



المنتجات المعرفية

من الدورة التدريبية إلى رحلة التعلم: إعادة التفكير في تطوير الكفاءات
كيف نبني تجربة تمتد قبل البرنامج وأثناءه وبعده

السلسلة المعرفية: بناء القدرات | أغسطس 2026 | الإصدار 17



مركز العلم والتنمية للتعليم

ملخص المقال

عندما نتعامل مع التدريب كحدث يبدأ عند فتح القاعة وينتهي بتسليم الشهادة، نفقد أهم لحظات التعلم: الاستعداد قبل البرنامج، والتطبيق بعده. الكفاءة تحتاج زمناً وممارسة لا مجرد تعرض للمحتوى. الرحلة التعليمية الجيدة تمتد عبر الزمن وتجمع بين الاستعداد والتعلم والممارسة والمتابعة. عندما تنتقل المؤسسة من إدارة دورات إلى إدارة رحلات تعلم يصبح الاستثمار في بناء القدرات أكثر ارتباطاً بالعمل والنتائج.

الفكرة في سطرين

التعليم المؤثر لا يكتفي بنقل المعرفة، بل يربطها بممارسة قابلة للتطبيق ونتيجة قابلة للملاحظة. جودة المنتج المعرفي أو التعليمي تُقاس بقدرته على تغيير القرار أو السلوك أو النظام، لا بشراء المحتوى وحده.

بيانات المقال

السلسلة المعرفية	وفق تصنيف المقال
إعداد	مركز العلم والتنمية للتعليم
تاريخ النشر	أغسطس 2026
الرقم	17

الكلمات المفتاحية

رحلة التعلم، التدريب، تطوير الكفاءات، التعلم في العمل

مقدمة

يأتي هذا المقال ضمن سلسلة المنتجات المعرفية لمركز العلم والتنمية للتعليم، ويتناول موضوع «من الدورة التدريبية إلى رحلة التعلم: إعادة التفكير في تطوير الكفاءات» من زاوية عملية تساعد المؤسسات التعليمية والتنمية على الانتقال من الفكرة العامة إلى قرارات قابلة للتطبيق. لا يهدف المقال إلى تقديم وصفة واحدة، بل إلى بناء إطار تفكير يمكن تكييفه بحسب طبيعة الجهة والفئة والسياق.

المشكلة في منطق الحدث

عندما نتعامل مع التدريب كحدث يبدأ عند فتح القاعة وينتهي بتسليم الشهادة، نفقد أهم لحظات التعلم: الاستعداد قبل البرنامج، والتطبيق بعده. الكفاءة تحتاج زمناً وممارسة لا مجرد تعرض للمحتوى.

عملياً، يبدأ التطبيق بتحديد قرار أو ممارسة يمكن ملاحظتها، ثم جمع الحد الأدنى من البيانات اللازمة لفهم الوضع الحالي. بعد ذلك يمكن اختبار تدخل صغير، ومراجعة نتائجه، ثم التوسع عند ثبوت الجدوى. هذه الدورة القصيرة من الفهم والتجربة والمراجعة تقلل الهدر وتزيد جودة التعلم المؤسسي.

قبل التعلم

يمكن أن تبدأ الرحلة بتشخيص قصير، مهمة تمهيدية، أو اتفاق مع المدير على هدف تطبيق. هذه الخطوات تزيد دافعية المتعلم وتربط البرنامج بمشكلة حقيقية سيعود إليها بعد التعلم.

من المفيد كذلك إشراك أصحاب المصلحة في هذه المرحلة، لأن جودة الحل لا تعتمد على التصميم الفني فقط، بل على قابليته للاستخدام والقبول والاستمرار. الحوار المبكر مع المستفيدين والممارسين يكشف افتراضات غير ظاهرة ويمنع بناء حلول بعيدة عن الواقع.

إضاءة معرفية: القيمة لا تأتي من كثرة العناصر، بل من وضوح العلاقة بين الحاجة، والتعلم، والتطبيق، والنتيجة.

أثناء التعلم

المحتوى ينبغي أن يتناوب مع الممارسة والتغذية الراجعة. التعلم الجيد يجعل المتعلم ينتج شيئاً: قراراً، خطة، تحليلاً، محاكاة، أو نموذجاً أولياً. كلما اقترب المنتج من عمله الحقيقي زادت قيمة التجربة. وعند تحويل الفكرة إلى خطة، ينبغي ربط كل عنصر بنتيجة محددة ومؤشر بسيط. هذا الربط يساعد على ترتيب الأولويات، ويجعل الفريق قادراً على التمييز بين ما هو ضروري لتحقيق الهدف وما هو مجرد إضافة يمكن الاستغناء عنها.

