CONCEPT

دورة برامج تطوير الخريجين: تصميم برامج حديثي التخرج والتدوير الوظيفي والتدريب التعاوني

1 – 5 مارس 2027

باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى



دورة برامج تطوير الخريجين: تصميم برامج حديثي التخرج والتدوير الوظيفي والتدريب التعاوني

المرجع: 24402_1492 **التاريخ:** 1 – 5 مارس 2027 **المكان:** باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى **الرسوم:** SAR 23500

مقدمة:

دورة برامج تطوير الخريجين دورة مدتها أسبوع لكوادر الموارد البشرية واستقطاب المواهب والتعلم والتطوير ومديري الإدارات المسؤولين عن برامج حديثي التخرج والمتدربين والتدريب التعاوني، وتنتهي بمخطط تصميم برنامج الخريجين مع بطاقة مؤشرات أداء لجهة عمل دراسية. تستقطب جهات كثيرة دفعات من الخريجين كل عام ثم تفقد عددا منهم قبل نهاية السنة الثانية، لأن المهام الدورية ترتجل والمرشدين لا يهيأون ولا يحسم أحد قرار التثبيت في الوظيفة الدائمة. يتولى المرشحون فعلا تنسيق المواهب المبكرة أو الإشراف عليها، ويتعلمون عبر دراسات حالة على بيانات الاستقطاب والتدوير والتثبيت. وتقدم كور كونسبت هذه الدورة في تصميم برامج الخريجين وإدارتها.

أهداف الدورة:

- إعداد دراسة جدوى وميثاق أهداف لبرنامج الخريجين أو المتدربين مرتبط بالطلب على الوظائف الحرجة
- تقدير أعداد الدفعات المطلوبة من المواهب المبكرة والمفاضلة بين مسارات الخريجين والمتدربين والتدريب الصيفي والتدريب التعاوني
- تصميم خرائط التدوير الوظيفي ومنهج تعلم مدمج ومحطات الجدارة للسنتين الأوليين
- إدارة مراكز التقييم والتهيئة ومراجعات المهام الدورية مع تحديد أدوار المرشد والرفيق والمدير المباشر
- اتخاذ قرار تثبيت المتدربين والخريجين في وظائف دائمة بناء على أدلة المحطات ومؤشرات خطر التسرب
- حوكمة البرنامج عبر لجنة توجيه وميزانية وبطاقة مؤشرات تغطي تكلفة الخريج الواحد ومدة الوصول إلى الإنتاجية

الفئة المستهدفة:

- كوادر الموارد البشرية والمواهب المبكرة المسؤولة عن تشغيل برامج الخريجين والمتدربين والتدريب التعاوني
- كوادر استقطاب المواهب المسؤولة عن استقطاب الطلاب وتقييم المتقدمين للوظائف المبتدئة
- كوادر التعلم والتطوير المسؤولة عن مناهج الخريجين وخطط التعلم أثناء المهام الدورية
- مديرو الإدارات ومشرفو الوحدات المستضيفة المسؤولون عن الخريجين والمتدربين خلال التدوير
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية المسؤولون عن ربط استقطاب المواهب المبكرة بالطلب على القوى العاملة

محاور الدورة:

اليوم 1: استراتيجية المواهب المبكرة ودراسة الجدوى والطلب على القوى العاملة

- دراسة جدوى برنامج الخريجين القائمة على منطق استرداد العائد من خط المواهب
- خطة القوى العاملة للمواهب المبكرة وتقدير أعداد الدفعات المبتدئة
- ميثاق أهداف البرنامج وربط الاستقطاب بالوظائف الحرجة
- مصفوفة المقارنة بين مسارات الخريجين والمتدربين والتدريب الصيفي
- فحص سلامة البرنامج الحالي من بيانات الاستقطاب والتسرب

اليوم 2: بنية البرنامج والتدوير الوظيفي ومحطات الجدارة

- تصميم خريطة التدوير الوظيفي بمدد المهام والوحدات المستضيفة
- إطار جدارات الخريجين ومؤشرات المحطات كل ستة أشهر
- منهج تعلم مدمج يجمع المهام الميدانية وورش العمل والمشروعات
- مواثيق أدوار المرشد والرفيق والمدير المباشر
- نماذج اتفاقيات التدريب التعاوني والتدريب الصيفي مع جهات التعليم

اليوم 3: الاستقطاب ومراكز التقييم والإشراف على المهام الدورية

- خطة الاستقطاب الميداني والرقمي للتخصصات المستهدفة
- تصميم تمارين مركز تقييم الخريجين وجلسة توحيد الدرجات
- جدول أسبوع التهيئة وحزمة إحاطة المهمة الدورية الأولى
- تحديد أهداف المهمة الدورية ومحادثات مراجعة التدوير
- سجل الإشراف على المتدربين وروتين التغذية الراجعة الأسبوعية

