

Learning & Development Strategy for KPC and Subsidiaries

K-Lead

إستراتيجية التعلم والتطوير
Learning & Development Strategy

رؤيتنا
شركاء في القيادة نحو ثقافة تعلم ذات كفاءة عالية
Vision
Partners driving a high-performing learning culture

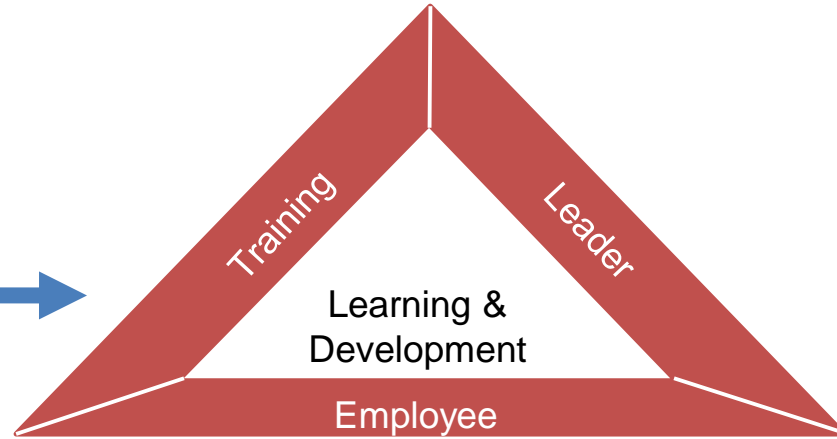
مهمتنا
العمل في شراكة وثيقة مع جميع الأطراف ذات الصلة لتطوير الكفاءات و الترميزات المهنية اللازمة للعاملين لتحقيق النجاح في إستراتيجية العمل. من خلال أخذ مشورة الخبراء و تصميم و تقديم حلول تعليمية فعالة و عالية الجودة .
Mission Statement
Work in close partnership with all stakeholders to develop the competencies and career aspirations of employees, required to successfully deliver the business strategy, through expert advice and design & delivery of high-quality integrated processes and effective learning solutions

مبادئ التعلم والتطوير
موظفون / العاملون يتحملون مسؤولية تعلمهم وتطوير ذاتهم.
مؤسسة الشركة مسؤولة وشريكة في تطوير الموارد البشرية والفرص التدريبية والعمل لدعم تطوير الموظفين / العاملين.
مؤسسة الشركة مسؤولة وشريكة في تحديد الفرص والمهام المطلوبة من الموظفين / العاملين لكل مهمة عمل و وظيفة لمساعدتهم في تحقيق تطورهم المهني.
العاملين والمديرين مسؤولين عن تطبيق آليات التعلم والتطوير لتلبية احتياجاتهم / العاملين في تطوير مهاراتهم / الكفاءات.
الموظفون / العاملون مسؤولون بتطوير الموظفين / العاملين / المتعلمين.
المورد البشرية والتدريب والتطوير هم شركاء فعال مع المستفيدين والمعلمين في تحديد الاحتياجات والحلول المناسبة للتعلم وتطوير الموظفين / العاملين.
المورد البشرية والتدريب والتطوير هم شركاء مع المستفيدين في تحديد الاحتياجات والحلول المناسبة للتعلم وتطوير الموظفين / العاملين.
التعلم والتطوير بالتعاون مع الإدارة والمسؤولين المستفيدين.
استثمار التعلم والتطوير على الصلة الوطنية لتطوير فوج عاملة مؤهلة لتلبية المستويات.

