JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة

30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة

المرجع: 32777_865 **التاريخ:** 30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 5300

تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة دورة تدريبية مدتها أسبوع لشركاء الأعمال في الموارد البشرية واختصاصيي المواهب والتعلم والتطوير، ويكمل فيها كل مشارك حافظة المهام الموسعة لأصحاب الإمكانات العالية. فالأدوار الوظيفية تتبدل اليوم أسرع من أوصافها المكتوبة، وتحتاج المؤسسات إلى أدلة على من يتكيف بسرعة وإلى تجارب عمل مقصودة تنمي هذه القدرة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لاختصاصيي المواهب.

لماذا يهم تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة الآن

تشكل هذا الموضوع اليوم ثلاث قوى، هي الأتمتة التي تعيد رسم محتوى الوظائف، والهياكل المسطحة التي تقلص درجات الترقي، والحاجة إلى خلفاء جاهزين في وقت أقصر. والمؤسسة التي تقرأ رشاقة التعلم بدقة تضع قادتها الناشئين أمام تحديات غير مألوفة في التوقيت المناسب وتحتفظ بهم، أما التي تخلط بين الأداء الحالي والإمكانات فترقي الأشخاص غير المناسبين وتستنزف المناسبين، ويفقد قادة الخطوط ثقتهم بقوائم الإحلال. وتستند الدورة إلى معيار ISO 30422:2022 الخاص بعمليات التعلم والتطوير، وإلى إرشادات ISO 10015:2019 لإدارة الكفاءة وتنمية الأفراد.

المستفيدون من تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة

- مختصون يديرون مراجعات المواهب ولجان معايرة الإمكانات
- شركاء يقدمون المشورة لقادة الخطوط حول الإحلال والتدوير الوظيفي
- مصممون يبنون مسارات تطوير تجريبية للقادة الناشئين
- مختصون يختارون الأدلة النفسية والسلوكية ويفسرونها
- منسقون يتابعون مجموعات أصحاب الإمكانات العالية وتنقلاتهم

تستفيد وظيفة المواهب أكثر من غيرها حين يحضر مسؤول مراجعة المواهب ومصمم التطوير معا، فيتفقان على لغة واحدة لوصف الإمكانات والمهام الموسعة.

قدرات تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة

تنقل النتائج المشاركين من رصد الأشخاص القادرين على التكيف إلى هندسة التجارب التي تزيد قدرتهم عليه.

- يقيم رشاقة التعلم عبر الأبعاد الذهنية والإنسانية والتغيير والنتائج — لجان مراجعة المواهب
- يميز الإمكانات عن الأداء الحالي بمصادر أدلة متعددة — قرارات الإحلال الوظيفي
- يصمم مهاما موسعة متدرجة حسب الجدة والغموض والظهور — رعاة المهام من قادة الخطوط
- يبني روتينات تأمل وأسئلة ما بعد الحدث داخل المهام الجارية — القادة الناشئون
- يحدد سلوكيات طلب التغذية الراجعة والإشارات التي تعززها — المشرفون المباشرون
- يوازن مخاطر كل نقلة موسعة مقابل استمرارية الأعمال — رؤساء الوظائف

مصطلحات تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة الأساسية

- رشاقة التعلم — الرغبة والقدرة على التعلم من التجربة وتطبيق ما تعلمه الفرد في مواقف جديدة غير مألوفة
- المهمة الموسعة — تحد عملي حقيقي يتجاوز عمدا قدرة الفرد الحالية ويختار لتسريع نموه
- عامل التعثر — سلوك يحد من تقدم شخص قادر حين تتغير متطلبات الدور، كالجمود أو الإفراط في السيطرة
- مصفوفة التسعة مربعات — أداة مواهب تضع الأفراد حسب الأداء الحالي مقابل الإمكانات المقدرة لنقاشات المعايرة
- مراجعة ما بعد الحدث — جلسة قصيرة منظمة تسأل عما كان مقصودا وما حدث ولماذا وما الذي يتغير
- طلب التغذية الراجعة — المبادرة إلى طلب الرأي في سلوك الفرد ونتائجه بدلا من انتظار التقييم الرسمي

تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة يوما بيوم

اليوم 1: الإمكانات والتكيف وسياق المواهب

- تبدل متطلبات الأدوار — لماذا يقل تنبؤ الأداء السابق بالمستقبل
- الأداء مقابل الإمكانات — الفصل بين سؤالين مختلفين عن المواهب
- أبعاد رشاقة التعلم — الذهنية والإنسانية والتغيير والنتائج
- عوامل التعثر الشائعة — إشارات توقف تقدم الموظفين القادرين
- منظور العمليات في ISO 30422:2022 — موقع الرشاقة ضمن التطوير

