CONCEPT

رفع المهارات وإعادة التأهيل وإدارة التعلم والتطوير المؤسسي

16 – 20 أغسطس 2027

باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى



رفع المهارات وإعادة التأهيل وإدارة التعلم والتطوير المؤسسي

المرجع: 642_1019 **التاريخ:** 16 – 20 أغسطس 2027 **المكان:** باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى **الرسوم:** SAR 23500

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** دراسة حالة

مقدمة

تغير الأتمتة والمنصات الرقمية ونماذج التشغيل الجديدة المهارات التي تتطلبها الوظائف بوتيرة تفوق قدرة التوظيف على سد الفجوة. وكثير من المؤسسات تستجيب بقوائم دورات ومستهدفات حضور، فتنفق الميزانية وتبقى الفجوات نفسها بعد عام. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت المديرين من إدارة التعلم والتطوير المؤسسي كوظيفة أعمال: تشخيص تعرض المهارات للتغيير، والاختيار بين رفع المهارات وإعادة التأهيل وإعادة التوزيع، وبناء المسارات والأكاديميات، وقياس النتائج. ويعمل المشاركون على حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون بخطة برنامج رفع المهارات وإعادة التأهيل لمؤسساتهم.

أهداف الدورة

- تقييم تعرض مهارات المؤسسة للتغيير ونضج وظيفة التعلم والتطوير باستخدام بيانات تقرير مستقبل الوظائف والمواصفة ISO 30422 ونموذج ATD لقدرات تطوير المواهب
- المفاضلة بين رفع المهارات وإعادة التأهيل وإعادة التوزيع لكل شريحة من القوى العاملة، وتصميم نموذج تشغيل للتعلم والتطوير ينفذ هذا القرار
- تصميم مسارات إعادة التأهيل انطلاقا من تحليل تقارب المهارات، مع هيكل الدفعات ونقاط التقييم وحوكمة الأكاديمية
- إعداد الخطة السنوية للتعلم والتطوير وميزانيتها وترتيبات الموردين الداعمة لبرنامج إعادة التأهيل
- قياس كفاءة البرنامج وفاعليته ونتائجه باستخدام مقاييس ISO/TS 30437 ومنهجية Phillips لقياس العائد على الاستثمار
- إعداد خطة برنامج رفع المهارات وإعادة التأهيل بصيغة جاهزة لاعتماد الراعي

الفئة المستهدفة

- رؤساء التعلم والتطوير ومديرو التدريب المسؤولون عن وظيفة التعلم المؤسسي
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الداعمون لانتقال القوى العاملة وإعادة توزيعها داخليا
- مديرو الأكاديميات المؤسسية التي تقدم برامج فنية أو وظيفية أو قيادية
- مديرو المواهب والقدرات المسؤولون عن بيانات المهارات وبرامج التطوير
- مديرو العمليات والتحول في الوحدات التي تواجه الأتمتة أو إعادة تصميم الأدوار

محاور الدورة

اليوم الأول: تحول المهارات ووظيفة التعلم والتطوير المؤسسي

- مؤشرات اضطراب المهارات في تقرير مستقبل الوظائف WEF Future of Jobs Report 2025
- مصفوفة قرار رفع المهارات أو إعادة التأهيل أو إعادة التوزيع حسب شريحة القوى العاملة
- نموذج عمليات التعلم والتطوير وفق المواصفة ISO 30422
- التقييم الذاتي لنضج التعلم والتطوير مقابل نموذج ATD لقدرات تطوير المواهب
- خط الأساس لمخزون المهارات وخريطة حرارية لفجوات المهارات

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 CIPD Profession Map: مجالات المعرفة المتخصصة في التعلم والتطوير
- نموذج 70:20:10 للمزج بين التعلم بالتجربة والتعلم الاجتماعي والتعلم الرسمي
- نماذج تشغيل التعلم والتطوير: المركزي والاتحادي وهيكل الأكاديمية

اليوم الثالث: تصميم برامج إعادة التأهيل وتشغيلها

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

اليوم الرابع: القياس والمخاطر والتحسين

- مقاييس التعلم والتطوير وفق ISO/TS 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 الأتمتة: إعادة تأهيل موظفي العمليات المساندة في مصرف
- دراسة حالة القوى العاملة الميدانية في شركة مرافق: تعثر 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

لماذا 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 يعتمد سد فجوة المهارات على حجم التدريب بقدر ما يعتمد على اختيار الاستجابة الصحيحة لكل شريحة من القوى العاملة وإدارة وظيفة التعلم بانضباط. تنتقل هذه الدورة من تحول المهارات والمعايير الدولية للتعلم والتطوير، مرورا بتصميم مسارات إعادة التأهيل والميزانية وإدارة الموردين، وصولا إلى القياس والمخاطر التي تحدد ما إذا كان البرنامج يحقق عائده. ويحول اليوم الأخير هذا العمل إلى خطة برنامج يعود بها المشارك إلى الراعي، ومعها الأدلة اللازمة لاعتماد الاستثمار والدفاع عنه.