جدارة تقييم أثر التعلم.
- جدارة إدارة برامج التعلم.
- جدارة تحديد إحتياجات التدريب.
- جدارة تصميم وتطبيق موازنات التدريب.
- جدارة التنفيذ والمتابعة للعملية التدريبية.

أهداف برنامج الشهادة: في نهاية التدريب يجب أن يكون المشاركون قادرين على معرفة:

- المفاهيم والممارسات المهنية الخاصة بالتدريب والتطوير والإستثمار برأس المال البشري والتحديات التي تواجهها،
- المهام الرئيسية لأقسام التدريب والتنظيم الداخلي لها وعملية توزيع المهام فيما بين فريق عمل التدريب.
- الربط بين عمليات إدارة الموارد البشرية وأقسام التدريب ودورهم في بناء ثقافة مؤسسية موحدة، الإستثمار برأس المال البشرية وتنمية العائد على المؤسسة بهدف تطوير الأداء المؤسسي المبني على الأداء الفردي.



- الممارسات المهنية في تصميم الجدارات/القدرات وأدوات تقييم الموظفين وتحليل فجوة القدرات لديهم وتحديد الإحتياجات التدريبية المبنيّة على الجدارات CBT.
- تصنيف نماذج نُضج التعلم والتطوير التنظيمي بناءً على التوجهات الإستراتيجية، وصياغة إستراتيجية فعّالة للتعلم المؤسسي تتماشى والاستراتيجية العامة للمؤسسة.
- اكتشاف أحدث الاتجاهات في مجال تكنولوجيا التعلم والتطوير ونظرة الى المستقبل، وكيفية دمج مبادرات L&D مع عمليات الموارد البشرية الأخرى وإعادة تحديد دور وكفاءات وظيفة L&D.
- استخدام نهج مختلط لتطوير وتنفيذ خطط التنمية الفردية والتطوير للمواهب وخلفائهم أقرانهم، وأفضل الممارسات في بناء قائمة المهارات ومجالات المعرفة المطلوبة لتكون محترفاً في التعلم والتطوير
- الإطار العام للتعلم والتطوير وكيف يمكن أن يدعم تحقيق الأهداف التنظيمية، وتحديد الهدف والغرض من التعلم والتطوير، إضافة الى تحديد الأدوار المختلفة في التعلم والتطوير ومسؤولياتهم وأنشطتهم.
- أفضل الممارسات لقياس وتحليل احتياجات التعلم وما يجب القيام، واكتشاف كيف يمكن تقييم تأثير التعلم على المؤسسة، والتعرف على أكثر أنواع أساليب التعلم والتطوير شيوعاً والفرص المتاحة للمؤسسات.
- المنهجيات العملية في إعداد موزانات التدريب والنماذج والجداول الخاصة بتصميم وتطبيق موزانات التدريب ومتابعتها والكيفية التي يتم تقديم تقرير مخرجات أداء أقسام التدريب.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: مواءمة إستراتيجية العمل

- أهمية التوافق الاستراتيجي.
- استيعاب استراتيجية العمل.
- وضع إستراتيجية تعلم متكاملة.
- دمج التعلم مع عمليات الموارد البشرية.
- تعزيز الاستراتيجية التنظيمية الشاملة.
- ملائمة مبادرات L&D مع الموارد البشرية.

المحور الثاني: إدارة التدريب والتطوير

- دور التدريب والتطوير من التحولات الحديثة.
- مفهوم التدريب والتطوير كفلسفة للتمكين الوظيفي.
- نموذج النظام الفني لإدارة عمليات التطوير والتدريب.
- الجدارات وتوظيفها لخدمة إدارة التدريب ومنهجية تقييم الجدارات
- عناصر ومراحل العملية التدريبية، وإدارة عمليات التمكين «التدريب والتطوير»
- مرتكزات التمكين الوظيفي في عصر المعرفة (التمكين الوظيفي المبني على الجدارات).
- توافق التدريب المبني على الجدارات مع متطلبات الجودة في التدريب (مجال اهتمام ISO 10015).
- الربط بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي CBCT ونتائج الربط لتفعيل دور إدارات وأقسام التدريب.
- مصادر وعوامل تحديد الإحتياجات التدريبية للموظف (العمر والمستوى الوظيفي، حساسية الوظيفة، ... الخ).



المحور الثالث: أسس التعلم والتطوير

- طبيعة التعلم والتطوير.
- التقدم الوظيفي في التعلم.
- مبادئ وأسس تعليم الكبار.
- نظريات ونهج في تعليم الكبار.
- مسؤوليات التعلم والتطوير.
- إدارة المعرفة وإدارة المواهب.
- بناء ثقافة التعلم وتطوير المنظمة.
- المنظمة المتعلمة والتعلم الرشيق.
- الدور التنظيمي لفريق التعلم والتطوير.
- الكفاءات المطلوبة لتكون محترفاً للتعلم والتطوير.

المحور الرابع: نماذج ومقاييس التعلم والتطوير

- نموذج نضج التعلم عالي التأثير.
- اتجاهات التعلم والتطوير التنظيمي.
- نماذج التعلم ونموذج التعلم المستمر.
- عملية إعداد وضبط مقاييس التعلم.
- الأساليب الصحيحة، وتقييم فعالية التعلم.
- تحويل التعلم إلى أداء، وتأثير التعلم على التنظيم.
- تقييم التعلم من حيث (المفهوم، نطاق، نماذج، عمليات).

المحور الخامس: تحليل احتياجات التعلم

- من هو المتعلم الخاص بك؟
- مفهوم تحليل احتياجات التعلم.
- أهمية تحليل احتياجات التعلم.
- عملية تحليل احتياجات التعلم.
- تحليل المتعلم - نتائج وتوجهات.
- أساليب تحليل احتياجات التعلم.
- تحديد أهداف التعلم والتطوير.
- تحليل المتعلمين ووضع الأهداف.
- التفكير التصميمي لتحليل احتياجات التعلم وما بعدها

المحور السادس: طرق ومنهجيات التعلم

- التدريب الوجيه F2F.
- التدريب الإلكتروني.
- التدريب المختلط - الهجين.
- الكوتشينج، الإرشاد Mentoring.



- خطط التطوير الذاتي (الشخصي).
- اختيار طرق ونهج التعلم الصحيحة.
- التدريب المبني على ذكاء الأعمال الحديث.
- التدريب الخارج عن المألوف لغايات التغيير.

المحور السابع: مهارات داعمة للتعلم والتطوير

- مهارات إدارة المشاريع.
- مهارات النصح والإرشاد.
- مهارات إدارة أصحاب المصلحة.
- مهارات إدارة التغيير والتكيف.
- مهارات تطوير الإدارة والقيادة.
- مهارات التواصل والذكاء العاطفي.
- مهارات إدارة الوقت والاولويات.
- مهارات الإبداع في حل المشاكل.
- مهارات التعامل مع ردود الأفعال.
- مهارات التقييم والتقييم والتحسين.

المحور الثامن: إنشاء إستراتيجية التعلم والتطوير

- تحليل البيئة الداخلية والخارجية.
- تطوير استراتيجيات التعلم والتطوير.
- متطلبات التعلم السلوكي.
- برامج التطوير الوظيفي.
- برامج التطوير الإداري.
- تمويل وظيفة التدريب.
- تحليل تكلفة التدريب.
- تكنولوجيا التعلم والبنية التحتية.
- التقنيات القادمة في مجال التعلم.
- معايير اختيار مشاريع التعلم والتطوير.

إنتهت النشرة الفنية ،

