

النشرة الفنية

لشهادة أخصائي تعلم وتطوير معتمد (L&D)

CERTIFIED LEARNING & DEVELOPMENT SPECIALIST

تميز وامتلك الممارسات الحديثة
في مهنة التعلّم والتطوير

5 أيام، 15 ساعة

يبدأ بتاريخ 2024/05/19م

تدريب إلكتروني ... Live ((●))

بطاقة معلومات النشاط:

مدة التدريب	: (5) أيام، (15) ساعة
نمط التدريب	: تدريب إلكتروني - Live
تاريخ الانعقاد	: 2024/05/23 – 05/19 م
توقيت التدريب	: سيتم تحديد التوقيت لاحقاً
شهادة التدريب	: شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة
شهادة الإعتماد	: شهادة الكترونية مصادق عليها من قبل HRCI
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. - أسلوب تمارين لعب الأدوار والتدريبات الجماعية وتبادل الخبرات.
----------------	---

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.
-----------------	--

القيمة المضافة	: - عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. - عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين بعد التدريب. - قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي - التقييم القبلي
----------------	---

معهد الموارد البشرية HRCI:

تُعتبر مجموعة الجهود المشتركة مركزاً معتمداً من قبل معهد الموارد البشرية الأمريكي HRCI، والذي تأسس عام 1976 كمؤسسة دولية معتمدة ورائدة في منح وإعتماد شهادات الموارد البشرية وذلك بناءً على اختبارات تهدف إلى قياس مستوى الكفاءة في مجال الموارد البشرية، وقد قام المعهد منذ تأسيسه باعتماد أكثر من 120.000 مهني حول العالم، وتقدم "الجهود" نوعين من البرامج والأنشطة التدريبية المعتمدة من قبل المعهد، أولاهما: البرامج التطويرية والتي يتم تطويرها من قبل "الجهود" وإعتمادها من خلال المعهد. وثانيهما: تقديم الشهادات المهنية الخاصة باعتماد العاملين في الموارد البشرية والتي يرمز إليها بـ PHRi® و SPHRi® و aPHRi®, ومن خلال إتمام أي من برامج "الجهود" المعتمدة من

قبل المعهد، يحصل المشاركون على ساعات معتمدة يمكن استعمالها في المحافظة على صلاحية شهاداتهم المهنية المعتمدة في الموارد البشرية.

التعلم والتطوير في ظل تقلب العمل:

امنح مؤسستك ميزة تنافسية قوية من خلال تدريب موظفيك الأكثر موهبة والاحتفاظ بهم وإشراكهم، بصفتك متخصصاً في التعلم والتطوير ستمتع بالمهارات اللازمة لتصميم برنامج تعلم وتطوير فعال وإنشاء ثقافة تعلم تهدف إلى حل تحديات الأشخاص الأكثر إلحاحاً اليوم، مثل سد فجوة المهارات، وتمكين التحول الرقمي، وإشراك جيل الألفية، والاحتفاظ بالموهوبين وتحقيق تجارب متميزة وتعزيز العلامة التجارية لمنظمتك.

يُعد التعلم والتطوير المؤسسي مهمة معقدة تتطلب مجموعة مهارات متنوعة، محترفو التعلم والتطوير المتميزون ليسوا على دراية بالتصميم التعليمي فحسب، بل يفهمون أيضاً أهمية بناء ثقافات التعلم داخل المؤسسة، ويمكنهم إيصال احتياجات وأهداف التعلم بوضوح إلى كل من المديرين التنفيذيين والموظفين، مسار التعلم هذا هو الخطوة التالية لمصممي التعليم المخضرمين ومدربي الشركات الذين يتطلعون إلى فهم أفضل لدور التعلم في مكان العمل، وكيفية قيادة التعلم التنظيمي بشكل فعال.

لماذا يجب عليك المشاركة؟

نحن نعيش في عالم متقلب وغير مؤكد وفوضوي وغامض بشكل متزايد VUCA حيث يمثل الاضطراب تهديداً دائماً بغض النظر عن مجال عملك، كما تُعد مساعدة الموارد البشرية باستمرار وتعزيز معارفهم ومجموعات مهاراتهم أمراً بالغ الأهمية، في أنه يمثل تحدياً أكثر من أي وقت مضى جزاءً التوجه نحو تخفيض التكاليف التشغيلية والميزانيات المتقلصة والوتيرة السريعة للتغيير وتدابير الامتيازات 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 شهادة التعلم والتطوير ستكتسب المعرفة والمهارات اللازمة للإجابة على هذه الأسئلة وسنطور مجموعة كاملة من مهاراتك بدءاً من التصميم والتطوير - تتراوح إستراتيجية عالية المستوى لتقييم وضبط فجوة المهارات داخل المنظمة وتقييم فعالية البرامج، وسيتم تعزيز التدريب باستخدام تحليل البيانات.

ملخص الشهادة المطورة:

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 تسليح الموظفين الحاليين بالأدوات والموارد المناسبة، حيث يمكن سد فجوة المهارات، وكسر دورة التوظيف، والحفاظ على قوة عاملة كفؤة ومتماسكة.

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، وذلك 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 الشهادة مصممة لمساعدة المشاركين على العودة إلى مكان عملهم بمفاهيم جديدة لإنشاء أدوات وتقنيات التعلم والتطوير. لذلك، يتم استكمال الجزء النظري بمكون بناء المهارات الذي يدور حول دراسات الحالة، وورش عمل التصميم المفاهيمي، والتفكير في نماذج التعلم وتقييمها.

الجدارات المستهدفة في التطوير:

- جدارة التصميم التعليمي.
- جدارة تكنولوجيا التعلم.
- جدارة التخطيط والتنظيم.
- جدارة التدريب والتطوير.
- جدارة تقييم أثر التعلم.
- جدارة إدارة برامج التعلم.
- جدارة تقديم المعلومات وتوصيلها.

أهداف الشهادة المطورة:

في نهاية التدريب يجب أن يكون المشاركون قادرين على معرفة:

- 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 والنظرة 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 وأقرانهم، 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 به، واكتشاف كيف يمكن تقييم تأثير التعلم على المؤسسة، والتعرف على أكثر أنواع أساليب التعلم والتطوير شيوعاً والفرص المتاحة للمؤسسات.

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 | 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 تعلم وتطوير المنظمة.
- المنظمة المتعلمة والتعلم الرشيق.
- الدور التنظيمي لفريق التعلم والتطوير.
- الكفاءات المطلوبة لتكون محترف تعلم وتطوير.

المحور الثالث | 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 الرابع | 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 الخامس | طرق ومنهجيات التعلم

- التدريب الوجيه F2F.
- التدريب الإلكتروني.
- التدريب المختلط - الهجين.
- الكوتشينج، الارشاد Mentoring.
- خطط التطوير الذاتي (الشخصي).
- اختيار طرق ونهج التعلم الصحيحة.
- التدريب المبني على ذكاء الأعمال الحديث.
- التدريب الخارج عن المألوف لغايات التغيير.

المحور السادس | 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 التقويم والتقييم والتحسين.

المحور السابع | 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.