JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز

26 – 30 سبتمبر 2027

القاهرة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز

المرجع: 53156_1426 **التاريخ:** 26 – 30 سبتمبر 2027 **المكان:** القاهرة **الرسوم:** GBP 4000

إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري التدريب وموظفي التطوير في الموارد البشرية بشركات الطاقة، يعد فيها المشاركون خطة تعلم سنوية لقوى عاملة فنية. فمع تقاعد المشغلين والمهندسين ذوي الخبرة ووصول مصانع جديدة وغرف تحكم رقمية ومشاريع منخفضة الكربون، يجب أن تنقل الشركات المعرفة بسرعة أكبر من الخبراء إلى الجدد وأن تثبت عائد موازنات التعلم. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في إدارة التدريب والتعلم المؤسسي.

لماذا تهم إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز الآن

تشكل ثلاثة ضغوط التعلم في شركات الطاقة اليوم: جيل متقاعد من مختصي الحقول والمصانع نادرا ما تدون خبرته الضمنية، وتقنيات ونماذج تشغيل جديدة تغير محتوى الوظائف أسرع من المناهج، وقيادات تنتظر أن يظهر إنفاق التدريب أثرا ملموسا في السلامة والموثوقية والإنتاج. الشركات التي تحسن إدارة التعلم تحتفظ بالمعرفة الحرجة وتقصر زمن الوصول إلى الكفاءة وتحول الحوادث إلى تحسينات دائمة، أما التي تسيء إدارته فتكرر الأخطاء نفسها بين المواقع. وتستند الدورة إلى الممارسات المعتمدة في تحليل الاحتياجات والتصميم التعليمي وتقييم التعلم وإدارة المعرفة.

المستفيدون من إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز

- مديرون يملكون تقويم التدريب وموازنته لموظفي التشغيل والصيانة
- مختصو تطوير يبنون الملفات الوظيفية ومسارات التعلم للفنيين والمهندسين
- منسقون يختارون مزودي التدريب الخارجيين وينظمون الجلسات الميدانية والصفية
- مسؤولو المعرفة الذين يوثقون الدروس من المشاريع والإيقافات الدورية والحوادث
- شركاء الموارد البشرية الذين يربطون التعلم بالتعاقب الوظيفي وتخطيط القوى العاملة

تستفيد إدارات التعلم والتطوير أكثر حين يحضر ممثلو التدريب والموارد البشرية والتشغيل معا ويتفقون على أولويات التعلم الفني.

قدرات إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز

يربط المشاركون كل استثمار في التعلم بفجوة في القوى العاملة أو خطر تشغيلي أو فقدان معرفة لا تحتمله الشركة.

- تقييم الاحتياجات التدريبية على مستوى المنظمة والدور والفرد — أولويات الموازنة السنوية
- تصميم مسارات تعلم تمزج القاعة والمحاكي والممارسة في موقع العمل — مشرفو التشغيل
- بناء روتين لتوثيق معرفة الخبراء المتقاعدين — تخطيط التعاقب واستمرارية الأعمال
- تطبيق نهج تقييم من أربعة مستويات على التدريب الفني — تقارير الإدارة التنفيذية
- موازنة التنفيذ الداخلي مقابل المزودين الخارجيين — قرارات الشراء والكلفة
- عرض نتائج التعلم بمصطلحات تشغيلية — قيادات المصانع والأصول

مصطلحات إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز الأساسية

- تحليل الاحتياجات التدريبية — دراسة منظمة للفجوات بين القدرات المطلوبة والحالية، تحدد أي تعلم يستحق التمويل.
- مسار التعلم — تسلسل مخطط من الدورات ومهام الممارسة والتقييمات ينقل الشخص إلى دور محدد.
- زمن الوصول إلى الكفاءة — المدة التي يحتاجها الموظف الجديد أو المنقول لأداء دوره بأمان واستقلالية.
- المعرفة الضمنية — حكم عملي يملكه ذوو الخبرة يصعب تدوينه ويسهل فقدانه.
- سجل الدروس المستفادة — سجل مشترك للرؤى المستخلصة من المشاريع والإيقافات والحوادث مرتبط بإجراءات متابعة.
- مجتمع الممارسة — مجموعة من المختصين عبر المواقع يتبادلون المشكلات والحلول في تخصص واحد.

إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز يوما بيوم

اليوم 1: وظيفة التعلم في شركة الطاقة

- مسح تقادم القوى العاملة وتحول المهارات — تحديد مخاطر القدرات الحرجة
- استراتيجية تعلم متوافقة مع خطط التشغيل — تحديد أولويات التدريب
- نموذج تشغيل وظيفة التدريب — الاختيار بين التنفيذ المركزي أو الموقعي
- هيكل موازنة التدريب وكلفة المتعلم — الدفاع عن إنفاق التعلم
- بيانات نظام إدارة التعلم — متابعة الحضور والتقدم

اليوم 2: تحليل الاحتياجات وتصميم التعلم

- تحليل الاحتياجات على مستوى المنظمة والدور والفرد — ترتيب فجوات القدرات
- الملفات الوظيفية للمشغلين والفنيين والمهندسين — تحديد الأداء المتوقع
- التصميم التعليمي بأهداف التعلم — هيكلة الجلسات الفنية
- التعلم المدمج بالمحاكيات والمهام الميدانية — مواءمة الأسلوب مع المهارة
- اختيار المزودين ومواصفات الدورات — شراء التدريب الخارجي بحكمة

اليوم 3: التعلم المؤسسي والاحتفاظ بالمعرفة

- مقابلات توثيق المعرفة الضمنية مع الخبراء المتقاعدين — صون الحكم الميداني
- برامج الإرشاد والمرافقة الوظيفية — تقصير زمن الوصول إلى الكفاءة
- سجل الدروس المستفادة من الإيقافات والحوادث — منع تكرار الإخفاقات
- مجتمعات الممارسة عبر المواقع — نشر خبرة التخصصات
- مراجعات ما بعد العمل وإحاطات ما قبل المهمة — دمج التعلم في العمل اليومي

اليوم 4: تقييم نتائج التعلم

- التقييم بأربعة مستويات من الانطباع إلى النتائج — قياس أثر التدريب
- تقييم المهارات العملية وقوائم الملاحظة — تأكيد انتقال التعلم إلى العمل
- مقاييس تعلم مرتبطة بالسلامة والموثوقية — إظهار الفائدة التشغيلية
- تقديرات العائد على الاستثمار في التدريب — تبرير البرامج الكبرى أمام التنفيذيين
- لوحات متابعة التعلم للمديرين المباشرين — تحفيز التوجيه اللاحق

اليوم 5: تطبيق خطة التعلم السنوية

- قائمة مرتبة لفجوات القدرات في مصنع غاز — تطبيق تحليل الاحتياجات
- مسارات تعلم لمشغلي غرف التحكم الجدد — تطبيق التصميم المدمج
- إجراءات الاحتفاظ بالمعرفة للمختصين المتقاعدين — تطبيق طرق التوثيق
- مقاييس التقييم وتقويم التقارير — تطبيق متابعة النتائج
- خطة التعلم السنوية — عرض الأولويات والموازنة والمقاييس على القيادة

تطبيق إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز بعد الدورة

- إجراء تحليل احتياجات لعائلة أدوار حرجة واحدة وترتيب أكبر ثلاث فجوات في قدراتها.
- عقد مقابلات توثيق معرفة مع مختصين اثنين قرب التقاعد وتسجيل الرؤى في سجل الدروس المستفادة.

أسئلة حول إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز

ما إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز ولماذا تهم الآن؟

إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز هي تخطيط التعلم وتنفيذه وتقييمه مع الاحتفاظ بالمعرفة عبر شركة الطاقة. وتهم الآن لأن ذوي الخبرة يتقاعدون بينما تتغير التقنيات ومحتوى الوظائف بسرعة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز؟

يستفيد مديرو التدريب ومصممو التعلم والمنسقون ومسؤولو المعرفة وشركاء الموارد البشرية في شركات الطاقة أكثر. وتستفيد أنت إن كنت تخطط موازنات التدريب أو تبني مسارات التعلم أو توثق دروس التشغيل.

بم تختلف إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز عن دورة ضمان الكفاءة؟

تركز دورة إدارة التدريب في النفط والغاز على استراتيجية التعلم وتصميمه وتقييمه والاحتفاظ بالمعرفة، بينما تركز دورات ضمان الكفاءة على تقييم الأفراد وتسجيل استيفائهم لمعايير محددة.

ماذا تعود به من إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز؟

تعود بخطة تعلم سنوية تضم فجوات قدرات مرتبة ومسارات تعلم وإجراءات احتفاظ بالمعرفة ومقاييس تقييم، جاهزة للعرض على قيادتك.

إدارة التدريب والتعلم المؤسسي في النفط والغاز: الطريق إلى الأمام

تصبح خطة التعلم السنوية المرجع لموازنة التدريب في العام التالي، وتوجه أولا قرار تمويل فجوات القدرات. ويستخدمها مديرو التدريب وشركاء الموارد البشرية وقادة التشغيل لجدولة الدورات والإرشاد وتوثيق المعرفة. وبعد أول استخدام لها، تستحق مقاييس التقييم المراجعة حين تتوفر دورة نتائج كاملة، مع إيقاف أنشطة التعلم التي لا يظهر لها أثر في العمل.