

دورة بناء إطار الجدارات الوظيفية وإجراء تقييم الكفاءات

8 – 12 فبراير 2027

ميلان

AGILE LEADERS
Training Center

دورة بناء إطار الجدارات الوظيفية وإجراء تقييم الكفاءات

المرجع: 15166_36193 **التاريخ:** 8 – 12 فبراير 2027 **المكان:** ميلان **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة

يرتكز نجاح المؤسسات على المواءمة المنهجية بين قدرات الموظفين والأهداف الاستراتيجية عبر بناء إطار الجدارات الوظيفية وتقييم الكفاءات في مختلف المستويات التشغيلية. تقدم هذه الدورة أدوات عملية لتصميم قواميس الكفاءات وتحليل متطلبات الوظائف وتحديد المؤشرات السلوكية الدقيقة ومقاييس الإتقان المهني. يكتسب المشاركون مهارات قياس الفجوات الفردية والمؤسسية وربط معايير الجدارة بأنظمة تقييم الأداء وخطط الإحلال والتطوير المهني المستمر. تقدم هذه الدورة بواسطة أجايل للتدريب.

الفئة المستهدفة

- أخصائيو الموارد البشرية المعنيون بإعداد الأوصاف الوظيفية ونماذج الكفاءات.
- مسؤولو إدارة المواهب وخطط التعاقب الوظيفي والتنقل الداخلي.
- ممارسو التطوير التنظيمي القائمون على مواءمة كفاءات القوى العاملة مع خطط العمل.
- مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام المشرفون على تقييم أداء ومستويات جدارة الموظفين.
- محللو تخطيط القوى العاملة ومسؤولو حصر المهارات ومؤشرات الإتقان.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

توفر الدورة أدوات مهنية موجهة لفرق الموارد البشرية والتطوير الإداري في قطاعات حيوية متنوعة.

- إدارات الموارد البشرية واستقطاب الكفاءات
- وحدات التطوير المؤسسي والتعلم والتطوير
- قطاع الرعاية الصحية والخدمات الطبية
- المؤسسات المصرفية والمالية وشركات التأمين
- قطاع التقنية والخدمات الاستشارية والمهنية

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- بناء قاموس الجدارات المؤسسية وتصنيف الكفاءات الجوهرية والقيادية والوظيفية.
- تحويل نتائج التحليل الوظيفي إلى مؤشرات سلوكية قابلة للقياس وفق مستويات إتقان محددة.
- تصميم أدوات تقييم موضوعية لقياس مستويات جدارة العاملين بدقة ونزاهة.
- تشخيص الفجوات المهارية الفردية والمؤسسية باستخدام مصفوفات تقييم مثبتة بالأدلة.
- مواءمة إطار الكفاءات مع مسارات الترقية وتقييم الأداء وخطط الإحلال والتعاقب.
- تحديد الاحتياجات التدريبية وتوجيه برامج التطوير وفق مؤشرات قياس الأداء الرئيسية.

جدول الدورة

اليوم 1: الجدارات السلوكية والتحليل الوظيفي

- أسس إدارة الموارد البشرية القائمة على الجدارات والكفاءات
- دور الجدارات السلوكية في التحليل الوظيفي المعاصر
- أساليب استخراج الجدارات الحرجة من المهام والمسؤوليات الوظيفية
- دمج المعايير السلوكية ضمن عمليات تقييم أداء الموظفين
- استراتيجيات قياس الجدارات عبر مراحل المسار الوظيفي

اليوم 2: تصميم قاموس الجدارات وتشخيص الفجوات

- هيكلة وبناء قاموس الجدارات المؤسسي
- تصنيف الجدارات الجوهرية والوظيفية والقيادية والممكنة
- تحديد خطوط الأساس للمؤشرات السلوكية لكل مسمى وظيفي
- منهجيات تشخيص فجوات الجدارات لدى القوى العاملة
- توثيق وتصنيف عجز الكفاءات عبر الوحدات الإدارية

