

كتيب الدورة

استراتيجية التعلم والتطوير

Professional Training Course

Skillslab Training Provider

Skills for Tomorrow's World 



وصف الدورة

مقدمة

القطاع طهم لتمكين قيادات الموارد البشرية، ومختصي والتطوير برنامج تدريبي تنفيذي متقدم استراتيجية التعلم الموظفين، وتحسين العام، وصناع القرار من بناء منظومة تعلم مؤسسية التعلم والتطوير، ورؤساء الأقسام، ومديري في بيئة عمل تتغير بسرعة، الأداء، ودعم التحول المؤسسي، ورفع جاهزية القوى فعالة تسهم في تطوير قدرات بل تحتاج إلى استراتيجية تعلم وتطوير واضحة لم تعد المؤسسات بحاجة إلى دورات تدريبية متفرقة العاملة للمستقبل. فالوزارات القوى العاملة، وتطوير القيادات، والتحول الرقمي، تربط بناء المهارات بالأهداف المؤسسية، واحتياجات فقط، التدريب والجهات الحكومية والمؤسسات العامة والشركات الكبرى وجودة الخدمات، والاستدامة طويلة المدى. القيمة التنفيذية لهذا موجهة، وقابلة للقياس، ومرتبطة بشكل مباشر بتحسين مطابقة اليوم بضمان أن تكون استثمارات تتمثل

فاعلية الاستثمار في التدريب، وسد البرنامج في مساعدة المؤسسات على تعزيز قدرات القوى الأداء المؤسسي. الاندماج الوظيفي، وإنشاء منظومات تعلم مستدامة فجوات المهارات، وبناء قيادات مستقبلية، وتعزيز العاملة، وتحسين يركز البرنامج على التطبيق العملي تدعم التحول الاستراتيجي وتحقق أثرا مؤسسيًا القيادات، والتعلم الاحتياجات التدريبية، وبناء القدرات، وحوكمة في تصميم استراتيجيات التعلم والتطوير، وتحليل واضحًا. أهداف الرقمي، وقياس أثر التدريب، وخطط تطوير الموظفين، التعلم، وأطر الكفاءات، وتطوير تهدف هذه الدورة إلى تمكين المشاركين وبناء ثقافة تعلم مؤسسية مستمرة.

فهم الدور الاستراتيجي للتعلم الدورة

- مواءمة استراتيجية التعلم والتطوير في تحسين الأداء من:
- تحليل الاحتياجات التدريبية مع أهداف المؤسسة وأولويات القوى العاملة واحتياجات المؤسسي.
- تصميم أطر تعلم وتطوير وتحديد فجوات القدرات التحول.
- بناء خطط تطوير قائمة تدعم احتياجات القوى العاملة الحالية والمهارات.
- تعزيز تطوير القيادات على الكفاءات للموظفين والمديرين والمستقبلية.
- تحسين حوكمة التعلم، وتخطيط وجاهزية التعاقب الوظيفي من خلال مسارات تعلم والقيادات.
- تطبيق أساليب عملية لقياس التدريب، وقرارات الاستثمار في منظمة.

- دمج التعلم الرقمي، والتعلم فاعلية التدريب وأثر التعلم على التطوير.
- دعم الاندماج الوظيفي والنمو المدمج، والتوجيه، والإرشاد، والتعلم في بيئة الأداء.
- استخدام العمل.
- إعداد توصيات عملية بيانات التعلم ومؤشرات الأداء لتحسين قرارات المهني والتطوير المستمر.
- محتوى الدورة: لاستراتيجية التعلم والتطوير يمكن عرضها على التطوير.

تطور التعلم والتطوير من الأول: الأسس الاستراتيجية للتعلم البرنامج التدريبي لمدة خمسة أيام اليوم الإدارة العليا.

- دور استراتيجية إدارة التدريب إلى بناء القدرات والتطوير
- ربط التعلم التعلم في الوزارات والجهات الحكومية والمؤسسات الاستراتيجية.
- فهم بناء والتطوير بالاستراتيجية المؤسسية وتخطيط القوى العامة والشركات الكبرى.
- المكونات القدرات كعامل مؤثر في الإنتاجية وجودة الخدمات العاملة والأداء والتحول.
- العلاقة بين التعلم وإدارة الرئيسية لاستراتيجية تعلم وتطوير والمرونة المؤسسية.
- نقاط الضعف الشائعة في المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي والاندماج فعالة.
- بناء الوظيفي.
- دور القيادة في رعاية ثقافة تعلم تدعم التحسين المستمر أساليب التدريب التقليدية.
- نقاش تطبيقي: كيف يخلق التعلم وتعزيز تطبيقه في بيئة والابتكار.
- اليوم الثاني: تحليل التعلم والتطوير قيمة مؤسسية قابلة العمل.

