

"تقنيات التدريب والتوجيه: كيفية تحسين أداء فريق العمل"

المدة: 5 يوم

اللغة: ar

كود الكورس: IND08-102

هدف الكورس

:عند إتمام هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على

- .فهم أهمية التدريب والإرشاد الفعال داخل المؤسسة
- .التعرف على عواقب تقديم تدريب غير فعال أو غير كافٍ بشكل عام
- .استكشاف طرق وتقنيات متنوعة للمساعدة في التدريب والتطوير
- .تقييم الأفراد وتحديد أساليب التدريب المثلى المناسبة لهم
- .استيعاب أهمية التواصل الفعال في مجال التدريب والإرشاد
- .شرح استراتيجيات الإرشاد المختلفة ومزاياها وعيوبها
- .تقديم المكافآت والحوافز لتعزيز التطور الشخصي بشكل أكبر

الجمهور

:تم تصميم هذه الدورة لأي شخص يتولى مسؤولية تدريب وتوجيه الموظفين. ستكون مفيدة بشكل خاص لـ

- مديري العمليات
- موظفي الموارد البشرية
- رؤساء الأقسام
- مديري التدريب والتطوير
- محللي الإدارة
- المديرين الإقليميين
- مديري المدارس

منهجية التدريب

يستخدم هذا الدورة مجموعة متنوعة من أساليب التعلم للكبار لتعزيز الفهم والاستيعاب الكامل. سيقوم المشاركون بمراجعة أمثلة واقعية لاستراتيجيات التدريب والإرشاد لتسليط الضوء على الأساليب التي أدت إلى النجاح والمجالات التي يمكن تحسينها.

سيتمكن المشاركون من الانخراط في أساليب تعلم متنوعة، مثل العروض التقديمية، والمواد المرئية، والمناقشات المفتوحة، والأنشطة التمثيلية. ستضمن هذه المجموعة من أساليب التعلم، وخصوصاً الأنشطة الجماعية، أن يتمكن المشاركون من

تطوير فهم كامل للمحتوى المُدرّس والمهارات ذات الصلة. كما تتيح الأنشطة الجماعية لهم فرصة لإظهار مهاراتهم وتلقي ملاحظات بناءة من الزملاء.

الملخص

داخل أي منظمة، هناك دائمًا مجال للتحسين للأفراد والفرق. قد تتراجع الإنتاجية مع تطور متطلبات المنظمة، وقد يحتاج الموظفون إلى تجهيز أنفسهم للبقاء في مقدمة أدوارهم، أو قد يفتقر الموظفون الجدد إلى مجموعة المهارات الكاملة اللازمة لأداء مهامهم. يُعتبر التدريب والإرشاد مثاليين لمعالجة هذه القضايا وتحسين أداء المنظمة.

التدريب والإرشاد هما عمليتا تعليم الأفراد داخل مكان العمل أو مساعدتهم على تطوير المهارات الحالية. يمكن أن يؤثر الهدف العام للتدريب على كل مرحلة وشدة الجهد المطلوب لتحقيق هذا الهدف. قبل تنفيذ أي مستوى من التدريب أو الإرشاد، يجب أن يكون هناك فهم للفرد المستهدف وكيفية تعلمه بشكل أفضل. التفاعل مع الموظف بطريقة يفهمها سيضمن تقبله بشكل أكبر لأي مستوى من التدريب.

لضمان نجاح التدريب، يجب على المدربين مراقبة أداء الموظفين بانتظام للتأكد من أنهم يستوعبون المعرفة الجديدة ويطورون المهارات كما هو متوقع. إذا لم يتحسن الأداء، فقد يشير ذلك إلى أن نوع التدريب غير فعال، وقد يكون من الضروري تعديل الأساليب.

محتوى الكورس والمخطط الزمني

Section 1: Fundamentals of Coaching and Mentoring

- Understanding the importance of coaching and mentoring within education.
- Identifying how a lack of coaching can negatively impact an individual’s and the organisation’s overall performance.
- Investigating an individual to understand their ideal learning methods and weaknesses and provide coaching most effectively.
- Encouraging a working environment to be open to change and skill development.

Section 2: Communication

- The importance of effective communication when it comes to coaching and mentoring.
- Using language and tone to communicate issues and faults constructively and kindly.
- Avoiding harsh words and tones when attempting to encourage improvement.

- Provide verbal coaching and mentoring for minor issues before progressing to more intense and time-consuming coaching.

Section 3: Measuring Performance

- Regularly measuring department and individual performance to identify potential areas for improvement.
- Evaluating the problem and exploring whether coaching would resolve it.
- Approaching the relevant individuals and creating an improvement plan.
- Measuring performance alongside the coaching and mentoring sessions to assess improvement.
- Analysing total improvement once initial coaching is completed and providing further opportunities for development if necessary.

Section 4: Encouraging Teamwork

- Providing coaching for groups or teams if there is a collective weakness.
- Exploring mentoring methods that ideally work within a group setting.
- Maximise productivity by creating a team whose skills balance with one another while coaching is undergoing.
- Identifying the individual most receptive to coaching and encouraging them to help others develop.

Section 5: Strategies for Coaching and Mentoring

- Examining various methods used for coaching and mentoring individuals and groups.
- Explaining the benefits and limitations of the different coaching methods.
- Identifying the ideal situations to use each method, and what methods work well alongside others.
- How methods may vary depending on the individual and coaching subject.
- Offering rewards and incentives for those engaging with coaching.

تفاصيل الشهادة

عند إتمام هذه الدورة التدريبية بنجاح، سيحصل المشاركون على شهادة إتمام التدريب من Holistique Training. وبالنسبة للذين يحضرون ويكملون الدورة التدريبية عبر الإنترنت، سيتم تزويدهم بشهادة إلكترونية (e-Certificate) من Holistique Training.

شهادات Holistique Training معتمدة من المجلس البريطاني للتقييم (BAC) وخدمة اعتماد التطوير المهني المستمر (CPD)، كما أنها معتمدة وفق معايير ISO 9001 وISO 21001 وISO 29993.

لهذه الدورة من خلال شهاداتنا، وستظهر هذه النقاط على شهادة إتمام (CPD) يتم منح نقاط التطوير المهني المستمر واحدة عن كل ساعة CPD يتم منح نقطة، CPD ووفقًا لمعايير خدمة اعتماد .Holistique Training التدريب من .لأي دورة واحدة نقدمها حاليًا CPD حضور في الدورة. ويمكن المطالبة بحد أقصى قدره 50 نقطة

التصنيفات

التعليم, القيادة والإدارة

مقالات ذات صلة



Essential Tips for Effective Feedback & Coaching 10

In this blog post, we delve into the importance of effective feedback and coaching to empower employee growth. Discover essential questions, ten valuable tips, and methods to .measure learning effectiveness

YouTube Video

https://www.youtube.com/embed/rD2n7_Fya14?si=NzPDHuCuqQlvPtWT