

النشرة الفنية لورشة عمل
رفع إعادة تشكيل مهارات الموظفين لموائمتها مع متطلبات العصر
Workforce Reskilling and Upskilling in The Age of Automation

يوم، (3) ساعات
تاريخ 2025/01/18م
تدريب إلكتروني – Live

بطاقة معلومات الورشة:

مدة التدريب	: يوم واحد، (3) ساعات
نمط التدريب	: تدريب إلكتروني - Live
تاريخ الانعقاد	: 2025/01/18 م
توقيت التدريب	: pm 12:00 لغاية pm 03:00
شهادة التدريب	: شهادة إلكترونية صادرة من مجموعة الجهود المشتركة (الجهود)
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية

- أساليب التدريب :**
- أسلوب العصف الذهني.
 - أسلوب السيناريوهات والحلول.
 - أسلوب تقديم الحلول والممارسات.
 - أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.

- الفئة المستهدفة :**
- قادة ومدراء الادارة الاستراتيجية.
 - قادة ومدراء أقسام تطوير الأعمال.
 - العاملين في مجال الابتكار المؤسسي.
 - إدارات وأقسام الموارد البشرية والتطوير والتدريب.

رفع إعادة تشكيل مهارات الموظفين لموائمتها مع متطلبات العصر:

في حال كنت مسؤولاً (قائداً) وترغب من الشركة التي تعمل بها أن تصبح قادرة على المنافسة، إذا فأنت بالتأكيد بحاجة أن يكون لديك موظفين يمتلكون المهارات المناسبة لمساعدتك على أن تكون الشركة منتجة ومبتكرة وأكثر ربحاً. ولكن ماذا لو واجهت شركتك من مخاطر أو أزمات سواء كانت طبيعية أو اقتصادية أو صحية كالتي مررنا بها من فيروس كورونا المستجد - كوفيد 19 - والتي كانت الأصعب في تاريخ البشرية؟ ماذا لو غيرت التقنيات كالذكاء الاصطناعي من الوظائف واستبدلتها بوظائف أخرى! ما الذي تستطيع أن تفعلها شركتك للتأكد من موائمة موظفيها لهذه الوظائف الجديدة حتى يتمكنوا من المساهمة في تحقيق أهداف.

التقنيات الحديثة هي إحدى العوامل المؤثرة على شركات الأعمال والأفراد وبالتالي تحتاج هذه الشركات أن تكيف نفسها لهذه التقنيات (رشاقة) وتنمية مهارات موظفيها بحسب ما يلائم ثقافة واستراتيجية الشركة، وكذلك إمكانيات موظفيها الحاليين. تعمل التقنيات الحديثة على إعادة تشكيل القطاعات بالكامل وتتطلب أن يكون لدى الأفراد مهارات متخصصة. ويعتبر مفهوم إعادة تشكيل مهارات الموظفين (Reskilling) هو الأمثل والطريقة الفعالة لتكييف أفراد الشركة لسرعة المتغيرات كظهور التقنيات حديثة وموائمتهم مع المهارات الجديدة.

إذ جاءت أهمية إعادة تشكيل المهارات (Reskilling) للموظفين بسبب ظهور الثورة الصناعية الرابعة والتسارع من حيث ظهور تقنيات حديثة، من الصعب على قيادات الشركات التنبؤ بمستقبل العمل. وبسبب هذا التحول السريع، سوف

نشهد بالتأكيد في الأعوام القادمة ظهور مهن جديدة وبعضها قد تصبح أو أصبحت قديماً، وهذا يقودنا إلى السؤال الآتي:
في ظنك أنت كقائد كم عدد الموظفين الحاليين الذين يحتاجون إلى إعادة تشكيل المهارات (Reskilling) ؟

وفقاً لتقرير معهد ماكينزي العالمي أشار بأنه بحلول عام 2030 قد يحتاج ما يصل إلى 375 مليون موظف (أو ما يقارب من 14% من القوة العاملة العالمية) إلى تبديل الفئات المهنية (Occupational Categories) مثل الرقمنة والأتمتة والتقدم في الذكاء الاصطناعي، لهذا السبب تساعد إعادة تشكيل المهارات (Reskilling) للموظفين في إدارة التغيير ورسم خطة تدريبية مستقبلية لهم، أي: إعادة تدريبهم لتمكينهم من مواجهة المتغيرات في المستقبل.

الجدارات المستهدفة:

- جدارة التفكير النقدي.
- جدارة حل المشكلات.
- جدارة الابداع والإبتكار.
- جدارة التضليل الوظيفي.
- جدارة التدريب والتعليم.
- جدارة إعادة تشكيل مهارات الموظفين (Reskilling).

الهدف العام من إنعقاد ورشة العمل:

إعادة تشكيل المهارات (Reskilling) للموظفين في منظمتك هي استراتيجية لسد فجوة المهارات والتأكد من أن موظفيك جاهزين جيداً في كل المراحل العمرية للمنظمة ليتمكنوا من المساهمة في تحقيق أهداف الشركة ورسالتها. وكممارس لإدارة الموارد البشرية يجب أن تعي وتفهم الاتجاه الذي تتجه إليه شركتك لبناء برنامج ناجح لإعادة تشكيل مهارات الموظفين وإبقائهم المستمر في تعلم المهارات المطلوبة لموائمة احتياج سوق العمل.

