

كتيب الدورة

المصغر في إدارة الأعمال لمتخصصي التعلم والتطوير الماجستير

Professional Training Course

Skillslab Training Provider

Skills for Tomorrow's World 



وصف الدورة

المقدمة

تزويد العاملين في مجالات التعلم الأعمال لمتخصصي التعلم والتطوير برنامجاً تنفيذياً يُعد الماجستير المصغر في إدارة والمالية والقيادية والتجارية اللازمة للعمل بوصفهم والتدريب وتطوير المواهب بالقدرات الاستراتيجية مكثفاً يهدف إلى في ظل

وتزايد الحاجة إلى إثبات التحولات التقنية المتسارعة، وتغير توقعات القوى شركاء مؤثرين في تحقيق أهداف المؤسسة. مقتصرًا على تنفيذ البرامج التدريبية. بل القيمة المؤسسية للتدريب، لم يعد دور إدارات التعلم العاملة، ونقص المهارات، مساهمة المؤسسة، وتحدد أولويات القدرات، وتدير الموارد أصبح من الضروري أن تفهم هذه الإدارات استراتيجية والتطوير يجمع هذا بكفاءة، وتؤثر في أصحاب القرار، وتوضح

والتطوير. ويتناول المشاركون البرنامج بين أهم مجالات إدارة الأعمال ويطبقها التعلم في تحسين الأداء المؤسسي. والعمليات، والتسويق، والابتكار، وإدارة المشروعات، وموضوعات الاستراتيجية، والمالية، والقيادة، مباشرة في بيئة التعلم وتتمثل وتحليل البيانات، وقياس الأداء من منظور تطوير

من إدارة الأنشطة التدريبية القيمة التنفيذية للبرنامج في تمكين متخصصي التعلم القدرات المؤسسية والقوى العاملة. كما يساعدهم على مواصلة الاستثمارات إلى قيادة منظومة تعلم استراتيجية ذات أثر قابل والتطوير من الانتقال التعلم على القيادات، وتحسين كفاءة الإنفاق، ورفع فعالية التدريب مع أولويات المؤسسة، وتعزيز مشاركة للقياس. ومن خلال البرامج، وإظهار القيمة التي يحققها

التحليلية، والمناقشات الاستراتيجية، دراسات الحالة، ومحاكاة القرارات الإدارية، مستوى الأداء والنتائج المؤسسية. والمرونة إدارياً متكاملًا يمكنهم من قيادة وظائف التعلم وورش العمل التطبيقية، يكتسب المشاركون منظوراً والتمارين تهدف الدورة والتطوير بدرجة أعلى من المصداقية

أهداف الدورة

فهم المبادئ والتأثير.

- مواصلة استراتيجيات الأساسية لإدارة الأعمال وعلاقتها بالتعلم إلى تمكين المشاركين من:
- تعزيز الوعي التجاري التعلم مع أولويات المؤسسة واحتياجات والتطوير.
- فهم القوائم المالية والقدرة على اتخاذ القرارات.

- إعداد دراسات جدوى وإعداد الموازنات وإدارة التكاليف وتقييم الاستراتيجية.
 - تحسين التواصل مع أصحاب مقنعة لمبادرات التعلم وتطوير الاستثمارات.
 - تطبيق المواهب.
 - تصميم محافظ تعلم تستجيب لأساليب تخطيط القوى العاملة المصلحة والقيادات التنفيذية.
 - تحسين حوكمة وظائف التعلم للاحتياجات المؤسسية القابلة والقدرات.
 - استخدام البيانات والتطوير وإدارتها للقياس.
 - تقييم فعالية التعلم وتحليلات التعلم لدعم التشغيلية.
 - تعزيز القرارات.
 - تطبيق مبادئ إدارة مهارات القيادة والتأثير والتفاوض وإدارة وأثره في الأداء المؤسسي.
 - دعم التحول الرقمي المشروعات على المبادرات التدريبية التغيير.
 - إعداد خطة الكبرى.
 - محتوى استراتيجية عملية لتطوير وظيفة التعلم والابتكار في التعلم.
- فهم بيئة الدورة اليوم الأول: استراتيجية الأعمال والتطوير.
- العلاقة والدور الاستراتيجي للتعلم
 - تطور دور متخصصي التعلم بين استراتيجية المؤسسة وقدرات القوى الأعمال والمؤسسات الحديثة.
 - الانتقال من تنفيذ العامة.
 - فهم رؤية المؤسسة التدريب إلى الشراكة والتطوير.
 - تحويل الاستراتيجية.
 - تحديد المعارف والمهارات الأهداف الاستراتيجية إلى متطلبات ورسالتها وقيمتها وأولوياتها.
 - فهم نماذج الأعمال وآليات والسلوكيات والقدرات القيادية اللازمة للقدرات.
 - كيفية تحقيق المؤسسات للنجاح.
 - تحليل العوامل الداخلية العامة والشركات قيمة لأصحاب تحقيق القيمة.
 - دراسة أثر المتغيرات والخارجية المؤثرة في الأداء المصلحة.
 - فهم الميزة التنافسية الاقتصادية والتقنية والتنظيمية في احتياجات المؤسسي.
 - التخطيط الاستراتيجي للقوى والتميز المؤسسي وتحسين التعلم.
 - تحديد الخدمات.
 - تحليل فجوات القدرات الوظائف الحرجة والمهارات المطلوبة العاملة والقدرات المستقبلية.

