

التطوير الذاتي للإداري المتميز

٠٩ - ١٣ أكتوبر ٢٠٢٢ م
جدة - المملكة العربية السعودية

مقدمة

في هذه الدورة يتم تزويد المشاركين بمهارات وأدوات التطوير الذاتي لتجعل من المسؤول موظفا متميزا وذلك من خلال من خلال التفكير الابتكاري وتنشيط الطاقات الكامنة كأساس للتميز الإداري والاستفادة من العناصر البشرية.

الهدف العام للبرنامج

في نهاية هذه الدورة المتدربين سوف يتمكن المتدربون من:

- معرفة و استيعاب المفاهيم الأساسية للتميز و الابداع ودورها في التطوير الإداري.
- التعرف على مفهوم التفكير الابتكاري.
- فهم إدارة الذات .
- تطبيق مهارات التخطيط.
- رسم وتحديد الأهداف للنجاح .
- المقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات .
- تحقيق الأداء الوظيفي المتميز.

الفئة المستهدفة

هذا البرنامج موجه للجميع من: مشرفين، وإداريين، والمدراء التنفيذيين والمساعدين ورؤساء الأقسام وكل الموظفين من يتعامل مع الإجراءات والعمليات الوظيفية وتطوير العملية الوظيفية، والعاملين في أقسام التدريب والتطوير الوظيفي.

محاور البرنامج

اليوم الأول:

مفاهيم أساسية للمنظمات المعاصرة:

- التحديات المعاصرة التي تواجه ادارة منظماتنا العربية و مواردنا البشرية.

- مفهوم تنمية الموارد البشرية ودورها في مواجهة التحديات المعاصرة.
- ماهية التطوير الإداري وأهميته.
- مفهوم التميز و جوانبه.
- ماهية الابداع.
- جوانب التميز و التطوير.
- النموذج الحديث نحو التميز في منظماتنا العربية.
- المبادئ الأساسية للتميز و الإبداع.

اليوم الثاني:

المنظمة المبدعة:

- المتطلبات الفردية و التنظيمية للإبداع المؤسسي.
- القواعد الذهبية لانطلاق الموظف نحو الابداع.
- المنهجية العملية لبناء الموظف المبدع.
- معوقات الابداع وكيفية التعامل معه.
- أخطاء تؤدي لقتل الابداع و منع التطوير.
- كيفية اكتشاف الموظف المبدع.
- استخدام الخرائط الذهنية من أجل الابداع.

اليوم الثالث:

التطوير الإداري الابداعي نحو التميز:

- الأساليب الإبداعية في حل المشاكل الإدارية.
- استخدام أسلوب Fish Bone في التطوير المؤسسي.
- فن و أدوات البحث عن الحل الجذري للمشاكل المؤسسية.
- استخدام أسلوب Pareto للتطوير الإداري.
- فن التعامل مع معوقات التطوير الإداري.
- استخدام العصف الذهني Brain Storming في التطوير المؤسسي.

اليوم الرابع:

تقدير التكاليف والسعر التحويلي - بين فروع الشركة:

- أساليب تقدير التكاليف.
- تحديد واختيار محرك التكاليف.
- تحليل التراجع البسيط.
- تحليل التراجع المتعدد.
- منهجية الارتفاع والانخفاض.
- تطبيقات برنامج الإكسل.
- وتخصيص تكاليف الأقسام المختلفة.

- الطريقة المباشرة.
- طريقة الخطوات.
- طريقة التوزيع المتبادل.
- القضايا المتعلقة بالسعر التحويلي بين فروع الشركة.

اليوم الخامس:

القيادة الإبداعية من أجل التميز:

- مدراء أم قادة؟.
- منهجية القيادة في بناء الرؤية المشتركة.
- القيادة الأخلاقية.
- فن استخدام التفويض و التمكين من أجل الابداع و التميز و التطوير.
- القائد وفنون مواجهة التحديات وتحويلها الى فرص.
- أدوات التحفيز و تشجيع الموارد البشرية من أجل التميز و التطوير.

