

A photograph of students in a classroom. A girl with long blonde hair is in the foreground, writing in a notebook. Behind her, a boy in a blue plaid shirt is working on a computer. Other students are visible in the background. The image is overlaid with a large white 'X' shape on the left and a blue bar at the bottom right.  
A stylized logo of a building with three stars above it, set against a white background.  
The logo of Scandinavian Academy is a shield-shaped emblem. It features a blue background with a white building icon in the center, flanked by four white stars. The text "SCANDINAVIAN ACADEMY" is written in white at the bottom of the shield.  

الأكاديمية الإسكندنافية  
للتدريب والتطوير



## دورة: التميز في الأداء من خلال المقارنة المعيارية

ال코드	المدينة	الفندق	نهاية التدريب	السعر	لغة الدورة - الساعات
MAC-1253	شرم الشيخ (مصر)	فأاعة فندقية	2026-04-05	€ 2950	25 العربية -

### مقدمة عن الدورة التدريبية

عنصر أساسى للتطوير المستمر هو قياس الأداء. بدون قياس الأداء، فإننا لا نعرف مدى قدرتنا التنافسية أو أين نحتاج إلى تركيز جهودنا. تساعد المقارنة المعيارية المؤسسات على تحقيق التوازن بين حل المشكلات الداخلية وأنشطة التطوير مع واقع البيئة الخارجية. وهذا يشمل الصناعات الأخرى التي تؤدي وظائف مماثلة، والأعمال المماثلة المنفصلة جغرافياً، والمؤسسات غير الهدافة للربح أو المؤسسات العامة. في ظل الظروف المناسبة، يمكن إجراء المقارنة المعيارية من قبل المنافسين المباشرين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء لصالح جميع أصحاب المصلحة. لا توفر المقارنة المعيارية فقط وعيًا بما وأين يكمن الأداء "الأفضل"، ولكن الأهم من ذلك أنها تتيح التحول العقلية والذي، أحياناً، تفشل به فرق العمل الداخلية في تحقيقه. إنه يعزز تبني الإبداع والتكيف مع "أفضل الممارسات" لمساعدة المنظمات على اكتساب ميزة تنافسية والحفاظ عليها.

### أهداف الدورة التدريبية

- كيف تبدأ في تنفيذ نظام قياس أداء فعال للخدمات المشتركة
- كيف تفسر النتائج من قياسات الأداء وبالتالي ما إذا كانت العملية جاهزة للتطوير أم لا
- في حالة عدم استعداد العملية للتطوير، سيعرف المشاركون الإجراءات المطلوبة لإعدادها للتطوير
- كيفية استخدام منهجية تطوير فعالة لتحسين أداء العملية
- ما هي المقارنة المعيارية ولماذا أصبحت مهمة بشكل متزايد للمشاركة في أنشطة قياس الأداء
- كيف يتم اختيار وتحديد وتحطيط وتنفيذ مشاريع قياس الأداء الناجحة
- كيف يتم ضمان تحديد أفضل الممارسات وتنفيذها داخل المؤسسة، مع تكييفها إذا كان ذلك مناسباً



## محاور الدورة التدريبية

### قياس الأداء: نقطة البداية للتحسين

- الحاجة لقياس
- استخدام البيانات وإساءة استخدامها: استخدام البيانات بشكل بناء
- طرق اختيار مقاييس الأداء
- تطوير إطار لقياس
- فهم التباين: مفتاح فهم الأداء
- ما تخبرنا به الرسوم البيانية وتشغيل المخططات ومخططات التحكم عن الأداء
- تجربة القضبان

### التطوير المستمر

- فهم التباين: المدى والانحراف المعياري
- تجربة القضبان الجزء الثاني: فهم النتائج
- اتخاذ الإجراء المناسب بشأن العملية: تحسين أم تحقيق؟
- مقدمة لمخططات التحكم: مفتاح اتخاذ الإجراء المناسب
- ثلاثة جوران Juran
- كيفية تحسين العملية: مقدمة لمنهجية مكونة من 12 خطوة
- قوة العمل الجماعي
- بيان المشكلة والرسالة

### أدوات التطوير المستمر

- فهم وتحليل العملية: مخططات التدفق



- تحديد أسباب المشاكل والحلول الممكنة: العصف الذهني
- الارتباط بين السبب وتأثيره: مخططات السبب والنتيجة
- فهم العملية: أدوات العرض الكمية (المخططات الخطية والمخططات الشريطية والمخططات الدائرية)
- اختيار الجوانب الرئيسية للتركيز عليها: تحليل باريتو
- دراسة العلاقات بين المتغيرات: المخططات المبعثرة والارتباط
- التحقيقات المتقدمة: مقدمة في الانحدار

### مقدمة عن المقارنة المعيارية

- ما هو القياس؟
- لماذا نحتاج إلى القياس؟
- فوائد المقارنة المعيارية: لماذا تقوم المؤسسات بها
- تاريخ المقارنة المعيارية
- طرق مختلفة لقياس الأداء وكيفية ارتباطها ببعض
- كيفية تحديد المشاريع المعيارية المحتملة
- نظرة عامة على عملية قياس الأداء
- نصيحة حول اختيار مشروعك الأول

### تشغيل مشروع قياس الأداء الناجح

- تحديد نطاق دراسة مرجعية
- التخطيط وجدولة الموارد
- التطبيع
- تحديد و اختيار المقاييس المعيارية
- تحديد و اختيار الشركاء المعياريين
- تأمين دعم المشروع المعياري



- دعوة المنظمات للانضمام إلى دراسة المقارنة المعيارية
- جمع وتحليل البيانات
- إعداد التقارير: نقطة البداية للتحسين
- قواعد السلوك



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير تعتمد على أحدث الأساليب العلمية والمهنية في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية، بهدف رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات. يتم تنفيذ البرامج التدريبية وفق منهجية متكاملة تشمل:

- المحاضرات النظرية المدعومة بعرض تقديمي (PowerPoint) ومقاطع مرئية (فيديوهات وأفلام قصيرة).
- التقييم العلمي للمتدربين قبل وبعد البرنامج لقياس مدى التطور والتحصيل العلمي.
- جلسات العصف الذهني وتطبيقات عملية للأدوار من خلال تمثيل المواقف العملية.
- دراسة حالات عملية مصممة خصيصاً لتلائم المادة العلمية وطبيعة عمل المشاركين.
- اختبارات تقييمية تُجرى في نهاية الدورة لتحديد مدى تحقيق الأهداف التدريبية.

يحصل كل مشارك على المادة العلمية والعملية للبرنامج مطبوعة ومحفوظة على CD أو فلاش ميموري، مع تقديم تقارير مفصلة تشمل الحضور والنتائج النهائية مع التقييم العام للبرنامج.

يتم إعداد المادة العلمية للبرامج التدريبية بطريقة احترافية على يد نخبة من الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات والتخصصات. في ختام البرنامج، يحصل المشاركون على شهادة حضور مهنية موقعة ومعتمدة من الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير.

#### أوقات البرنامج:

- من الساعة 9:00 صباحاً حتى 2:00 ظهراً في المدن العربية.
- من الساعة 10:00 صباحاً حتى 3:00 ظهراً في المدن الأوروبية والآسيوية.

#### البرامج التدريبية تتضمن :

- بوفيه يومي يقدم أثناء المحاضرات لضمان راحة المشاركين.



# الأكاديمية الس堪динافية للتدريب والتطوير