فهم تحليل الاحتياجات التدريبية وتقييم فجوات للقياس؟

- تحديد احتياجات التعلم التدريبية كعملية تخطيط القدرات
- تقييم القدرات الحالية على مستوى المؤسسة والإدارات والوظائف الاستراتيجية.
- ربط فجوات المهارات للقوى العاملة والمهارات المستقبلية والأفراد.
- استخدام أطر الكفاءات بتحديات الأداء والأولويات المطلوبة.
- جمع البيانات من مراجعات لتحديد المعرفة والمهارات والسلوكيات الاستراتيجية.
- ترتيب أولويات احتياجات والمقابلات، والنتائج الأداء، وخطط القوى العاملة، والاستبيانات، المطلوبة.
- تجنب الأخطاء الشائعة في التعلم وفق الأثر والإلحاح والمخاطر والقيمة التشغيلية.
- إعداد المؤسسة.
- تطبيق عملي: تنفيذ تحليل تقرير فجوات القدرات لعرضه على تحليل الاحتياجات التدريبية.
- اليوم الثالث: احتياجات تدريبية لإدارة أو وظيفة أو شريحة من القيادة.

تصميم برامج تعلم تعالج تصميم التعلم ومسارات التطوير ونماذج القوى العاملة.

- بناء مسارات تعلم منظمة احتياجات الأداء الفعلية في بيئة التنفيذ
 - تصميم خطط تعلم وتطوير للموظفين والمشرفين والمديرين والقيادات العمل.
 - اختيار أساليب المستقبلية.
 - التدريب قائمة على الكفاءات.
 - التعلم التعلم المناسبة، مثل:
 - التعلم الحضوري.
 - التدوير الرقمي.
 - الإرشاد.
 - التعلم من خلال ه.
 - المهام التطبيقية داخل الوظيفي.
 - مواءمة محتوى المشاريع.
 - دعم تطوير التعلم مع الأدوار الوظيفية والمسارات المهنية بيئة العمل.
 - دمج والأولويات المؤسسية.
 - تصميم تجارب تعلم عملية التعلم مع التطوير المهني وتخطيط التعاقب القيادات والقدرات الإدارية.
 - ورشة تطبيقية: تصميم مسار تساعد على نقل المعرفة إلى بيئة الوظيفي.
 - اليوم الرابع: حوكمة التعلم تعلم لوظيفة ذات أولوية أو مستوى قيادي العمل.
- بناء أطر حوكمة للتعلم وقياس الأثر والعائد من الاستثمار في محدد.
- أدوار ومسؤوليات الموارد التطوير
 - إعداد خطط تعلم سنوية البشرية وفرق التعلم والمديرين والموظفين والإدارة والتطوير.
 - إدارة العليا.
 - اختيار الجهات التدريبية ميزانيات التدريب وترتيب أولويات الاستثمار في وجداول تدريبية مؤسسية.
 - قياس فاعلية التدريب وضمان جودة البرامج ومعايير التعلم.
 - تقييم أثر التعلم التنفيذ.
 - استخدام مؤشرات التعلم على الأداء والإنتاجية وجودة الخدمات وتغير ومخرجات التعلم.
 - تعزيز المساءلة عن تطبيق ولوحات المتابعة في التقارير السلوك.
 - دراسة الإدارية.

- اليوم حالة عملية: تقييم برنامج تعلم وتحديد إجراءات التعلم بعد انتهاء التدريب.

التحول الرقمي في الخامس: التعلم الرقمي وثقافة التعلم والتطبيق تحسين قابلة للتنفيذ.

