



HR DELIVERY
Making Sure HR Delivers

الأفراد / القدرات / الأثر

التقييم والتطوير

صورة أوضح.
خطوة أفضل نحو التطوير.

تعرف إلى مجموعة أدوات التقييم لدى HR Delivery، وتقييمات الكفاءات المصممة وفق احتياجاتك، والدعم الذي يحول فهم النتائج إلى خطوات عملية مفيدة.



50

خيارات التقييم

09

مجالات مترابطة

01

غاية عملية

للأفراد والفرق والقادة

اختر نقطة البداية المناسبة

حوّل الفهم إلى عمل

نضمن أن تُحدث الموارد البشرية الأثر المنشود

المسودة 6 / أكتوبر 2026

أدلة تدعم تطويراً أفضل

فهم أعمق. وتطوير هادف.

تحدث الصورة الأوضح عن الأفراد فرقاً في جودة الحوار. فالتقييم الجيد يساعدك على اكتشاف نقاط القوة وفهم الاختلافات واختيار التطوير الذي يخدم الشخص ومتطلبات عمله.

صورة أشمل عن القدرات

للخبرة والحدس قيمة، لكنهما نادراً ما يكشفان الصورة كاملة. فقد تُخفي الثقة في المقابلة حاجةً إلى التطوير، وقد يمتلك زميل هادئ نقاط قوة لم تُكتشف بعد. يمنح التقييم المنظّم الجميع نقطة انطلاق مشتركة، وي طرح أسئلة مفيدة للنقاش. ويساعد على التمييز بين التفضيل والقدرة، وبين المعرفة والحكم على المواقف، وبين مساهمة الفرد والظروف المحيطة بالفريق. كما يتيح للأفراد التعبير عن نقاط قوة أقل ظهوراً، بدلاً من الاعتماد فقط على الأكثر ثقة في الحديث أو الأكثر شهرة داخل المؤسسة.

كيف تدعمك HR Delivery؟

نساعذك في HR Delivery على البدء بالسؤال الذي تحتاج إلى إجابته. ونعمل معك لاختيار الأدوات المناسبة، وتحديد المشاركين، وتوضيح تجربة التقييم. كما ندعم الممارسين والمديرين في تفسير النتائج وربطها بالعمل الفعلي وبناء خطة تطوير. وإذا لم تناسبك أداة جاهزة، يمكننا تصميم نموذج كفاءات وتقييم يلائمان مؤسستك.

لماذا تختار HR Delivery؟

تجمع أدواتنا بين المعرفة والتفضيلات، والحكم السلوكي والفني، والمهام المعرفية، والتغذية الراجعة، والمحاكاة. يمكنك استخدام تقييم محدد، أو دمج أدوات متكاملة، أو اختيار كفاءات تناسب احتياج الفرد. وتسهّل التقارير المرئية الواضحة مناقشة النتائج، بينما تساعد الإرشادات وموارد التعلم والتطبيقات العملية على إحداث تغيير مفيد. نربط تطوير الفرد بأولويات الفريق والمؤسسة، ليقود الحوار إلى تطبيق عملي ذي معنى، ودعم واضح، وطريقة لمتابعة أثر التغيير.

فوائد للأفراد والمؤسسة

تتمثل القيمة للمشارك في فهم ذاته: التعبير بوضوح عما يجيده بطبيعته، وفهم التحديات، وتحديد سبل عملية للنمو. وللمدير، يتيح التقييم حواراً أفضل حول الدعم والتوقعات والتقدم. أما للمؤسسة، فيوفر نهجاً أكثر اتساقاً لتحديد أولويات بناء القدرات، وتوجيه الاستثمار في التعلم، والجمع بين مصادر الأدلة المختلفة.

متى يُنصح باستخدام التقييم؟

يُفيد التقييم عند الانتقال إلى دور جديد، أو حاجة الفريق إلى تغيير أسلوب عمله، أو توجيه تطوير المديرين، أو تحديد نقطة انطلاق أوضح لبرنامج المواهب. كما يُفيد قبل اعتماد التدريب؛ ففهم الاحتياج أولاً يساعد على اختيار الاستجابة المناسبة. وعند استخدامه جيداً، تكون النتيجة مجموعة محددة من الإجراءات المجدية، بدلاً من قائمة طويلة من الدورات العامة.

ما الذي يقدمه التقييم وما حدوده؟

يضيف التقييم منظوراً مهماً، لكنه لا يختصر قصة الشخص كاملة. فالتفضيلات ليست تصنيفات ثابتة، ولا تحل الدرجة محل حوار واعٍ أو أمثلة من العمل أو مؤهلات ذات صلة. نساعذك على اختيار كل أداة وتفسيرها وفق غرضها، وفهم ما توصّحه وما لا توصّحه، والاتفاق على استخدام النتائج بمسؤولية.

التطوير

التطبيق والمراجعة

04 التفسير

مناقشة النتائج

03 التقييم

جمع الأدلة ذات الصلة

02 تحديد الغرض

توضيح الهدف

01

الأفراد والأدلة والتطبيق العملي

البداية الصحيحة لتغيير ذي معنى.

تجمع HR Delivery بين فهم الأفراد والتطبيق العملي في الموارد البشرية. نساعد المؤسسات على فهم واقعها الحالي، وتحديد ما يحتاج إلى تغيير، ودعم الأشخاص الذين سينجزون هذا التغيير.



المؤسس والمدير العام

الدكتور فيليب ويلش

DProf · Chartered FCIPD · FRSA

الدكتور فيليب ويلش هو مؤسس HR Delivery ومديرها العام. وهو قيادي دولي في الموارد البشرية والتطوير المؤسسي والتحول في الرعاية الصحية، وله خبرة قيادية في المملكة المتحدة وأيرلندا وقطر والمملكة العربية السعودية. يجمع عمله بين إدارة المواهب وتطوير القيادة والتصميم التنظيمي وتحول القوى العاملة. وتوجه هذه الخبرة نهجنا: فهم السياق، والإنصات الجيد، وتقديم أدلة مفيدة، ومساعدة الأفراد على تطبيقها.

ما الذي نؤمن به؟

نؤمن بالتفكير الواضح والأدلة المفيدة والعمل القابل للتطبيق. نريد أن يغادر المشاركون حوار التقييم وهو يشعر بأنه مفهوم، وقادر على اتخاذ خطوة تالية. وهذا يعني شرح النتائج بلغة واضحة، واحترام المساهمات المختلفة، وربط التطوير بواقع الدور الوظيفي. ونهتم بجودة عرض التقارير لأن المعلومات الجيدة ينبغي أن تكون سهلة الاستكشاف والتذكر والاستخدام.

التزامنا بالتقييم

نهتم بالتقييم لأن التطوير يكون أكثر فائدة عندما يبدأ من المكان الصحيح. فقد يحتاج شخصان يحملان المسمى الوظيفي نفسه إلى دعم مختلف، وقد يضم الفريق أفراداً موهوبين ومع ذلك يواجه صعوبة في التعاون. تساعد الصورة الأوضح على فهم هذه الاختلافات، وتقدير ما ينجح بالفعل، والتركيز على التغييرات الأكثر فائدة.

خبرة عبر مؤسسات ودول متعددة

تشمل خبرته رئاسة إدارة المواهب وتطوير القيادة في سبيطار بقطر، والعمل الاستشاري التنفيذي لدى مؤسسة حمد الطبية في استراتيجية الموارد البشرية وتجربة الموظفين والتطوير المؤسسي، ودعم التغيير والتصميم التنظيمي لدمج ثلاثة مستشفيات للأطفال في دبلن ضمن مؤسسة صحة الأطفال في أيرلندا. وفي المملكة العربية السعودية، شمل عمله التحول في الرعاية الصحية والقوى العاملة دعماً لرؤية 2030.

ربط الفهم بالتطبيق

نحمل هذا المنظور المؤسسي العملي إلى التقييم. ونجاوز قراءة الملف الفردي لفهم الدور والفريق والثقافة والدعم المحيط بالشخص. نساعد المديرين على طرح أسئلة أفضل والاتفاق على خطوات تطوير قابلة للتجربة في العمل اليومي. ثم نشجع الأفراد على مراجعة ما تعلموه، وجمع التغذية الراجعة، وتعديل الخطة مع نمو خبرتهم.

تواصل مع الدكتور فيليب لمناقشة أولوياتك

drphillip@hr.delivery

حدّد الغرض من التقييم

50 طريقة لبناء صورة أوضح.

تسعة مجالات. اختر القسم أو رقم الصفحة لاستكشاف أدواته.

3 خيارات الاستراتيجية والثقافة اربط الاستراتيجية والثقافة بمساهمة الفرد. صفحة 06	10 خيارات القدرات والمسار المهني افهم القدرات والتفضيلات والتوجه المهني. صفحة 10	3 خيارات فاعلية الفريق اجمع المساهمات المتكاملة في عمل مشترك. صفحة 21
6 خيارات القيادة استكشف الخيارات القيادية وأثرها وسبل تطويرها. صفحة 25	3 خيارات الإدارة عزز الحكم الإداري والوعي بالذات. صفحة 32	6 خيارات القدرات المعرفية استكشف الاستدلال والتعلم والتخطيط والتحقق. صفحة 36
3 خيارات المحاكاة تعرف إلى جودة الحكم من خلال تمارين عمل مترابطة. صفحة 43	13 خيارات التقييمات المدمجة اجمع وجهات نظر متعددة في حوار تطوير واحد. صفحة 47	100 كفاءة تقييمات الكفاءات اختر الكفاءات السلوكية والفنية وفق متطلبات الدور. صفحة 61

جميع التقييمات بحسب الاسم

الفهرس الكامل 05

ابحث عن أداة محددة

الفهرس الكامل للتقييمات

الصفحة	الاستراتيجية والثقافة
7	تقييم المعرفة بالاستراتيجية
8	تقييم التوافق الثقافي
9	مستكشف نقاط القوة الشخصية

الصفحة	القدرات والمسار المهني
11	التقييم المهني الشامل
12	تقييم الكفاءات السلوكية
13	تقييم الكفاءات الفنية
14	استبيان تفضيلات التعلم
15	تقييم البوصلة المهنية
16	مؤشر أساليب العمل
17	تقييم الاستجابة للخلافات
18	ملف أنماط الشخصية
19	تقييم خريطة العلاقات
20	ملف الاستبصار الشخصي

الصفحة	فاعلية الفريق
22	مؤشر أساليب عمل الفريق
23	ملف المساهمة في الفريق
24	مؤشرات متابعة أداء الفريق

الصفحة	القيادة
26	ملف التفضيلات القيادية
27	تقييم الحكم القيادي في المواقف
28	التغذية الراجعة للقيادة بزاوية 360 درجة
29	تقييم القيادة بحسب السياق
30	تقييم الجوانب الخفية للذات
31	تقييم الذكاء العاطفي

الصفحة	الإدارة
33	تقييم الافتراضات والحجج والاستنتاجات الإدارية
34	اختبار الحكم الإداري في المواقف
35	تقييم الأبعاد الخمسة والعوامل الستة عشر

65	نماذج وتقييمات مخصصة
----	----------------------

الصفحة	القدرات المعرفية
37	تقييم الاستدلال العددي وتحليل البيانات
38	تقييم الاستدلال المجرد والتكيفي
39	تقييم المعالجة المعرفية وسرعة التعلم
40	تقييم الانتباه والدقة واكتشاف الأخطاء
41	تقييم التخطيط التنفيذي وترتيب الأولويات
42	تقييم التفكير المنظومي وحل المشكلات المعقدة

الصفحة	المحاكاة
44	محاكاة التوجيه
45	محاكاة التطوير
46	محاكاة الإنجاز

الصفحة	التقييمات المدمجة
48	المجموعة المدمجة للمسار المهني
49	التقييم القيادي المدمج
50	التطوير القيادي العام
51	التطوير الإداري العام
52	المجموعة المدمجة لإمكانات الخريجين
53	المجموعة المدمجة للقدرات عالية الإمكانات
54	المجموعة المدمجة لاكتشاف القيادة
55	المجموعة المدمجة للتنفيذ الإداري
56	المجموعة المدمجة للاعتمادية التشغيلية
57	المجموعة المدمجة للتطوير الشخصي
58	المجموعة المدمجة لاكتشاف الذات
59	المجموعة المدمجة للقدرة على القيادة الاستراتيجية
60	المجموعة المدمجة للفريق

الصفحة	تقييمات الكفاءات
62	تقييمات الكفاءات السلوكية
63	تقييمات الكفاءات الفنية
64	التقييم المدمج للكفاءات السلوكية والفنية

66	دعم الممارسين والتواصل
----	------------------------



الاستراتيجية والثقافة

تقييم المعرفة بالاستراتيجية

01

ابن معرفة مشتركة بالاستراتيجية وتحقق منها، لمساعدة كل زميل على ربط قراراته اليومية بتوجه المؤسسة.

30

عدد الأسئلة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
15-20 دقيقةفئة التقييم
المعرفة والتعلم

منهجية التقييم

تستند الأسئلة إلى استراتيجية المؤسسة المعتمدة. وتعزز التغذية الراجعة والمحاولات المتكررة الفهم، بينما تكشف نتائج المحاولة الأولى المعرفة الحالية. وتساعد النتائج بحسب المجالات على توجيه التواصل والتعلم. يقيس التقييم المعرفة بالاستراتيجية، ولا يقيس الذكاء أو الأداء أو الالتزام.

تقرير النتائج والتطوير

ملخص تعلم شخصي يتضمن نتائج أربع محاولات، وأنماط النتائج حسب الفئات، وأولويات محددة للمراجعة.

- فهم استراتيجية المؤسسة
- مراجعة الركائز والممكّنات وروابط المساهمة
- دقة الإجابات عبر المحاولات المتتالية

تجربة المشارك

أكمل 30 سؤال اختيار من متعدد، لكل منها أربعة خيارات. تتبع الإجابة غير الصحيحة تغذية راجعة ومحاولة أخرى. اقرأ مسبقاً حزمة الاستراتيجية للموظفين والدليل المختصر، ثم أجب في مكان هادئ بالاستناد إلى الاستراتيجية المعتمدة.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يربط المشاركون عملهم بتوجه المؤسسة ويركزون المراجعة حيث يلزم. ويكتسب القادة لغة مشتركة لشرح الاستراتيجية وأولويات أوضح للتواصل.

تطبيق النتائج

اختر موضوعاً استراتيجياً واحداً لمراجعتك، وإجراء عملياً يوضح مساهمة دورك في تحقيق الاستراتيجية.

الاستخدامات المقترحة

التعريف بالاستراتيجية للمنضّمين حديثاً، وتحديث المعرفة، وحوارات الفرق، والتحقق من استيعاب الاستراتيجية على مستوى المؤسسة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8

تقييم التوافق الثقافي

02

استكشف مدى توافق اختيارات الشخص في العمل مع ثقافة المؤسسة المتميّزة والمساهمة المتوقعة منه.

50

عدد مواقف
العملالوقت التقديري للإكمال
15-20 دقيقةفئة التقييم
الثقافة والتفضيلات

منهجية التقييم

تكشف المفاضلة بين استجابتين مقنعتين لمواقف العمل عن التفضيلات الثقافية والقيم. ويدعم النمط المستخلص من 50 موقفاً حواراً حول التوقعات والمساهمة وبيئة العمل. يستكشف التقييم تفضيلات العمل، ولا يقيّم الخلفية الثقافية أو يقدم تشخيصاً نفسياً للشخصية.

تقرير النتائج والتطوير

ملف للتوافق الثقافي يضم درجات المحاور وتفسيرها وإرشادات للتطوير الفردي.

- أبرز التفضيلات الثقافية
- مجالات قد يفيد فيها التكيف
- الهوية المؤسسية والخدمة والتعاون والإنجاز

تجربة المشارك

50 موقف عمل موجزاً، لكل منها استجابتان مقنعتان A/B. اختر الأقرب إلى تفكيرك أو تصرّفك المعتاد. أجب بصدق وفق سلوكك الطبيعي وحكمك الأولي، وتجنّب اختيار ما تعتقد أن المرشح المثالي ينبغي أن يقوله.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يناقش المشاركون علاقة تفضيلاتهم ببيئة العمل. ويحصل المديرون على أساس أوضح للتهيئة الوظيفية وحوارات الثقافة، إلى جانب الأدلة الأخرى ذات الصلة.

