

استراتيجية التعلم والتطوير المتقدمة: من ثقافة التعلم إلى العائد على الاستثمار

25 – 29 يناير 2027

براغ

AGILE LEADERS
Training Center

استراتيجية التعلم والتطوير المتقدمة: من ثقافة التعلم إلى العائد على الاستثمار

المرجع: 67978_103600466 **التاريخ:** 25 – 29 يناير 2027 **المكان:** براغ **الرسوم:** Euro 6000

نظرة عامة

يرتبط الأداء المؤسسي ارتباطا وثيقا بمواءمة قدرات الكوادر البشرية مع أولويات العمل الاستراتيجية. تزود دورة استراتيجية التعلم والتطوير المتقدمة قادة الموارد البشرية وإدارة المواهب بمنهجيات منظمة تهدف إلى بناء المنظمة المتعلمة وإجراء تحليل دقيق للمتطلبات وتحديد العوائد المالية والتشغيلية للبرامج. يتناول المشاركون أدوات عملية لترسيخ التطوير المستمر وربط مؤشرات الأداء بالأهداف المؤسسية وتقييم النتائج في مختلف الوحدات التشغيلية. تقدم هذه الدورة بواسطة أجايل للتدريب.

الفئة المستهدفة

- مدراء الموارد البشرية والمسؤولون التنفيذيون عن إدارة المواهب الساعون إلى ربط مبادرات التطوير بالاستراتيجية المؤسسية.
- مدراء التعلم والتطوير المسؤولون عن محافظ البرامج وخطط بناء القدرات الوظيفية.
- شركاء أعمال الموارد البشرية الداعمون لأداء الإدارات وجاهزية فرق العمل.
- أخصائيو التطوير التنظيمي المعنيون بجهود بناء المنظمة المتعلمة وتطوير ثقافة بيئة العمل.
- قادة التخطيط الاستراتيجي ورؤساء الأقسام الهادفون إلى تسريع اكتساب المهارات لدى الموظفين.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

يخدم هذا البرنامج فرق إدارة المواهب والعمليات والقيادات التنفيذية في مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسية.

- قطاعات الموارد البشرية وإدارة المواهب في البنوك والخدمات المالية
- وحدات التعلم والتطوير التنظيمي في الرعاية الصحية والصناعات الدوائية
- مجموعات تخطيط القوى العاملة والاستراتيجية في الطاقة والمرافق الخدمية
- فرق عمليات الموارد البشرية في شركات التقنية والخدمات المهنية
- إدارات التدريب المؤسسي في قطاعات التصنيع والهندسة والجهات الحكومية

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- صياغة استراتيجية التعلم والتطوير المتقدمة بما يتوافق مباشرة مع الأهداف المؤسسية.
- ترسيخ المبادئ الأساسية اللازمة من أجل بناء المنظمة المتعلمة وتعزيز الأمان النفسي في فرق العمل.
- إجراء تحليل الاحتياجات التدريبية المنهجي على مستوى المؤسسة والعمليات والأفراد.
- تصميم مسارات تعليمية منظمة بالاعتماد على أحدث أسس التصميم التعليمي ونظريات تعلم الكبار.
- قياس النتائج المالية والتشغيلية بالاعتماد على تقييم نموذج Kirkpatrick.
- إعداد خطط عمل تنفيذية لتبني المنصات الرقمية وتثبيت المهارات وضمان التطوير المستمر للقدرات.

جدول الدورة

اليوم 1: الأسس الاستراتيجية للتعلم والتطوير

- الدور الاستراتيجي لإدارات التعلم والتطوير المؤسسي ضمن الهياكل الحديثة للمنظمات
- الغاية المؤسسية ونماذج التشغيل وتحديد متطلبات قدرات القوى العاملة
- تحول وظائف تدريب الموظفين إلى شريك استراتيجي في إدارة المواهب
- التحولات في بيئات العمل العالمية والتطورات التقنية المؤثرة على التعلم المؤسسي
- المبادئ الأساسية والخصائص التشغيلية الضرورية من أجل بناء المنظمة المتعلمة
- تشخيص المعوقات الداخلية أمام التعلم المؤسسي وتنفيذ الإجراءات العلاجية
- مراجعة هيكلية وتأمل تحليلي لأولويات المواهب الاستراتيجية

اليوم 2: بناء المنظمة المتعلمة وثقافة التعلم

- مفهوم ثقافة التعلم وتقييم تأثيرها المباشر على الأداء التشغيلي
- تحديد الدوافع الثقافية وسلوكيات بيئة العمل الداعمة لتبادل المعرفة
- مبادرات عملية لتطوير ثقافة التعلم عالية الأداء وترسيخ استدامتها
- إرساء مبادئ الأمان النفسي وبناء بيئات تعليمية محفزة داخل الفرق
- مسؤوليات القيادة في تقديم القدوة في المساءلة والتطوير الذاتي المستمر
- طرق تقييم نضج ثقافة التعلم وتتبع التغيرات السلوكية لدى الموظفين
- فحص تشخيصي للجاهزية الثقافية وتحديد نقاط التمكين المؤسسي