- ترتيب مستقبلاً.
- موازنة محفظة التعلم للاحتياجات التدريبية وفق أهميتها الحالية والمستقبلية.
- إعداد استراتيجية الاستراتيجية.
- تحديد مع أهداف المؤسسة.
- ورشة عملية لتحويل الأولويات والمبادرات والموارد ومؤشرات متكاملة للتعلم والتطوير.
- اليوم الثاني: المالية استراتيجية المؤسسة إلى خطة للتعلم وتنمية الأداء.
- الوعي المالي لمختصي التعلم وإعداد الموازنات ودراسات الجدوى القدرات.
- فهم أهداف الإدارة للتعلم
- مقدمة في التطوير.
- فهم المالية داخل المؤسسة.
- تفسير المعلومات المالية الإيرادات والتكاليف والأصول والالتزامات والتدفقات القوائم والتقارير المالية.
- التكاليف النقدية.
- فهم مراكز التكلفة الثابتة والمتغيرة والمباشرة وغير المباشرة المرتبطة بقرارات التدريب.
- إعداد موازنات للتعلم.
- توقع والمسؤوليات المالية.
- توزيع الموازنة على النفقات التدريبية والاحتياجات من التعلم والتطوير وإدارتها.
- متابعة الموارد.
- تحديد الانحرافات الإنفاق الفعلي مقارنة الأولويات الاستراتيجية.
- تحسين التكاليف بالموازنة.
- مقارنة المالية وتفسيرها.
- فهم التكلفة الكلية التدريب الداخلي بالمزودين الخارجيين والحدود دون التأثير في جودة التعلم.
- التقييم المالي الرقمية.
- تحليل للبرامج التدريبية.
- قياس العائد من التكلفة والمنفعة للمبادرات للاستثمارات في التعلم.
- تقييم المنافع التدريبية.
- حساب تكلفة الاستثمار في التعلم.
- فهم تكلفة الفرصة المالية وغير المالية.

- إعداد فجوات الأداء.
- عرض المبررات الاستراتيجية دراسات جدوى مقنعة لمبادرات والمفاضلة بين الموارد.
- تحديد التعلم.
- ورشة عملية لإعداد دراسة الافتراضات والمنافع والتكاليف والمخاطر ومتطلبات والتشغيلية والمالية.
- اليوم الثالث: القيادة جدوى تنفيذية لاستثمار رئيسي في التنفيذ.
- مبادئ القيادة لمتخصصي وإدارة أصحاب المصلحة والتأثير التعلم.
- فهم أساليب المؤسسي
- بناء المصداقية المهنية القيادة المختلفة وتأثيرها في التعلم والتطوير.
- القيادة المؤسسية.
- فهم القوة المؤسسية الهادفة القائمة على المسؤولية والحكم لقائد التعلم الاستراتيجي.
- تحديد أصحاب المصلحة والتأثير وآليات اتخاذ المهني.
- تحليل اهتمامات أصحاب الرئيسيين في التعلم وتنمية القرار.
- بناء علاقات فعالة مع المصلحة وتوقعاتهم ومستويات القدرات.
- فهم أولويات الإدارات القيادات العليا والمديرين تأثيرهم.
- التعبير عن التشغيليين.
- تقديم التوصيات بصورة مقنعة قيمة التعلم بلغة إدارية وتجارية المختلفة داخل المؤسسة.
- استخدام البيانات والأدلة واضحة.
- التأثير في القرارات دون والرؤى المؤسسية لكسب ومهنية.
- تطوير مهارات الاستشارة الاعتماد على السلطة الدعم.
- إدارة مقاومة المباشرة.
- التفاوض وتقديم المشورة.
- إدارة توقعات الرعاية بشأن الأولويات والموازنات والموارد مبادرات التعلم والتطوير.
- إدارة الحوارات والمديرين والمشاركين والمسؤوليات.
- تعزيز دور المديرين الاستراتيجية المتعلقة بالأداء والمزودين.
- بناء والقدرات.
- التعامل المهني مع العلاقات مسؤولية مشتركة عن نقل أثر التعلم إلى المباشرين في تطوير الموظفين.
- التواصل العمل.

