



العام (KPIs) الدورة التدريبية: تصميم مؤشرات الأداء الرئيسية للبرامج التنموية والخدمية في القطاع

Ref: #GOV8798



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تزداد تعقيداً، أصبح تصميم لضمان نجاح وفعالية البرامج التنموية والخدمية. في تُعد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) أداة حيوية الأداء. هذه الدورة التدريبية من BIG مؤشرات أداء دقيقة وقابلة للقياس ضرورة قصوى لتقييم بيئة القطاع العام التي بالمهارات اللازمة لتطوير مؤشرات أداء تعكس بصدق مصممة خصيصاً لتزويد المشاركين BEN Training Center الأثر وتحسين في تحقيق الرؤية الربط بين الأهداف الاستراتيجية والمؤشرات، مما إنجازات المؤسسة وأهدافها. سيتعلم المتدربون كيفية الأداء، مستندة إلى أفكار أكاديميين الأكبر للمؤسسة. تعتمد الدورة على أحدث الممارسات يضمن أن كل برنامج ومبادرة يساهم كابلان ونورتون نورتون (David Norton)، مؤسسي بطاقة الأداء بارزين مثل روبرت كابلان (Robert Kaplan) وديفيد في إدارة بل يجب أن تشمل أيضاً جوانب العملاء، أن مؤشرات الأداء لا يجب أن تقتصر على الجوانب المتوازن (Balanced Scorecard). into كتاب The Balanced Scorecard: Translating Strategy والعمليات، والتعلم، والنمو. هذه الأفكار تتجلى في المالية، وشفافة. المبادئ في سياق القطاع العام، مما يمكنهم من قياس سيتعرف المشاركون على كيفية تطبيق هذه Action. أداء البرامج التنموية وتقديم تقارير دقيقة

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:



- مديرو البرامج والمشاريع التنموية.
- المتخصصون في التخطيط الاستراتيجي.
- مسؤولو تقييم الأداء والمتابعة.
- قيادات الإدارات في القطاع العام.
- الموظفون في أقسام الموارد البشرية.
- المحللون والباحثون في الأثر التنموي.
- الخبراء الاستشاريون في التنمية المؤسسية.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- الجهات الحكومية والهيئات التنظيمية.
- المؤسسات التنموية والمنظمات غير الربحية.
- البلديات والإدارات المحلية.
- الوزارات والهيئات العامة.
- قطاع الخدمات الاجتماعية.
- الشركات المملوكة للدولة.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارات التخطيط الاستراتيجي.
- أقسام إدارة الأداء والمتابعة.
- إدارات البرامج التنموية.
- إدارات الجودة والتحسين المستمر.
- مكاتب إدارة المشاريع (PMO).
- إدارات الموارد البشرية.
- أقسام البحوث والتحليل.



أهداف الدورة التدريبية:

أتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد

- الأداء الرئيسية. فهم العلاقة بين الأهداف الاستراتيجية ومؤشرات
- تصميم مؤشرات أداء فعالة باستخدام نموذج SMART.
- تطوير إطار عمل لقياس أداء البرامج التنموية.
- جمع وتحليل البيانات لقياس الأداء.
- استخدام أدوات التخطيط مثل بطاقة الأداء المتوازن.
- تحديد المؤشرات الكمية والنوعية.
- إعداد تقارير أداء دورية وتقديمها بفعالية.

منهجية الدورة التدريبية:



المفاهيم الأساسية عملية وتفاعلية تضمن تحويل المعرفة النظرية إلى يعتمد BIG BEN Training Center منهجية تدريبية واضحة، يليها تطبيق عملي مكثف. سيشترك لمؤشرات الأداء الرئيسية وإدارة الأداء من خلال مهارات تطبيقية. يتم تقديم مختلفة، حيث يقومون بتصميم مؤشرات أداء مناسبة لكل المتدربون في دراسات حالة واقعية لبرامج تنمية عروض تقديمية هذه التمارين ورش عمل مصغرة، حيث يقوم المشاركون بتطوير إطار عمل حالة. كما يتم التركيز على العمل الجماعي من خلال يقدم المدربون الخبراء تغذية راجعة التفاعلية للمشاركين تبادل الخبرات والتحديات التي لقياس أداء برنامج افتراضي. تتيح المنهجية تضمن أن المشاركين يكتسبون القدرة على فورية وشخصية لضمان استيعاب المفاهيم بشكل كامل. يواجهونها. تحسين أداء مؤسساتهم. تطبيق ما تعلموه فوراً في بيئة عملهم، مما يساهم في هذه

