دورة إدارة المواهب في المؤسسات التعليمية

30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026

أبوظبي

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة إدارة المواهب في المؤسسات التعليمية

المرجع: 1628_220263 **التاريخ:** 30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026 **المكان:** أبوظبي **الرسوم:** Euro 4700

نظرة عامة

دورة إدارة المواهب في المؤسسات التعليمية دورة مهنية لمدة أسبوع لقادة الموارد البشرية والمواهب والإدارة الأكاديمية وتخطيط القوى العاملة، ويأخذ المشاركون منها خطة تشغيل المواهب التعليمية. تربط الدورة تخطيط القوى العاملة التعليمية بمسارات المعلمين وأعضاء هيئة التدريس، وبناء المسارات المهنية، وتوزيع أعباء العمل، وتعاقب القيادات، وتنمية القدرات، وأدلة الاستبقاء. وتعالج ندرة التخصصات وعدالة التقدم وتكامل القرارات بين الأدوار الأكاديمية والمهنية. تقدم أجايل للتدريب إدارة المواهب في المؤسسات التعليمية.

الفئة المستهدفة

- وظائف الموارد البشرية المسؤولة عن استراتيجية المواهب التعليمية وسياساتها وأدلة القوى العاملة
- الوظائف الأكاديمية المسؤولة عن طاقة أعضاء هيئة التدريس ومساراتهم المهنية واستمرارية القيادة
- وظائف تشغيل المدارس والحرم الجامعي المسؤولة عن توزيع الكوادر وأعباء العمل والأدوار صعبة الشغل
- وظائف التعلم المسؤولة عن المعايير المهنية وتنمية القدرات والإرشاد المهني
- وظائف تخطيط القوى العاملة المسؤولة عن توقع العرض وبناء المسارات وتحديد أولويات الاستبقاء

تفترض الدورة أن المشاركين يساهمون في قرارات التوظيف أو التطوير أو الترقية أو تخطيط القوى العاملة في التعليم، وتستبعد الرواتب وتصميم المناهج وتطبيق ISO 21001.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الإدارات والقطاعات التي تدير المواهب التعليمية والأكاديمية والقيادية والمهنية.

- الموارد البشرية وإدارة المواهب وتحليلات الأفراد
- المدارس ومجموعات المدارس وجهات دعم التعليم
- الجامعات والكليات ومؤسسات البحث
- جهات التعليم المهني والتقني والتخصصي
- المؤسسات غير الربحية والشبكات التعليمية

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تحليل الطلب والعرض والندرة وقيود التوزيع في القوى العاملة التعليمية
- بناء مسارات مواهب المعلمين وأعضاء هيئة التدريس للتخصصات والمواقع الحرجة
- تطبيق معايير عادلة للمسارات والترقية والتنقل والتعاقب
- تقييم أعباء التدريس والبحث بالاستناد إلى أدلة القدرات
- تحديد أولويات التطوير والاستبقاء واستمرارية القيادة
- استخدام لوحات المواهب التعليمية لحوكمة القرارات ومراجعة النتائج

جدول الدورة

اليوم 1: هيكل القوى العاملة التعليمية

- خريطة عائلات الأدوار وتقسيم القوى العاملة التعليمية
- نموذج محركات طلب المتعلمين والكوادر
- توقع العرض والطلب على المعلمين وأعضاء هيئة التدريس
- مصفوفة ندرة التخصصات والمواقع الحرجة
- سجل مخاطر القوى العاملة التعليمية

اليوم 2: مسارات المواهب والاختيار

- خريطة مسار مواهب المعلمين وأعضاء هيئة التدريس
- لوحة سمات النجاح للأدوار الحرجة
- مصفوفة المؤهلات والأدلة المهنية
- سلم التقييم للترشيح والاختيار العادل
- خريطة تهيئة المعلمين الجدد ودعم بداية المسار

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: المسارات وأعباء العمل والقدرات

- هيكل المسارات الأكاديمية والتعليمية
- خريطة المسارات الرأسية والأفقية
- نموذج أعباء التدريس والبحث والخدمة
- الخريطة الحرارية لفجوات القدرات والمعايير المهنية
- محفظة الإرشاد والتعلم المهني

