JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة التطور من منسق تدريب إلى أخصائي

8 – 12 مارس 2027

جنيف

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة التطور من منسق تدريب إلى أخصائي

**المرجع:** 98299_2584 **التاريخ:** 8 – 12 مارس 2027 **المكان:** جنيف **الرسوم:** GBP 6500

التطور من منسق تدريب إلى أخصائي دورة تدريبية مدتها أسبوع لمنسقي التدريب وأخصائيي التدريب المعينين حديثا الذين ينتقلون من ترتيب الجلسات إلى تقديم المشورة في التعلم، وتنتهي بإعداد حقيبة أدوات تنسيق التدريب للاستخدام الفوري. ومع توقع العملاء الداخليين دعما تعليميا أسرع ومبنيا على الأدلة، أصبحت هذه النقلة تحدد مقدار القيمة التي تضيفها وحدة التدريب. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للممارسين الذين يبنون هذه الخطوة المهنية.

## لماذا يهم التطور من منسق تدريب إلى أخصائي الآن

ثلاث قوى تعيد تشكيل دور المنسق اليوم. فمديرو الإدارات يطلبون تعلما يناسب نوبات العمل والمواعيد النهائية والصيغ المدمجة. وتكاثر مزودي التدريب الخارجيين جعل اختيارهم وتوجيههم مهارة قائمة بذاتها. كما تريد القيادات دليلا على أن الجلسات غيرت الأداء في الميدان. المنسقون الذين ينمون إلى أخصائيين يلبون هذه المطالب، أما الوحدة التي تبقى لوجستية فقط فتتحول إلى مكتب حجوزات. وتستند الدورة إلى دورة التدريب بمراحلها من تحديد الاحتياج والتصميم والتنفيذ والتقييم، وإلى التقييم رباعي المستويات أسلوبا شائعا للحكم على النتائج.

## المستفيدون من التطور من منسق تدريب إلى أخصائي

- من يجدولون الجلسات والقاعات والمدربين ويرغبون في دور استشاري أوسع
- الأخصائيون الجدد الذين ورثوا تقويما تعليميا دون منهجية واضحة
- من يوجهون مزودي التدريب الخارجيين ويتابعون أداءهم
- من يحفظون ملفات المتدربين وأدلة الحضور وتقارير الإتمام
- سفراء التعلم في الإدارات الذين يجمعون طلبات المشرفين

تستفيد وحدة التعلم والتطوير أكثر حين ترسل منسقيها وأخصائييها المبتدئين معا، إذ يعودون بحقيبة واحدة ورؤية موحدة لحدود كل دور.

## قدرات التطور من منسق تدريب إلى أخصائي

ينتقل المشاركون من معالجة الحجوزات إلى إرشاد العملاء الداخليين في نوع التعلم المطلوب وكيفية إثبات أثره.

- توضيح طلب التدريب مع راعيه قبل أي حجز — مدير الإدارة صاحب الطلب
- تحديد موجز المزود بالنواتج وملامح الفئة المستهدفة والأدلة المطلوبة — قرار اختيار المزود
- بناء قائمة جاهزية الجلسة للقاعة وتعليمات الانضمام وتوجيه المدرب — يوم التنفيذ
- تصميم سجلات المتدربين للحضور والإتمام وإجراءات المتابعة — التدقيق الداخلي والتقارير
- تطبيق فحوص الانطباع والمعرفة بعد كل جلسة — قرار إعادة التعاقد أو استبدال المزود
- إيصال ملخص نتائج موجز لرؤساء الإدارات — نقاش الميزانية القادم

## مصطلحات التطور من منسق تدريب إلى أخصائي الأساسية

- طلب التدريب — حاجة تعلم يرفعها مدير، تسجل مع مشكلة الأداء والفئة والتوقيت الذي يراد معالجته.
- موجز المزود — وثيقة تخبر مزود التدريب الخارجي بما يجب أن يقدر عليه المشاركون وكيف يقاس النجاح.
- تعليمات الانضمام — رسالة ترسل للمشاركين قبل الجلسة تبين الغرض والتحضير والمكان أو الرابط وجهة الاتصال.
- سجل المتدرب — الدليل المحفوظ على من حضر وما أتمه وإجراءات المتابعة المتفق عليها.
- فحص الانطباع — نموذج قصير يجمع في نهاية الجلسة عن الصلة والإيقاع وجودة المدرب لرصد المشكلات سريعا.
- دورة التدريب — التسلسل المتكرر لتحديد الاحتياج وتصميم التعلم وتنفيذه وتقييمه لفئة محددة.

