”الاتحادية للموارد البشرية“ تطلق نظامًا شاملاً للتدريب والتطوير في الحكومة الاتحادية

وأكدت الهيئة أن النظام الجديد يجسد نهجاً مبتكراً في التعلم المستمر، ويدعم التكامل بين الأداء الوظيفي والتطور المهني، ويرتكز على تمكين الموظفين، وتعزيز جاهزيتهم بمهارات المستقبل، بما يواكب تطورات سوق العمل ويوفر لهم فرص نمو مهني مستدام.

كما يتكامل النظام بشكل مباشر مع نظام إدارة الأداء الوظيفي في الحكومة الاتحادية، الذي يولي أهمية خاصة للتعلم الذاتي والتطوير المستمر، ويدعم جهود الهيئة في تصفير البيروقراطية الرقمية.

نموذج تعلم مرن

وما يميز نظام التدريب والتطوير الجديد أنه يعتمد على نموذج التعلم المتنوع (10-20-70)، الذي يوفر بيئة تعليمية مرنة وداعمة، أي أن (70% من التعلم المهني يكون خلال العمل، من الممارسات والتجارب والتحديات اليومية، و 20% من التعلم من الآخرين، عبر التوجيه والإرشاد وتبادل الخبرات داخل فرق العمل، و10% من التعلم الرسمي، كالتدريب في القاعات أو المنصات الرقمية والفعاليات المتخصصة).

كما يركز نموذج التعلم المستمر وفق النظام على المهارات التخصصية، بنسبة لا تقل عن 70% للفئات القيادية والإشرافية والتخصصية، وبنسبة لا تقل عن 50% للفئة التنفيذية.

مبادئ وأهداف

ويرتكز نظام التدريب والتطوير الجديد على مجموعة من المبادئ منها: (تعزيز ثقافة التعلم الذاتي وإشراك الموظف في تصميم رحلة التعلم المستمر، والتركيز على الجاهزية المستقبلية من خلال تطوير مهارات المستقبل للموظفين السلوكية والتقنية، والتحول الرقمي في التعلم، بالاستفادة من أحدث التقنيات والأنظمة الذكية، وكفاءة الإنفاق عبر تبني أساليب مرنة وعملية في التدريب، وتعزيز ثقافة التحفيز باستخدام التدريب كأداة لرفع الكفاءة المهنية).

كفاءة وجاهزية

ومن شأن نظام التدريب والتطوير الجديد أن يسهم في رفع كفاءة الموظفين، وتعزيز جاهزيتهم لمتطلبات المستقبل، إلى جانب تحسين الأداء المهني وزيادة الإنتاجية، من خلال أسلوب تعليمي شامل ومتكامل يضع الموظف في قلب العملية التطويرية.

ودعت الهيئة كافة الوزارات والجهات الاتحادية إلى الاستفادة من هذا النظام المتقدم، وتحفيز موظفيها على الانخراط في رحلة تعلم مستمر، تسهم في الارتقاء بأدائهم وتطوير قدراتهم، بما يخدم أهدافهم الوظيفية والطموحات الوطنية.