تطبيق النتائج

حوّل أحد المحاور الأقل درجة إلى ممارسة يمكن ملاحظتها وتجربتها أثناء التهيئة الوظيفية أو خلال حوار تطوير بعد 30 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

حوارات التوظيف والتهيئة الوظيفية والثقافة المؤسسية والتأمل الشخصي، مع تفسير النتائج إلى جانب أدلة أخرى.

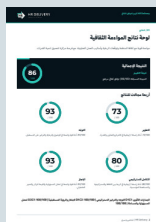
تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

→ عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8

مستكشف نقاط القوة الشخصية

03

حدّد نقاط القوة الشخصية التي يمكن للزميل توظيفها بوعي للمساهمة في استراتيجية المؤسسة وثقافتها وطموحاتها المستقبلية.

170

عدد بنود الاستجابة
المطلوب إكمالها

الوقت التقديري للإكمال
35-50 دقيقة

فئة التقييم
نقاط القوة والتفضيلات

منهجية التقييم

تكشف المفاضلة بين ميول إيجابية عن نقاط القوة النسبية ومصادر الحافز. وتدرج أبرز خمس نقاط قوة ضمن ملف أوسع للمساهمة. ويراعي التفسير قيمة كل قوة، واحتمال الإفراط في استخدامها، والقدرات المكّلة لها. يوسّع الملف خيارات التطوير ولا يحصر الفرد في أعلى نقاط قوته ترتيباً.

تقرير النتائج والتطوير

نقاط القوة الأساسية والمساندة، وأنماط المساهمة، واحتمالات الإفراط في الاستخدام، وخطوات تطوير هادفة.

- أبرز خمس نقاط قوة
- النمط الأوسع ومجال المساهمة
- نقص الاستخدام والإفراط فيه والقوى المكّلة

تجربة المشارك

170 زوجاً متوازناً من العبارات بنمط الاختيار الإجباري. اختر العبارة الأقرب إلى طبيعتك في كل زوج. خصّص وقتاً دون مقاطعة، وأجب وفق مساهمتك الطبيعية لا وصفك الوظيفي، وفاضل بين العبارتين الإيجابيتين دون محاولة تشكيل صورة محددة عن نفسك.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يكتسب المشاركون لغة تصف أقوى مساهماتهم وسبل توظيفها بوضوح. وتستطيع المؤسسات بناء فرق متكاملة وربط نقاط القوة الفردية بالأولويات الاستراتيجية.

تطبيق النتائج

اختر نقطة قوة لتوظيفها في تحدّي استراتيجي، وقوة مكّلة للتدرّب عليها خلال 90-30 يوماً.

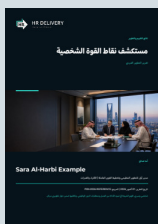
الاستخدامات المقترحة

التطوير الشخصي، والمساهمة في الدور، والحوارات المهنية، وتكامل الفريق، ووضع أهداف مرتبطة بالاستراتيجية.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

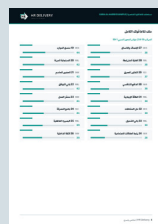
عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 13



صفحة 26



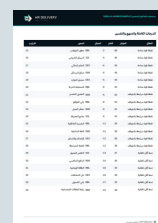
صفحة 28



صفحة 30



صفحة 55



صفحة 56



صفحة 57



القدرات والمسار المهني

التقييم المهني الشامل

04

اجمع معايير الدخول والكفاءات السلوكية والفنية للمجال المهني في مراجعة متكاملة للجاهزية للمرحلة الحالية أو التالية من المسار المهني.

33

عدد السيناريوهات
المطلوب إكمالها

الوقت التقديري للإكمال
حتى 60 دقيقة

فئة التقييم
الجاهزية المهنية

منهجية التقييم

تجمع الجاهزية المهنية بين الكفاءات السلوكية والمهارات التخصصية. ويربط النموذج ثلاثة معايير للدخول بتسع كفاءات ضمن التوجيه والتطوير والإنجاز، وخمس مهارات فنية. وتعكس السيناريوهات المجال المهني ومستوى النضج المختارين. تدعم النتائج الحوار إلى جانب المؤهلات وأدلة العمل، ولا تضمن التقدم الوظيفي.

تقرير النتائج والتطوير

راجع معايير الدخول والكفاءات السلوكية التسع والمهارات الفنية الخمس. واستكشف نقاط القوة والفجوات في المهارات ذات الأولوية والجاهزية العامة للمرحلة المحددة. وتربط موارد التعلم المناسبة وخطة التطوير لمدة 30 و60 و90 يوماً النتائج بخطوات عملية.

تجربة المشارك

اختر المجال المهني ومستوى الدور والهدف: المستوى الحالي أم التالي. أكد معايير الدخول الثلاثة، ثم أجب عن 33 سيناريو بترتيب عشوائي: 18 سلوكياً و15 فنياً، تتناسب مع المستوى والمجال المحددين. خصص وقتاً دون مقاطعة واعتمد على حكمك الشخصي.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يحصل المشاركون على رؤية واضحة للأولويات السلوكية والفنية ذات الصلة. ويستطيع المديرون توجيه الدعم والتكليفات باستخدام إطار متسق لمناقشة الجاهزية والقدرات.

تطبيق النتائج

اختر مع المدير أو الخبير المختص أولوية سلوكية وأخرى فنية وتكليفاً عملياً مفيداً. واتفقا على الدعم اللازم ومراجعة أدلة التقدم بعد 30 و60 و90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

التخطيط المهني، والانتقال بين الأدوار، ومراجعة الجاهزية، وحوارات التطوير مع المدير. اتفقوا قبل البدء على المجال المهني والمستوى والغرض، ليعرف الجميع ما يستكشفه التقييم.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



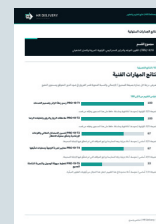
صفحة 2



صفحة 3



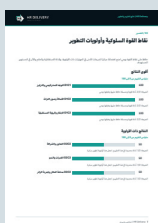
صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 9



صفحة 10



صفحة 15



صفحة 16

تقييم الكفاءات السلوكية

05

راجع الجاهزية السلوكية وفق معايير المستوى المحدد في نموذج المؤسسة للتوجيه والتطوير والإنجاز.

36

عدد السيناريوهات
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
حتى 60 دقيقةفئة التقييم
الحكم السلوكي

منهجية التقييم

تقيم سيناريوهات ملائمة للمستوى جودة الحكم وفق مؤشرات سلوكية محددة. وتدرج تسع كفاءات ضمن التوجيه والتطوير والإنجاز لتوفر إطاراً مشتركاً لمناقشة الخيارات في العمل. وتتميز نتائج المجالات والكفاءات بين الأولويات المحددة والأنماط العامة. وتساعد أمثلة العمل والتغذية الراجعة على فهم انتقال الحكم في السيناريوهات إلى الممارسة.

تقرير النتائج والتطوير

ملف من تسع كفاءات يتضمن تفسيراً للمجالات وخطة مركزة للتطوير السلوكي.

- نقاط القوة عبر ثلاثة مجالات سلوكية
- كفاءات تحتاج إلى ممارسة مركزة
- الأدلة عند مستوى النضج المحدد

تجربة المشارك

أكمل 36 سيناريو ملائماً للمستوى: أربعة لكل كفاءة من الكفاءات السلوكية التسع. حدّد المستوى المهني أو المساند المهني المناسب. اقرأ بعناية واختر الاستجابة الأكثر فاعلية، مراعيًا النتائج ومعايير المؤسسة معاً.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يفهم المشاركون السلوكيات المتوقعة في مستواهم. ويمكن للمديرين تركيز الدعم على خيارات وعادات محددة ضمن إطار مشترك بين الأدوار والفرق.

تطبيق النتائج

اختر من التقرير سلوكاً واحداً وموقف عمل محدداً وأدلة واضحة لمراجعتها مع المدير بعد 30 و60 و90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

التطوير المهني، ودعم أدلة التوظيف، وحوارات الجاهزية، والتخطيط الفردي، والتعلم السلوكي الموجه. حدّدوا مستوى الدور المناسب قبل البدء.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8

تقييم الكفاءات الفنية

06

راجع الجاهزية الفنية وفق الكفاءات الخمس الأساسية وذات الأولوية المحددة للمجال المهني والمستوى المختارين.

30

عدد الأسئلة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
حتى 60 دقيقةفئة التقييم
الحكم الفني

منهجية التقييم

تقيّم الأسئلة الحكم الفني وفق معايير المجال المهني ومستوى النضج المحددين. وتشمل الكفاءات الخمس مهارتين ذاتي أولوية، ليظل التفسير مرتبطاً بالدور. توجه النتائج التطوير الفني إلى جانب نماذج العمل والمؤهلات؛ ولا يمنح التقييم ترخيصاً مهنيّاً.

تقرير النتائج والتطوير

ملف من خمس كفاءات، مع تفسير للمهارات ذات الأولوية وخطة مرتبطة بموارد التعلم المناسبة.

- نقاط القوة الفنية في المستوى المستهدف
- احتياجات تطوير المهارات الأساسية والأولوية
- أدلة تدعم الجاهزية المهنية

تجربة المشارك

30 سؤالاً أو سيناريو فنياً ملائماً للمستوى والمجال المهني، تغطي خمس كفاءات تشمل المهارتين ذاتي الأولوية. اختر المجال ومستوى الدور الصحيحين، وراجع المعايير الفنية ذات الصلة، وأكمل التقييم دون مساعدة خارجية.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يحدّد المشاركون المهارات الفنية التي تحتاج إلى ممارسة. ويحصل المديرون على صورة مركزة للأولويات، كي يلبي التعلم متطلبات الدور.

تطبيق النتائج

حوّل الفجوات إلى خبرات عمل وفرص اطلاع وتوجيه ودورات وموارد للملاحظة والاستماع والقراءة تناسب المجال المهني المحدد.

الاستخدامات المقترحة

التخطيط المهني، ودعم أدلة التوظيف، والتطوير الفني، ومراجعة الجاهزية، واختيار التعلم المناسب.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8

استبيان تفضيلات التعلم

07

افهم ظروف التعلم وأساليبه التي تساعد الفرد على تحويل أنشطة التطوير إلى تطبيق واثق في العمل.

32

عدد مواقف
العملالوقت التقديري للإكمال
20-30 دقيقةفئة التقييم
تفضيلات التعلم

منهجية التقييم

تربط دورة التعلم بين الفعل والتأمل والفهم النظري والتطبيق العملي. يحدد الاستبيان الأساليب المفضلة ويشجع على استخدام المراحل الأقل ألفة بوعي. قد يساعد التفضيل الفردي على الانخراط في التعلم، لكنه ليس نمطاً ثابتاً أو حاداً لتطوره المستقبلي.

تقرير النتائج والتطوير

تفسير لتفضيلات التعلم ونمطها المتكامل، وطرق عملية لتوسيع الاستفادة من دورة التعلم.

- التفضيل الأبرز في التعلم
- التوازن بين أربعة أساليب للتعلم
- التطوير في المراحل الأقل استخداماً

تجربة المشارك

رتب أربع استجابات إيجابية لكل موقف من 32 موقفاً للتعلم المؤسسي، من الأكثر إلى الأقل شبيهاً بك. استخدم كل رتبة مرة واحدة في المجموعة، وفكر في طريقك المعتادة للتعلم في العمل.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يختار المشاركون أنشطة تعلم محفزة ويطوّرون الأساليب الأقل استخداماً. ويمكن للمديرين تكييف الدعم وربط التعلم بالتطبيق العملي.

تطبيق النتائج

ضع خطة تطوير فردية تجمع بين نشاط مفضل وآخر يوسع خبرتك، مع أدلة من العمل ومراجعة للنتائج.

الاستخدامات المقترحة

التخطيط للتطوير الفردي، واختيار الدورات، والتوجيه، ودعم المدير، والتهيئة الوظيفية، وتحسين نقل التعلم إلى العمل.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 14



صفحة 15



صفحة 16



صفحة 19



صفحة 30



صفحة 31



صفحة 32

تقييم البوصلة المهنية

08

ساعد الزملاء على استكشاف الأعمال والبيئات والمجالات المهنية التي تمنحهم الدافع والمعنى واتجاهاً واعداً للاستكشاف.

120

عدد بنود التقييم
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
20-25 دقيقةفئة التقييم
الميول والتوافق المهني

منهجية التقييم

تُقارَن خمسة مصادر للأدلة — الأنشطة والاهتمامات والخيارات والظروف المفضلة والدوافع — بملفات 29 مجالاً مهنية. وتوفّر أفضل المطابقات والمجالات المرتبطة أساساً منظماً لاستكشاف المسار المهني. وهي فرص تستحق البحث إلى جانب الخبرة والمؤهلات، وليست توصيات بوظائف أو مقاييس للكفاءة.

تقرير النتائج والتطوير

- مطابقات مرتّبة للمجالات المهنية والمجالات القريبة منها، مع تفسير وخطة استكشاف عملية لمدة 90 يوماً.
- المجالات المهنية الأقرب والمجالات المرتبطة
 - الاهتمامات المهنية ومحاور الدافعية
 - أسئلة للاستكشاف المهني العملي

تجربة المشارك

120 بنداً ضمن خمس طبقات من الأدلة، تُستكمل بتقديرات وخيارات سريعة، ثم تُقارَن بملفات المجالات المهنية الـ 29. أجب وفق اهتماماتك لا المكانة أو توقعات وظيفتك الحالية؛ واعتمد حكمك الأولي، وتعامل مع النتيجة كبداية لجمع الأدلة.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يحوّل المشاركون اهتماماتهم المهنية الواسعة إلى فرص محددة للبحث. وتدعم المؤسسات التنقل الداخلي والاحتفاظ بالموهب وحوارات تطوير أكثر استنارة.

تطبيق النتائج

استخدم أفضل المطابقات لترتيب حوارات ومرافقة مهنية وتكليف عملي قصير، قبل اتخاذ قرار مهني.

الاستخدامات المقترحة

الحوارات المهنية، واستكشاف التنقل الداخلي، والتخطيط للتطوير، والتأمل المنظم قبل اختيار المسار.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 8



صفحة 9



صفحة 21



صفحة 24



صفحة 25



صفحة 28



صفحة 32



صفحة 34

مؤشر أساليب العمل

09

ابن لغة عملية تصف تفضيلات الفرد في جمع المعلومات واتخاذ القرارات وتنظيم العمل والتفاعل مع الآخرين.

100

عدد بنود التقييم
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
25-35 دقيقةفئة التقييم
الشخصية في بيئة العمل

منهجية التقييم

تستكشف العبارات والاختيارات الثنائية أربعة أبعاد لتفضيلات العمل. وتصف تركيباتها ستة نمطاً لأساليب العمل، مع تطبيقات في التواصل والقرارات والاستجابة للضغط. يساعد الملف المشاركون على فهم تفضيلاتهم والتكيف مع المواقف المختلفة، ولا يحدد القدرة أو يقيّد الخيارات المهنية.

تقرير النتائج والتطوير

أحد ستة عشر ملفاً، مع ستة تقارير تطبيقية: المسار المهني، وإدارة الضغوط، واتخاذ القرارات، والخلافات، والتواصل، والتأثير الشخصي.

- الأبعاد الأربعة ونمط أسلوب العمل
- تفضيلات التواصل واتخاذ القرار
- الاستجابة للضغط ومتطلبات الدور

تجربة المشارك

80 عبارة عن العمل و20 اختياراً ثنائياً للتفضيلات، تُقيم وفق نموذج المؤسسة المعتمد. أجب بحسب طبيعتك المعتادة في العمل، لا الصورة التي يتطلبها الدور، وتجنّب محاولة تشكيل ملف مفضل.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يشرح المشاركون نهجهم الطبيعي ويتكيفون بحسب الموقف. وتكتسب الفرق والمديرون أساساً مشتركاً لمناقشة التواصل والقرارات وأساليب العمل المختلفة.

تطبيق النتائج

اختر التقرير التطبيقي الأكثر ارتباطاً باحتياجك الحالي، وتدرّب في موقف عملي على سلوك مقابل أو موازن لتفضيلك.

الاستخدامات المقترحة

الوعي بالذات، والتأمل المهني، والتواصل، والخلافات، واتخاذ القرار، وإدارة الضغوط، وتطوير التأثير الشخصي.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 15



صفحة 23



صفحة 35



صفحة 37



صفحة 40



صفحة 43



صفحة 44



صفحة 45



صفحة 46

تقييم الاستجابة للخلافات

10

ساعد الأفراد على فهم استجاباتهم الأكثر تلقائية للخلافات، وتوسيع خياراتهم في الحوارات الصعبة.

