JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي

2 – 6 أغسطس 2027

مدريد

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي

المرجع: 3031_114982 **التاريخ:** 2 – 6 أغسطس 2027 **المكان:** مدريد **الرسوم:** GBP 5600

معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي دورة تدريبية مدتها أسبوع للمهنيين والمساهمين الأفراد الذين يريدون توجيه نموهم بأنفسهم، وتنتهي بإعداد خطة التطوير الشخصي مكتوبة. فمع تغير الأدوار أسرع من الأوصاف الوظيفية تعتمد المؤسسات على أشخاص يقرؤون نقاط قوتهم وفجواتهم ويتصرفون بناء عليها. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي.

لماذا تهم معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي الآن

نقلت الهياكل الأكثر تسطحا، وتبدل المهارات المطلوبة، وتراجع سلالم الترقية الرسمية مسؤولية النمو إلى الفرد نفسه. فالمديرون المباشرون لديهم وقت أقل للتوجيه الفردي، ويتوقعون أن يحضر الموظف إلى محادثات تقييم الأداء ومعه أدلة وأهداف واضحة. ومن يعرف تفضيلات عمله ونقاط قوته ونقاطه العمياء يختار المهام بحكمة ويتعافى سريعا من العثرات، أما من لا يعرفها فيتنقل بين المهام وينتظر التوجيه. وتستند الدورة إلى التأمل المنظم وجمع الملاحظات ومراجعة نقاط القوة بالأدلة ومراجعات التقدم الدورية.

المستفيدون من معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي

- متخصصون يرسمون خطوتهم المهنية التالية دون مسار محدد
- مساهمون أفراد يعدون الأدلة والأهداف لمحادثات تقييم الأداء
- مهنيون عائدون من تغيير دور أو انتداب أو انقطاع مهني
- موظفون فنيون وإداريون يسعون إلى مسؤوليات أوسع
- موظفون في بداية مسارهم أو منتصفه يبنون عادات تعلم ثابتة

يستفيد القسم الذي يرسل عددا من المساهمين الأفراد معا أكثر من غيره، لأن الزملاء يتبادلون الملاحظات ويتابع بعضهم بعضا في مراجعات التقدم.

قدرات معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي

ينتقل المشاركون من صورة واضحة لطريقة عملهم إلى أهداف نمو يمكن اختبارها وتتبعها وتعديلها.

- تقييم تفضيلات العمل الشخصية وأنماط الطاقة وردود الفعل المتكررة — اختيار المهام والأدوار
- بناء خطة طلب ملاحظات تشمل الزملاء والعملاء والمديرين المباشرين — محادثات التقييم والتوجيه
- الموازنة بين نقاط القوة المثبتة وفجوات التطوير بأدلة ملموسة — تحديد أولويات النمو
- تحديد أهداف نمو شخصية بعلامات نجاح قابلة للملاحظة — اتفاق المدير المباشر على الدعم
- تصميم عادات تعلم تناسب أسبوع العمل المعتاد — استمرار التقدم بعد الدورة
- اختبار التقدم عبر مراجعات ذاتية مجدولة وسجلات أدلة — قرارات المسار والمهام اللاحقة

مصطلحات معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي الأساسية

- دفتر التأمل — سجل مكتوب قصير للأحداث وردود الفعل والدروس يكشف أنماط السلوك.
- طلب الملاحظات — سؤال محدد يرسل إلى زميل عما يجب الاستمرار فيه أو إيقافه أو البدء به.
- أدلة نقاط القوة — أمثلة ملموسة تبين أين أنتجت مهارة ما نتائج لاحظها الآخرون وقدروها.
- النقطة العمياء — عادة أو أثر على الآخرين لا يراه الشخص بينما يذكره الزملاء باستمرار.
- هدف النمو — هدف شخصي يحدد التغيير المنشود ودليل النجاح والدعم المطلوب.
- مراجعة التقدم — مراجعة ذاتية مجدولة تقارن الأدلة الحديثة بأهداف النمو وتعدل الخطوة التالية.

معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي يوما بيوم

اليوم 1: دوافع النمو الموجه ذاتيا

- أنماط المسار المهني المتغيرة — لماذا يملك الأفراد اليوم مسار تطويرهم
- الخط الزمني للمسار الشخصي — تحويل الخيارات السابقة إلى دروس للخطوات التالية
- قائمة تفضيلات العمل — كيف تشكل الطاقة والانتباه الأداء اليومي
- ترتيب القيم الشخصية — أي الأولويات توجه قرارات المسار المهني
- إعداد دفتر التأمل — رصد ردود الفعل والأنماط على مدار الأسبوع

اليوم 2: جمع الملاحظات من الآخرين

- تصميم طلب الملاحظات — طرح أسئلة على الزملاء تنتج إجابات قابلة للاستخدام
- خريطة مصادر الملاحظات — اختيار الزملاء والعملاء والمديرين الذين يسألون
- تلقي الملاحظات الصعبة — فصل الإشارات المفيدة عن الدفاعية الشخصية
- تحديد النقاط العمياء — مقارنة النظرة الذاتية بملاحظات الزملاء
- ملخص محاور الملاحظات — تجميع التعليقات في مجالات تطوير واضحة

اليوم 3: مراجعة نقاط القوة والفجوات

- سجل أدلة نقاط القوة — توثيق أمثلة أنتجت فيها المهارات نتائج ظاهرة
- فحص الإفراط في نقطة القوة — متى تبدأ الموهبة في إحداث مشكلات للآخرين
- مصفوفة فجوات المهارات — مقارنة القدرة الحالية بمتطلبات الدور التالي
- أمثلة حالات من الرعاية الصحية والهندسة — كيف أعاد مهنيون توجيه مساراتهم
- ترتيب أولويات التطوير — اختيار مجالين أو ثلاثة للعمل عليها

اليوم 4: الأهداف والعادات ومراجعات التقدم

- صياغة أهداف النمو — تحديد التغيير ودليل النجاح والدعم اللازم
- تصميم عادات التعلم — إدخال القراءة والممارسة والتأمل في الأسابيع المزدحمة
- اختيار مهام التحدي — استخدام المهام اليومية فرصا للتطوير
- محادثة الدعم مع المدير المباشر — الاتفاق على الموارد والوقت والظهور
- تقويم مراجعات التقدم — جدولة مراجعات ذاتية شهرية وتعديلات

اليوم 5: ممارسة خطة التطوير الشخصي

- مراجعة دفتر التأمل — استخلاص الأنماط من تدوينات الأسبوع
- دمج الملاحظات ونقاط القوة — جمع الأدلة في ملف ذاتي واحد
- تحدي الخطة مع الأقران — اختبار الأهداف والعادات مع المشاركين الآخرين
- التخطيط للاستجابة للعثرات — إعداد طرق الاستئناف بعد الأهداف الفائتة
- خطة التطوير الشخصي — استكمال الأهداف والعادات والدعم ومواعيد المراجعة

تطبيق معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي بعد الدورة

- إرسال ثلاثة طلبات ملاحظات إلى الزملاء وإضافة إجاباتهم إلى ملخص محاور الملاحظات.
- عقد أول مراجعة تقدم شهرية ومناقشة نتيجتها مع المدير المباشر.

أسئلة حول معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي

ما معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة دراسة طريقة عملك وتحويل هذه البصيرة إلى أهداف نمو مكتوبة. وتهم الآن لأن مسؤولية النمو المهني انتقلت إلى الأفراد، ويتوقع المديرون أن يحضر كل شخص أدلته وأهدافه الخاصة.

من الأدوار الأكثر استفادة من معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي؟

يستفيد المهنيون والمساهمون الأفراد أكثر من غيرهم. ويستفيد بوجه خاص المتخصصون والموظفون الفنيون ومن هم في بداية مسارهم أو منتصفه ممن يرسمون خطوتهم التالية دون مسار محدد.

كيف تختلف معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي عن دورة مهارات التواصل؟

تركز على تخطيط نموك الشخصي بدلا من طريقة حديثك مع الآخرين. فدورة التواصل تتدرب على الإصغاء والتعبير، أما هذا الموضوع فيبني ملفا ذاتيا قائما على الملاحظات وأهداف نمو وعادات تعلم وروتين مراجعة التقدم.

ماذا ستعود به من معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي؟

تعود بخطة نمو مكتملة تضم الأهداف والعادات واحتياجات الدعم ومواعيد المراجعة. كما تعود بملخص محاور الملاحظات وسجل أدلة نقاط القوة.

معرفة الذات وتخطيط التطوير الشخصي: الطريق إلى الأمام

تفيد خطة التطوير الشخصي أولا في تحديد مجالات التطوير التي يعمل عليها المشارك خلال الأشهر المقبلة. ويملكها المشارك ويشاركها مع مديره المباشر للاتفاق على الدعم. وبعد أول مراجعة تقدم تستحق العودة إلى محاور الملاحظات وأدلة نقاط القوة للحكم على ما إذا كانت الأهداف المختارة ما تزال تتجه نحو الدور الذي يريده المشارك لاحقا.