

التعلم والتطوير الاستراتيجي: الدورة الموسعة
المتوافقة مع CIPD

UK Training

PARTNER



التعلم والتطوير الاستراتيجي: الدورة الموسعة المتوافقة مع CIPD

التعلم والتطوير الاستراتيجي ممارسة لتخطيط وبناء وتقييم كيفية اكتساب أفراد المنظمة للقدرات التي تحتاجها استراتيجيتها، من تحليل الاحتياجات إلى التصميم والتنفيذ ثم قياس الأثر. تمتد هذه الدورة أسبوعين، وهي موجهة إلى مهنيي الموارد البشرية والتعلم والتطوير وقادة الفرق والتنفيذيين المسؤولين عن بناء القدرات، وتنتهي باستراتيجية تعلم مؤسسية تضم خريطة كفاءات وتحليلًا للاحتياجات ولوحة تقييم.

مقدمة

تستند الدورة إلى ثلاثة مراجع. خريطة المهنة الصادرة عن CIPD تصف المعارف والسلوكيات المتوقعة من مهنيي الأفراد بمن فيهم العاملون في التعلم والتطوير. ونموذج Kirkpatrick بمستوياته الأربعة، أي رد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج، ينظم الحكم على الأثر، ويكمله تحليل العائد على الاستثمار. ونظرية تعليم الكبار لمالكوم نولز تفسر كيف يتعلم المهنيون ذوو الخبرة على أفضل وجه. المستوى تطبيقي متقدم، وتتيح الأيام العشرة تطبيقًا موسعًا في الاستراتيجية والتصميم والتقييم عبر دراسات الحالة والمحاكاة واستراتيجية ختامية.

أهداف الدورة

- التمييز بين التدريب والتعلم والتطوير وبيان كيف يدعم كل منهما استراتيجية الأعمال
- تطبيق تحليل الاحتياجات التدريبية على مستوى المنظمة والفريق والفرد لتحديد أولويات التعلم
- تطبيق أطر الكفاءات لرسم فجوات القدرات والتخطيط لسدها
- المقارنة بين التعلم الصفي والرقمي والمدمج والقائم على التلعيب واختيار مزيج التنفيذ لاحتياج تعليمي
- تفسير نتائج التقييم على مستويات Kirkpatrick الأربعة وتبرير تقدير العائد لمبادرة تعلم
- تطبيق أنظمة القيادة والمكافأة والأداء لبناء ثقافة تعلم دائمة

الفئة المستهدفة

- مدبرو التعلم والتطوير ورؤساء التعلم، وعليهم تحديد فجوات القدرات التي تعالجها ميزانية التعلم أولاً
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية، وعليهم الحكم على دعم مبادرات التعلم لأهداف المواهب والأداء
- اختصاصيو المواهب والتطوير التنظيمي، وعليهم اختيار أطر الكفاءات ومسارات التطوير
- قادة الفرق والتنفيذيون الراعون لبناء القدرات، وعليهم تقييم ما إذا كانت استثمارات التعلم تحقق النتائج
- مصممو التعلم والميسرون المنتقلون إلى أدوار استراتيجية، وعليهم اختيار أساليب التنفيذ وتقنياته

UK Training
PARTNER



محاور الدورة

اليوم 1: استراتيجية التعلم والتطوير ودورة التعلم

- التدريب مقابل التعلم والتطوير: مهارات قصيرة الأجل مقارنة بقدرات طويلة الأجل
- الأهمية الاستراتيجية للتعلم والتطوير: الصلة بين الاستثمار في التعلم وأداء الأعمال
- تطور التعلم في بيئة العمل: من الدورات الصفية إلى منظومات التعلم الرقمي
- دورة التعلم والتطوير الكاملة: مراحل الاحتياجات والتصميم والتنفيذ وتقييم الأثر
- دراسات حالة في استراتيجيات التعلم: دروس من منظمات في قطاعات متعددة

اليوم 2: القدرات التنظيمية والكفاءات

- فجوات المهارات مقابل فجوات القدرات: النقص الفردي مقارنة بضعف المنظمة
- ربط التعلم والتطوير بنتائج الأعمال: مواعمة الأهداف ومؤشرات الأداء
- تصميم إطار الكفاءات: المستويات والسلوكيات والأدلة لكل عائلة وظيفية
- سد فجوات مهارات القوى العاملة: خيارات البناء والتوظيف وإعادة التوزيع
- تمرين رسم الكفاءات: مواعمة كفاءات الأدوار مع الأهداف الاستراتيجية

