

البرنامج في التعلم والتطوير وفق منهجية CIPD

26 - 30 أكتوبر 2026

بولاو أوجونج (سنغافورة)

UK Traininig

PARTNER



البرنامج في التعلم والتطوير وفق منهجية CIPD

المرجع: 214485_3256015 التاريخ: 26 - 30 أكتوبر 2026 المكان: بولوا أوجونج (سنغافورة) الرسوم: GBP 5400

المقدمة

في بيئة الأعمال سريعة التطور اليوم، أصبح التعلم والتطوير L&D محركًا استراتيجيًا للأداء المؤسسي، وتنمية قدرات الموظفين، وتحقيق النمو المستدام على المدى الطويل.

يقدم هذا البرنامج المكثف لمدة خمسة أيام للمتخصصين في الموارد البشرية والتعلم والتطوير معرفة عملية وأدوات متخصصة لتصميم مبادرات التعلم الاستراتيجية، وإجراء تحليل الاحتياجات التدريبية TNA، وتطوير برامج تعلم فعالة، وقياس أثر التدريب والعائد على الاستثمار ROI.

يجمع البرنامج بين المفاهيم الاستراتيجية والأدوات العملية ودراسات الحالة والتمارين التفاعلية، بما يمكن المشاركين من بناء استراتيجيات تعلم وتطوير عالية التأثير ومتوافقة مع الأهداف المؤسسية.

أهداف البرنامج

بنهاية هذا البرنامج المكثف، سيتمكن المشاركون من:

- فهم المبادئ الحديثة والاتجاهات الاستراتيجية في مجال التعلم والتطوير.
- تطوير استراتيجيات التعلم والتطوير بما يتوافق مع أهداف الأعمال والموارد البشرية.
- إجراء تحليل فعال للاحتياجات التدريبية TNA.
- تحديد فجوات المهارات والكفاءات على مستوى القوى العاملة.
- تصميم برامج فعالة للتعلم والتطوير.
- تطبيق أساليب التعلم الرقمي والمختلط والتجريبي.
- قياس فعالية التعلم والعائد على الاستثمار في التدريب ROI.
- استخدام تحليلات التعلم ومؤشرات الأداء لدعم عملية اتخاذ القرار.
- تعزيز مشاركة الموظفين من خلال التعلم المستمر.
- تعزيز دور التعلم والتطوير كشريك استراتيجي في الأعمال.

محتوى البرنامج

اليوم الأول - التعلم والتطوير الاستراتيجي

UK Training

PARTNER



- الدور الاستراتيجي للتعليم والتطوير في تحسين الأداء المؤسسي.
- الاتجاهات الحديثة والممارسات الناشئة في مجال التعلم والتطوير.
- موازنة استراتيجية التعلم والتطوير مع أهداف الأعمال والموارد البشرية.
- دورة التعلم والتطوير: تحليل الاحتياجات، التصميم، التنفيذ، والتقييم.
- بناء إطار استراتيجي للتعلم والتطوير.
- دراسة حالة: تطوير استراتيجية للتعلم والتطوير المؤسسي.

اليوم الثاني - تحليل الاحتياجات التدريبية وبناء القدرات

- دور تحليل الاحتياجات التدريبية TNA في التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- تحديد احتياجات التعلم على المستوى المؤسسي والإداري والفردية.
- أدوات تحليل الاحتياجات التدريبية: الاستبيانات، المقابلات، بيانات الأداء، مؤشرات الأداء الرئيسية، وتقييمات الكفاءات.
- تحديد فجوات المهارات والكفاءات لدى القوى العاملة.
- تطوير أطر الكفاءات.
- ربط أولويات التعلم بتحديات الأعمال.
- ورشة عمل: تطوير نموذج عملي لتحليل الاحتياجات التدريبية.

اليوم الثالث - تصميم وتنفيذ برامج التعلم

- تصميم برامج تعلم عالية التأثير.
- تحديد أهداف تعليمية قابلة للقياس باستخدام منهجية SMART.
- اختيار منهجيات التعلم المناسبة.
- مبادئ تعلم الكبار وتعزيز تفاعل المتعلمين.
- التعلم الحضوري والافتراضي والمختلط والتجريبي.
- التعلم الرقمي والتعلم المصغر والتعلم المدعوم بالذكاء الاصطناعي.
- تمرين عملي: تصميم مبادرة للتعلم والتطوير.

اليوم الرابع - قياس فعالية التعلم والعائد على الاستثمار

- تقييم فعالية مبادرات التعلم والتطوير.
- المستويات الأربعة لتقييم التدريب وفق نموذج Kirkpatrick.
- قياس انتقال أثر التعلم وتأثيره على الأعمال.
- تطوير مؤشرات أداء رئيسية فعالة للتعلم والتطوير.
- قياس العائد على الاستثمار في التدريب Training ROI.
- استخدام التحليلات والبيانات لدعم القرارات القائمة على الأدلة في مجال التعلم والتطوير.
- بناء لوحة مؤشرات أداء التعلم والتطوير.
- قياس العائد على الاستثمار في التدريب وقياس العائد على الاستثمار.