بعد التعلم

الفترة بعد البرنامج هي اختبار القيمة. جلسات متابعة، تكليف عملي، مراجعة زميل، أو دعم من المدير تساعد على تثبيت المهارة. ويمكن أن تكون هذه الأنشطة خفيفة التكلفة لكنها عالية الأثر. عملياً، يبدأ التطبيق بتحديد قرار أو ممارسة يمكن ملاحظتها، ثم جمع الحد الأدنى من البيانات اللازمة لفهم الوضع الحالي. بعد ذلك يمكن اختبار تدخل صغير، ومراجعة نتائجه، ثم التوسع عند ثبوت الجدوى. هذه الدورة القصيرة من الفهم والتجربة والمراجعة تقلل الهدر وتزيد جودة التعلم المؤسسي.

دور المدير

المدير جزء من رحلة التعلم حتى لو لم يحضر البرنامج. عندما يعرف الهدف، يمنح فرصة للتطبيق، ويسأل عن التقدم، يصبح التعلم مرتبطاً بالأداء. تجاهل هذا الدور يترك المتعلم وحيداً أمام البيئة. من المفيد كذلك إشراك أصحاب المصلحة في هذه المرحلة، لأن جودة الحل لا تعتمد على التصميم الفني فقط، بل على قابليته للاستخدام والقبول والاستمرار. الحوار المبكر مع المستفيدين والممارسين يكشف افتراضات غير ظاهرة ويمنع بناء حلول بعيدة عن الواقع.

إضاءة معرفية: القيمة لا تأتي من كثرة العناصر، بل من وضوح العلاقة بين الحاجة، والتعلم، والتطبيق، والنتيجة.

تصميم نقاط قياس

يمكن قياس التغير قبل البرنامج، في نهايته، وبعد شهر أو ثلاثة أشهر. هذا يسمح بفهم ما بقي من التعلم وما تحول إلى ممارسة، ويكشف أين يحتاج التصميم إلى دعم إضافي. وعند تحويل الفكرة إلى خطة، ينبغي ربط كل عنصر بنتيجة محددة ومؤشر بسيط. هذا الربط يساعد على ترتيب الأولويات، ويجعل الفريق قادراً على التمييز بين ما هو ضروري لتحقيق الهدف وما هو مجرد إضافة يمكن الاستغناء عنها.

الخلاصة

الرحلة التعليمية الجيدة تمتد عبر الزمن وتجمع بين الاستعداد والتعلم والممارسة والمتابعة. عندما تنتقل المؤسسة من إدارة دورات إلى إدارة رحلات تعلم يصبح الاستثمار في بناء القدرات أكثر ارتباطاً بالعمل والنتائج.

ما الذي يمكن أن تبدأ به المؤسسة؟

- ابدأ الرحلة بتشخيص وهدف تطبيق واضح.

المنتجات المعرفية 17

- اجعل المتعلم ينتج مخرجًا قريبًا من عمله الحقيقي.
- أشرك المدير في المتابعة بعد البرنامج.
- حدّد مسؤولًا عن المتابعة وتاريخًا لمراجعة ما تحقق، حتى لا يبقى التعلم منفصلًا عن دورة العمل.

الخلاصة التنفيذية

يمكن تلخيص الرسالة الأساسية في أن الاستثمار في المعرفة والتعليم يحقق قيمته عندما يتحول إلى قرار أفضل، وممارسة أكثر جودة، ونظام قادر على الاستمرار. لذلك ينبغي أن يكون التصميم والقياس والمتابعة أجزاء مترابطة من رحلة واحدة، مع مرونة كافية للتعلم من الواقع وتطوير التدخل باستمرار.

المراجع والمصادر

1. learning model resources 70-20-10.

2. Transfer of Training literature.

3. Kirkpatrick evaluation model.

عن الجهة المعدّة



مركز العلم والتنمية للتعليم

مركز تعليمي ومعرفي يهتم بتطوير البرامج المعرفية والأكاديمية والمهنية ذات الأثر الاجتماعي والتنموي، وتطوير المناهج، وتأهيل الكفاءات، وإنتاج المعرفة والأدوات التي تساعد المؤسسات على بناء أثر أكثر استدامة.

المعرفة بداية الطريق، والأثر غايته.

هذه المادة جزء من سلسلة المنتجات المعرفية الصادرة عن مركز العلم والتنمية للتعليم.