اليوم 3: صياغة المؤشرات السلوكية لأنماط الجدارات

- صياغة عبارات سلوكية ملحوظة للقيم المؤسسية الجوهرية
- تطوير مؤشرات سلوكية للأدوار الإشرافية والإدارية
- كتابة مؤشرات دقيقة للجدارات الفنية والوظيفية التخصصية
- تحديد معايير الأداء للكفاءات المشتركة والممكنة للعمل
- مراجعة وضوح المؤشرات وقابليتها للقياس والتطبيق الميداني

اليوم 4: إدارة الجدارات للتدرج والترقي الوظيفي

- بناء خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي بالاعتماد على ملامح الجدارة
- مصفوفات الترقية المبنية على الكفاءات ودعم التنقل الوظيفي الداخلي
- تصميم نماذج تقييم لقياس مدى الجاهزية للتقدم الوظيفي
- تقليل التحيز في قرارات الترقية والمسار المهني المعتمدة على الجدارات
- تقييم الجاهزية المؤسسية لتطبيق نموذج الكفاءات المعتمد

اليوم 5: تحديد الاحتياجات التدريبية والتحسين المستمر

- ربط تنمية الجدارات بمبادرات التحسين المستمر في المنظمة
- تنفيذ تحليل الاحتياجات التدريبية لمعالجة الفجوات المرصودة
- مواءمة إنجاز الجدارات مع أبعاد مؤشرات قياس الأداء الرئيسية
- صياغة خطط عمل لتطوير قدرات العاملين وجداول مراجعتها الدورية
- تجميع وتحليل بيانات التقييم للتخطيط الاستراتيجي لتنمية المواهب

التمارين التطبيقية

تتضمن الدورة أنشطة عملية لبناء أدوات تطبيقية جاهزة للتنفيذ الميداني داخل المنظمات.

- صياغة مؤشرات سلوكية لجدارة محورية وفق مقياس تدرج محدد لمستويات الإتقان.
- مطابقة الأوصاف الوظيفية مع متطلبات الجدارات الجوهرية والإدارية والتخصصية.
- إجراء محاكاة لتقييم الكفاءات لتشخيص الفجوات المهارية وإعداد تقرير النتائج.
- تصميم خطة متكاملة لتحليل الاحتياجات التدريبية وربطها بمؤشرات قياس الأداء.

الأسئلة الشائعة

كيف تعالج هذه الدورة عملية بناء إطار الجدارات الوظيفية؟

تغطي الدورة المسار الكامل لتأسيس أطر الجدارات، بدءا من هيكلة قاموس الكفاءات وتحديد المؤشرات السلوكية الملحوظة، وصولا إلى تصنيف المهارات الجوهرية والوظيفية والإدارية ووضع مستويات الإتقان المناسبة لكل وظيفة.

AGILE LEADERS
Training Center

ما أدوات التقييم المتبعة أثناء الجلسات التدريبية؟

يتدرب المشاركون على استخدام استبيانات التقييم متعددة المصادر، ومقاييس التقييم السلوكي المعتمدة على الأدلة، ومصفوفات تشخيص الفجوات المهارية لمقارنة الأداء الفعلي بالمعايير المطلوبة ومستويات الجاهزية.

كيف يرتبط إطار الجدارات بخطط الإحلال والتعاقب الوظيفي؟

يوضح البرنامج كيفية وضع معايير موضوعية لقياس جاهزية المرشحين، وتحديد مسارات الترقي عبر مطابقة ملفات الجدارات الفردية مع متطلبات الأدوار القيادية والمستقبلية لضمان الاستمرارية الإدارية.

الخاتمة

يكتسب المشاركون بنهاية البرنامج المعارف والمهارات اللازمة لبناء وتحديث وتطبيق نماذج الجدارات المؤسسية بفاعلية. تسهم هذه المنهجيات في مواءمة ممارسات الموارد البشرية مع الرؤية التنظيمية، وإغلاق الفجوات المهارية الحرجة، وترسيخ معايير عادلة وموضوعية للترقي والتطوير الوظيفي.