PARTNER



اليوم الخامس - قيادة التعلم والتطوير الاستراتيجي ومستقبل التعلم

- بناء ثقافة التعلم والمحافظة عليها.
- دمج التعلم والتطوير مع إدارة المواهب وإدارة الأداء.
- تطوير الموظفين، والتطور الوظيفي، والتخطيط للتعاقد الوظيفي.
- دور القيادة في تعزيز التعلم المؤسسي.
- إعادة تأهيل المهارات وتطويرها والاستعداد لقدرات القوى العاملة المستقبلية.
- الذكاء الاصطناعي والتقنيات الناشئة في مجال التعلم والتطوير.
- تطوير استراتيجية مؤسسية شاملة للتعلم والتطوير.
- مشروع تطبيقي نهائي: تقديم استراتيجية متكاملة للتعلم والتطوير.
- التقييم النهائي ووضع خطة العمل.

لماذا تحضر هذا البرنامج؟ المكاسب والخسائر

المكاسب:

- تطوير نهج استراتيجي للتعلم والتطوير.
- اكتساب خبرة عملية في تحليل الاحتياجات التدريبية TNA.
- تعلم كيفية تصميم برامج تعلم فعالة وقابلة للقياس.
- تطوير مهارات قياس فعالية التدريب والعائد على الاستثمار ROI.
- تعزيز القدرات المؤسسية من خلال مبادرات تطويرية مستهدفة.
- تطبيق أساليب التعلم الرقمي والمختلط.
- تحقيق موازنة أقوى بين التعلم والتطوير واستراتيجية الأعمال.
- اكتساب أدوات عملية يمكن تطبيقها مباشرة في بيئة العمل.
- تعزيز دور المتخصص في التعلم والتطوير كشريك استراتيجي للأعمال.
- إعداد المؤسسات لمتطلبات القوى العاملة والقدرات المستقبلية.

في حال عدم المشاركة:

- قد تبقى مبادرات التعلم والتطوير غير مرتبطة بشكل واضح بأولويات الأعمال.
- قد يتم استثمار ميزانيات التدريب دون نتائج واضحة وقابلة للقياس.
- قد تبقى فجوات المهارات والكفاءات الحرجة غير محددة.
- قد يصبح من الصعب إثبات فعالية التدريب والعائد على الاستثمار.
- قد يفتقر الموظفون إلى مسارات واضحة للتطوير والنمو الوظيفي.
- قد تتأخر المؤسسة في تطوير المهارات وإعداد القوى العاملة المستقبلية.

UK Traininig

الشراكة الاستراتيجية
PARTNER



▪ من هم الفئات المستهدفة لهذا البرنامج؟

هذا البرنامج مناسب لمتخصصي الموارد البشرية، ومتخصصي التعلم والتطوير، ومديري التدريب، ومتخصصي إدارة المواهب، وشركاء الأعمال في الموارد البشرية HR Business Partners، والمديرين المسؤولين عن تطوير الموظفين.

▪ هل البرنامج مناسب لمتخصصي التعلم والتطوير؟

نعم، طمم البرنامج لتعزيز القدرات الاستراتيجية في مجال التعلم والتطوير، بما يشمل تحليل الاحتياجات التدريبية TNA، وتصميم برامج التعلم، والتقييم، وقياس العائد على الاستثمار ROI، وتطوير استراتيجية التعلم والتطوير.

▪ هل يتضمن البرنامج تحليل الاحتياجات التدريبية TNA؟

نعم، سيتعلم المشاركون كيفية تحديد احتياجات التعلم على المستوى المؤسسي والإداري والفردية، وتحويل فجوات المهارات والكفاءات إلى مبادرات تطويرية مستهدفة.

▪ هل يغطي البرنامج العائد على الاستثمار في التدريب Training ROI؟

نعم، يتضمن البرنامج تقييم التدريب، والمستويات الأربعة لنموذج Kirkpatrick، ومؤشرات أداء التعلم والتطوير، وقياس أثر التعلم، والأساليب العملية لقياس العائد على الاستثمار في التدريب.

▪ هل سيتم تناول التطور الوظيفي والتخطيط للتعاقب الوظيفي؟

نعم، يتناول البرنامج تطوير الموظفين، والنمو الوظيفي، والتخطيط للتعاقب الوظيفي، وتطوير الكفاءات، وكيفية دمجها ضمن استراتيجية التعلم والتطوير الشاملة.

▪ هل يتضمن البرنامج تمارين عملية؟

نعم، يتضمن البرنامج ورش عمل، ودراسات حالة، وتمارين تطبيقية، ومشروعًا نهائيًا يركز على تطوير استراتيجية متكاملة للتعلم والتطوير.

▪ كيف سيستفيد منه المشاركون والمؤسسة؟

سيساعد البرنامج المؤسسة على مواصلة التعلم والتطوير مع أهداف الأعمال، وتحديد فجوات القدرات الأساسية، وتحسين فعالية التدريب، وقياس نتائج الاستثمار في التعلم، وبناء ثقافة أقوى للتعلم المستمر.

الخلاصة

يوفر البرنامج المتقدم في التعلم والتطوير وفق منهجية CIPD تجربة تعليمية مكثفة وعملية تغطي دورة التعلم والتطوير بشكل متكامل، بدءًا من التخطيط الاستراتيجي وتحليل الاحتياجات التدريبية TNA، وصولًا إلى تصميم البرامج وتنفيذها وتقييمها وقياس العائد على الاستثمار ROI.

UK Traininig
PARTNER



سيخرج المشاركون من البرنامج بمجموعة من الأطر والأدوات العملية التي تمكنهم من تطوير استراتيجيات تعلم وتطوير مؤثرة، وتعزيز القدرات المؤسسية، وإثبات القيمة التجارية القابلة للقياس للاستثمار في التعلم والتطوير.

UK Traininig

PARTNER

