دورة استراتيجية التعلم والتطوير وقياس الأثر المؤسسي

29 مارس – 2 أبريل 2027

أبوظبي

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة استراتيجية التعلم والتطوير وقياس الأثر المؤسسي

المرجع: 1045_177109 **التاريخ:** 29 مارس – 2 أبريل 2027 **المكان:** أبوظبي **الرسوم:** Euro 4700

نظرة عامة

دورة استراتيجية التعلم والتطوير وقياس الأثر المؤسسي هي دورة متقدمة لمدة أسبوع لفرق التعلم ومديري التدريب وممارسي التطوير التنظيمي وشركاء الموارد البشرية والمديرين المراجعين، ويعود المشاركون منها بمحفظة استراتيجية التعلم وقياس الأثر. يشخص المشاركون فجوات الأداء والتطوير، ويرتبون الأولويات، ويصممون مسارات مدمجة، ويحكمون التنفيذ، ويقيسون انتقال التعلم والنتائج، ويستخدمون التحليلات لتحسين قرارات الاستثمار. تطور أجايل للتدريب قدرات استراتيجية التعلم وقياس الأثر.

الفئة المستهدفة

- فرق التعلم والتطوير المسؤولة عن الاستراتيجية والمحافظ والمسارات والتقييم
- فرق إدارة التدريب المسؤولة عن الحوكمة وجودة التنفيذ وقرارات الموارد
- فرق التطوير التنظيمي المسؤولة عن أولويات القدرات وتغيير الأداء
- شركاء الموارد البشرية المسؤولون عن ربط احتياجات القوى العاملة باستجابات التعلم
- المديرون المسؤولون عن رعاية التعلم ومراجعة أدلة الانتقال والأثر

تفترض الدورة قدرة المشاركين على تحليل الأداء في بيئة العمل وإدارة مبادرات التعلم، وتترك أساسيات تقديم التدريب وتقييم المؤهلات الرسمية خارج نطاقها.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الجهات التي تحتاج إلى ربط استثمارات التعلم بأولويات القدرات والأداء.

- التعلم والتطوير وإدارة المواهب والتطوير التنظيمي
- الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة وإدارة الأداء
- المصارف والتقنية والاتصالات والخدمات المهنية
- الرعاية الصحية والتعليم والتصنيع والخدمات اللوجستية
- الخدمات العامة والجهات غير الربحية ومشغلو البنية التحتية

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تشخيص فجوات الأداء والقدرات والتطوير باستخدام الأدلة
- بناء محفظة تعلم وخريطة أولويات متوافقة مع الاستراتيجية
- تصميم مسارات مدمجة بضوابط للانتقال وأصحاب المصلحة
- تطبيق إرشادات ISO 30422:2022 على حوكمة التعلم في العمل
- تقييم التفاعل والتعلم والسلوك والنتائج وحدود نسبة الأثر
- استخدام تحليلات التعلم لترتيب قرارات تحسين المحفظة

AGILE LEADERS
Training Center

جدول الدورة

اليوم 1: التشخيص الاستراتيجي والمواءمة

- خريطة السياق التنظيمي وأولويات القدرات
- أداة تشخيص فجوة الأداء مقابل التطوير
- مصفوفة توقعات أصحاب المصلحة والأدلة
- خطة بيانات تحليل احتياجات التعلم
- ميثاق المواءمة الاستراتيجية ومعايير النجاح

اليوم 2: بنية المحفظة والمسارات

- شبكة تقسيم محفظة التعلم
- بنية التعلم الرسمي وغير الرسمي
- مخطط مسار التطوير المدمج
- خريطة أهداف التعلم ومقاييس الأداء
- مصفوفة ترتيب التدخلات والموارد

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: الحوكمة وتصميم الانتقال

- مراجعة حوكمة التعلم وفق ISO 30422:2022
- مصفوفة ملكية التعلم وحقوق القرار
- خطة دعم المدير والراعي لانتقال التعلم
- جدول التطبيق والتعزيز في بيئة العمل
- سجل مخاطر التنفيذ وضبط الجودة

اليوم 4: قياس الأثر والتحليلات

- سلسلة الأدلة وفق نموذج Kirkpatrick
- مجموعة مقاييس التفاعل والتعلم والسلوك والنتائج
- تحليل خط الأساس والمقارنة والمساهمة
- خريطة بيانات تحليلات التعلم وملكيتها
- لوحة الأثر ودورة مراجعة المحفظة

اليوم 5: تطبيق الاستراتيجية والتقييم

- تمرين: تشخيص فجوة في الأداء والتطوير
- تمرين: بناء مسار تعلم مدمج
- تمرين: تصميم خطة انتقال وأدلة
- تمرين: تفسير نتائج أثر التعلم
- المشروع الختامي: محفظة استراتيجية التعلم وقياس الأثر

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة تربط الأدلة التنظيمية وتصميم المسارات وانتقال التعلم والتقييم وقرارات المحفظة.

- نشاط مقترح: فصل أسباب الأداء عن احتياجات التطوير في حالة خدمية وحالة تشغيلية
- نشاط مقترح: دمج التعلم الرسمي وغير الرسمي ودعم المدير والتطبيق في مسار واحد
- نشاط مقترح: بناء مقاييس للتفاعل والتعلم والسلوك والنتائج المؤسسية
- نشاط مقترح: عرض قرار قائم على الأدلة لاستمرار تدخل أو إعادة تصميمه أو إيقافه

الأسئلة الشائعة

لمن يناسب تدريب استراتيجية التعلم والتطوير وقياس الأثر؟

يناسب التدريب فرق التعلم ومديري التدريب وممارسي التطوير التنظيمي وشركاء الموارد البشرية والمديرين المراجعين. وينبغي أن يحلل المشاركون مسبقا الأداء في بيئة العمل ويديروا مبادرات تعلم.

كيف تختلف استراتيجية التعلم والتطوير عن تدريب التصميم التعليمي؟

تحكم استراتيجية التعلم والتطوير الأولويات والمحافظ والمسارات وأصحاب المصلحة وانتقال التعلم وأدلة الأثر، بينما يركز تدريب التصميم التعليمي على تنظيم الخبرة والمحتوى والأنشطة والتقييم لتدخل تعلم محدد.

كيف يقاس أثر التعلم بعد تجاوز رضا المشاركين؟

يقاس أثر التعلم بأدلة التعلم والسلوك في العمل والنتائج المؤسسية، مع استخدام خطوط الأساس وتوقعات أصحاب المصلحة وتحليل المساهمة والتصريح بحدود نسبة الأثر إلى التعلم.

ما دور انتقال التعلم في استراتيجية التعلم والتطوير؟

يربط انتقال التعلم المشاركة في الدورة بالتطبيق في بيئة العمل. ويؤثر دعم المدير وفرص الممارسة والتعزيز وظروف العمل وأدلة المتابعة في تحول القدرة المكتسبة إلى أداء ملحوظ.

الخاتمة

يعود المشاركون بمحفظة استراتيجية التعلم وقياس الأثر التي تجمع تشخيص الفجوات والأولويات ومخططات المسارات وقرارات الحوكمة وضوابط الانتقال ومقاييس التقييم والتحليلات وتوصيات التحسين. تجعل المحفظة قرارات الاستثمار في التعلم قابلة للتتبع إلى الأدلة التنظيمية. وتستخدمها الفرق لإعادة تصميم المحافظ وتوضيح المساهمة دون المبالغة في نسبة الأثر.