30

عدد بنود الاستجابة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
10-15 دقيقة

فئة التقييم

تفضيلات التعامل مع الخلاف

منهجية التقييم

تستكشف اختيارات متوازنة الاهتمام بالنتائج الشخصية واحتياجات الطرف الآخر. وتتيح خمسة أساليب للاستجابة طرقاً مختلفة لإدارة الخلاف. يراعي التفسير طبيعة القضية والوقت المتاح والعلاقة. والهدف هو توسيع الاستجابات المناسبة، لا اعتماد أسلوب واحد لكل المواقف.

تقرير النتائج والتطوير

ملف بخمسة أساليب، يتضمن تفسيراً وخيارات بحسب السياق وإرشادات تطوير عملية.

- الاستجابات الأساسية والمساندة للخلاف
- أساليب يقل استخدامها أو يُفترط فيها
- مواقف تستدعي استجابة مختلفة

تجربة المشارك

30 زوجاً متوازناً من العبارات بنمط الاختيار الإجباري. اختر العبارة الأقرب إلى استجابتك المعتادة في العمل. أجب وفق سلوكك الطبيعي، وفاضل بين العبارتين المقنعتين، وتجنب اختيار الاستجابة التي تبدو أكثر دبلوماسية فقط.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يتعامل المشاركون مع الخلاف بثقة أكبر وينظرون في استجابات أوسع. وتدعم المؤسسات الحوار البناء والتعاون بين الإدارات والشركاء.

تطبيق النتائج

حدّد حواراً مقبلاً، وافهم احتياجات الموقف، وتدرب بوعي على أسلوب استجابة أقل استخداماً.

الاستخدامات المقترحة

تطوير العلاقات، وتوجيه المديرين، والعمل الجماعي، والاستعداد للتفاوض، وحوارات مراجعة الخلافات.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الخلاف



صفحة 2



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 7



صفحة 12



صفحة 29



صفحة 36



صفحة 42



صفحة 44



صفحة 47

ملف أنماط الشخصية

11

كُون صورة تطويرية غنية للدوافع والأنماط والاستجابات للضغط التي قد تؤثر في المساهمة في العمل.

81

عدد بنود الاستجابة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
30-40 دقيقةفئة التقييم
الشخصية والدافعية

منهجية التقييم

تستكشف اختبارات متوازنة تسعة أنماط متكررة للدافعية، من خلال المحركات الشخصية والاستجابة للضغط واتجاهات التطوير. ويدعم الملف الكامل حوارات توجيه أدق من مجرد تصنيف واحد. قد يتعرّف الشخص إلى عدة أنماط؛ فالنتائج تدعم التأمل والتطوير ولا تقدّم تصنيفاً ثابتاً أو تشخيصاً للشخصية.

تقرير النتائج والتطوير

ملف من تسعة أنماط يتضمّن الدوافع والميول تحت الضغط وإرشادات تطوير عملية.

- الأنماط الأساسية والمساندة
- الدوافع والاستجابة تحت الضغط
- ممارسات التطوير وتوسيع وجهات النظر

تجربة المشارك

81 اختياراً متوازناً تغطي محركات الأنماط والاستجابة للضغط والنمو والتطوير. أجب وفق أنماطك المتكررة في العمل، لا الصورة التي تتمنى أن تكون عليها، وتجنّب توجيه الإجابات للوصول إلى تصنيف مألوف.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يفهم المشاركون دوافعهم واستجاباتهم المتكررة تحت الضغط. ويحصل المديرون والموجهون على أساس أدق لمناقشة الوعي بالذات والتعاطف والتطوير.

تطبيق النتائج

استخدم اتجاه النمو لتصميم نشاط سلوكي تطوري واحد، واجمع أدلة من مدير أو زميل موثوق.

الاستخدامات المقترحة

الوعي بالذات، والتوجيه، والقيادة، والعلاقات، والتأمل المهني، والتخطيط للتطوير الشخصي.

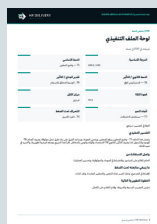
تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



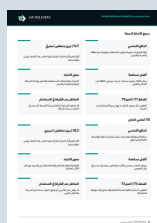
صفحة 6



صفحة 13



صفحة 15



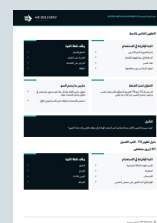
صفحة 20



صفحة 27



صفحة 28



صفحة 32



صفحة 34

تقييم خريطة العلاقات

12

تعرف إلى ميل الفرد لطلب الشمول والتأثير والانفتاح وتقديمها في علاقات العمل.

54

عدد مواقف
العملالوقت التقديري للإكمال
20-25 دقيقةفئة التقييم
تفضيلات العلاقات

منهجية التقييم

تميز خيارات العلاقات بين الاحتياجات التي يعبر عنها الشخص وتلك التي يرغب في تلقيها في الشمول والتحكم والموّدة أو الانفتاح. وتساعد مقارنة ستة مقاييس على فهم اختلاف التوقعات والتبادل والتوتر بين الأفراد. يوجه الملف حوارات العلاقات والحدود، وليس مقياساً للشعبية أو تقييماً سريراً.

تقرير النتائج والتطوير

ستة مقاييس للعلاقات، مع تفسير وإرشادات للتواصل والثقة والحدود المهنية.

- احتياجات العلاقات المعبر عنها والمرغوبة
- التبادل واختلاف التوقعات
- الدلالات للثقة والتأثير والحدود

تجربة المشارك

54 اختياراً متوازناً في العلاقات، مع سؤالي استجابة منفصلين بوضوح لكل موقف. أجب وفق علاقاتك المعتادة في العمل، وتعامل مع كل جانب على حدة، وتجنب تخمين ما يريده الآخر.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يدرك المشاركون ما يعبرون عنه وما يطلبونه وأين تختلف التوقعات. ويمكن للفرق والمديرين توظيف الملف لتعزيز التعاون وعلاقات العمل.

تطبيق النتائج

اختر فجوة واحدة بين الاحتياج المعبر عنه والمرغوب، وناقش بوضوح التوقعات والحدود والسلوك التالي الذي يمكن ملاحظته.

الاستخدامات المقترحة

تطوير العلاقات، والعمل الجماعي، والتوجيه، وإدارة أصحاب المصلحة، والقيادة، والوقاية من الخلافات.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 10



صفحة 12



صفحة 20



صفحة 24



صفحة 64



صفحة 65



صفحة 70



صفحة 75

ملف الاستبصار الشخصي

كوّن صورة واضحة للطاقة الشخصية والتواصل وتفضيلات القرار والتفاعل مع الآخرين.

13

56

عدد بنود التقييم
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
30-35 دقيقةفئة التقييم
الشخصية وأسلوب العمل

منهجية التقييم

تستكشف المفاضلات ومواقف العمل وتوزيع النقاط بأعداد ثابتة أربع قوى لأسلوب العمل من زوايا مختلفة. ويدعم مزيجه التأمل في التواصل والقرارات والعلاقات. يستطيع الجميع الاستفادة من القوى الأربع؛ فالملف يشجّع التكيّف مع الموقف ولا يحصر الشخص في لون أو نوع ثابت.

تجربة المشارك

أكمل 56 بنداً تجمع بين المفاضلة بين بدائل ومواقف عمل وتوزيع نقاط على أربع قوى لأسلوب العمل. أجب وفق سلوكك المعتاد، ووزّع العدد المطلوب من النقاط حيث يُطلب ذلك.

تطبيق النتائج

حدّد فئة تحتاج منك إلى نهج مختلف، وتدرب على تعديل متعمّد لسرعة التفاعل أو التفصيل أو التحدي أو التواصل.

تقرير النتائج والتطوير

ملف للقوى الأربع يتناول التأثير الشخصي والقيادة وخطة تطوير لمدة 90 يوماً.

- قوى أسلوب العمل الأساسية والمساندة
- التواصل والقرارات والعلاقات
- التكيّف وأولويات التطوير

القيمة للمشارك والمؤسسة

يكتسب المشاركون لغة واضحة لتفضيلاتهم في العمل وكيفية تكييفها. وتناقش الفرق الاختلافات بصورة بناءة وتستفيد أكثر من المساهمات المتكاملة.

الاستخدامات المقترحة

الوعي بالذات، والتواصل، والعمل الجماعي، والقيادة، والتأمل المهني، والتخطيط للتطوير.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 6



صفحة 19



صفحة 24



صفحة 25



صفحة 29



صفحة 30



صفحة 45



صفحة 46



صفحة 47



صفحة 48



صفحة 49



فاعلية الفريق

مؤشر أساليب عمل الفريق

تعرف إلى كيفية تكامل تفضيلات أساليب العمل داخل الفريق، ومتى تعزز هذه الاختلافات الإنجاز أو تزيد تعقيده.

14

100

عدد بنود التقييم
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
25-35 دقيقة لكل مشاركفئة التقييم
أساليب عمل الفريق

منهجية التقييم

تُجمع ملفات أساليب العمل الفردية لإظهار تفضيلات الفريق وتنوعه ووجهات النظر الأقل تمثيلاً. ويربط التفسير النمط بروتين الاجتماعات والتواصل والقرارات. لا يُفضل أسلوب على آخر، ولا تقيس تفضيلات الفريق كفاءة أعضائه.

تقرير النتائج والتطوير

ملف تجميعي سري يحوّل تفضيلات الفريق إلى أولويات مشتركة وأنشطة عملية.

- نمط التفضيلات المجمع
- التنوع ووجهات النظر الأقل تمثيلاً
- التواصل والقرارات والتغيير والإنجاز

تجربة المشارك

يكمل كل مشارك بصورة مستقلة 80 عبارة عن العمل و20 اختياراً ثنائياً، باستخدام رمز الفريق نفسه المكوّن من ثمانية أرقام. يتاح تقرير الفريق بعد اكتمال أربعة تقييمات على الأقل.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يفهم المشاركون سبب اختلاف أساليب زملائهم في التعامل مع العمل نفسه. وتستخدم الفرق هذا الفهم لتحسين أساليب العمل والتواصل والتعاون بين الإدارات.

تطبيق النتائج

اتفقوا على ممارسة دورية للفريق تضمن حضور وجهة نظر الأقلية، وراجعوا أثرها بعد تطبيق عملي يمتد 30-90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

تشكيل الفرق وتجديدها ودمجها، وتيسير العمل القيادي، والتصميم الواعي لممارسات الفريق.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



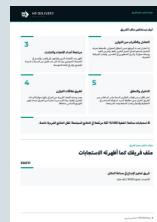
الغلاف



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 8



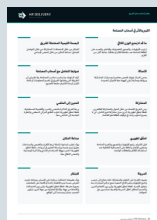
صفحة 9



صفحة 10



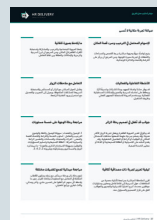
صفحة 11



صفحة 17



صفحة 28



صفحة 37



صفحة 46



صفحة 48

ملف المساهمة في الفريق

15

حدّد المساهمات المختلفة التي يقدّمها الأفراد بطبيعتهم، وساعد الفريق على تحقيق نمط إنجاز أكثر توازناً.

90

عدد العبارات
المطلوب تقييمها

الوقت التقديري للإكمال
20-30 دقيقة لكل مشارك

فئة التقييم
المساهمة في الفريق

منهجية التقييم

تستكشف عبارات العمل مساهمات متكاملة تشمل الأفكار والتواصل والتحليل والتنسيق والإنجاز والجودة والخبرة والدعم. يحدّد الملف نقاط القوة والفجوات وفرص التعاون. ويمكن للفرد الإسهام بطرق متعددة؛ لذا ينبغي أن توسّع النتائج المشاركة، لا أن تحصر الأعضاء في أدوار ثابتة.

تقرير النتائج والتطوير

تقرير للتأثير الفردي، يتبعه تقرير تجميعي للفريق بعد اكتمال أربعة تقييمات على الأقل.

- أدوار المساهمة الأساسية والمساندة
- نقاط القوة والمساهمات المكّملة
- تغطية احتياجات الفريق وفجوات التطوير

تجربة المشارك

يقيم كل مشارك 90 عبارة عن العمل باستخدام رمز فريق آمن. يبدأ تقرير الفريق بعد اكتمال أربعة ملفات. أجب بحسب مساهمتك المعتادة لا ما يتطلبه مسكّك الوظيفي، واستخدم رمز الفريق نفسه وأكمل التقييم باستقلالية.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يصف المشاركون القيمة التي يضيفونها ومجالات الاستفادة من دعم مكّمل. وتوضّح الفرق المساهمات وتحدّد الفجوات وتنشّق العمل المتطلّب بفاعلية أكبر.

تطبيق النتائج

استخدم التقرير الفردي مباشرة. وبعد إتاحة تقرير الفريق، اتفقوا على الأدوار وتسليم المهام وتجربة جماعية واحدة لمدة 90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

تشكيل الفرق، وتهيئة فرق المشاريع، وتوضيح الأدوار، والتعاون، والتطوير، ومراجعات أداء الفريق.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 9



صفحة 19



صفحة 20



صفحة 21



صفحة 22



صفحة 28

مؤشرات متابعة أداء الفريق

16

اكشف ظروف الفريق التي قد تحدّ من الثقة والتحدّي البتاء والالتزام المشترك والمساءلة المتبادلة والنتائج الجماعية.

30

عدد مجموعات الاستجابة
المطلوب إكمالها

الوقت التقديري للإكمال

20-25 دقيقة لكل مشارك

فئة التقييم

مناخ الفريق

منهجية التقييم

تستكشف استجابات منظّمة خمسة عناصر مترابطة في الفريق: الثقة والتحدّي والالتزام والمساءلة والنتائج. وتساعد مقارنة وجهات نظر الأعضاء على تحديد نقاط القوة والأولويات في بيئة العمل. تدعم النتائج نقاشاً بئاءً وعملاً مشتركاً، ولا تهدف إلى اللوم أو التحقيق مع فرد.

تقرير النتائج والتطوير

منظور فردي خاص، ثم تقرير فريق مجهّل الهوية بعد اكتمال أربعة تقييمات على الأقل، مع خطة تحسين لمدة 90 يوماً.

- رؤية الفرد للعناصر الخمسة في الفريق
- نقاط قوة الفريق والمخاوف ذات الأولوية
- اختلافات تحتاج إلى نقاش بئاءً

تجربة المشارك

30 مجموعة استجابة تُستكمل باستخدام رمز الفريق. يتلقّى كل عضو منظوراً فردياً، ويبدأ التقرير التجميعي بعد أربعة إكمالات. أجب بصدق واستقلالية، واستخدم الرمز الصحيح؛ ويعرض التقرير التجميعي أرقام المشاركين بدلاً من أسمائهم.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يطرح المشاركون المخاوف بصورة بئاءً ويحدّدون دورهم في تحسين ظروف الفريق. وتحصل الفرق على أساس مشترك لمعالجة عوائق التعاون والرفاه والإنجاز.

تطبيق النتائج

ابنوا على أقوى مؤشّر، وافتقوا على ممارسة جماعية قابلة للملاحظة لمعالجة الخطر ذي الأولوية، مع أدلة ومواعيد للمراجعة.

الاستخدامات المقترحة

مراجعات الفريق وتجديده، والتيسير القيادي، واستعادة مسار المشاريع، والتخطيط للتحسين خلال 90 يوماً.

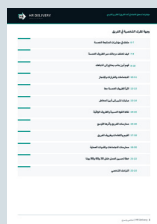
تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



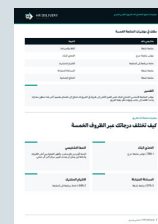
صفحة 3



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 9



صفحة 12



صفحة 14



صفحة 18



صفحة 19



صفحة 21



القيادة

ملف التفضيلات القيادية

17

اكتشف المجالات التي يتجه إليها انتباه القائد وطاقته بطبيعته ضمن مجالات المساهمة القيادية في المؤسسة.

72

عدد بنود التقييم
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
20-25 دقيقةفئة التقييم
التفضيلات القيادية

منهجية التقييم

يربط نموذج 3D9C التوجيه والتطوير والإنجاز بتسع كفاءات قيادية. وتكشف المفاضلة بين مساهمات إيجابية مواضع تركيز القائد الطبيعي وأين يفيد التركيز المتعمد. تصف النتائج التفضيلات والتوجه القيادي، لا القدرة المطلقة.

تقرير النتائج والتطوير

ملف للتفضيلات القيادية مع تفسير ودلالات للعمل خطوات تطوير عملية.

