

TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

تقييم الاحتياجات التدريبية

تقرير مجموعة



17 Jul, 2021

العديد من جهود التدريب بدأت بدون أي سبب، وتواصلت بلا هدف، وانتهت بلا نتائج...

لا يمكن تطوير التدريب المناسب إلا إذا تم تقييم وتحديد احتياجات التدريب بعناية...

نظام تيناس (TNAS) يجعل تقييم الاحتياجات التدريبية سريعا وسهلا ودقيقا ومنخفض التكلفة ...



TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and	القسم
				Development	

المحتويات

تقرير تيناس للمجموعة

الصفحة	الموضوع
3	نظام تقييم الاحتياجات التدريبية تيناس (TNAS)
4	ما هو تقييم الاحتياجات التدريبية؟
5	فوائد تيناس
6	ميزات تيناس
7	تعريفات
8	خطوات تحليل الاحتياجات التدريبية
9	نتائج تيناس
10	تقييم الأهمية النسبية للمهارات من قبل المدير
11	تم تقييم مستويات أداء الموظف من قبل المدير
13	مستويات أداء الموظف التي تم تقييمها من قبل الذات
15	تقييم أداء الموظف من قبل المدير والموظف الذاتي (معا)
17	تقييم مستويات المهارة للمجموعة من قبل المدير
18	فجوات المهارات واحتياجات التدريب ذات الأولوية
19	احتياجات التدريب ذات الأولوية
20	خطة التدريب والتطوير
21	نموذج تحليل الأداء المؤسسي أوبام (OPAM)
22	نهاية التقرير





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

نظام تقييم الاحتياجات التدريبية «تيناس»

أحدث نظام لتقييم الاحتياجات التدريبية 15 عاما من البحث لجعل تقييم الاحتياجات التدريبية سريعا وسهلا ودقيقا ومنخفض التكلفة

يكمن جوهر أي برنامج تدريبي فعال في تحديد من يحتاج إلى التدريب بشكل صحيح. يمكن أن تؤدي تحليلات الاحتياجات التي يتم القيام بها بشكل سيء إلى حلول تدريبية يتم فيها تدريب المهارات الخطأ والأشخاص الخطأ واستخدام أساليب التعلم الخطأ.

تقييم الاحتياجات هو عملية تحديد متطلبات الأداء و"الفجوة" بين الأداء المطلوب وما هو موجود حاليا.

لماذا تقييم الاحتياجات التدريبية؟

- يؤدي عدم تقييم الاحتياجات التدريبية إلى أكثر من /90 من معدل فشل برنامج التدريب.
 - تقييم الاحتياجات التدريبية هو مطلب أساس للتدريب الفعال.
 - تقييم الاحتياجات التدريبية بالطرق التقليدية صعب ويستغرق وقتا طويلا ومكلف.

نظام تقييم الاحتياجات التدريبية «تيناس»

يساعدك نظام تيناس على تحديد التدريب الذي ستحتاجه ويجعل تقييم احتياجات التدريب سهل ودقيق ومنخفض التكلفة.

- تدريب الموظفين المناسبين، مع البرنامج المناسب
- تحديد أولويات التدريب ذو التأثير الأكبر على الأعمال
 - إيقاف الهدر في التدريب غير المناسب
 - تحقيق عائد أكبر على الاستثمار في التدريب





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and	القسم
				Development	

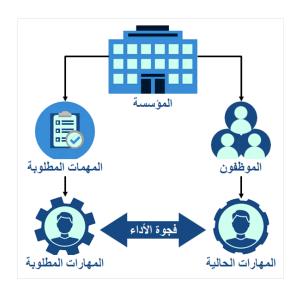
ما هو تقييم الاحتياجات التدريبية؟

تقييم الاحتياجات التدريبية (TNA) هي العملية التي تحدد فيها المنظمة احتياجات التدريب والتطوير لموظفيها حتى يتمكنوا من القيام بعملهم بفعالية. تقييم الاحتياجات التدريبية التلايية هو مراجعة منهجية ومستمرة للاحتياجات التدريبية التنظيمية الحالية والمتوقعة. توفر عملية تقييم الاحتياجات التدريبية أساسا واقعيا يمكن بناء عليه التخطيط لبرنامج تدريبي فعال وتنفيذه وتقييمه.

