

ورشة خطة التطوير الفردية

- تطوير وتنفيذ خطط التطوير الفردية (IDPs) فهم مكونات خطة التطوير الفردية، وإنشاء خطط مخصصة بشكل فعال تتابع نمو الموظف بما يتماشى مع احتياجات المنظمة.
- استخدام التقييمات النفسية في خطط التطوير الفردية: تعلم كيفية تفسير ودمج نتائج التقييمات النفسية لإنشاء خطط تطوير مخصصة تعتمد على البيانات لكل موظف.
- تقييم وتحديد المواهب ذات الإمكانيات العالية: اتقان الأدوات والتقنيات لتقييم إمكانيات الموظفين، والتمييز بين الأداء والإمكانيات، وتطوير استراتيجيات لرعاية المواهب ذات الإمكانيات العالية.
- تصميم برامج توجيه وتدريب فعالة: فهم الفروق بين التوجيه والتدريب، وتصميم برامج منظمة تدعم تطوير الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة.
- تطبيق المهارات العملية من خلال دراسات الحالة وورش العمل: المشاركة في تمارين عملية تحاكي سيناريوهات واقعية، تتيح للمشاركين تطبيق المفاهيم المكتسبة في تطوير خطط IDP، وتقييم المواهب، وتصميم برامج التوجيه والتدريب.

أهداف الورشة



فهم عملية IDP:

- ما هي خطط التطوير الفردية ولماذا هي مهمة؟
- مكونات خطة IDP الفعالة.
- خطوات إنشاء خطة IDP للموظفين.
- إشراك الموظفين في عملية IDP.

تقييم الاحتياجات التطويرية:

- أدوات وتقنيات لتقييم المهارات والكفاءات الحالية وتحديد الفجوات.

استخدام التقييمات النفسية في خطط IDP:

- ما هي التقييمات النفسية؟
- أنواع التقييمات النفسية (مثل الإدراكية، الشخصية، السلوكية).
- كيفية استخدام نتائج التقييمات النفسية لتحديد نقاط القوة والمجالات التي تحتاج إلى تطوير.
- دمج البيانات النفسية مع مراجعات الأداء والتقييمات الذاتية.
- تحديد أهداف ذكية (SMART) ضمن IDP بناءً على نتائج التقييم.

محاور الورشة



مراقبة ودعم تقدم الموظف:

- متابعة التقدم في خطط التطوير.
- اجتماعات ومراجعات دورية.
- تعديل IDP حسب الحاجة للنمو المستمر.

دراسات الحالة والتطبيق العملي:

- دراسة حالة 1: تطوير IDP لموظف في مستوى متوسط يسعى إلى دور قيادي، مع دمج نتائج التقييم النفسي.
- نشاط ورشة العمل: سيقوم المشاركون باستلام تقرير نفسي نموذجي واستخدامه لإنشاء خطة IDP مخصصة لموظف.
- التطبيق العملي: سيقوم المشاركون بتقييم فجوات المهارات، ودمج البيانات النفسية، وتصميم خطة IDP تتماشى مع أهداف الموظف والمنظمة.

اليوم الثاني: تقييم المواهب المحتملة

المعرفة الأساسية: أهمية تقييم المواهب في تخطيط القوى العاملة وإدارة التعاقب. المقاييس والمعايير الرئيسية لتحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية.

المواضيع الرئيسية:

تعريف الإمكانات العالية:

- خصائص الموظفين ذوي الإمكانات العالية.
- الفروق بين الأداء والإمكانات.

أدوات وتقنيات التقييم:

- التغذية الراجعة الـ360 درجة، الاختبارات النفسية، والمقابلات المستندة إلى الكفاءات.
- تقييمات الأداء مقابل تقييمات الإمكانات.

إنشاء خطط تعاقب وظيفي:

- استخدام تقييمات المواهب لبناء خطط تعاقب وظيفي قوية.
- دمج تقييمات الإمكانات مع خطط IDP لتطوير المسار الوظيفي.

التحيز والموضوعية في التقييمات:

- ضمان العدالة والشفافية في تحديد الإمكانيات.
- تجنب التحيزات الشائعة في التقييمات.