اليوم 4: التثبيت والاستبقاء والحوكمة ومخاطر البرنامج

- معايير تحويل المتدرب إلى موظف ومطابقته بالوظيفة الدائمة
- مراجعة الأداء في نهاية البرنامج ولجنة قرار التسكين
- مؤشرات خطر تسرب الخريجين ودليل مقابلة الاستبقاء
- حوكمة لجنة التوجيه وقواعد مساءلة الوحدات المستضيفة
- تكلفة الخريج الواحد ومدة الوصول إلى الإنتاجية والعائد على الاستثمار

اليوم 5: دراسة حالة ختامية ومخطط تصميم برنامج الخريجين

- إحاطة جهة العمل الدراسية وتحليل طلبها على المواهب المبكرة
- بناء مخطط التدوير والمنهج لجهة العمل الدراسية
- تحديد أهداف التثبيت والاستبقاء من بيانات الحالة
- ميزانية البرنامج وبطاقة مؤشرات الأداء لمراجعة الراعي
- استكمال مخطط تصميم برنامج الخريجين والدفاع عنه أمام اللجنة

المهارات التي ستكتسبها:

- تخطيط القوى العاملة للمواهب المبكرة
- تصميم التدوير الوظيفي
- تحديد محطات الجدارة
- إدارة مراكز التقييم
- تنسيق الإرشاد والرفقة المهنية
- قرارات تثبيت المتدربين
- تحليل استبقاء الخريجين
- إعداد تقارير مؤشرات المواهب المبكرة

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تقديم مخطط تصميم برنامج الخريجين مع بطاقة مؤشرات الأداء إلى مدير الموارد البشرية ولجنة توجيه البرنامج
- اتخاذ قرار تثبيت المتدربين والخريجين في الوظائف الدائمة بناء على أدلة المحطات لا الانطباعات
- تفادي تسرب الخريجين في السنة الثانية والمهام الدورية الخاملة ودفعات تفوق الطلب الفعلي على الوظائف
- نقل خرائط التدوير ومواثيق الإرشاد وسجلات الإشراف إلى مديري الوحدات المستضيفة والرفقاء

الخاتمة:

بعد العودة إلى العمل يسلم المشارك مخطط تصميم برنامج الخريجين إلى مدير الموارد البشرية ولجنة التوجيه ومديري الوحدات المستضيفة. وتعتمد عليه الإدارة في إقرار أعداد الدفعة القادمة ومواقع التدوير وتعيين المرشدين والرفقاء وقواعد التثبيت للخريجين والمتدربين. وبعد أن تنهي الدفعة الأولى مهمتها الدورية الأولى، يقارن الفريق نسب بلوغ المحطات وتحويل المتدربين والتسرب المبكر وتكلفة الخريج الواحد بأهداف المخطط، ثم يعدل مدة المهام أو محتوى المنهج أو حجم الدفعة حيث تختلف البيانات عن التقديرات.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يحتاج المشارك إلى معرفته قبل دورة برامج تطوير الخريجين؟

يكفي أن ينسق المشارك برامج الخريجين أو المتدربين أو يشرف عليها أو يرعاها، أو أن يستعد لإطلاق برنامج جديد. ويساعد إحضار أعداد الدفعات وخطط التدوير وأرقام التسرب من جهته، بعد إخفاء الهوية، على تطبيق الحالات والمخطط الختامي.

بم تختلف دورة برامج تطوير الخريجين عن دورات التوظيف أو التطوير المهني العامة؟

تتناول هذه الدورة برنامج المواهب المبكرة كاملا، من دراسة الجدوى وتقدير الدفعات إلى التدوير والمحطات والتثبيت والاستبقاء. أما دورات التوظيف فتتوقف عند العرض الوظيفي، وتختص دورات التطوير المهني بالموظفين القائمين لا بالخريجين والمتدربين في سنتهم الأولى.

كم ينبغي أن تستمر المهمة الدورية في برامج تطوير الخريجين؟

تحدد مدة المهمة الدورية بما يحتاجه الخريج لإنجاز عمل ذي قيمة في الوحدة المستضيفة وبلوغ المحطة المرتبطة بها. وتناسب المهام القصيرة التعرف الواسع على الأعمال، بينما تناسب المهام الأطول الوظائف الفنية التي تبنى فيها الجدارة تدريجيا.

ماذا يعود به المشارك من دورة برامج تطوير الخريجين؟

يعود المشارك بمخطط تصميم برنامج الخريجين متضمنا خريطة التدوير والمنهج وإطار المحطات وقواعد التثبيت والميزانية وبطاقة مؤشرات الأداء، مع مواثيق الإرشاد وسجلات الإشراف ونماذج مراكز التقييم لاستخدامها مع الدفعة القادمة.