JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة ثقافة التعلم والتطوير المستمر

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة ثقافة التعلم والتطوير المستمر

ثقافة التعلم والتطوير المستمر دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الموارد البشرية والتعلم والتطوير ومديري الفرق وقادة الثقافة المؤسسية الذين يريدون أن يتعلم الموظفون داخل العمل اليومي، ويخرج منها المشارك بخارطة طريق عملية لثقافة التعلم. فالمهارات تتقادم اليوم أسرع مما تسمح به جداول الدورات الرسمية، لذا تعتمد المؤسسات على عادات يومية من التأمل والتغذية الراجعة وتبادل الخبرة بين الزملاء. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في ثقافة التعلم والتطوير المستمر.

لماذا تهم ثقافة التعلم والتطوير المستمر الآن

تدفع ثلاث قوى ثقافة التعلم إلى صدارة أجندة القيادة: دورات حياة أقصر للمهارات بفعل الأتمتة، وموظفون يقيمون جهات العمل بفرص النمو التي تقدمها، ومديرون مباشرون ينتظر منهم أن يوجهوا ويدربوا معا. فحيث تناقش الأخطاء بصراحة ويطلب المديرون التأمل تتكيف الفرق بسرعة، وحيث تخفى الأخطاء تتكرر الإخفاقات نفسها ويغادر أصحاب الكفاءة. وتستند الدورة إلى ISO 30422:2022 لعمليات التعلم والتطوير وISO 10015:2019 لإدارة الكفاءة وتنمية الأفراد، وتستخدم نموذج GROW للتوجيه في محادثات المديرين.

المستفيدون من ثقافة التعلم والتطوير المستمر

- قادة الموارد البشرية والتعلم الذين يصوغون السياسات والطقوس والحوافز التي تبين أن التعلم موضع تقدير
- مديرو الفرق الذين يعقدون اللقاءات الفردية وجلسات الاستخلاص ومحادثات المهام التوسعية
- قادة الثقافة والارتباط الوظيفي الذين يتابعون المناخ والأمان النفسي ومؤشرات الاستبقاء
- شركاء الاتصال الداخلي الذين يبرزون قصص التعلم في أرجاء المؤسسة

تستفيد المجموعة القيادية أكثر حين يحضر قائد موارد بشرية ومديران مباشران وقائد ثقافة معا.

قدرات ثقافة التعلم والتطوير المستمر

ينتقل المشاركون من شعارات التعلم مدى الحياة إلى روتين ملموس يمارسه المديرون والفرق كل أسبوع.

- تقييم نضج ثقافة التعلم باستبيان تشخيصي ومجموعات تركيز — أولويات قيادة الموارد البشرية
- تصميم طقوس الفرق مثل مراجعات ما بعد العمل ولقاءات التعلم القصيرة — التأمل اليومي في العمليات
- تطبيق نموذج GROW في محادثات توجيه قصيرة — عادات تطوير المديرين
- بناء هياكل التعلم بين الزملاء مثل مجتمعات الممارسة والشرح العكسي — انتقال المعرفة بين المواقع
- تحديد علامات الأمان النفسي وطريقة استجابة القادة للأخطاء — مناخ التجريب
- نشر قصص التعلم والتقدير الذي يعزز السلوك المرغوب — ارتباط الموظفين واستبقاؤهم

مصطلحات ثقافة التعلم والتطوير المستمر الأساسية

- ثقافة التعلم — القيم والعادات والأنظمة المشتركة التي تجعل التعلم جزءا طبيعيا من العمل اليومي.
- التعلم أثناء العمل — اكتساب المعرفة لحظة الحاجة داخل المهام بدلا من الابتعاد عن الوظيفة.
- الأمان النفسي — اعتقاد مشترك بأن الأفراد يستطيعون طرح الأسئلة والأفكار والأخطاء دون خوف من الإحراج أو العقاب.
- مراجعة ما بعد العمل — جلسة استخلاص قصيرة تسأل عما خطط له وما حدث ولماذا وما الذي يتغير.
- نموذج GROW — هيكل للتوجيه يمر بالهدف والواقع والخيارات والخطوة التالية.
- نموذج النضج — مقياس متدرج يصف مدى رسوخ ممارسة ما من العشوائية إلى الترسخ.

