CORE CONCEPT

بناء وتصميم أطر الجدارات ونماذج الجدارات السلوكية والفنية

8 – 12 فبراير 2027

برشلونة - فندق أربع نجوم في حي إيكسامبلا

بناء وتصميم أطر الجدارات ونماذج الجدارات السلوكية والفنية

المرجع: 1017_352 **التاريخ:** 8 – 12 فبراير 2027 **المكان:** برشلونة - فندق أربع نجوم في حي إيكسامبلا **الرسوم:** SAR 23500

العمق التقني: ممارس · **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 المديرين منهجية منظمة لتصميم إطار الجدارات، من الحاجة الاستراتيجية حتى أداة عملية معتمدة ومتحقق منها، بالاستناد إلى نماذج 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 وبنيته
- اختيار النماذج المرجعية وتكييفها، ومنها SFIA 9 وCIPD Profession Map وO*NET وESCO
- جمع أدلة الجدارات عبر مقابلات الأحداث السلوكية وأسلوب الحوادث الحرجة وورش تحليل الوظائف
- صياغة المؤشرات السلوكية وسلالم مستويات الإتقان بحيث يلاحظها المديرون ويقيمونها باتساق
- التحقق من دقة الإطار وعدالته ودمجه في عمليات الاستقطاب والأداء والتعلم والتعاقب الوظيفي
- إعداد إطار جدارات مع خطة تطبيق لعائلة وظيفية في مؤسسة المشارك

الفئة المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية والمواهب المسؤولون عن تصميم الأدوار 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 Iceberg Model
- 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 والأوصاف الوظيفية القائمة

اليوم الثاني: النماذج والمعايير وتصنيفات المهارات

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

اليوم الثالث: بناء الإطار

- مقابلات الأحداث السلوكية وأسلوب الحوادث الحرجة
- ورش تحليل الوظائف وأسلوب الشبكة الذهنية Repertory Grid
- صياغة المؤشرات السلوكية وفق قواعد الفعل القابل للملاحظة
- بناء سلم الإتقان بمقاييس التقدير 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 الأثر السلبي والتحيز في صياغة الجدارات
- ترشيد 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
- نمذجة الجدارات
- الربط بالسلوكيات القابلة للملاحظة
- تصميم سلالم الإتقان
- التحقق من صلاحية الإطار
- دمج عمليات إدارة المواهب
- إدارة تصنيفات المهارات

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بمسودة إطار جدارات وخطة تطبيق لعائلة وظيفية فعلية، وقد راجعها زملاؤك
- تستبدل عبارات الجدارات الغامضة بمؤشرات يستطيع المديرون المباشرون ملاحظتها وتقييمها باتساق
- توفر جهد التصميم 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، مرورا ببنى الجدارات والنماذج المرجعية وتصنيفات المهارات، وصولا إلى جمع الأدلة وصياغة المؤشرات والتحقق الذي يجعل الإطار عمليا وعادلا. ويحول اليوم الأخير هذه المعارف إلى إطار جدارات وخطة تطبيق يعود بهما المشارك إلى مؤسسته، جاهزين للربط بعمليات الموارد البشرية التي تعتمد عليهما.