|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **العنوان:** | **الحث والتدريب في مكان العمل** | | |
| **المستوى:** | 2 |  |  |
| **قيمة الساعات المعتمدة:** | 2 |  |  |
| **ساعات التعلم الموجّه للوحدة** | 8 |  |  |
| **حصيلة التعلم (المتعلم سوف)** | | **معايير التقييم (المتعلم يستطيع)** | |
| 1 فهم كيفية دمج أعضاء جدد في الفريق  44 | | 1.1  1.2  1.3 | وصف فوائد الحث  20  توضيح إجراء المؤسسة الخاص بالحث  12  توضيح طرق دعم الموظفين الجدد في المؤسسة  12 |
| 2 معرفة كيفية تدريب أفراد الفريق  56 | | 2.1  2.2  2.3 | شرح أسلوب تدريب معترف به يمكن للأفراد الجدد استخدامه لبناء الثقة والأداء في مكان العمل  20  إعداد خطة موجزة لجلسة تدريب قصيرة عن مهمة أو نشاط في مكان العمل  16  شرح أهمية التعقيبات البنّاءة في علاقة التدريب  20 |
| **معلومات إضافية عن الوحدة** | | | |
| غرض الوحدة وهدفها (أهدافها) |  | تكوين تصور عن الحث والتدريب وفقًا لما هو مطلوب من قائد الفريق الممارس أو المحتمل أو قائد المجموعة. | |
| تاريخ مراجعة الوحدة |  | 31‏/‏12‏/‏2014 | |
| تفاصيل العلاقة بين الوحدة والمعايير المهنية الوطنية أو المعايير المهنية أو المناهج ذات الصلة (إذا كان ذلك ملائمًا) | | روابط إلى المعايير المهنية الوطنية (NOS) الخاصة بمركز معايير الإدارة (MSC) لعام 2004: الوحدة ”D7“ | |
| متطلبات التقييم أو دليله الاسترشادي المحدد من قبل قطاع أو هيئة تنظيمية (إذا كان ملائمًا) | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| دعم مقدم إلى الوحدة من قبل أحد مجالس قطاع تنمية المهارات أو هيئة أخرى معنية (عند الحاجة) | | مجلس الإدارة المختص (CfA) |
| مبادئ المساواة المتفق عليها للوحدة (عند الحاجة) | | الوحدة ” “M2.05الحث والتدريب في مكان العمل |
| موقع الوحدة داخل ”موضوع/قسم“ نظام التصنيف | | 15.3 إدارة الأعمال |
| اسم المؤسسة التي تقدم الوحدة | | معهد القيادة والإدارة |
| إمكانية الاستخدام | | خاص |
| **إرشادات إضافية حول الوحدة** | | |
| **المحتوى الدلالي:** | | |
| 1 | • مميزات إدخال أعضاء جدد في الفريق  • الغرض من الحث لتحقيق الدمج والأداء الفعّال  • إجراءات الشركة الخاصة بالحث  • أنظمة الدعم (على سبيل المثال نظام التوجيه/الرفيق) وفعاليتها | |
| 2 | • أوجه الاختلاف بين التدريب والتمرين والوقت المناسب لكلٍ منهما  • أساليب التدريب لبناء الثقة والأداء في مكان العمل  • أساليب زيادة قدرات الأفراد لتحقيق أقصى إمكانياتهم  • طرق تجنب الإخفاق في التدريب والتغلب عليه  • استخدام التعقيب البناء والأساليب لتعزيز السلوكيات الإيجابية  • الممارسة أو المحاكاة الخاضعة للإشراف للتمتع بالقدرة على تطبيق المعرفة والمهارات | |