



## العملية الدورية التدريبية: بناء ثقافة التعلم المستمر في المؤسسات الحديثة وتطبيقاتها

يوليو ٢٠٢٦ ١٧ - ١٣

كيب تاون - \*

(للشخص الواحد) € ٦٠٠٠

Ref: #TDD9174\_603847



## مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة

السريعة، يُعدُّ التعلم متخصصاً لتمكين المؤسسات من بناء ثقافة تعلم مستمرة تقدمُ BIG BEN Training Center دورة تدريبية تستند هذه الدورة إلى أبحاث الكاتب العالمي بيتر المستر حجر الزاوية للابتكار والبقاء التنافسي. وفعالة. في عصر التغيرات عملية من واقع دراسات وتدمج أحدث النماذج مثل "التعلم التنظيمي" و"إدارة في المنظمات المتعلمة" (Peter Senge) "سينج" في تسريع نقل المهارات. يقدم BIG BEN الحالة في شركات رائدة، مع تسليط الضوء على دور المعرفة". تركز على تطبيقات الأثر على الأداء تشمل تشخيص ثقافة التعلم الحالية، وتصميم منهجية "من الصفر إلى الاحتراف" Training Center التكنولوجية عوائد ملموسة في الإنتاجية والمرونة المؤسسي. تُعدُّ هذه الدورة استثماراً في رأس المال استراتيجيات مخصصة، وقياس التنظيمية البشرية يحقق

## الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- قادة الموارد البشرية والتطوير التنظيمي
- المدبرون التنفيذيون ومدبرو الإدارات
- مسؤولي التدريب والتطوير الوظيفي
- مستشارو التغيير المؤسسي
- رواد الأعمال ومؤسسي الشركات الناشئة

## القطاعات والصناعات المستهدفة



- القطاع المالي والمصرفي
- قطاع الرعاية الصحية والمستشفيات
- شركات التكنولوجيا والاتصالات
- المؤسسات الصناعية والتصنيع
- الهيئات الحكومية والوزارات

## الأقسام المؤسسية المستهدفة

- إدارة الموارد البشرية والتطوير الوظيفي
- أقسام التخطيط الاستراتيجي
- فرق الابتكار وإدارة المشاريع
- وحدات التدريب والتأهيل
- إدارات الجودة والتميز المؤسسي

## أهداف الدورة التدريبية

أتقن المهارات التالية؛ بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد

- تحليل الفجوات في ثقافة التعلم الحالية بالمؤسسة
- تصميم خطط متكاملة لتحفيز التعلم المستمر
- التدريبية تطبيق أدوات قياس فعالة لتقييم أثر المبادرات
- دمج التكنولوجيا في أنظمة إدارة المعرفة
- متعلمة قيادة مبادرات التغيير لدعم التحول إلى منظمة

## منهجية الدورة التدريبية



عبر تمارين من المحاضرات الأكاديمية وورش العمل التفاعلية، حيث تعتمد منهجية BIG BEN Training Center على مزيج حالة من شركات مثل "مايكروسوفت" جماعية تستند إلى مشكلات واقعية. تشمل الجلسات يُطبَّق المشاركون المفاهيم مباشرة استخدام العمل عبر سيناريوهات تفاعلية. يتلقى المتدربون و"جوجل" في تبني ثقافة التعلم، مع محاكاة بيئات تحليل دراسات لتعزيز تبادل الخبرات، مما يضمن أدوات رقمية لتقييم التقدم اليومي. تُختتم كل وحدة تغذية راجعة فورية من مدربين خبراء، مع في بيئات العمل المتنوعة! تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسات قابلة للتطبيق بحلقات نقاش جماعي

## التدريبية) خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة

### المستمر الوحدة الأولى: الأسس المفاهيمية لثقافة التعلم

- تعريف التعلم التنظيمي وثقافة التعلم المستمر
- المستدام الفرق بين التدريب التقليدي والتحول الثقافي
- نماذج عالمية رائدة: بيتر سينج وإدغار شاين
- العربية معوقات بناء الثقافة التعليمية في المؤسسات
- أدوات تشخيص الواقع الحالي للمؤسسة
- دراسات حالة: نجاحات وإخفاقات عالمية
- المشاركين ورشة عمل: تحليل ثقافة التعلم في مؤسسات

### الوحدة الثانية: دور القيادة في تعزيز ثقافة التعلم



- سمات القائد المحفّز للتعلّم المستمرّ
- تصميم سياسات الحوافز المادية والمعنوية
- آليات دمج التعلّم في الخطط الاستراتيجية
- التواصل الفعال لنشر الرؤية التعليمية
- إدارة مقاومة التغيير لدى الفرق
- ورشة عمل: صياغة خطاب تحفيزي للفرق
- دراسة حالة: تحول "نيتفليكس" الثقافي

## الوحدة الثالثة: آليات التطبيق العملي والموارد

- تطوير برامج التوجيه والإرشاد المهني
- أدوات رقمية لدعم التعلّم (منصات - تطبيقات)
- تصميم وحدات تعليمية قصيرة المدى (Microlearning)
- تقنيات التعلّم القائم على المشكلات
- معايير اختيار المدربين الداخليين
- ورشة عمل: بناء مكتبة رقمية للموارد التعليمية
- دراسة حالة: نموذج "آبل" في إدارة المعرفة

## الوحدة الرابعة: التقييم وقياس العائد

- مؤشرات الأداء الرئيسية لثقافة التعلّم
- أدوات قياس العائد على الاستثمار التدريبي
- تحليل فجوات المهارات باستخدام الذكاء الاصطناعي
- تصميم استبيانات فعالة لتقييم المبادرات
- معايير الجودة المحلية والدولية
- ورشة عمل: إعداد تقرير تقييم شامل
- دراسة حالة: تجربة "سيمنز" في القياس



## الوحدة الخامسة: خط التنفيذ والاستدامة

- وضع خطط زمنية للمبادرات التعليمية
- آليات ضمان الاستمرارية بعد انتهاء الدورة
- سياسات دمج التعلم في المهام اليومية
- إدارة الموارد المالية والبشرية
- تطوير إطار للمراجعة الدورية
- ورشة عمل: صياغة خطة تنفيذ مخصصة
- جلسة عصف ذهني: حلول لتحديات المشاركين

## الأسئلة المتكررة:

### التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة

### الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

المدة إلى ٢٥٢٠- بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

## سؤال للتأمل:

الهيكل التقليدي الصارم دون تغيير نموذج القيادة؟ هل يمكن تحقيق ثقافة تعلم مستدامة في المؤسسات ذات

### ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



على سياقات العمل في دمجها بين النظرية الأكاديمية الرصينة والتطبيقات تميزاً BIG BEN Training Center هذه الدورة عبر تفاعلية تُناقش تحديات حقيقية يواجهها المنطقة العربية. تعتمد على منهجية "التعلم بالعمل" العملية المباشرة، مع التركيز مدعومة تُقدم أدوات قياس مبتكرة مثل "مؤشر نضج الثقافة المشاركون، بدلاً من الاقتصار على المحتوى النظري. عبر ورش العملية، مع تخصيص جلسات بتحليلات بيانات من دراسات عالمية. يجمع المدربون التعليمية" و"خريطة الفجوات الرقمية"، استدامة النتائج عبر خطط تنفيذية قابلة للتطبيق فور لتقديم حلول فردية. أخيراً، تركز الدورة على تحقيق بين الخبرة الأكاديمية استثمارياً ملموساً للمؤسسات، العودة إلى بيئة العمل، مما يضمن عائداً