- بناء منظومات تعلم حديثة التعلم وأثره على تطوير القوى الاستراتيجي
- استخدام المنصات الرقمية للمؤسسات الكبرى والجهات العاملة.
- بناء ثقافة تعلم ذاتي لدعم الوصول الواسع والتوسع والتطوير العامة.
- دعم المستمر.
- دمج التعلم مع الاندماج المديرين ليكونوا ممكنين للتعلم وموجهين وتبادل للمعرفة داخل المؤسسة.
- عرض استراتيجية التعلم على الوظيفي وإدارة الأداء وإدارة للأداء.
- الأخطاء الشائعة في تطبيق القيادات والمديرين والموظفين وأصحاب المواهب.
- إعداد خارطة طريق عملية استراتيجية التعلم وكيفية المصلحة.
- ورشة تجنبها.
- الفئة ختامية: تقديم استراتيجية تعلم وتطوير مع أولويات لاستراتيجية التعلم والتطوير.

تستهدف هذه الدورة المهنيين التطبيق.

البشرية، وتخطيط القوى العاملة، وإدارة المواهب، والمسؤولين المشاركين في التعلم والتطوير، والموارد المستهدفة

وتناسب وتحسين الأداء، وتطوير القيادات، والتطوير

مدراء التعلم التنظيمي، وصنع القرار التنفيذي.

مدراء الموارد البشرية الدورة الفئات التالية:

- مدراء والتطوير.
- مختصو وشركاء الموارد البشرية.
- مختصو تخطيط القوى التدريب ومنسقو التدريب.
- مختصو التطوير إدارة المواهب.
- مختصو إدارة العاملة.
- مسؤولو الموارد البشرية في التنظيمي.
- مدراء القطاع العام الجهات الحكومية وفرق التدريب في الأداء.
- رؤساء الأقسام ومديرو المسؤولين عن بناء قدرات القوى العاملة وجودة الوزارات.
- مختصو تطوير الخدمات.

- مسؤولو الاستراتيجية العمليات.
 - فرق الأكاديميات القيادات.
 - التنفيذيون والتحول المؤسسي.
 - المهنيون المسؤولون عن استراتيجية الأفراد أو بناء القدرات التدريبية الداخلية.
 - التدريب أو التطوير التنظيمي أو إدارة القطاع المرشحون لمناصب قيادية في الموارد البشرية أو أو التحول المؤسسي.
- متطلبات

يُفضل أن يمتلك المشاركون معرفة العام.

متقدماً في الشؤون الإدارية أو تخطيط القوى العاملة أو التطوير أساسية بالموارد البشرية أو التدريب أو الإدارة أو الدورة ودراسات حالة وتطبيقات تنفيذية التعلم والتطوير، إذ يتم شرح المفاهيم الاستراتيجية التنظيمي. ولا تتطلب الدورة تخصصاً ويُفضل أن يمتلك من خلال أمثلة عملية خبرة أساسية في الموارد واضحة.

- معرفة عامة بالبرامج الشؤون الإدارية أو التطوير البشرية أو التدريب أو الإدارة أو العمليات أو المشاركون:
- اهتمامها التدريبية أو تطوير الموظفين أو تحسين الأداء أو التنظيمي.
- قدرة على التعامل بتحسين استراتيجية التعلم وبناء القدرات ورفع تخطيط القوى العاملة.
- استعداداً مع تحديات القوى العاملة والأولويات المؤسسية فاعلية التدريب.
- منهجية للمشاركة في النقاشات ودراسات الحالة والتمارين واحتياجات التطوير.

تعتمد الدورة على منهجية تدريب والورش التطبيقية.

إلى نقل العملي، وتحليل القدرات، ودراسات الحالة، والتخطيط تنفيذية تجمع بين الشرح الاستراتيجي، والتطبيق التدريب تدعم الأداء المؤسسي القابل المشاركين من تقديم التدريب الروتيني إلى قيادة التطبيقي للتنفيذ. وتهدف المنهجية تشمل المنهجية استراتيجية للتعلم عروض تدريبية يقودها خبير للقياس.

- دراسات حالة واقعية من متخصص بلغة مهنية واضحة التدريبية:
 - تمارين عملية على تحليل بيانات حكومية ومؤسسية وشركات وعملية.
 - نقاشات الاحتياجات التدريبية، ومسارات التعلم، وأطر كبرى.
 - تطبيقية حول وثقافة التعلم، وأثر جماعية حول قدرات القوى العاملة، وتطوير القيادات، الكفاءات، وقياس الأثر.
- سيناريوهات

- ورش عمل فجوات المهارات، وضعف أثر التدريب، وجاهزية التدريب.
- تحليل تفاعلي لبيانات التعلم لإعداد استراتيجيات تعلم وخطط تدريب وخارطة القيادة، واحتياجات التحول.
- أدوات ونماذج وأطر عمل وتقارير التدريب وسيناريوهات التطوير تطبيق.
- مخرجات عملية يمكن تكييفها واستخدامها داخل بيئة التنظيمي.

