



## المؤسسي الدورة التدريبية: التخطيط والتنفيذ الاحترافي لمشاريع التدريب

يوليو ٢٠٢٦ ١٧ - ١٣

أمستردام - \*

(للشخص الواحد) € ٥٧٠٠

Ref: #TDD2649\_456882



## مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة :





تقدم الدورة التدريبية: التخطيط الفعال ركيزة أساسية لنجاح المؤسسات وتميز في بيئة الأعمال الديناميكية اليوم، يعد التدريب العائد على الاستثمار الناجحة، رحلة شاملة تبدأ من فهم الاحتياجات والتنفيذ الاحترافي لمشاريع التدريب المؤسسي الموظفين. بالأدوات والمعرفة اللازمة لإدارة دورة وتقييم الأثر الحقيقي. تم تصميم هذه الدورة لتزويد التدريب بدقة وتنتهي بقياس الجودة ووصولاً إلى الاستراتيجي ووضع الميزانيات، مروراً بالتنفيذ حياة مشروع التدريب بكفاءة، بدءاً من التخطيط المشاركين الممارسات العالمية في إدارة مشاريع التدريب، التقييم الفعال وتوثيق النتائج. يستند المحتوى إلى العملي وإدارة الموارد تطوير متنوعة. يقدم BIG BEN Training Center هذه الدورة مع التركيز على التطبيق العملي في سياقات مؤسسية أفضل برامج التدريب إلى استثمارات الموارد البشرية والتدريب المؤسسي، بهدف تمكين القيمة، مستفيداً من خبرات واسعة في مجال الدورة تحديات مثل إدارة التكاليف بكفاءة، استراتيجية تحقق أهداف المؤسسة وتدفع عجلة النمو. المتخصصين من تحويل ديفيد ميريل David، وربط التدريب بأهداف العمل المباشرة (ROI) وضمان جودة المحتوى، وقياس العائد على الاستثمار تتناول لاكتساب كفاءات قيمة في مجال حيوي ومتطلب في تصميم التعليم الفعال. هذه فرصة (Merrill) مسترشدة بأفكار خبراء مثل بشدة في سوق العمل مثالاً



## ١. الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- مديرو التدريب والتطوير في المؤسسات
- مسؤولو التخطيط والتنفيذ لبرامج التدريب
- التدريب، مشرفو وموظفو أقسام الموارد البشرية المسؤولين عن
- مديرو المشاريع الذين يتولون مشاريع تدريبية
- والتدريب، المستشارون المتخصصون في تطوير الموارد البشرية
- برامج تدريب فعالة، أصحاب الأعمال الصغيرة والمتوسطة الراغبون في تطوير
- إدارة التدريب، المهنيون الطامحون لتطوير مساهمهم الوظيفي في مجال

## ٢. القطاعات والصناعات المستهدفة

- القطاع المالي والمصرفي
- قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
- قطاع الخدمات الصحية والمستشفيات
- قطاع التجزئة والسلع الاستهلاكية
- قطاع الطاقة والخدمات البترولية
- قطاع الصناعات التحويلية
- قطاع النقل والخدمات اللوجستية
- الهيئات الحكومية والوزارات والمؤسسات العامة
- المنظمات غير الربحية والجمعيات
- قطاع التعليم والتدريب

## ٣. الأقسام المؤسسية المستهدفة



- إدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير) ٢
- إدارة التطوير المؤسسي ٣
- إدارة التخطيط الاستراتيجي ٤
- إدارة الجودة ٥
- إدارة المشاريع ٦
- الإدارات التنفيذية المسؤولة عن تطوير فرق العمل ٧
- وحدات التدريب الداخلي في الإدارات المختلفة ٨

