

دورة تصميم وإدارة بيئة عمل دامجة للتنوع العصبي

23 – 27 نوفمبر 2026

سنغافورة

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة تصميم وإدارة بيئة عمل دامجة للتنوع العصبي

المرجع: 231111_1744 **التاريخ:** 23 – 27 نوفمبر 2026 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة

تصميم وإدارة بيئة عمل دامجة للتنوع العصبي هو موضوع دورة متوسطة مدتها أسبوع لوظائف الموارد البشرية والتعلم والمديرين وقادة الشمول والصحة المهنية وتصميم أماكن العمل، ويعود المشاركون منها بخطة عمل للشمول العصبي. تعالج الدورة حواجز التواصل والعبء المعرفي والبيئة الحسية وتصميم الوظائف والتوظيف والتيسيرات وممارسات الفرق دون تنميط الموظفين أو إضفاء طابع طبي عليهم. تقدم أجايل للتدريب تنمية القدرة العملية على تصميم بيئة عمل دامجة للتنوع العصبي.

الفئة المستهدفة

- وظائف الأفراد المسؤولة عن تجربة الموظف والسياسات والتيسيرات في العمل
- وظائف التعلم المسؤولة عن قدرات المديرين والتطوير الدامج
- وظائف الإدارة المسؤولة عن التواصل والأداء وقواعد عمل الفرق
- وظائف الشمول المسؤولة عن التوظيف الميسر ومشاركة الموظفين
- وظائف الصحة المهنية وتصميم مكان العمل المسؤولة عن إزالة الحواجز المعرفية والحسية

تفترض الدورة مشاركة المتدربين في تشكيل ممارسات الأفراد أو بيئة العمل، ولا تتناول التشخيص السريري أو العلاج أو تحليلات التنوع العامة أو المشورة الطبية الفردية.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الإدارات والقطاعات التي تحتاج إلى ممارسات ثابتة للشمول العصبي عبر الأدوار وبيئات العمل المختلفة.

- الموارد البشرية والتعلم والتطوير والشمول وعلاقات الموظفين
- الصحة المهنية والمرافق وتجربة مكان العمل والتطوير المؤسسي
- التقنية والخدمات المالية والخدمات المهنية والتجارة الرقمية
- الرعاية الصحية والتعليم والنقل وعمليات الخدمات العامة
- التصنيع والطاقة والإنشاءات وبيئات التواصل مع العملاء

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تحليل حواجز العمل بمنظور الشمول العصبي
- تطبيق ممارسات دامجة للتواصل والاجتماعات
- استخدام أدوات مراجعة العبء المعرفي والبيئة الحسية
- بناء عمليات ميسرة للتوظيف وتهيئة الموظفين
- تقييم طلبات التيسير من خلال مراجعة تعاونية
- تطوير خطة قابلة للقياس للشمول العصبي في العمل

جدول الدورة

اليوم 1: أسس الشمول العصبي والحواجز

- فحص لغة التنوع العصبي والافتراضات
- لوحة رسم خريطة نقاط القوة والحواجز والسياق
- مسح نضج الشمول في بيئة العمل
- خريطة مخاطر الأمان النفسي والإفصاح
- قائمة فجوات السياسات والممارسات الدامجة للتنوع العصبي

اليوم 2: التواصل والبيئة المعرفية

- ملف تفضيلات التواصل
- قائمة تصميم المعلومات الواضحة
- منهج مراجعة العبء المعرفي
- أداة المعاينة الميدانية للبيئة الحسية
- لوحة تصميم الاجتماعات الدامجة

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: الوظائف والتوظيف والتهيئة

- اختبار المتطلبات الأساسية للوظيفة
- مراجعة الوصف الوظيفي الميسر
- مصفوفة المقابلة المنظمة والتقييم الموضوعي
- دليل محادثة تيسيرات المرشح
- خريطة رحلة تهيئة الموظف الدامجة للتنوع العصبي

اليوم 4: التيسيرات وممارسة المدير

- إطار محادثة احتياجات الفرد في العمل
- مصفوفة خيارات التيسيرات المعقولة
- سجل تجربة التيسير ومراجعته
- خريطة قرار السرية ومشاركة المعلومات
- ميثاق قواعد الفريق ودعم المدير

اليوم 5: ممارسة الشمول العصبي في العمل

- تمرين: تشخيص الحواجز في سيناريو فريق هجين
- تمرين: إعادة تصميم اجتماع مرتفع العبء
- تمرين: تقييم طلب تيسير
- تمرين: بناء مؤشرات الشمول العصبي ودورية المراجعة
- المهمة الختامية: خطة عمل للشمول العصبي في بيئة العمل

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لربط تجربة الموظف بالتغييرات التشغيلية في بيئة العمل.

- نشاط مقترح: رسم الحواجز المعرفية والتواصلية والحسية في مكتب أو موقع إنتاج أو بيئة لخدمة العملاء.
- نشاط مقترح: إعادة تصميم نقاط التواصل في التوظيف والتهيئة وفق معايير الإتاحة وارتباطها بالوظيفة.
- نشاط مقترح: إجراء محادثة إدارية تحمي السرية وتحدد دعما قابلا للتطبيق.
- نشاط مقترح: تجميع خطة عمل للشمول العصبي تتضمن المسؤولين والمؤشرات ونقاط المراجعة ووسائل المشاركة.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة تصميم بيئة عمل دامجة للتنوع العصبي، وما الذي تفترضه؟

تناسب الدورة وظائف الأفراد والمديرين وقادة الشمول وشركاء الصحة المهنية ومصممي أماكن العمل. وتفترض مسؤولية عن تشكيل ممارسات العمل، ولا تشترط خلفية سريرية.

كيف يختلف تصميم بيئة عمل دامجة للتنوع العصبي عن التدريب العام على التنوع؟

يغير تصميم البيئة الدامجة للتنوع العصبي التواصل والمهام والبيئة والتوظيف والاجتماعات وعمليات التيسير، بينما يعالج التدريب العام الوعي والتمثيل والثقافة المؤسسية على نطاق أوسع.

ما التيسير الدامج للتنوع العصبي في بيئة العمل؟

التيسير الدامج هو تغيير فردي في الأدوات أو التواصل أو التوقيت أو البيئة أو المهام أو الممارسة الإدارية، يوضع بالتعاون مع الموظف وتراجع فاعليته.

كيف يقلل المديرون العبء المعرفي والحسي في العمل؟

يقلل المديرون العبء عبر تعليمات واضحة وتغييرات متوقعة واجتماعات مركزة وخيارات أكثر هدوءا وترتيب المهام وفترات الراحة ومراجعة التفضيلات الفردية.

كيف تقاس ممارسات الشمول العصبي في بيئة العمل؟

تقاس الممارسات من خلال استخدام العمليات وتجربة الموظف وإزالة الحواجز وسرعة التيسيرات وإتاحة التوظيف وقدرات المديرين والمؤشرات المتفق عليها، لا بعدد حالات الإفصاح وحده.

الخاتمة

يعود المشاركون إلى العمل بخطة عمل للشمول العصبي في بيئة العمل. تربط الخطة تحليل الحواجز والتواصل والتصميم المعرفي والحسي والتوظيف والتهيئة والتيسيرات وممارسة المدير والقياس. وتحول المعالجات المتفرقة إلى ممارسات منسقة لها مسؤولون محددون ومشاركة من الموظفين ومراجعة دورية.