ثقافة التعلم والتطوير المستمر يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل التعلم في العمل

- قصر عمر المهارات واتجاهات الأتمتة — لماذا لا تكفي الدورات الرسمية وحدها
- النموذج المرجعي 70-20-10 — الموازنة بين التعلم بالخبرة والاجتماعي والرسمي
- منظور عمليات التعلم في ISO 30422 — ربط الثقافة بعمليات التعلم والتطوير
- نموذج نضج ثقافة التعلم — خمس مراحل من العشوائية إلى الترسخ
- تصميم الاستبيان التشخيصي للثقافة — أسئلة تكشف السلوك الفعلي

اليوم 2: الأمان النفسي وسلوك القادة

- مؤشرات الأمان النفسي — الجهر بالرأي وطلب المساعدة والاعتراف بالخطأ
- استجابة القائد للإخفاق — المراجعة بلا لوم مقابل دوائر اللوم
- الإبلاغ عن الأخطاء في المستشفيات والمصانع — دروس من القطاعات عالية الخطورة
- محفزات الفضول في الاجتماعات — أسئلة تدعو إلى التأمل
- خطط القدوة — مشاركة التنفيذيين أهدافهم التعلمية

اليوم 3: عادات التوجيه لدى المديرين

- محادثات نموذج GROW — توجيه في عشر دقائق ضمن اللقاءات الفردية
- جلسات متابعة التطوير — فصل حوارات النمو عن درجات التقييم السنوي
- تخطيط المهام التوسعية — مواءمة التحدي مع الجاهزية
- روتين طلب التغذية الراجعة — جعلها متبادلة ومتكررة
- متتبع عادات التعلم للمدير — استدامة السلوكيات الجديدة أسبوعيا

اليوم 4: التعلم بين الزملاء والتعلم أثناء العمل

- مراجعات ما بعد العمل — جلسات استخلاص لإطلاقات التجزئة والمشاريع الهندسية
- مواثيق مجتمعات الممارسة — الغرض والعضوية ووتيرة اللقاءات
- صيغ الشرح العكسي ولقاءات الغداء التعلمية — نشر الخبرة بين الفرق
- موارد دعم الأداء — أدلة العمل وقواعد المعرفة القابلة للبحث
- برامج تقدير التعلم — الاحتفاء بالدروس المشتركة لا بالنتائج وحدها

اليوم 5: التطبيق على خارطة طريق ثقافة التعلم

- تطبيق نتائج تشخيص النضج — اختيار ثلاث فجوات ذات أولوية
- تطبيق خطط سلوك القادة — تعهدات التنفيذيين والمديرين
- تطبيق صيغ التعلم بين الزملاء — اختيار الطقوس للفرق التجريبية
- لوحة مؤشرات الثقافة — قياس العادات والمناخ ومؤشرات الاستبقاء
- خارطة طريق ثقافة التعلم — خطة تسعين يوما جاهزة للقيادة

تطبيق ثقافة التعلم والتطوير المستمر بعد الدورة

- إجراء الاستبيان التشخيصي للثقافة مع فريقين تجريبيين وعقد مجموعات تركيز لتفسير الممارسات الأدنى درجة.
- إدخال مراجعات ما بعد العمل في الاجتماع الأسبوعي لفريق واحد وتوجيه مديره عبر أربع محادثات وفق GROW.

أسئلة حول ثقافة التعلم والتطوير المستمر

ما ثقافة التعلم والتطوير المستمر ولماذا تهم الآن؟

ثقافة التعلم والتطوير المستمر مجموعة العادات والأنظمة التي تجعل التعلم جزءا من العمل اليومي. وتهم الآن لأن المهارات تتغير أسرع مما تلاحقه الدورات الرسمية، والموظفون ينتظرون نموا ملموسا.

ما الأدوار الأكثر استفادة من ثقافة التعلم والتطوير المستمر؟

يستفيد أكثر قادة الموارد البشرية والتعلم ومديرو الفرق وقادة الثقافة وشركاء الاتصال الداخلي. فكل منهم يتحكم في إشارات أو طقوس أو محادثات تخبر الموظفين إن كان التعلم موضع تقدير فعلا.

كيف تختلف ثقافة التعلم والتطوير المستمر عن دورة إدارة المعرفة؟

تركز ثقافة التعلم والتطوير المستمر على السلوك: استجابات القادة وعادات التوجيه وطقوس الزملاء. أما دورة إدارة المعرفة فتركز على التقاط المعرفة المؤسسية وتخزينها واسترجاعها عبر الأنظمة والإجراءات.

ماذا تعود به من ثقافة التعلم والتطوير المستمر؟

تعود بخارطة طريق لثقافة التعلم تضم نتائج تشخيص النضج وثلاث فجوات ذات أولوية وتعهدات القادة والطقوس المختارة ولوحة مؤشرات الثقافة جاهزة لاعتماد القيادة.

ثقافة التعلم والتطوير المستمر: الطريق إلى الأمام

توجه خارطة طريق ثقافة التعلم أولا قرار القيادة بشأن العادات الثلاث التي ستتبناها وتمولها في الفصل القادم.
ويستخدمها قادة الموارد البشرية والمديرون وقادة الثقافة لتشغيل التجارب ومتابعة مؤشرات المناخ. وبعد أول تسعين يوما يستحق تشخيص النضج جولة ثانية.