## أهداف الدورة التدريبية ٩

- أتقن المهارات التالية ٩: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد
- المشروع ٩: تحليل وتقييم احتياجات التدريب بدقة لضمان فعالية
- بأهداف العمل ٩: تطوير خطط تدريب استراتيجية واضحة ومحكمة ترتبط
- التكاليف ٩: تخطيط وإدارة ميزانية مشروع التدريب بكفاءة ومراقبة
- والأساليب المناسبة ٩: تصميم تجربة تعليمية فعالة من خلال اختيار المحتوى
- بعد، مع إدارة الموارد والجدول ٩: تنفيذ مشاريع التدريب باحترافية سواء حضورياً أو عن
- مشاريع التدريب ٩: تطبيق منهجيات إدارة المخاطر لتجنب العقبات في
- والمؤسسة ٩: قياس وتقييم أثر التدريب على أداء الموظفين
- والتطوير ٩: حساب عائد الاستثمار (ROI) للبرامج التدريب
- إدارة علاقات فعالة مع موردي التدريب والمدربين ٩
- المشروع ٩: توثيق سجلات التدريب وإعداد تقارير مهنية عن نتائج
- المستمرة ٩: استخدام أدوات عملية لتحسين جودة برامج التدريب
- الاستراتيجية ٩: ربط نتائج مشاريع التدريب بأهداف المؤسسة





## منهجية الدورة التدريبية :

النظرية الأساسية الاحترافي لمشاريع التدريب المؤسسي الناجحة، على تعتمد منهجية الدورة التدريبية: التخطيط والتنفيذ تفاعلية تغطي المفاهيم الأساسية وأفضل والتطبيق العملي المكثف. يتم تقديم المحتوى من خلال مزيج متوازن بين المعرفة الحالة الواقعية من قطاعات مختلفة حجر الزاوية، حيث الممارسات في إدارة مشاريع التدريب. تشكل دراسات عروض تقديمية تطبيق واجهت تحديات، واستخلاص الدروس المستفادة. تعزز ورش يقوم المشاركون بتحليل مشاريع تدريبية ناجحة وأخرى افتراضية، أو تصميم نموذج لتقييم المهارات المكتسبة، مثل إعداد خطة تدريب متكاملة، العمل التفاعلية والتمارين الجماعية تتضمن وتبادل الخبرات بين المشاركين من قطاعات متعددة. الأثر يتم تخصيص وقت كافٍ للمناقشات الجماعية وحساب ميزانية إدارة التغيير أو قياس الدورة جلسات عصف ذهني لحل مشكلات محددة في إدارة مما يثري التجربة ويوفر منظورات متنوعة. المشاركون في التمارين والمهام. يعزز BIG BEN يقدم المدربون تغذية راجعة فورية ومستمرة على ROI مشاريع التدريب، مثل نقل المعرفة بشكل المشاركة الفعالة وتطبيق المفاهيم مباشرة على بيئة تعليمية داعمة تشجع على Training Center أداء فعال وتحقيق أقصى استفادة عملية من الدورة سيات عمل المشاركين لضمان



## التدريبية) : خريطة المحتوى التدريبي (مماور الالورة

### المؤسسي الوحدة الأولى: أساسيات إدارة مشاريع التدريب

- الاستراتيجية : مقدمة عن إدارة مشاريع التدريب وأهميتها
- دورة حياة مشروع التدريب: المراحل الرئيسية :
- تحليل وتقييم احتياجات التدريب: منهجيات وأدوات :
- تحديد أهداف التدريب الواضحة والقابلة للقياس :
- إدارة أصحاب المصلحة في مشاريع التدريب :
- التدريب : فهم البيئة التنظيمية وتأثيرها على مشاريع
- أخلاقيات العمل في إدارة مشاريع التدريب :

### الفعال الوحدة الثانية: التخطيط الاستراتيجي والتصميم

- تطوير خطة مشروع تدريب شاملة ومحكمة :
- تخطيط الموارد البشرية والمادية لمشروع التدريب :
- (حضورى، عن بعد، مدمج) : تصميم تجربة التعلم: اختيار المحتوى والمنهجيات
- إعداد مواصفات المحتوى التدريبي ومخرجات التعلم :
- التدريب : تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) للمشروع
- تخطيط ميزانية مشروع التدريب وتقدير التكاليف :
- إعداد الجدول الزمني التفصيلي للمشروع :