إذ تعتبر ورشة عمل تشكيل مهارات الموظفين لموائمتها مع متطلبات العصر فرصة مهمة لتعزيز الكفاءات والمهارات اللازمة لمواجهة التحديات المتزايدة في بيئة العمل، إذ تركز الورشة على تقديم استراتيجيات وأساليب فعالة لتعزيز كفاءات الموظفين، مما يساعدهم على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل.

تهدف ورشة العمل إلى تزويد المشاركين بالأدوات والمعارف الضرورية لتطوير مهاراتهم بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية والاقتصادية المستمرة، حيث سيتم التركيز على أهمية التعلم المستمر وتكيف الموظفين مع التغيرات السريعة في السوق. كما ستتناول الورشة استراتيجيات فعالة لتعزيز الإبداع والابتكار، مما يساهم في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات، تهدف إلى خلق بيئة تعليمية تفاعلية تشجع على الابتكار والإبداع و تبادل الأفكار والخبرات، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمنظمات وتعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق أهداف المنظمات بكفاءة أعلى.

في النهاية نود الإشارة إلى أهمية إعادة تشكيل مهارات الموظفين في الشركات التي تعود بالنفع على الشركة ككل. وتدريب الموظفين وصقل مهاراتهم بهدف تحسين مهاراتهم وبناء مهارات جديدة للوصول إلى أعلى معدلات الإنتاجية وتحسين كفاءة عمليات الشركة. الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تحقيق المزيد من الربح، وزيادة حصة السوق، ورفع معدلات رضا الموظفين في العمل، إلى جانب زيادة الفرص المحتملة لتصبح الشركة أقوى بين منافسيها.

المحاور الرئيسية للورشة:

المحور الاول: فهم مفهوم upskilling و أهميته في سوق العمل.

المحور الثاني: التعرف على المهارات الأساسية المطلوبة بالمستقبل مثل الذكاء الاصطناعي، التفكير

النقدي، المهارات الرقمية.

المحور الثالث: إنشاء خطة لتطوير المهارات القصيرة و طويلة الأجل.

الخبيرة ثريا ابو هويل

الخبيرة ثريا محترفة نشيطة وطموحة تتمتع بأكثر من 16 عامًا من الخبرة

في الموارد البشرية والتدريب. نهجها المسؤول والناضج يضمن إدارة فعالة لأي مهمة تتولاها. لديها عقل منطقي واضح ونهج عملي لحل المشكلات يدفعها لرؤية المشاريع حتى اكتمالها بنجاح. تلتزم دائماً بتحقيق أعلى المعايير وتستمتع بالتعلم المستمر ومواجهة التحديات. لديها شغف حقيقي في إدارة الموارد البشرية، والعمل بأساليب العمل المرن، والتحول الرقمي، والتدريب، والمساهمة في نجاح المؤسسات.

الخبرة ثريا حاصلة على ماجستير إدارة الأعمال – الجامعة الهاشمية، الأردن (تخرج عام 2016، بمعدل 4.0/3.69)، بكالوريوس إدارة المصارف – الجامعة الهاشمية، الأردن (تخرج عام 2008، بمعدل 4.0/3.02) ومجموعة من الشهادات المهنية نذكر منها: محترف كبير في الموارد البشرية HRCI – (SPHRi) (الولايات المتحدة)، ممارس معتمد في أساليب العمل المرن PMI – (ACP)، ماستر معتمد في سكرم Scrum – (CSM) Alliance، محترف في الموارد البشرية HRCI – (PHR) (الولايات المتحدة)، معهد تشارترد لشؤون الأفراد والتطوير (CIPD) – إنجلترا.

لديها خبرة عملية تجاوزت الـ 15 عاما في مجالات عدة نذكر منها: مدرب مستقل لبرامج شهادات PHRi, SPHRi و APHR أبريل 2024 – حتى الآن حيث قامت خلالها بتقديم جلسات تدريب شاملة لبرامج شهادات SPHRi, APHR, PHRi، إعداد المشاركين لامتحانات الشهادات من خلال مناهج مفصلة ورؤى عملية.

مدير التدريب والتطوير في Ooredoo - Asiaccell ، العراق يناير 2023 – مارس 2024 قامت خلالها بقيادة قسم التدريب والتطوير، مشرفاً على تصميم وتنفيذ برامج التدريب، تحديد احتياجات التدريب وتطوير خطط استراتيجية لمعالجة الفجوات المهارية داخل المنظمة، تسهيل ورش عمل القيادة والتطوير المهني، مما ساهم في تحسين أداء الموظفين ومشاركتهم، وتطبيق منهجيات العمل المرن لتحسين عمليات التدريب وتعزيز التعاون بين الفرق.