تهدف عملية تقييم الاحتياجات التدريبية إلى تحديد مستويات الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المطلوب بدقة والتي يمكن ترجمتها إلى حاجة تدريبية. تتطلب قرارات التدريب المثلى من أصحاب العمل الحصول على معلومات دقيقة حول احتياجات تدريب عمالهم.

- دريب الموظفين المناسبين، مع النهج الصحيح
- حديد أولويات احتياجات التدريب ذات التأثير الأكبر على الأعمال
 - حقيق عائد أكبر على الاستثمار في التدريب

يعد نظام تيناس عنصرا أساسيا لتصميم التدريب الفعال. والغرض الرئيسي منه هو تحديد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب. عدم القيام بتحديد الاحتياجات التدريبية لتقييم الفجوات أحد الأسباب الجذرية وراء فشل برنامج التدريب بنسبة 190٪.



الغرض من تحليل الاحتياجات التدريبية

الغرض من تحليل الاحتياجات التدريبية هو سد الفجوة بين الأداء الفعلي والمرغوب من خلال تحديد الفروق في نتائج العمل، وترتيبها حسب الأولوية واختيار الأكثر أهمية لإغلاق الفجوة أو تقليصها. لذلك يتعين القيام بتحليل الاحتياجات التدريبية قبل تنظيم الأنشطة التدريبية، لضمان نجاح تلك الأنشطة. ويتم ذلك بتقييم مستويات المهارة الحالية للموظفين لكل مهارة من المهارات المطلوبة.



TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

فوائد نظام تيناس (TNAS)

توفير الجهد والوقت والمال وتحسين الأداء

فوائد للمنظمات

- پنيد الإنتاجية ويحسن الموارد
- پساعد فی إدارة میزانیات التدریب بشکل فعال
 - ♦ينتج معلومات إدارة عالية الجودة
 - ♦يحتفظ بسجلات التدريب والتطوير



الفوائد لمديرى الموارد البشرية والتدريب

- ♦يساعد في تحديد فجوات المعرفة والأداء
 - پعالج هذه الثغرات بالتدريب المناسب
- ♦ يحدد من يحتاج إلى التدريب أكثر من غيره من أجل أداء جيد في المنظمة
- ♦يحدد نوع التدريب المطلوب من حيث المهارات والمعرفة والقدرات وسلوك الموظف.
 - ♦يزيد من فعالية برامج التدريب



الفوائد للموظفين

- *ييضمن حصول الأشخاص المناسبين على التدريب المناسب
 - * يحدد أهمية التدريب للموظفين ي
 - ♦ييعزز ثقافة التوجيه والإرشاد الصحى
 - پيزيد من تحفيز الموظفين ورضاهم







TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

میزات تیناس

	التفاصيل	الميزة
√	يعطي تيناس إجابات عن التدريب المطلوب، ولماذا، ومن يحتاج إليه؟	ماذا ولماذا ومن
√	يمكن استخدم تيناس للأفراد أو المجموعات أو فرق العمل، مع أو بدون تقييم المدير أو الموظفين.	قابلية التوسع
✓	يمكن تخصيص تيناس حيث يمكنك تحديد مهاراتك أو مجالات التدريب المطلوبة كأساس للتقييم.	التخصيص
✓	يدعم تيناس كلا من التقييم المهني (متطلبات مهمات الوظيفة والعمل) والتقييم الفردي للموظف.	الاحتياجات المهنية والفردية
>	أكثر من 700 مهارة مصنفة في 50 فئة، تسمح لك بتخصيص وبناء مجموعات مهاراتك الدقيقة لمؤسستك وأقسامك.	مكتبة المهارات
✓	يحدد تيناس فجوة المهارات بناء على أهمية المهارة ومستويات أداء الموظفين الحاليين.	فجوة المهارات
✓	نظرا لأنه ليست كل فجوات المهارات لها الأهمية نفسها، فإن ذكاء تيناس يحسب أولويات التدريب باستخدام مؤشر جديد ومبتكر "مؤشر الأولوية".	ذكاء مدمج
✓	يقدم تيناس تقارير مفصلة مع تحليل مستويات المهارات الحالية وخطة التدريب المقترحة.	تقارير مفصلة
✓	تقرير للموظفين، وتقرير للمديرين / المشرفين، وتقرير لإدارة الموارد البشرية ومديري التدريب.	ثلاثة أنواع من التقارير
✓	يتضمن كل تقرير قسما للتعلم والتعليم لتثقيف الموظفين وتحسين وعيهم حول كيفية تطوير أدائهم.	قسم التعلم
√	يساعد نظام تيناس الموظفين على إنشاء خطة العمل الخاصة بهم بناء على الاحتياجات والأهداف في سياق المهنة والتدريب والتطوير والتحسين الذاتي.	خطة التنمية الشخصية





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

تعريفات



المعرفة: تشير المعرفة إلى مجموعة من المعلومات التي يحتاجها الشخص لأداء وظيفة معينة.

