يقدم

مركز إتش دي تي سي للتدريب

العرض الفني لبرنامج

تقييم الكفاءات السلوكية والتفكير الاستراتيجي والتحليلي



المقدمة

يهدف البرنامج إلى تزويد المشاركين بمنهجية عملية ومنظمة لتقييم الكفاءات السلوكية والقدرات الذهنية المرتبطة بالأداء الوظيفي، مع التركيز على التفكير الاستراتيجي والتفكير التحليلي باعتبارهما من أهم الكفاءات المؤثرة في جودة القرارات والأداء المؤسسي. يركز البرنامج على تصميم أدوات التقييم، بناء المؤشرات السلوكية، إجراء المقابلات القائمة على الكفاءات، استخدام دراسات الحالة والمحاكاة ومراكز التقييم (Assessment Centers)، وتحليل نتائج التقييم وتحويلها إلى خطط تطوير فردية ومؤسسية.

أهداف البرنامج

- فهم مفهوم الكفاءات السلوكية وأهميتها في تقييم الأداء .
- تحديد الكفاءات المطلوبة لكل وظيفة أو مستوى وظيفي .
- تقييم التفكير الاستراتيجي والتحليلي بطريقة موضوعية .
- استخدام المقابلات القائمة على الكفاءات (Competency-Based Interviews)
- تطبيق منهجية الأسئلة السلوكية (STAR)
- تصميم واستخدام دراسات الحالة والاختبارات والمواقف التقييمية .
- تطبيق أساليب المحاكاة ومراكز التقييم (Assessment Centers)
- تحليل نتائج التقييم وتحديد فجوات الكفاءات .
- إعداد تقارير تقييم واضحة وقابلة للتطبيق .
- تحويل نتائج التقييم إلى خطط تطوير فردية(IDP)

9200 15661 | +966 55 744 4070 | info@hdtc-ksa.com | www.hdtc-ksa.com
+971 4 220 8780 | +971 52 937 6837 | info@hdtc.ae | www.hdtc.ae

محاور البرنامج:

★ اليوم الأول: أساسيات تقييم الكفاءات السلوكية

- ✓ مفهوم الكفاءات ومكوناتها .
- ✓ الفرق بين الكفاءات الفنية والكفاءات السلوكية .
- ✓ أهمية تقييم الكفاءات في إدارة الموارد البشرية .
- ✓ تحديد الكفاءات وفق الوظائف والمستويات الإدارية .
- ✓ بناء قاموس الكفاءات (Competency Dictionary)
- ✓ مستويات إتقان الكفاءة (Proficiency Levels)
- ✓ المؤشرات السلوكية القابلة للملاحظة والقياس .
- ✓ ربط الكفاءات بالأداء الوظيفي .
- ✓ تصميم نموذج متكامل لتقييم الكفاءات .
- ✓ أخطاء التقييم والتحيزات الشائعة وكيفية الحد منها .
- ✓ مبادئ الموضوعية والعدالة والاتساق في التقييم .
- ✓ تطبيق عملي: بناء نموذج تقييم لكفاءة سلوكية .

★ اليوم الثاني: تقييم التفكير الاستراتيجي

- ✓ مفهوم التفكير الاستراتيجي وأبعاده .
- ✓ الفرق بين التفكير الاستراتيجي والتشغيلي .
- ✓ رؤية الصورة الشاملة وربط العناصر ببعضها .
- ✓ تحليل الاتجاهات والتغيرات المستقبلية .
- ✓ استشراف الفرص والتحديات .
- ✓ الربط بين القرارات والنتائج بعيدة المدى .
- ✓ تحديد الأولويات الاستراتيجية .
- ✓ تحليل تأثير القرارات على المؤسسة وأصحاب المصلحة .
- ✓ تقييم القدرة على بناء البدائل والسيناريوهات .
- ✓ مؤشرات السلوك الدالة على التفكير الاستراتيجي .
- ✓ تصميم أسئلة ومواقف لقياس التفكير الاستراتيجي .
- ✓ دراسة حالة استراتيجية وتحليل استجابات المشاركين .

