



تقييم الأداء الوظيفي ومقابلات التقييم وإدارة فترة التجربة

19 - 23 Oct 2026

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



تقييم الأداء الوظيفي ومقابلات التقييم وإدارة فترة التجربة

المرجع: 1166_6257 التاريخ: 19 - 23 Oct 2026 الموقع: لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن الرسوم: SAR 23000

العوق التقني: مهارس - أسلوب التطبيق: لعب أدوار

مقدمة

حين تتجمع تقديرات تقييم الأداء في أعلى السلم، وتنتهي فترات التجربة تلقائياً، ولا تقدم الملاحظات الصعبة أبداً، تعجز المؤسسة عن مكافأة المميزين 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 معيارية وحوارات تقييم متقنة. ومن خلال لعب أدوار متكرر للاجتماعات التقييم وفترة التجربة، يعد المشاركون حقبة تقييم الأداء وفترة التجربة لفرقهم أو مؤسساتهم.

أهداف الدورة

- تشخيص ممارسات تقييم الأداء الحالية في المؤسسة باستخدام توزيع التقديرات ومراجعة السياسة
- تحويل النوصاف الوظيفية إلى أهداف قابلة للقياس ومعايير أداء مرتكزة على السلوك
- تخطيط مراجعات فترة التجربة وإدارتها لتنتهي بقرار موثق بالنتيجه أو التهديد أو الإنهاء
- إجراء مقابلات تقييم الأداء التي تقدم ملاحظات محددة وتتفق على خطة تطوير
- الحد من أخطاء التقييم من خلال المعايير ومعالجة ضعف الأداء بخطة تحسين منظومة
- إعداد حقبة 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 ومعايير التقديرات
- رؤساء الإدارات الذين يتراسون اجتماعات المعايير ومراجعة المواهب
- مسؤولو إدارة الأداء المسؤولون عن تنسيق دورة التقييم السنوية
- المشرفون المرقون حديثاً 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
- تحقيق سياسة التقييم: سلم التقييم وتكرار التقييم وربطه بالقرارات
- الغرض من فترة التجربة وأحكام فترة التأهيل في اتفاقية منظومة العمل الدولية رقم 158
- ورقة عمل تحويل الوصف الوظيفي إلى معايير أداء
- تشخيص ممارسات التقييم الحالية باستخدام بيانات توزيع التقديرات

اليوم الثاني: منهجيات التقييم ونماذج

- صياغة الأهداف الذكية SMART ومجالات النتائج الرئيسية
- تصميم مقاييس التقييم المرتكزة على السلوك BARS
- تصميم أداة التقييم الشامل 360 درجة واختيار المقيمين
- تقييم الكفاءة وفق إرشادات المواصفة ISO 10015 لإدارة الكفاءة وتطوير الأفراد
- مقارنة التقييم 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 والنتيجة في مقابلات التقييم
- نموذج GROW للتوجيه في إعداد خطط التطوير الفردية
- سجل قرار التثبيت أو التهديد أو الإنهاء في فترة التجربة

اليوم الرابع: مخاطر التقييم وضعف الأداء

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

اليوم الخامس: لعب النذور وحقيبة تقييم الأداء وفترة التجربة

- لعب أدوار: مراجعة فترة التجربة لموظف جديد أدائه على الحد الفاصل
- لعب أدوار: مقابلة التقييم السنوي مع خلاف على التقييم
- 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

لهذا تحضر هذه الدورة

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

الخاتمة

يقاس نظام تقييم النداء بجودة كل تقدير وكل حوار، لا بالنموذج الذي يستخدمه. تنتقل هذه الدورة من سياسة التقييم والغرض من فترة التجربة، مروراً بصياغة الأهداف وسلاسل التقدير ونماذج الملاحظات، وصولاً إلى أخطاء التقدير والتظلمات ودالات ضعف النداء التي تختبر أي نظام. ويتدرب المشاركون في اليوم الأخير بلعب الندوار على الحوارات التي يجدها المديرون الصعب، ويخرجون بحقيبة تقييم النداء وفترة التجربة، فيهلكون طريقة متسقة وقائمة على النداء لتثبيت موظفيهم وتطويرهم وتقييمهم.