JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تصميم برامج الإرشاد الوظيفي

20 – 24 سبتمبر 2027

فيينا

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تصميم برامج الإرشاد الوظيفي

المرجع: 49316_1314 **التاريخ:** 20 – 24 سبتمبر 2027 **المكان:** فيينا **الرسوم:** GBP 5900

تصميم برامج الإرشاد الوظيفي دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري المواهب ومختصي التعلم والتطوير ومنسقي برامج الإرشاد الذين يطلقون الإرشاد المنظم ويديرونه داخل المؤسسة، ويخرج منها المشارك بمخطط برنامج الإرشاد. فالمؤسسات تعتمد اليوم على الإرشاد لنقل المعرفة الضمنية من الخبراء المقبلين على التقاعد وتسريع نمو القادة الجدد ودعم المواهب الأقل حضورا. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تصميم برامج الإرشاد الوظيفي.

لماذا يهم تصميم برامج الإرشاد الوظيفي الآن

تجعل ثلاثة ضغوط الإرشاد مسألة تصميم لا مجاملة غير رسمية: خبراء متخصصون يقتربون من التقاعد ومعرفتهم غير موثقة، وموظفون أصغر سنا ينتظرون وصولا منتظما إلى توجيه القيادات، وقادة يريدون تقدما ملموسا في الشمول والتعاقب الوظيفي. البرنامج المصمم جيدا يطابق الثنائيات عن قصد ويهيئ المرشدين ويتابع النتائج، أما البرنامج المرتجل فينتج ثنائيات تلتقي مرتين ثم تتباعد فيشك الرعاة في جدوى الإرشاد ذاته. وتستند الدورة إلى إطار كفاءات المجلس الأوروبي للإرشاد والكوتشينج EMCC لقدرات المرشد، وإلى ISO 30422:2022 لعمليات التعلم والتطوير.

المستفيدون من تصميم برامج الإرشاد الوظيفي

- مديرو المواهب الذين يربطون الإرشاد بمجموعات التعاقب ومسارات أصحاب الإمكانات العالية
- مختصو التعلم والتطوير الذين يصممون تهيئة المرشدين ومواد إرشاد المسترشدين
- منسقو البرامج الذين يديرون الاستقطاب والمطابقة والمتابعة والإغلاق
- قادة الشمول وبداية المسار المهني الذين يستخدمون الإرشاد لتوسيع الوصول إلى شبكات القيادة

تستفيد وظيفة المواهب أكثر حين يحضر مدير المواهب ومنسق البرنامج وقائد الشمول معا.

قدرات تصميم برامج الإرشاد الوظيفي

ينتقل المشاركون من ثنائيات عشوائية إلى برنامج إرشاد واضح الغرض والأدوار والأدلة على النتائج.

- تحديد غرض البرنامج وشروط الأهلية وصيغ الإرشاد لكل فئة مستهدفة — موافقة الراعي
- تصميم أساليب المطابقة باستخدام الملفات والأهداف وطاقة المرشدين — جودة الثنائيات واستمرارها
- بناء جلسات تهيئة المرشدين بالاستناد إلى كفاءات EMCC — ثقة المرشدين
- تطبيق اتفاقيات الإرشاد التي تغطي الأهداف والحدود والسرية — علاقات ثنائية سليمة
- اختبار صيغ الإرشاد العكسي والجماعي للمهارات الرقمية والشمول — وصول يتجاوز الثنائيات الفردية
- تقييم نتائج الإرشاد بالاستبيانات وبلوغ الأهداف وبيانات الاستبقاء — استمرار الاستثمار

مصطلحات تصميم برامج الإرشاد الوظيفي الأساسية

- الإرشاد الوظيفي — علاقة تطويرية يوجه فيها شخص خبير نمو آخر ومساره وحكمه المهني على مدى زمني.
- اتفاقية الإرشاد — تفاهم مكتوب بين المرشد والمسترشد حول الأهداف وإيقاع اللقاءات والحدود والسرية.
- معايير المطابقة — عوامل الملف المستخدمة لتشكيل الثنائيات مثل الأهداف والخبرة والتوافر.
- الإرشاد العكسي — صيغة يرشد فيها موظف أحدث زميلا أقدم، غالبا في التقنية أو الثقافة.
- الإرشاد الجماعي — مرشد واحد يوجه عدة مسترشدين معا، أو زملاء يرشد بعضهم بعضا في حلقة.
- قياس بلوغ الأهداف — أسلوب يقيم التقدم مقابل أهداف حددت في بداية العلاقة.