المهارات: تشير إلى السلوكيات التي يمكن ملاحظتها والتي يحتاجها الشخص لأداء مهام العمل. عادة ما يتم اكتساب المهارات من خلال الخبرة الوظيفية السابقة أو الحالية أو التدريب المهني.

القدرات: القدرة هي ما يستطيع الفرد أن يقوم به فعلا، أي ما يمكن إنتاجه بطريقة ملموسة بناء علي التدريب والتعلم. القدرة مبنية علي الاستعداد. فعندما توجد قدرة معينة عند شخص في ناحية معينة فلابد ان يكون لديه الاستعداد في هذه الناحية.

الاستعداد: الاستعداد يعني قابلية الفرد للقيام بنشاط عقلي معين بناء علي تكوينه الطبيعي الموروث. أي الاستعداد موهبة فطرية وقد يظهر أثرها إذا وجدت الظروف المساعدة وقد يظل الاستعداد كامنا لا يظهر أثره إذا لم تهيئا له الظروف.

الكفاءة: (الأصح لغويا الكفايات) تحدد الكفاءات السلوكيات التي يمكن ملاحظتها والتي يظهرها الناجحون في أدائهم في الوظيفة. هذه السلوكيات هي نتيجة للقدرات والمهارات والمعرفة والدوافع والصفات المختلفة التي قد يمتلكها الموظف.

المهارات الفنية: تتطلب معرفة محددة ببرنامج أو مهمة، مثل مهارات الكمبيوتر ومهارات الحسابات، ومهارات الهندسة.

مهارات خاصة بالوظيفة: يتم تدريبها وتعلمها بمرور الوقت من خلال الخبرة، مثل مهارات الاتصال ومهارات القيادة وحل المشكلات

المهارات الناعمة: مجموعة من القدرات والسمات الشخصية والسمات المختلفة التي غالبا ما تكون ضرورية للنجاح في دور معين. قد يشمل ذلك التواصل والذكاء العاطفي والتعاطف وأخلاقيات العمل والعمل الجماعي.

المهارات القابلة للتحويل: هي تلك المهارات التي لا تخص نوعا معينا من العمل. إنها مهارات يمكنك نقلها بسهولة من دور إلى آخر. يشار إلى المهارات القابلة للتحويل أيضا باسم: المهارات الشخصية أو الكفاءات الأساسية أو المهارات العامة أو المهارات الحرجة.

مجموعة المهارات: هي مجموعة من القدرات المكتسبة اللازمة للنجاح في وظيفة معينة. تشمل مجموعات المهارات جميع المهارات والمعارف اللازمة لإكمال العمل بنجاح.

فجوة المهارات: هي الفرق بين المهارات المطلوبة لإكمال الوظيفة ومجموعة المهارات الحالية لأي عضو في الفريق.

تقييم احتياجات التدريب (TNA): هو عملية يتم فيها تحديد الفجوة بين المعرفة والمهارات والمواقف الفعلية والمطلوبة في الوظيفة وتحديد أولوياتها.

الوظيفة: تعرف الوظيفة بأنها عقد صريح أو ضمني بين شخص ومنظمة لأداء عمل مقابل تعويض لفترة محددة أو حتى إشعار آخر

المهنة: مجموعة من الوظائف التي تتميز مهماتها وواجباتها الرئيسة بدرجة عالية من التشابه تشكل مهنة. يتم تصنيف الأشخاص حسب المهنة من خلال علاقتهم بوظيفة سابقة أو حالية أو مستقبلية.



TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

خطوات تحليل الاحتياجات التدريبية

تحليل الاحتياجات التدريبية عملية منظمة لتحديد الثغرات في أداء الموظفين واحتياجات التدريب لغلق تلك الثغرات. وعادة ما يتم إجراؤها من قبل مستشارين ذوي خبرة في التدريب والتطوير.

