|  |  |
| --- | --- |
| **العنوان:** | **فهم التدريب والتوجيه في مكان العمل** |
| **المستوى:** | **3** |  |  |
| **قيمة الساعات المعتمدة:** | **2** |  |  |
| **ساعات التعلم الموجّه للوحدة** | **7** |  |  |
| **حصيلة التعلم (سيكتسب المتعلم ما يلي)** | **معايير التقييم (المتعلم يستطيع)** |
| 1 فهم كيفية تقديم تدريب مناسب لمكان العمل | 1.11.21.31.41.5 | شرح كيفية تحديد احتياجات التدريب للأفراد في مكان العمل،وصف أساليب التدريب الملائمة لمكان العملشرح كيفية مساعدة المعرفة بأساليب التعلم المختلفة عند تدريب الأفراد في مكان العملوصف طريقة لتقييم مدى فعالية التدريبوصف كيفية المحافظة على سجلات التدريب في مكان العمل |
| 2 فهم كيفية تدريب فرد في المؤسسة | 2.12.22.32.4 | شرح كيفية تحديد احتياجات التوجيه للأفراد في مكان العمل،شرح كيفية تخطيط توجيه الفرد في مكان العملشرح أهمية التعقيب في التوجيهوصف طريقة لتقييم مدى فعالية التوجيه في مكانالعمل |
| **معلومات إضافية عن الوحدة** |
| غرض الوحدة وهدفها (أهدافها) |  | تكوين معرفة وتصور حول التدريب والتوجيه وفقًا لما يطلب المدير المباشر الأول الممارس أو المحتمل. |
| تاريخ مراجعة الوحدة |  | 31/3/2017 |
| تفاصيل العلاقة بين الوحدة والمعايير المهنية الوطنية أو المعايير المهنية أو المناهج ذات الصلة (إذا كان ذلك ملائمًا) | روابط إلى المعايير المهنية الوطنية (NOS) للإدارة والقيادةلعام 2008: الوحدة رقم “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 | مجلس الإدارة المختص (CfA) |

|  |  |
| --- | --- |
| تنمية المهارات أو هيئة أخرى مناسبة (عند الحاجة) |  |
| مبادئ المساواة المتفق عليها للوحدة (عند الحاجة) | الوحدة رقم “M3.18” – توجيه وتدريب فريق العمل |
| موقع الوحدة داخل "موضوع/قسم" نظام التصنيف | 15.3 – إدارة الأعمال |
| اسم المؤسسة التي تقدم الوحدة | معهد القيادة والإدارة |
| إمكانية الاستخدام |  |
| **إرشادات إضافية حول الوحدة** |
| **المحتوى الدلالي:** |
| 1 | • تحديد متى يكون التدريب طريقة ملائمة لتلبية الحاجة للتطوير• أساليب التمرين الملائمة للمواقف في مكان العمل• مجموعة من أساليب التعلم ومقتضياتها من أجل تصميم التدريب• أساليب التعقيب ذات الصلة• طرق تقييم فعالية التمرين• أنظمة التسجيل الملائمة• الممارسة أو المحاكاة الخاضعة للإشراف للتمتع بالقدرة على تطبيق المعرفة والمهارات |
| 2 | • تحديد متى يكون التوجيه طريقة ملائمة لتلبية الحاجة للتطوير• أساليب التوجيه الملائمة للمواقف في مكان العمل• دور التعقيب في التوجيه• طرق تقييم فعالية التوجيه• الممارسة أو المحاكاة الخاضعة للإشراف للتمتع بالقدرة على تطبيق المعرفة والمهارات |