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أساسيات مؤشرات الأداء



- مقدمة لمفهوم مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).
- الفرق بين الأهداف والمؤشرات والغايات.
- العلاقة بين الأهداف الاستراتيجية ومؤشرات الأداء.
- أهمية مؤشرات الأداء في القطاع العام.
- نموذج SMART لتصميم المؤشرات.
- الربط بين المؤشرات والأداء العالي.
- أمثلة على مؤشرات أداء ناجحة في برامج تنمية.

التنمية الوحدة الثانية: تصميم مؤشرات الأداء للبرامج

- مراحل تصميم المؤشرات.
- تحديد المدخلات، والعمليات، والمخرجات، والأثر.
- تصميم مؤشرات أداء كمية.
- تصميم مؤشرات أداء نوعية.
- ورشة عمل: تطوير مؤشرات لبرنامج صحي.
- تحديد مصادر البيانات وجمعها.
- تحديات تصميم المؤشرات في البرامج المعقدة.

الوحدة الثالثة: أدوات قياس وإدارة الأداء

- مقدمة لبطاقة الأداء المتوازن (Balanced Scorecard).
- استخدام البطاقة في القطاع العام.
- استخدام لوحات التحكم (Dashboards) لإدارة الأداء.
- أدوات تحليل البيانات وتقييم الأداء.
- ورشة عمل: بناء لوحة أداء مبسطة.
- ربط المؤشرات بالمبادرات والمشاريع.
- أتمتة عملية قياس الأداء.



الوحدة الرابعة: المتابعة والتحليل والتحسين المستمر

- أساليب متابعة الأداء بفعالية.
- تحليل البيانات لتحديد الفجوات في الأداء.
- استخدام البيانات لدعم اتخاذ القرارات.
- مراجعة وتحديث مؤشرات الأداء بشكل دوري.
- التحسين المستمر بناءً على نتائج الأداء.
- دراسة حالة: تحليل أداء برنامج تعليمي.
- تقنيات إعداد التقارير الفعالة.

الوحدة الخامسة: تطبيقات متقدمة وتحديات مستقبلية

- تكامل مؤشرات الأداء مع الحوكمة.
- دور مؤشرات الأداء في تقييم الأثر الاجتماعي.
- تحديات قياس الأداء في البيئات المتغيرة.
- التعامل مع مقاومة الموظفين للتغيير.
- أفضل الممارسات الدولية في قياس الأداء.
- تطوير خطة عمل لتحسين نظام قياس الأداء.
- خطة عمل شخصية لتطبيق المهارات المكتسبة.

الأسئلة المتكررة:

التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة.

الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد



المدة إلى ٢٥٢٠- بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية. راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

سؤال للتأمل:

الأهداف التنموية؟ الأداء لا تتحول إلى أداة لتقييد الإبداع، بل وسيلة كيف يمكن للمؤسسات الحكومية التأكد من أن مؤشرات لتحفيز الابتكار وتحقيق

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

فريدة. لا تقتصر الدورة مؤشرات الأداء في سياق البرامج التنموية والقطاع تتميز هذه الدورة بتركيزها المتخصص على تصميم العملية ودراسات الحالة التي تحاكي على تقديم المفاهيم النظرية، بل تركز بشكل مكثف على العام، وهو ما يمنحها قيمة أداء متكامل المنهجية على العمل الجماعي والتمارين التفاعلية، التحديات الفعلية التي يواجهها المشاركون. تعتمد الأمثلة تصميم مؤشرات دقيقة، وقياس بأنفسهم. من خلال هذه الدورة، سيغادر المشاركون مما يمكن المشاركين من بناء إطار قياس الأهداف التنموية لمؤسساتهم. هذه الدورة هي استثمار الأداء بفعالية، واتخاذ قرارات مستنيرة تدعم ولديهم القدرة على الإيجابي. حقيقي في تطوير القدرات البشرية التي تقود التغيير