JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير

المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لأخصائيي التعلم والتطوير ومسؤولي التدريب ومستشاري التعلم، ويجمع كل مشارك فيها حقيبة ممارسة مهنية في التعلم والتطوير مع خطة سنوية لعمليات التعلم. فوحدات التعلم مطالبة اليوم بالعمل مستشارا داخليا يشخص ويصمم ويختار المحتوى ويقيم النتائج، لا مجرد حجز دورات. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للأخصائيين الذين يديرون وظيفة التعلم يوما بيوم.

لماذا تهم المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير الآن

تعيد ثلاث قوى تشكيل دور الأخصائي. فوحدات الأعمال تريد حلولا سريعة ومحددة، وتنتظر من التعلم والتطوير أن يناقش طلباتها كما يفعل المستشار. والمحتوى متاح بوفرة على الإنترنت، فصار على الأخصائي أن ينتقي ويمزج بدل بناء كل شيء من الصفر. والإدارات المالية والمشتريات تدقق في موردي التدريب والإنفاق أكثر من ذي قبل. والأخصائي الذي يتقن هذه المهارات يكسب مقعدا في حوارات الأعمال، أما من يبقى منفذا للطلبات فيرى الميزانيات تتقلص والقرارات تتخذ بعيدا عنه. وتستند الدورة إلى المواصفة ISO 30422:2022 لعمليات التعلم والتطوير، ونموذج ADDIE للتصميم التعليمي، ونموذج Kirkpatrick لتقييم التدريب بمستوياته الأربعة.

المستفيدون من المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير

- الأخصائيون الذين يتلقون طلبات التدريب من وحدات الأعمال ويحولونها إلى حلول
- المسؤولون الذين يديرون التقويم التدريبي والترتيبات والسجلات وحجوزات الموردين
- المستشارون الذين يصممون مسارات تعلم مدمجة لوظائف محددة
- الميسرون الذين يقدمون جلسات داخلية إلى جانب مهام التنسيق
- المحللون الذين يجمعون بيانات التقييم ويرفعون نتائج التعلم إلى الإدارة

تجني وحدة التعلم الصغيرة أو النامية الفائدة الكبرى حين يحضر أخصائيوها ومسؤولوها معا، فتسير الاستشارة والتصميم والتعامل مع الموردين والتقييم وفق معيار مهني واحد داخل الفريق.

قدرات المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير

يعزز المشاركون مهارات الاستشارة والتصميم وانتقاء المحتوى والتشغيل التي تحول منسق التدريب إلى شريك تعلم موثوق.

- تطبيق حوار استشارات الأداء لإعادة صياغة طلب تدريبي — مديرو وحدات الأعمال
- تصميم مسارات تعلم مدمجة بنموذج ADDIE وأهداف واضحة — المتعلمون ومديروهم المباشرون
- بناء مكتبة موارد رقمية منتقاة بمعايير جودة — المتعلمون الذاتيون
- تحديد مواصفات طلبات الموردين وتقييم عروضهم بإنصاف — المشتريات والإدارة المالية
- حساب مقاييس عمليات التعلم مثل كلفة المتعلم ونسبة الإكمال — رئيس الموارد البشرية
- عرض نتائج التقييم بمستويات Kirkpatrick — الرعاة والقيادات التنفيذية

مصطلحات المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير الأساسية

- استشارات الأداء — أسلوب استقصائي يربط طلب التدريب بنتيجة عمل قبل الاتفاق على أي حل.
- ADDIE — نموذج للتصميم التعليمي يمر بالتحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم.
- التعلم المدمج — مسار تعلم يجمع الأنشطة الصفية والرقمية والاجتماعية والعملية حول هدف واحد.
- انتقاء المحتوى — اختيار موارد التعلم القائمة وتنظيمها والتعليق عليها ليجد المتعلمون مادة موثوقة بسرعة.
- عمليات التعلم — مهام الجدولة والترتيبات والسجلات والميزانيات والموردين التي تبقي وظيفة التعلم عاملة.
- نظام إدارة التعلم — برنامج يستضيف أنشطة التعلم ويسندها ويتتبعها ويسجل الإكمال.

المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير يوما بيوم

اليوم 1: دور أخصائي التعلم والتطوير الحديث

- عملية التعلم والتطوير في ISO 30422 — رسم مسؤوليات الأخصائي
- من منفذ للطلبات إلى شريك تعلم — تحويل موقع الأخصائي
- التقييم الذاتي لقدرات التعلم والتطوير — نقاط القوة وفجوات النمو
- نماذج تشغيل وظيفة التعلم — الفرق المركزية والمدمجة والهجينة
- خريطة أصحاب المصلحة لوظيفة التعلم — الرعاة والمديرون والمتعلمون

اليوم 2: استشارات الأداء مع وحدات الأعمال

- مقابلة استقبال طلبات التدريب — توضيح حاجة العمل
- مجموعات أسئلة استشارات الأداء — ربط الطلبات بالنتائج
- الرفض البناء — اقتراح بدائل غير تدريبية
- اتفاقيات التعلم مع الرعاة — النطاق والأدوار ومقاييس النجاح
- حالات استشارية من التجزئة والمرافق العامة — إعادة صياغة طلبات حقيقية

اليوم 3: أساسيات تصميم التعلم

- نموذج ADDIE في التطبيق — مواءمة جهد التصميم مع الحاجة
- كتابة أهداف تعلم قابلة للقياس — السلوك والشرط والمعيار
- مبادئ تعلم الكبار — الصلة والخبرة والتوجيه الذاتي
- اللوحات القصصية ومخططات الجلسات — عرض التصميم على أصحاب المصلحة
- مراجعات التصميم مع خبراء المادة — الدقة دون إثقال

اليوم 4: التعلم المدمج والرقمي

- رسم مسار التعلم المدمج — ترتيب الأنشطة الصفية والرقمية والعملية
- صيغ التعلم المصغر — وحدات قصيرة للأدوار المزدحمة
- تصميم الفصل الافتراضي — أساليب التفاعل في الجلسات المباشرة عبر الإنترنت
- خيارات إعداد نظام إدارة التعلم — الإسناد والتتبع والتقارير
- إتاحة التعلم الرقمي للجميع — الوصول إلى كل متعلم

اليوم 5: انتقاء محتوى التعلم

- معايير انتقاء المحتوى — الدقة والصلة والحداثة
- بناء مكتبة موارد حسب الدور — مسارات عبر المواد القائمة
- المحتوى الجاهز مقابل المحتوى المصمم خصيصا — موازنة الكلفة والملاءمة
- أساسيات حقوق النشر والترخيص لمحتوى التعلم — إعادة الاستخدام الآمنة
- الترويج للموارد المنتقاة بين المتعلمين — رفع الإقبال والاستخدام

اليوم 6: التيسير للأخصائيين

- حضور الميسر وصوته — المصداقية أمام المجموعات العليا
- أساليب إدارة المجموعات — النقاش ودراسة الحالات والتأمل
- التعامل مع المشاركين الصعبين — إبقاء الجلسات في مسارها
- تيسير المجموعات الافتراضية والهجينة — موازنة أصوات الحاضرين والمتصلين عن بعد
- مراجعة الجلسة وتعهدات النقل — الجسر إلى بيئة العمل

اليوم 7: إدارة دورة التدريب

- بناء التقويم التدريبي السنوي — الموازنة بين الطلب والطاقة
- إجراءات الترشيح والتسجيل والحضور — وصول عادل وواضح
- سجلات التدريب وبيانات المتعلمين — الدقة والسرية
- القاعات والترتيبات وجدولة المدربين — تجنب الإخفاقات في اللحظة الأخيرة
- متابعة ميزانية التعلم — الارتباطات والإنفاق والتوقعات

