JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التنوع العصبي في بيئة العمل للمديرين

3 – 7 يناير 2027

دبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التنوع العصبي في بيئة العمل للمديرين

المرجع: 112905_2979 **التاريخ:** 3 – 7 يناير 2027 **المكان:** دبي **الرسوم:** GBP 4600

التنوع العصبي في بيئة العمل دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين وشركاء الموارد البشرية وقادة الفرق الذين يقودون زملاء من ذوي التوحد واختلافات الانتباه وعسر القراءة وأنماط مشابهة، يخرج منها كل مشارك بخطة تهيئة للفريق يعود بها إلى عمله. ويزداد عدد الموظفين الذين يفصحون عن نمط تفكير مختلف، والمؤسسات التي تكيف طريقة تنظيم العمل تحتفظ بالكفاءات النادرة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة التنوع العصبي في بيئة العمل لقادة المكاتب والمصانع وفرق الخدمة.

لماذا يهم التنوع العصبي في بيئة العمل الآن

ثلاثة تحولات تضع الزملاء من ذوي التنوع العصبي في قلب القيادة اليومية. فالتشخيص في سن الرشد صار أكثر شيوعا، فيواجه المديرون إفصاحات لم يستعدوا لها. والمكاتب المفتوحة وسيل الرسائل المستمر يرفعان العبء الحسي ومتطلبات الانتباه، ويثقلان بعض الأفراد أكثر من غيرهم. كما تعاني جهات العمل نقصا في مهارات التحليل والهندسة والجودة، حيث يقدر التعرف على الأنماط والتركيز العميق. والمدير الذي يكيف البيئة وطريقة عرض المهام يحتفظ بأشخاص أكفاء، أما من يعتمد أسلوب عمل واحدا فيواجه الإنهاك والخلافات والاستقالات المبكرة. وتستند الدورة إلى أبحاث علم النفس المهني الراسخة، بلغة عملية واضحة.

المستفيدون من التنوع العصبي في بيئة العمل

- القادة الذين يحددون الأولويات اليومية والمواعيد النهائية وأنماط الاجتماعات للفريق
- شركاء الموارد البشرية الذين يتولون الإفصاح وطلبات التهيئة وسجلات الحالات
- مسؤولو التوظيف ومديرو التعيين الذين يصممون المقابلات ومهام التقييم
- مشرفو فرق الورديات والمختبرات والإنتاج ذات الإجراءات الصارمة
- الموجهون والزملاء المرافقون الذين يدعمون المنضمين الجدد في أشهرهم الأولى

يستفيد المدير المباشر وشريك الموارد البشرية الذي يدعم فريقه أكثر عندما يحضران معا.

قدرات التنوع العصبي في بيئة العمل

يتعلم المشاركون تحويل الرغبة العامة في الاحتواء إلى تغييرات محددة في المهام والأماكن والمحادثات.

- تقييم المتطلبات الحسية ومتطلبات الانتباه والتواصل في كل دور — قرارات التهيئة
- تصميم تكليفات مكتوبة بخطوات وأمثلة وأولويات واضحة — توزيع عبء العمل
- إجراء محادثة إفصاح محترمة تحفظ السرية — ثقة الموظف
- بناء صيغ مقابلات وتقييم تختبر الوظيفة لا المهارة الاجتماعية الشكلية — لجان التعيين
- موازنة التهيئة المعقولة مع التكلفة والسلامة وروتين الفريق — الإدارة العليا والموارد البشرية
- إيصال الملاحظات بطريقة مباشرة ومنظمة ومتوقعة — محادثات الأداء

مصطلحات التنوع العصبي في بيئة العمل الأساسية

- التنوع العصبي — التباين الطبيعي في طريقة معالجة الدماغ للمعلومات والانتباه واللغة والمدخلات الحسية.
- مختلف عصبيا — وصف لشخص يختلف نمط تفكيره عن النمط الشائع، مثل التوحد أو اختلافات الانتباه أو عسر القراءة.
- التهيئة في مكان العمل — تغيير في المهام أو المعدات أو التوقيت أو المحيط يزيل عائقا أمام موظف.
- العبء الحسي — مجموع الضوضاء والضوء والحركة والمقاطعات التي يحتاج الشخص إلى تصفيتها أثناء العمل.
- التقنع — إخفاء السمات الطبيعية للتأقلم مع الآخرين، وهو ما يستنزف الطاقة ويقود غالبا إلى الإنهاك.
- الوظائف التنفيذية — المهارات الذهنية المستخدمة في التخطيط وترتيب المهام والبدء بها والتنقل بينها.