- التفضيلات الأساسية والمساندة
- الجوانب التي قد تُغفل والإفراط في الاستخدام
- التوافق مع المتطلبات القيادية الحالية

تجربة المشارك

72 بنداً بنمط الاختيار الإجباري، تُعرض ثمانية في كل مرة. اختر المساهمة الأقرب إلى طبيعتك في كل زوج. أجب وفق تفضيلك الطبيعي، وفاضل بين المساهمتين الإيجابيتين، وتجنب محاولة موازنة الملف بصورة مصطنعة.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يدرك القادة مواضع تركيزهم الطبيعي ويوسعون انتباههم حيث يلزم. وتشجع المؤسسات مساهمة أكثر توازناً في الاستراتيجية والأفراد وأصحاب المصلحة والإنجاز.

تطبيق النتائج

اختر مساهمة قيادية أقل حضوراً، وطبقها في أولوية عملية مع تغذية راجعة ومراجعة.

الاستخدامات المقترحة

تطوير القيادة، والتوجيه، والانتقال بين الأدوار، وحوار الفريق، والاستعداد لتقرير قيادي أوسع.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



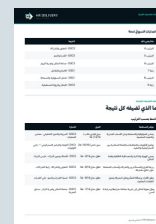
صفحة 2



صفحة 4



صفحة 5



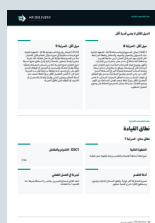
صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 10



صفحة 13



صفحة 14



صفحة 15



صفحة 16

تقييم الحكم القيادي في المواقف

قيّم حكم القادة على مواقف مؤسسية واقعية وموازناتهم بين متطلبات الاستراتيجية والأفراد والهوية المؤسسية والإنجاز.

18

36

عدد السيناريوهات
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
50 دقيقةفئة التقييم
الحكم القيادي

منهجية التقييم

تقيّم السيناريوهات القيادية فاعلية الاستجابة وفق مؤشرات كفاءة محددة. ويستكشف اختيار الإجراء الأكثر والأقل فاعلية جودة المفاضلة بين بدائل مقبولة. وتساعد الأنماط عبر تسع كفاءات وثلاثة مجالات على توجيه التطوير. تُفسّر النتائج إلى جانب السلوك في العمل والتغذية الراجعة والخبرة.

تقرير النتائج والتطوير

ملف للحكم عبر تسع كفاءات، مع أنماط المجالات وخطوات تحسين محددة.

- الحكم عبر تسع كفاءات
- التوجيه والتطوير والإنجاز
- أولويات تحسين جودة القرار

تجربة المشارك

36 سيناريو قيادياً محدد الوقت. اختر الاستجابة الأكثر والأقل فاعلية في كل موقف. خصّص وقتاً دون مقاطعة، وقرأ السياق كاملاً، وميّز بين الاستجابة الجذابة والفعّالة، وراعِ معايير المؤسسة طويلة المدى.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يفهم المشاركون طريقة استدلالهم في المواقف القيادية الصعبة ويتدربون على بدائل. وتحصل المؤسسات على إطار متسق لمناقشة الحكم القيادي.

تطبيق النتائج

اختر محورين أقل درجة، وتدرب على استجابات بديلة، واجمع أدلة من موقف مشابه.

الاستخدامات المقترحة

تطوير القيادة وتقييمها، والتوجيه، ودعم أدلة التعاقب الوظيفي، والتقارير القيادية المدمجة.

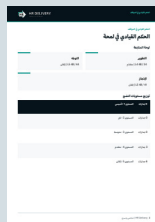
تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 3



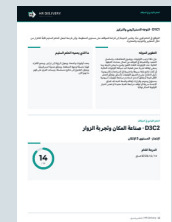
صفحة 4



صفحة 10



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 14



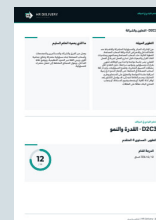
صفحة 15



صفحة 17



صفحة 18



صفحة 19



صفحة 25

التغذية الراجعة للقيادة بزاوية 360 درجة

قارن رؤية القائد لذاته بتجربة المديرين والزلاء والمرؤوسين المباشرين وغيرهم، وفق السلوكيات القابلة للملاحظة في المؤسسة.

19

36

السلوكيات التي يقيّمها
كل مشارك في التقدير

الوقت التقديري لإكمال
15 دقيقة لكل مقيم

فئة التقييم

تغذية راجعة متعددة المصادر

منهجية التقييم

تقارن تقديرات السلوكيات القيادية الملحوظة بين رؤية الذات والمدير والآخرين. وتبقى نتائج الذات والمدير منفصلة؛ أما آراء الزملاء والمرؤوسين فتتضمن لحدود دنيا لحماية خصوصية المجموعات. وتبرز أوجه الاتفاق والاختلاف نقاط القوة وفرص تحسين الأثر. تُناقش النتائج في حوار تطوير مدعوم.

تقرير النتائج والتطوير

تقرير يحمي الخصوصية ويقارن آراء الذات والمدير والزملاء والمرؤوسين، مع خطة تطوير مرّجزة.

- نقاط القوة القيادية المتّسقة
- الفروق بين رؤية الذات وآراء الآخرين
- سلوكيات ينبغي تعزيزها أو تطويرها

تجربة المشارك

36 سلوكاً قابلاً للملاحظة تُقيّم عبر رمز آمن للتغذية الراجعة. تبقى رؤية الذات والمدير المباشر منفصلتين، وتتضمن مجموعتا الزملاء والمرؤوسين لشروط الخصوصية. قيّم السلوك الملحوظ لا النية، واستخدم نطاق المقياس كاملاً، واحفظ السرية، وقدم الرأي للقائد ودورة التقييم المحددين.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يتعرّف القادة إلى نقاط قوتهم ويفهمون كيف يختبر الآخرون سلوكهم. وتدعم المؤسسات التغذية الراجعة البناءة والتطوير القيادي المركز.

تطبيق النتائج

اختر نقطة قوة معترفاً بها وفجوتين في الأثر، واتفق على ممارسات ملحوظة، واطلب أدلة متابعة بعد 90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

تطوير القيادة، والتوجيه، والاستعداد للتعاقب الوظيفي، وفعالية الفريق، والتقارير القيادية المدمجة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



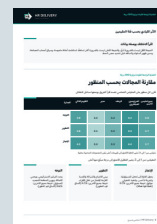
صفحة 2



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 28



صفحة 30



صفحة 31



صفحة 32

تقييم القيادة بحسب السياق

20

ساعد القادة على تقدير الجاهزية لمهمة محددة، وتكييف التوازن بين التوجيه والدعم وفق احتياجات الشخص والموقف.

24

عدد السيناريوهات
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
15-20 دقيقةفئة التقييم
القيادة الموقفية

منهجية التقييم

تستكشف سيناريوهات مرتبطة بمهام محددة كيفية تكييف القائد للتوجيه والدعم مع تغيّر القدرة والالتزام. يشجّع الإطار على تقييم المهمة والسياق قبل اختيار الاستجابة. تتطلب القيادة الفعّالة مرونة؛ فلا يناسب نهج واحد جميع الأشخاص والمواقف.

تقرير النتائج والتطوير

ملف للقيادة بحسب السياق يغطي تقدير الجاهزية للمهمة والقدرة على التكيف والتطوير.

- دقة تقدير الجاهزية للمهمة
- تفضيلات الاستجابة والقدرة على التكيف
- التوازن بين التوجيه والدعم

تجربة المشارك

24 سيناريو عمل، يصف كل منها نمط جاهزية لمهمة محددة وأربع استجابات قيادية مقنعة. ركّز على أدلة الجاهزية للمهمة نفسها، لا السمعة العامة للشخص، واختر الاستجابة المناسبة.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يكتف القادة التفويض والتوجيه والدعم مع المهمة والشخص. وتطوّر الفرق قدراتها مع الحفاظ على وضوح التوقعات والدعم والمساءلة.

تطبيق النتائج

اختر عضوين من فريقك الحالي، وتدرب على تقدير صريح لجاهزيتهم للمهمة قبل الاتفاق على الاستجابة القيادية التالية.

الاستخدامات المقترحة

قيادة الأفراد، والتفويض، وبناء القدرات، وحوارات الأداء، والتوجيه القيادي.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

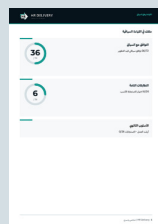
عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



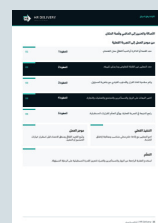
صفحة 27



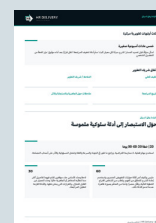
صفحة 28



صفحة 31



صفحة 35



صفحة 43



صفحة 45

تقييم الجوانب الخفية للذات

ساعد القادة على إدراك كيف قد تصبح نقاط القوة أقل فائدة عندما يزداد الضغط أو الحدة أو يتغير السياق.

21

55

عدد بنود الاستجابة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
20-25 دقيقةفئة التقييم
الشخصية تحت الضغط

منهجية التقييم

تستكشف اختبارات متوازنة أحد عشر نمطاً للإفراط في استخدام القوة تحت الضغط. فقد يكون للميل المفيد أثر غير مقصود إذا استُخدم بشدة أو في سياق غير مناسب. يساعد الملف على فهم المحفزات والتخطيط لاستجابات متوازنة. هذه أنماط للتطوير، وليست تشخيصاً سريراً أو حكماً على الشخصية.

تقرير النتائج والتطوير

- ملف بأحد عشر مقياساً يربط أنماط الضغط بنقاط القوة والمحفزات ووسائل عملية للحد من آثارها.
- أنماط الضغط الأساسية والمساندة
 - نقاط القوة الكامنة وراء هذه الأنماط
 - المحفزات والأثر والاستجابات المتوازنة

تجربة المشارك

55 مجموعة متوازنة، بكل منها ثلاث عبارات، تغطي أحد عشر مقياساً لمخاطر الجوانب الخفية. اختر الأكثر شبهاً بك تحت الضغط والأقل شبهاً بك، على أن يختلف الاختياران. أجب بصدق عن سلوكك تحت الضغط لا استجابتك المثالية في الهدوء، واستقبل النتائج بفضول واستعداد للفهم.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يحافظ المشاركون على قيمة نقاط قوتهم مع إدراك الاستجابات الأقل فائدة تحت الضغط. ويدعم المديرون والموجهون السلوك المتوازن في الأدوار المتطلبة.

تطبيق النتائج

حدّد محفزاً وعلامة إنذار مبكر وسلوكاً موازناً، واطلب من زميل موثوق ملاحظة الأدلة.

الاستخدامات المقترحة

التوجيه القيادي، والانتقال الوظيفي، والمرونة، وتطوير المرشحين للتعاقب، والاستعداد للمسؤوليات عالية الضغط.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 3



صفحة 6



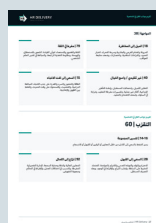
صفحة 7



صفحة 9



صفحة 16



صفحة 17



صفحة 64



صفحة 79



صفحة 80



صفحة 82

تقييم الذكاء العاطفي

استكشف القدرات العاطفية التي تدعم إدارة الذات والعلاقات والأثر القيادي والمرونة وسلامة الحكم.

22

110

عدد بنود الاستجابة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
20-30 دقيقةفئة التقييم
القدرات العاطفية

منهجية التقييم

تستكشف خيارات العمل خمس عشرة قدرة عاطفية في الوعي بالذات والتعبير والمهارات الاجتماعية واتخاذ القرار وإدارة الضغوط. يحدد الملف سلوكيات بعينها للممارسة، بدلاً من اختزال الذكاء العاطفي في صفة واحدة. وتدعم النتائج التأمل ضمن صورة أوسع للعمل والعلاقات.

تقرير النتائج والتطوير

ملف يُعرض على الشاشة، مع تقرير فردي وتقرير للأثر القيادي وإرشادات تطوير عملية.

- خمس عشرة قدرة عاطفية
- محاور الرفاه والأثر القيادي
- نقاط القوة وأولويات التطوير

تجربة المشارك

110 اختيارات متوازنة في العمل تغطي خمس عشرة قدرة عاطفية ضمن استبيان مهني منظم. أجب وفق سلوكك المعتاد، وتجنب رسم صورة قيادية مثالية، وأكمل التقييم عندما تستطيع التأمل بهدوء.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يدرك المشاركون نقاط قوتهم العاطفية ويطوّرون استجابات أكثر وعياً. ويدعم المديرون والفرق العلاقات البناءة والقرارات المدروسة والمرونة.

تطبيق النتائج

اختر قدرة عاطفية ومحققاً متكرراً وممارسة قابلة للملاحظة لتجربتها ومراجعتها خلال 90-30 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

تطوير القيادة، والتوجيه، والتأمل في الرفاه، وفاعلية العلاقات، والتخطيط للانتقال بين الأدوار.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 10



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 17



صفحة 18



صفحة 20



صفحة 22



صفحة 27



صفحة 29



الإدارة

تقييم الافتراضات والحجج والاستنتاجات الإدارية

قيّم انضباط التفكير الإداري عندما تكون المعلومات غير مكتملة، وتعارض الحجج، ويتطلب الاستنتاج تبريراً.

23

54

عدد السيناريوهات
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
45 دقيقةفئة التقييم
التفكير النقدي

منهجية التقييم

تقيّم مواقف إدارية ثلاث مهارات استدلال: كشف الافتراضات غير المعلنة، وتقييم قوة الحجج، وتحديد ما يترتب على الأدلة. توضّح النتائج المنفصلة مواضع قوة الاستدلال وأين يفيد التحقق المنهجي. يتناول التقييم المعلومات المقدّمة، لا الشخصية أو المعرفة التخصصية.

تقرير النتائج والتطوير

ملف للتفكير النقدي بثلاث مراحل، مع تفسير وإرشادات تطوير محددة.

- الافتراضات والحجج والاستنتاجات
- نقاط قوة الاستدلال وأنماط الخطأ
- الاستجابة لمتطلبات الأدلة المختلفة

تجربة المشارك

54 سيناريو إدارياً موضوعياً بترتيب عشوائي: 18 للافتراضات و18 للحجج و18 للاستنتاجات. استخدم الأدلة المذكورة فقط، وميّز بين المعقولة والمنطق، واعمل بوتيرة ثابتة، ولا تضيف افتراضات من خبرتك الشخصية.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يتحقق المشاركون من الافتراضات ويشرحون استنتاجاتهم بوضوح أكبر. وتشجّع المؤسسات استخداماً أكثر انضباطاً للأدلة في قرارات الإدارة والحوكمة والمخاطر.

تطبيق النتائج

رّكّز على المرحلة الأقل درجة، وتدرب خلال 30 يوماً على خطوة تحقق استدلالية قابلة للتكرار قبل اتخاذ قرار إداري.

الاستخدامات المقترحة

تطوير المديرين، ودعم أدلة التوظيف والتعاقب، وتحسين جودة القرار، والتدريب التحليلي الموجه.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

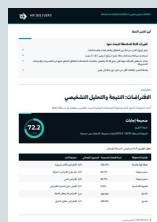
عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 4



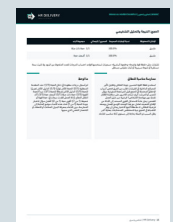
صفحة 8



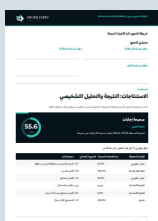
صفحة 9



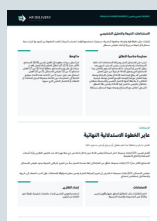
صفحة 14



صفحة 15



صفحة 20



صفحة 21



صفحة 31



صفحة 34



صفحة 37



صفحة 38

اختبار الحكم الإداري في المواقف

استكشف جودة الحكم الإداري في مواقف الأفراد والإنجاز وأصحاب المصلحة والعمليات داخل المؤسسة.

24

45

عدد السيناريوهات
المطلوب إكمالها

الوقت التقديري للإكمال
60 دقيقة

فئة التقييم
الحكم الإداري

منهجية التقييم

توفّر الكفاءات التسع ضمن التوجيه والتطوير والإنجاز إطاراً لسيناريوهات إدارية واقعية. وتُقيّم الاستجابات وفق معايير سلوكية محددة، مع توضيح سبب فاعلية بعض الإجراءات أكثر من غيرها. الحكم في السيناريوهات مصدر واحد للأدلة، وينبغي النظر إليه إلى جانب أمثلة العمل.