اليوم 8: إدارة موردي التدريب

- موجز المورد وطلب العروض — تحديد النتائج لا الأنشطة
- مصفوفة تقييم الموردين — الجودة والملاءمة والكلفة والطاقة
- التعاقد ومستويات الخدمة مع موردي التعلم — توقعات واضحة
- مراجعات أداء الموردين — الملاحظات والتصعيد والتجديد
- بناء قائمة موردين مفضلين — تنوع دون تشتت

اليوم 9: تقييم التعلم وإعداد تقاريره

- تقييم Kirkpatrick بمستوياته الأربعة — اختيار المستوى المناسب لكل عرض
- تصميم أدوات التقييم — الاستبانات والاختبارات ومتابعة المديرين
- لوحة عمليات التعلم — كلفة المتعلم والإكمال والرضا
- رواية قصة التعلم للقيادات — تقارير موجزة غنية بالرؤى
- حلقات التحسين المستمر — توظيف التقييم في إعادة تصميم العروض

اليوم 10: ممارسة حقيبة الممارسة المهنية في التعلم والتطوير

- تطبيق استشارات الأداء على طلب قائم — موجز تعلم متفق عليه
- تطبيق ADDIE وانتقاء المحتوى على مسار مدمج — مسودة التصميم
- تطبيق مصفوفة تقييم الموردين على عروض نموذجية — اختيار المورد
- مساءلة الأقران حول تقويم العمليات وميزانيتها — اختبار قابلية التنفيذ
- استكمال حقيبة الممارسة المهنية في التعلم والتطوير — الخطة السنوية لعمليات التعلم

تطبيق المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير بعد الدورة

- استخدام مقابلة الاستقبال ومجموعة أسئلة الاستشارة مع طلبات التدريب الثلاثة القادمة وتوثيق ما أعيدت صياغته أو تحويله
- تقييم موردي التدريب الحاليين بمصفوفة تقييم الموردين وعرض توصيات التجديد على رئيس الموارد البشرية

أسئلة حول المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير

ما المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير ولماذا تهم الآن؟

المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير هي قدرات الاستشارة والتصميم وانتقاء المحتوى والتيسير والتشغيل والتقييم التي تجعل موظفي التعلم شركاء للأعمال. وتهم الآن لأن المؤسسات تنتظر من التعلم والتطوير أن يناقش الطلبات ويمزج المحتوى ويثبت النتائج.

من يستفيد أكثر من دورة المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير المتقدمة؟

يستفيد أكثر أخصائيو التعلم والتطوير ومسؤولو التدريب ومستشارو التعلم. وتستفيد إن كنت تتعامل مع طلبات التدريب أو تصمم التعلم أو تنتقي محتواه أو تدير التقويم والموردين أو ترفع نتائج التعلم إلى المديرين.

كيف تختلف دورة المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير المتقدمة عن دورة مديري التدريب؟

تبني دورة المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير المتقدمة الممارسة العملية لمن يديرون التعلم يوميا. أما دورة مديري التدريب فتتناول قيادة الوظيفة كلها ووضع الاستراتيجية وإدارة فريق التعلم.

ماذا تعود به من دورة المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير المتقدمة؟

تعود بحقيبة ممارسة تضم طلبا تدريبيا معاد الصياغة وتصميم مسار مدمج وتقييما للموردين وخطة عمليات سنوية بتقويم وميزانية ومقاييس تقييم يمكنك استخدامها فورا.

المهارات المهنية لأخصائيي التعلم والتطوير: الطريق إلى الأمام

توجه حقيبة الممارسة المهنية في التعلم والتطوير وخطتها السنوية لعمليات التعلم أولا قرار الطلبات والموردين والعروض التي تتبناها الوظيفة للعام القادم. ويستخدمها الأخصائيون لإدارة التقويم، ويعتمد المستشارون على أجزاء التصميم فيها، ويتابع رئيس الموارد البشرية لوحتها. وبعد الربع الأول تستحق مكتبة الموارد المنتقاة مراجعة ثانية، لأن استخدام المتعلمين يكشف الموارد الجديرة بمكانها.