JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في نقل المعرفة وتعاقب الخبرات

16 – 27 نوفمبر 2026

باريس

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في نقل المعرفة وتعاقب الخبرات

المرجع: 12397_355 **التاريخ:** 16 – 27 نوفمبر 2026 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 9500

نقل المعرفة وتعاقب الخبرات دورة تدريبية مدتها أسبوعين لمخططي التعاقب الوظيفي ومديري الموارد البشرية والمديرين المباشرين للأدوار الحرجة، يبني فيها المشاركون خطة نقل الأدوار الحرجة لأكثر المناصب تعرضا. فكثيرا ما تسمي المؤسسات خلفاء على الورق ثم تتركهم دون الحكم والعلاقات والسياق الذي يملكه شاغل المنصب، فتصبح الأشهر الأولى بعد المغادرة مكلفة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لسد هذه الفجوة.

لماذا يهم نقل المعرفة وتعاقب الخبرات الآن

ثلاثة ضغوط تجعل الموضوع ملحا: دوران أسرع وتنقل داخلي يقصر مدة البقاء في الأدوار الحرجة، وطبقات إدارية أرق تترك نوابا طبيعيين أقل، ومجالس إدارة تطلب دليلا على أن خطط التعاقب ستنجح فعلا. المؤسسة التي تربط التعاقب بنقل مقصود للمعرفة تعين خلفاء يؤدون بسرعة ويحافظون على علاقات العملاء والشركاء، أما التي لا تفعل فتواجه فترات تأهيل طويلة وخسارة حسابات وتكرار أخطاء. وتستند الدورة إلى المواصفة ISO 30401 لمتطلبات أنظمة إدارة المعرفة إلى جانب ممارسات التعاقب الراسخة مثل تقديرات الجاهزية ومجموعات الخلفاء ومصفوفات مراجعة المواهب.

المستفيدون من نقل المعرفة وتعاقب الخبرات

- مخططو التعاقب المسؤولون عن مجموعات الخلفاء وعمق البدلاء في الأدوار الحرجة
- مديرو الموارد البشرية الذين يعتمدون موارد النقل وفترات التداخل والإحلال المؤقت
- المديرون المباشرون المسؤولون عن إعداد الخلفاء وتفريغ وقت الخبراء
- رؤساء تطوير المواهب والقيادات الذين يصممون الإرشاد والتدوير الوظيفي
- رؤساء وحدات الأعمال الذين تعتمد استمرارية عملائهم أو أصولهم على أفراد قلائل

تحقق المؤسسات أعلى فائدة حين يحضر مدير موارد بشرية ومخطط تعاقب ومدير مباشر لدور حرج معا، لأن كل عملية نقل تحتاج الثلاثة لتخصيص الوقت والصلاحيات.

قدرات نقل المعرفة وتعاقب الخبرات

يغادر المشاركون قادرين على تحويل مخطط التعاقب إلى عمليات نقل تنقل الحكم والعلاقات وصلاحيات القرار فعلا إلى خلفاء مسمين.

- تقييم حرجية الأدوار ومخاطر المغادرة — اللجان التنفيذية التي ترتب جهود التعاقب
- تحديد تقديرات الجاهزية وملفات الفجوات — الخلفاء ومديروهم
- الموازنة بين الإرشاد والعمل المزدوج والتدوير حسب نوع المعرفة — قرارات اختيار أسلوب النقل
- تصميم خطط نقل المعرفة بمعالم وإحلال مؤقت — معتمدو الموارد البشرية والمديرون المباشرون
- بناء بطاقات متابعة تقدم النقل — القادة المشرفون على أدوار حرجة عديدة
- اختبار معايير قبول التسليم — الاعتماد بأن الخلف جاهز

مصطلحات نقل المعرفة وتعاقب الخبرات الأساسية

- الدور الحرج معرفيا — منصب يحمل شاغله دراية أو علاقات أو صلاحيات قرار يصعب ويطول تعويضها.
- تقدير الجاهزية — حكم على متى يستطيع الخلف تولي الدور، مثل جاهز الآن أو خلال أفق قريب أو أبعد.
- عمق البدلاء — عدد الخلفاء المتاحين ودرجة جاهزيتهم لدور أو مجموعة من الأدوار الحرجة.
- خطة نقل المعرفة — جدول بالبنود المراد نقلها والأساليب والمسؤولين والمعالم يتفق عليه الخبير والخلف ومديرهما.
- العمل المزدوج — ترتيب يتشارك فيه الخلف وشاغل المنصب المهام الحية، مع انتقال صلاحيات القرار تدريجيا إلى الخلف.
- معايير قبول التسليم — أدلة متفق عليها تؤكد اكتمال النقل وقدرة الخلف على العمل دون شاغل المنصب.

