

نوع التدريب	الأساليب المستخدمة	المواضيع	م	الأسبوع	تسلسل	هدف المحاور	المحاور
متزامن	أسلوب المحاضرة	التطور التاريخي لمفهوم إدارة الأداء	1				
متزامن	أسلوب المحاضرة	التطور التاريخي لمفهوم إدارة الأداء- ج 2	2				
متزامن	دراسة حالة	التطور التاريخي لمفهوم إدارة الأداء- ج 3	3				
متزامن	دراسة حالة	مفهوم إدارة الأداء	4				
متزامن	دراسة حالة	نشأط- اكتشاف تاريخ إدارة الأداء وتطبيقه في عملك	5				
غير متزامن	دراسة حالة	دراسة حالة 1	6				
متزامن	أسلوب المحاضرة	دراسة حالة 2	7				
متزامن	أسلوب المحاضرة	أهمية نظام إدارة الأداء وفوائده	8				
متزامن	أسلوب المحاضرة	زيادة الدافعية نحو الأداء المتميز	9				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تعزيز مشاعر تقدير الذات لدى الموظف	10				
متزامن	دراسة حالة	زيادة معرفة الرؤساء المباشرين بمسؤولياتهم	11				
متزامن	دراسة حالة	زيادة وضوح المهام الوظيفية ومعايير الأداء	12				
متزامن	دراسة حالة	تطوير القدرات الفردية	13				
متزامن	أسلوب المحاضرة	زيادة عدالة القرارات الفردية	14				
متزامن	أسلوب المحاضرة	زيادة وضوح الأهداف التنظيمية	15				
متزامن	أسلوب المحاضرة	زيادة كفاءة الموظفين	16				
متزامن	أسلوب المحاضرة	أهمية المنظمة من المنازعات القضائية	17				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تحديد درجة التفاوت في أداء الموظفين واتخاذ الإجراءات المناسبة في الوقت المناسب	18				
متزامن	أسلوب المحاضرة	نقل توقعات المشرفين إلى المرؤوسين بخصوص الأداء المتوقع بصورة أدق	19				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تسهيل عملية التغيير التنظيمي	20				
غير متزامن	دراسة حالة	دراسة حالة 1	21				
غير متزامن	دراسة حالة	دراسة حالة 2	22				
غير متزامن	دراسة حالة	دراسة حالة 3	23				
غير متزامن	دراسة حالة	دراسة حالة 4	24				
غير متزامن	أسلوب المحاضرة	نشاط استكشاف أهمية نظام إدارة الأداء وفوائده	26				
متزامن	أسلوب المحاضرة	أهداف إدارة الأداء	27				
متزامن	أسلوب المحاضرة	الأهداف الرئيسية لنظام إدارة الأداء وفقاً لعدد من الشركات المختلفة:	28				
غير متزامن	أسلوب المحاضرة	نشاط خريطة ذهنية	29				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تطور إدارة الأداء	30				
متزامن	أسلوب المحاضرة	العيوب الرئيسية لتقدير الأداء السنوي	31				
متزامن	أسلوب المحاضرة	المرحلة الانتقالية: مراجعة الأداء الدوري .	32				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تحسينات الناتجة عن مراجعة الأداء الدوري	33				
متزامن	أسلوب المحاضرة	التحديات المحتملة لمراجعة الأداء الدوري	34				
متزامن	أسلوب المحاضرة	المرحلة الحديثة: إدارة الأداء المستمرة	35				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تحسينات الناتجة عن إدارة الأداء المستمرة	36				
متزامن	أسلوب المحاضرة	المرحلة التكنولوجية: إدارة الأداء المعتمدة على البيانات	37				
متزامن	أسلوب المحاضرة	المرحلة المستقبلية: إدارة الأداء الذكية باستخدام الذكاء الاصطناعي	38				

## الأول

### الوحدة الأولى: مقدمة عن إدارة الأداء

يشرح مفهوم تحطيط الموارد البشرية  
مفهوم إدارة الأداء.