تصميم برامج الإرشاد الوظيفي يوما بيوم

اليوم 1: غرض برنامج الإرشاد وبنيته

- بيان غرض البرنامج — نقل المعرفة أو نمو القيادة أو الشمول
- تحليل الفئة المستهدفة — حديثو التخرج والمديرون الجدد والخبراء الحرجون
- اختيار الصيغة — الإرشاد الفردي والجماعي والعكسي وبين الزملاء
- أدوار البرنامج ورعايته — المنسق والمرشد والمسترشد والمدير المباشر
- روابط العمليات في ISO 30422 — موقع الإرشاد في دورة التعلم والتطوير

اليوم 2: الاستقطاب والمطابقة

- حملات استقطاب المرشدين — جذب المتطوعين دون إثقال الخبراء
- نماذج طلب المسترشدين — أسئلة الأهداف والتفضيلات والجاهزية
- مصفوفة معايير المطابقة — موازنة الأهداف والخبرة والتوافر
- أساليب المطابقة — بقيادة المنسق أو بالاختيار الذاتي أو بمساعدة البرمجيات
- إجراء إعادة المطابقة دون لوم — إنهاء الثنائيات غير الناجحة

اليوم 3: تهيئة المرشدين والاتفاقيات

- إطار كفاءات EMCC — توقعات قدرات المرشد
- تصميم جلسة تهيئة المرشدين — الإصغاء وطرح الأسئلة ومشاركة الخبرة
- قالب اتفاقية الإرشاد — الأهداف والحدود وقواعد السرية
- أدلة إيقاع اللقاءات — اللقاء الأول ومنتصف المدة ومحادثات الإغلاق
- حلقات إشراف المرشدين — دعم الأقران في المواقف الصعبة

اليوم 4: الإرشاد العكسي والجماعي والتقييم

- الإرشاد العكسي للمهارات الرقمية — تنفيذيون يتعلمون من موظفين أحدث
- حلقات الإرشاد الجماعي — دفعات بداية المسار في الهندسة والرعاية الصحية
- قياس بلوغ الأهداف — تتبع تقدم المسترشد مقابل الأهداف المتفق عليها
- استبيانات تقييم البرنامج — صحة الثنائيات والرضا ومؤشرات الاستبقاء
- تقرير الأثر للراعي — ربط الإرشاد بالتعاقب الوظيفي والشمول

اليوم 5: التطبيق على مخطط برنامج الإرشاد

- تطبيق خيارات الغرض والصيغة — تحديد دفعة تجريبية واحدة
- تطبيق مصفوفة المطابقة — تشكيل ثنائيات من مجموعة ملفات نموذجية
- تطبيق تصاميم الاتفاقية والتهيئة — تجميع حقيبة المرشد
- تقويم البرنامج وقائمة فحص المنسق — محطات الإطلاق حتى الإغلاق
- مخطط برنامج الإرشاد — التصميم النهائي جاهز لاعتماد الراعي

تطبيق تصميم برامج الإرشاد الوظيفي بعد الدورة

- إجراء تحليل الفئة المستهدفة ببيانات الموارد البشرية والاتفاق مع راعي البرنامج على دفعة تجريبية وصيغة واحدة.
- استخدام مصفوفة معايير المطابقة لتشكيل عشر ثنائيات وتسليم قالب اتفاقية الإرشاد لكل ثنائي.

أسئلة حول تصميم برامج الإرشاد الوظيفي

ما تصميم برامج الإرشاد الوظيفي ولماذا يهم الآن؟

تصميم برامج الإرشاد الوظيفي هو تخطيط برامج الإرشاد المنظمة: الغرض والمطابقة والتهيئة والاتفاقيات والتقييم. ويهم الآن لأن المؤسسات تحتاج إلى نقل معرفة الخبراء وتسريع نمو القادة وتوسيع الوصول إلى توجيه القيادات.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تصميم برامج الإرشاد الوظيفي؟

يستفيد أكثر مديرو المواهب ومختصو التعلم والتطوير ومنسقو البرامج وقادة الشمول. فكل منهم يشكل مرحلة مختلفة من تحديد الغرض إلى مطابقة الثنائيات وعرض النتائج.

كيف يختلف تصميم برامج الإرشاد الوظيفي عن دورة مهارات الكوتشينج؟

يركز تصميم برامج الإرشاد الوظيفي على بناء البرنامج وتشغيله: الأهلية والمطابقة والاتفاقيات والتقييم. أما دورة مهارات الكوتشينج فتركز على أساليب الحوار الفردية مثل طرح الأسئلة والإصغاء أثناء جلسات الكوتشينج.

ماذا تعود به من تصميم برامج الإرشاد الوظيفي؟

تعود بمخطط برنامج إرشاد يضم الغرض والصيغ ومصفوفة المطابقة وحقيبة المرشد وقالب الاتفاقية وتقويم البرنامج وخطة التقييم جاهزا لاعتماد الراعي.

تصميم برامج الإرشاد الوظيفي: الطريق إلى الأمام

يوجه مخطط برنامج الإرشاد أولا قرار الراعي بشأن الفئة التي تخدمها الدفعة التجريبية. ويستخدمه مديرو المواهب ومنسقو البرامج لاستقطاب الثنائيات ومطابقتها ودعمها. وبعد إغلاق الدفعة الأولى تستحق معايير المطابقة مراجعة جديدة، إذ تكشف آراء الثنائيات العوامل التي تنبأت فعلا بعلاقات قوية.