اليوم 3: تحليل الاحتياجات التدريبية

- تحليل الاحتياجات على مستوى المنظمة مقابل الفريق مقابل الفرد: المستويات الثلاثة
- تحليل الاحتياجات في تخطيط القوى العاملة: ربط أولويات التعلم باحتياجات المستقبل
- طرق جمع البيانات: الاستبيانات والمقابلات ومقاييس الأداء والمؤشرات
- من مشكلة العمل إلى أولوية التعلم: فصل الأسباب التعليمية عن غير التعليمية
- تمرين نموذج تحليل الاحتياجات: بناء نموذج تحليل لمنظمة

اليوم 4: تصميم التعلم

- أهداف التعلم مقابل أنشطة التعلم: النتائج المقصودة مقارنة بالأساليب المستخدمة
- خطوات التصميم عالي الأثر: التحليل والترتيب والمواد والتجربة الأولية
- أهداف التعلم الذكية: صياغة نتائج قابلة للقياس لكل مبادرة
- الأساليب التجريبية والتشاركية: العمل على الحالات ولعب الأدوار والتعلم بالعمل
- تمرين خطة التدريب: بناء خطة كاملة بالتوقيتات والموارد

UK Training

PARTNER



اليوم 5: التيسير وتعليم الكبار

- تعليم الكبار مقابل تعليم الصغار: مبادئ تعلم البالغين مقارنة بالتعليم الموجه للأطفال
- إشراك المتعلمين المعاصرين: أساليب للجلسات الصفية والافتراضية
- تيسير ديناميكيات المجموعة: إدارة المشاركة والحيوية والسلوك الصعب
- الأسئلة والتغذية الراجعة في التيسير: تعميق التأمل ونقل التعلم إلى العمل
- تطبيق تدخل تعليمي مصغر: تقديم جلسة وتلقي ملاحظات الزملاء

اليوم 6: التحول إلى التعلم الرقمي

- التعلم الإلكتروني مقابل التعلم المصغر مقابل التعلم المتنقل: الصيغ والاستخدامات والحدود
- أنظمة التعلم المدعومة بالذكاء الاصطناعي: التوصيات والمسارات التكيفية ودعم المحتوى
- أنظمة إدارة التعلم: اختيار النظام وتطبيقه وإدارته
- تصميم التعلم المدمج: الجمع بين العناصر الرقمية والحضورية بتماسك
- تمرين الوحدة الرقمية: تصميم وحدة تعلم إلكترونية أساسية

اليوم 7: التلعيب والتعلم التجريبي

- التلعيب مقابل التعلم القائم على الألعاب: عناصر اللعب مقارنة بالألعاب التعليمية الكاملة
- آليات التحفيز والإشراك: النقاط والتحديات والتغذية الراجعة وحلقات التقدم
- التعلم القائم على المحاكاة: تصميم ممارسة غامرة لقرارات العمل الحقيقية
- أدوات التعاون الافتراضي: دعم التعلم التجريبي في الفرق الموزعة
- تمرين التحدي القائم على التلعيب: تطوير تحدٍ تدريبي لجمهور محدد

اليوم 8: قياس فاعلية التعلم والعائد على الاستثمار

- رد الفعل والتعلم مقابل السلوك والنتائج: مقارنة مستويات Kirkpatrick
- تطبيق مستويات Kirkpatrick الأربعة: الأدوات والتوقيت لكل مستوى
- حساب العائد على الاستثمار في التدريب: عزل الأثر وتقييم المنافع مالياً ومقارنة التكاليف
- تحليلات التعلم: قرارات مبنية على الأدلة من بيانات التعلم والأداء
- تمرين لوحة أداء التعلم والتطوير: بناء مؤشرات لقادة التعلم

UK Training

PARTNER



اليوم 9: بناء ثقافة التعلم

- ثقافة التعلم مقابل الامتثال للتدريب: تعلم معتاد مقارنة بحضور إلزامي
- دور القيادة: المديرون رعاة ومدربون وقدوة في التعلم
- دمج التعلم والتطوير مع أنظمة الأداء والمواهب: المراجعات والتعاقب والمسارات المهنية
- التقدير والمكافأة: تعزيز سلوك التعلم بالحوافز والظهور
- نقاش حالات المنظمات المتعلمة: ممارسات منظمات تحافظ على التعلم

