JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية

الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الذين يجرون تقييمات الأداء ويتولون نمو موظفيهم، ويكمل فيها كل مشارك أداة متابعة خطة التطوير المرتبطة بالكوتشينج. فالتقدير السنوي وحده لم يعد يحرك الأداء، وأصبحت المؤسسات تنتظر من المديرين لقاءات متابعة منتظمة مرتبطة بأهداف متفق عليها وإجراءات تطوير قابلة للقياس. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للمديرين المقيمين.

لماذا يهم الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية الآن

يحرك هذا الموضوع تحولان، أولهما انتقال دورات الأداء من تقدير سنوي واحد إلى لقاءات متابعة ربعية أو مستمرة، وثانيهما مطالبة الموظفين بمسارات نمو واضحة قبل أن يقرروا البقاء، بينما تطلب الإدارات المالية دليلا على أثر الوقت المخصص للكوتشينج. وحين يربط المدير الأهداف والسلوك الملاحظ وإجراءات التطوير يصبح التقييم أعدل وترتفع القدرات، وحين يغيب هذا الربط تبدو الدرجات اعتباطية وتتسرب الكفاءات. وتعتمد الدورة على نموذج GROW لهيكلة لقاءات المتابعة عبر الهدف والواقع والخيارات والإرادة، وعلى الكفاءات الجوهرية للاتحاد الدولي للكوتشينج Coaching Federation ICF International في إثارة الوعي وتيسير النمو.

المستفيدون من الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية

- مديرون يضعون الأهداف ويقدرون الأداء في نهاية العام
- رؤساء إدارات يعتمدون ترشيحات الترقية والإحلال الوظيفي
- مشرفون مسؤولون عن فترات التجربة وحوارات تحسين القدرة
- شركاء الموارد البشرية الذين يصممون نماذج التقييم واجتماعات المعايرة
- قادة فنيون يعتمدون خطط تنمية المهارات للمختصين

تستفيد مجموعة إدارية من قطاع واحد أكثر من غيرها حين يحضر عدد من أعضائها، إذ يتفقون على إيقاع واحد للقاءات المتابعة وطريقة موحدة لتوثيق تقدم التطوير.

قدرات الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية

تصل النتائج بين ما يلاحظه المدير أسبوعا بعد أسبوع والأهداف وإجراءات النمو المسجلة في دورة التقييم.

- يحول أولويات العمل إلى أهداف أداء SMART — الموظف المقيم ورئيس الإدارة
- يطبق نموذج SBI للتغذية الراجعة لوصف السلوك الملاحظ وأثره — عدالة التقدير السنوي
- يصمم خطط تطوير فردية وفق مزيج التعلم 70-20-10 — مسار نمو الموظف
- يدير لقاءات متابعة أداء مبنية على GROW — التقدم بين التقييمات
- يحسب التقدم مقابل مقاييس الأداء ومعالم التطوير المتفق عليها — قرارات المعايرة والترقية
- يبني أداة متابعة تربط جلسات الكوتشينج بتحرك الأهداف والقدرات — أصحاب المصلحة في الموارد البشرية والمالية

مصطلحات الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية الأساسية

- لقاء المتابعة — حوار كوتشينج قصير ومنتظم يراجع التقدم في الأهداف بين محطات التقييم الرسمية.
- هدف SMART — هدف محدد وقابل للقياس والتحقيق وذو صلة ومقيد بزمن، يرتكز عليه حوار الأداء.
- التغذية الراجعة SBI — هيكل يصف الموقف والسلوك الملاحظ وأثره، دون الحكم على شخصية الموظف.
- خطة التطوير الفردية — وثيقة مكتوبة لأهداف القدرات وإجراءات التعلم والأدلة المتفق عليها مع المدير.
- مزيج 70-20-10 — توجيه يفيد بأن معظم النمو يأتي من الخبرة وبعضه من العلاقات وجزء أصغر من التعلم الرسمي.
- اجتماع المعايرة — جلسة يقارن فيها المديرون الدرجات بين الفرق لتكون أحكام الأداء متسقة وقابلة للدفاع عنها.

الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية يوما بيوم

اليوم 1: دورات الأداء ودور الكوتش

- دورات الأداء السنوية مقابل المستمرة — اختيار إيقاع لقاءات المتابعة
- المدير كوتشا مقابل المدير مقيما — التعامل مع توتر الدور المزدوج
- مصفوفة تشخيص الرغبة والمهارة — مواءمة أسلوب الكوتشينج
- كفاءات ICF الجوهرية لتيسير النمو — تحديد معيار الكوتشينج
- حالات تقييم من التجزئة والمرافق — رصد مواضع فقدان مصداقية الدرجات

اليوم 2: الأهداف ومقاييس النجاح

- تسلسل أولويات العمل إلى أهداف SMART — وضوح الرؤية للموظف المقيم
- مؤشرات الأداء القائدة والتابعة — اختيار الأدلة الجديرة بالمتابعة
- مراسي الكفاءات السلوكية — تحديد شكل الأداء الجيد
- حوار كوتشينج لوضع الأهداف — تحقيق ملكية الأهداف الطموحة
- قواعد تعديل الأهداف منتصف الدورة — الاستجابة لتغير الأولويات

اليوم 3: التغذية الراجعة على السلوك الملاحظ

- سجلات الملاحظة المنظمة — جمع أدلة عادلة عبر الزمن
- نموذج SBI للتغذية الراجعة — فصل السلوك عن الشخصية
- أسئلة التغذية الأمامية — توجيه الملاحظات نحو التحسين المقبل
- التعامل مع ردود الفعل الدفاعية في حوار التقييم — إبقاء الحوار منتجا
- تقدير التقدم ونقاط القوة — تعزيز العادات المرغوبة

اليوم 4: خطط التطوير ومسارات النمو

- رسم فجوات القدرات مقابل بطاقات الأدوار — اختيار أولويات التطوير
- تصميم مزيج التعلم 70-20-10 — الموازنة بين المهام الموسعة والدورات
- نموذج خطة التطوير الفردية — الاتفاق على الإجراءات والدعم والأدلة
- هيكل لقاء GROW لأهداف التطوير — تحويل الفجوات إلى تعهدات
- مدخلات المعايرة والإحلال — استخدام أدلة التطوير في مراجعات المواهب

اليوم 5: ممارسة أداة متابعة خطة التطوير المرتبطة بالكوتشينج

- لعب أدوار لحوار تقييم كامل مع ملاحظ — تطبيق الأهداف ونموذج SBI
- نقد الأقران لخطط التطوير — اختبار واقعية إجراءات النمو
- مؤشرات أثر الكوتشينج — قياس تحرك الأهداف والقدرات
- إعداد تقويم المتابعة وسجل الأدلة — استدامة الإيقاع بعد التدريب
- أداة متابعة خطة التطوير المرتبطة بالكوتشينج — إتمام الأهداف والإجراءات والمقاييس

تطبيق الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية بعد الدورة

- عقد لقاء متابعة مبني على GROW مع كل مرؤوس مباشر وتسجيل أدلة SBI مقابل هدف واحد متفق عليه.
- صياغة خطتي تطوير فرديتين لعضوين في الفريق وفق مزيج 70-20-10 والاتفاق معهما على معالم المراجعة.

أسئلة حول الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية

ما الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية ولماذا يهم الآن؟

هو استخدام حوارات الكوتشينج لتوجيه الأهداف والتغذية الراجعة وإجراءات النمو طوال العام. وتزداد أهميته لأن دورات الأداء المستمرة تحل محل التقدير السنوي الواحد.

من الأدوار الأكثر استفادة من الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية؟

يستفيد أكثر المديرون الذين يضعون الأهداف ويجرون التقييمات، ومعهم المشرفون المسؤولون عن فترات التجربة.

كيف يختلف الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية عن دورة عامة في مهارات الكوتشينج؟

يربط كل حوار كوتشينج بدورة التقييم والأهداف والأدلة الملاحظة وخطط التطوير. أما الدورة العامة فتركز على الإصغاء والأسئلة دون هذا الربط بمقاييس الأداء.

ماذا تعود به من الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية؟

تعود بأداة متابعة تربط لقاءات الكوتشينج بالأهداف وإجراءات التطوير لكل فرد في فريقك.

الكوتشينج لأهداف الأداء وخطط التطوير الفردية: الطريق إلى الأمام

توجه أداة متابعة خطة التطوير المرتبطة بالكوتشينج أول قرار، وهو تحديد الأهداف وإجراءات النمو التي يركز عليها كل موظف في الربع القادم. ويستخدمها المديرون في لقاءات المتابعة، وشركاء الموارد البشرية في المعايرة، ورؤساء الإدارات في الإحلال الوظيفي. وبعد أول جولة تقييم يستحق الأمر مراجعة ما إذا كانت المؤشرات المختارة عكست نمو القدرات فعلا.