منهجية التدريب

منهجية التدريب:

المحور الأول: تقديم مادة علمية وفق أحدث المعلومات والإحصاءات والادلة العالمية

ستعمل بروجاكس على تقديم مادة علمية ثرية ذات طابع عملي أكثر من علمي. بحيث يكون المخرجات من المادة تهدف الى كيفية القيام بالشيء بواقع تطبيقي وفق خلفية علمية سليمة.

المحور الثاني: التدريب العملي ومشاركة المتدربين بحالات عمل ميدانية

سيكون التدريب العملي والاسئلة والسيناريوهات وحالات العمل هي الغالبة على البرنامج مما يسمح بأكبر قدر من المشاركة وتوسيع الأفق للمشاركين ومنها على سبيل المثال:

- ١- **المحاضرة:** ويمكن زيادة وتحسين فعالية المحاضرة من خلال استخدام المعينات البصرية المناسبة والتي تساعد المتلقي في تكوين صورة ذهنية حول الموضوع المقدم وتجعله أكثر تركيزاً.

- ٢- **العرض الإيضاحي (Presentation):** حيث يمكن أن يقوم المدرب بأداء المهمة المطلوبة أمام المتدربين أو يمكن أن يتم باستخدام معينات بصرية (شرائح مصورة-فيديو-فيلم... إلخ) توضح كيفية القيام بالمهمة المعينة تحت ظروف محددة من خلال نماذج وحالات عمل للمتدربين من التطبيق وارتفاع معدل الاسترجاع والتذكر.
- ٣- **أساليب المشاركة (Interactive communication):** حيث تؤمن مشاركة المتدربين في عملية التعلم وتمكنهم من التعبير عن وجهات نظرهم وتشجعهم على الاستفادة من خبراتهم في فعاليات التدريب. ومنها:
- ٤- **المنافشة و فرق الحوار:** هو أسلوب تدريبي حيث يتم فيه طرح موضوع ما من قبل المدرب، وتتم مناقشته بشكل تشاركي مع المشاركين والوصول إلى استنتاجات ومقترحات تثري البرنامج
- ٥- **الأمثلة العملية ودراسة الحالة (Case Study):** وتتضمن اختباراً تفصيلياً لوضع محدد، هذا الوضع قد يكون حقيقياً أو افتراضياً لكن بالضرورة أن يتم اختياره بعناية ليتضح ويرتبط بشكل مباشر بالإطار العام للبرنامج حتى ينمي المتدربون مهاراتهم في التفكير والتحليل والاستنتاج حول المبادئ النظرية والتطبيقية.
- ٦- **لعب الأدوار والمحاكاة (Simulation):** هو أسلوب تدريبي يقوم المتدربون بأداء وضع افتراضي أو حقيقي أمام الحضور ويتم إعطاء المتدربين الخلفية الضرورية وبعض الأفكار حول كيفية تنظيم أدوارهم ولكن ليس هناك حواراً أو نصاً محدداً بل يتم توليد ذلك أثناء لعب الأدوار. بعد نهاية العرض يقوم المشاهدون والمشاركون معاً بمناقشة الأمر لموضوع لعب الأدوار وهو فعال في البرنامج.
- ٧- **العصف الذهني (Brainstorming):** هذا الأسلوب يستخدم بكثرة في توليد الأفكار والتشجيع على الابتكار حيث يتم تقديم موضوع أو مشكلة للمتدربين ويطلب منهم حلها، ويتم تشجيعهم على طرح أفكارهم بكل حرية للوصول إلى أفكار أو حلول مناسبة.

الجدول

*الجدول اليومي للبرنامج التدريبي:

- بداية الدورة
 - استراحة
 - استكمال الدورة
 - استراحة
 - استكمال الدورة
 - نهاية اليوم التدريبي
- ٠٩:٠٠ – ١٠:٠٠ صباحاً
 - ١٠:٠٠ – ١٠:١٥ صباحاً
 - ١٠:١٥ – ١٢:٠٠ ظهراً
 - ١٢:٠٠ – ١٢:١٥ مساءً
 - ١٣:٠٠ – ١٤:٠٠ مساءً
 - ١٤:٠٠ مساءً

* يمكن تعديل جدول أعمال الدورة التدريبية وفقاً لتفضيلات العميل.

السعر

6,500 ريال سعودي
* السعر شامل ضريبة القيمة المضافة 15%