JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة

27 – 31 ديسمبر 2026

أونلاين

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة

المرجع: 98193_2581 التاريخ: 27 – 31 ديسمبر 2026 المكان: أونلاين الرسوم: GBP 1900

التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة دورة تدريبية مدتها أسبوع للمهنيين والموظفين ذوي الإمكانات العالية الذين يريدون تحويل خبراتهم اليومية إلى نمو أسرع، وتنتهي بإعداد كل مشارك خطة شخصية لرشاقة التعلم. تتبدل الأدوار بسرعة، وتميل المؤسسات إلى ترقية من يتعلم في المواقف الجديدة لا من يكرر ما يعرفه. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة.

لماذا يهم التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة الآن

تؤثر في هذا الموضوع اليوم ثلاث قوى. يتغير محتوى الوظائف أسرع مما تلحق به المناهج الرسمية، فيصبح جزء كبير مما يحتاجه المهني متعلما أثناء العمل أو غير متعلم على الإطلاق. وتضع الهياكل التنظيمية الأقل تدرجا عددا أكبر من الموظفين في أدوار لا يجدون فيها من يقدم لهم الجواب جاهزا. والمؤسسة التي يتأمل موظفوها تجاربهم ويطلبون الملاحظات الصريحة تتكيف مع التغيير بأخطاء أقل كلفة، أما التي يتجنب موظفوها الأمرين فتكرر أخطاءها وتخسر كفاءاتها الواعدة. وتستند الدورة إلى دورة التعلم التجريبي وإلى ممارسة مراجعة ما بعد الحدث.

المستفيدون من التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة

- المتخصصون المنتقلون إلى أدوار أوسع ممن يحتاجون إلى بناء حسن التقدير خارج مجالهم الفني المعتاد
- الموظفون المصنفون ذوي إمكانات عالية والمطلوب منهم التعلم بسرعة في كل موقع جديد
- المساهمون في المشاريع الذين يتنقلون بين الفرق ويستوعبون أساليب عمل غير مألوفة
- المهنيون العائدون من انقطاع وظيفي أو المنتقلون من قطاع آخر ممن يعيدون بناء ثقتهم
- المشرفون في بداية مسارهم الذين يتعلمون القيادة من التجربة اليومية والتصويب

تستفيد مجموعات الموظفين ذوي الإمكانات العالية من مخزون المواهب نفسه أكثر من غيرها عندما يحضر عدد من أفرادها معا.

قدرات التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة

يتدرب المشاركون على تحويل المواقف إلى دروس، وطلب الملاحظات الصريحة دون موقف دفاعي، ونقل تلك الدروس إلى المهمة غير المألوفة التالية.

- تطبيق روتين تأمل منظم على مواقف عمل حديثة — لتحديد ما يستحق التكرار وما يجب تركه
- تصميم طلبات ملاحظات محددة للزملاء والعملاء — لتحسين جودة المدخلات المستلمة
- الموازنة بين ملاحظات متعارضة من مصادر مختلفة — لاختيار إجراء التطوير ذي الأولوية
- بناء عادة كتابة يوميات التعلم لرصد الأنماط عبر الأسابيع — لدعم الحوار مع المدير المباشر
- تقييم النقاط العمياء الشخصية وردود الفعل الدفاعية — لحماية العلاقة مع الزملاء الصريحين
- إيصال أهداف التعلم عند دخول دور غير مألوف — لتوضيح التوقعات مع المدير الجديد

مصطلحات التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة الأساسية

- رشاقة التعلم — الرغبة والقدرة على التعلم من التجربة وتطبيق دروسها في مواقف جديدة وغير مألوفة.
- دورة التعلم التجريبي — تسلسل متكرر يبدأ بالتجربة الملموسة ثم التأمل ثم استخلاص النتائج ثم تجربة أسلوب جديد.
- مراجعة ما بعد الحدث — جلسة قصيرة منظمة تسأل عما كان مقصودا وما حدث ولماذا وما الذي يتغير في المرة القادمة.
- طلب التغذية الراجعة — السعي النشط إلى ملاحظات الآخرين عن الأداء بدلا من انتظار تقديمها.
- النقطة العمياء — سلوك أو أثر على الآخرين يلاحظه الزملاء ولا يلاحظه الشخص نفسه.
- التغذية الأمامية — اقتراحات تخص السلوك المستقبلي بدلا من الحكم على أداء سابق، وهي غالبا أسهل في التقديم والتلقي.

التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة يوما بيوم

اليوم 1: لماذا لا تعلم التجربة وحدها

- أبعاد رشاقة التعلم — العادات الشخصية الأحوج إلى التقوية
- دورة التعلم التجريبي — المواضع التي يتوقف فيها التعلم الشخصي عادة
- رسم منطقة الراحة — المهام التي لم تعد تضيف تعلما جديدا
- المعتقدات الثابتة والنامية عن القدرة — ردود الفعل تجاه الإخفاقات
- قائمة جرد خط الأساس للتعلم الشخصي — نقطة البداية للمقارنة اللاحقة

اليوم 2: عادات تأمل تدوم

- أسئلة مراجعة ما بعد الحدث — تحويل موقف واحد إلى دروس
- صيغ يوميات التعلم — رصد الأنماط عبر أسابيع من العمل
- تحليل المواقف الحرجة — فصل الأسباب عن التفسيرات المريحة
- محفزات التأمل وفترات زمنية مخصصة — إبقاء العادة حية في أوقات الانشغال
- التفكير في البدائل الافتراضية — اختبار خيارات أخرى دون لوم

اليوم 3: طلب التغذية الراجعة والاستفادة منها

- نصوص طلب الملاحظات — الحصول على إجابات محددة لا مجاملات
- اختيار مصادر الملاحظات — الموازنة بين المديرين والعملاء والزملاء
- حوارات التغذية الأمامية — جمع الأفكار للمحاولة التالية
- إدارة ردود الفعل الدفاعية — إبقاء الزملاء الصريحين مستعدين للكلام
- فرز المدخلات المتعارضة — اختيار إجراء التطوير الذي يجب متابعته

اليوم 4: التكيف مع الأدوار غير المألوفة

- خريطة التعلم للأيام التسعين الأولى — ما يتعلمه الموظف أولا في الدور الجديد
- مقابلات الخبراء والمرافقة الميدانية — استيعاب المعرفة الضمنية بسرعة
- تجارب صغيرة في العمل — تجربة سلوكيات جديدة بمخاطر محدودة
- حوارات أهداف التعلم — الاتفاق على الدعم مع المدير الجديد
- التعافي من الأخطاء الظاهرة — الحفاظ على المصداقية أثناء التعلم

اليوم 5: ممارسة الخطة الشخصية لرشاقة التعلم

- تطبيق مراجعة ما بعد الحدث على حالة من الدورة — التدرب على الروتين
- تدريب حي على طلب الملاحظات — اختبار النصوص مع المشاركين الآخرين
- مقارنة خط الأساس بالجرد الحالي — اختيار العادات ذات الأولوية
- محاكاة دور غير مألوف — الجمع بين التأمل وطلب المدخلات
- صياغة الخطة الشخصية لرشاقة التعلم — الاتفاق على الخطوات التالية ونقاط المتابعة

تطبيق التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة بعد الدورة

- إجراء مراجعة أسبوعية لما بعد الحدث على موقف عمل حقيقي لمدة أربعة أسابيع وتسجيل الأنماط في يوميات التعلم.
- إرسال طلبات ملاحظات مصممة لثلاثة زملاء أو عملاء ومناقشة المدخلات المجمعة مع المدير المباشر.

أسئلة حول التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة

ما التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة، ولماذا يهم الآن؟

هو عادة استخلاص الدروس من التجربة والسعي النشط إلى ملاحظات الآخرين. ويهم الآن لأن الأدوار تتغير أسرع من التدريب الرسمي، فيصبح التعلم أثناء العمل هو ما يحدد من يتكيف.

ما الأدوار الأكثر استفادة من التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة؟

يستفيد أكثر المهنيون المنتقلون إلى أدوار أوسع أو غير مألوفة. ويعتمد الموظفون ذوو الإمكانات العالية والمتنقلون بين المشاريع والمشرفون الجدد جميعا على التعلم من التجربة.

كيف تختلف دورة التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة عن دورة تحديد المواهب؟

تبني هذه الدورة عادات التعلم لدى الفرد نفسه، بدلا من تعليم المتخصصين كيفية تحديد إمكانات الآخرين أو تقييمها.

ماذا تعود به من تدريب التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة؟

تعود بخطة شخصية لرشاقة التعلم. تحدد الخطة العادات ذات الأولوية وروتين التأمل ومصادر الملاحظات المسماة.

التعلم التأملي وطلب التغذية الراجعة: الطريق إلى الأمام

توجه الخطة الشخصية لرشاقة التعلم أولا اختيار العادة التي يقويها المشارك في الشهر التالي. ويستخدمها المشارك مع مديره المباشر الذي يدعم نقاط المتابعة ومصادر الملاحظات المتفق عليها. وبعد أول استخدام لها، يستحق الأمر مراجعة ما إذا كان التأمل يغير السلوك فعلا أم يقتصر على تدوين الملاحظات.