JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في إدارة المعرفة والتدريب والتطوير

31 أكتوبر – 11 نوفمبر 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في إدارة المعرفة والتدريب والتطوير

المرجع: 319_10787 **التاريخ:** 31 أكتوبر – 11 نوفمبر 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 5500

إدارة المعرفة والتدريب والتطوير دورة تدريبية مدتها أسبوعين لمديري المعرفة وقادة التعلم والتطوير وشركاء الموارد البشرية، يبني فيها المشاركون خارطة طريق لاستراتيجية المعرفة ودمجها في التعلم. تفقد المؤسسات اليوم خبراتها الحرجة بسبب التقاعد ودوران الموظفين وتشتت المستودعات بوتيرة أسرع مما يعوضه التدريب الرسمي. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لربط استراتيجية المعرفة بنمو المواهب.

لماذا تهم إدارة المعرفة والتدريب والتطوير الآن

تتشكل هذه الممارسة اليوم بفعل ثلاث قوى: تقدم أعمار الخبراء في القوى العاملة، والعمل الهجين الذي يضعف التعلم غير الرسمي، والبحث المدعوم بالذكاء الاصطناعي الذي يكافئ المحتوى المنظم ويكشف المستودعات ضعيفة التصنيف. المؤسسة التي تعامل المعرفة أصلا تختصر زمن الوصول إلى الكفاءة وتقلل تكرار الأخطاء وتحتفظ بالخبرة حين يغادر أصحابها، أما المؤسسة التي تهملها فتدفع ثمن إعادة العمل وتكرار المشروعات وبطء تهيئة الموظفين الجدد. وتستند الدورة إلى المواصفة ISO 30401 لمتطلبات أنظمة إدارة المعرفة، ونماذج النضج المعروفة، وممارسات راسخة مثل مجتمعات الممارسة ومراجعات ما بعد التنفيذ.

المستفيدون من إدارة المعرفة والتدريب والتطوير

- القادة المسؤولون عن استراتيجية المعرفة على مستوى المؤسسة ورعايتها
- رؤساء التعلم والتطوير الذين يصممون المناهج والمسارات التعليمية وبرامج التهيئة
- شركاء الموارد البشرية الذين يرسمون أطر الكفاءات والتعاقب الوظيفي والتقدير
- مالكو البوابات الداخلية والمستودعات ومعايير المحتوى في وحدات الأعمال
- رؤساء الوظائف الهندسية والمشروعات والخدمات التي تعتمد نتائجها على الخبرة القابلة لإعادة الاستخدام

تحقق الفرق التي ترسل قائد المعرفة وقائد التعلم والتطوير وشريك الموارد البشرية معا أعلى فائدة، لأن خارطة الطريق تتطلب اتفاق الثلاثة على الأولويات.

قدرات إدارة المعرفة والتدريب والتطوير

يغادر المشاركون قادرين على تحويل نتائج التدقيق والتصنيفات ومجتمعات الممارسة إلى رابط قابل للقياس بين ما تعرفه المؤسسة وطريقة نمو أفرادها.

- تقييم مخاطر المعرفة الحرجة عبر العمليات والأدوار — أولويات الاستثمار لدى الرعاة
- تصميم استراتيجية المعرفة ونموذجها التشغيلي — المواءمة مع أهداف المؤسسة
- بناء تصنيف مؤسسي ومخطط بيانات وصفية — سهولة الوصول لكل مستخدم للمستودعات
- تطبيق مجتمعات الممارسة وحلقات الدروس المستفادة — إعادة استخدام الخبرة الميدانية
- مواءمة المسارات التعليمية مع الخبرة الموثقة — قرارات التطوير لدى التعلم والموارد البشرية
- حساب فجوات النضج واختيار مؤشرات إدارة المعرفة — رفع تقارير التقدم إلى التنفيذيين

مصطلحات إدارة المعرفة والتدريب والتطوير الأساسية

- المعرفة الضمنية — دراية كامنة في خبرة الأفراد وحكمهم يصعب تدوينها، وتنتقل أساسا عبر الحوار والممارسة.
- تدقيق المعرفة — مراجعة منظمة لما تملكه المؤسسة من معرفة وأماكن وجودها ومالكيها والفجوات الحرجة فيها.
- مجتمع الممارسة — مجموعة يجمعها مجال مهني واحد وتلتقي بانتظام لحل المشكلات وتحسين ممارستها.
- مراجعة ما بعد التنفيذ — نقاش قصير ميسر بعد أي نشاط يسأل عما خطط له وما حدث ولماذا وما الذي يتغير لاحقا.
- التصنيف — تسلسل متفق عليه من الفئات والمصطلحات لتصنيف المحتوى حتى يجده الأفراد ومحركات البحث بثبات.
- نموذج نضج إدارة المعرفة — مقياس متدرج يصف مدى تطور ممارسات المعرفة في المؤسسة ويستخدم لتحديد الأهداف وقياس التقدم.