يحدد أهمية تحطيط الموارد البشرية  
أهمية إدارة الأداء.

يستعرض ماهية تحطيط الموارد البشرية  
تطور إدارة الأداء

نوع التدريب	الأساليب المستخدمة	المواضيع	م	الأسبوع	تسلسل	هدف المحاور	المحاور
غير متزامن	أسلوب المحاضرة	نشاط استكشاف تطور إدارة الأداء	39				
غير متزامن	أسلوب المحاضرة	دراسة حالة: تطبيق مفهوم إدارة الأداء	40				
متزامن	أسلوب المحاضرة	مفهوم التخطيط للأداء	١				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: كتابة تعريف شخصي للتخطيط للأداء	٢				
متزامن	أسلوب المحاضرة	مفهوم الأهداف الوظيفية	٣				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: تحديد أهداف وظيفية ذات صلة بمحال العمل	٤				
متزامن	أسلوب المحاضرة	العناصر الأساسية للأهداف الوظيفية	٥				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: إعداد قائمة مراجعة لعناصر الأهداف الوظيفية	٦				
متزامن	أسلوب المحاضرة	فوائد تحديد الأهداف الوظيفية	٧				
غير متزامن	المناقشة	دراسات حالة	٨				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: توضيح فوائد الأهداف الوظيفية في تحسين الأداء	٩				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تحديات تحديد الأهداف الوظيفية	١٠				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: تحليل تحدٍ في تحديد الأهداف وكيفية تجاوزه	١١				
متزامن	أسلوب المحاضرة	أدوات وأساليب لوضع أهداف واضحة وقابلة للقياس	١٢				
متزامن	أسلوب المحاضرة	أهمية ربط الأهداف الوظيفية بأهداف المؤسسة	١٤				
غير متزامن	المناقشة	دراسات حالة	١٥				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: ربط هدف وظيفي بأحد أهداف المؤسسة	١٦				
متزامن	أسلوب المحاضرة	كيفية ربط الأهداف الوظيفية بأهداف المؤسسة	١٧				
غير متزامن	المناقشة	دراسات حالة	١٨				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: إنشاء مخطط للعلاقة بين الأهداف الشخصية والمؤسسة	١٩				
متزامن	أسلوب المحاضرة	كيفية تحديد الأهداف السنوية المطلوبة لتحقيقها	٢٠				
غير متزامن	المناقشة	دراسات حالة	٢١				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: تحديد هدف سنوي وتقسيمه إلى مراحل	٢٢				
متزامن	أسلوب المحاضرة	طرق تقسيم الأهداف السنوية إلى مهام شهرية أو ربع سنوية	٢٣				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: تحويل هدف سنوي إلى مهام شهرية وأسبوعية	٢٤				
متزامن	أسلوب المحاضرة	أدوات تتبع الأهداف السنوية	٢٥				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: إعداد جدول رقمي لتبني الأهداف السنوية	٢٦				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط دراسة حالة	٢٧				
متزامن	أسلوب المحاضرة	ما هو ميثاق الأداء وما أهميته	٢٨				
غير متزامن	المناقشة	دراسات حالة	٢٩				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: إعداد نموذج ميثاق أداء شهري	٣٠				
متزامن	أسلوب المحاضرة	كيفية التفاوض والاتفاق على أداء الموظفين	٣١				
غير متزامن	المناقشة	دراسات حالة	٣٢				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: عصف ذهني لأفكار لتحسين الأداء	٣٣				
متزامن	أسلوب المحاضرة	ما هي المستهدفات	٣٤				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: تحديد مستهدف شخصي لفترة زمنية قصيرة	٣٥				