بافتراض أن الإدارة أثبتت أن فجوات الأداء هي بالفعل نتيجة نقص التدريب، وأن التدريب هو الحل لمشكلات الأداء، فإن الخطوات الأساس لإجراء تحليل ناجح لاحتياجات التدريب هي كما يلي:

الخطوة 1: تحديد الأدوار وتحديد المهارات

- حدد الأدوار داخل إدارتك وحدد المهارات والمعرفة المطلوبة.
- اختيار المهارات من مكتبة المهارات التي تحتوي على كل من المهارات «الأساسية" و «الفنية".
 - حدد عدد المهارات بحيث لا تتجاوز 7 10 مهارات لكل مهمة.

الخطوة 2 تقييم أهمية المهارة

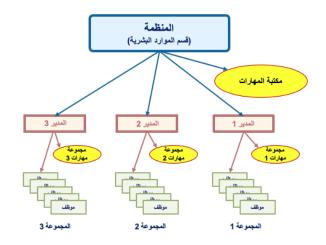
- حدد مدى أهمية هذه المهارة لأداء هذه المهمة.
- يمكنك استشارة ذوى الخبرة والاختصاص لتحديد المهارات الحاسمة لكل مهمة رئيسة

الخطوة 3 تقييم الموظفين

- قيم مستويات المهارة الحالية لأعضاء فريقك (الموظفين) لكل مهارة من المهارات.
 - يقيم كل عضو في الفريق نفسه على أساس كل واحدة من المهارات.

الخطوة 4 حساب الثغرات وأولويات احتياجات التدريب

• مقارنة مستويات المهارات الحالية بمستويات المهارة المطلوبة لتحديد فجوات المهارات وتحديد أولويات احتياجات التدريب (وزن أكبر للفجوات في مهارات الموظفين في الطرف الأدني من المقياس).





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and	القسم
				Development	

نتائج تقييم تيناس



تقارير تيناس

مناك نوعان من تقارير تيناس:

- تقرير فردي لكل موظف
- تقرير للمجموعة أو الفريق بأكمله

هذا تقرير للمجموعة



TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and	القسم
				Development	

الأهمية النسبية للمهارات

الأهمية	المدير	اسم المهارة	رمز المهارة	
60	3	إدارة ضغوط العمل	TNA 120-S416	1
40	2	إدارة الوقت	TNA 120-S418	2
100	5	الوعي الذاتي	TNA 120-S522	3
60	3	كتابة التقارير	TNA 120-S585	4
40	2	إدارة التغيير	TNA 120-S593	5
20	1	التفكير المنظومي	TNA 120-S785	6
80	4	آداب العمل المناسبة	TNA 120-S705	7
40	2	فريق البناء	TNA 120-S707	8
80	4	حل المشاكل	TNA 120-S736	9
60	3.00	المتوسط		