إدارة المعرفة والتدريب والتطوير يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل المعرفة المؤسسية

- فقدان المعرفة بسبب التقاعد ودوران الموظفين — انكشاف القدرات الحرجة
- متطلبات نظام إدارة المعرفة وفق ISO 30401 — نطاق الاستراتيجية
- تدفقات المعرفة بين التعلم والعمليات — مواضع تسرب القيمة
- خريطة أصحاب المصلحة من مالكي المعرفة — خيارات الرعاية والمساءلة
- مبادئ المنظمة المتعلمة — الجاهزية الثقافية لتبادل المعرفة

اليوم 2: تدقيق المعرفة ورسم خرائطها

- مقابلات واستبيانات تدقيق المعرفة — خط الأساس للدراية الحرجة
- رسم خرائط المعرفة حسب العملية والدور — الفجوات التي تتطلب التدخل
- تقييم مخاطر المعرفة الحرجة — المجالات ذات الأولوية للاستثمار
- سجل أصول المعرفة — تحديد الملكية ومسؤوليات الإشراف
- تجميع نتائج التدقيق — مبررات التغيير المقدمة للتنفيذيين

اليوم 3: تصميم استراتيجية المعرفة

- استراتيجية التدوين مقابل التواصل الشخصي — التوازن الملائم لنموذج العمل
- لوحة استراتيجية المعرفة — المواءمة مع أهداف المؤسسة
- خيارات النموذج التشغيلي لإدارة المعرفة — أدوار مركزية أو موزعة أو مدمجة
- سياسة تبادل المعرفة ومبادئها — السلوكيات المتوقعة من الموظفين
- مصفوفة ترتيب المبادرات — تسلسل استثمارات المعرفة

اليوم 4: التصنيف وسهولة الوصول

- تصميم التصنيف المؤسسي — وسم متسق عبر المستودعات
- مخططات البيانات الوصفية والمفردات المضبوطة — دقة البحث للمستخدمين
- فرز البطاقات واختبار الشجرة — التحقق من بنية التنقل
- قواعد دورة حياة المحتوى والأرشفة — الاحتفاظ بالأصول القابلة لإعادة الاستخدام
- مقاييس سهولة الوصول — قرارات الاستثمار في المستودعات وتنقيتها

اليوم 5: مجتمعات الممارسة

- ميثاق مجتمع الممارسة — خيارات الغاية والمجال والعضوية
- تصميم دور ميسر المجتمع — الإشراف على النقاش واستدامة الحيوية
- مؤشرات صحة المجتمع — تجديد المجتمعات أو إنهاؤها
- جلسات مساندة الأقران — استعارة الخبرة قبل انطلاق المشروعات
- خيارات منصات التعاون الإلكتروني — الملاءمة لأنماط العمل

اليوم 6: حلقات الدروس المستفادة

- مراجعات ما بعد التنفيذ — التحسين الفوري بعد كل نشاط
- المراجعات الختامية عند إغلاق المشروع — رؤى قابلة لإعادة الاستخدام في العطاءات القادمة
- بنية قاعدة بيانات الدروس — الاسترجاع عند الحاجة الفعلية
- التحقق من الدروس وإغلاقها — تعديل الإجراءات والمعايير
- السرد القصصي لنقل المعرفة — تعلم راسخ من التجربة

اليوم 7: دمج المعرفة في تنمية المواهب

- أطر الكفاءات المرتبطة بمجالات المعرفة — أولويات التطوير
- مسارات تعليمية مبنية على الخبرة الموثقة — قرارات المناهج
- الإرشاد والتوجيه لنقل الدراية — خيارات المزاوجة بين الأفراد
- تبادل المعرفة ضمن أهداف الأداء — تصميم التقدير والمكافأة
- حزم المعرفة لتهيئة الموظفين الجدد — سرعة الوصول إلى الكفاءة