تقرير النتائج والتطوير

ملف من تسع كفاءات مع إرشادات لمستويات النضج ومسارات تطوير لمدة 90 يوماً.

- الحكم عبر تسع كفاءات
- نقاط القوة في المجالات ومستويات النضج
- سيناريوهات تستدعي نهجاً مختلفاً

تجربة المشارك

45 سيناريو واقعياً تغطّي الكفاءات التسع في التوجيه والتطوير والإنجاز. اقرأ كل سيناريو كاملاً، وراع النتائج طويلة المدى، واختر الاستجابة الأفضل توازناً بين الأفراد والمعايير والإنجاز.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يتعرّف المديرون إلى الحكم السليم ويتدرّبون على بدائل أكثر فاعلية. وتحصل المؤسسات على أساس متّسق لتطوير الإدارة عبر الإدارات والمستويات.

تطبيق النتائج

اختر نمطين من السيناريوهات، وتدرّب على استجابات بديلة، واطلب من مدير مراجعة الأدلة المستخلصة من قرار مشابه.

الاستخدامات المقترحة

تطوير المديرين، ودعم أدلة التوظيف، والتخطيط للتعاقب، وحوارات الجاهزية، والتوجيه.

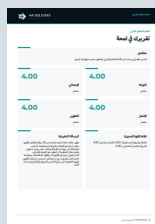
تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 3



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 11



صفحة 18



صفحة 32



صفحة 46



صفحة 56



صفحة 60

تقييم الأبعاد الخمسة والعوامل الستة عشر

25

كُون صورة واسعة متعددة الأساليب للعوامل الشخصية التي قد تؤثر في السلوك الإداري والعلاقات والاستدلال والأداء.

192

عدد بنود التقييم
المطلوب إكمالها

الوقت التقديري للإكمال
45-60 دقيقة

فئة التقييم
الشخصية والاستدلال

منهجية التقييم

تقدّم التفضيلات والسلوك اليومي والسيناريوهات ومهام الاستدلال منظورات متكاملة للعمل. توفر خمسة أبعاد عامة صورة شاملة، وتضيف ستة عشر عاملاً مزيداً من التفاصيل. وتدعم المقارنة بين الأساليب حوار تطوير مركّزاً يحترم تعقيد الفرد، بدلاً من اختزاله في تصنيف واحد.

تقرير النتائج والتطوير

ملف مفصّل مع ستة خيارات للتقارير، تشمل عرضاً شاملاً وتطبيقات محددة للعمل.

- خمسة أبعاد وستة عشر عاملاً
- أوجه الاتفاق والاختلاف بين الأساليب
- أولويات الاستدلال والتطوير

تجربة المشارك

192 بنداً: 80 اختياراً إجبارياً، و64 بنداً لتكرار السلوك، و32 سيناريو عمل، و16 بنداً للاستدلال التحليلي. خصص وقتاً دون مقاطعة، وأجب وفق طبيعتك في العمل، وتعامل مع أسئلة الاستدلال الموضوعية بصورة مختلفة عن أسئلة التفصيل.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يحصل المشاركون على صورة مفصلة لأنماط عملهم دون تصنيف واحد يعرفهم. ويركّز المديرون والموجهون التطوير على نقاط القوة والاستدلال ومتطلبات الدور.

تطبيق النتائج

اختر التقرير الأنسب لمتطلبات دورك، وحول نتيجة مرتبطة بأحد العوامل إلى خطة ممارسة لمدة 30 و60 و90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

تطوير المديرين، والتوجيه، وحوارات تطوير الدور، والتعاقب الوظيفي، والاستعداد لمسؤوليات أوسع.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 26



صفحة 30



صفحة 34



صفحة 46



صفحة 49



صفحة 50



القدرات المعرفية

تقييم الاستدلال العددي وتحليل البيانات

قيّم دقة الفرد وكفاءته في تفسير المعلومات العددية والجداول والرسوم والاتجاهات والعلاقات بين البيانات.

26

40

عدد الأسئلة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
35 دقيقةفئة التقييم
القدرات المعرفية

منهجية التقييم

تقيّم مسائل عددية موحّدة كيفية تفسير الكميات ومقارنة الأدلة والوصول إلى استنتاجات مدعومة. وتتميز خمسة أبعاد متطلبات التعامل مع البيانات وتساعد على توجيه الممارسة. يستكشف التقييم الاستدلال العددي التطبيقي، لا الرياضيات المتقدمة أو جميع جوانب الأداء الوظيفي.

تقرير النتائج والتطوير

ملف من خمسة أبعاد مع تفسير وتطبيقات في العمل وخطة تطوير لمدة 90 يوماً.

- الاستدلال العددي وتحليل البيانات إجمالاً
- نقاط القوة والأولويات عبر خمسة أبعاد
- الدقة والوتيرة والتطبيقات العملية

تجربة المشارك

40 سؤالاً في جلسة محددة الوقت، بواقع ثمانية أسئلة لكل بُعد من الأبعاد الخمسة للاستدلال العددي وتحليل البيانات. اختر مكاناً هادئاً، واقرأ تسميات الرسوم والوحدات بعناية، وجهّز الأدوات الأساسية المسموح بها، وتدرّب على تفسير الجداول والنسب المئوية اليومية.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يحدّد المشاركون العمليات العددية التي تحتاج إلى تقوية ويعرّضون ثقتهم في التعامل مع البيانات. وتوجّه المؤسسات الممارسة نحو التقارير والتخطيط والتحليل التجاري.

تطبيق النتائج

تدرّب على البعد الأقل درجة بتمارين قصيرة محددة الوقت من بيانات العمل، وراجع الاستدلال والانضباط في التحقق معاً.

الاستخدامات المقترحة

التطوير، ودعم أدلة التوظيف، والجاهزية للدور، وتحديد احتياجات الممارسة العددية الموجهة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 9



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 16



صفحة 17

تقييم الاستدلال المجرد والتكيفي

27

قيّم قدرة الفرد على التعرّف إلى الأنماط واكتشاف القواعد ودمجها وتحويل المعلومات المكانية والتكيف مع التعقيد غير المألوف.

36

عدد الأسئلة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
30 دقيقةفئة التقييم
القدرات المعرفية

منهجية التقييم

تستكشف مسائل بصرية غير مألوفة اكتشاف الأنماط والعلاقات والتكيف عبر خمسة أبعاد. يحدّد المشاركون القواعد ويختبرونها ويعدّلونها بدلاً من استدعاء معرفة تخصصية. يوجّه الملف ممارسة الاستدلال المنهجي، ولا يقيس الإبداع أو الطلاقة اللغوية أو الذكاء العام.

تقرير النتائج والتطوير

ملف من خمسة أبعاد مع تطبيقات للدور وخطة تطوير لمدة 90 يوماً.

- الاستدلال المجرد والتكيفي إجمالاً
- نقاط القوة في الأنماط والقواعد والمكان والدمج
- الدقة والوتيرة وأولويات التكيف

تجربة المشارك

36 سؤالاً بصرياً بترتيب عشوائي تغطّي خمسة أبعاد للاستدلال المجرد والتكيفي في جلسة محددة الوقت. اختر بيئة هادئة، وافهم الأمثلة، وأعمل بمنهجية، وانتقل للسؤال التالي إذا استغرق أحدها وقتاً غير متناسب.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يفهم المشاركون نهجهم في المشكلات غير المألوفة ويطورون الاستدلال المنهجي. ويوجّه المديرون دعم التعلّم وحل المشكلات والتكيف مع متطلبات العمل المتغيرة.

تطبيق النتائج

تدرّب على الأنماط بصورة منّظمة، وعبر لفظياً عن القواعد المكتشفة، وراجع الأخطاء للتمييز بين عدم اكتشاف النمط والتسرّع في التنفيذ.

الاستخدامات المقترحة

التطوير، ودعم أدلة التوظيف، والجاهزية للدور، والاستعداد لأعمال تتضمن مشكلات غير مألوفة أو تغييراً.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 9



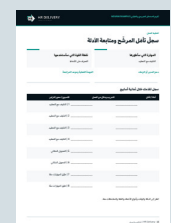
صفحة 11



صفحة 12



صفحة 15



صفحة 16

تقييم المعالجة المعرفية وسرعة التعلم

استكشف كفاءة الفرد في فهم معلومات غير مألوفة وتعلم قواعد جديدة وتطبيقها بدقة.

28

60

عدد الأسئلة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
30 دقيقةفئة التقييم
المعالجة المعرفية

منهجية التقييم

تستكشف مهام محددة الوقت فهم المعلومات وتعلم القواعد وتطبيقها مع تغير المتطلبات. وتساعد خمسة أبعاد على تحديد الممارسة المفيدة والوتيرة المناسبة ودعم التهيئة الوظيفية. تصف النتائج الأداء في ظروف التقييم، ولا تحدد سقفاً ثابتاً للتعلم المستقبلي.

تقرير النتائج والتطوير

ملف من خمسة أبعاد مع تطبيقات في العمل وخطة تطوير لمدة 90 يوماً.

- سرعة المعالجة والتعلم إجمالاً
- نقاط القوة عبر خمسة أبعاد
- الوتيرة والدقة وتطبيق القواعد

تجربة المشارك

60 سؤالاً خلال 30 دقيقة، بواقع اثني عشر سؤالاً لكل بُعد من أبعاد المعالجة وسرعة التعلم الخمسة. احصل على راحة كافية، واختر مكاناً دون مقاطعة، واتبع التعليمات بدقة، وركز على صحة الفهم قبل زيادة السرعة.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يحدد المشاركون استراتيجيات للتعلم تحت ضغط الوقت. يستخدم المديرون النتائج للتخطيط للتهيئة والممارسة والدعم المناسب.

تطبيق النتائج

تدرب على دورات قصيرة من التعلم والتطبيق والمراجعة، وسجل أنواع الأخطاء، وابن عادات تقلل العبء المعرفي الذي يمكن تجنبه.

الاستخدامات المقترحة

التطوير، ودعم أدلة التوظيف، ودعم التهيئة الوظيفية، والاستعداد لأدوار تتطلب تعلماً سريعاً.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 4



صفحة 5



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 9



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 16



صفحة 17

تقييم الانتباه والدقة واكتشاف الأخطاء

قيّم الانتباه المستمر والمقارنة الدقيقة والقدرة على اكتشاف الأخطاء والحالات غير المعتادة والتناقضات.

29

40

عدد الأسئلة
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
25 دقيقة في التطبيق التجريبيفئة التقييم
الانتباه والدقة

منهجية التقييم

تستكشف مهام تحقّق محددة الوقت سبعة أبعاد للانتباه وضبط الاستجابة، تشمل استمرار الانتباه وتمييز التفاصيل وكبح الاستجابة الفورية واكتشاف الأخطاء. يساعد الملف على تطوير عادات التحقّق وظروف العمل. وهو ليس تشخيصاً طبياً أو دليلاً على الإهمال.

تقرير النتائج والتطوير

- ملف من سبعة أبعاد يوضّح نقاط القوة والأولويات وخطة تطوير لمدة 30 و60 و90 يوماً.
- الدقة واكتشاف الأخطاء إجمالاً
 - نقاط القوة والأولويات عبر سبعة أبعاد
 - الوتيرة والانتباه المستمر وضبط الاستجابة

تجربة المشارك

40 سؤالاً تغطّي سبعة أبعاد للانتباه والتحقّق واكتشاف الحالات غير المعتادة وضبط الاستجابة. استخدم الشاشة في مكان هادئ، وراجع التعليمات والرموز بعناية، وحافظ على وتيرة ثابتة، ولا تغيّر إجابتك دون سبب واضح.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يحدّد المشاركون عادات التحقّق التي تحتاج إلى تطوير. وتوجّه المؤسسات الممارسة نحو عمل دقيق وموثوق في التقارير والجودة والامتثال والخدمة.

تطبيق النتائج

استخدم قوائم التحقّق والمقارنة المتعمّدة وتمارين الدقة القصيرة، وتابع نوع الخطأ وعدد الأخطاء معاً.

الاستخدامات المقترحة

التطوير، ودعم أدلة التوظيف، ومراجعة الجاهزية للأعمال التي تكون فيها الدقة حاسمة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 4



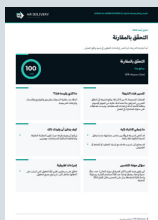
صفحة 5



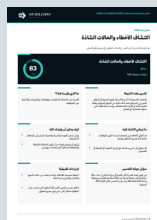
صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 9



صفحة 10



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 16

تقييم التخطيط التنفيذي وترتيب الأولويات

استكشف ترتيب الفرد للعمل وموازنته بين المتطلبات المتنافسة وتحديد الأولويات وفق الأهداف والموارد والقيود.

30

فئة التقييم

التخطيط والحكم

الوقت التقديري للإكمال

30 دقيقة في التطبيق التجريبي

عدد السيناريوهات
المطلوب إكمالها

32

منهجية التقييم

تستكشف سيناريوهات التخطيط ثمانية أبعاد لإدارة العمل المعقد، تشمل الأولويات والتسلسل والموارد والقيود والمخاطر وإعادة التخطيط والإتمام. تميز النتائج جودة الخطة الأولية عن التكيف مع تغيّر الظروف. وهي توجّه التطوير ولا تنتبأ بجميع جوانب الأداء التنفيذي.

تقرير النتائج والتطوير

ملف من ثمانية أبعاد مع تفسير للدور وخطة 30 و60 و90 يوماً ودليل توجيه للمدير.

- التخطيط وترتيب الأولويات إجمالاً
- نقاط القوة والأولويات عبر ثمانية أبعاد
- التكيف مع تغيّر القيود والأولويات

تجربة المشارك

32 سيناريو تخطيطياً بترتيب عشوائي تغطي ثمانية أبعاد للأولوية والتسلسل والموارد والقيود والمخاطر وإعادة ترتيب الأولويات والإتمام. اقرأ الهدف والقيود أولاً، وميّز العاجل من المهم، واختر أفضل تسلسل إجمالي بدلاً من الإجراء الأكثر ظهوراً.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يشرح المشاركون أولوياتهم ويحسنون التخطيط عند تنافس المتطلبات. وتوجّه المؤسسات التطوير نحو التنسيق وقرارات الموارد وإتمام الالتزامات.

تطبيق النتائج

استخدم مجموعة أعمال للتدرب على توضيح الأهداف والقيود والتسلسل وقرارات الإيقاف والبدء والاستمرار، مع أدلة للمراجعة.

الاستخدامات المقترحة

تطوير المديرين والقادة، ودعم أدلة التوظيف، والجاهزية لأدوار التنسيق المعقد.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 4



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 9



صفحة 10



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 13



صفحة 17

تقييم التفكير المنظومي وحل المشكلات المعقدة

استكشف صياغة الفرد للمشكلات المعقدة وفهمه للأنظمة المترابطة وموازنته بين الأدلة والخيارات والنتائج.

31

32

عدد حالات التقييم
المطلوب إكمالهاالوقت التقديري للإكمال
30 دقيقة في التطبيق التجريبيفئة التقييم
التفكير المنظومي

منهجية التقييم

تستكشف حالات مترابطة ثمانية أبعاد للتفكير المنظومي، من تحديد المشكلة وحدودها إلى اختبار التفسيرات وتوقع النتائج. ويشجع التفسير على النظر إلى النظام الأوسع قبل التدخل. تدعم النتائج حل المشكلات بالتعاون، ولا توهي بأن فرداً واحداً قادر على حل كل قضية.

تقرير النتائج والتطوير

ملف من ثمانية أبعاد مع تفسير للدور وخطة 30 و60 و90 يوماً ودليل توجيه للمدير.

- التفكير المنظومي إجمالاً
- نقاط القوة والأولويات عبر ثمانية أبعاد
- الأسباب والتدخلات والنتائج الأوسع

تجربة المشارك

32 حالة منظومية بترتيب عشوائي، تغطي ثمانية أبعاد: صياغة المشكلة والحدود والأسباب والترابط والأدلة والتشخيص ونقاط التأثير والنتائج. اقرأ الحالة كاملة، وميز الأعراض من الأسباب، وافحص حدود النظام، وراعِ النتائج غير المباشرة قبل الاختيار.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يحسن المشاركون تحديد المشكلات وتوقع النتائج. وتوجه المؤسسات التطوير نحو قرارات منسقة بين الفرق والخدمات وأصحاب المصلحة.

تطبيق النتائج

ارسم خريطة لنظام واحد، واختبر تفسير الأسباب والنتائج مع أصحاب المصلحة، وجرب تدخلاً صغيراً قابلاً للتراجع مع أدلة محددة.

