



دورة: المنهج الحديث في التعاقب الوظيفي وتأهيل قيادات الصف الثاني

| الكود | المدينة | الفندق | بداية التدريب | نهاية التدريب | عدد الساعات | السعر |
|-------|-----------------|-------------|---------------|---------------|-------------|----------|
| 952 | واشنطن (أمريكا) | قاعة فندقية | 2026-03-23 | 2026-03-27 | 25 | EUR 6950 |

محاور الدورة التدريبية

القائد وقواعد العملية الإدارية

- مفاهيم رئيسية خاصة بالقيادة (الرؤية ، حشد الطاقات ، الإحلال الوظيفي) .
- التكامل بين الدور القيادي والدور الإداري .
- وضع الأهداف وصياغة الأهداف المؤسسية.
- مفهوم التخطيط الإستراتيجي والتخطيط الإداري.
- تخطيط وتنظيم المنظومة المتكاملة للعمليات الإدارية .
- إعداد خطط عمل وتوزيعها وتقييم أدائها.

تخطيط الإحلال والتعاقب الوظيفي

- مفهوم تخطيط الإحلال الوظيفي والتعاقب الوظيفي .
- دور القيادة الإدارية في تكوين الصف الثاني من القيادات.
- آلية عمل نظام الإحلال الوظيفي مع أنظمة الموارد البشرية.
- تقييم الجاهزية المؤسسية لتطبيق خطط الإحلال.
- دراسة المؤشرات الدالة على وجود احتياج حقيقي لتطبيق الإحلال الوظيفي.

المنافع المتحقق من الاستثمار في خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي

- خطط الإحلال مع برامج تطوير المسارات الوظيفية والتدريبية لتحقيق استراتيجية المؤسسة.
- خلق حالة من الاصطفاف منسجمة مع التوجه العام للمؤسسة.



- آلية عمل نظام الإحلال لتطوير المواهب الوعادة ووضعها على مسارات سريعة لارتفاع التنظيمي .

نموذج تطبيق خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي

- تخطيط وإدارة التعاقب القيادي ومتابعة مخرجاته.
- سياسات واستراتيجيات وبناء خطط الإحلال الوظيفي.
- تقييم الحاجة لتطبيق خطط الإحلال.
- تحديد الوظائف المحورية والحيوية بالنسبة للمؤسسة.
- آليات تطبيق خطة الإحلال الوظيفي.
- مفهوم الجدارات ونماذجها.
- تحديد الوظائف المهمة والحيوية في المؤسسات لتحديد الجدارات المطلوبة.
- كيفية الربط بين بناء الجدارات والتعاقب القيادي والمسار المهني وعمليات التأهيل للموظفين.
- كيفية تحديث الوصف الوظيفي للوظائف لتكون مبنية على نظام الجدارات الوظيفية.

ربط مسار تطوير القيادات بالمسار التدريبي:

- تحديد الفجوة بين المهارات والمعارف المطلوبة للوظيفة وبين ما يملكه شاغل الوظيفة.
- مراحل ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي.
- أساليب الربط بين المسار التدريبي والمسار الوظيفي.
- الجوانب العملية المطبقة لتحقيق الربط بين (الوصف الوظيفي والاحتياج التدريبي) .
- تطوير برامج التدريب والتطوير اللازمة لتأهيل هذه القيادات للاضطلاع بأدوارها المستقبلية.
- دور القيادات في وضع خطط التنمية الذاتية وتصميم البرامج الخاصة بها.
- وضع الخطط لحفظ المواهب والقيادات المستقبلية.



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير تعتمد على أحد 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 بعروض تقديمية (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.