نقل المعرفة وتعاقب الخبرات يوما بيوم

اليوم 1: حين يلتقي التعاقب بالمعرفة

- محفزات المغادرة عبر القوى العاملة — التقاعد والترقية والاستقالة وإعادة التكليف
- تخطيط التعاقب مقابل نقل المعرفة — أين يقصر كل منهما وحده
- صلات نظام إدارة المعرفة وفق ISO 30401 — التعاقب ضمن النظام الأوسع
- كلفة الشغور وزمن التأهيل — مبررات النقل المبكر
- أدوار الراعي والمدير المباشر — ملكية كل عملية نقل

اليوم 2: تحديد الأدوار الحرجة معرفيا

- تقييم حرجية الأدوار — الأثر والندرة وزمن الوصول إلى الكفاءة
- ملفات محتوى المعرفة لكل دور — الدراية والعلاقات والسياق
- إشارات مخاطر المغادرة — التركيبة العمرية والانخراط وطلب السوق
- سجل الأدوار الحرجة — الوضوح أمام اللجنة التنفيذية
- دمج مصفوفة مراجعة المواهب — ربط الأداء بمخاطر المعرفة

اليوم 3: تحديد الخلفاء وجاهزيتهم

- مجموعات الخلفاء وعمق البدلاء — تغطية الأدوار الحرجة
- تقديرات الجاهزية — جاهز الآن أو قريبا أو على أفق أبعد
- ملفات فجوات الجاهزية — المهارات والعلاقات والحكم الناقص
- الخلف الداخلي مقابل الخارجي — السرعة والملاءمة الثقافية
- اتفاقيات تطوير الخلفاء — تعهدات الخلف والمدير

اليوم 4: اختيار أساليب النقل

- مصفوفة اختيار أسلوب النقل — مطابقة نوع المعرفة بالأسلوب
- علاقات الإرشاد — نقل الحكم طويل المدى وشبكات العلاقات
- ترتيبات التداخل الوظيفي — تعرض حي للقرارات الفعلية
- التدوير الموجه والمهام التوسعية — اتساع الخبرة قبل التعيين
- الإجراءات الموثقة وأدلة العمل — محتوى صريح جاهز لإعادة الاستخدام

اليوم 5: الإرشاد لتعاقب الخبرات

- تصميم عقد الإرشاد — الأهداف والوتيرة والحدود
- اختيار المرشدين وإعدادهم — الرغبة ومهارة التوجيه
- خيارات الإرشاد العكسي والجماعي — تدفق المعرفة في الاتجاهين
- أدلة حوارات الإرشاد — جلسات منظمة حول الحالات الصعبة
- فحوص سلامة علاقات الإرشاد — العلامات المبكرة للتعثر

اليوم 6: العمل المزدوج وتصميم التسليم

- جداول العمل المزدوج — التدرج من الملاحظة إلى القيادة
- سلالم التفويض — الانتقال التدريجي لصلاحيات القرار
- نقل العلاقات عبر التعريف بأصحاب المصلحة — استمرارية العملاء والشركاء
- حزم التسليم للأدوار الحرجة — التعهدات المفتوحة والسياق
- التفاوض على توقيت المغادرة — فترات تداخل متفق عليها مع المغادرين

اليوم 7: خطط نقل المعرفة

- قالب خطة نقل المعرفة — البنود والأساليب والمسؤولون والمعالم
- ترتيب بنود النقل — الدراية الأشد حرجية أولا
- تفريغ الوقت وترتيبات الإحلال المؤقت — طاقة الخبير والخلف
- مسارات اعتماد خطة النقل — توقيع المدير المباشر والموارد البشرية
- بدائل الطوارئ في الخطة — المغادرات المفاجئة والغياب الطويل

