

| المحاور | اهداف المحور | تسلسل | الأسبوع | م | المواضيع | الأساليب المستخدمة | نمط التدريب |
|---|---------------------|---|---------|----------------|--|--------------------|-------------|
| الوحدة الأولى: مقدمة عن إدارة الأداء | مفهوم إدارة الأداء. | يشرح مفهوم تخطيط الموارد البشرية | الأول | 1 | التطور التاريخي لمفهوم إدارة الأداء | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 2 | التطور التاريخي لمفهوم إدارة الأداء- ج ٢ | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 3 | التطور التاريخي لمفهوم إدارة الأداء- ج ٣ | دراسة حالة | متزامن |
| | | | | 4 | مفهوم إدارة الأداء | دراسة حالة | متزامن |
| | | | | 5 | نشاط- اكتشاف تاريخ إدارة الأداء وتطبيقه في عملك | دراسة حالة | متزامن |
| | | | | 6 | دراسة حالة ١ | دراسة حالة | غير متزامن |
| | | | | 7 | دراسة حالة ٢ | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 8 | أهمية نظام إدارة الأداء وفوائده | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 9 | زيادة الدافعية نحو الأداء المتميز | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 10 | تعزيز مشاعر تقدير الذات لدى الموظف | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 11 | زيادة معرفة الرؤساء المباشرين بمرؤوسهم | دراسة حالة | متزامن |
| | | | | 12 | زيادة وضوح المهام الوظيفية ومعايير الأداء | دراسة حالة | متزامن |
| | | | | 13 | تطوير القدرات الفردية | دراسة حالة | متزامن |
| | | | | 14 | زيادة عدالة القرارات الفردية | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 15 | زيادة وضوح الأهداف التنظيمية | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 16 | زيادة كفاءة الموظفين | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 17 | حماية المنظمة من المنازعات القضائية | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 18 | تحديد درجة التفاوت في أداء الموظفين واتخاذ الإجراءات المناسبة في الوقت المناسب | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 19 | نقل توقعات المشرفين إلى المرؤوسين بخصوص الأداء المتوقع بصورة أدق | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 20 | تسهيل عملية التغيير التنظيمي | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | 21 | دراسة حالة ١ | | دراسة حالة | غير متزامن | | |
| | 22 | دراسة حالة ٢ | | دراسة حالة | غير متزامن | | |
| | 23 | دراسة حالة ٣ | | دراسة حالة | غير متزامن | | |
| | 24 | دراسة حالة ٤ | | دراسة حالة | غير متزامن | | |
| | 26 | نشاط استكشاف أهمية نظام إدارة الأداء وفوائده | | أسلوب المحاضرة | غير متزامن | | |
| | 27 | أهداف نظام إدارة الأداء | | أسلوب المحاضرة | متزامن | | |
| | 28 | الأهداف الرئيسية لنظام إدارة الأداء وفقاً لعدد من الشركات المختلفة: | | أسلوب المحاضرة | متزامن | | |
| | 29 | نشاط خريطة ذهنية | | أسلوب المحاضرة | غير متزامن | | |
| | 30 | تطور إدارة الأداء | | أسلوب المحاضرة | متزامن | | |
| | تطور إدارة الأداء | يستعرض ماهية تخطيط الموارد البشرية | | 31 | العيوب الرئيسية لتقييم الأداء السنوي | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 32 | المرحلة الانتقالية: مراجعة الأداء الدورية . | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 33 | التحسينات الناتجة عن مراجعة الأداء الدورية | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 34 | التحديات المحتملة لمراجعة الأداء الدورية | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 35 | المرحلة الحديثة: إدارة الأداء المستمرة | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 36 | التحسينات الناتجة عن إدارة الأداء المستمرة | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 37 | المرحلة التكنولوجية: إدارة الأداء المعتمدة على البيانات | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | 38 | المرحلة المستقبلية: إدارة الأداء الذكية باستخدام الذكاء الاصطناع | أسلوب المحاضرة | متزامن |

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

| المحاور | اهداف المحور | تسلسل | الأسبوع | م | المواضيع | الأساليب المستخدمة | نمط التدريب |
|---------|-------------------------|---|---------|----|--|--------------------|-------------|
| | وضع المستهدفات وأوزانها | يحدد المستهدفات المطلوبة وأوزانها النسبية لكل هدف وظيفي | | ٣٦ | كيفية وضع المستهدفات | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | ت وأوزانها | | | ٣٧ | نشاط: وضع ٣ مستهدفات مع خطة لتحقيقها | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | ٣٨ | أوزان المستهدفات | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | ٣٩ | نشاط: توزيع أوزان المستهدفات بناءً على الأولويات | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | ٤٠ | نشاط: كتابة ٣ نقاط تعلمتها وكيفية تطبيقها عملياً | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | | | | |
| | مراجعة الأهداف الوظيفية | يراجع الأهداف الوظيفية لتحديد مدى توافقها مع الأهداف العامة للمؤسسة وتحديثها حسب الحاجة | | ١ | مراجعة الأهداف المحددة في ميثاق أو عقد الأداء | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | ٢ | التطبيق الأول مراجعة الأهداف المحددة في ميثاق أو عقد الأداء | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | ٣ | تحليل مدى ملاءمة الأهداف مع تطورات العمل | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | ٤ | دراسات حالة | المناقشة | غير متزامن |
| | | | | ٥ | التطبيق الثاني تحليل مدى ملاءمة الأهداف مع تطورات العمل | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | ٦ | التعديل والتحديث بناءً على الأداء السابق أو الظروف المتغيرة | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | ٧ | التطبيق الثالث التعديل والتحديث بناءً على الأداء السابق أو الظروف المتغيرة | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | ٨ | (KPIs) استخدام أدوات مؤشرات الأداء الرئيسية | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | ٩ | التطبيق الرابع استخدام أدوات مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs): | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | ١٠ | تحليل الفجوة بين الأداء الفعلي والمخطط | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | ١١ | دراسات حالة | المناقشة | غير متزامن |
| | | | | ١٢ | التطبيق الخامس تحليل الفجوة بين الأداء الفعلي والمخطط | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | ١٣ | تقدير الأهداف التي تم تحقيقها وتحديد النجاحات والعقبات | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | ١٤ | التطبيق السادس تقدير الأهداف التي تم تحقيقها وتحديد النجاحات والعقبات | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | ١٥ | كيفية تقييم الأداء مقارنة بالأهداف المحددة | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | ١٦ | التطبيق السابع كيفية تقييم الأداء مقارنة بالأهداف المحددة | نشاط فردي | غير متزامن |
| | | | | ١٧ | أدوات تقييم الأداء | أسلوب المحاضرة | متزامن |
| | | | | ١٨ | التطبيق الثامن أدوات تقييم الأداء | نشاط فردي | غير متزامن |