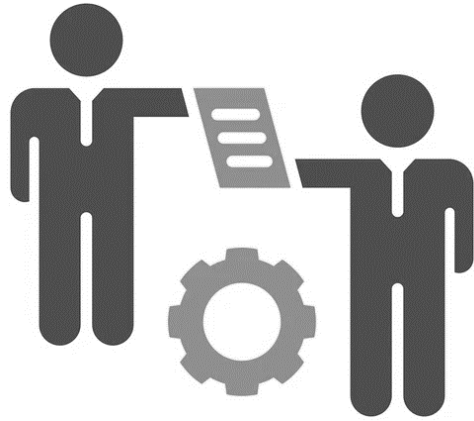


يقدم

مركز إتش دي تي سي للتدريب

العرض الفني لبرنامج

تقييم الكفاءات السلوكية في الموارد البشرية



المقدمة

تُعدّ هذه الدورة الاحترافية المرجع الأشمل في مجال تقييم الكفاءات البشرية، حيث تنقل المتدرب من المفهوم النظري إلى التطبيق العملي المتقدم وفق المعايير الدولية المعتمدة IPAC، SHRM، EFPA، تغطي الدورة منظومة التقييم بأكملها: بناء أطر الكفاءات، تصميم أدوات التقييم، تشغيل مراكز التقييم، تطبيق الاختبارات السيكمومترية، تقييم الكفاءات السلوكية والفنية، وكتابة التقارير الاحترافية.

كما تتضمن الدورة ورشاً تطبيقية مكثفة على حالات حقيقية، ومحاكاة كاملة لمركز تقييم ينفذها المتدربون بأنفسهم، بهدف إعداد مُقيّمين معتمدين قادرين على دعم قرارات التعيين والترقية والتطوير والتعاقب القيادي بدقة علمية عالية.

أهداف البرنامج

يهدف البرنامج إلى تمكين المشاركين من:

- إتقان الأسس العلمية والمنهجية لتقييم الكفاءات وفق المعايير الدولية .
- بناء إطار كفاءات (Competency Framework) متكامل لجهة العمل .
- تصميم وإدارة مراكز التقييم الاحترافية بجميع أدواتها .
- تطبيق وتفسير الاختبارات السيكمومترية بدقة علمية .
- إجراء مقابلات الكفاءات المنظمة باستخدام STAR و BARS .
- إعداد تقارير تقييم احترافية وتقديم تغذية راجعة فعّالة .
- ربط نتائج التقييم بقرارات التوظيف والترقية والتطوير والتعاقب .
- بناء نظام حوكمة وضمان جودة لعمليات التقييم المؤسسي .

محااور البرنامج:

★ اليوم الأول: الأسس العلمية لتقييم الكفاءات

- ✓ تطور علم تقييم الكفاءات McClelland والنماذج الحديثة
- ✓ تعريف الكفاءة: المعرفة، المهارة، السلوك، القيم، الدوافع.
- ✓ نموذج Iceberg للكفاءات .
- ✓ المعايير الدولية IPAC ، ISO 10667 ، EFPA
- ✓ أنواع الكفاءات .
- ✓ أخلاقيات التقييم .

★ اليوم الثاني: بناء إطار الكفاءات (1)

- ✓ تحليل الوظائف (Job Analysis)
- ✓ تقنية الحدث الحرج (CIT)
- ✓ استخلاص الكفاءات الأساسية .
- ✓ صياغة تعريفات الكفاءات .

★ اليوم الثالث: بناء إطار الكفاءات (2)

- ✓ بناء مستويات السلوك (Behavioral Anchors)
- ✓ خرائط الكفاءات .
- ✓ تصميم نماذج قيادية ووظيفية .
- ✓ التحقق من الصدق والموثوقية .

★ اليوم الرابع: أدوات تقييم الكفاءات

- ✓ خريطة أدوات التقييم .
- ✓ التقييم 360 درجة .
- ✓ التقييم الذاتي ومحدوديته .
- ✓ الملاحظة السلوكية .
- ✓ الأدوات الرقمية والذكاء الاصطناعي .

