

# تطوير وإدارة مؤسسة التعلّم

## لمحة عامة

- يعلم الجميع أنه لتتمكّن المؤسسات المعاصرة من الاستمرار في تحقيق النجاح عليها أن تواكب التطوّرات الحديثة للتكنولوجيا، وتسارع بتلبية الاحتياجات المتغيرة للعملاء، وتتكيف مع الظروف الاقتصادية المتذبذبة، كما أكّدت أحدث الأبحاث السوقية على ضرورة أن تستثمر المؤسسات في قدراتها التعليمية لتصبح أكثر استعداداً لمواجهة البيئات والظروف السوقية المتقلّبة، مما يجعل التعلّم المستدام ضرورة حتمية وليس مجرد خيار.
- تزوّد هذه الدورة التدريبية المشاركين فيها بالمعرفة التطبيقية التي تمكنهم من تطوير وإدارة المؤسسات التي تتبني مفهوم التعلّم المستدام، كما تحدّد العناصر الأساسية التي تحقق نجاح مبادرات التعلّم الفعّالة في تلبية احتياجات الأعمال.

## المنهجية

- تستخدم هذه الدورة التدريبية مزيجاً من التقنيات والأساليب التي تعزز الدعم الإداري الموجه نحو إنشاء مؤسسة التعلّم المستدام، ذلك إلى جانب مجموعة متنوعة من التمارين ودراسات الحالة التي تستخلص استراتيجيات التطوير والتعلّم وتحسين الأداء الوظيفي، كما يستخدم المشاركون عدداً من قوائم التدقيق وأدوات اتخاذ القرارات التي ستساعدهم على تجاوز التحديات التي ستواجههم عند تعزيز مفهوم التعلّم المستدام في مؤسساتهم.

## أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تحديد الأدوار الرئيسية اللازمة في مؤسسة التعلّم المستدام، والتحقق من دورة التعلّم وكيفية تحقيقها.
- تحديد احتياجات التعلّم وخطة التعلّم والمبادرات الصحيحة اللازمة لتلبية تلك الاحتياجات.
- تخطيط وإدارة موازنات ومبادرات التعلّم عبر استخدام العائد الاستثماري والمنهجيات الأخرى لإجراء تقييم فعّال لاستثمارات التعلّم.
- اختيار وإدارة وتقييم وتطوير الموارد الداخلية والخارجية.
- تعزيز وتدعيم نقل التعلّم، وتجاوز التحديات التي يتم مواجهتها.

## الفئات المستهدفة

- الرؤساء التنفيذيون، ورؤساء الأقسام والإدارات، ومدراء الإدارة العليا والمتوسطة، والمشرفون، وقادة الفرق والمهنيون الذين يحرصون على تنفيذ استراتيجيات تعلم فعّالة وداعمة لاحتياجات الأعمال.

## المحتوي العلمي

- التعلّم المؤسسي
- التخطيط والتفكير الاستراتيجي
- تطوير وتعليم القوى العاملة
- الابتكار
- التمكين
- المشاركة

### فهم مؤسسات التعلّم المستدام

- تعريف مؤسسة التعلّم
- أهمية مؤسسة التعلّم في السوق المعاصر
- اقتصاد التعلّم وأثره على أدوار القيادة والإدارة
- خصائص مؤسسة التعلّم المستدام
- حلقة التعلّم في مؤسسة التعلّم المستدام
- آراء القادة الملهمين حول مؤسسات التعلّم المستدام

### تحديد ودعم احتياجات مؤسسة التعلّم

- تطوير كفاءات التعلّم لدى الكادر الإداري
- مواكبة احتياجات السوق
- تحليل احتياجات الأعمال
- طلبات المستهلكين
- متطلبات الموظفين
- تحديد القيمة وبطاقة الأداء المتوازن لمؤسسة التعلّم
- إجراء تحليل الأداء
- جمع المعلومات
- تحليل الأسباب والمخاوف
- تعزيز الحلول
- الاستراتيجيات والمبادرات الأساسية والآثار المترتبة عليها
- أطر العمل المتوفرة
- خيارات التطبيق
- فهم التحديات والآثار المترتبة على الأعمال
- تطوير وتطبيق الخطة

## مشاركة الموظفين وتعلّم الفريق

- إشراك الموظفين كأساس للتعلّم
- العمل التعاوني كعامل محفّز للتعلّم
- تفضيلات وأنماط التعلّم
- تعزيز المخزون المعرفي، والابتكار، ومشاركة المعلومات
- معوقات نقل التعلّم
- قياس النتائج ومؤشرات الأداء الرئيسة

## توثيق الشراكات الصحيحة لنقل التعلّم

- العمل مع الموارد الداخلية
- الشراكة مع إدارة الموارد البشرية
- الشراكة مع قسم التدريب
- الشراكة مع الإدارات والأقسام الأخرى
- العمل مع الموارد الخارجية
- العمل مع شركات خدمات التعلّم
- العمل مع شركات محتوى التعلّم
- وضع المعايير التي تتماشى مع مؤسسات التعلّم الرائدة

## استدامة ودعم ثقافة التعلّم

- دمج التعلّم في الأنشطة اليومية
- أنشطة التعلّم الممتعة
- إضفاء الطابع الرسمي على برامج التعلّم وخطط التطوير
- مكافآت التعلّم
- تطوير مشاركة المعلومات إلى عملية رسمية