دراسات الحالة والتطبيق العملي:

- دراسة حالة 2: تقييم المواهب لبرنامج تطوير قيادي.
- نشاط ورشة العمل: سيقوم المشاركون بإجراء تقييمات محاكاة لموظفين باستخدام الأدوات المقدمة والسيناريوهات.
- التطبيق العملي: سيقوم المشاركون بتحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية وتطوير خطط عمل لنموهم.

اليوم الثالث: تصميم برامج التوجيه والتدريب
المعرفة الأساسية: فهم الفرق بين التوجيه والتدريب. كيفية مساهمة التوجيه والتدريب في نمو الأفراد والمنظمات.

المواضيع الرئيسية:

التوجيه مقابل التدريب:

- التعريفات والاختلافات الرئيسية.
- أدوار الموجهين والمدربين في تطوير الموظفين.

تصميم برامج توجيه فعالة:

- هيكل برنامج توجيه (مطابقة الموجهين والموجهين، تحديد الأهداف).
- أفضل الممارسات للحفاظ على علاقات التوجيه.
- أدوات لمتابعة التقدم وقياس فعالية برامج التوجيه.

مهارات التدريب للمديرين:

- تطوير مهارات التدريب بين المديرين.
- تقنيات التدريب: الاستماع الفعال، طرح الأسئلة، وتقديم التغذية الراجعة.
- دمج التدريب في ممارسات الإدارة اليومية.

تقييم نجاح البرامج:

- مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لنجاح برامج التوجيه والتدريب.
- آليات التغذية الراجعة والتحسين المستمر.

دراسات الحالة والتطبيق العملي:

- دراسة حالة 3: تصميم برنامج توجيه للموظفين الجدد في مؤسسة متوسطة الحجم.
- نشاط ورشة العمل: سيقوم المشاركون بتطوير مخطط لبرنامج التوجيه/التدريب وتقديم محاكاة لجلسة تدريب.
- التطبيق العملي: سيقوم المشاركون بتصميم هيكلية برامج التوجيه والتدريب وتقديم جلسة تدريب.

منهجية التدريب:

- المحاضرات التفاعلية: تقديم خلفيات نظرية وأساليب عملية.
- دراسات الحالة: أمثلة وسيناريوهات من الواقع لكل موضوع رئيسي.
- ورش العمل: أنشطة عملية حيث ينشئ المشاركون خططاً، ويجرون تقييمات، ويحاكون جلسات التوجيه والتدريب.
- العروض الجماعية: يقدم المشاركون خطط IDP التي أنشأوها، وتقييمات المواهب، وتصميمات التوجيه/التدريب للمجموعة من أجل التغذية الراجعة.

موظفي التدريب و الموارد البشرية

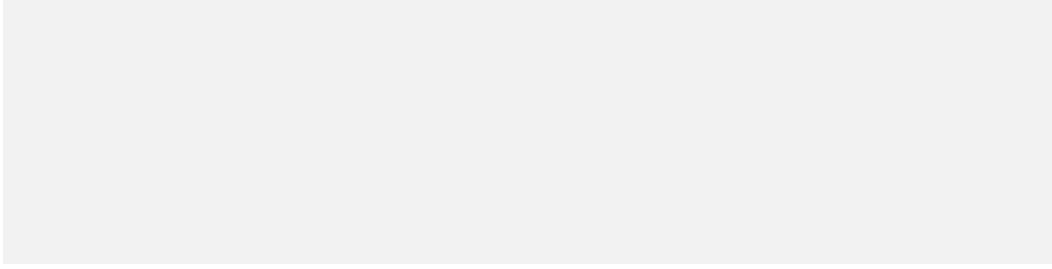
- العروض التقديمية
- الحالات العملية
- ورش عمل
- الوسائل المرئية المناسبة
- فرق العمل

البرنامج
موجه إلى



أساليب التدريب





5 أيام / من 11 إلى 15 نوفمبر 2024



فندق غراند ميلينيوم – كوالالمبور



من الساعة 9:00 صباحا و لغاية 2:00 ظهرا



KSA




UAE



     #HDTC

 www.hdtc-ksa.com  info@hdtc-ksa.com

 www.hdtc.ae  info@hdtc.ae

 +966 9200 15661  +966 55 744 4070

 +971 4 220 8780  +971 52 9376837