Orange، الأردن 2009 – ديسمبر 2022:

1. محلل الأداء والتعويضات 2009 – 2011 قامت خلالها بتحليل بيانات أداء الموظفين وهياكل التعويضات، تطوير مؤشرات الأداء وأدوات التقارير، المساعدة في تصميم وتنفيذ سياسات التعويضات.
2. خبير الأداء 2011 – 2014 قامت خلالها بتحسين أنظمة وإجراءات



ملخص السيرة الذاتية

الجنسية :	الأردنية
مكان الإقامة :	عمان - الأردن
اللغات :	العربية والانجليزية

مجموعة الجهود المشتركة للتطوير والاستشارات

+962 6 200 0990

info@aljhood.com

Aljhood.com

إدارة الأداء، تقديم الإرشاد والتدريب للمديرين حول تقييم الأداء، وإجراء مراجعات الأداء وتقديم توصيات للتحسينات.

3. خبير تجربة الموظف 2014-2017 قامت خلالها بتطوير وتنفيذ استراتيجيات لتعزيز تجربة الموظفين ومشاركتهم، التعاون مع الفرق متعددة التخصصات لتنفيذ مبادرات وبرامج الموارد البشرية، وإجراء استبيانات الموظفين وتحليل الملاحظات لتحقيق التحسين المستمر.

4. مدرب أساليب العمل المرنة 2020 – 2017 (Agile Trainer) قامت خلالها بتدريب الموظفين والفرق على منهجيات وممارسات العمل المرنة، تسهيل ورش العمل والجلسات التدريبية حول العمل المرنة، وتطوير مواد تدريبية وموارد متعلقة بأساليب العمل المرنة.

5. مدير فرق سكرم – 2020 (Scrum Master) ديسمبر 2022 قامت خلالها بقيادة الفرق المرنة كمدير فرق سكرم، وتسهيل تخطيط السبرنت (Sprint) والمراجعات والاجتماعات الختامية، ضمان الالتزام بممارسات ومبادئ سكرم، العمل عن كثب مع أصحاب المنتجات والفرق التطويرية لتقديم منتجات عالية الجودة.

ممثلة خدمة العملاء في Global Investment House، الأردن – (2008 – 2009) قام خلالها بتقديم خدمة عملاء استثنائية وحل استفسارات العملاء بكفاءة، مساعدة العملاء في إدارة الحسابات وتقديم المعلومات المتعلقة بالاستثمارات، والمساهمة في تحسين رضا العملاء وتعزيز العلاقات معهم.

خبرات مهنية إضافية: مدرب مستقل (دولي) 2019 – حتى الآن : قامت بتقديم جلسات تدريبية لأكثر من 1,500 متدرب من دول مختلفة، بما في ذلك العراق، السودان، ليبيا، السعودية، الكويت، الأردن، سوريا، مصر، وفلسطين. تطوير وتقديم برامج تدريبية مخصصة وورش عمل وندوات حول مواضيع مثل: مشاركة الموظفين، تقنيات حل المشكلات، الإدارة الاستراتيجية، السلوك التنظيمي، إدارة المواهب، إدارة الأداء، المساواة بين الجنسين والشمول، التحول الرقمي، ومنهجيات العمل المرنة (Agile).

قامت بتقديم العديد من المشاريع والمبادرات الرئيسية نذكر منها: مشروع شهادة صاحب العمل المتميز (Top Employer Certification)، تنفيذ معيار المساواة بين الجنسين GEEIS (Gender Equality European & International Standard)، برنامج الابتكار للموظفين، مبادرة التعلم

الإلكتروني (eLearning Booster Initiative)، استيعاب أساليب العمل المرن (Agile Acculturation)، مشروع التحول الرقمي، استراتيجية إدارة المواهب، تطوير نظام تقييم الأداء، تطوير مسار الحياة المهنية، مبادرات الاستدامة في الموارد البشرية، استراتيجية الموارد البشرية لخمس سنوات، إدارة القوى العاملة، إدارة أزمة COVID-19، برنامج مشاركة الموظفين. وقد قدمت دورات تدريبية نذكر منها: القيادة وتطوير المنظمات، مشاركة الموظفين، الإدارة الاستراتيجية، السلوك التنظيمي، إدارة المواهب، إدارة الأداء، تقنيات الإدارة المتقدمة وحل المشكلات، تقنيات حل المشكلات، الإدارة الاستراتيجية، السلوك التنظيمي، إدارة التنوع والشمول والمساواة، المساواة بين الجنسين والشمول، القيادة بأساليب العمل المرن، إدارة المشاريع بأساليب العمل المرن، القيادة بأساليب العمل المرن وديناميكيات الفريق، إدارة التغيير والمرونة، التدريب على التحول الرقمي، مقدمة في التحول الرقمي، استراتيجيات الابتكار الرقمي

العضويات المهنية

- برنامج الابتكار لدى France Telecom
- مجتمع العمل المرن Orange Jordan
- لجنة ولي العهد حسين بن عبدالله لمشاريع الابتكار وريادة الأعمال
- مشاريع الابتكار وريادة الأعمال لرئاسة الوزراء الإماراتية
- جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM)
- معهد شهادات الموارد البشرية (HRCI)

إنتهت النشرة الفنية،