الاستخدامات المقترحة

تطوير القادة والمديرين، ودعم أدلة التوظيف، والجاهزية للتحديات الاستراتيجية المترابطة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 8



صفحة 9



صفحة 10



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 13



صفحة 16



المحاكاة

محاكاة التوجيه

32

أظهر كيف يحدّد القائد التركيز الاستراتيجي ويحافظ على الإرث ويشكّل مستقبلاً مسؤولاً عندما تنقص الأدلة وتتعارض الأولويات.

فئة التقييم

محاكاة بيئة العمل

الوقت التقديري للإكمال

55 دقيقة من العمل الفعلي

عدد تمارين
المحاكاة

15

منهجية التقييم

تجمع خمسة عشر تمريناً مترابطاً أدلة عن كفاءات التوجيه ومستويات النضج الخمسة في نموذج القيادة ثلاثي الأبعاد. وترتبط ثلاث مراحل بين صورة المجال العامة والقرارات في الأنشطة الفردية. ناقش النتائج إلى جانب الخبرة والتغذية الراجعة ضمن عملية تطوير مدعومة.

تقرير النتائج والتطوير

ملخص تنفيذي، وملف للمجال، وإرشادات لجودة الأدلة، وثلاثة فصول للكفاءات، ونتاجات التمارين الـ 15، ومسار لمدة 90 يوماً، وموارد تتعلّم وملاحظات فنية.

- التوجّه والتركيز الاستراتيجي
- الأصالة ورعاية الإرث
- الابتكار والرؤية المستقبلية

تجربة المشارك

15 تمريناً مترابطاً في ثلاث مراحل، بثمانية أشكال للاستجابة تشمل ترتيب الأولويات ومصفوفات القرار والتخصيص والمسارات المتفرّعة والإجابات المكتوبة. استخدم جهازاً مدعوماً دون مقاطعة، واقرأ موجز الدور بعناية، واستجب وفق المعلومات والقيود المقدّمة فقط.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يستكشف المشاركون تفاعل الحكم الاستراتيجي والفهم الثقافي والتفكير المستقبلي. وتحصل المؤسسات على أمثلة عملية لتطوير القيادة ومناقشة الجاهزية.

تطبيق النتائج

اختر جانباً من الحكم الاستراتيجي لممارسته في عملك الحالي. واتفق مع مديرك على أسلوب القرار والدعم والأدلة التي ستراجعها بعد 30 و60 و90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

جاهزية القيادة العليا والتعاقب، وأدوار الاستراتيجية والتحول، والقرارات المرتبطة بالإرث، وتطوير ذوي الإمكانات العالية.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 12



صفحة 13



صفحة 31



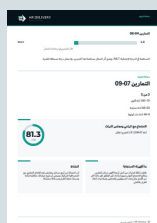
صفحة 32



صفحة 33



صفحة 35



صفحة 37



صفحة 40



صفحة 42



صفحة 45



صفحة 46

محاكاة التطوير

33

أظهر كيف يبني القائد الالتزام ويعمل عبر الحدود التنظيمية وينمّي القدرات التي تمكّن المؤسسة من تحقيق النتائج من خلال الآخرين.

فئة التقييم

محاكاة بيئة العمل

الوقت التقديري للإكمال

55 دقيقة من العمل الفعلي

عدد تمارين
المحاكاة

15

منهجية التقييم

تجمع خمسة عشر تمريناً مترابطاً أدلة عن كفاءات التطوير ومستويات النضج الخمسة في نموذج القيادة ثلاثي الأبعاد. وترتبط ثلاث مراحل بين صورة المجال العامة والقرارات في الأنشطة الفردية. ناقش النتائج إلى جانب الخبرة والتغذية الراجعة ضمن عملية تطوير مدعومة.

تقرير النتائج والتطوير

ملخص تنفيذي، وملف للمجال، وإرشادات لجودة الأدلة، وثلاثة فصول للكفاءات، ونواتج التمارين الـ 15، ومسار لمدة 90 يوماً، وموارد تعلّم وملاحظات فنية.

- الالتزام والارتباط بالمؤسسة
- التعاون والشراكة
- القدرات والنمو

تجربة المشارك

15 تمريناً مترابطاً في ثلاث مراحل، بثمانية أشكال للاستجابة تشمل ترتيب الأولويات ومصفوفات القرار والتخصيص والمسارات المتفرّعة والإجابات المكتوبة. استخدم جهازاً مدعوماً دون مقاطعة، وقرأ موجز الدور بعناية، واستجب وفق المعلومات والقيود المقدّمة فقط.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يستكشف المشاركون تفاعل الثقة والشراكة والتوجيه وبناء القدرات. ويحصل المديرون على أمثلة محددة للممارسة القيادية المرغزة.

تطبيق النتائج

حوّل أقوى الأدلة وأولويات التطوير إلى ممارسات لإدارة الأفراد ومسؤولية مشتركة وإجراءات لبناء القدرات خلال 30 و60 و90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

جاهزية المديرين، وبرامج الارتباط والثقافة، والتعاون بين الإدارات، وتطوير المواهب والتعاقب الوظيفي.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 12



صفحة 30



صفحة 31



صفحة 33



صفحة 34



صفحة 37



صفحة 40



صفحة 42



صفحة 43



صفحة 44



صفحة 45

محاكاة الإنجاز

34

استكشف كيف يحوّل القائد النوايا إلى إنجاز موثوق، مع حماية الزوّار والمعايير وجودة الخدمة في بيئة تشغيلية واقعية.

15

عدد تمارين
المحاكاةالوقت التقديري للإكمال
55 دقيقة من العمل الفعليفئة التقييم
محاكاة بيئة العمل

منهجية التقييم

تجمع خمسة عشر تمريناً مترابطاً أدلة عن كفاءات الإنجاز ومستويات النضج الخمسة في نموذج القيادة ثلاثي الأبعاد. وترتبط ثلاث مراحل بين صورة المجال العامة والقرارات في الأنشطة الفردية. ناقش النتائج إلى جانب الخبرة والتغذية الراجعة ضمن عملية تطوير مدعومة.

تقرير النتائج والتطوير

ملخص تنفيذي، وملف للمجال، وإرشادات لجودة الأدلة، وثلاثة فصول للكفاءات، ونواتج التمارين الـ 15، ومسار لمدة 90 يوماً، وموارد تتعلم وملاحظات فنية.

- تحمّل المسؤولية والمساءلة
- صناعة المكان وتجربة الزائر
- المرونة والتميّز التشغيلي

تجربة المشارك

15 تمريناً مترابطاً في ثلاث مراحل، بثمانية أشكال للاستجابة تشمل ترتيب الأولويات ومصفوفات القرار والتخصيص والمسارات المتفرّعة والإجابات المكتوبة. استخدم جهازاً مدعوماً دون مقاطعة، واقرأ موجز الدور بعناية، واستجب وفق المعلومات والقيود المقدّمة فقط.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يستكشف المشاركون تفاعل المسؤولية وتجربة الخدمة والحكم التشغيلي. ويحصل المديرون على أمثلة عملية لتطوير الإنجاز والمرونة والمتابعة حتى الإتمام.

تطبيق النتائج

حوّل أقوى الأدلة وأولويات التطوير إلى ممارسات تشغيلية ومعايير للمراجعة وإجراءات تحسين خلال 30 و60 و90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

جاهزية المديرين التشغيليين، وأدوار التعامل مع الزوّار وصناعة المكان، والتميّز التشغيلي، والاستعداد للصمود.

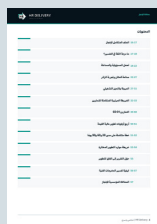
تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



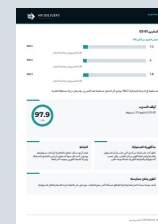
صفحة 4



صفحة 15



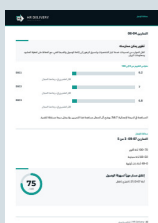
صفحة 34



صفحة 35



صفحة 38



صفحة 40



صفحة 42



صفحة 44



صفحة 46



صفحة 48



صفحة 49



التقييمات المدمجة

المجموعة المدمجة للمسار المهني

35

انتقل من الفضول المهني العام إلى استكشاف يستند إلى الأدلة للاهتمامات والعوامل الشخصية وظروف العمل المفضلة.

3

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

الوقت التقديري للإكمال
90-120 دقيقة

فئة التقييم
تقييم مدمج

منهجية التقييم المتكامل

تجيب المبول المهنية والملف الشخصي الواسع وتفضيلات أسلوب العمل عن أسئلة مختلفة. وتساعد مجتمعة على استكشاف اتجاهات وبيئات عمل محتملة. ويحتاج الحوار المهني أيضاً إلى مراعاة الخبرة والفرص والظروف الشخصية.

النتائج والتطوير المدمجان

استكشف مطابقات البوصلة المهنية المرتبة عبر 29 مساراً، والملف المهني لتقييم 5D16F، والتقرير المهني لأساليب العمل. يجمع التفسير المدمج بين اتجاهات محتملة وأسئلة حول التوافق وخطة لمدة 90 يوماً لاستكشاف الخيارات بالتجربة الفعلية.

مسار التقييم

CCA: تقييم البوصلة المهنية (120 بنداً). 5D16F: تقييم الأبعاد الخمسة والعوامل الستة عشر (192 بنداً بأشكال متنوعة). WSI: مؤشر أساليب العمل (100 بند/اختيار).

التطوير في الممارسة

اختر احتماليين مهنيين لاستكشافهما. رتب لكل منهما حواراً أو مرافقة مهنية أو تكليفاً قصيراً. وراجع ما يمنحك الحافز ومتطلبات العمل والمهارات التي ترغب في بنائها.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملة عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خصص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

الحوارات المهنية والتنقل الداخلي، واستكشاف المسارات داخل المؤسسة، ومناقشات الاحتفاظ بالموظفين وإعادة توزيعهم، والمرافقة المهنية أو التكاليف العملية الموجهة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 12



صفحة 13



صفحة 15



صفحة 16



صفحة 22



صفحة 32



صفحة 33



صفحة 34



صفحة 35



صفحة 44



صفحة 63

التقييم القيادي المدمج

36

اجمع التفضيلات القيادية والحكم والأمثلة الواقعية لاستكشاف نقاط القوة والجاهزية وخطوات التطوير التالية.

3

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

الوقت التقديري للإكمال

130-165 دقيقة شاملة المقابلة

فئة التقييم

تقييم مدمج

منهجية التقييم المتكامل

يجمع التفضيل القيادي والحكم في السيناريوهات والمقابلة المنظمة بين الميول والخيارات والأمثلة الواقعية. وتثير الفروق بينها أسئلة مفيدة للاستكشاف، بدلاً من إصدار حكم آلي على الجاهزية.

النتائج والتطوير المدمجان

راجع التقارير الثلاثة الأصلية مع رؤية مدمجة للكفاءات التسع ومجالات القيادة الثلاثة. وحدد مواضع اتفاق الأدلة أو الحاجة إلى نقاش إضافي، واستكشف الجاهزية عبر الزمن، واستخدم الإرشادات التفصيلية لتطوير الكفاءات ذات الأولوية.

مسار التقييم

LS: تقييم الحكم القيادي في المواقف (36 سيناريو). CBI: المقابلة القائمة على الكفاءات (مقابلة منظمة تغطي تسع كفاءات). LPP: ملف التفضيلات القيادية (72 بند اختيار).

التطوير في الممارسة

اختر كفاءة ذات أولوية وتكيفاً يتيح اختبارها بصورة مفيدة. واتفق على الدعم والتغذية الراجعة وأمثلة العمل التي ستراجعها مع الممارس أو المدير.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مشارك. خصص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

تطوير القيادة، وحوارات التعاقب، والاستعداد لمسؤوليات أوسع. يدعم مراكز التقييم أو التوجيه المركز عندما تفيد مناقشة التفضيلات والحكم والخبرة الفعلية معاً.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 8



صفحة 9



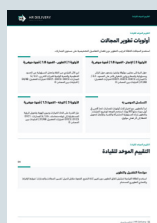
صفحة 14



صفحة 17



صفحة 29



صفحة 51



صفحة 54



صفحة 55



صفحة 56



صفحة 58

التطوير القيادي العام

افهم الحكم القيادي والتفضيل الطبيعي والقدرة على تكييف التوجيه والدعم بحسب الموقف.

37

3

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

الوقت التقديري للإكمال
85-95 دقيقة

فئة التقييم
تقييم مدمج

منهجية التقييم المتكامل

توضّح التفضيلات والحكم والقيادة السياقية كيف يفصّل الشخص أن يقود، والخيارات التي يتخذها، وكيف يكتّف الدعم. وتكمن القيمة في حوار أشمل حول تنوّع ممارساته القيادية.

النتائج والتطوير المدمجان

استكشف ملف الحكم عبر تسع كفاءات، والتفضيلات القيادية، وأنماط تكييف التوجيه والدعم. يربط ملخص مدمج النتائج ويقترح ثلاثة أنشطة عملية لتطوير السلوك. استخدمها لاختبار نهج مختلف في عملك القيادي الحالي.

مسار التقييم

LSJ: تقييم الحكم القيادي في المواقف (36 سيناريو). LPP: ملف التفضيلات القيادية (72 بند اختيار). CLA: تقييم القيادة بحسب السياق (24 سيناريو).

التطوير في الممارسة

جذب نهجاً مختلفاً في التفويض أو التوجيه أو الإرشاد. اشرح التجربة للزميل المعني، واطلب تغذية راجعة، وراجع أثر التغيير على المهمة والعلاقة.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خصّص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

أسس القيادة والانتقال من الإدارة إلى القيادة، وتطوير التفويض والتوجيه، وورش القيادة وجلسات التوجيه، والاستعداد لمسؤوليات أوسع.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 8



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 17



صفحة 18



صفحة 25



صفحة 28



صفحة 29



صفحة 43



صفحة 56



صفحة 63

التطوير الإداري العام

38

استكشف كيف يفكر المدير ويتخذ القرارات ويتعامل مع العمل، ثم اربط النتائج بتطوير عملي.

3

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

الوقت التقديري للإكمال

150-165 دقيقة عبر ثلاث جلسات

فئة التقييم

تقييم مدمج

منهجية التقييم المتكامل

يربط الحكم الإداري والتفكير النقدي والملف الشخصي الأوسع بين القرارات العملية والاستدلال وأسلوب العمل. وتحفظ كل نتيجة بمعناها؛ فالمجموعة دليل للتطوير، وليست تعريفاً واحداً للقدرة الإدارية.

النتائج والتطوير المدمجان

راجع مراحل الاستدلال الإداري الثلاث والحكم الإداري والملف الإداري لتقييم 5D16F. يربط التقرير المدمج النتائج بتكليف لمدة 90 يوماً، ليساعد المدير على تجربة تغيير مفيد وجمع أدلة التقدم.

مسار التقييم

MMAC: الافتراضات والحجج والاستنتاجات الإدارية (54 سيناريو). MSJ: الحكم الإداري في المواقف (45 سيناريو). 5D16F: تقييم الأبعاد الخمسة والعوامل الستة عشر (192 بنداً بأشكال متنوعة).

التطوير في الممارسة

استخدم تحدياً إدارياً حالياً لممارسة تحسين واحد في الاستدلال أو الحكم. ناقش البدائل مع مديرك، وسجل اختيارك، وراجع النتيجة قبل تحديد ما يستحق التكرار.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خصص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

تطوير المديرين الجدد وذوي الخبرة، ومراكز التقييم الإداري، وحوارات التعاقب والجاهزية، والتوجيه لتحسين جودة القرار والأثر الإداري.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 24



صفحة 26



صفحة 27



صفحة 47



صفحة 48



صفحة 50



صفحة 51



صفحة 52



صفحة 68

المجموعة المدمجة لإمكانات الخريجين

39

تقييم واسع لبدية المسار المهني يشمل الاستدلال العددي وحل المشكلات الجديدة وسرعة التعلم وعوامل الإمكانات الإدارية.

4

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

الوقت التقديري للإكمال

140-155 دقيقة عبر جلسات متعددة

فئة التقييم

تقييم مدمج

منهجية التقييم المتكامل

تقدّم مهارات الاستدلال العددي وحل الأنماط غير المألوفة وسرعة التعلم والشخصية منظورات متكاملة للتطوير في بداية المسار. ناقشها إلى جانب الدافعية والخبرة والفرص، ولا تتعامل مع الملف كتنبؤ قاطع بالإمكانات.