مبادئ التعلم والتطوير
موظفون / العاملون يتحملون مسؤولية تعلمهم وتطوير ذاتهم.
مؤسسة الشركة مسؤولة وشريكة في تطوير الموارد البشرية والفرص التدريبية والعمل لدعم تطوير الموظفين / العاملين.
مؤسسة الشركة مسؤولة وشريكة في تحديد الفرص والمهام المطلوبة من الموظفين / العاملين لكل مهمة عمل و وظيفة لمساعدتهم في تحقيق تطورهم المهني.
العاملين والمديرين مسؤولين عن تطبيق آليات التعلم والتطوير لتلبية احتياجاتهم / العاملين في تطوير مهاراتهم / الكفاءات.
الموظفون / العاملون مسؤولون بتطوير الموظفين / العاملين / المتعلمين.
المورد البشرية والتدريب والتطوير هم شركاء فعال مع المستفيدين والمعلمين في تحديد الاحتياجات والحلول المناسبة للتعلم وتطوير الموظفين / العاملين.
المورد البشرية والتدريب والتطوير هم شركاء مع المستفيدين في تحديد الاحتياجات والحلول المناسبة للتعلم وتطوير الموظفين / العاملين.
التعلم والتطوير بالتعاون مع الإدارة والمسؤولين المستفيدين.
استثمار التعلم والتطوير على الصلة الوطنية لتطوير فوج عاملة مؤهلة لتلبية المستويات.

Kuwait Petroleum Corporation and subsidiaries

The Unified Learning Management System supports the L&D Strategy made by OCD and signed by top management in 2015.

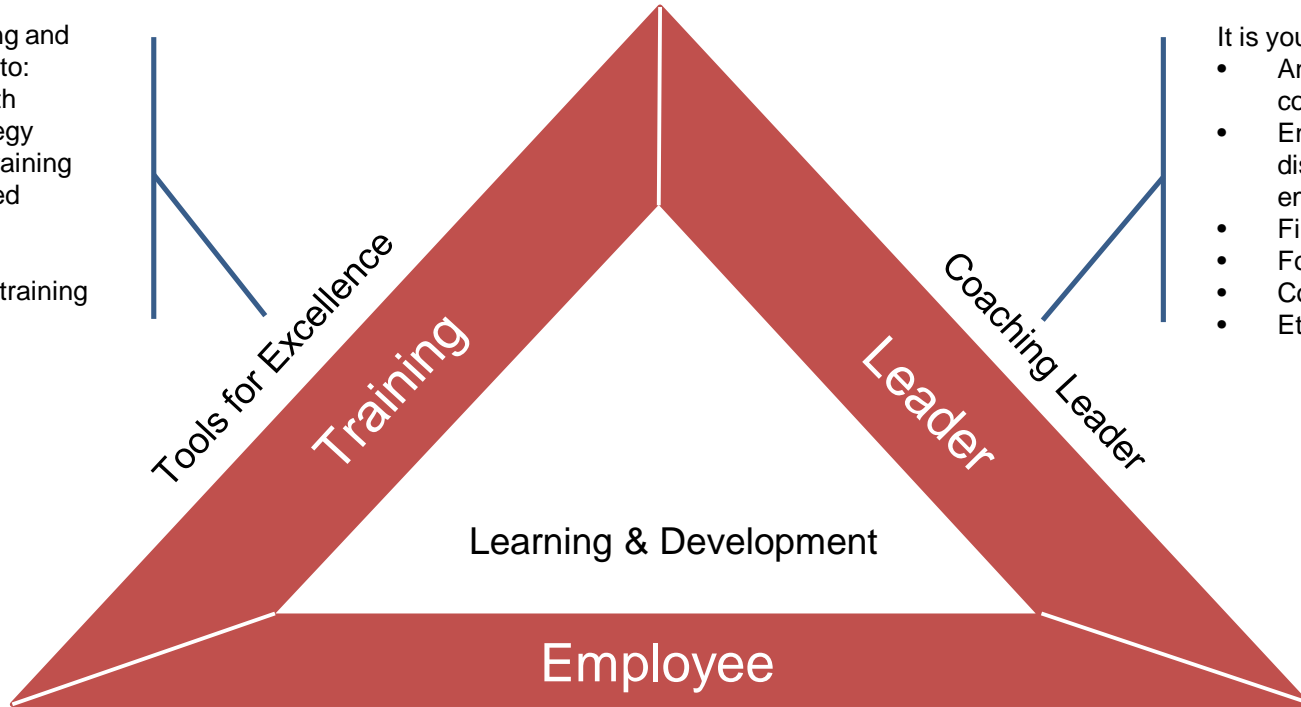


This strategy and its principles stresses that successful employee development depends on a strong and **proactive partnership** between the employee, his/her boss and Training & Career Development.

