

Opleiding : Opstellen en beheren van het vaardighedenontwikkelingsplan

beste praktijken voor het structureren van uw trainingsbeleid

Praktijkcursus - 2d - 14u00 - Ref. PLF

Prijs : 1310 € V.B.

★★★★★ 5 / 5

BEST

Het competentieontwikkelingsplan, de nieuwe naam voor het opleidingsplan, is een strategisch instrument voor bedrijfsontwikkeling. Nadat je de verschillende soorten plannen hebt bekeken, leer je hoe je specificaties opstelt, ontwerpt, communiceert en de impact van je plan meet.

Pedagogische doelstellingen

Aan het einde van de training is de deelnemer in staat om:

- ✓ De verschillende manieren kennen om toegang te krijgen tot training
- ✓ Inzicht in de impact van de hervorming van de beroepsopleiding
- ✓ Opstellen, communiceren en valideren van het plan voor competentieontwikkeling
- ✓ Opstellen van trainingsspecificaties
- ✓ Trainingsinitiatieven evalueren
- ✓ Een kwaliteitsaanpak voor training ontwikkelen

Doelgroep

Opleidingsmanagers, HR-managers, HR-directeuren.

Voorafgaande vereisten

Basiskennis van human resources.

Praktische modaliteiten

Praktisch werk

Workshops groepsdiscussies. Casestudies. Oefeningen om beoordelingsinstrumenten te analyseren en op te bouwen. Communicatie-oefeningen.

Opleidingsprogramma

DEELNEMERS

Opleidingsmanagers, HR-managers, HR-directeuren.

VOORAFGAANDE VEREISTEN

Basiskennis van human resources.

VAARDIGHEDEN VAN DE CURSUSLEIDER

De deskundigen die de cursus leiden zijn specialisten op het betreffende vakgebied. Zij werden geselecteerd door onze pedagogische teams zowel om hun vakkennis als hun pedagogische vaardigheden voor elke cursus die zij geven. Zij hebben minstens vijf tot tien jaar ervaring in hun vakgebied en oefenen of oefenden verantwoordelijke bedrijfsfuncties uit.

BEOORDELINGSMODALITEITEN

De cursusleider beoordeelt de pedagogische vooruitgang van de deelnemer gedurende de gehele cursus aan de hand van meerkeuzevragen, praktijksituaties, praktische opdrachten, ... De deelnemer legt ook van tevoren en naderhand een test af ter bevestiging van de verworven kennis.

1 Toegangsmechanismen voor training identificeren

- De redenen voor training en de beweegredenen van de wetgever.
- De hoofdlijnen van de wet.
- De financiering van beroepsopleidingen.
- De rol van OPCO's en de verschillende manieren om vaardigheden te ontwikkelen.
- De persoonlijke trainingsrekening (CPF).
- Regelingen die onder de wet vallen.
- Het professionele interview en zijn rol in het maken van het plan.

Oefening

Vragenlijst over het gebruik van de verschillende systemen, discussies over use cases.

2 Een plan voor het ontwikkelen van vaardigheden opstellen

- Het begrip trainingsbehoeften en het verschil tussen wensen en behoeften.
- Het algemene proces voor het maken van het plan.
- Fasen in de behoeftenanalyse.
- De algemene kalender.
- Prioriteiten verzamelen en beheren.
- Verplichte training.
- De verschillende leermethoden.

Casestudy

Een tabel met prioriteiten opstellen op basis van de resultaten van een behoeftenanalyse.

3 Opstellen en valideren van trainingsspecificaties

- De voordelen en beperkingen van specificaties.
- De essentiële onderdelen van een specificatie.
- De algemene doelstellingen van een training.
- Een interne of externe trainer gebruiken.
- Een trainingsorganisatie selecteren.

Oefening

Kritische groepsanalyse van specificaties.

4 Communicatie organiseren over het plan voor de ontwikkeling van vaardigheden

- De betrokken belanghebbenden.
- Voorlichting en raadpleging van de Sociaal-Economische Commissie (CSE).
- Informatie vereist door de wet.
- Het plan en de balans.
- Belangrijke informatie markeren.

Rollenspel

Communicatieoefeningen.

PEDAGOGISCHE EN TECHNISCHE MIDDELEN

- De gebruikte pedagogische middelen en cursusmethoden zijn voornamelijk: audiovisuele hulpmiddelen, documentatie en cursusmateriaal, praktische oefeningen en correcties van de oefeningen voor praktijkstages, casestudies of reële voorbeelden voor de seminars.
- Na afloop van de stages of seminars verstrekt ORSYS de deelnemers een evaluatievragenlijst over de cursus die vervolgens door onze pedagogische teams wordt geanalyseerd.
- Na afloop van de cursus wordt een presentielijst per halve dag verstrekt, evenals een verklaring van de afronding van de cursus indien de stagiair alle sessies heeft bijgewoond.

TOEGANGSMODALITEITEN EN TERMIJNEN

De inschrijving dient 24 uur voor aanvang van de cursus plaatsgevonden te hebben.

TOEGANKELIJKHEID VOOR MINDERVALIDEN

Is voor u speciale toegankelijkheid vereist? Neem contact op met mevr. FOSSE, contactpersoon voor mindervaliden, via het adres psh-accueil@ORSYS.fr om uw verzoek en de haalbaarheid daarvan zo goed mogelijk te bestuderen.

5 Een "kwaliteitsaanpak" voor training ontwikkelen en implementeren

- Evaluatie van trainingsinitiatieven.
- De vier beoordelingsniveaus.
- De keuze van indicatoren.
- "Kwaliteitsnormen" die van toepassing zijn op training.
- Lopende en toekomstige verplichtingen.

Oefening

Constructie van indicatoren en benchmarks.

Data en plaats

KLAS OP AFSTAND

2026 : 22 juni, 5 okt., 14 dec.

PARIS LA DÉFENSE

2026 : 22 juni, 5 okt., 14 dec.