- دعم التحولات المؤسسية من القيادي خلال فترات التغيير الصعبة مع أصحاب المصلحة.
- محاكاة عملية المؤسسي.

- اليوم الرابع: عمليات لعرض مقترح تعلم استراتيجي أمام لجنة خلال تنمية القدرات.

إدارة التعلم والتطوير التعلم والابتكار وإدارة تنفيذية.

- إنشاء المشروعات
- تحديد بوصفه وظيفة مؤسسية متخصصة.
- إعداد السياسات والمعايير الأدوار والمسؤوليات وصلاحيات اتخاذ نظام فعال لحوكمة التعلم.
- تنظيم وظيفة القرار.
- إدارة الخطط السنوية التعلم لتحقيق الكفاءة والأثر والإجراءات التشغيلية.
- الموازنة الاستراتيجية.
- إدارة المدربين بين التعلم الإلزامي والفني والقيادي للتعلم وجدول التنفيذ.
- وضع معايير واضحة الداخليين والمزودين الخارجيين والاستراتيجي.
- المشتريات وإدارة عقود لاختيار مزودي التدريب والاستشاريين.
- متابعة الجودة وتقييمهم.
- تطبيق مبادئ إدارة ومستويات الخدمة والتكلفة الخدمات التدريبية.
- تحديد نطاق المشروع وأهدافه المشروعات على مبادرات والأداء.
- إعداد خطط التعلم.
- إدارة الموازنات التنفيذ والجدول الزمنية والمراحل ومخرجاته ومعايير نجاحه.
- متابعة التقدم وإعداد والمخاطر والاعتماديات والمسؤوليات.
- إدارة عدة والتغييرات.
- فهم الابتكار في التعلم مشروعات تدريبية وأولويات التقارير لأصحاب المصلحة.
- التعلم الرقمي متنافسة.
- الاستخدام الفعال والتعلم المدمج والتدريب الافتراضي والتعلم عبر داخل بيئة العمل.
- تطبيقات الذكاء الاصطناعي لمنصات التعلم والمحتوى الأجهزة الذكية.
- تخصيص التعلم الرقمي.
- تقييم جاهزية المؤسسة وأتمتة العمليات وإعداد المحتوى ودعم في التعلم والتطوير.
- تعزيز مشاركة المتعلمين.

- بناء للتعليم الرقمي.

- إدارة مخاطر الابتكار ثقافة مؤسسية داعمة للتعليم المعرفة والتعلم التعاوني.
- ورشة عملية لتخطيط مشروع وتحديات التبنّي ومقاومة المستمر.
- اليوم الموظفين.

أهمية الإدارة القائمة الخامس: تحليلات التعلم وقياس الأداء والتنفيذ تحول رقمي في التعلم.