اليوم 4: التعاقب والاستبقاء والحوكمة

- مصفوفة تغطية تعاقب القيادات التعليمية
- سلم تقييم جاهزية الصف الثاني من القيادات
- أداة تشخيص استبقاء المعلمين وأعضاء هيئة التدريس
- محفظة تدخلات الأدوار صعبة الشغل
- لوحة المواهب التعليمية ودورة المراجعة

اليوم 5: ممارسة إدارة المواهب التعليمية

- تمرين: تشخيص فجوة عرض في القوى العاملة التعليمية
- تمرين: تصميم مسار مواهب لتخصص حرج
- تمرين: تقييم قرار مسار مهني وترقية
- تمرين: بناء استجابة للتعاقب القيادي والاستبقاء
- تطبيق ختامي: خطة تشغيل المواهب التعليمية

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لاختبار قرارات المواهب التعليمية في بيئات مؤسسية مختلفة.

- نشاط مقترح: نمذجة تخطيط القوى العاملة التعليمية عند تغير أعداد المتعلمين والطلب على التخصصات وتوافر الكوادر.
- نشاط مقترح: مقارنة مسارات المعلمين وأعضاء هيئة التدريس لتخصص وموقع يصعب شغلهما.
- نشاط مقترح: تطبيق معايير المسار وعبء العمل والترقية على حالة تقدم أكاديمي.
- نشاط مقترح: دمج تعاقب القيادات التعليمية مع إجراءات الاستبقاء ومقاييس اللوحة.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة إدارة المواهب في المؤسسات التعليمية وما الذي تفترضه؟

تناسب وظائف الموارد البشرية والمواهب والإدارة الأكاديمية والتشغيل والتخطيط التي تساهم في قرارات التوظيف أو التطوير أو الترقية أو التعاقب في المدارس والجامعات وجهات التعليم المهني.

كيف تختلف إدارة المواهب في المؤسسات التعليمية عن دورة إدارة المواهب العامة؟

تعالج إدارة المواهب في المؤسسات التعليمية عرض المعلمين والتخصصات الأكاديمية والمعايير المهنية وأعباء التدريس والبحث والمسارات الأكاديمية وتعاقب القيادات ومخاطر الاستبقاء الخاصة بالتعليم، بدلا من دورة مواهب مؤسسية عامة.

كيف يعالج تخطيط القوى العاملة التعليمية التخصصات صعبة الشغل؟

يجمع تخطيط القوى العاملة التعليمية بين طلب المتعلمين والمناهج ومخاطر التقاعد والتسرب ومدد التأهيل والقيود الجغرافية والطاقة المتاحة والتطوير الداخلي والمسارات الخارجية وسيناريوهات التدخل.

ما الذي يجعل مسارات مواهب المعلمين وأعضاء هيئة التدريس مستدامة؟

تستدام المسارات بتوقع واقعي للعرض، ومداخل عادلة، وتهيئة داعمة، ومسارات مهنية واضحة، وتعلم مهني، وأعباء عمل قابلة للإدارة، وإرشاد، وفرص تنقل، ومراجعة دورية قائمة على الأدلة.

كيف يدعم تعاقب القيادات التعليمية استمرارية المؤسسة؟

يدعم التعاقب الاستمرارية بتحديد الأدوار الحرجة وأدلة الجاهزية، وتنمية مجمعات داخلية متنوعة، واختبار التغطية المؤقتة، ونقل المعرفة، ومراجعة مخاطر القيادة دون اختزال التعاقب في قائمة بدلاء سرية.

الخاتمة

يأخذ المشاركون خطة تشغيل المواهب التعليمية التي تربط الطلب والأدوار الحرجة والمسارات المهنية وأعباء العمل والقدرات والتعاقب والاستبقاء والمقاييس. تحول الخطة إجراءات التوظيف والتطوير المنفصلة إلى دورة مواهب مؤسسية قابلة للمراجعة. وتساعد قيادات التعليم على موازنة احتياجات المتعلمين والمعايير المهنية واستدامة الكوادر ومساءلة القرارات.