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

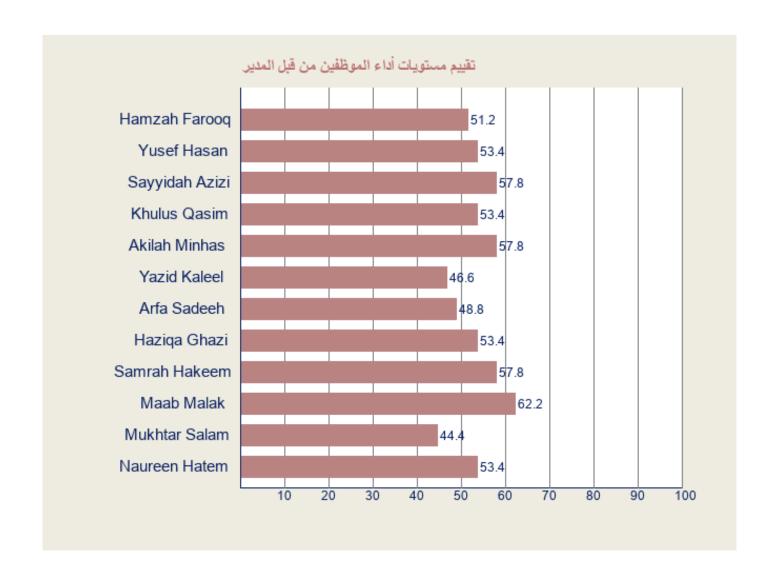
تقييم مستويات أداء الموظف من قبل المدير

المتوسط	S736	S707	S705	S785	S593	S585	S522	5418	S416	اسم الموظف
2.56	3	4	4	2	2	1	3	3	1	Hamzah Farooq
2.67	3	2	4	4	2	1	2	3	3	Yusef Hasan
2.89	2	4	2	2	4	3	3	2	4	Sayyidah Azizi
2.67	3	2	3	3	3	4	2	1	3	Khulus Qasim
2.89	4	3	2	1	2	5	4	3	2	Akilah Minhas
2.33	5	2	3	2	1	2	1	3	2	Yazid Kaleel
2.44	2	3	4	3	2	1	2	2	3	Arfa Sadeeh
2.67	1	4	2	5	3	3	3	2	1	Haziqa Ghazi
2.89	3	2	3	3	4	2	2	4	3	Samrah Hakeem
3.11	2	3	2	2	5	4	3	5	2	Maab Malak
2.22	2	1	3	1	2	3	3	3	2	Mukhtar Salam
2.67	3	3	2	2	3	2	4	2	3	Naureen Hatem
	2.75	2.75	2.83	2.50	2.75	2.58	2.67	2.75	2.42	المتوسط



TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

تقييم مستويات أداء الموظف من قبل المدير





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

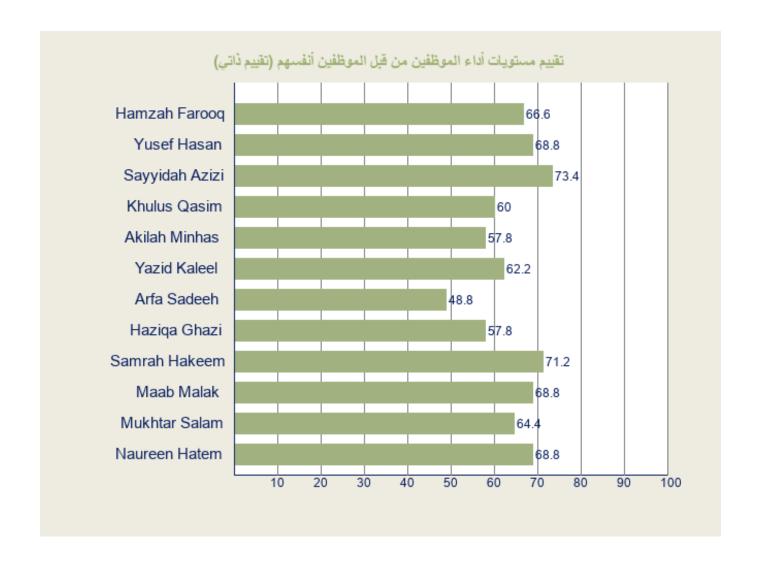
تقييم مستويات أداء الموظفين من قبل الموظفين أنفسهم (تقييم ذاتي)

المتوسط	S736	S707	S705	S785	S593	S585	S522	S418	S416	اسم الموظف
3.33	4	4	3	2	3	2	3	4	5	Hamzah Farooq
3.44	4	5	4	3	2	4	3	4	2	Yusef Hasan
3.67	4	4	4	4	3	3	3	5	3	Sayyidah Azizi
3.00	4	3	2	2	4	3	3	2	4	Khulus Qasim
2.89	4	3	2	1	2	5	4	3	2	Akilah Minhas
3.11	5	3	4	3	2	3	2	3	3	Yazid Kaleel
2.44	2	3	4	3	2	1	2	2	3	Arfa Sadeeh
2.89	3	2	2	5	3	3	3	2	3	Haziqa Ghazi
3.56	4	2	3	3	5	3	3	5	4	Samrah Hakeem
3.44	3	3	3	3	4	4	4	4	3	Maab Malak
3.22	3	5	2	3	3	4	2	4	3	Mukhtar Salam
3.44	4	4	3	3	4	3	3	3	4	Naureen Hatem
	3.67	3.42	3.00	2.92	3.08	3.17	2.92	3.42	3.25	المتوسط



TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

تقييم مستويات أداء الموظفين من قبل الموظفين أنفسهم (تقييم ذاتي)





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

تقييم مستويات أداء الموظفين من قبل المدير ومن قبلهم أنفسهم

قد تكون تصورات الموظف للفجوات في المهارات عرضة لمستويات أعلى من التحيز الشخصي بالنسبة لتلك المستندة إلى آراء الموظفين والعاملين. كما أن بعض الموظفين لا يعرفون كيف يكون الأداء الجيد. توصي نتائج البحوث بأن يكون لتقييم المدير وزن أعلى من تقييم الموظفين لأدائهم.

