JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة إدارة المواهب في المدارس والجامعات

25 – 29 يوليو 2027

القاهرة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة إدارة المواهب في المدارس والجامعات

المرجع: 102382_2685 **التاريخ:** 25 – 29 يوليو 2027 **المكان:** القاهرة **الرسوم:** GBP 3500

إدارة المواهب في المدارس والجامعات دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة شؤون الكوادر التعليمية ورؤساء الأقسام والإداريين الأكاديميين، يبني فيها المشاركون خطة مسار المواهب الأكاديمية لمؤسستهم. ويزيد نقص المعلمين وتنافس المؤسسات على أعضاء هيئة التدريس من حاجة كل مدرسة وجامعة إلى استقطاب المعلمين وتنميتهم والاحتفاظ بهم بصورة مدروسة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب إدارة المواهب في المدارس والجامعات بوصفها ممارسة عملية تتمحور حول الإنسان.

لماذا تهم إدارة المواهب في المدارس والجامعات الآن

تتشكل رعاية الكوادر التعليمية اليوم تحت تأثير ثلاث قوى. فالمعلمون والمحاضرون ذوو الخبرة يتقاعدون أسرع من قدوم البدلاء، فتبقى الشواغر في المواد الأساسية مفتوحة مدة أطول. ويتوقع المعلمون في بداية مسيرتهم نموا واضحا وإرشادا وعبء عمل منصفا، ويغادرون حين يغيب ذلك. أما مجالس الأمناء وأولياء الأمور فيحكمون على المؤسسة باستقرار طاقمها التعليمي. والمؤسسة التي تدير مواهبها بوعي تحافظ على خبرات المواد وتصنع قادتها من الداخل، بينما تواجه غيرها تكرار التوظيف وفجوات القيادة. وتستند الدورة إلى ممارسات راسخة في بناء ملفات الكفاءات والملاحظة الصفية المنظمة وتخطيط التعاقب.

المستفيدون من إدارة المواهب في المدارس والجامعات

- المسؤولون عن استقطاب الكوادر التعليمية والأكاديمية وتهيئتها والاحتفاظ بها
- المسؤولون عن توجيه المعلمين داخل الأقسام وتنظيم جداولهم ونموهم المهني
- المسؤولون عن تقييم أداء أعضاء الهيئة التعليمية وتعلمهم المهني
- المسؤولون عن تخطيط أعداد أعضاء هيئة التدريس وعقودهم وترقياتهم
- المسؤولون عن إعداد الجيل التالي من القيادات الأكاديمية

تستفيد الفرق القيادية في المدرسة أو الكلية الواحدة أكثر حين يحضر معا مسؤول الكوادر ورئيس القسم وأحد كبار الأكاديميين.

قدرات إدارة المواهب في المدارس والجامعات

يربط المشاركون استقطاب المعلمين ونموهم داخل الصف وترقيتهم في دورة واحدة متصلة.

- تقدير مخاطر التوظيف حسب المادة والمرحلة والكلية — تخطيط مجالس الأمناء
- تصميم مسارات مهنية للمعلمين والمحاضرين بمراحل واضحة — قرارات الترقية
- تطبيق تطوير قائم على الملاحظة الصفية المنصفة والداعمة — توجيه رؤساء الأقسام
- بناء إجراءات الاستقطاب والتهيئة للمواد النادرة — قرارات الشواغر والجداول
- موازنة أدوات الاحتفاظ مثل عبء العمل والإرشاد والتقدير — أولويات رفاه الكوادر
- تحديد خطط التعاقب للمناصب القيادية الأكاديمية — تعيين المديرين والعمداء

مصطلحات إدارة المواهب في المدارس والجامعات الأساسية

- المسار المهني للمعلم — طريق متدرج من معلم أو محاضر جديد إلى خبير أو قائد، مع توقعات ودعم في كل مرحلة.
- دورة الملاحظة الصفية — زيارات صفية مخططة تتبعها تغذية راجعة، تستخدم لتنمية الممارسة التدريسية.
- مجمع المواهب — معلمون يعدون جاهزين أو شبه جاهزين لأدوار أكاديمية أو قيادية أكبر.
- غطاء التعاقب — خطة تحدد من يمكنه تولي منصب حرج مثل رئاسة القسم.
- إرشاد المعلمين الجدد — دعم منظم من زميل متمرس خلال السنوات الأولى للمعلم في وظيفته.
- معدل الاحتفاظ بالكوادر — نسبة المعلمين الذين يبقون في المؤسسة خلال فترة محددة.

