JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة استمرارية المعرفة والتوجيه المهني لمديري القطاع العام

28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027

سنغافورة

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة استمرارية المعرفة والتوجيه المهني لمديري القطاع العام

**المرجع:** 96433_2538 **التاريخ:** 28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** GBP 6900

استمرارية المعرفة والتوجيه المهني دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الجهات الحكومية ومنظمات التنمية الذين يحتاجون إلى حماية الخبرة الحرجة حين يتقاعد ذوو الخبرة أو ينتقلون أو تنتهي عقودهم، ويخرج المشاركون منها بخريطة المعرفة الحرجة والتوجيه لوحداتهم. فدوران الموظفين ودورات المشاريع الممولة يجعلان الخبرة غير الموثقة خطرا مؤسسيا حقيقيا. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في استمرارية المعرفة والتوجيه المهني.

## لماذا تهم استمرارية المعرفة والتوجيه المهني الآن

تتشكل استمرارية المعرفة في الجهات العامة اليوم تحت ضغط ثلاث قوى. فتقدم أعمار القوى العاملة يعني أن المختصين القدامى يحملون إجراءات وعلاقات وتقديرات لم تدون قط. والتمويل القائم على المشاريع في العمل التنموي يستقدم الخبراء لمدة محددة ثم يودعهم. وتنتظر الجهات الشريكة والمراجعون خدمة مستقرة أيا كان شاغل المكتب. والجهة التي تلتقط المعرفة الضمنية وتنقلها تحافظ على اتساق قراراتها، أما التي تهملها فتكرر أخطاءها القديمة وتفقد ذاكرتها المؤسسية مع كل مغادرة. وترتكز الدورة على تقييم القدرات المؤسسية وتحليل فجوات المهارات وممارسات التوجيه المنظم الموصوفة بلغة عملية.

## المستفيدون من استمرارية المعرفة والتوجيه المهني

- المسؤولون عن وحدات يحمل فيها عدد قليل من الخبراء معرفة تشغيلية حرجة
- رؤساء الأقسام الذين يخططون للتسليم قبل التقاعد أو التدوير أو انتهاء العقود
- مسؤولو تنمية القدرات الذين يقيمون مواطن القوة والضعف المؤسسية
- مديرو المشاريع في منظمات التنمية عند إغلاق المشاريع الممولة أو نقلها
- قادة التعلم والمواهب الذين يصممون مبادرات التوجيه والتعلم بين الأقران

تستفيد الإدارة أو الهيئة أكثر حين يحضر مدير وقائد تعلم وخبير أول معا ويبنون خريطة استمرارية مشتركة واحدة.

## قدرات استمرارية المعرفة والتوجيه المهني

يغادر المشاركون قادرين على تحديد الخبرة الهشة وترتيبها حسب أثر فقدانها ونقلها إلى الخلفاء عبر توجيه مقصود.

- تقييم القدرة المؤسسية على مستوى الفرد والوحدة والمؤسسة — قرارات القيادة العليا في توزيع الموارد
- تحديد حملة المعرفة الحرجة ونقاط الاعتماد على خبير واحد — تخطيط التسليم
- حساب فجوات المهارات بين الإتقان الحالي والمطلوب — أولويات التدريب والتوظيف
- تصميم ثنائيات التوجيه واتفاقياته وأهدافه التعلمية — المديرون المباشرون والخلفاء
- تطبيق أساليب التقاط المعرفة مثل مراجعات ما بعد التنفيذ ومقابلات الخبراء — أصحاب العمليات
- بناء مؤشرات تبين هل أصبحت القدرة مستدامة ذاتيا — الجهات الممولة وجهات الرقابة

## مصطلحات استمرارية المعرفة والتوجيه المهني الأساسية

- المعرفة الضمنية — دراية كامنة في الخبرة والتقدير الشخصي يصعب تدوينها وتنتقل عادة بالملاحظة والممارسة.
- المعرفة المعرضة للفقد — خبرة يرجح ضياعها خلال مدة محددة لأن حاملها قد يغادر ولا يشاركه فيها خلف.
- تقييم القدرات — مراجعة منظمة للمهارات والأنظمة والموارد التي تحتاجها الجهة مقارنة بما تملكه الآن.
- فجوة المهارات — الفرق بين مستوى الإتقان الذي يتطلبه الدور والمستوى الذي يظهره شاغله أو فريقه حاليا.
- اتفاقية التوجيه — مذكرة قصيرة بين الموجه والمتدرب تحدد الأهداف وإيقاع اللقاءات وطريقة متابعة التقدم.
- مراجعة ما بعد التنفيذ — نقاش منظم قصير بعد نشاط ما يسأل عما خطط له وما حدث ولماذا وما يستحق التكرار.

