



رفع المهارات وإعادة التأهيل وإدارة التعلم والتطوير المؤسسي

10 - 14 May 2027

دبي - فندق خمس نجوم في وسط النعمال



اليوم الثاني: النماذج القائمة على المهارات ومعايير التعلم والتطوير

- نموذج المؤسسة القائمة على المهارات: تصنيفات المهارات وملفات المهارات
- إرشادات إدارة الكفاءة وتطوير الأفراد وفق المواصفة ISO 10015
- خريطة المهنة Map Profession CIPD: مجالات المعرفة المتخصصة في التعلم والتطوير
- نموذج 70:20:10 للمزج بين التعلم بالتجربة والتعلم الاجتماعي والتعلم الرسمي
- نماذج تشغيل التعلم والتطوير: المركزي والاتحادي وهيكلي الأكاديمية

اليوم الثالث: تصميم برامج إعادة التأهيل وتشغيلها

- تحليل تقارب المهارات لتصميم مسارات إعادة التأهيل
- مخطط مسار إعادة التأهيل: الدفعات والهدنة ونقاط التقييم
- دراسة الجدوى للأكاديمية المؤسسية وهيئات حوكمتها
- بناء الخطة السنوية للتعلم والتطوير وميزانياتها حسب بنود التكلفة
- بطاقة تقييم موردي التعلم واتفاقية مستوى الخدمة

اليوم الرابع: القياس والمخاطر والتحسين

- مقاييس التعلم والتطوير وفق TS/ISO 30437: الكفاءة والفاعلية والنتائج
- مستويات Kirkpatrick الأربعة ومنهجية Phillips للعائد على الاستثمار في إعادة التأهيل
- الإفصاح عن المهارات والقدرات وفق المواصفة ISO 30414
- سجل مخاطر برنامج إعادة التأهيل: التسرب وضعف نقل التعلم وتعثر إعادة التوزيع
- عوائق نقل التعلم إلى العمل وقائمة تحقق دعم المدير المباشر

اليوم الخامس: دراسات الحالة وخطة برنامج رفع المهارات وإعادة التأهيل

- دراسة حالة إعادة توزيع بسبب الانتهاء: إعادة تأهيل موظفي العمليات المساندة في مصرف
- دراسة حالة القوى العاملة المبدئية في شركة مرافق: تعزيز رفع المهارات الرقمية عند المرحلة التجريبية
- بناء بطاقة مقاييس التعلم والتطوير لمؤسسة المشارك
- إعداد مسودة خطة برنامج رفع المهارات وإعادة التأهيل
- لجنة مراجعة الراعي والدفاع عن الخطة

المهارات المكتسبة

- تحليل فجوات المهارات
- تصميم مسارات إعادة التأهيل
- تصميم نموذج تشغيل التعلم والتطوير
- إدارة ميزانية التعلم
- إدارة موردي التعلم
- تقييم التعلم وقياس العائد
- إعداد تقارير رأس المال البشري
- إدارة نقل التعلم إلى العمل

لهذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بخطة برنامج رفع المهارات وإعادة التأهيل للقوى العاملة في مؤسستك، وقد اختبرت أمام لجنة مراجعة
- تقدم مبررات للاستثمار في التعلم تقبلها الإدارة المالية، مدعومة بمقاييس يعرفها مجلس الإدارة
- تتوقف عن تدريب جميع الفئات بالطريقة نفسها، وتوجه كل شريحة إلى الاستجابة التي تناسب تعرض مهاراتها للتغيير
- تقارن ممارساتك بمديري تعلم وتطوير من قطاعات ودول مختلفة يواجهون التحول نفسه في المهارات

الخاتمة

لا يعتد سد فجوة المهارات على حجم التدريب بقدر ما يعتد على اختيار الاستجابة الصحيحة لكل شريحة من القوى العاملة وإدارة وظيفة التعلم بانضباط. تنتقل هذه الدورة من تحول المهارات والمعايير الدولية للتعلم والتطوير، مروراً بتصميم مسارات إعادة التأهيل والميزانية وإدارة الموردين، وصولاً إلى القياس والمخاطر التي تحدد ما إذا كان البرنامج يحقق غاياته. ويحول اليوم النخيل هذا العمل إلى خطة برنامج يعود بها المشاركون إلى الراعي، ومعها النذلة اللازمة للاعتناء والاستثمار والدفاع عنه.