النتائج والتطوير المدمجان

احتفظ بالتقارير الفردية الأربعة واستكشف رؤية مدمجة للاستدلال والتعلم. يشرح التقرير نقاط القوة والتوازن بين الوتيرة والدقة، ويربط النمط بمتطلبات الدور، ويقدم خطة تطوير لمدة 90 يوماً.

مسار التقييم

NDR: الاستدلال العددي وتحليل البيانات (40 سؤالاً). AAR: الاستدلال المجرد والتكيفي (36 سؤالاً بصرياً). CPSA: المعالجة المعرفية وسرعة التعلم (60 سؤالاً). 5D16F: الأبعاد الخمسة والعوامل الستة عشر (192 بنداً بأشكال متنوعة).

التطوير في الممارسة

اتفق على تكليف مناسب لبداية المسار مع الدعم الملازم. وجّه الممارسة إلى أولويات التطوير، وخصّص وقتاً للتغذية الراجعة، وراجع التعلم والنتيجة النهائية معاً خلال 90 يوماً.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خصّص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

برامج الخريجين، والتطوير في بداية المسار، والتهيئة الوظيفية الموجهة. استخدمه لفهم نقطة انطلاق التعلم ومناقشة الدعم لأدوار تتضمن التحليل والمشكلات غير المألوفة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 4



صفحة 18



صفحة 19



صفحة 21



صفحة 24



صفحة 29



صفحة 30



صفحة 31



صفحة 54



صفحة 57



صفحة 62

المجموعة المدمجة للقدرات عالية الإمكانات

استكشف الاستدلال وسرعة التعلم وأنماط العمل الشخصية لفهم كيفية تعامل الفرد مع تحديات جديدة.

40

فئة التقييم

تقييم مدمج

الوقت التقديري للإكمال

95 دقيقة عبر جلسات مع حفظ التقدم

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

3

منهجية التقييم المتكامل

يساعد اكتشاف الأنماط وسرعة التعلم والملف الشخصي الأوسع على استكشاف الجاهزية لتعقيد جديد. تُدرس النتائج منفصلة مع الطموح والخبرة والأداء؛ ولا توجد درجة إجمالية واحدة للإمكانات.

النتائج والتطوير المدمجان

استكشف التقارير الفردية الثلاثة ورؤية مدمجة لنقاط القوة والفرق بين النتائج وأسئلة للنقاش. وتساعد إرشادات التعامل مع التعقيد غير المألوف وخطة 30 و60 و90 يوماً على تحويل الملف إلى تطوير مدعوم، مع إبقاء كل نتيجة في سياقها.

مسار التقييم

AAR: الاستدلال المجرد والتكيفي (36 سؤالاً بصرياً). CP5A: المعالجة المعرفية وسرعة التعلم (60 سؤالاً). 5D16F: الأبعاد الخمسة والعوامل الستة عشر (192 بنداً بأشكال متنوعة).

التطوير في الممارسة

اختر مع راع أو مدير تكليفاً تطويرياً يتحدى قدراتك ضمن حدود مناسبة. وأتفقوا على الدعم المطلوب وكيفية مراجعة التقدم وما تريد تعلمه من التجربة.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خُصص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

تحديد ذوي الإمكانات العالية وتطويرهم، وبرامج تسريع نمو المواهب، والجاهزية للمشاريع المعقدة أو التحول، والتطوير نحو نطاق استراتيجي أوسع.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



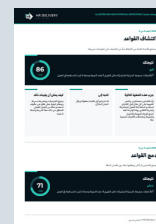
صفحة 4



صفحة 7



صفحة 8



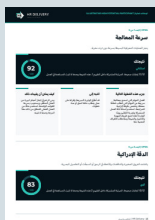
صفحة 9



صفحة 10



صفحة 14



صفحة 15



صفحة 21



صفحة 23



صفحة 59



صفحة 78

المجموعة المدمجة لاكتشاف القيادة

اجمع أثر القيادة كما يراه الآخرون والقدرات العاطفية الكامنة وراءه ومخاطر الجوانب الخفية تحت الضغط.

41

فئة التقييم

تقييم مدمج

الوقت التقديري للإكمال

55-70 دقيقة، إضافة إلى نحو 15 دقيقة لكل
مقيم في تقييم 360

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

3

منهجية التقييم المتكامل

تقدّم آراء الآخرين والقدرات العاطفية وأنماط الضغط ثلاث زوايا للأثر القيادي. استكشف اتفاقها واختلافها، واستخدم أمثلة فعلية لفهم النمط بدلاً من افتراض أن نتيجة واحدة تسبب أخرى.

النتائج والتطوير المدمجان

اقرأ التغذية الراجعة للقيادة بزاوية 360 مع ضمانات خصوصيتها، ونتائج القدرات العاطفية، وملف أنماط الضغط. يربط التفسير المدمج الأثر الذي يختبره الآخرون بالقدرات والعادات، ليشكل بداية مركزة لحوار قيادي داعم.

مسار التقييم

LEAD360: التغذية الراجعة للقيادة بزاوية 360 (36 سلوكاً لكل مقيم). EQA: الذكاء العاطفي (110 اختيارات في العمل). SSA: الجوانب الخفية للذات (55 مجموعة اختيار ثلاثية).

التطوير في الممارسة

ناقش نمطاً واحداً مع ممارس موثوق. اختر سلوكاً للممارسة، ولاحظ المواقف التي تحقّزه، واطلب من الزملاء تغذية راجعة عن الفرق الذي يلمسونه.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خصّص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

تطوير القيادة العليا وتوجيهها، والانتقالات القيادية والاستعداد للتعاقب، وتطوير الجوانب غير الملحوظة والاستجابة للضغط، وبرامج التغذية الراجعة 360 الموجهة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 16



صفحة 17



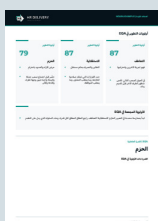
صفحة 18



صفحة 29



صفحة 32



صفحة 40



صفحة 51



صفحة 62



صفحة 80



صفحة 89



صفحة 90

المجموعة المدمجة للتنفيذ الإداري

افهم كيف يستخدم المدير الأدلة ويخطط للعمل ويتحقق من الدقة ويتكيف مع تغيّر الأولويات.

42

فئة التقييم

تقييم مدمج

الوقت التقديري للإكمال

90 دقيقة عبر ثلاث جلسات مع حفظ التقدم

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

3

منهجية التقييم المتكامل

يوضح الاستدلال بالبيانات والتخطيط والدقة كيفية تحويل الأدلة إلى خطة والتحقق من الإنجاز. يحتفظ التقرير بالأبعاد الأصلية العشرين ويربط ستة مجالات للتنفيذ. ويلخص مؤشره المدمج الدرجات الإجمالية الثلاث؛ ولا يعبر عن نجاح أو رسوب.

النتائج والتطوير المدمجان

احتفظ بالتقارير الثلاثة وجميع الأبعاد العشرين ومجالات التنفيذ الستة المترابطة. استكشف نقاط القوة ومخاطر انتقال العمل بين الأشخاص والاستجابة للضغط. وتدعم روابط التطوير وإرشادات المدير وخطة 30 و60 و90 يوماً الممارسة والمراجعة.

مسار التقييم

NDR: الاستدلال العددي وتحليل البيانات (40 سؤالاً). EPPA: التخطيط التنفيذي وترتيب الأولويات (32 سيناريو). AAE: الانتباه والدقة واكتشاف الأخطاء (40 سؤالاً). المقاييس المترابطة: الأدلة والتنبؤ والتخطيط والتكيف والدقة والإتمام.

التطوير في الممارسة

اختر مشروعاً أو دورة تقارير. جرّب تحسيناً في التخطيط وآخر في التحقق، ثم راجع مع مديرك جودة الأدلة وتسليم المهام والعمل المنجز.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مشارك. خصّص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

تطوير الإدارة المباشرة والوسطى، وأدوار تنسيق المشاريع والبرامج، ومراكز التقييم الإداري، والأدوار التي تتطلب التخطيط وإعداد التقارير والرقابة بدرجة كبيرة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



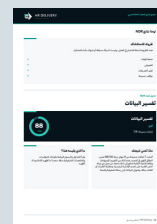
صفحة 10



صفحة 12



صفحة 13



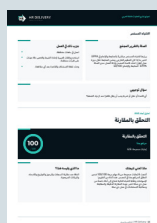
صفحة 14



صفحة 24



صفحة 40



صفحة 44



صفحة 53



صفحة 54



صفحة 71



صفحة 82

المجموعة المدمجة للاعتمادية التشغيلية

اختبر القدرة على استخدام البيانات ومعالجة المعلومات بكفاءة والحفاظ على الدقة عندما تكون موثوقية التنفيذ أساسية.

43

فئة التقييم

تقييم مدمج

الوقت التقديري للإكمال
90-95 دقيقةالتقييمات المشمولة
في هذا المسار

3

منهجية التقييم المتكامل

يساعد الاستدلال بالبيانات وسرعة المعالجة والانتباه على التمييز بين فهم الأدلة والعمل بسرعة والتحقق بدقة. ويسهل هذا التمييز اختيار الممارسة والدعم المناسبين للدور.

النتائج والتطوير المدمجان

استكشف التقارير الفردية الثلاثة وملف الاعتمادية التشغيلية المدمج. تعرّف إلى تكامل الوتيرة والدقة والتحقق والتعلم. وتساعد إجراءات محددة وخطة ممارسة لمدة 90 يوماً على تركيز الانتباه على العادات والدعم اللذين يزيدان موثوقية العمل.

مسار التقييم

NDR: الاستدلال العددي وتحليل البيانات (40 سؤالاً). CPSA: المعالجة المعرفية وسرعة التعلم (60 سؤالاً). AAE: الانتباه والدقة واكتشاف الأخطاء (40 سؤالاً).

التطوير في الممارسة

اختر مهمة متكررة تكون الدقة فيها مهمة. جرّب إجراء تحقق أوضح أو تعديلاً في الوتيرة، ثم راجع الأخطاء والإتمام والتعلم مع مدير عبر عدة دورات.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خصّص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

التطوير في أدوار العمليات والخدمة والجودة والتقارير التي تتطلب عملاً موثقاً. استخدمه لتخطيط الممارسة والدعم في تفسير المعلومات والعمل بكفاءة والتحقق بعناية.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 7



صفحة 9



صفحة 10



صفحة 12



صفحة 13



صفحة 20



صفحة 31



صفحة 43



صفحة 53



صفحة 55



صفحة 78

المجموعة المدمجة للتطوير الشخصي

ملف بأربع زوايا يوضح كيف تتعلّم وتعمل، وما يحقّزك، وكيف يختبر الآخرون سلوكك.

44

4

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

الوقت التقديري للإكمال

90-120 دقيقة عبر جلسات متعددة

فئة التقييم

تقييم مدمج

منهجية التقييم المتكامل

تقدّم تفضيلات التعلّم وأسلوب العمل والدافعية وقوى الأسلوب أربع رؤى مختلفة للتطوير الشخصي. احتفظ بمقاييسها منفصلة، واستخدم أمثلة العمل لاستكشاف مواضيع الاتفاق والاختلاف وفرص التطوير.

النتائج والتطوير المدمجان

اقرأ التقارير الفردية الأربعة مع ملخص تطوير مدمج. استكشف مواضيع اتفاق النتائج واختلافها وما قد يتغيّر تحت الضغط. وتساعد خطة 30 و60 و90 يوماً وأسئلة التوجيه للمدير على اختيار خطوات عملية ومراجعتها.

مسار التقييم

LPQ: تفضيلات التعلّم (32 موقفاً للترتيب). WSI: أساليب العمل (100 بند/اختيار). PPP: أنماط الشخصية (81 اختياراً متوازناً). PIP: الاستبصار الشخصي (56 بنداً بأشكال متنوعة).

التطوير في الممارسة

اختر أولوية تعلّم وفرصة للممارسة. كيف النهج مع تفضيلاتك مع تجربة شيء أقل ألفة، واستخدم تغذية المدير الراجعة لمراجعة ما يفيدك.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مشارك. خصّص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

التخطيط للتطوير الفردي والتوجيه، والاستعداد للانتقال أو الترقية، وحوارات التطوير بين المدير والموظف، والتعلّم الملائم لتفضيلات مع توسيع القدرات.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 6



صفحة 7



صفحة 12



صفحة 15



صفحة 28



صفحة 58



صفحة 61



صفحة 63



صفحة 64

المجموعة المدمجة لاكتشاف الذات

اربط نقاط القوة واحتياجات العلاقات والاستجابة للخلاف في صورة عملية واحدة للمساهمة والأثر في الآخرين.

45

3

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

الوقت التقديري للإكمال
75-95 دقيقة

فئة التقييم
تقييم مدمج

منهجية التقييم المتكامل

تصف نقاط القوة المساهمة، وتوضح احتياجات العلاقات طريقة التعبير عنها، وتكشف خيارات الخلاف ما قد يحدث عند الاختلاف. وتدعم مجتمعة تجارب عملية في التواصل والتعاون، بدلاً من إنتاج درجة مدمجة.

النتائج والتطوير المدمجان

استكشف ملف نقاط القوة ومقاييس العلاقات الستة ونمط الاستجابة للخلاف. يربط تفسير مدمج المساهمة بالأثر في الآخرين. وتساعد تجارب عملية المشارك على اختبار نهج مختلف في حوار أو علاقة أو عمل مشترك.

مسار التقييم

PSN: مستكشف نقاط القوة الشخصية (170 زوج اختيار).
RMA: خريطة العلاقات (54 موقفاً). CRA: الاستجابة للخلافات (30 زوج اختيار).

التطوير في الممارسة

اختر علاقة عمل لتعزيزها. جرب تغييراً صغيراً في مساهمتك أو التعبير عن احتياجاتك أو الاستجابة للخلاف. اطلب تغذية راجعة وراجع أثر التغيير.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خصص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

التوجيه وفهم الذات، وفعالية العلاقات وأصحاب المصلحة، والوقاية من الخلافات وإصلاح آثارها، اندماج الفريق وتطوير التعاون.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 4



صفحة 10



صفحة 11



صفحة 12



صفحة 13



صفحة 22



صفحة 24



صفحة 34



صفحة 50



صفحة 52



صفحة 53

المجموعة المدمجة للقدرة على القيادة الاستراتيجية

استكشف الاستدلال والتخطيط والتفكير المنظومي في العمل الاستراتيجي المعقد.

46

4

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

الوقت التقديري للإكمال

140 دقيقة عبر جلسات متعددة

فئة التقييم

تقييم مدمج

منهجية التقييم المتكامل

يغطي التفكير النقدي والتخطيط والتفكير المنظومي والأدلة العددية متطلبات مختلفة للعمل الاستراتيجي. ناقش الجوانب الأربعة في ضوء الدور؛ فلا يكفي ملف معرفي وحده لإثبات الجاهزية للترقية.

النتائج والتطوير المدمجان

احتفظ بتقارير التقييم الأربعة، واستخدم الملخص التنفيذي المدمج لاستكشاف نقاط القوة والاحتياجات عبر الأدلة والتخطيط والتفكير المنظومي. قارن النتائج بمتطلبات الدور، ثم طبق التعلم من خلال تكليف للاستدلال الاستراتيجي لمدة 90 يوماً.

مسار التقييم

MMAC: الافتراضات والحجج والاستنتاجات الإدارية (54 سيناريو). EPPA: التخطيط التنفيذي وترتيب الأولويات (32 سيناريو). SRCPS: التفكير المنظومي وحل المشكلات المعقدة (32 حالة). NDR: الاستدلال العددي وتحليل البيانات (40 سؤالاً).

التطوير في الممارسة

طبق النتائج على سؤال استراتيجي. وضح الأدلة والافتراضات وروابط النظام والأولويات، ثم راجع استدلالك مع الزملاء قبل الاتفاق على الخطوة التالية ومتابعتها.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خصص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

تطوير القيادة الاستراتيجية، والتعاقب للقيادات التنفيذية وكبار المديرين، وأدوار التحول المعقد والعمل على مستوى المؤسسة، ومراكز التطوير لقرارات عالية الأثر.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

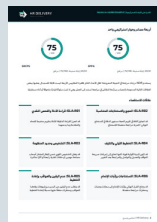
عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 26



صفحة 27



صفحة 33



صفحة 35



صفحة 40



صفحة 41



صفحة 47



صفحة 48



صفحة 66

المجموعة المدمجة للفريق

تشخيص شامل للفريق يغطي تنوع أساليب العمل وأدوار المساهمة والظروف اللازمة للأداء الجماعي.