التنوع العصبي في بيئة العمل يوما بيوم

اليوم 1: اختلافات التفكير وبيئة العمل

- أنماط التنوع العصبي الشائعة — نقاط القوة والعوائق التي يحملها كل نمط
- التفكير المرتكز على العوائق — من يتحمل مسؤولية عقبات بيئة العمل
- أنماط التقنع والإنهاك — علامات مبكرة يلاحظها القائد
- متطلبات الوظائف التنفيذية في الأعمال الحديثة — التخطيط والتنقل وعبء المقاطعة
- الفحص الذاتي لمناخ الفريق — مدى الانفتاح على أساليب العمل المختلفة

اليوم 2: التهيئة والأماكن والأدوات

- ملف متطلبات الدور — رسم المتطلبات الحسية والاجتماعية ومتطلبات الانتباه
- إجراءات طلب التهيئة — الإفصاح والسرية وحفظ السجلات
- تعديلات البيئة الحسية — الإضاءة والضوضاء والمقاعد والمناطق الهادئة
- خيارات التقنيات المساعدة — تحويل النص إلى كلام والتذكيرات وأدوات التركيز
- مراجعة تكلفة التهيئة وسلامتها — تحديد ما هو معقول

اليوم 3: التواصل وتصميم المهام

- التكليفات الواضحة — خطوات مكتوبة وأمثلة ومعايير الإنجاز
- صيغ اجتماعات تناسب أساليب المعالجة المختلفة — جداول أعمال وفترات توقف ومتابعة مكتوبة
- هيكل الملاحظات المباشرة — محددة ومتوقعة وخالية من المعاني الضمنية
- إعلانات التغيير — تهيئة من يعتمدون على الروتين
- الخلاف بين أساليب العمل — معالجة الإشارات المفهومة خطأ داخل الفريق

اليوم 4: التوظيف والترقي والاحتفاظ بالموظفين

- إعلانات وظائف داعمة للتنوع العصبي — حذف المتطلبات غير الضرورية والمصطلحات المعقدة
- بدائل المقابلة — عينات عمل وأسئلة مسبقة ولجان بإيقاع هادئ
- الزملاء المرافقون والأدلة المكتوبة للتهيئة الوظيفية — أسابيع أولى بلا تخمين
- تقييم الأداء دون تحيز — الحكم على المخرجات لا على الأسلوب
- مسارات الترقي — مسارات تخصصية إلى جانب مسارات إدارة الأفراد

اليوم 5: تطبيق خطة تهيئة الفريق

- دراسة حالة لملف متطلبات الدور — تطبيقه على وظيفة شاغرة حقيقية
- تمرين محادثة الإفصاح — التدرب مع مراقبين وتلقي الملاحظات
- إعادة كتابة التكليف — اختبار الوضوح مع قارئ من الزملاء
- مؤشرات الاحتواء — إشارات الاستبقاء والغياب والانخراط الواجب تتبعها
- خطة تهيئة الفريق — التغييرات والمسؤولون ومواعيد المراجعة والدعم

تطبيق التنوع العصبي في بيئة العمل بعد الدورة

- إعداد ملف متطلبات الدور لوظيفتين في الفريق والاتفاق على تغيير حسي أو تغيير في الجدول لكل منهما.
- إعادة كتابة التكليفات الثلاثة التالية بخطوات مكتوبة ومعايير إنجاز، ثم سؤال المستلمين عن درجة وضوحها.

أسئلة حول التنوع العصبي في بيئة العمل

ما التنوع العصبي في بيئة العمل ولماذا يهم الآن؟

التنوع العصبي في بيئة العمل هو ممارسة قيادة أشخاص تعالج أدمغتهم المعلومات بطريقة مختلفة، بحيث تستثمر نقاط قوتهم وتزال العوائق أمامهم. ويهم الآن لأن التشخيص في سن الرشد يتزايد، ونقص المهارات يجعل خسارة الأكفاء مكلفة.

من هم المستفيدون من دورة التنوع العصبي في بيئة العمل للمديرين؟

يستفيد المديرون المباشرون وقادة الفرق وشركاء الموارد البشرية أكثر من غيرهم.

كيف يختلف التنوع العصبي في بيئة العمل عن دورة عامة في التنوع والاحتواء؟

يركز التنوع العصبي في بيئة العمل على اختلافات التفكير والتغييرات العملية التي تتطلبها في المهام والأماكن والمحادثات. أما الدورة العامة في التنوع فتغطي فئات هوية متعددة.

ماذا تعود به من تدريب التنوع العصبي في بيئة العمل؟

تعود بخطة تهيئة لفريقك. وتكتسب أيضا طريقة لإعداد ملف متطلبات الدور، وصيغة واضحة للتكليفات، ومحادثة إفصاح تدربت عليها.

التنوع العصبي في بيئة العمل: الطريق إلى الأمام

تسجل خطة تهيئة الفريق التغييرات المتفق عليها لكل دور، ومن يتولاها، وموعد مراجعتها. وأول ما تستخدم فيه تحديد العائق الذي يزال هذا الشهر، من المقاعد المزعجة إلى التكليفات الغامضة. ويتشاركها المديرون وشركاء الموارد البشرية. وبعد أول مراجعة، تستحق إعادة النظر في مدى استفادة الفريق كله من التغييرات، لا من أفصحوا فقط.