MERCURY

التعلم والتطوير الإستراتيجي المتقدم

3 – 7 يناير 2027

كوالا لامبور (ماليزيا)



Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

التعلم والتطوير الإستراتيجي المتقدم

المرجع: 180996_121592 **التاريخ:** 3 – 7 يناير 2027 **المكان:** كوالا لامبور (ماليزيا) **الرسوم:** 4600 Euro

المقدمة

يقدم هذا البرنامج إطاراً متقدماً لفهم التعلم والتطوير باعتباره وظيفة استراتيجية ترتبط مباشرة بأداء المنظمة، واستدامة المواهب، وتخطيط القوى العاملة، والابتكار المؤسسي. كما يركز على الانتقال من مفهوم التدريب التقليدي إلى بناء منظومة تعلم متكاملة تستند إلى احتياجات الأعمال، وتحليل فجوات المهارات، وقياس العائد والأثر، وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات المستقبلية.

يتناول هذا البرنامج كيفية تحويل بيانات التعلم والمهارات إلى قرارات استراتيجية تساعد القيادات على تحديد الأولويات الاستثمارية، وتصميم خطط تطوير مرتبطة بالأهداف المؤسسية، وبناء بيئة تنظيمية تجعل التعلم محركاً مستمراً للأداء والابتكار والتغيير.

الفئات المستهدفة

- مديرو وإداريو التعلم والتطوير.
- مسؤولو تطوير المواهب والقدرات المؤسسية.
- مديرو الموارد البشرية ورؤساء وحدات رأس المال البشري.
- مسؤولو تخطيط القوى العاملة.
- أخصائيو تطوير الأداء والجدارات.
- القيادات التنفيذية المعنية بتطوير القدرات.
- مسؤولو التدريب والتطوير المؤسسي.
- مدراء الإدارات الراغبون في بناء قدرات فرقهم.
- المختصون في التخطيط الاستراتيجي وإدارة المواهب.

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

- فهم الدور الاستراتيجي للتعلم والتطوير وربطه بالأهداف المؤسسية.
- تحليل فجوات المهارات والقدرات الحالية والمستقبلية.
- ربط نتائج تحليل المهارات بتخطيط القوى العاملة.
- تحديد أولويات الاستثمار في التدريب والتطوير.
- تصميم خطط تعلم وتطوير مرتبطة باستراتيجية الأعمال والمواهب.
- بناء مسارات تطوير تستجيب للاحتياجات الحالية والمستقبلية.
- اختيار نماذج مناسبة لتقييم فعالية التعلم وأثره.
- قياس انتقال أثر التدريب إلى الأداء الفعلي.
- استخدام مؤشرات الأداء لتقييم قيمة مبادرات التعلم.
- تعزيز التعلم التنظيمي ودوره في الابتكار والتغيير.
- بناء ثقافة مؤسسية داعمة للتعلم المستمر.
- فهم الدور الاستراتيجي للتعلم والتطوير داخل المنظمات.
- إجراء تحليلات لثغرات المهارات لإثراء تخطيط القوى العاملة والاستثمار في التدريب.
- قم بتطوير خطط التعلم والتطوير التي تدعم استراتيجيات الأعمال والمواهب.
- تطبيق نماذج تقييم التعلم لقياس أثر الأداء.
- تعزيز التعلم التنظيمي كمحرك للابتكار والتغيير.
- اتخاذ قرارات تطويرية مبنية على البيانات والأدلة.

الكفاءات المستهدفة

- التفكير الاستراتيجي في التعلم والتطوير.
- تحليل المهارات والقدرات المؤسسية.
- تخطيط القوى العاملة.
- إدارة المواهب والجدارات.
- تصميم استراتيجيات التعلم.
- تحليل الاحتياجات التدريبية المتقدم.
- تقييم أثر التدريب.
- قياس الأداء والعائد من الاستثمار.
- إدارة التغيير والتعلم التنظيمي.
- بناء ثقافة التعلم المستمر.
- تحليل البيانات لدعم قرارات التطوير.
- إدارة محافظ وبرامج التعلم والتطوير.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

محتوى الدورة

الوحدة الأولى: ربط التعلم بالاستراتيجية التنظيمية

- قم بمواءمة مبادرات التعلم والتطوير مع أهداف العمل طويلة الأجل.
- إشراك القيادة لدعم تحول ثقافة التعلم.
- دمج بيانات التعلم والتطوير في تخطيط الأداء وتخطيط التعاقب الوظيفي.
- ضمان أن تحقق مبادرات التعلم نتائج أعمال قابلة للقياس.

الوحدة الثانية: قيادة وظيفة التعلم

- بناء القدرات القيادية داخل قسم التدريب والتطوير.
- إدارة ميزانيات وموارد وتوقعات أصحاب المصلحة في مجال التعلم والتطوير.
- تطبيق الحوكمة والمساءلة في تقديم التعليم.
- تعزيز الابتكار والمرونة في عمليات التعلم.

الوحدة الثالثة: التواصل من أجل التعلم والتطوير

- تعزيز مبادرات التعلم من خلال خطط تواصل فعالة.
- اجذب انتباه المتعلمين برسائل واضحة ومحفزة.
- التعاون مع المديرين لتعزيز تطبيق التعلم.
- استخدم القنوات الرقمية لتحسين وضوح نتائج التدريب.

الوحدة الرابعة: قياس أثر التعلم

- قم بتطبيق نماذج التقييم الخاصة بكيركباتريك وفيليبس بفعالية.
- جمع وتحليل التعليقات لقياس نجاح التدريب.
- إثبات عائد الاستثمار من خلال مقاييس الأداء والإنتاجية.
- دمج التحسين المستمر بناءً على رؤى التعلم.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الوحدة الخامسة: إشراك أصحاب المصلحة والتأثير عليهم

- تحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين وتقييم تأثيرهم على مبادرات التعلم
- بناء علاقات قوية لدعم برامج التعلم والتطوير
- استخدم أساليب التأثير لضمان دعم القيادة لمبادرات التدريب
- إدارة توقعات أصحاب المصلحة ومواءمة نتائج التعلم مع أهداف المنظمة