الثاني

يشرح مفهوم التخطيط	مفهوم التخطيط
يذكر كيفية تحديد الأهداف الوظيفية بشكل عام.	كيفية تحديد الأهداف الوظيفية بشكل عام
يوضح أهمية ربط الأهداف الوظيفية بأهداف المؤسسة	ربط الأهداف الوظيفية بأهداف المؤسسة
يضع قائمة بالأهداف السنوية للدور الوظيفي ويحدد أولوياتها بما يحقق الأهداف السنوية	تحديد الأهداف السنوية
يعرض أهمية ميثاق الأداء على ميثاق الأداء.	الاتفاق مع الموظف على ميثاق الأداء
يحدد المستهدفات	

الوحدة الثانية  
التخطيط للأداء: ١٠ ساعات

نوع التدريب	الأساليب المستخدمة	المواضيع	م	الأسبوع	سلسل المستهدفات	أهداف المحور	المحاور
متزامن	أسلوب المحاضرة	كيفية وضع المستهدفات	٣٦		يحدد المستهدفات المطلوبة وأوزانها النسبية لكل هدف وظيفي	وضع المستهدفات وأوزانها	
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: وضع ٣ مستهدفات مع خطة لتحقيقها	٣٧				
متزامن	أسلوب المحاضرة	أوزان المستهدفات	٣٨				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: توزيع أوزان المستهدفات بناءً على الأولويات	٣٩				
غير متزامن	نشاط فردي	نشاط: كتابة ٣ نقاط تعلمها وكيفية تطبيقها عملياً	٤٠				
متزامن	أسلوب المحاضرة	مراجعة الأهداف المحددة في ميثاق أو عقد الأداء	١		مراجعة الأهداف الوظيفية لتحديد مدى توافقها مع الأهداف العامة للمؤسسة وتحديدها حسب الحاجة	مراجعة الأهداف الوظيفية	
غير متزامن	نشاط فردي	التطبيق الأول مراجعة الأهداف المحددة في ميثاق أو عقد الأداء	٢				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تحليل مدى ملائمة الأهداف مع تطورات العمل	٣				
غير متزامن	المناقشة	دراسات حالة	٤				
غير متزامن	نشاط فردي	التطبيق الثاني تحليل مدى ملائمة الأهداف مع تطورات العمل	٥				
متزامن	أسلوب المحاضرة	التعديل والتحديث بناءً على الأداء السابق أو الظروف المتغيرة	٦				
غير متزامن	نشاط فردي	التطبيق الثالث التعديل والتحديث بناءً على الأداء السابق أو الظروف المتغيرة	٧				
متزامن	أسلوب المحاضرة	(KPIs): استخدام أدوات مؤشرات الأداء الرئيسية	٨		يرصد الأهداف المحققة ويعين مدى تحقيقها وفقاً للمؤشرات المحددة مسبقاً	رصد وتقدير الأهداف المحققة	
غير متزامن	نشاط فردي	التطبيق الرابع استخدام أدوات مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):	٩				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تحليل الفجوة بين الأداء الفعلي والمخطط	١٠				
غير متزامن	المناقشة	دراسات حالة	١١				
غير متزامن	نشاط فردي	التطبيق الخامس تحليل الفجوة بين الأداء الفعلي والمخطط	١٢				
متزامن	أسلوب المحاضرة	تقدير الأهداف التي تم تحقيقها وتحديد النجاحات والعقبات	١٣				
غير متزامن	نشاط فردي	التطبيق السادس تقدير الأهداف التي تم تحقيقها وتحديد النجاحات والعقبات	١٤				
متزامن	أسلوب المحاضرة	كيفية تقييم الأداء مقارنة بالأهداف المحددة	١٥				
غير متزامن	نشاط فردي	التطبيق السابع كيفية تقييم الأداء مقارنة بالأهداف المحددة	١٦				
متزامن	أسلوب المحاضرة	أدوات تقييم الأداء	١٧				
غير متزامن	نشاط فردي	التطبيق الثامن أدوات تقييم الأداء	١٨		يذكر كيف يتم تقييم مستوى أداء الموظف	تقييم مستوى الأداء وبناء	