

الجدول الأول: تطوير نقاط القوة

الأهداف التطويرية (خلال 4 أشهر)	السمات (أعلى خمس نقاط قوة لديك)
تحسين القدرة على تحليل المشكلات ووضع خطط بديلة	التفكير الاستراتيجي
تعزيز مهارات البحث والاستكشاف المستمر	التعلم المستمر
تطوير القدرة على استشرف المستقبل ورؤية الفرص القادمة	النظرة المستقبلية
تحسين القدرة على التعامل مع جميع الأفراد باختلافاتهم	الإدماج والتقبّل
تعزيز القدرة على اكتشاف نقاط قوة الآخرين وتوظيفها	التفرد والتمييز بين الأشخاص

إجراءات تنفيذية، وسائل وأدوات (لتحقيق الأهداف)

حضور ورش عمل عن التخطيط
الاستراتيجي، قراءة كتب في المجال،
تطبيق استراتيجيات التخطيط في
المشاريع الحالية

حضور دورات في مهارات الإلقاء،
التدريب على التحدث في الاجتماعات،
تلقي ملاحظات بناءة من الزملاء

استخدام أدوات تحليل البيانات، دراسة
حالات عملية، استشارة الخبراء في
القرارات المهمة

تنفيذ مشاريع جماعية، تطبيق
استراتيجيات بناء فرق العمل، تعلم
مهارات التحفيز الفعال

تعلم استراتيجيات التحفيز الحديثة،
إجراء اجتماعات تشجيعية، تقديم
مكافآت وتحفيز غير مادي

الجدول 1: التفكير الاستراتيجي والتحليل

خطة العمل التطويرية (المهارات والمعارف المطلوبة)	الهدف الاستراتيجي
دراسة نماذج تفكير استراتيجي وتحليل قرارات القادة الناجحين	تعزيز القدرة على التفكير الاستراتيجي واتخاذ قرارات ذكية في بيئة متغيرة
تطوير مهارات حل المشكلات من خلال ورش عمل تطبيقية	
متابعة الاتجاهات المستقبلية في مج عملي وربطها بخططي الشخصية والمهنية	
تطبيق نموذج عملي للتخطيط الاستراتيجي على مشروع شخصي أو مهني	
تقييم وتحسين سرعة ودقة اتخاذ القرارات من خلال تحديات محاكاة	

الجدول 1: التفكير الاستراتيجي والتحليل

التقييم	نهاية التنفيذ	بداية التنفيذ
تقديم تحليل لحالة دراسية باستخدام الأساليب الاستراتيجية	20 أبريل	5 أبريل
قياس القدرة على اقتراح حلول فعالة لمشكلة واقعية	10 مايو	22 أبريل
تقديم تقرير تحليلي يتضمن تنبؤات وتوصيات مستقبلية	30 مايو	12 مايو
مراجعة نجاح الخطة وإجراء تحسينات بناءً على النتائج	20 يونيو	1 يونيو
مقارنة سرعة ودقة القرارات قبل وبعد التدريب	30 يونيو	22 يونيو

الجدول 2: التعلم المستمر والتطوير الذاتي

الهدف الاستراتيجي	خطة العمل التطويرية (المهارات والمعارف المطلوبة)	بد
الاستمرار في تطوير المهارات الشخصية والمهنية	حضور دورات تدريبية متخصصة في المجال المهني	5
	تخصيص وقت يومي للتعلم الذاتي في مجالات مختلفة	26
	الانضمام إلى مجتمعات تعليمية لتبادل الخبرات	21
	قراءة كتب ومقالات متخصصة وتدوين الملاحظات	15
	تطبيق المهارات المكتسبة في العمل التطبيقي	1

الجدول 2: التعلم المستمر والتطوير الذاتي

التقييم	نهاية التنفيذ	بداية التنفيذ	
قياس كمية المعلومات المكتسبة وتطبيقها	25 أبريل	5 أبريل	
التقييم الأسبوعي للمحتوى الذي تم تعلمه وتطبيقه	20 مايو	26 أبريل	ب
تقييم التفاعل مع الآخرين واكتساب مهارات جديدة	10 يونيو	21 مايو	ل
تحليل مدى تأثير هذه القراءات على تطور المهارات	30 يونيو	15 يونيو	ن
تقييم الأداء بعد تطبيق المهارات في المشاريع المهنية	15 يوليو	1 يوليو	

الجدول 3: التفكير المستقبلي والابتكار

الهدف الاستراتيجي	خطة العمل التطويرية (المهارات والمعارف المطلوبة)
تعزيز القدرة على التنبؤ بالمستقبل والتخطيط للفرص المستقبلية	دراسة الاتجاهات المستقبلية في المجال المهني
	تعلم تقنيات الابتكار وكيفية تطبيقها في بيئة العمل
	استكشاف الفرص المستقبلية في المجالات الناشئة
	بناء مهارات التنبؤ باستخدام الأدوات التحليلية المتقدمة
	المشاركة في منتديات مستقبلية لتبادل الأفكار

الجدول 3: التفكير المستقبلي والابتكار

التقييم	نهاية التنفيذ	بداية التنفيذ
تقديم تقرير حول التوجهات المستقبلية المؤثرة	30 أبريل	10 أبريل
قياس قدرة الفريق على تطبيق أفكار جديدة في المشروع	20 مايو	1 مايو
تقديم مقترحات استراتيجية حول الفرص المستقبلية	10 يونيو	22 مايو
قياس قدرة التنبؤ بنجاح باستخدام هذه الأدوات	30 يونيو	12 يونيو
تقييم نتائج المشاركة من خلال الأفكار الجديدة المكتسبة	15 يوليو	1 يوليو