اليوم 8: نضج المعرفة وقياسها

- نماذج نضج إدارة المعرفة — تحديد الوضع الحالي والمستوى المستهدف
- إطار مؤشرات إدارة المعرفة — مؤشرات النشاط والمخرجات والنتائج
- سرديات العائد على الاستثمار في المعرفة — قرارات التمويل التنفيذية
- تصميم لوحة متابعة المعرفة — وتيرة رفع التقارير إلى الرعاة
- تحليل فجوات النضج — المعالم وخيارات بناء القدرات

اليوم 9: ممكنات الثقافة والتقنية

- تشخيص ثقافة المعرفة — عوائق التبادل والثقة
- خطة التغيير لتبني إدارة المعرفة — الرعاة والسفراء والتواصل
- البحث وتنظيم المحتوى بمساعدة الذكاء الاصطناعي — الفرص وضوابط الجودة
- بنية البوابة الداخلية والمستودعات — قرارات ترشيد المنصات
- شبكة سفراء المعرفة — الملكية المحلية في وحدات الأعمال

اليوم 10: ممارسة خارطة طريق استراتيجية المعرفة ودمجها في التعلم

- دمج نتائج التدقيق ورسم الخرائط — تأكيد مجالات المعرفة ذات الأولوية
- خيارات تصميم التصنيف والمجتمعات — تحديد مسارات عمل خارطة الطريق
- نقاط الدمج مع تنمية المواهب — الاتفاق على تعهدات المسارات التعليمية
- أهداف النضج واختيار المؤشرات — مقاييس تقدم خارطة الطريق
- خارطة طريق استراتيجية المعرفة ودمجها في التعلم — العرض الختامي على الرعاة

تطبيق إدارة المعرفة والتدريب والتطوير بعد الدورة

- قيادة تدقيق معرفي لوظيفة حرجة واحدة، مع تقييم مخاطر المعرفة حسب الدور وإدخال النتائج في المسارات التعليمية للعام التالي.
- إطلاق مجتمع ممارسة واحد أو إعادة إطلاقه بميثاق وميسر ومراجعات ما بعد التنفيذ المرتبطة بقاعدة بيانات الدروس.

أسئلة حول إدارة المعرفة والتدريب والتطوير

ما إدارة المعرفة والتدريب والتطوير، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة التقاط الدراية المؤسسية وتبادلها وإعادة استخدامها وربطها بطريقة تعلم الأفراد. وتهم الآن لأن تقاعد الخبراء والعمل الهجين والبحث المدعوم بالذكاء الاصطناعي تكشف المؤسسات التي تبقى معرفتها مشتتة أو غير مصنفة أو محصورة في أفراد قليلين.

من أكثر الأدوار استفادة من إدارة المعرفة والتدريب والتطوير؟

مديرو المعرفة وقادة التعلم والتطوير وشركاء الموارد البشرية هم الأكثر استفادة. ويستفيد كذلك مالكو المستودعات ورؤساء الوظائف كثيفة الخبرة في قطاعات مثل الطاقة والهندسة والرعاية الصحية والخدمات المهنية، لأن نتائجهم تعتمد على انتقال الخبرة بسرعة.

بماذا تختلف دورة إدارة المعرفة والتدريب والتطوير عن دورة تمهيدية في إدارة المعرفة؟

تعمل على مستوى الاستراتيجية والدمج لا المفاهيم الأساسية. فالدورة التمهيدية تشرح ماهية إدارة المعرفة، أما هذه فتصمم التدقيق والتصنيف والمجتمعات والمؤشرات وروابط تنمية المواهب في خارطة واحدة يمولها الرعاة ويقيسونها.

ماذا ستعود به من إدارة المعرفة والتدريب والتطوير؟

ستعود بخارطة طريق تربط مجالات المعرفة ذات الأولوية بالمسارات التعليمية وتصاميم المجتمعات وأهداف النضج. وتمنحك كذلك نماذج للتدقيق ونواة للتصنيف ومجموعة مؤشرات تستخدمها مع الرعاة في شهرك الأول.

إدارة المعرفة والتدريب والتطوير: الطريق إلى الأمام

تحدد خارطة طريق استراتيجية المعرفة ودمجها في التعلم أولا مجالات المعرفة التي تحظى بالاستثمار والمسارات التعليمية التي تتغير. يستخدمها قادة المعرفة ورؤساء التعلم والتطوير وشركاء الموارد البشرية للاتفاق على الأولويات ورفع التقدم إلى الرعاة. وبعد دورتها الأولى تستحق أهداف النضج ومؤشرات صحة المجتمعات المراجعة، لأن كليهما يتغير مع فهم المؤسسة لطريقة تبادل خبراتها فعليا.