إدارة المواهب في المدارس والجامعات يوما بيوم

اليوم 1: الكوادر التعليمية في سياقها

- خريطة مخاطر التوظيف حسب المادة والمرحلة — أين يضر النقص بالطلبة أكثر
- أنماط دوران المعلمين — أي المغادرين لا تحتمل المؤسسة خسارتهم
- عرض القيمة الوظيفية للمعلمين — لماذا يختار المعلمون المؤسسة ويبقون فيها
- ملفات الكفاءات لأدوار التدريس والبحث — ملامح الأداء الجيد
- توقعات مجالس الأمناء وأولياء الأمور — أولويات استقرار الطاقم التعليمي

اليوم 2: استقطاب الكوادر التعليمية وتهيئتها

- قنوات استقطاب المواد النادرة — جذب المتخصصين في العلوم واللغات
- المقابلات المنظمة والحصص النموذجية — اختيار منصف للمعلمين
- خطط تهيئة المعلمين والمحاضرين الجدد — خيارات الدعم في الفصل الأول
- اتفاقيات إرشاد المعلمين الجدد — مطابقة المرشدين مع المعلمين الجدد
- مراجعات فترة التجربة للكوادر الأكاديمية — تأكيد الملاءمة والجاهزية

اليوم 3: تنمية المعلمين عبر الملاحظة الصفية

- تصميم دورة الملاحظة الصفية — تغذية راجعة تنموية لا حكمية
- محادثات التوجيه لرؤساء الأقسام — تحديد أهداف التدريس
- مراجعة الأقران للتدريس في التعليم العالي — بناء الثقة بين الزملاء
- خطط التعلم المهني — ربط نتائج الملاحظة بالنمو
- متابعة عبء العمل والرفاه — رصد مخاطر المغادرة قبل الاستقالة

اليوم 4: المسارات المهنية والتعاقب الأكاديمي

- مراحل المسار المهني للمعلم — معايير كل خطوة في الترقية
- مراجعات مجمع المواهب — تحديد رؤساء الأقسام وقادة الكليات مستقبلا
- غطاء التعاقب للمناصب الأكاديمية الحرجة — الجاهزية والفجوات
- المهام الموسعة والأدوار بالإنابة — اختبار القدرات القيادية بأمان
- أدوات التقدير والاحتفاظ — إبقاء المتميزين داخل الصفوف

اليوم 5: ممارسة خطة مسار المواهب الأكاديمية

- تطبيق خريطة مخاطر التوظيف على مؤسسة نموذجية — المناصب ذات الأولوية
- تطبيق نتائج الملاحظة على جاهزية الترقية — أدلة منصفة
- تطبيق غطاء التعاقب على حالة قسم — تسمية الخلفاء
- عرض قرارات المواهب على مجلس الأمناء — كسب الدعم
- خطة مسار المواهب الأكاديمية — استكمال خارطة طريق الكوادر التعليمية للمؤسسة

تطبيق إدارة المواهب في المدارس والجامعات بعد الدورة

- قيادة جلسة لرسم خريطة مخاطر التوظيف مع رؤساء الأقسام والاتفاق على ثلاثة مناصب تحتاج إلى غطاء تعاقب أولا.
- تنفيذ دورة ملاحظة صفية تنموية مع مجموعة من المعلمين الجدد وربط نتائجها بخطط تعلمهم المهني.

أسئلة حول إدارة المواهب في المدارس والجامعات

ما إدارة المواهب في المدارس والجامعات ولماذا تهم الآن؟

هي الاستقطاب المدروس للكوادر التعليمية والأكاديمية وتنميتها والاحتفاظ بها وإعداد من يخلفها. وتهم الآن لأن نقص المعلمين ومغادرة الجدد منهم يهددان استمرارية التعليم داخل الصفوف ومستقبل القيادة في المدارس والجامعات معا.

من يستفيد أكثر من إدارة المواهب في المدارس والجامعات؟

يستفيد أكثر مسؤولو الكوادر ورؤساء الأقسام ووكلاء المدارس والعمداء والإداريون الأكاديميون، وكل من يوظف المعلمين أو يوجههم أو يرقيهم.

كيف تختلف إدارة المواهب في المدارس والجامعات عن دورة عامة في المواهب؟

تركز على المعلمين لا على موظفي الشركات. فالدورة العامة تتناول الأدوار التجارية، أما هذه فتعمل بالملاحظة الصفية ومراحل المسار المهني للمعلم والترقية الأكاديمية والتعاقب على رئاسة الأقسام والعمادة والإدارة المدرسية.

ماذا تعود به من إدارة المواهب في المدارس والجامعات؟

تعود بخطة مسار المواهب الأكاديمية لمؤسستك. وهي تحدد مخاطر التوظيف وخطوات التهيئة ودورة الملاحظة ومراحل المسار المهني وغطاء التعاقب.

إدارة المواهب في المدارس والجامعات: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة مسار المواهب الأكاديمية أولا أي المناصب التعليمية والقيادية تحتاج إلى غطاء تعاقب هذا العام. ويستخدمها مسؤولو الكوادر ورؤساء الأقسام وكبار الأكاديميين معا عند التوظيف والتوجيه والترقية. وبعد أول استخدام لها تستحق مراحل المسار المهني ودورة الملاحظة مراجعة جديدة، للتأكد من أن المعلمين الجدد يرون مستقبلا واضحا داخل المؤسسة.