CONCEPT

# تقييم الأداء الوظيفي ومقابلات التقييم وإدارة فترة التجربة

8 – 12 فبراير 2027

أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس



# تقييم الأداء الوظيفي ومقابلات التقييم وإدارة فترة التجربة

**المرجع:** 6263_1166 **التاريخ:** 8 – 12 فبراير 2027 **المكان:** أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس **الرسوم:** SAR 23500

**العمق التقني:** ممارس · **أسلوب التطبيق:** لعب أدوار

## مقدمة

حين تتجمع تقديرات تقييم الأداء في أعلى السلم، وتنتهي فترات التجربة تلقائيا، ولا تقدم الملاحظات الصعبة أبدا، تعجز المؤسسة عن مكافأة المتميزين أو معالجة ضعف الأداء. كما تصبح التقديرات غير المسندة وقرارات فترة التجربة غير الموثقة نقطة الضعف في أي نزاع لاحق. تزود هذه الدورة من كور كونسبت المديرين والموارد البشرية بمنهجية لإدارة مراجعات فترة التجربة وتقييم الأداء الوظيفي على أساس الأدلة، بتقديرات معايرة وحوارات تقييم متقنة. ومن خلال لعب أدوار متكرر لاجتماعات التقييم وفترة التجربة، يعد المشاركون حقيبة تقييم الأداء وفترة التجربة لفرقهم أو مؤسساتهم.

## أهداف الدورة

- تشخيص ممارسات تقييم الأداء الحالية في المؤسسة باستخدام توزيع التقديرات ومراجعة السياسة
- تحويل الأوصاف الوظيفية إلى أهداف قابلة للقياس ومعايير أداء مرتكزة على السلوك
- تخطيط مراجعات فترة التجربة وإدارتها لتنتهي بقرار موثق بالتثبيت أو التمديد أو الإنهاء
- إجراء مقابلات تقييم الأداء التي تقدم ملاحظات محددة وتتفق على خطة تطوير
- الحد من أخطاء التقدير من خلال المعايرة ومعالجة ضعف الأداء بخطة تحسين منظمة
- إعداد حقيبة تقييم الأداء وفترة التجربة يطبقها المديرون المباشرون باتساق

## الفئة المستهدفة

- المديرون المباشرون المسؤولون عن تقييم أعضاء فرقهم وتثبيت الموظفين الجدد
- مديرو الموارد البشرية وشركاء الأعمال المسؤولون عن سياسة التقييم ومعايرة التقديرات
- رؤساء الإدارات الذين يترأسون اجتماعات المعايرة ومراجعة المواهب
- مسؤولو إدارة الأداء المسؤولون عن تنسيق دورة التقييم السنوية
- المشرفون المرقون حديثا إلى الإدارة الذين أصبحوا مسؤولين عن قرارات فترة التجربة والتقييم

## محاور الدورة

### اليوم الأول: أسس تقييم الأداء وفترة التجربة

- دورة إدارة الأداء: التخطيط والمتابعة والمراجعة والمكافأة
- تدقيق سياسة التقييم: سلم التقدير وتكرار التقييم وربطه بالقرارات
- الغرض من فترة التجربة وأحكام فترة التأهيل في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 158
- ورقة عمل تحويل الوصف الوظيفي إلى معايير أداء
- تشخيص ممارسات التقييم الحالية باستخدام بيانات توزيع التقديرات

### اليوم الثاني: منهجيات التقييم ونماذجه

- صياغة الأهداف الذكية SMART ومجالات النتائج الرئيسية
- تصميم مقاييس التقدير المرتكزة على السلوك BARS
- تصميم أداة التقييم الشامل 360 درجة واختيار المقيمين
- تقييم الكفاءة وفق إرشادات المواصفة ISO 10015 لإدارة الكفاءة وتطوير الأفراد
- مقارنة التقدير المطلق والتوزيع الإجباري ونماذج المتابعة المستمرة

### اليوم الثالث: إدارة مراجعات فترة التجربة وتقييم الأداء

- خطة مراجعة فترة التجربة على 30 و60 و90 يوما ونماذج نقاط المراجعة
- سجل أدلة الأداء وتوثيق الوقائع الحرجة
- نموذج SBI للملاحظات الموقف والسلوك والأثر في مقابلات التقييم
- نموذج GROW للتوجيه في إعداد خطط التطوير الفردية
- سجل قرار التثبيت أو التمديد أو الإنهاء في فترة التجربة

### اليوم الرابع: مخاطر التقدير وضعف الأداء

- تشخيص أخطاء المقيم: أثر الهالة والتساهل والنزعة المركزية والحداثة
- إدارة جلسات المعايرة وموازنة التقديرات
- تصميم خطة تحسين الأداء PIP ومتابعتها
- إجراءات التظلم من تقديرات التقييم وقرارات فترة التجربة
- مصفوفة الأداء والإمكانات التساعية لقرارات المواهب

## اليوم الخامس: لعب الأدوار وحقيبة تقييم الأداء وفترة التجربة

- لعب أدوار: مراجعة فترة التجربة لموظف جديد أداؤه على الحد الفاصل
- لعب أدوار: مقابلة التقييم السنوي مع خلاف على التقدير
- لعب أدوار: افتتاح اجتماع خطة تحسين الأداء
- إعداد حقيبة تقييم الأداء وفترة التجربة
- عرض الحقيبة وتلقي ملاحظات الزملاء

## المهارات المكتسبة

- تحديد معايير الأداء
- صياغة الأهداف
- إدارة فترة التجربة
- تقديم الملاحظات على الأداء
- التوجيه التطويري
- معايرة التقديرات
- معالجة ضعف الأداء

## لماذا تحضر هذه الدورة

- تخرج بحقيبة تقييم الأداء وفترة التجربة جاهزة للاستخدام في مراجعة التجربة القادمة أو دورة التقييم التالية
- تتدرب على أصعب حوارات التقييم وفترة التجربة مع ملاحظات مباشرة قبل إجرائها فعليا
- تتخذ قرارات التجربة والتقدير التي تصمد أمام التظلم لأن الأدلة موثقة أولا بأول
- تقارن ممارسات التقييم مع مديرين من قطاعات ووظائف ومؤسسات بأحجام مختلفة

## الخاتمة

يقاس نظام تقييم الأداء بجودة كل تقدير وكل حوار، لا بالنموذج الذي يستخدمه. تنتقل هذه الدورة من سياسة التقييم والغرض من فترة التجربة، مرورا بصياغة الأهداف وسلالم التقدير ونماذج الملاحظات، وصولا إلى أخطاء التقدير والتظلمات وحالات ضعف الأداء التي تختبر أي نظام. ويتدرب المشاركون في اليوم الأخير بلعب الأدوار على الحوارات التي يجدها المديرون الأصعب، ويخرجون بحقيبة تقييم الأداء وفترة التجربة، فيملكون طريقة متسقة وقائمة على الأدلة لتثبيت موظفيهم وتطويرهم وتقييمهم.