البروشور التعريفي للدورة

إدارة التعلم والتطوير

دورة عملية لإدارة وظيفة التعلم والتطوير: تحديد الاحتياجات التدريبية وبناء الخطة والموازنة، واختيار أساليب التعلم ومزودي التدريب، وقياس أثر التدريب في الأداء.

الكود	HT-HR-116
التصنيف	الموارد البشرية وإدارة المواهب
المدة	أسبوع واحد
المستوى	متوسط

مقدمة

تنفق المؤسسات مبالغ كبيرة على التدريب ثم تعجز عن الإجابة عن سؤال بسيط: ما الذي تغيّر في الأداء؟ إدارة التعلم والتطوير باحتراف تعني أن يبدأ كل برنامج من حاجة عمل واضحة وينتهي بنتيجة يمكن قياسها.

الأهداف

- وضع استراتيجية للتعلم والتطوير تدعم أولويات المؤسسة
- تحليل الاحتياجات التدريبية وترتيب أولوياتها بناءً على فجوات الأداء والكفاءات
- إعداد الخطة التدريبية السنوية وموازنتها ومتابعة تنفيذها
- اختيار أساليب التعلم ومزودي التدريب وإدارة التعاقد معهم
- تقييم البرامج التدريبية على مستويات رد الفعل والتعلم والسلوك والنتائج

لمن هذه الدورة

- مديرو ومختصو التعلم والتطوير
- منسقو التدريب في الإدارات
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- مسؤولو الأكاديميات ومراكز التدريب الداخلية

المهارات التي ستكتسبها

- تحليل الاحتياجات التدريبية
- إعداد الخطة والموازنة التدريبية
- إدارة مزودي التدريب
- تقييم أثر التدريب والعائد منه

مخرجات التعلم

- تحويل طلبات التدريب الواردة من الإدارات إلى احتياجات مبررة بفجوة أداء محددة
- بناء خطة تدريبية سنوية على Excel مع تكلفة اليوم التدريبي لكل مشارك
- صياغة أهداف تعلم قابلة للقياس وفق تصنيف Bloom
- تصميم خطة تقييم لبرنامج تدريبي تغطي المستويات الأربعة وحساب عائده

محاور الدورة

اليوم الأول: استراتيجية التعلم والتطوير وحوكمته

- ربط التعلم بأهداف المؤسسة وخطة القوى العاملة والتعاقب الوظيفي
- نماذج تشغيل وظيفة التعلم: المركزية والشراكة مع الإدارات والأكاديمية المؤسسية

- سياسة التدريب: الأهلية والترشيح والتزامات المتدرب ودور المدير المباشر

اليوم الثاني: تحليل الاحتياجات التدريبية

- مستويات التحليل الثلاثة: المؤسسة والوظيفة والفرد
- مصادر البيانات: تقييم الأداء وفجوات الكفاءات ونتائج التدقيق وحوادث السلامة وشكاوى العملاء
- التمييز بين المشكلة التي يحلها التدريب والمشكلة التي لا يحلها وترتيب الأولويات

اليوم الثالث: تصميم الحلول واختيار أساليب التعلم

- نموذج ADDIE وصياغة أهداف التعلم وفق تصنيف Bloom
- مزيج التعلم: الصفي والإلكتروني والتدريب على رأس العمل والتوجيه ونموذج 70-20-10
- اختيار مزودي التدريب: وثيقة المتطلبات ومعايير التقييم ومتابعة جودة التنفيذ

اليوم الرابع: الخطة السنوية والموازنة والتشغيل

- بناء الخطة التدريبية السنوية وتوزيعها على الإدارات وأرباع السنة
- موازنة التدريب: التكاليف المباشرة وغير المباشرة وتكلفة اليوم التدريبي
- نظام إدارة التعلم LMS وسجلات التدريب والتقارير الدورية ومؤشرات التشغيل

اليوم الخامس: قياس الأثر والمشروع التطبيقي

- مستويات Kirkpatrick الأربعة وأدوات كل مستوى من الاستبانة إلى ملاحظة السلوك
- نقل أثر التعلم إلى العمل وعزل أثر التدريب وحساب العائد على الاستثمار بمنهجية Phillips
- مشروع تطبيقي يعدّ فيه كل فريق خطة تعلم سنوية لإدارة افتراضية مع موازنتها وخطة تقييمها

منهجية التدريب

تمرين تحويل طلبات تدريب نموذجية إلى احتياجات مبررة بفجوات أداء
تمارين على Excel لبناء الخطة والموازنة وحساب العائد على الاستثمار
ورشة لتصميم أدوات تقييم لمستويات Kirkpatrick الأربعة
حالة عملية للمفاضلة بين عروض مزودي تدريب

الشهادة

يحصل المشارك على شهادة حضور من Harbor Training Center عند إتمام الدورة.

المواعيد القادمة

المدينة	الموعد	اللغة	الرسوم
إسطنبول	11 – 15 يناير 2027	AR	EUR 4,800
دبي	18 – 22 يناير 2027	EN	EUR 4,500
لندن	25 – 29 يناير 2027	AR	EUR 5,700
أمستردام	1 – 5 فبراير 2027	EN	EUR 5,500
أونلاين	8 – 12 فبراير 2027	AR	EUR 1,800
إسطنبول	12 – 16 يوليو 2027	EN	EUR 4,800
دبي	19 – 23 يوليو 2027	AR	EUR 4,500
لندن	26 – 30 يوليو 2027	EN	EUR 5,700
أمستردام	2 – 6 أغسطس 2027	AR	EUR 5,500
أونلاين	9 – 13 أغسطس 2027	EN	EUR 1,800

الرسوم للمشارك الواحد.

تواصل معنا

البريد info@harbor4training.com

للتسجيل والتفاصيل، امسح الرمز أو زر الرابط:

https://harbor4training.com/ar/courses/learning-development-management