اليوم 2: جمع أدلة رشاقة التعلم

- مقابلات الأحداث السلوكية — استكشاف كيف تعلم الأفراد من تجاربهم الأولى
- مقاييس الرشاقة بالتقرير الذاتي — اختيار الأدوات وتفسير نتائجها
- ملاحظات الرشاقة متعددة المقيمين — جمع أدلة قادة الخطوط
- لجان معايرة مصفوفة التسعة مربعات — مواجهة تحيز التصنيف علنا
- ملف أدلة الرشاقة — موازنة المصادر قبل قرارات المواهب

اليوم 3: هندسة المهام الموسعة

- نموذج الحرارة التطويرية — مستويات الجدة والغموض والظهور
- دليل أنواع المهام — مشاريع الإنقاذ والتأسيس والنقل بين الوظائف
- أدوار الراعي والموجه — من يساند كل نقلة موسعة
- شبكة المخاطر والاستمرارية — حماية العمليات أثناء النقلات الموسعة
- حالات من المستشفيات والطاقة — نقلات موسعة في قطاعين

اليوم 4: عادات التأمل وطلب التغذية الراجعة

- روتينات مراجعة ما بعد الحدث — تحويل التجربة إلى دروس
- يوميات التأمل وأسئلته — بناء عادة تعلم أسبوعية
- نصوص طلب التغذية الراجعة — جعل الطلبات محددة ومتكررة
- إشارات الأمان النفسي — سلوكيات القائد التي تستدعي الرأي
- إرشادات ISO 10015:2019 — ربط سجلات الكفاءة بالتجربة

اليوم 5: ممارسة حافظة المهام الموسعة

- ملفا رشاقة لمرشحين اثنين — تطبيق أدلة اليوم 2
- مواءمة المهام مع الملفات — تطبيق نموذج الحرارة التطويرية
- خطة تأمل وتغذية راجعة مدمجة — تطبيق روتينات اليوم 4
- مؤشرات التقدم ونقاط المراجعة — الحكم على أثر المهمة
- حافظة المهام الموسعة — اعتماد نقلات مجموعة أصحاب الإمكانات العالية

تطبيق تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة بعد الدورة

- إدارة لجنة معايرة بمصفوفة التسعة مربعات توازن أدلة الرشاقة من المقابلات والملاحظات متعددة المقيمين لا تقديرات الأداء وحدها.
- إطلاق مهمة موسعة متدرجة واحدة مع راع محدد ومراجعة ما بعد الحدث كل أسبوعين وروتين لطلب التغذية الراجعة.

أسئلة حول تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة

ما تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة ولماذا يهم الآن؟

هو قياس سرعة تعلم الأفراد من التجارب الجديدة ثم تصميم تحديات عمل تنمي هذه القدرة. ويهم الآن لأن الأدوار تتغير أسرع مما تستطيع خطط التطوير الرسمية مواكبته.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة؟

يستفيد أكثر شركاء الأعمال في الموارد البشرية واختصاصيو المواهب ومصممو التعلم الذين يديرون مراجعات المواهب والإحلال الوظيفي والتطوير التجريبي.

كيف يختلف تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة عن دورة مهارات الكوتشينج؟

يركز على تقييم الإمكانات وتصميم تجارب العمل لمجموعات أصحاب الإمكانات العالية. أما دورة مهارات الكوتشينج فتنمي مهارات الحوار الفردي التي يستخدمها القائد مع أي عضو في فريقه.

ماذا تعود به من تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة؟

تعود بملفات رشاقة ونقلات موسعة متدرجة وروتينات تأمل وتغذية راجعة مدمجة لمجموعة أصحاب الإمكانات العالية لديك.

تقييم رشاقة التعلم وتصميم المهام الموسعة: الطريق إلى الأمام

توجه حافظة المهام الموسعة لأصحاب الإمكانات العالية أول قرار حول أي القادة الناشئين يتولى أي تحد غير مألوف تاليا وبأي مساندة. وتستخدمها لجان مراجعة المواهب في المعايرة، ويديرها رعاة المهام في كل نقلة، ويجدول بها مصممو التعلم نقاط التأمل. وبعد الجولة الأولى من النقلات يحسن التحقق مما إذا كانت أدلة الرشاقة قد تنبأت فعلا بمن نما.