★ اليوم الخامس: المقابلات السلوكية (CBI)

- ✓ المقابلات المنظمة وغير المنظمة .
- ✓ منهجية STAR
- ✓ صياغة الأسئلة السلوكية .
- ✓ تقنيات التعمق (Probing)
- ✓ كشف الإجابات المصطنعة .

★ اليوم السادس: تقييم المقابلات وتحليل السلوك

- ✓ تقييم الإجابات وفق BARS.
- ✓ تقليل التحيز في التقييم .
- ✓ تحليل الأدلة السلوكية .
- ✓ محاكاة مقابلات كاملة .

★ اليوم السابع: مراكز التقييم (1) التصميم

- ✓ مفهوم مراكز التقييم .
- ✓ أنواع مراكز التقييم .
- ✓ مبدأ التعدد (Multi-Method)
- ✓ تصميم التمارين In-Basket ، لعب أدوار

★ اليوم الثامن: مراكز التقييم (2) التطبيق

- ✓ النقاش الجماعي بدون قائد .
- ✓ تمارين العرض التقديعي .
- ✓ تصميم شبكة التقييم (Assessment Matrix)
- ✓ محاكاة مركز تقييم متكامل .

★ اليوم التاسع: الاختبارات السيكومترية

- ✓ أساسيات القياس النفسي .
- ✓ اختبارات الشخصية Big Five ، DISC ، Hogan...
- ✓ اختبارات القدرات العقلية .
- ✓ تفسير التقارير وربطها بالكفاءات .
- ✓ الاعتمادات المهنية BPS ، EFPA .

★ اليوم العاشر: التقارير واتخاذ القرار

- ✓ كتابة تقارير التقييم الاحترافية .
- ✓ جلسات المعايرة (Calibration)
- ✓ تقديم التغذية الراجعة .
- ✓ ربط النتائج بخطط التطوير (IDPs)
- ✓ حوكمة التقييم وضمان الجودة .
- ✓ المشروع الختامي: تصميم نظام تقييم متكامل.

★ اليوم لحادس عشر: مشروع التدريبي

مخرجات البرنامج:

بنهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرًا على:

- تطبيق أساليب الإدارة والإشراف الحديثة بفعالية.
- ممارسة التفويض الإداري بطريقة احترافية تحقق النتائج.
- تحسين مستوى أداء فريق العمل وزيادة الإنتاجية.
- تعزيز مهارات التواصل وبناء علاقات عمل إيجابية.
- استخدام أدوات تقييم الأداء والمتابعة الحديثة.
- قيادة فرق العمل بثقة ومرونة في مختلف الظروف.

الفئة المستهدفة:

- ❖ مدراء ومختصو إدارة المواهب والتطوير المؤسسي .
- ❖ مختصو الاستقطاب والاختيار والتعاقب الوظيفي .
- ❖ المقيّمون الداخليون ومستشارو الموارد البشرية .
- ❖ شركاء الأعمال في الموارد البشرية (HRBPs)
- ❖ قادة التطوير القيادي وبرامج الكفاءات العالية (HiPo)

الكفاءات والجدارات التدريبية:

- ✓ الكفاءة القيادية والإدارية
- ✓ كفاءة الإشراف والمتابعة
- ✓ كفاءة التفويض وإدارة الصلاحيات
- ✓ كفاءة التواصل والتحفيز
- ✓ كفاءة اتخاذ القرار وحل المشكلات
- ✓ كفاءة تقييم الأداء والتطوير المستمر

أساليب التدريب:

- التعلم القائم على التكنولوجيا.
- المحاكاة في التدريب.
- التوجيه أثناء العمل.
- تدريب بقيادة المدربين.
- فرق العمل والأدوار.
- الأفلام والفيديو.
- دراسات حالة وورش العمل.