## استمرارية المعرفة والتوجيه المهني يوما بيوم

### اليوم 1: الذاكرة المؤسسية وسياق القدرات

- نموذج مستويات القدرة للفرد والوحدة والمؤسسة — أين يكمن الضعف فعلا
- مسح التعرض لدوران الموظفين والتقاعد — أي الوحدات تواجه الفقد أولا
- نقاط الخروج في دورة المشروع — متى تغادر الخبرة الممولة
- توقعات أصحاب المصلحة لاستمرار الخدمة — الأثر على المستفيدين والشركاء
- بطاقة التقييم الذاتي للقدرات — خط الأساس لأولويات التطوير

### اليوم 2: تحديد مواقع المعرفة الحرجة

- مقابلات المعرفة الحرجة مع الخبراء القدامى — ما الذي يجب ألا يضيع
- تصنيف خطر المعرفة حسب الأثر واحتمال المغادرة — ترتيب التسليم
- رسم نقاط الاعتماد على خبير واحد — قرارات التغطية والبدائل
- جولات العمليات وسجلات القرارات — التقاط التقدير الكامن خلف الإجراءات
- فرز المعرفة الصريحة والضمنية — اختيار مسار التوثيق أو التوجيه

## اليوم 3: تحليل فجوات المهارات ومستويات الإتقان

- ملفات إتقان الأدوار — تحديد المستوى الذي تتطلبه كل وظيفة
- سلالم تقدير الإتقان والأدلة — تقييم منصف للموظفين الحاليين
- خرائط الفجوات الحرارية عبر الفرق — أين يحقق الاستثمار أكبر عائد
- خيارات البناء أو الاستعارة أو التوظيف — سد الفجوات ضمن حدود الميزانية
- تقديرات جاهزية الخلفاء — توقيت التسليم قبل المغادرة

## اليوم 4: أساليب التوجيه ونقل المعرفة

- معايير اختيار الموجهين وتكوين الثنائيات — مواءمة الخبرة مع احتياجات الخلف
- اتفاقيات التوجيه وإيقاع اللقاءات — تحديد أهداف تعلم واضحة
- المرافقة الوظيفية والمرافقة العكسية والتدوير الوظيفي — نقل الدراية الضمنية
- مراجعات ما بعد التنفيذ ومجتمعات الممارسة — نشر الدروس بين الوحدات
- تقدير الموجهين وتخفيف أعبائهم — إبقاء كبار الخبراء منخرطين

## اليوم 5: تطبيق خريطة المعرفة الحرجة والتوجيه

- تطبيق تصنيفات خطر المعرفة على حالة وحدة فعلية — أولويات التسليم
- ربط خرائط الفجوات بثنائيات التوجيه — مواءمة الحاجة مع الموجه
- مؤشرات استدامة قدرات الفريق — أدلة للجهات الممولة والقيادات
- مراجعة الأقران لمسودات خطط الاستمرارية — اختبار الواقعية والتوقيت
- إكمال خريطة المعرفة الحرجة والتوجيه — الاعتماد وتشكيل الثنائيات الأولى

## تطبيق استمرارية المعرفة والتوجيه المهني بعد الدورة

- إجراء مقابلات مع الخبيرين الأقرب إلى المغادرة وتصنيف كل مجال معرفي حسب خطر فقده.
- إطلاق ثنائيتين للتوجيه باتفاقيات موقعة وعقد مراجعة ما بعد التنفيذ في نهاية الشهر الأول.

## أسئلة حول استمرارية المعرفة والتوجيه المهني

### ما استمرارية المعرفة والتوجيه المهني ولماذا تهم الآن؟

استمرارية المعرفة والتوجيه المهني ممارسة تحدد الخبرة الحرجة وتنقلها عمدا إلى الخلفاء. وتهم الآن لأن التقاعد والتدوير والمشاريع محددة المدة تستنزف الدراية أسرع مما تستطيع الجهات العامة إعادة بنائها.

## من الأدوار الأكثر استفادة من دورة استمرارية المعرفة والتوجيه المهني؟

يستفيد أكثر مديرو الوحدات ورؤساء الأقسام ومسؤولو تنمية القدرات وقادة التعلم، فهم من يقرر من يحمل الخبرة الحرجة ومن يخلفه.

## كيف تختلف استمرارية المعرفة والتوجيه المهني عن التطوير التنظيمي العام؟

تركز استمرارية المعرفة والتوجيه المهني على الخبرة الهشة وانتقالها بين أشخاص محددين، بينما تتناول دورات التطوير التنظيمي الأوسع الهيكل والثقافة على مستوى المؤسسة كلها.

## ماذا تعود به من دورة استمرارية المعرفة والتوجيه المهني؟

تعود بخريطة للمعرفة الحرجة والتوجيه خاصة بوحدتك، تضم المعرفة المعرضة للفقد والفجوات المصنفة وجاهزية الخلفاء وثنائيات التوجيه الأولى.

## استمرارية المعرفة والتوجيه المهني: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة المعرفة الحرجة والتوجيه أولا قرار أي عمليات التسليم تبدأ هذا الربع. ويستخدمها مديرو الوحدات وقادة التعلم وكبار الخبراء للاتفاق على ثنائيات التوجيه وحماية وقتها. وبعد أول دورة من المغادرات تستحق تصنيفات الخطر مراجعة جديدة للتحقق من أن الخلفاء يحملون الآن التقدير والحكم المهني لا الإجراءات وحدها.