# دورة التقييم المتقدم للكفاءات والمهارات

8 – 12 فبراير 2027

أمستردام

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

# دورة التقييم المتقدم للكفاءات والمهارات

**المرجع:** 181196_1100 **التاريخ:** 8 – 12 فبراير 2027 **المكان:** أمستردام **الرسوم:** Euro 5700

## نظرة عامة

دورة التقييم المتقدم للكفاءات والمهارات دورة لمدة أسبوع لمديري الموارد البشرية ومختصي تطوير المواهب ومخططي القوى العاملة ومهنيي التقييم والقادة الوظيفيين، ويعود المشاركون بحزمة تقييم الكفاءات ومعايرة المقيمين. يحدد المشاركون أدلة الإتقان، ويختارون أساليب مرتبطة بالعمل، ويبنون أدلة تقدير، ويعايرون المقيمين ويحللون فجوات المهارات. تحول الدورة الملاحظات المتنوعة إلى قرارات تطوير قابلة للتتبع. تطور أجايل للتدريب القدرة على تقييم الكفاءات والمهارات.

## الفئة المستهدفة

- الفرق المسؤولة عن بنية الكفاءات وتقييم المواهب وقدرات القوى العاملة
- الوظائف المسؤولة عن قرارات التعلم والتطوير والتعاقب
- مهنيو التقييم المسؤولون عن المقابلات والمحاكاة وعينات العمل
- مخططو القوى العاملة المسؤولون عن أدلة المهارات الحالية والمستقبلية
- القادة الوظيفيون المسؤولون عن تأكيد الإتقان الخاص بالأدوار

تفترض الدورة أن المشاركين يستخدمون متطلبات الأدوار أو بيانات القوى العاملة، ولا تتناول تقييم الوظائف أو تصميم التعويضات أو تقويم الأداء الروتيني أو مقابلات التوظيف وحدها.

## الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الإدارات والقطاعات التي تحتاج إلى أدلة متسقة عن قدرات القوى العاملة.

- الموارد البشرية وإدارة المواهب والتطوير المؤسسي
- التعلم وتخطيط القوى العاملة وإدارة التعاقب
- الطاقة والإنشاءات والتصنيع والخدمات اللوجستية
- الرعاية الصحية والتعليم والتقنية والخدمات المهنية
- الجهات العامة والمالية والاتصالات

## أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- بناء تعريفات الكفاءات ومؤشرات الإتقان
- مقارنة أساليب التقييم المرتبطة بالعمل
- تصميم أسئلة منظمة ومحاكاة وعينات عمل
- تطبيق قواعد الأدلة وأدلة التقدير السلوكية
- تقييم الموثوقية والإنصاف واتساق المقيمين
- تحليل فجوات المهارات لقرارات التطوير

AGILE LEADERS
Training Center

## جدول الدورة

### اليوم 1: بنية الكفاءات والأدلة

- خريطة متطلبات الدور والكفاءات
- شبكة تعريف المعرفة والمهارة والسلوك
- مقياس مؤشرات مستويات الإتقان
- مصفوفة الأدلة الملحوظة والمعايير
- بيان غرض التقييم واستخدام القرار

### اليوم 2: تصميم أساليب التقييم

- مصفوفة ملاءمة أساليب التقييم
- دليل المقابلة المنظمة للكفاءات
- مخطط مهمة عينة العمل
- ورقة تصميم المحاكاة والتمرين
- خطة الأدلة متعددة الأساليب

AGILE LEADERS
Training Center

## اليوم 3: جودة التقدير والإنصاف

- دليل تقدير مرتكز على السلوك
- قواعد كفاية الأدلة وملاءمتها
- قائمة تحيزات المقيم وأخطائه
- مبررات الدرجات ومسار المراجعة
- بروتوكول إبلاغ المشاركين والتغذية الراجعة

## اليوم 4: المعايرة وتحليل الفجوات

- مجموعة حالات معايرة المقيمين
- مراجعة الاتفاق بين المقيمين
- لوحة أدلة ملف الكفاءات
- مصفوفة فجوة المهارات المطلوبة والملحوظة
- قواعد قرار أولويات التطوير

## اليوم 5: تطبيقات تقييم الكفاءات

- تمرين: تحديد أدلة الإتقان
- تمرين: تصميم مقابلة وعينة عمل
- تمرين: تقدير أدلة التقييم ومعايرتها
- تمرين: تشخيص فجوات المهارات وأولوياتها
- المشروع الختامي: حزمة تقييم الكفاءات ومعايرة المقيمين

## التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لتحويل متطلبات الأدوار والأداء الملحوظ إلى قرارات موثوقة بشأن القدرات.

- نشاط مقترح: تحديد مؤشرات سلوكية لكفاءة هندسية أو خدمية
- نشاط مقترح: بناء مقابلة منظمة وعينة عمل مرتبطة بالدور
- نشاط مقترح: معايرة تقديرات مستقلة مقابل قواعد أدلة مشتركة
- نشاط مقترح: تحويل فجوة مهارات مقيمة إلى إجراء تطوير ذي أولوية

## الأسئلة الشائعة

### لمن تناسب دورة تقييم الكفاءات والمهارات، وما متطلباتها؟

تناسب الدورة مديري الموارد البشرية ومختصي المواهب والمقيمين ومخططي القوى العاملة والقادة الوظيفيين، وتفترض توفر متطلبات أدوار أو تعريفات كفاءات أو أدلة للقوى العاملة.

## كيف يختلف تقييم الكفاءات والمهارات عن تقويم الأداء؟

يختبر تقييم الكفاءات الأدلة مقابل متطلبات إتقان محددة، بينما يراجع تقويم الأداء النتائج والسلوك خلال فترة؛ وقد يستفيد كل منهما من الآخر لكنهما يجيبان عن سؤالين مختلفين.

## ما الذي يجعل أدلة تقييم الكفاءات قابلة للدفاع؟

تكون الأدلة قابلة للدفاع عندما ترتبط بالعمل، وتكون ملحوظة وكافية، وتقيم باتساق، وتوثق، ولا تفسر إلا لغرض القرار المحدد قبل التقييم.

## لماذا تجب معايرة مقيمي الكفاءات؟

تكشف المعايرة اختلاف تفسير مرتكزات التقدير وكفاية الأدلة وحدود الإتقان، فتساعد المقيمين على توحيد الأحكام وتوثيق جوانب عدم اليقين المتبقية.

## كيف تستخدم فجوة المهارات؟

توجه فجوة المهارات استجابة تطوير متناسبة بعد مراعاة مستوى الإتقان المطلوب وجودة الأدلة وأولوية العمل وفرصة التعلم والحاجة إلى إعادة التقييم.

## الخاتمة

يعود المشاركون بحزمة تقييم الكفاءات ومعايرة المقيمين، وتضم خرائط الكفاءات ومقاييس الإتقان ومخططات التقييم وأدلة التقدير وحالات المعايرة ولوحات الأدلة ومصفوفات الفجوات. تجعل الحزمة الأساليب والأدلة وأحكام المقيمين قابلة للتتبع. وتدعم قرارات متسقة للتطوير والتوزيع والتعاقب دون اختزال القدرات في درجات غير مسندة.