### الوحدة الثالثة: التنفيذ العملي وإدارة الجودة



- إدارة تنفيذ أنشطة التدريب بكفاءة
- إدارة علاقات الموردين والمدربين والتعاقد
- ضبط جودة المحتوى التدريبي وتجربة المتدرب
- إدارة المخاطر المحتملة خلال التنفيذ
- متابعة التقدم ومقارنة الأداء الفعلي مع الخطة
- المصلحة: استراتيجيات التواصل الفعال مع الفرق وأصحاب
- إدارة التغيير ومقاومة التغيير في مشاريع التدريب

### الوحدة الرابعة: التقييم وقياس الأثر والعائد

- (ROI نماذج تقييم فعالية التدريب) كيركباتريك، فيليبس
- مقابلات) تصميم أدوات التقييم (استبانة، اختبارات،
- جمع وتحليل بيانات التقييم لقياس أثر التدريب
- التدريب: حساب العائد على الاستثمار (ROI) البرامج
- إعداد تقارير تقييم مهنية لعرض النتائج
- مستقبلية: استخدام نتائج التقييم لتحسين مشاريع تدريب
- توثيق الدروس المستفادة وأفضل الممارسات

### الوحدة الخامسة: التطوير المستمر وإدارة المعرفة

- تطوير خطط متابعة لضمان استدامة أثر التدريب
- دمج التدريب في خطط التطوير الوظيفي للموظفين
- إدارة المعرفة ونقل الخبرات المكتسبة من المشاريع
- (LMS أنظمة) استخدام التكنولوجيا في إدارة مشاريع التدريب
- التحديات المستقبلية في إدارة مشاريع التدريب
- تطوير استراتيجيات للتعامل مع المشكلات المتكررة
- إعداد خطة عمل شخصية لتطبيق المهارات في العمل





## الأسئلة المتكررة :

### التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة

### الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

المدة إلى ٢٥٢٠- بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية راحة وأنشطة تفاعلية ليصل إجمالي

## سؤال للتأمل :

على أداء معقد (يشمل مكونات حضورية وإلكترونية وتطبيق عملي) كيف يمكن تصميم نموذج تقييم متكامل لمشروع تدريبي أداء الموظف الفردي، ثم يربط هذه الآثار مجتمعة بمؤشرات بحيث يعزل بشكل دقيق أثر كل مكون تدريبي للاستثمار في هذا المشروع التدريبي المحدد؟ المؤسسة الكلية لتحديد العائد الاستراتيجي الكلي

## ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



مشاريع التدريب كاملة من لمشاريع التدريب المؤسسي الناجحة، على الجانب تركز الدورة التدريبية: التخطيط والتنفيذ الاحترافي أو التنفيذ الجزئي. تقدم منهجية شاملة الصفر وحتى قياس العائد على الاستثمار، وليس فقط العملي التطبيقي لإدارة على أداء التركيز على حل المشكلات الواقعية مثل إدارة تغطي كافة مراحل دورة حياة المشروع التدريبي، مع التخطيط تحديات قطاعات متنوعة، مع الموظفين والمؤسسة، وضمان الجودة طوال الرحلة. تم الميزانيات بكفاءة، وقياس الأثر الملموس الحكومي ومتطلباته. يدمج BIG BEN Training إلقاء اهتمام خاص لتطبيقات إدارة مشاريع التدريب في تصميم المحتوى ليلبي الفائدة دراسات حالة حية وتمارين محاكاة تمكن المشاركين من في هذه الدورة أفضل الممارسات العالمية مع Center القطاع على تحويل البرامج التدريبية إلى الرئيسية تكمن في تحويل المشارك إلى مدير مشاريع تجربة مواقف مشابهة لبيئات عملهم. بدلاً من كونه نشاطاً الإدارة، مما يعزز مكانة التدريب كرافد أساسي استثمارات استراتيجية محسوبة العوائد ومحكمة تدريب قادر روتينياً لتحقيق الأهداف التنظيمية