اليوم 10: تطبيق استراتيجية التعلم المؤسسية

- إعادة التأهيل مقابل رفع المهارات: أدوار جديدة مقارنة بتعميق القدرات الحالية
- مستقبل التعلم: التعلم التكيفي بالذكاء الاصطناعي واتجاهات التعلم مدى الحياة
- تمرين دمج الاستراتيجية: تطبيق أعمال الكفاءات وتحليل الاحتياجات والتقييم معا
- عروض الاستراتيجية ومراجعة الزملاء: تطبيق الملاحظات على المسودات
- استراتيجية التعلم المؤسسية: استكمال خريطة الكفاءات وتحليل الاحتياجات ولوحة التقييم

المهارات التي ستكتسبها

- تحليل الاحتياجات التدريبية
- تصميم أطر الكفاءات
- صياغة أهداف التعلم
- تيسير تعليم الكبار
- تصميم التعلم المدمج
- اختيار نظام إدارة التعلم
- التقييم وفق Kirkpatrick
- تحليل العائد على التدريب

لماذا تحضر هذه الدورة

- من تنظيم الدورات عند الطلب إلى تحديد أولويات التعلم من تحليل احتياجات المنظمة والفريق والفرد
- من صيغة تنفيذ واحدة لكل احتياج إلى الاختيار بين التعلم الصفي والرقمي والمدمج والقائم على اللعب
- من عد الحضور إلى تقييم تغير السلوك والنتائج والعائد على الاستثمار
- من مبادرات منفصلة إلى استراتيجية تعلم مؤسسية بخريطة كفاءات وتحليل احتياجات ولوحة تقييم

UK Traininig

PARTNER



الخاتمة

يحول التعلم والتطوير الاستراتيجي استراتيجية المنظمة إلى القدرات التي يحتاجها أفرادها، ثم يتحقق مما إذا كان التعلم قد غير ما يفعلونه. وتوضح الدورة ثلاثة فروق: التدريب مقابل التعلم والتطوير، وفجوات المهارات مقابل فجوات القدرات، ومقاييس رد الفعل مقابل السلوك والنتائج. وعلى مدى أسبوعين تناسب مهنيي الموارد البشرية والتعلم والتطوير والقادة الرعاة الذين يحتاجون إلى تطبيق موسع في الاستراتيجية والتصميم والتقييم بدلا من مقدمة في أسبوع واحد.

الأسئلة الشائعة عن الدورة

ما التعلم والتطوير الاستراتيجي؟

التعلم والتطوير الاستراتيجي هو البناء المخطط لقدرات القوى العاملة بما يتفق مع استراتيجية الأعمال، ويشمل تحليل الاحتياجات وأطر الكفاءات وتصميم التعلم وتنفيذه وثقافة التعلم وتقييم الأثر والعائد على الاستثمار.

ما الفرق بين التدريب والتعلم والتطوير؟

يعالج التدريب عادة مهارة محددة مطلوبة الآن غالبا عبر دورة. أما التعلم والتطوير فأوسع وأطول أمدا، ويجمع الدورات والتعلم الرقمي والتوجيه والخبرة في العمل لبناء القدرات التي ستحتاجها المنظمة.

ما النماذج التي تتبعها دورة التعلم والتطوير الاستراتيجي؟

تتبع الدورة خريطة المهنة الصادرة عن CIPD لممارسة التعلم والتطوير، ومستويات Kirkpatrick الأربعة مع تحليل العائد لقياس الأثر، ونظرية تعليم الكبار لتصميم تعلم البالغين وتيسيره.

هل تناسب دورة التعلم والتطوير الاستراتيجي شريك الأعمال في الموارد البشرية؟

نعم. يتعلم شركاء الأعمال ربط أولويات التعلم بأهداف المواهب والأداء وقراءة بيانات التقييم وإرشاد القادة إلى استثمارات القدرات الأجدى.

ماذا ينتج المشاركون في دورة التعلم والتطوير الاستراتيجي؟

ينتج المشاركون استراتيجية تعلم مؤسسية تضم خريطة كفاءات وتحليلا للاحتياجات التدريبية ومزيجا للتنفيذ ولوحة لتقييم التعلم والتطوير، وتعرض لمراجعة الزملاء في ختام الدورة.

UK Training

PARTNER