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: استراتيجية التعلم وتحليل الاحتياجات وتقييم القدرات

- تحديد الرؤية ورسالة إدارة التعلم والأهداف بعيدة المدى لتطوير القدرات
- مواءمة ميزانيات التدريب والخطط التشغيلية مع أولويات العمل المؤسسية
- صياغة مؤشرات أداء متوازنة لمتابعة نجاح برامج التطوير
- تطبيق تحليل الاحتياجات التدريبية متعدد المستويات تنظيميا وتشغيليا وفرديا
- أطر مطابقة الجدارات وتقنيات التشخيص التحليلي لفجوات القدرات
- منهجيات مبنية على البيانات لتحديد أولويات متطلبات التطوير وتخصيص الميزانيات
- مراجعة تكاملية لتعزيز دقة التقييم والانضباط في التخطيط الاستراتيجي

اليوم 4: تصميم وتقديم برامج عالية الأثر

- صياغة مخرجات تعليمية قابلة للقياس ومرتبطة بالجدارات التشغيلية ومعايير الأداء
- أسس التصميم التعليمي للبرامج التدريبية ومناهج تطوير الموظفين
- معايير اختيار قنوات التدريب بين الحضور المباشر والافتراضي والمدمج والوحدات المصغرة
- هيكلة مسارات التعلم المتتابعة ورحلات التطوير الموجهة للدفعات الوظيفية
- التميز في تيسير التدريب بالاستناد إلى نظريات تعلم الكبار وأساليب المشاركة التفاعلية
- إدارة ديناميكيات المشاركين والتعامل مع تراجع التفاعل وضمان شمولية التدريب
- مراجعة التصميم ونقاط التحقق لتقييم الممارسة التيسيرية

اليوم 5: التقييم والعائد على الاستثمار وأنظمة التعلم المستدامة

- أطر التقييم ونماذج القياس المستمر لتطور القدرات
- التطبيق العملي للمستويات الأربعة ضمن تقييم نموذج Kirkpatrick
- منهجيات قياس أثر التعلم واحتساب العائد المالي على الاستثمار ROI
- توظيف الأدوات الرقمية وأنظمة إدارة التعلم LMS والتقنيات التعليمية الحديثة
- تصميم آليات التعزيز المستمر لضمان تطبيق المهارات في بيئة العمل الواقعية
- تحديد متطلبات القدرات المستقبلية في ضوء توجهات القطاعات ومتطلبات الأتمتة
- إعداد خطة استراتيجية قابلة للتنفيذ لتطبيق مبادرات التعلم المؤسسي

التمارين التطبيقية

ينفذ المشاركون تدريبات فردية وجماعية منظمة لترسيخ المفاهيم الاستراتيجية في الواقع المهني.

- إجراء تقييم لفجوة القدرات بالاعتماد على دراسة حالة مؤسسية قياسية.
- إعداد مصفوفة تحليل الاحتياجات التدريبية على مستوى الإدارة مع ترتيب التدخلات التطويرية حسب الأولوية.
- صياغة مخطط للتصميم التعليمي يتضمن أهدافا محددة وخيارات أساليب التقديم.
- بناء خطة تقييم متعددة المستويات لتطبيق تقييم نموذج Kirkpatrick واحتساب العائد على الاستثمار.

الأسئلة الشائعة

ما المؤهلات أو المتطلبات المسبقة المطلوبة قبل التسجيل في الدورة؟

لا تشترط الدورة مؤهلات محددة مسبقا، إلا أن الخبرة العملية في وظائف الموارد البشرية أو التعلم والتطوير تدعم الاستيعاب المتكامل للموضوعات.

كم تبلغ مدة الجلسات اليومية وإجمالي الساعات التدريبية؟

تمتد جلسات كل يوم لمدة تتراوح بين 4 إلى 5 ساعات تتخللها استراحات وأنشطة تفاعلية، ويصل إجمالي مدة البرنامج على مدار أسبوع إلى نحو 20 حتى 25 ساعة تدريبية.

ما العائق الأكبر أمام بناء منظمة متعلمة؟

تتمثل العقبة الكبرى في مقاومة التغيير التنظيمي الناتجة في الغالب عن الثقافات المؤسسية المتجذرة وقناعات القيادة التقليدية.

تميز الدورة

على خلاف البرامج التي تركز على الإدارة التدريبية الروتينية بمعزل عن أهداف المنشأة، تربط هذه الدورة بين بناء القدرات البشرية ونتائج الأعمال المؤسسية. يكتسب المشاركون رؤية متكاملة لدورة تطوير القوى العاملة، بدءا من تحليل الاحتياجات التدريبية وحتى تقييم نموذج Kirkpatrick وتحقيق خطوات قياس أثر التعلم بدقة. ومن خلال ترجمة مفاهيم ثقافة التعلم إلى مؤشرات أداء وخطط تشغيلية، يمتلك الخريجون القدرة على قيادة وظيفة التعلم والتطوير لتكون محركا استراتيجيا للقيمة المؤسسية.