- الانتقال من تقارير على الأدلة في التعلم الاستراتيجي
- تحديد مؤشرات ذات معنى الأنشطة إلى تحليل الأداء والتطوير.
- قياس والأثر.
- التمييز بين المخرجات المشاركة والإكمال والرضا والتعلم والتطبيق لوظيفة التعلم والتطوير.
- اختيار والأثر.
- إعداد لوحات متابعة مؤشرات مرتبطة بالأولويات والنتائج والقيمة المؤسسية.
- استخدام الاستراتيجية.
- تحليلات التعلم واستخراج البيانات لتحديد الاتجاهات والفجوات والمخاطر للتعلم مخصصة للإدارة.
- دمج والفرص.
- تقييم مدى معالجة التعلم بيانات التعلم مع معلومات الأداء والموارد رؤى عن قدرات القوى العاملة.
- قياس البشرية.
- تقييم أثر التعلم في التغيير السلوكي والتطبيق في بيئة لمتطلبات الأداء الأصلية.
- فهم مساهمة التعلم في الإنتاجية والجودة والخدمة والكفاءة العمل.
- تقييم برامج تطوير القيادات مشاركة الموظفين والمحافظة والمخاطر.
- تحديد العوامل الداعمة أو عليهم.
- تحسين والمواهب.
- عرض النتائج على القيادات مشاركة المديرين والمتابعة بعد المعيقة لنقل أثر التعلم.
- تقديم استنتاجات واضحة التدريب.
- مراجعة العليا.
- التحسين المستمر محفظة التعلم وإيقاف الأنشطة منخفضة وتوصيات قابلة للتنفيذ.
- المقارنة المرجعية لأداء لاستراتيجيات التعلم القيمة.
- الاستعداد وعملياته.

- إعداد خريطة طريق لمتطلبات القوى العاملة والقدرات التعلم والتطوير.
- دراسة المستقبلية.
- إعداد خطة فردية حالة نهائية لتصميم استراتيجية متكاملة لإدارة استراتيجية لوظيفة التعلم.
- الفئة التعلم والتطوير.

طُمِمت الدورة للمهنيين المسؤولين للتطبيق في بيئة العمل.

ورؤساء إدارات التعلم وتطوير الموظفين والمواهب، عن التعلم المؤسسي وتنمية قدرات القوى العاملة المستهدفة
مديرو

- مديرو ومشرفو ومنهم:
- متخصصو تطوير والتطوير.
- مديرو الموارد البشرية التدريب.
- متخصصو التطوير وشركاؤها في الإدارات المواهب.
- مسؤولو تطوير القوى المختلفة.
- مديرو الأكاديميات التنظيمي.
- متخصصو تطوير العاملة.
- مسؤولو تحليل الاحتياجات المؤسسية.
- مستشارو التعلم القيادات.
- متخصصو التعلم الرقمي التدريبية.
- مسؤولو والتطوير.
- متخصصو إدارة إدارة المواهب والتعاقب وتصميم البرامج التدريبية.
- مسؤولو التدريب في الوزارات الوظيفي.
- متخصصو تطوير الأداء.
- المديرون المسؤولون عن القدرات في مؤسسات القطاع والجهات الحكومية.
- المدربون العام.
- المهنيون الراغبون في الداخليون المرشحون لتولي مسؤوليات إدارية موازنات تدريب الموظفين.
- القيادات التنفيذية الانتقال إلى أدوار قيادية استراتيجية في أوسع.
- متطلبات المسؤولة عن القدرات المؤسسية وتحول القوى التعلم.

يُفضل أن يمتلك العاملة.

خبرة مهنية في التعلم أو الدورة

- فهماً عاماً للتدريب أو الموارد البشرية أو تطوير المواهب أو المشاركون:
- اهتماماً باستراتيجية لعمليات تطوير الموظفين والعمل التطوير التنظيمي.
- مهارات أساسية في التحليل الأعمال والإدارة والمالية المؤسسي.
- خبرة والقيادة.
- لا في إدارة البرامج أو المشروعات أو الموازنات أو التعامل مع الأرقام والتواصل.
- ينصح المشاركون بإحضار تتطلب الدورة مؤهلاً رسمياً سابقاً في إدارة أصحاب المصلحة، وهي ميزة إضافية.
- منهجية لمناقشتها وتطبيق الأدوات أمثلة عن تحديات التعلم الحالية في مؤسساتهم الأعمال.

تعتمد الدورة منهجية تنفيذية عليها.

تشمل منهجية تفاعلية تجمع بين مبادئ الإدارة والتطبيق العملي في التدريب

عروضاً تدريبية متخصصة بيئات التعلم والتطوير.

- دراسات حالة في التدريب:
- تمارين ومناقشات موجهة.
- ورش عمل استراتيجية الأعمال والتعلم.
- أنشطة لتحليل مالية وتحليل الموازنات.
- محاكاة العروض أمام القيادات أصحاب المصلحة والتأثير لإعداد دراسات الجدوى.
- سيناريوهات في القيادة فيهم.
- تمارين في إدارة مشروعات التنفيذ.
- دراسات حالة في التحول والتفاوض.
- أنشطة لتحليلات التعلم التعلم.
- مهام جماعية الرقمي.
- تبادل الخبرات وإعداد لوحات المتابعة.
- نماذج وأطر لحل المشكلات.
- محاكاة إدارية متكاملة في تخطيط وأدوات إدارية قابلة المهنية بين المشاركين.
- إعداد خطة عمل للتطبيق.
- وتتيح المنهجية نهاية الدورة.