التقييم الكلي	تقييم الذات	تقييم المدير	اسم الموظف	رقم الموظف
55.78	3.33	2.56	Hamzah Farooq	188
58.00	3.44	2.67	Yusef Hasan	189
62.44	3.67	2.89	Sayyidah Azizi	190
55.33	3.00	2.67	Khulus Qasim	191
57.78	2.89	2.89	Akilah Minhas	192
51.33	3.11	2.33	Yazid Kaleel	193
48.89	2.44	2.44	Arfa Sadeeh	194
54.67	2.89	2.67	Haziqa Ghazi	195
61.78	3.56	2.89	Samrah Hakeem	196
64.22	3.44	3.11	Maab Malak	197
50.44	3.22	2.22	Mukhtar Salam	198
58.00	3.44	2.67	Naureen Hatem	199
56.56	3.20	2.67	المتوسط	



TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

تقييم مستويات أداء الموظفين من قبل المدير ومن قبلهم أنفسهم

قد تكون تصورات الموظف للفجوات في المهارات عرضة لمستويات أعلى من التحيز الشخصي بالنسبة لتلك المستندة إلى آراء الموظفين والعاملين. كما أن بعض الموظفين لا يعرفون كيف يكون الأداء الجيد. توصى نتائج البحوث بأن يكون لتقييم المدير وزن أعلى من تقييم الموظفين لأدائهم.





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	,

تقييم المدير لمستوى أداء المجموعة للمهارات

مستوى الأداء	اسم المهارة	رمز المهارة	
48.33	إدارة ضغوط العمل	TNA 120-S416	1
55.00	إدارة الوقت	TNA 120-S418	2
53.33	الوعي الذاتي	TNA 120-S522	3
51.67	كتابة التقارير	TNA 120-S585	4
55.00	إدارة التغيير	TNA 120-S593	5
50.00	التفكير المنظومي	TNA 120-S785	6
56.67	آداب العمل المناسبة	TNA 120-S705	7
55.00	فريق البناء	TNA 120-S707	8
55.00	حل المشاكل	TNA 120-S736	9
53.33	المتوسط		

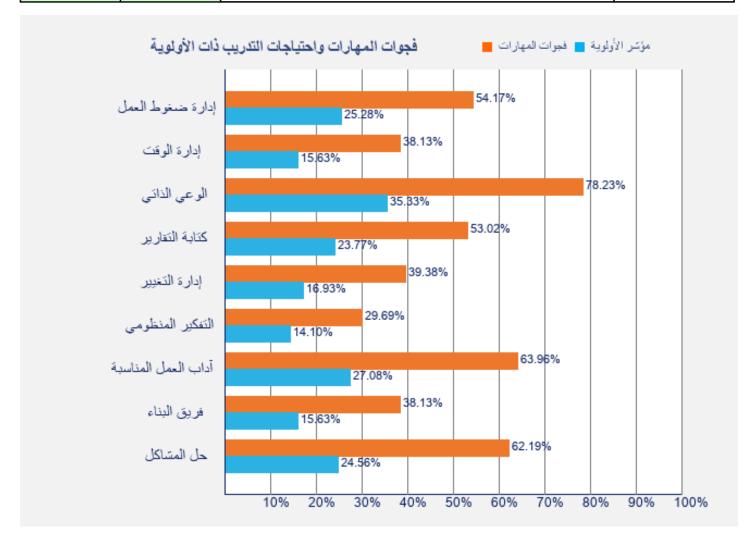




TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	'

فجوات المهارات واحتياجات التدريب ذات الأولوية

مؤشر الأولوية	فجوة المهارات	اسم المهارة	رمز المهارة
25.28	54.17	إدارة ضغوط العمل	TNA 120-S416
15.63	38.13	إدارة الوقت	TNA 120-S418
35.33	78.23	الوعي الذاتي	TNA 120-S522
23.77	53.02	كتابة التقارير	TNA 120-S585
16.93	39.38	إدارة التغيير	TNA 120-S593
14.10	29.69	التفكير المنظومي	TNA 120-S785
27.08	63.96	آداب العمل المناسبة	TNA 120-S705
15.63	38.13	فريق البناء	TNA 120-S707
24.56	62.19	حل المشاكل	TNA 120-S736
22.04	50.76	المتوسط	





