

دورة عادات التعلم المستمر في بيئة العمل الحديثة

14 – 18 ديسمبر 2026

سنغافورة

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة عادات التعلم المستمر في بيئة العمل الحديثة

المرجع: 252746_2084 **التاريخ:** 14 – 18 ديسمبر 2026 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة

دورة عادات التعلم المستمر في بيئة العمل الحديثة هي دورة تأسيسية من أسبوع للموظفين وقادة الفرق وداعمي التعلم، ويغادر المشاركون بنظام تعلم شخصي. تحول الدورة تغير متطلبات المهارات إلى أهداف محددة وممارسة مقصودة وتغذية راجعة وتأمل ومشاركة معرفة وأدلة على التطبيق في العمل. وتستبدل استهلاك المحتوى المتفرق بإيقاع تعلم قابل للتكرار ومقاييس واضحة لنقل الأثر. تقدم أجايل للتدريب هذه الدورة في عادات التعلم المستمر في العمل.

الفئة المستهدفة

- العاملون المسؤولون عن المحافظة على جاهزيتهم المهنية مع تغير متطلبات الأدوار
- العاملون المسؤولون عن دعم تعلم الزملاء وتبادل المعرفة
- العاملون المسؤولون عن متابعة حوارات تطوير فرق العمل
- العاملون المسؤولون عن إدخال أدوات أو عمليات أو أساليب عمل جديدة
- العاملون المسؤولون عن توثيق الدروس العملية ومشاركتها

تفترض الدورة أن المشاركين يستطيعون تحديد تغيرات العمل واحتياجات الأداء، ولا تشمل تصميم المناهج أو إدارة التدريب أو اعتماد المدربين أو حوكمة التعلم المؤسسي.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الإدارات والقطاعات التي يحتاج فيها الموظفون إلى تكييف مهاراتهم ونقل أثر التعلم إلى العمل اليومي.

- الموارد البشرية والتعلم وعمليات الأفراد والتطوير التنظيمي
- التقنية والبيانات والخدمات الرقمية والأمن السيبراني
- العمليات وخدمة العملاء والإدارة والمشروعات
- الخدمات المصرفية والمهنية والرعاية الصحية والخدمات العامة
- التصنيع والخدمات اللوجستية والطاقة والهندسة

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، يصبح المشاركون قادرين على:

- تشخيص فجوات المهارات ذات الأولوية من تغيرات العمل.
- بناء أهداف تعلم وخطط ممارسة محددة.
- استخدام التغذية الراجعة والتأمل لتحسين الأداء.
- مقارنة موارد التعلم الرقمية والميدانية.
- تطبيق طرق مشاركة المعرفة ونقل أثر التعلم.
- تقييم الأدلة وتجديد نظام التعلم الشخصي.

جدول الدورة

اليوم 1: تشخيص احتياجات التعلم

- مسح تغيرات الدور وإشارات المهارات
- خريطة القدرات الحالية والمتطلبات المقبلة
- مصفوفة قرار فجوات المهارات ذات الأولوية
- مراجعة معوقات عقلية التعلم ومحفزاتها
- بيان الغرض من التعلم الشخصي

اليوم 2: تحديد الأهداف واختيار الموارد

- لوحة هدف التعلم القائم على النتائج
- تفكيك المهارة وتسلسل الممارسة
- فحص موثوقية موارد التعلم الرقمية
- مزيج التعلم الرسمي وغير الرسمي والاجتماعي
- خطة إيقاع التعلم الأسبوعي وفتراته

اليوم 3: الممارسة والتأمل وطلب التغذية الراجعة

- حلقة الممارسة المقصودة
- بنك أسئلة طلب التغذية الراجعة
- سجل التعلم ومحفزات التأمل
- مراجعة ما بعد الإجراء لخبرات العمل
- فرضية التجربة واختبار آمن محدود

اليوم 4: نقل أثر التعلم ومشاركته

- خريطة أدلة نقل أثر التعلم
- سجل فرص التطبيق في العمل
- جلسة مصغرة لمشاركة المعرفة بين الزملاء
- طريقة الشرح للآخرين وممارسة الاسترجاع
- قائمة مراجعة التقدم والتعديل

اليوم 5: تطبيق عادات التعلم المستمر

- تمرين مقترح: تشخيص متطلبات دور متغير
- تمرين مقترح: بناء دورة ممارسة مقصودة
- تمرين مقترح: تنفيذ حلقة تغذية راجعة وتأمل
- تمرين مقترح: عرض أدلة نقل أثر التعلم
- التمرين الختامي: عرض نظام تعلم شخصي لمدة 30 و60 و90 يوما

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة تستند إلى تغيرات واقعية في المهارات ووقت محدود وموارد متنوعة وحاجة إلى التطبيق في العمل.

- نشاط مقترح: تحويل تغيرات الدور وأدلة الأداء إلى خريطة مرتبة لفجوات المهارات.
- نشاط مقترح: تصميم دورة ممارسة تتضمن التغذية الراجعة والتأمل وأدلة النجاح.
- نشاط مقترح: مقارنة موارد التعلم بحسب الصلة والموثوقية والجهد وقيمة التطبيق.
- نشاط مقترح: عرض نظام تعلم شخصي يتضمن مقاييس النقل ومواعيد المراجعة.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة عادات التعلم المستمر، وماذا تفترض؟

تناسب الدورة الموظفين وقادة الفرق وداعمي التعلم. وتفترض أنهم يستطيعون تحديد المهام المتغيرة أو احتياجات الأداء أو أهداف التطوير وتجربة ممارسات جديدة في عملهم.

كيف تختلف دورة عادات التعلم المستمر عن تصميم برامج التعلم والتطوير؟

تبني دورة عادات التعلم المستمر ممارسات فردية للأهداف والممارسة والتغذية الراجعة والتأمل ونقل الأثر، بينما يركز تصميم البرامج على المناهج والتنفيذ والإدارة والحوكمة.

ما الذي يجعل نظام التعلم الشخصي فعالا في العمل؟

يربط النظام الفعال فجوة مهارية ذات أولوية بهدف واضح وموارد موثوقة وممارسة مقصودة وتغذية راجعة وتأمل وفرص تطبيق وأدلة ومراجعة مجدولة.

كيف يثبت الموظف نقل أثر التعلم إلى العمل؟

يثبت الموظف نقل الأثر من خلال تغير المخرجات والسلوك الملحوظ وتقليل الأخطاء وتسريع القرارات وإنجاز مهام الممارسة وتغذية الزملاء الراجعة وأدلة المقارنة.

كيف تختار موارد التعلم الرقمية؟

تختار الموارد الرقمية بحسب موثوقية المصدر وصلتها بهدف المهارة وحداثة المحتوى ومستوى الصعوبة وفرص الممارسة وسهولة الوصول وإمكان التطبيق في العمل.

الخاتمة

يعود المشاركون بنظام تعلم شخصي لمدة 30 و60 و90 يوما. يجمع النظام خريطة فجوات المهارات ولوحة الهدف وفحص الموارد ودورة الممارسة وأسئلة التغذية الراجعة وسجل التأمل وأدلة النقل وجدول المراجعة. ويحول النظام التعلم المتقطع إلى دورة يملكها الموظف وتربط الممارسة الهادفة بالتطبيق ومشاركة المعرفة والتقدم المرئي.