JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تصميم أطر الجدارات للتدريب والتطوير

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تصميم أطر الجدارات للتدريب والتطوير

دورة تصميم أطر الجدارات للتدريب والتطوير دورة تدريبية مدتها أسبوع لشركاء الأعمال في الموارد البشرية ومختصي التعلم والتطوير ومديري المواهب الذين يحددون ملامح الأداء الجيد في كل دور وظيفي، ويخرج منها المشارك بخريطة ربط الجدارات بالمناهج تصل إطارا واحدا بالدورات والتقييمات وخطوات المسار المهني. فتغير محتوى الوظائف يجعل الأوصاف الوظيفية الثابتة أساسا ضعيفا لإنفاق التطوير. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تصميم أطر الجدارات.

لماذا يهم تصميم أطر الجدارات الآن

تعيد ثلاث قوى أطر الجدارات إلى صدارة اهتمام الموارد البشرية: أدوار يعيد التشغيل الآلي والتقنيات الجديدة تشكيلها، وموظفون يريدون مسارات مهنية واضحة قبل ارتباطهم بجهة العمل، وميزانيات تعلم تتوقع الإدارة العليا ربطها بقدرات محددة. المؤسسة التي تملك إطارا مختبرا ومستخدما تستطيع توجيه التدريب والتقييم بعدل وتخطيط المسارات بلغة مشتركة واحدة، أما التي تكتفي بقائمة عبارات غير مختبرة فتحصد تقديرات متضاربة ودورات لا يستطيع أحد تبريرها. وتستند الدورة إلى ISO 10015:2019 لإدارة الكفاءة وتنمية الأفراد، وISO 30422:2022 لعمليات التعلم والتطوير.

المستفيدون من تصميم أطر الجدارات

- شركاء الموارد البشرية الذين يتفقون مع قادة الأعمال على توقعات الأدوار ويحسمون خلافات النطاق
- مختصو التعلم والتطوير الذين يحولون فجوات القدرات إلى مناهج ومسارات تعلم
- مختصو المواهب الذين يبنون السلالم الوظيفية ومجموعات التعاقب ومعايير الترقية
- مالكو أدوات التقييم الذين يصممون المقابلات والتقييمات ومراكز التطوير من قدرات محددة
- ممارسو التصميم التنظيمي الذين يرسمون الأدوار الجديدة أو المدمجة بعد إعادة الهيكلة

تستفيد وظيفة الموارد البشرية أكثر حين يحضر منها شريك أعمال وقائد تعلم وقائد مواهب معا، لأن كلا منهم يستخدم الإطار نفسه لقرار مختلف.

قدرات تصميم أطر الجدارات

ينتقل المشاركون من جمع معلومات الأدوار إلى إنتاج إطار تستطيع فرق التدريب والتقييم والمسارات تطبيقه دون إعادة تفسير.

- تطبيق أساليب تحليل الوظائف مثل مقابلات الوقائع الحرجة وقوائم المهام — وضوح الأدوار للقادة
- تصميم بنية الإطار من مجموعات أساسية ووظيفية وفنية — اعتماد قيادة الموارد البشرية
- تحديد أوصاف قابلة للملاحظة بمستويات متدرجة لكل قدرة — المقيمون والمديرون المباشرون
- اختبار مسودات الإطار عبر لجان التحقق مع شاغلي الأدوار — مصداقية الإطار لدى الموظفين
- بناء روابط بين كل قدرة وتحليل الاحتياجات التدريبية ومحتوى الدورات — قرارات الاستثمار في التعلم
- مواءمة مستويات الإطار مع خطوات المسار المهني وأدوات التقييم — قرارات المواهب والترقية

مصطلحات تصميم أطر الجدارات الأساسية

- الجدارة — مزيج قابل للملاحظة من المعرفة والمهارة والسلوك ينتج أداء فعالا في دور معين.
- إطار الجدارات — مجموعة منظمة من الجدارات بأوصافها ومستوياتها تستخدم في قرارات التوظيف والتطوير والمسار المهني.
- تحليل الوظائف — دراسة منهجية لمهام الدور وسياقه ومتطلباته لتحديد ما يحتاجه الأداء.
- أسلوب الوقائع الحرجة — منهج مقابلات يجمع أمثلة حقيقية على الأداء الفعال جدا وغير الفعال لكشف القدرات المؤثرة.
- سلم الإتقان — مستويات متدرجة تصف ظهور الجدارة بعمق واستقلالية متزايدين.
- لجنة التحقق — مجموعة من شاغلي الأدوار ومديريهم تختبر مدى مطابقة صياغة الإطار للعمل الفعلي.

