



بناء وتصميم أطر الجدارات ونهاذج الجدارات السلوكية والفنية

04 - 08 Jan 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



بناء وتصميم أطر الجدارات ونهاذج الجدارات السلوكية والفنية

المرجع: 1017_620 التاريخ: 04 - 08 Jan 2027 الموقع: لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن الرسوم: SAR 23000

العوق التقني: مهارس - أسلوب التطبيق: دراسة حالة

مقدمة

تمتلك مؤسسات كثيرة إطارا للجدارات لا يستخدمه أحد، فتعريفاته عامة يصعب تقييمها، ومستوياته متداخلة، ولا صلة له بقرارات التوظيف وتقييم الأداء والتعلم. ولدى مؤسسات أخرى عدة أطر متنافسة أعدتها إدارات مختلفة. تمنح هذه الدورة من كور كونسبت المديريين منهجية منظمة لتصميم إطار الجدارات، من الحاجة الاستراتيجية حتى أداة عملية معتمدة ومتحقق منها، بالاستناد إلى نهج معتمدة وتصنيفات مهارات دولية. ويطبق المشاركون كل خطوة على حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون بإطار جدارات وخطة تطبيق لعائلة وظيفية في مؤسساتهم.

أهداف الدورة

- ربط القدرات المطلوبة باستراتيجية المؤسسة وتحديد نطاق إطار الجدارات وبنيتها
- اختيار النماذج المرجعية وتكييفها، ومنها SFIA 9 و Map Profession CIPD و NET*O و ESCO
- جمع أدلة الجدارات عبر مقابلات النحادث السلوكية وأسلوب الحوادث الحرجة وورش تحليل الوظائف
- صياغة المؤشرات السلوكية وسلاسل مستويات الإتقان بحيث يلاحظها المديرون وقيموها باتساق
- التحقق من دقة الإطار وعدالته ودهجه في عمليات الاستقطاب والأداء والتعلم والتعاقب الوظيفي
- إعداد إطار جدارات مع خطة تطبيق لعائلة وظيفية في مؤسسة المشارك

الفئة المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية والمواهب المسؤولين عن تصميم النماذج وعمليات الموارد البشرية
- مديرو التعلم والتطوير الذين يبنون خطط القدرات والتدريب
- مديرو التطوير المؤسسي الذين يقودون مبادرات القدرات والثقافة المؤسسية
- المديرون الوظيفيون الذين يحددون المعايير الفنية لفرقهم
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة للقادة في الأداء والتعاقب الوظيفي

محاور الدورة

اليوم الأول: أسس الجدارات والحاجة المؤسسية

- تعريف الجدارة والمهارة والقدرة ونموذج جبل الجليد Model Iceberg
- استخدامات إطار الجدارات في الاستقطاب والأداء والتعلم والتعاقب الوظيفي
- تحليل القدرات الاستراتيجية وربطها بخطة الأعمال
- مبادئ إدارة الكفاءة وفق ISO 10015
- مراجعة الوضع الراهن للملفات الوظيفية والنوصاف الوظيفية القائمة

اليوم الثاني: النماذج والمعايير وتصنيفات المهارات

- بنية الجدارات النسائية والقيادية والوظيفية والفنية
- مستويات المسؤولية وهيكل المهارات في SFIA 9
- مقارنة Map Profession CIPD بنماذج الجدارات القيادية العامة
- نموذج محتوى NET*O وتصنيف مهارات ESCO بوصفها مكتبات مرجعية
- نموذج Dreyfus لتصميم مستويات الإتقان

اليوم الثالث: بناء الإطار

- مقابلات الأحداث السلوكية وأسلوب الحوادث الدرجة
- ورش تحليل الوظائف وأسلوب الشبكة الذهنية Grid Repertory
- صياغة المؤشرات السلوكية وفق قواعد الفعل القابل للملاحظة
- بناء سلم الإتقان بهياكل التقييم المرتكزة على السلوك BARS
- مواءمة الملفات الوظيفية ومصفوفات العائلات الوظيفية

اليوم الرابع: التحقق والمخاطر ومشكلات الدمج

- التحقق من صدق المحتوى عبر لجان خبراء الموضوع
- مراجعة النشر السلبي والتحيز في صياغة الجدارات
- ترشيح مكتبة الجدارات لتفادي تضخم الإطار
- الدمج مع نماذج تقييم الأداء وتحليل الاحتياجات التدريبية وخطط التعاقب
- حوكمة الإطار وضبط الإصدارات ودورة المراجعة

اليوم الخامس: دراسات الحالة وإطار الجدارات

- دراسة حالة قوى عاملة هندسية في شركة مرافق: إعادة تصميم الإطار الفني
- دراسة حالة في الخدمات المالية: توحيد نماذج قيادية متنافسة
- بناء قاموس جدارات لعائلة وظيفية من مؤسسة المشارك
- إعداد مسودة إطار الجدارات وخطة التطبيق
- لجنة مراجعة بين الزملاء والدفاع عن الإطار

المهارات المكتسبة

- تحليل الوظائف
- نهج الجدارات
- الربط بالسلوكيات القابلة للملاحظة
- تصميم سلال الإتقان
- التحقق من صلاحية الإطار
- دمج عمليات إدارة المواهب
- إدارة تصنيفات المهارات

لهذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بهسودة إطار جدارات وخطة تطبيق لعائلة وظيفية فعلية، وقد راجعها زملاؤك
- تستبدل عبارات الجدارات الغامضة بهؤشرات يستطيع المديرون المباشرون ملاحظتها وتقييمها باتساق
- توفر جهد التصويم بإعادة استخدام تصنيفات مهارات معتمدة بدلا من كتابة كل تعريف من البداية
- تقارن أساليبك بمديري موارد بشرية وتعلم من قطاعات ودول متعددة

الخاتمة

لا يثبت إطار الجدارات قيمته إلا حين يستخدمه المديرون في التوظيف والتقييم والتطوير والترقية. تنتقل هذه الدورة من المبررات الاستراتيجية للإطار، مروراً ببنى الجدارات والنماذج المرجعية وتصنيفات المهارات، وصولاً إلى جمع النذلة وصياغة المؤشرات والتحقق الذي يجعل الإطار عمليا وعادلا. وبحول اليوم الأخير هذه المعارف إلى إطار جدارات وخطة تطبيق يعود بهما المشاركون إلى مؤسستهم، جاهزين للربط بعمليات الموارد البشرية التي تعتهد عليها.