JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة المهام التطويرية والتعلم من الأقران

6 – 10 ديسمبر 2026

دبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة المهام التطويرية والتعلم من الأقران

المرجع: 97080_2554 **التاريخ:** 6 – 10 ديسمبر 2026 **المكان:** دبي **الرسوم:** GBP 4600

المهام التطويرية والتعلم من الأقران دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الخطوط الأمامية وأخصائيي تطوير المواهب، تحول العمل اليومي إلى فرصة نمو، وتنتهي بإعداد خطة نمو الفريق التي تربط كل موظف بمهمة تطويرية وزميل تعلم. تتوقع المؤسسات اليوم أن تنمو المهارات داخل الوظيفة نفسها لا في القاعة التدريبية وحدها. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لتوضيح كيف تصنع المهام التطويرية والتعلم من الأقران هذا النمو.

لماذا تهم المهام التطويرية والتعلم من الأقران الآن

تتشكل هذه الممارسات اليوم تحت ثلاث قوى. فالمهارات تتقادم أسرع مما يمكن إعادة تصميم الدورات الرسمية، لذا ينتقل التعلم إلى قلب المشاريع الفعلية. ويقيس الموظفون جاذبية جهة العمل بالنمو الذي يلمسونه، وغياب حوار التطوير كثيرا ما يسبق قرار المغادرة. أما مديرو الخطوط الأمامية فيحملون معظم مسؤولية النمو دون هيكل واضح يسندهم. وحين تدار المهام التطويرية جيدا تتسع قاعدة الكفاءات الجاهزة، وحين تدار بشكل سيئ ترهق أصحاب الأداء العالي وتترك غيرهم بلا تقدم. وترتكز الدورة على التعلم التجريبي والتأمل المنظم.

المستفيدون من المهام التطويرية والتعلم من الأقران

- مديرو الخطوط الأمامية المسؤولون عن حوارات النمو وتصميم أدوار مرؤوسيهم المباشرين
- أخصائيو تطوير المواهب الذين يصممون فرص التعلم أثناء العمل والمسارات المهنية
- قادة الفرق الذين يوزعون المشاريع ويقررون من يتولى أعمالا غير مألوفة
- منسقو التعلم الذين يديرون حلقات الأقران وبرامج الرفيق وتبادل المعرفة
- المشرفون الذين يتابعون تقدم المهارات والجاهزية لأدوار أكبر

تستفيد المجموعات القيادية في الوظيفة الواحدة أكثر عند حضورها معا، إذ تتفق على مهام تطويرية مشتركة وثنائيات تعلم عبر فرقها.

قدرات المهام التطويرية والتعلم من الأقران

يتدرب المشاركون على مواءمة التحدي مع قدرات كل شخص، وعلى قياس تحرك المهارات فعليا.

- إجراء حوار تطوير منظم يكشف الطموحات والفجوات — الموظف ومديره
- تصميم مهمة تطويرية بنطاق ودعم ونقاط خروج واضحة — راعي المشروع
- معايرة مستوى التحدي مقابل الطاقة المتاحة لتجنب الإرهاق — قرارات عبء العمل والرفاه
- بناء ثنائيات وحلقات تعلم من الأقران بأهداف محددة — أخصائي تطوير المواهب
- تطبيق أدلة النمو مثل تقييمات المهارات وسجلات التأمل — نقاشات مراجعة المواهب
- عرض خطة نمو الفريق على الموظفين والقيادات — قرارات الموارد والتعاقب الوظيفي

مصطلحات المهام التطويرية والتعلم من الأقران الأساسية

- المهمة التطويرية — مهمة أو دور يتجاوز القدرة الحالية، يختار ليكتسب الشخص المهارة بممارسته مع الدعم.
- حوار التطوير — نقاش دوري يتطلع إلى المستقبل بين المدير والموظف حول الطموحات ونقاط القوة وخطوات التعلم التالية.
- حلقة التعلم من الأقران — مجموعة صغيرة من الزملاء تلتقي لتبادل المشكلات والممارسات والملاحظات حول أهداف تعلم متفق عليها.
- عقد التعلم — اتفاق مكتوب موجز يحدد الهدف والدعم والمدة والأدلة لنشاط تطويري.
- مصفوفة المهارات — جدول يبين مستوى كل عضو في الفريق مقابل المهارات التي يحتاجها الفريق.
- مراجعة ما بعد التنفيذ — جلسة استخلاص موجزة تسأل عما خطط له وما حدث ولماذا وما يستحق التكرار.