الجدول 4: القيادة الشمولية والتواصل

الهدف الاستراتيجي	خطة العمل التطويرية (المهارات والمعارف المطلوبة)
تعزيز قدرة القيادة على الشمولية وبناء فريق متكامل	تحسين مهارات التواصل الفعال والتفاوض مع أفراد الفريق
	استخدام أساليب الإدارة التي تعزز التنوع والشمول
	تعزيز القدرة على التأثير في الأشخاص وتوجيههم نحو الأهداف المشتركة
	بناء بيئة تشاركية تشجع الإبداع والتفكير الجماعي
	تحفيز الأفراد بناءً على احتياجاتهم الشخصية وميولهم

الجدول 4: القيادة الشمولية والتواصل

التقييم	نهاية التنفيذ	بداية التنفيذ
تقييم ردود فعل الفريق بعد التفاعلات	25 أبريل	5 أبريل
قياس مستويات التنوع والشمول في بيئة العمل	15 مايو	26 أبريل
تقييم قدرة القيادة على التأثير بناءً على النتائج الجماعية	5 يونيو	16 مايو
قياس مستوى الإبداع والابتكار في الفريق	30 يونيو	10 يونيو
قياس تأثير أساليب التحفيز على الأداء الشخصي	15 يوليو	1 يوليو

الجدول 5: تخصيص المهارات وتوجيه الأفراد

ب	خطة العمل التطويرية (المهارات والمعارف المطلوبة)	الهدف الاستراتيجي
0	دراسة أساليب التقييم الشخصي وتحديد القدرات الفردية	تحقيق الأداء الأمثل من خلال تخصيص المهارات للأفراد
1	تعلم كيفية تحفيز الأفراد بناءً على ميولهم الشخصية	
2	تخصيص المهام بما يتناسب مع مهارات الأفراد	
2	بناء استراتيجيات تحفيزية مبنية على التقييم الشخصي	
1	استخدام أساليب التواصل الفعالة لتوجيه الأفراد نحو الأهداف	

الجدول 5: تخصيص المهارات وتوجيه الأفراد

التقييم	نهاية التنفيذ	بداية التنفيذ
تقديم تقرير عن القدرات الفردية لكل عضو بالفريق	30 أبريل	10 أبريل
قياس فعالية التحفيز من خلال مستويات الأداء الفردي	20 مايو	1 مايو
تقييم أداء كل فرد بعد تخصيص المهام بناءً على نقاط قوته	10 يونيو	22 مايو
قياس التحسن في الأداء بناءً على الاستراتيجيات المطبقة	30 يونيو	12 يونيو
تقييم تأثير أساليب التواصل على تحفيز الأفراد لتحقيق الأهداف	15 يوليو	1 يوليو

الجدول 6: التحفيز والتأثير على الآخرين

الهدف الاستراتيجي	خطة العمل التطويرية (المهارات والمعارف المطلوبة)
تحقيق التأثير الفعال على الآخرين من خلال التحفيز والتوجيه	دراسة أساليب التأثير في القيادة
	تطوير مهارات الإقناع والتأثير في بيئة العمل
	تحليل أساليب التواصل الفعال في الـ
	تشجيع الآخرين على تقديم أفكارهم ومشاركة آراءهم
	تطوير أساليب التحفيز الشخصي للفر

الجدول 6: التحفيز والتأثير على الآخرين

التقييم	نهاية التنفيذ	بداية التنفيذ
تقديم دراسة حول أساليب التأثير وتطبيقها في العمل	20 أبريل	5 أبريل
قياس تأثير أساليب الإقناع على النتائج المحققة	10 مايو	22 أبريل
قياس تفاعل الأفراد أثناء اجتماعات الفريق	30 مايو	12 مايو
قياس مشاركة الأفكار والآراء من الأفراد	20 يونيو	1 يونيو
مقارنة مستوى الأداء الشخصي قبل وبعد تطبيق استراتيجيات التحفيز	30 يونيو	22 يونيو

الجدول 7: تطوير التفرد والتعامل مع التنوع

الهدف الاستراتيجي	خطة العمل التطويرية (المهارات والمعارف المطلوبة)
تعزيز القدرة على التعامل مع التنوع وفهم الفرديات داخل الفريق	دراسة أساليب العمل الجماعي المتنوع
	تعلم كيفية تقدير وإدارة الاختلافات الفردية
	تخصيص المهام بناءً على التفضيلات الفردية
	بناء بيئة تشجع على التعبير عن الذات والتفرد
	تطوير أساليب الاحتواء والتقدير لكل فرد في الفريق

الجدول 7: تطوير التفرد والتعامل مع التنوع

التقييم	نهاية التنفيذ	بداية التنفيذ
تحليل مدى تأثير أساليب التنوع في بيئة العمل	20 أبريل	5 أبريل
تقييم بيئة العمل قبل وبعد تطبيق أساليب التنوع	10 مايو	22 أبريل
قياس التفاعل مع الفريق بعد تخصيص المهام بناءً على قدراتهم	30 مايو	12 مايو
قياس مدى الراحة النفسية للفريق بعد تنفيذ البيئة الشاملة	20 يونيو	1 يونيو
قياس التحسن في الأداء الفردي بناءً على أساليب الاحتواء	30 يونيو	22 يونيو