## التطور من منسق تدريب إلى أخصائي يوما بيوم

### اليوم 1: من منسق إلى أخصائي

- رسم دورة التدريب — أين ينتهي التنسيق وتبدأ مشورة الأخصائي
- مقارنة نطاق الدور — المهام التي تحتفظ بها أو تفوضها أو تنمو إليها
- خريطة العملاء الداخليين — الإدارات الأكثر توليدا للطلب على التعلم
- مقابلة استقبال الطلب — فصل فجوات المهارة الحقيقية عن قوائم الرغبات
- ملف التطور الشخصي — المهارات اللازمة لخطوة الأخصائي

### اليوم 2: التخطيط ولوجستيات الجلسات

- التقويم التعليمي السنوي — الموازنة بين ذروات التشغيل ومواعيد الدورات
- قائمة فحص القاعة والغرفة الافتراضية — الجاهزية قبل وصول المشاركين
- نموذج تعليمات الانضمام — الحضور والتحضير وتقليل الغياب
- مذكرة توجيه المدرب — مواءمة تركيز الميسر مع توقعات الراعي
- سجل الطوارئ — التعامل مع الإلغاء والاستبدال والتغييرات المتأخرة

## اليوم 3: العمل مع المزودين الخارجيين

- هيكل موجز المزود — النواتج والفئة المستهدفة والأدلة المطلوبة
- شبكة مقارنة العروض — الاختيار بين مزودي تدريب متنافسين
- بنود اتفاقية مستوى الخدمة — المواعيد والمواد والمدربون البدلاء
- بطاقة أداء المزود — قرارات إعادة التعاقد أو التحسين أو الاستبدال
- مطابقة الفواتير مع التنفيذ — الدفع مقابل الجلسات المنفذة فعلا

## اليوم 4: سجلات المتدربين والتقييم

- تصميم سجل المتدرب — أدلة الحضور والإتمام والمتابعة
- التقييم رباعي المستويات — تحديد عمق الحكم على كل جلسة
- فحوص الانطباع والمعرفة — إشارات سريعة على جودة الجلسة
- تذكير المدير بالمتابعة — نقل التعلم إلى بيئة العمل
- ملخص النتائج لرؤساء الإدارات — تمويل دورة التعلم التالية

## اليوم 5: ممارسة حقيبة أدوات تنسيق التدريب

- تمرين استقبال الطلب — تطبيق مقابلة اليوم 1 على حالة واقعية
- جولة لوجستية — اختبار قائمة الجاهزية على جلسة نموذجية
- صياغة موجز مزود — استخدام هيكل اليوم 3 لحاجة فعلية
- اختيار خطة التقييم — مطابقة الفحوص مع دورة مختارة
- حقيبة أدوات تنسيق التدريب — تجميع النماذج والقوائم والسجلات

## تطبيق التطور من منسق تدريب إلى أخصائي بعد الدورة

- إجراء مقابلات استقبال لأول ثلاثة طلبات قادمة وتسجيل المشكلة وراء كل منها.
- تقييم أحد المزودين الحاليين ببطاقة الأداء ومشاركة النتيجة مع الراعي.

## أسئلة حول التطور من منسق تدريب إلى أخصائي

### ما التطور من منسق تدريب إلى أخصائي ولماذا يهم الآن؟

هو الانتقال من ترتيب التدريب إلى تقديم المشورة فيه. يريد العملاء الداخليون تعلما يناسب التشغيل ويظهر نتائج، لذا يضيف المنسق الذي يستوضح الطلبات ويقيس الأثر قيمة حقيقية.

## من الأدوار الأكثر استفادة من التطور من منسق تدريب إلى أخصائي؟

منسقو التدريب والأخصائيون الجدد هم الأكثر استفادة. ويستفيد كذلك سفراء التعلم ومن يديرون المزودين أو ملفات المتدربين.

## كيف يختلف التطور من منسق تدريب إلى أخصائي عن دورة مدير التدريب؟

يعمل على مستوى الممارس. دورة مدير التدريب تتناول استراتيجية التعلم والميزانيات وقيادة الفريق، أما هذا الموضوع فيتناول القرارات اليومية في الطلبات واللوجستيات والمزودين والسجلات.

## ماذا تعود به من التطور من منسق تدريب إلى أخصائي؟

تعود بمجموعة عملية من النماذج وقوائم الفحص. تغطي استقبال الطلبات وتعليمات الانضمام وموجزات المزودين وبطاقات الأداء وسجلات المتدربين والتقييم.

## التطور من منسق تدريب إلى أخصائي: الطريق إلى الأمام

تمنح حقيبة أدوات تنسيق التدريب كل مشارك نماذج جاهزة للاستقبال واللوجستيات وتوجيه المزودين والسجلات والتقييم.
وأول استخدام لها هو الطلب القادم من إحدى الإدارات، حيث تحسم مقابلة الاستقبال ما إذا كان التدريب هو الحل.
ويتشاركها المنسقون والأخصائيون داخل الوحدة، ويعيدون النظر في بطاقة أداء المزودين بعد اكتمال دورة تعلم كاملة.