الأساسية إلى تحليل التحديات المؤسسية واتخاذ للمشاركين الانتقال من فهم التخصصات الإدارية استراتيجية فردية. مخرجات القرارات وتنفيذ التحسينات الاستراتيجية داخل وظائف

بنهاية الدورة، سيكون المشاركون التعلم والتطوير.

شرح مساهمة التعلم التعلم

- تفسير الأولويات المؤسسية والتطوير في تحقيق استراتيجية قادرين على:
 - إعداد خطة للتعلم والتطوير وتحويلها إلى متطلبات المؤسسة.
 - تطبيق مبادئ إدارة الأعمال متوافقة مع استراتيجية للقدرات.
 - فهم المؤسسة.
- إعداد موازنات التعلم المعلومات والمصطلحات المالية في قيادة وظائف التعلم.
 - تقييم الآثار الأساسية.
 - إعداد وإدارتها بكفاءة.
- ترتيب مبادرات التعلم دراسات جدوى مقنعة للاستثمارات المالية لقرارات التعلم.
 - تعزيز التدريبية.
- تقديم توصيات التعلم العلاقات مع القيادات والمديرين وأصحاب المصلحة وفق قيمتها الاستراتيجية.
 - التأثير في التشغيليين.
- تطبيق مبادئ إدارة القرارات والتفاوض بشأن الموارد بلغة إدارية واضحة.
 - تحسين حوكمة وظيفة التعلم المشروعات على مبادرات التعلم باحترافية.
 - تقييم مزودي المعقدة.
 - دعم وكفاءتها التشغيلية.
- اختيار مؤشرات أداء فعالة التحول الرقمي والابتكار في الخدمات وإدارة عقود التدريب.
 - إعداد لوحات متابعة وتقارير التعلم.
 - تقييم تطبيق التعلم وأثره للتعلم.
 - استخدام تحليلات التعلم إدارية.
- تحسين نقل أثر التدريب إلى لدعم القرارات القائمة على في المؤسسة.
 - قيادة الأدلة.
- إعداد خريطة طريق التحسين المستمر داخل وظيفة التعلم الأداء في بيئة العمل.
 - تطبيق منظور إداري استراتيجية لمتطلبات التعلم والقدرات والتطوير.

- الملف المهني متكامل على التحديات المؤسسية المستقبلية.

يقدم الدورة خبير معتمد دولياً يتمتع الواقعية.

يمتلك المدرب للمدرب

والتخطيط المالي، وتنمية القدرات خبرة متقدمة في استراتيجية التعلم والتطوير، وإدارة بخبرة عملية واستشارية واسعة. وتشمل خبرته المهنية تقديم الأداء، وتحليلات التعلم، والتحول المؤسسية، والقيادة، وإدارة المواهب، وتحسين الأعمال، العامة والأكاديميات المؤسسية والشركات الكبرى وفرق الاستشارات للجهات الحكومية والوزارات والمؤسسات الرقمية. بين الممارسات الاستراتيجية للتعلم وتطوير القوى العاملة وإدارتها القيادة التنفيذية في مجالات تصميم المبادرات ويجمع أسلوب التدريب

المؤسسي، بما يضمن حصول المشاركين على رؤى مهنية الإدارية الدولية والخبرة العملية في بيئات التعلم وتقييمها.

ويعتمد المدرب أسلوباً تفاعلياً ومنهجيات مجربة وأدوات قابلة للتطبيق وفق احتياجات

في بيئة النقاش الاستراتيجي والتحليل والتعاون والتطبيق يركز على الجوانب التجارية والنتائج، ويشجع على مؤسساتهم.

المباشر على تحديات التعلم والتطوير

العمل.

تواصل معنا

الأسعار الجماعية، يُرجى التواصل معنا: للاستفسار عن التسجيل أو المواعيد القادمة أو

الموقع الإلكتروني www.skillslab-training.com

البريد الإلكتروني info@skillslab-training.com

واتساب +966 559 653 447

Generated by Skillslab Training

info@skillslab-training.com | واتساب: +966 559 653 447

www.skillslab-training.com