اليوم 8: متابعة تقدم النقل

- بطاقات متابعة تقدم النقل — البنود المنجزة مقابل المعالم
- أدلة كفاءة الخلف — مهام مرصودة وتوقيعات اعتماد
- قواعد التصعيد للنقل المتأخر — محفزات التدخل
- رؤية محفظة الأدوار الحرجة — خيارات التقارير التنفيذية
- حلقات ملاحظات الخبير والخلف — تعديل الأساليب أثناء النقل

اليوم 9: التحقق من التسليم

- معايير قبول التسليم — تعريف النقل المكتمل
- لجان تقييم جاهزية الخلف — تأكيد مستقل للجاهزية
- فترة الاستدعاء بعد المغادرة — ترتيبات توفر الخبير
- مراقبة الأداء بعد التسليم — إشارات مبكرة للأخطاء والتأخير
- دروس كل عملية تعاقب — تحسين النقل التالي

اليوم 10: ممارسة خطة نقل الأدوار الحرجة

- سجل الأدوار الحرجة ومجموعات الخلفاء — تأكيد عمليات النقل ذات الأولوية
- تطبيق مصفوفة الأساليب على كل دور — مزيج الإرشاد والمزاوجة والتدوير
- مواءمة بطاقات المتابعة ومعايير القبول — مقاييس التقدم والاكتمال
- تعهدات تفريغ الوقت والإحلال المؤقت — موارد متفق عليها مع الرعاة
- خطة نقل الأدوار الحرجة — العرض الختامي على القيادة

تطبيق نقل المعرفة وتعاقب الخبرات بعد الدورة

- تقييم الأدوار الحرجة في قطاع واحد حسب الحرجية ومخاطر المغادرة، ثم نشر سجل للأدوار الحرجة يتضمن تقدير جاهزية كل خلف.
- الاتفاق على خطة نقل معرفة لخبير مغادر تجمع الإرشاد والعمل المزدوج وحزمة تسليم مع معايير قبول واضحة.

أسئلة حول نقل المعرفة وتعاقب الخبرات

ما نقل المعرفة وتعاقب الخبرات، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة نقل الدراية والعلاقات وصلاحيات القرار الخاصة بالأدوار الحرجة إلى خلفاء معدين. ويهم الآن لأن الدوران الأسرع والطبقات الإدارية الأرق تترك خلفاء مسمين غير جاهزين حين يغادر أصحاب الأدوار المهمة.

من أكثر الأدوار استفادة من نقل المعرفة وتعاقب الخبرات؟

مخططو التعاقب ومديرو الموارد البشرية والمديرون المباشرون للأدوار الحرجة هم الأكثر استفادة. ويستفيد كذلك رؤساء تطوير القيادات وقادة وحدات الأعمال في البنوك والطاقة والرعاية الصحية والهندسة، لأن استمراريتهم تعتمد على أفراد ذوي خبرة قلائل.

بماذا يختلف نقل المعرفة وتعاقب الخبرات عن دورة تقليدية في تخطيط التعاقب؟

يتجاوز تسمية الخلفاء إلى نقل الخبرة إليهم فعلا. فدورات التعاقب التقليدية تبني مجموعات المواهب ومصفوفاتها، أما هذا الموضوع فيضيف اختيار أساليب النقل وخططه وبطاقات المتابعة ومعايير قبول التسليم حتى يؤدي الخلفاء فعلا.

ماذا ستعود به من نقل المعرفة وتعاقب الخبرات؟

ستعود بخطة نقل لأدوارك الحرجة تشمل الخلفاء وفجوات الجاهزية والأساليب والموارد ومعايير القبول. وتتضمن أيضا بطاقات متابعة تستخدمها لرفع التقدم إلى القيادة.

نقل المعرفة وتعاقب الخبرات: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة نقل الأدوار الحرجة أولا الأدوار التي تحصل على موارد النقل والخلفاء الذين يقرنون بالخبراء الآن. يستخدمها مديرو الموارد البشرية ومخططو التعاقب والمديرون المباشرون لتفريغ الوقت واعتماد الإحلال المؤقت ومتابعة التقدم. وبعد أول عمليات التسليم تستحق معايير القبول ومصفوفة الأساليب المراجعة، لأن أداء الخلفاء الفعلي يبين أي الأساليب تستحق وزنا أكبر.