تصميم أطر الجدارات يوما بيوم

اليوم 1: غرض الأطر وبنيتها

- حالات استخدام الإطار — قرارات التوظيف والتطوير والمسارات والمكافآت
- مبادئ الكفاءة في ISO 10015 — ربط تنمية الأفراد بالمتطلبات
- المجموعات الأساسية والوظيفية والفنية — هيكلة الإطار
- المكتبات الجاهزة مقابل التصميم الخاص — السرعة مقابل الملاءمة
- بيان نطاق الإطار — الأدوار والملاك ودورة المراجعة

اليوم 2: تحليل الوظائف وجمع الأدلة

- مقابلات الوقائع الحرجة — توثيق أمثلة أداء حقيقية
- قوائم المهام والاستبيانات — أخذ عينات من فئات وظيفية كبيرة
- أسلوب الشبكة المرجعية — التمييز بين المتميزين ومتوسطي الأداء
- ملاحظات مراقبة الأدوار — سياق الأدوار الميدانية وأدوار الورديات
- ورقة ترميز الأدلة — تجميع النتائج في محاور القدرات

اليوم 3: صياغة الأوصاف والمستويات

- كتابة تعريفات القدرات — عناوين واضحة وعبارات بسيطة
- قواعد الأوصاف القابلة للملاحظة — الأفعال والسياق ومعايير الأداء
- تصميم المستويات المتدرجة — التأسيسي والمتمرس والمتقدم والخبير
- فحص التداخل والفجوات — إزالة القدرات المكررة
- منهج لجنة التحقق — اختبار الصياغة مع شاغلي الأدوار

اليوم 4: ربط الأطر بالتعلم والمسارات المهنية

- تحليل الاحتياجات التدريبية المبني على القدرات — ترتيب أولوية فجوات التطوير
- مصفوفة ربط المناهج — مطابقة الدورات مع مستويات القدرات
- مواءمة أدوات التقييم — المقابلات والتقييمات الدورية ومراكز التطوير
- تصميم السلم الوظيفي — خطوات الانتقال بين الأدوار
- ربط العمليات باستخدام ISO 30422 — تضمين الإطار في دورات التعلم والتطوير

اليوم 5: التطبيق على خريطة ربط الجدارات بالمناهج

- خطة إطلاق الإطار وصيانته — الملكية والتواصل والتحديثات
- تطبيق نتائج تحليل الوظائف — صياغة إطار لعائلة وظيفية واحدة
- تطبيق قواعد الأوصاف — مراجعة الأقران لمسودات المستويات
- تطبيق ربط المناهج — وصل القدرات بالدورات القائمة
- خريطة ربط الجدارات بالمناهج — الإطار والدورات والتقييمات وخطوات المسار

تطبيق تصميم أطر الجدارات بعد الدورة

- إجراء مقابلات الوقائع الحرجة مع ستة من شاغلي الأدوار في عائلة وظيفية واحدة وترميز النتائج في محاور القدرات.
- عقد لجنة تحقق لاختبار مسودات الأوصاف وتحديث مصفوفة ربط المناهج بالصياغة المتفق عليها.

أسئلة حول تصميم أطر الجدارات

ما تصميم أطر الجدارات ولماذا يهم الآن؟

تصميم أطر الجدارات هو تحديد القدرات التي يحتاجها كل دور وهيكلتها والتحقق منها. ويهم الآن لأن الأدوار تتغير بسرعة، وتحتاج المؤسسات إلى لغة مشتركة لتوجيه التدريب والتقييم بعدل وتخطيط المسارات.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة تصميم أطر الجدارات؟

يستفيد أكثر شركاء الأعمال في الموارد البشرية ومختصو التعلم والتطوير ومديرو المواهب ومالكو أدوات التقييم. فكل منهم يعتمد على الإطار لقرار مختلف، من اختيار الدورات إلى معايير الترقية.

كيف يختلف تصميم أطر الجدارات عن دورة تقييم الأداء؟

يبني تصميم أطر الجدارات نموذج القدرات الذي تعتمد عليه عمليات الموارد البشرية المختلفة. أما دورة تقييم الأداء فتركز على إدارة حوارات المراجعة ودورات التقدير، وغالبا ما تفترض وجود النموذج مسبقا.

ماذا تعود به من دورة تصميم أطر الجدارات؟

تعود بخريطة ربط الجدارات بالمناهج لعائلة وظيفية واحدة، تضم أدلة تحليل الوظائف، وتعريفات القدرات بمستوياتها، وملاحظات التحقق، والدورات المرتبطة، وأدوات التقييم، وخطوات المسار جاهزة لمراجعة قيادة الموارد البشرية.

تصميم أطر الجدارات: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة ربط الجدارات بالمناهج أولا قرار اختيار فجوات القدرات التي تحظى باستثمار التعلم في الدورة القادمة. ويستخدمها شركاء الموارد البشرية ومختصو التعلم ومديرو المواهب لاختيار الدورات وتصميم التقييمات ووصف خطوات المسار. وبعد أول استخدام في التقييمات تستحق المراجعة الأوصاف التي وجدها المقيمون غامضة، مع تحديث تحليل الوظائف حيث تغيرت الأدوار.