CONCEPT

التنوع العصبي في بيئة العمل: التوظيف الدامج والترتيبات التيسيرية وإدارة الموظفين ذوي الاختلاف العصبي

30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027

دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال



التنوع العصبي في بيئة العمل: التوظيف الدامج والترتيبات التيسيرية وإدارة الموظفين ذوي الاختلاف العصبي

المرجع: 18931_699 **التاريخ:** 30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027 **المكان:** دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال **الرسوم:** SAR 19500

مقدمة:

كثيرا ما تتعامل المؤسسات مع التنوع العصبي في بيئة العمل حالة بحالة، بعد أن يكون موظف كفء من ذوي التوحد أو فرط الحركة وتشتت الانتباه أو عسر القراءة أو عسر التناسق الحركي قد تعثر أمام إعلان وظيفي غامض أو مقابلة غير منظمة أو مكتب مفتوح مزدحم بالضجيج أو مدير لا يعرف ما يقول. وهكذا تخسر المؤسسات مواهب لم ترها وتدفع ثمن استقالات كان يمكن تجنبها بتغييرات بسيطة. تزود هذه الدورة من كور كونسبت مختصي الموارد البشرية والمسؤولين عن التوظيف والمديرين المباشرين بأساليب غير سريرية لإعادة تصميم التوظيف والتهيئة ومساحات العمل والمحادثات وإجراءات الأداء بما يراعي اختلاف أنماط التفكير. ويعد المشاركون خطة الدمج العصبي لمؤسسة نموذجية.

أهداف الدورة:

- شرح التوحد وفرط الحركة وتشتت الانتباه وعسر القراءة وعسر التناسق الحركي بلغة مهنية محترمة غير سريرية وتبني نظرة قائمة على نقاط القوة في اختلاف أنماط التفكير
- تدقيق مراحل التوظيف من الإعلان الوظيفي حتى العرض لرصد العوائق التي تستبعد المرشحين ذوي الاختلاف العصبي وإعادة تصميمها
- الاتفاق على ترتيبات تيسيرية متمحورة حول الفرد تغطي البيئة الحسية والتواصل وهيكلة المهام وإدارة الوقت
- إجراء محادثات داعمة بين المدير والموظف حول الإفصاح وطلبات الترتيبات التيسيرية والرفاه مع صون السرية
- تكييف فترة التجربة وتحديد الأهداف ومراجعات الأداء بحيث يقيم الموظفون ذوو الاختلاف العصبي بإنصاف على أساس النتائج
- إعداد خطة الدمج العصبي لمؤسسة نموذجية تتضمن تعديلات السياسات وأولويات تدريب المديرين ومقاييس الدمج

الفئة المستهدفة:

- شركاء الأعمال والمستشارون في الموارد البشرية الذين يتولون طلبات الترتيبات التيسيرية وملفات الحالات وسياسات الموظفين
- مختصو استقطاب المواهب والتوظيف الذين يكتبون الإعلانات ويختارون أدوات التقييم ويديرون المقابلات
- المديرون المباشرون الذين يقودون أعضاء فريق من ذوي الاختلاف العصبي يوميا ويحددون الأهداف والمراجعات
- مسؤولو التنوع وتجربة الموظف الذين يصممون الشبكات والتدريب ومقاييس الدمج
- منسقو التعلم والتهيئة الذين يخططون برامج التعريف بالمؤسسة وبرامج بداية المسار المهني

محاور الدورة:

اليوم 1: التنوع العصبي في بيئة العمل: المفاهيم واللغة والممارسة الحالية

- نموذج التنوع العصبي مقابل النموذج الطبي: النشأة والمصطلحات الأساسية
- تطبيق النموذج الاجتماعي للإعاقة على تصميم الوظائف
- التوحد وفرط الحركة وتشتت الانتباه وعسر القراءة وعسر التناسق الحركي: ملامح مهنية غير سريرية وتداخل الحالات
- تحديد ملامح القوة: تمييز الأنماط والتركيز العميق والانتباه للتفاصيل
- التقييم الذاتي لنضج الدمج العصبي في ممارسات الموارد البشرية الحالية

