الدورة التدريبية: بناء ثقافة التعلم المستمر في المؤسسات الحديثة وتطبيقاتها العملية



02 - 06 نوفمبر 2026
لشبونة
4500 € (للشخص الواحد)
Ref: #TDD9174_368114

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

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

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- قادة الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.
- المديرون التنفيذيون ومديرو 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:

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

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

منهجية الدورة التدريبية:

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

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: الأسس المفاهيمية لثقافة التعلم المستمر

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

الوحدة الثانية: دور القيادة في تعزيز ثقافة التعلم

- سمات القائد المحفّز للتعلم المستمر.
- تصميم سياسات الحوافز المادية والمعنوية.
- آليات دمج التعلم 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 التعلم (منصات - تطبيقات).
- تصميم وحدات تعليمية قصيرة المدى (Microlearning).
- تقنيات التعلم 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 التعلم.
- 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: خطط 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:

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

لا توجد شروط مسبقة.

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

تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، بمعدل يومي يتراوح بين 4 إلى 5 ساعات، تشمل فترات راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى 20-25 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

هل يمكن تحقيق ثقافة تعلم مستدامة في المؤسسات ذات الهياكل التقليدية الصارمة دون تغيير نموذج القيادة؟

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

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