JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد

التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين وموظفي الموارد البشرية وقادة الفرق الذين يدعمون نمو الموظفين المهني، ويبني كل مشارك فيها نموذج خطة تطوير وظيفي فردية مع دليل لحوارات الإرشاد. فالموظفون يحكمون اليوم على جهات العمل بالمسارات المهنية التي يرونها أمامهم، ويغادرون حين يبدو النمو مسدودا أو غير مرئي. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لمن يتولون هذه الحوارات المهنية.

لماذا يهم التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد الآن

يضع ضغطان النمو المهني على جدول كل مدير. فالهياكل الأقل مستويات تعني ترقيات أقل، فصار الناس يحتاجون إلى انتقالات أفقية ومشروعات ومهارات جديدة ليشعروا بالتقدم. والموظفون الشباب ينتظرون أحاديث منتظمة وصريحة عن مستقبلهم بدل نموذج سنوي. والمؤسسات التي تساعد موظفيها على رؤية طريق أمامهم تحتفظ بكفاءاتها وتشغل الأدوار من الداخل، أما التي تترك المسارات للصدفة فتخسر كفاءاتها لصالح المنافسين في البنوك والاتصالات وغيرها. وتستند الدورة إلى الكفاءات الجوهرية للاتحاد الدولي للكوتشينج ICF Core Competencies وإطار الكفاءات للمجلس الأوروبي للإرشاد والكوتشينج EMCC Competence Framework، وإلى المواصفة ISO 10015:2019 لتطوير الأفراد.

المستفيدون من التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد

- المديرون الذين يعقدون مراجعات التطوير والأحاديث المهنية مع فرقهم
- موظفو الموارد البشرية الذين يدعمون خطط التطوير الفردية والانتقالات الداخلية
- قادة الفرق المكلفون بإرشاد الزملاء الجدد إلى جانب أعمالهم
- منسقو المواهب الذين يقرنون المرشدين بالمسترشدين عبر الإدارات

تجني الإدارة أو فريق الموارد البشرية الفائدة الكبرى حين يحضر عدد من المديرين وموظفي الموارد البشرية معا، فتسير الحوارات المهنية وخطط التطوير وفق نموذج مشترك في المؤسسة كلها.

قدرات التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد

يتعلم المشاركون تحويل الحديث العام عن المستقبل إلى خيارات مهنية وخطط وعلاقات إرشاد محددة.

- تطبيق دور المساعدة المناسب بين الكوتشينج والإرشاد والتوجيه المهني — الموظف الباحث عن التوجيه
- تصميم حوارات مهنية منظمة تستكشف القيم ونقاط القوة والخيارات — المرؤوسون المباشرون
- بناء خطط تطوير فردية بإجراءات واضحة ونقاط مراجعة — الموارد البشرية والمدير المباشر
- تحديد اتفاقيات أزواج الإرشاد التي تغطي الأهداف والتواتر والحدود — المرشدون والمسترشدون
- تقييم خيارات تنقل المواهب مثل الانتقالات الأفقية والمشروعات والإعارات — مخططو القوى العاملة

مصطلحات التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد الأساسية

- الحوار المهني — نقاش مخطط بين المدير والموظف حول الطموحات ونقاط القوة والخطوات التالية الممكنة.
- خطة التطوير الفردية — خطة مكتوبة تسرد أهداف التطوير للموظف وإجراءاته والدعم المطلوب ومواعيد المراجعة.
- التوجيه المهني — إرشاد يركز على اختيار الاتجاهات المهنية، ويستعين غالبا بتقييمات الميول والقيم.
- اتفاقية الإرشاد — وثيقة بسيطة تحدد غاية زوج الإرشاد وإيقاع لقاءاته وحدوده.
- تنقل المواهب — انتقال الموظفين بين الأدوار أو الفرق أو المواقع لتنمية المهارات وسد الاحتياجات الداخلية.
- المسار المهني الشبكي — مسار يتضمن انتقالات أفقية ومائلة إلى جانب الترقية الصاعدة.

التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد يوما بيوم

اليوم 1: أدوار المساعدة في النمو المهني

- مقارنة الكوتشينج والإرشاد والتوجيه المهني — اختيار الدور المناسب
- ICF Core Competencies للكوتشينج اليومي — أساسيات الإنصات والسؤال
- EMCC Competence Framework للمرشدين — متطلبات الإرشاد الجيد
- المسار السلمي مقابل المسار الشبكي — تغير توقعات الموظفين
- دور المدير في النمو المهني — الراعي والموجه وفاتح الأبواب

اليوم 2: إدارة الحوارات المهنية

- إطار الحوار المهني — الماضي والحاضر والمستقبل والخطوة التالية
- تمارين استكشاف نقاط القوة والقيم — تأسيس الخيارات المهنية
- الأسئلة المهنية القوية — فتح الخيارات دون وعد بالترقية
- التعامل مع التوقعات غير الواقعية — رسائل صريحة ومحفزة
- حوارات تطبيقية مع ملاحظات مراقب — صقل الأسلوب

اليوم 3: خطط التطوير الفردية

- مبادئ تطوير الأفراد في ISO 10015 — ربط الخطط بالكفاءة
- تحديد أهداف التطوير — محددة وقابلة للقياس ومرتبطة بالدور
- مزيج التعلم سبعين عشرين عشرة — الخبرة والآخرون والتعلم الرسمي
- نقاط المراجعة وتتبع التقدم — إبقاء الخطط حية
- أمثلة من البنوك والاتصالات — خطط أثبتت نجاحها

اليوم 4: أزواج الإرشاد وتنقل المواهب

- أساسيات المواءمة بين المرشد والمسترشد — التوافق والغاية
- نموذج اتفاقية الإرشاد — الأهداف والإيقاع والسرية
- لقاءات الإرشاد الثلاثة الأولى — بناء الثقة والاتجاه
- الانتقالات الأفقية والمشروعات والإعارات — خيارات التنقل
- ممارسات سوق الوظائف الداخلية — إظهار الفرص

اليوم 5: ممارسة نموذج خطة التطوير الوظيفي

- تطبيق إطار الحوار المهني على موظف في حالة دراسية — ممارسة مباشرة
- تطبيق تحديد أهداف التطوير على مسودات الخطط — مراجعة الأقران
- تطبيق اتفاقية الإرشاد على زوج نموذجي — توضيح الحدود
- صياغة دليل حوارات الإرشاد — أسئلة لكل مرحلة
- استكمال نموذج خطة التطوير الوظيفي الفردية — جاهز لاستخدام الفريق

تطبيق التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد بعد الدورة

- عقد حوار مهني منظم مع كل مرؤوس مباشر وتوثيق خطوة تالية متفق عليها في خطة التطوير الفردية
- إطلاق زوج إرشاد واحد في الفريق باستخدام نموذج اتفاقية الإرشاد ومراجعته بعد اللقاءات الثلاثة الأولى

أسئلة حول التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد

ما التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد ولماذا يهم الآن؟

التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد هو استخدام الكوتشينج والإرشاد والحوارات المهنية لمساعدة الموظفين على النمو والتنقل داخل المؤسسة. ويهم الآن لأن الهياكل الأقل مستويات تحد من الترقيات، والموظفون يغادرون حين لا يرون طريقا أمامهم.

من يستفيد أكثر من دورة التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد؟

يستفيد أكثر المديرون وموظفو الموارد البشرية وقادة الفرق. وتستفيد إن كنت تعقد مراجعات التطوير أو تدعم خطط التطوير الفردية أو ترشد زملاء جددا أو تقرن المرشدين بالمسترشدين عبر الفرق.

كيف تختلف دورة التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد عن دورة الكوتشينج والإرشاد المتقدمة؟

دورة التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد دورة أساسية تركز على الحوارات المهنية وخطط التطوير والتنقل. أما دورة الكوتشينج والإرشاد المتقدمة فتعد الكوتشز ذوي الخبرة ومسؤولي البرامج لإدارة مهام كوتشينج رسمية وبرامج على مستوى المؤسسة.

ماذا تعود به من دورة التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد؟

تعود بنموذج خطة تطوير وظيفي فردية ودليل لحوارات الإرشاد يمكن لفريقك استخدامهما فورا، مع ممارسة في إدارة حوارات مهنية صريحة ومحفزة.

التطوير الوظيفي بالكوتشينج والإرشاد: الطريق إلى الأمام

يوجه نموذج خطة التطوير الوظيفي الفردية ودليل حوارات الإرشاد المرافق له أولا الجولة القادمة من مراجعات التطوير. ويستخدم المديرون النموذج مع كل مرؤوس، ويعتمد عليه موظفو الموارد البشرية لرصد خيارات التنقل، ويستعين المرشدون بالدليل في اللقاءات الأولى. وبعد ستة أشهر يستحق قسم التنقل مراجعة ثانية، لأن المشروعات والشواغر الجديدة تغير الخيارات المتاحة.