9200 15661 | +966 55 744 4070 | info@hdtc-ksa.com | www.hdtc-ksa.com
+971 4 220 8780 | +971 52 937 6837 | info@hdtc.ae | www.hdtc.ae

★ اليوم الثالث: تقييم التفكير التحليلي وحل المشكلات

- ✓ مفهوم التفكير التحليلي ومكوناته .
- ✓ جمع المعلومات وتحديد المعلومات ذات الصلة .
- ✓ التمييز بين الحقائق والافتراضات .
- ✓ تحليل البيانات والمؤشرات .
- ✓ تحديد الأنماط والاتجاهات .
- ✓ تحليل الأسباب الجذرية (Root Cause Analysis)
- ✓ تفكيك المشكلات المعقدة إلى عناصرها .
- ✓ مقارنة البدائل وتقييم الخيارات .
- ✓ بناء الاستنتاجات اعتمادًا على الأدلة .
- ✓ تقييم المنطق وجودة الاستدلال .
- ✓ تصميم تمارين لقياس التفكير التحليلي .
- ✓ تطبيق عملي: تحليل مشكلة وبيانات واتخاذ قرار مبني على الأدلة .

★ اليوم الرابع: أدوات ومنهجيات التقييم المتقدمة

- ✓ المقابلات القائمة على الكفاءات (Competency-Based Interviews)
- ✓ منهجية STAR في تقييم السلوك .
- ✓ الأسئلة السلوكية والموقفية .
- ✓ اختبارات الحكم على المواقف (Situational Judgment Tests)
- ✓ دراسات الحالة (Case Studies)
- ✓ تمارين تحليل المشكلات .
- ✓ تمارين ترتيب الأولويات .
- ✓ المحاكاة الوظيفية (Job Simulations)
- ✓ مراكز التقييم (Assessment Centers)
- ✓ التقييم الفردي والجماعي .
- ✓ تصميم معايير ونماذج تسجيل التقييم (Rating Scales)
- ✓ تجميع نتائج أدوات التقييم المختلفة .
- ✓ التغذية الراجعة أثناء وبعد عملية التقييم .
- ✓ تطبيق عملي: تنفيذ مصغر لمركز تقييم متكامل .

★ اليوم الخامس: تحليل النتائج والتقارير وخطط التطوير

- ✓ تجميع وتحليل نتائج تقييم الكفاءات .
- ✓ تحديد مستويات الكفاءة لكل موظف .
- ✓ تحديد فجوات الكفاءات (Competency Gaps)
- ✓ بناء مصفوفة الكفاءات والنتائج .
- ✓ تحليل نقاط القوة ومجالات التطوير .
- ✓ إعداد التقارير الفردية للكفاءات .
- ✓ إعداد التقارير المجمعة للإدارات .
- ✓ تقديم التغذية الراجعة بطريقة مهنية .
- ✓ تحويل نتائج التقييم إلى خطط تطوير فردية (IDP)
- ✓ ربط نتائج التقييم بالتدريب والتطوير والمسار الوظيفي .
- ✓ استخدام النتائج في التعاقب الوظيفي وتحديد المواهب .
- ✓ إعادة التقييم وقياس التحسن .
- ✓ إعداد خطة متكاملة لتطبيق منظومة تقييم الكفاءات .
- ✓ مشروع تطبيقي شامل :تقييم ⟶ تحليل النتائج ⟶ تحديد الفجوات ⟶ خطة تطوير ⟶ إعادة تقييم.

مخرجات البرنامج:

- نموذج متكامل لتقييم الكفاءات السلوكية .
- قاموس كفاءات ومؤشرات سلوكية .
- نموذج لتقييم التفكير الاستراتيجي .
- نموذج لتقييم التفكير التحليلي .
- أسئلة مقابلات قائمة على الكفاءات .
- دراسات حالة وتمارين تقييمية .
- نموذج لمركز تقييم (Assessment Center)
- أدوات لتحديد فجوات الكفاءات .
- تقارير تقييم فردية ومؤسسية .
- خطط تطوير فردية (IDP)
- منهجية لإعادة التقييم وقياس التحسن.

الفئة المستهدفة:

- مدراء ومسؤولو الموارد البشرية .
- أخصائيو تقييم وتطوير الكفاءات .
- مسؤولو التدريب والتطوير .
- مسؤولو الأداء والتطوير التنظيمي .
- مدراء الإدارات والمشرفون .
- مسؤولو استقطاب واختيار المواهب .
- فرق إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي .
- مسؤولو التطوير القيادي .
- أخصائيو مراكز التقييم والاختيار .
- القيادات والمرشحون للمناصب الإشرافية والقيادية.

الكفاءات والجدارات التدريبية:

- ✓ تقييم الكفاءات السلوكية .
- ✓ التفكير الاستراتيجي والتحليلي .
- ✓ حل المشكلات واتخاذ القرار .
- ✓ التخطيط وإدارة الأولويات .
- ✓ التواصل والتأثير .
- ✓ المرونة والتكيف .
- ✓ تحليل البيانات والمعلومات .
- ✓ تحديد فجوات الكفاءات وخطط التطوير.

أساليب التدريب:

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