المهام التطويرية والتعلم من الأقران يوما بيوم

اليوم 1: النمو من خلال العمل

- دورة التعلم التجريبي — أين يحدث النمو الفعلي أثناء العمل
- مزيج الخبرة والتبادل والدراسة — موازنة مصادر التطوير المختلفة
- مصفوفة مهارات الفريق — رصد الفجوات أمام متطلبات العمل المستقبلية
- رسم الطموحات المهنية — ربط تطلعات الفرد باحتياجات الفريق
- دور المدير في النمو — تحديد التوقعات حول ملكية التطوير

اليوم 2: حوارات التطوير

- بنية الحوار والأسئلة المفتوحة — كشف نقاط القوة والطموحات
- أساليب التغذية الراجعة للنمو — تحويل الملاحظات إلى خطوات تعلم تالية
- عقود التعلم — الاتفاق على الأهداف والدعم والأدلة
- حوارات التطوير الصعبة — التعامل مع الركود وتباين التوقعات
- إيقاع الحوارات وسجلاتها — إبقاء التطوير حيا بين المراجعات الدورية

اليوم 3: تصميم المهام التطويرية

- مسح فرص المهام التطويرية — تحديد المشاريع والتدوير الوظيفي وأدوار التغطية
- شبكة معايرة التحدي — مواءمة الصعوبة مع الجاهزية والطاقة المتاحة
- موجز المهمة ونقاط الخروج — تحديد النطاق والدعم والإخفاق الآمن
- أدوار الراعي والموجه — من يساند الشخص خلال المهمة التطويرية
- العدالة في التوزيع — إتاحة المهام التطويرية لما هو أبعد من المعتاد

اليوم 4: التعلم من الأقران وأدلة النمو

- حلقات التعلم من الأقران — تحديد الغرض والعضوية وقواعد العمل
- ثنائيات الرفيق والإرشاد العكسي — تبادل الخبرات بين الأجيال المختلفة
- مراجعات ما بعد التنفيذ — استخلاص الدروس من المهام الفعلية
- سجلات التأمل وملفات التعلم — توثيق أدلة نمو المهارات
- مؤشرات النمو وتقييمات المهارات — إظهار التقدم في مراجعات المواهب

اليوم 5: ممارسة إعداد خطة نمو الفريق

- محاكاة حوار التطوير — التدرب بحضور مراقبين من الأقران وتغذية راجعة
- عيادة المهام التطويرية — اختبار مسودات موجزات المهام لدى المشاركين
- تمرين تصميم حلقة الأقران — تكوين ثنائيات حول أهداف مشتركة
- لوحة متابعة التقدم — اختيار المقاييس التي ستراجعها القيادات
- خطة نمو الفريق — تجميع الأدوار والثنائيات والمراحل والأدلة

تطبيق المهام التطويرية والتعلم من الأقران بعد الدورة

- عقد حوار تطوير مع كل مرؤوس مباشر وتوثيق عقد تعلم واحد لكل شخص.
- إطلاق مهمة تطويرية واحدة وحلقة تعلم من الأقران، مع ختام كل شهر بمراجعة ما بعد التنفيذ.

أسئلة حول المهام التطويرية والتعلم من الأقران

ما المهام التطويرية والتعلم من الأقران، ولماذا تهم الآن؟

هي أساليب لتنمية المهارات عبر عمل فعلي يحمل تحديا وتبادل خبرات بين الزملاء. وتهم الآن لأن المهارات تتغير أسرع من الدورات الرسمية، ولأن الموظفين يتوقعون نموا ملموسا من جهة عملهم.

ما الأدوار الأكثر استفادة من المهام التطويرية والتعلم من الأقران؟

يستفيد مديرو الخطوط الأمامية وأخصائيو تطوير المواهب أكثر من غيرهم. فالمديرون يجرون حوارات التطوير ويوزعون الأعمال الصعبة، بينما يصمم الأخصائيون حلقات الأقران ويتابعون النمو.

كيف تختلف دورة المهام التطويرية والتعلم من الأقران عن دورة تحليل الاحتياجات التدريبية؟

تركز على النمو داخل الوظيفة لا على تحديد التدريب الرسمي وشرائه. فدورة تحليل الاحتياجات تخطط للتدريب الصفي والإلكتروني، أما هذه فتصمم المهام الصعبة وتبادل الأقران والحوارات، وتبين كيف توثق المهارات الناتجة عنها.

ماذا تعود به من المهام التطويرية والتعلم من الأقران؟

تعود بخطة نمو لفريقك تحدد لكل شخص مهمة تطويرية وزميل تعلم ومقاييس تقدم، إضافة إلى نموذج موجز المهمة ونموذج مراجعة ما بعد التنفيذ.

المهام التطويرية والتعلم من الأقران: الطريق إلى الأمام

توجه خطة نمو الفريق أولا قرار من يتولى المهمة التطويرية التالية ومن يتعلم من زملائه. ويستخدمها مديرو الخطوط الأمامية في حواراتهم الشهرية، ويعتمد عليها أخصائيو المواهب في مراجعات المواهب والتعاقب الوظيفي. وبعد الجولة الأولى من المهام تستحق معايرة التحدي مراجعة جديدة: هل كان التحدي خفيفا أم ثقيلا أم مناسبا، وهل وزعت الفرص بعدالة.