The Development Partnership Triangle

It is the role of Training and Career Development to:

- Align training with Corporate Strategy
- Ensure proper training
- Facilitate Blended Learning tools
- Measure the effectiveness of training
- Etc....



It is your role as a boss to:

- Analyze employee competency gaps
- Ensure a development discussion with each employee
- Finalize PDPs
- Follow up on PDPs
- Coach employees
- Etc...

Proactive Learner

It is your responsibility as an employee to:

- Work in partnership with your boss in developing your PDP
- Ensure that you have a development discussion with your boss
- Execute your PDP as agreed
- Seek feedback and learning opportunities
- Etc....

Blended Learning Tools: 20:20:10

K-Lead

Mentoring & Coaching 20%



- It is the responsibility of each Functional Manager to mentor and coach their direct employees to enable performance and development. Succession and talent pools should ideally be provided with a formal coach to enable their development. The following guidelines should be considered:
 - **Coaching:** The focus of the coaching process should be to **behaviours and mindsets** that will enable succession pool members to respond effectively in their new roles
 - **Mentoring:** The process must focus on **developing and transferring skills and knowledge** based on a specific developmental needs

A Mentor does not have to be the direct superior of an employee but must be an achiever in the area in which they are mentoring.



Training 10%

- Formal classroom training has been shown to be the least beneficial in ensuring learning and skills transfer
- However, this type of learning is critical for transitional learning i.e. when managers transition from one managerial level to the other
- This type of training will address knowledge gaps and enable employees to increase breadth of knowledge to be able to effectively operate at different levels of management
- For formal training courses to be more effective, they must be customised and also be implemented in combination with on-the-job application/action learning

On-the-job Experiential Learning 70%

- This type of learning is the most effective in ensuring transfer of skills and learning. Examples of on-the-job learning experiences are:
 - Job Rotation / lateral moves
 - Strategic projects
 - Action learning projects
 - Stretch assignments
 - International projects
 - Acting positions
 - Shadow roles

KPC Leadership Development Module "KLDM"

Level

Team Leader

Manager

DMD
DCEO

MD
CEO

Competency Framework

OCD

- GN2/4: Performance Drive
- GN3/4: Ownership
- GN4/4: Adaptability & Learning
- GN5/4: Team Work
- GN6/4: Communication
- IE0006 Analytical/Conceptual Thinking
- MGT0001 Leadership
- MGT0002 Ensures Alignment with Business Interests
- MGT0003 Coaching Others
- MGT0004 Business Environmental Awareness
- MGT0005 Working with Diversity
- MGT0006 Managing Change
- MGT0007 Performance Management

Think K

Takes ownership

- Holds self and others **accountable** for delivering results
- Demonstrates **assertiveness, optimism** and **composure** at all times

Focuses on People

- Is a supportive **coach** who **nurtures talent** and creates growth opportunities for **people**
- Energizes and builds highly motivated **teams**

Drives Performance

- Sets and achieves **SMART** ambitious **business targets**
- Promotes **innovative** ideas for continuous **improvement**

Creates integrated value

- Collaborates across **value chain** functions and businesses
- Communicates with and engages **stakeholders** for impact

Blended Learning Development

- Assignments
- OJT Experiential Learning
- Kaizen Event ... ect

- Functional and Leadership Training
- ELearning
- Coaching/Mentoring

- Inter Company Projects
- Assignments
- Kaizen Event ... ect

- **Leadership Training**
- Internal Coaching / Mentoring

- Exposure to Senior Leadership roles
- Lead or participate in taskforce project team or advisory board
- Strategic Assignment
- Community involvement
- Involvement in higher Leadership roles
- Corporate Governance Awareness

- Attend Leadership Local/International events
- External Coaching / Mentoring

Continuous Assessment: 360, Assessment Center, Direct Boss Evaluation

QUESTIONS?

Global University Alliance

Professor Mark von Rosing

Chairman of Global University Alliance

Mobile +33 (0)640194034

E-Mail: MvR@GlobalUniversityAlliance.net

For more information:

www.globaluniversityalliance.net