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and	القسم
				Development	

احتياجات التدريب ذات الأولوية

مؤشر الأولوية	اسم المهارة	رمز المهارة
35.33	الوعي الذاتي	TNA 120-S522
27.08	آداب العمل المناسبة	TNA 120-S705
25.28	إدارة ضغوط العمل	TNA 120-5416
24.56	حل المشاكل	TNA 120-5736
23.77	كتابة التقارير	TNA 120-S585
16.93	إدارة التغيير	TNA 120-S593
15.63	إدارة الوقت	TNA 120-5418
15.63	فريق البناء	TNA 120-S707
14.10	التفكير المنظومي	TNA 120-S785
22.03	المتوسط	





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	القسم



خطة التطوير الشخصية

Personal Development Planning (PDP)





TNA 120	رمز المشروع	Rehan Abdullah	اسم المدير	First Project	اسم المشروع
17 Jul, 2021	التاريخ	Intermediate	المستوى المهني	Research and Development	القسم

خطة التطوير الشخصية

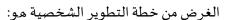
يعد التطوير الشخصي جانبا مهما من التطوير الوظيفي والمهني للموظف. خطة التطوير الشخصية (PDP) أداة لمساعدة الموظفين في التطوير الوظيفي والشخصي. الغرض الأساس لخطة التطوير الشخصية هو مساعد الموظفين على الوصول إلى الأهداف المهنية قصيرة وطويلة الأجل ، وكذلك تحسين الأداء الوظيفي الحالي.

يقوم الموظفون بإنشاء خطط تطوير شخصية تستهدف معالجة أولويات التطوير التي تم تحديدها من نتائج الاحتياجات التدريبية الخاصة بهم.

يجب أن ينظر إلى خطة التطوير الشخصية على أنها شراكة بين المدير أو المشرف والموظف.

من المهم معرفة أن خطة التطوير الشخصية:

- ليست خطة لتقييم الأداء.
 - ليست وعدا بالترقية.
 - ليست وثيقة ملزمة.



- تعزيز وتقوية نقاط القوة
- التعرف على مجالات التطوير والتحسين

المناقشة مع موظفيك

قابل الموظفين بشكل فردي لمناقشة تطويرهم الوظيفي. اطلب مراجعة خطتهم مسبقا حتى تتمكن من إنشاء قائمة بالأسئلة والنصائح المفيدة. يسمح الاجتماع المجدول أيضا لموظفيك بالاستعداد. خلال الاجتماع، اطرح أسئلة على الموظفين حول أهدافهم المهنية، ومستقبلهم المتوقع مع المؤسسة، أو المهارات التي يشعرون أنها ستكون مفيدة في أدوارهم الحالية والمستقبلية. تأكد من الاستماع إلى إجابات الموظف وابحث عن طرق لمواءمة أهداف الموظف مع احتياجات مؤسستك الحالية ومتطلبات نموها.

عملية تخطيط التطوير الشخصى

تخطيط التطوير الشخصي هي شراكة، وجهد مشترك، يقوده الموظف ويدعمه المدير. تبدأ الخطة في الظهور خلال الاجتماع. في هذا الاجتماع، يناقش الموظف والمدير ويصقلان الأفكار التي أعداها قبل الاجتماع، ويتحدثان عن التطوير في الوظيفة الحالية، وإمكانات التطوير الوظيف في المستقبل.

تدريب الموظفين وتطويرهم

طط التدريب قصيرة المدي. يركز التدريب على كيفية تحسين مهارات وقدرات الموظف من أجل دوره الحالي.

ط تطوير الموظفين طويلة الأجل. التطوير عملية مستقبلية بطبيعتها وتركز على تطوير الموظفين للمناصب والمهمات والمسؤوليات المستقبلية.

عادة، يكون تطوير الموظفين في قسم الموارد البشرية. سيكون مدير الموارد البشرية مسؤولا عن وضع خطة تطوير الموظف، ولكن سيكون المدير المباشر للموظف مسؤولا عن تنفيذ الموظف لخطة التطوير ومتابعة متطلباتها.