اليوم 2: التوظيف والاختيار الدامجان للتنوع العصبي

- إعادة صياغة الإعلان الوظيفي بلغة واضحة والفصل بين المتطلبات الأساسية والمرغوبة
- عبارات دعوة المرشحين إلى طلب الترتيبات التيسيرية على امتداد رحلة المرشح
- التجارب العملية وتقييمات المهام التطبيقية بديلا عن المقابلة
- تكييف المقابلات: إرسال الأسئلة مسبقا والوقت الإضافي والصياغة الحرفية المباشرة
- مراجعة عوائق الاختبارات النفسية المهنية والاختبارات الموقوتة للمرشحين ذوي عسر القراءة وفرط الحركة وتشتت الانتباه

اليوم 3: التهيئة والترتيبات التيسيرية وتصميم بيئة العمل

- خطة تهيئة منظمة بتعليمات مكتوبة وقوائم تحقق وزميل مرافق مسمى
- جواز الترتيبات التيسيرية: توثيق الدعم المتفق عليه ومراجعته
- تدقيق البيئة الحسية: الضجيج والإضاءة والروائح والمناطق الهادئة
- دعائم هيكلة المهام: مخططات تدفق المهام والمخططات الملونة والتذكيرات
- خيارات التقنيات المساعدة: تحويل الكلام إلى نص والنص إلى كلام وأدوات التركيز

اليوم 4: الإفصاح والتقنع والإدارة العادلة للأداء

- مسارات الإفصاح الطوعي وبروتوكول سرية المعلومات الصحية
- التقنع والإنهاك ومؤشرات الاحتراق الوظيفي التي يستطيع المدير التصرف حيالها
- دليل محادثات المدير بشأن طلبات الترتيبات التيسيرية واللقاءات الدورية
- إعادة تصميم مراجعة الأداء: أهداف قائمة على النتائج وصيغ واضحة للتغذية الراجعة
- مراجعة إجراءات التأديب والقدرة الوظيفية من منظور التنوع العصبي

اليوم 5: دراسة حالة: بناء خطة الدمج العصبي

- تشخيص المؤسسة النموذجية: بيانات تسرب الموظفين وسجل الترتيبات التيسيرية وصوت الموظف
- مراجعة فجوات سياسات الدمج العصبي في إجراءات التوظيف والأداء والتطوير
- مصفوفة الاحتياجات التدريبية للمديرين ومختصي التوظيف في الدمج العصبي
- مقاييس الدمج: أسئلة استطلاع الانتماء الدوري وزمن الاستجابة للترتيبات ومعدل الاحتفاظ
- عرض خطة الدمج العصبي ومناقشتها أمام لجنة من الزملاء

المهارات التي ستكتسبها:

- تصميم التوظيف الدامج للتنوع العصبي
- تخطيط الترتيبات التيسيرية في بيئة العمل
- تدقيق البيئة الحسية
- إدارة الإفصاح والسرية
- تحديد ملامح المواهب القائمة على نقاط القوة
- مراجعة سياسات التنوع العصبي
- تصميم مراجعات أداء منصفة
- اختيار مؤشرات الدمج

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة الدمج العصبي لمؤسسة نموذجية تحدد تعديلات السياسات وأولويات التدريب ومقاييس الدمج
- إعادة صياغة الإعلانات الوظيفية والمقابلات والتقييمات حتى لا يستبعد المرشحون الأكفاء ذوو الاختلاف العصبي
- الاستجابة للإفصاح وطلبات الترتيبات التيسيرية بثقة بصياغات متفق عليها وإجراء توثيق سري
- تبادل الخبرات مع زملاء من الموارد البشرية والتوظيف والإدارة المباشرة من قطاعات ومؤسسات مختلفة

الخاتمة:

يقدم الموظفون ذوو الاختلاف العصبي أفضل ما لديهم حين تصمم إجراءات التوظيف ومساحات العمل وعادات الإدارة لتستوعب أنماطا مختلفة من التفكير بدلا من نمط واحد مفترض. تنتقل الدورة من نموذج التنوع العصبي واللغة المحترمة، مرورا بالتوظيف والاختيار الدامجين، إلى التهيئة والترتيبات التيسيرية وتصميم البيئة الحسية، ثم الإفصاح والتقنع والإدارة العادلة للأداء. ويطبق المشاركون في اليوم الأخير هذه الأساليب على مؤسسة نموذجية، ويكمل كل منهم خطة الدمج العصبي جاهزة للنقاش مع قيادة الموارد البشرية والمديرين المباشرين.