بنهاية الدورة، سيكون المشاركون العمل.

شرح القيمة الاستراتيجية التعلم

- مواءمة أولويات التعلم مع للتعلم والتطوير في نجاح قادرين على:
- تنفيذ تحليل منظم الاستراتيجية المؤسسية واحتياجات قدرات القوى المؤسسة.
- تصميم استراتيجيات تعلم للاحتياجات التدريبية وتحديد فجوات المهارات ذات العاملة.
- بناء مسارات تطوير تدعم الأداء والاندماج الأولوية.
- دمج التعلم مع إدارة للموظفين والمديرين والمتخصصين والقيادات والتحول.
- تحسين حوكمة التعلم وتخطيط المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة المستقبلية.
- قياس فاعلية التدريب وترتيب أولويات الاستثمار في الأداء.
- استخدام بيانات التعلم وإظهار أثر التعلم على التطوير.
- تعزيز ثقافة التعلم والتطوير والمؤشرات لدعم قرارات تطوير الأداء.
- عرض توصيات أفضل.
- الإسهام في بناء قدرات التعلم والتطوير بوضوح أمام القيادات وأصحاب المستمر داخل المؤسسة.
- ملف أقوى للقوى العاملة، وجاهزية قيادية أعلى، وأداء المصلحة.

يقدم هذه الدورة خبير معتمد مؤسسي مستدام.

المدرّب

وبناء القدرات، وتطوير في مجالات استراتيجية التعلم والتطوير، وتحليل دوليًا يتمتع بخبرة عملية واستشارية واسعة وتحسين الأداء، والتدريب التنفيذي، والاستشارات القيادات، وإدارة المواهب، والتطوير التنظيمي، الاحتياجات التدريبية، يجمع المدرّب بين الخبرة

نحو العملية، بما يساعد المشاركين على فهم استراتيجية الاستراتيجية في التعلم والخبرة الاستشارية المؤسسية. وقياس أثر التعلم، النتائج. ويركز أسلوبه التدريبي على التطبيق داخل التعلم والتطوير بطريقة واضحة وعملية وموجهة

القيمة التنفيذية وتطوير القيادات، والانضباط الحوكمي، وتحقيق تحسين بيئة العمل، وبناء القدرات،

تساعد دورة استراتيجية مؤسسي قابل للقياس.

المؤسسات على تحويل للدورة

استراتيجية لبناء القدرات وتحسين الأداء وإعداد التعلم من مجموعة أنشطة تدريبية متفرقة إلى منظومة التعلم والتطوير

التطوير كيفية تحديد فجوات القدرات، وتصميم حلول تعلم القوى العاملة لتحديات المستقبل، يتعلم المشاركون

وبالنسبة للوزارات موجهة، وقياس أثر التدريب، وربط استثمارات

تقدم هذه الدورة قيمة عملية مباشرة من خلال والجهات الحكومية والمؤسسات العامة والشركات بالنتائج المؤسسية.

خلال بناء قدرات القيادات، ورفع مستوى الاندماج الوظيفي، وزيادة تحسين جاهزية القوى العاملة، وتعزيز تطوير الكبرى،

يساعد البرنامج المؤسسات على العائد من التدريب، ودعم التحول من

إلى قيادة استراتيجية للتعلم، حيث ترتبط قرارات الانتقال من الاستجابة لطلبات التدريب بشكل متفرق منظمة ومستدامة.

الرقمي، وتخطيط القوى العاملة، والنجاح المؤسسي التطوير بالأداء، والمواهب، وجودة الخدمات، والتحول

طويل المدى.

تواصل معنا

الأسعار الجماعية، يُرجى التواصل معنا: للاستفسار عن التسجيل أو المواعيد القادمة أو

الموقع الإلكتروني www.skillslab-training.com

البريد الإلكتروني info@skillslab-training.com

واتساب +966 559 653 447

Generated by Skillslab Training

info@skillslab-training.com | واتساب: +966 559 653 447

www.skillslab-training.com