47

فئة التقييم

تقييم مدمج

الوقت التقديري للإكمال

70-90 دقيقة لكل مشارك

التقييمات المشمولة
في هذا المسار

3

منهجية التقييم المتكامل

تشكل أساليب العمل وأدوار المساهمة وظروف الفريق ثلاث طبقات متميزة. ويساعد دمجها الفريق على فهم تركيبته والاستفادة منها، وتعالج التغذية الراجعة وفق حدود الخصوصية الخاصة بالأدوات الأصلية.

النتائج والتطوير المدمجان

راجع أساليب العمل الفردية والجماعية وملفات المساهمة ونتائج أثر الفريق. تُستكمل المنظورات الفردية الخاصة في مؤشرات المتابعة بنتائج جماعية مجهلة الهوية عند استيفاء الحد الأدنى للاستجابات. ويساعد التفسير المدمج وميثاق الفريق لمدة 90 يوماً على تحويل النقاش إلى التزامات مشتركة.

مسار التقييم

TWI: مؤشر أساليب عمل الفريق (100 بند لكل شخص). TCP: ملف المساهمة في الفريق (90 عبارة). TPW: مؤشرات متابعة أداء الفريق (30 مجموعة استجابة).

التطوير في الممارسة

اجمع الفريق لمناقشة النمط والاتفاق على تغييرين في أسلوب العمل. ضمن الميثاق المسؤوليات وممارسات الاجتماعات ومواعيد المراجعة، وراجعوا التقدم بعد 30 و60 و90 يوماً.

التخطيط للمشاركة

أكمل التقييمات كاملةً عبر الجلسات المقترحة واحتفظ بمرجع مسارك. خصّص وقتاً للتأمل بين الأدوات، وناقش احتياجات تيسير المشاركة قبل البدء.

الاستخدامات المقترحة

تشكيل الفرق الجديدة أو دمجها، وتجديد الفريق واستعادة الأداء، وفرق القيادة المشتركة بين الإدارات، وبرامج تطوير الفرق الميسرة.

تقرير النتائج والتطوير

اختر صفحة لاستعراض التقرير كاملاً

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 7



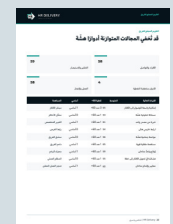
صفحة 8



صفحة 16



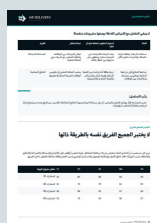
صفحة 18



صفحة 20



صفحة 27



صفحة 32



صفحة 33



صفحة 46



صفحة 48



صفحة 56



تقييمات الكفاءات

تقييمات الكفاءات السلوكية

وَصَح التوقعات وحَوَّل السلوك اليومي إلى تطوير مرَّز. اختر الكفاءات المهمة للعمل.

48

1-8

الكفاءات السلوكية
المختارةالوقت التقديري للإكمال
دون توقيت؛ بحسب الاختيارفئة التقييم
الحكم السلوكي

منهجية التقييم

تصف 100 كفاءة سلوكية سلوكيات عمل قابلة للملاحظة عبر ثمانية مجالات. وتوضَّح خمسة مستويات للنضج، من التأسيس إلى الإتقان، التوقعات المطلوبة. اختر المستوى الذي يحتاجه الدور؛ فالأعلى ليس دائماً الأنسب.

تقرير النتائج والتطوير

اطَّلِع على كل كفاءة مختارة ومستواها المستهدف ونقاط القوة ومحاور التطوير وموارد التعلُّم المناسبة. يعرض المثال أدناه كفاءة المساءلة. تدعم النتائج التطوير إلى جانب أمثلة العمل والتغذية الراجعة.

تجربة المشارك

اختر من كفاءة واحدة إلى ثماني كفاءات. تضيف كل منها خمسة سيناريوهات ملائمة للمستوى: من 5 إلى 40 إجمالاً. قارن خمس استجابات واختر الأكثر فاعلية والأقل فاعلية، على أن يختلف الاختياران. اقرأ كتيِّب الكفاءة واتفق على المستوى أولاً.

الاستخدامات والفوائد

استخدمه لتطوير مرتبط بالدور، وحوارات المديرين، ومراجعات القدرات، وخطط التعلُّم. يفهم المشاركون الممارسة الجيدة، ويحدّد المديرون توقعات أوضح ودعماً أكثر تركيزاً.

تطبيق النتائج

اختر عدداً محدوداً من السلوكيات المهمة للعمل الحالي. واتفق على مهمة عملية والدعم المطلوب والأدلة التي ستراجعها بعد 30 و60 و90 يوماً.

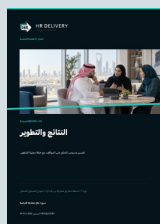
ثمانية مجالات للكفاءات

الفاعلية الشخصية؛ التفكير وحل المشكلات؛ المهارات الاجتماعية والعلاقات؛ قدرات الفريق والقيادة؛ التنفيذ والإنجاز؛ الوعي المؤسسي والاستراتيجي؛ التوجُّه نحو الابتكار والنمو؛ الشخصية والقيم.

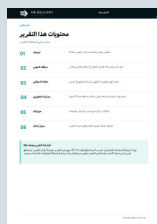
تقرير النتائج والتطوير

المعاينات بالعربية؛ الروابط للتقارير الإنجليزية

عرض نموذج التقرير



الغلاف



صفحة 2



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 6



صفحة 12



صفحة 13



صفحة 18



صفحة 19



صفحة 20



صفحة 22



صفحة 23

تقييمات الكفاءات الفنية

49

استكشف الحكم التخصصي في المستوى الذي يتطلبه الدور. وابن ملفاً فنياً موجهاً بأولويات واضحة للممارسة والتطوير.

1-8

المجالات الفنية
المختارةالوقت التقديري للإكمال
دون توقيت؛ بحسب الاختيارفئة التقييم
الحكم الفني

منهجية التقييم

يشمل الدليل 100 مجال فني ضمن عشرة مجالات رئيسية. ويضم كل مجال فني عشر مهارات تخصصية وخمسة مستويات للنضج. تتاح حالياً 95 حزمة تقييم، وخمس حزم بانتظار التوفير. اختر المجال والمستوى الملأمين للدور.

تقرير النتائج والتطوير

راجع الكفاءات المختارة والمهارات الخمس التي جرى اختبارها، وتفسير المستوى المستهدف، ونقاط القوة والأولويات والممارسة المرتبطة بها. لا تُمنح درجات للمهارات غير المختبرة. يعرض المثال الإدارة العامة والقيادة التنفيذية. يدعم التقييم التطوير ولا يمنح مؤهلاً مهنيًا.

تجربة المشارك

اختر من مجال واحد إلى ثمانية مجالات. يتضمن كل منها خمسة سيناريوهات ملائمة للمستوى تختبر خمس مهارات مختلفة: من 5 إلى 40 إجمالاً. اختر الأكثر والأقل فاعلية من خمسة خيارات، مع اختلاف الاختيارين. ويمكن إكمال الاختبارات الأكبر في جلسات منفصلة.

الاستخدامات والفوائد

استخدمه للتطوير الفني والحوارات المهنية والانتقال بين الأدوار ومراجعات القدرات. يساعد المشاركين والمديرين على تركيز الممارسة على الحكم التخصصي، مع الاستناد إلى نماذج العمل والمتطلبات المهنية ذات الصلة.

تطبيق النتائج

اقرأ نطاق المجال، واتفق على المستوى المستهدف، واختر مهارة ذات أولوية. تدرب من خلال تكليف فعلي مع تغذية راجعة من مدير أو خبير مختص.

عشرة مجالات فنية رئيسية

المؤسسة والاستراتيجية والإنجاز؛ الأفراد والتنظيم؛ المالية والمخاطر والشؤون القانونية؛ الأعمال والعلاء والاتصال؛ الرقمنة والبيانات والتقنية؛ العمليات والإمداد والجودة؛ الهندسة والبناء والطاقة؛ الصحة والرعاية وعلوم الحياة؛ التعليم والحكومة والحماية؛ النقل والخدمات والصناعات الأولية.

تقرير النتائج والتطوير

المعاينات بالعربية؛ الروابط للتقارير الإنجليزية

عرض نموذج التقرير



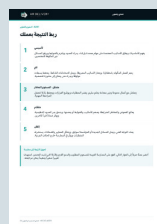
الغلاف



صفحة 2



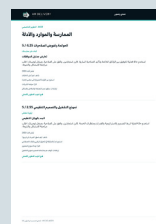
صفحة 3



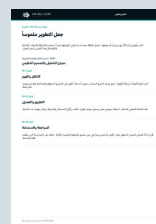
صفحة 4



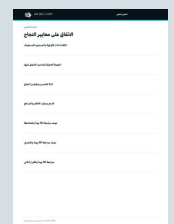
صفحة 5



صفحة 6



صفحة 8



صفحة 9

التقييم المدمج للكفاءات السلوكية والفنية

صمم تقييماً شاملاً واحداً وفق الدور: كيف يعمل الفرد، وما الحكم التخصصي الذي يحتاجه للإنجاز.

50

فئة التقييم

مزيج كفاءات مخصص

الوقت التقديري للإكمال

دون توقيت؛ بحسب المزيج المختار

الحد الأقصى للاختيار
السلوكي والفني

6 + 6

منهجية التقييم المخصص

ادمج حتى ست كفاءات سلوكية مع حتى ستة مجالات فنية. واختر لكل منها مستوى نضج من 1 إلى 5. والهدف تكوين صورة ملائمة لأسلوب عمل الشخص والحكم التخصصي الذي يتطلبه دوره.

تقرير النتائج والتطوير

راجع النتائج السلوكية والفنية المختارة ونقاط القوة واحتياجات التطوير معاً، مع إبقاء كل كفاءة ومستواها المستهدف واضحين. يعرض المعرض نماذج تقارير سلوكية وفنية.

تجربة المشارك

تضيف كل كفاءة سلوكية خمسة سيناريوهات، وتضيف كل كفاءة فنية خمسة أيضاً. ويضم الاختيار الكامل 6 + 6 ما مجموعه 60 سيناريو. اختر الأكثر والأقل فاعلية باختيارين مختلفين. ابدأ باختيار مركز وخطط لجلسات مناسبة.

القيمة للمشارك والمؤسسة

يربط حوار واحد مرتبط بالدور السلوك بالإنجاز التخصصي. ويرى المشاركون والمديرون الأولويات المتكاملة ويتفقدون على دعم عملي. وتُفسر النتائج مع أدلة العمل والمعايير المهنية.

تطبيق النتائج

وضّح الدور، واختر الكفاءات والمستويات، وأكمل السيناريوهات، ثم اتفق على خطة تطوير مركزة. استخدم تكليفاً حالياً للممارسة ومراجعة التغيير خلال 90 يوماً.

الاستخدامات المقترحة

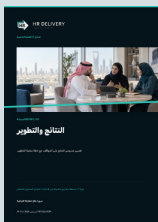
الانتقال بين الأدوار، والتطوير الفردي، وبرامج القدرات، وحوارات النمو التي يقودها المدير عندما يهتم السلوك والمهارة التخصصية معاً. اتفق على الاختيار والمستوى مع مدير أو ممارس قبل البدء.

تقرير النتائج والتطوير

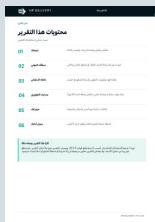
المعاينات بالعربية؛ الروابط للتقارير الإنجليزية

→ نموذج سلوكي

→ نموذج فني



الغلاف



صفحة 2



صفحة 3



صفحة 4



صفحة 6



صفحة 19



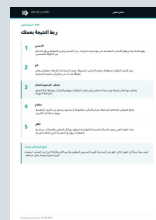
الغلاف



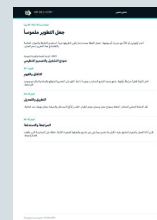
صفحة 2



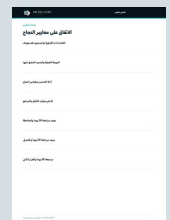
صفحة 3



صفحة 4



صفحة 8



صفحة 9

اختيار منهجية التقييم المناسبة.

اربط التقييم بالدور واحتياج التطوير والأدلة التي تحتاج إليها.

تساعدك HR Delivery على اختيار نقطة البداية الأكثر فائدة. استخدم أداة مركزة لسؤال محدد، أو ادمج تقييمات متكاملة لرؤية أوسع، أو صمّم نموذج كفاءات لمؤسستك. وينبغي أن يكون النطاق واضحاً للمشاركين والمديرين والممارسين منذ البداية.

01

تقييم مركّز

احتياج تطوير محدد

اختر أداة واحدة لفهم مجال محدد، مثل المساهمة في الفريق أو الحكم القيادي أو الاستدلال العددي.

استكشف الأدوات الفردية

02

مسار مدمج

منظورات متعددة ومتراصة

ادمج الأدوات عندما تجيب التفضيلات أو الحكم أو الاستدلال أو التغذية الراجعة عن جوانب مختلفة من السؤال. واحتفظ بمعنى كل نتيجة.

استكشف المسارات المدمجة

03

نموذج مخصص

أدوار مؤسستك ومعاييرها

حدّد الكفاءات السلوكية والفنية وفق استراتيجيتك وعملك ومستويات النضج. وصمّم السيناريوهات والتقارير وفق هذه التوقعات.

استكشف خيارات الكفاءات

من المتطلبات إلى التطبيق العملي

1

تحديد الغرض

اتفق على الغرض والأدوار وأولويات العمل.

2

التصميم

حدّد الكفاءات والمستويات والسيناريوهات والتفسير.

3

المراجعة

راجع مع المختصين، ثم جرّب وطوّر.

4

التطبيق

هَيِّئ الممارسين، وادعم التطوير، وراجع التقدم.

ما الذي يمكن أن يشمل المشروع المخصص؟

تعريفات الكفاءات وتوقعات الأدوار؛ وسيناريوهات ملائمة للمستوى؛ وإرشادات الدرجات والتفسير؛ وتقارير النتائج والتطوير؛ وتهيئة الممارسين؛ وأنشطة التعلم وخطط المراجعة.

ابدأ بموجز واضح. تساعدك على الاتفاق على الأدوات والمشاركين والدعم وترتيبات المراجعة المناسبة.

دعم الممارسين في كل مرحلة.

تجمع مساحة موارد الممارسين إرشادات كل تقييم وكفاءة. استعد بطاقة المعلومات والنموذج، واستكشف نموذج تقرير، ثم استخدم مواد التطوير للتخطيط لحوار مدروس. وتساعدك صفحة موارد كل أداة على فهم غرضها وأفضل استخداماتها وتجربة المشارك.

01	الورقة التعريفية / كتيب الكفاءة	افهم النموذج والمنهجية والتفسير، واستخدمها لشرح الأساس الذي تستند إليه أسئلة التقييم.
02	نموذج التقرير	استكشف الملف المرئي والتفسير وإرشادات التطوير قبل استخدام الأداة مع مشارك أو فريق.
03	بطاقة المعلومات	راجع ما تستكشفه الأداة ومتى تفيد، وطريقة الأسئلة والوقت ومحتويات التقرير.
04	الكتيب، حيثما يتاح	تعمّق في الملف أو الكفاءة أو الإطار المعني، وأعد أسئلة تجعل النقاش مفيداً.
05	تقرير / دليل التطوير	اطلع على أفكار للتعلّم وأنشطة العمل وأسئلة المراجعة التي تربط النتائج بالممارسة اليومية.
06	تقرير الثبات والصدق	راجع الأدلة المتاحة للأداة والاستخدامات التي تدعمها، لتشرح النتائج بالدقة والعناية المناسبة.

تُفتح الوثائق المتاحة في عارض صفحات قابل للتمرير، مع خيار «ملاءمة العرض». هذه الوثائق المرجعية مخصصة للعرض داخل البوابة، ويُبيّن توافرها لكل تقييم.

تطوير الممارسين - قريباً

دليل مناقشة نتائج التقييم أسئلة لاستكشاف نقاط القوة والتحقّق من الفهم والاتفاق على خطوة عملية تالية. مورد قابل للتنزيل	ورشة عمل مواد تحوّل الفهم المشترك إلى نقاش وأنشطة جماعية وإجراءات متفق عليها. مورد قابل للتنزيل	جلسة توجيه هيكل مرّكّز لاستكشاف أولوية وتجربة استجابة ومراجعة التقدّم. مورد قابل للتنزيل
--	---	--

ناقش معنا احتياجاتك من التقييم

hr.delivery

drphillip@hr.delivery

+974 7226 1481

