

الخطة زمنية للمقرر الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية

الخطة زمنية للمقرر الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية

نمط تقديم المقرر (عن بعد/ مدمج)عن بعد..... نسبة التقديم لكل نمط.....100%.....

| الأدوات والتقنيات | المهام والأنشطة | المدة الزمنية لتقديم الموضوع * | أهداف التعلم | أسلوب تقديم الموضوع (متزامن/ غير متزامن) | الموضوعات الرئيسية | الأسبوع/ اليوم |
|--|-----------------------------|--|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • كومبيوتر • انترنت • متصفح • المنصة الخاصة بالمركز • التسجيل المسبق بالدورة | اختبار | 10 دقائق | تقييم مستوى المتدرب علميا في موضوعات الدورة لقياس مدى تطوره بعد الدور | متزامن | اختبار قبلي للدورة اختبار قبلي على المنصة قبل البدا بالدورة | اختبار قبل الدورة |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ استخدام برنامج البور بوينت ▪ استخدام البروجكتر والمايك ▪ استخدام السبورة الذكية ▪ استخدام السبورة العادية و أقلام ماركر | عرض ورقة عمل ورشة عمل /نقاش | 60 دقيقة ❖ 12 دقائق ❖ 15 دقيقة ❖ 15 دقيقة ❖ 18 دقيقة | <ol style="list-style-type: none"> 1- فهم مفهوم إدارة الموارد البشرية ومجالاتها. 2- التعرف على تاريخ ونشأة إدارة الموارد البشرية. 3- إدراك أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمات. 4- تحليل التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في العصر الحالي. 5- تطوير مهارات إدارة الموارد البشرية اللازمة لمواجهة التحديات. 6- تطبيق المفاهيم والنظريات في إدارة الموارد | متزامن | إدارة الموارد البشرية المعاصرة في ظل التحولات والتحديات <ul style="list-style-type: none"> ❖ مفهوم إدارة الموارد البشرية ❖ نشأة وتطور إدارة الموارد البشرية ❖ أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة ❖ التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في العصر الحالي | اليوم الأول الوحدة الأولى الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--------|---|
| | | | البشرية على حالات واقعية. 7- تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ استخدام برنامج البور بوينت ■ منصة للتعلم الإلكتروني (مثل Moodle) ■ مقاطع فيديو قصيرة | <p>عرض مناقشة في منتدى إلكتروني اختبار قصير عبر الإنترنت</p> | <p>60 دقيقة</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 15 دقيقة ❖ 18 دقيقة ❖ 15 دقيقة ❖ 12 دقائق | <p>1- فهم مفهوم إدارة وتطوير الموارد البشرية الاستراتيجية. 2- توضيح الربط بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية. 3- شرح الوظائف الإدارية الخمس ودورها في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. 4- عرض أمثلة واقعية لشركات طبقت إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.</p> | متزامن | <p>إدارة وتطوير الموارد البشرية الاستراتيجية</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ مفهوم إدارة وتطوير الموارد البشرية الاستراتيجية ❖ الربط بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية ❖ الوظائف الإدارية الخمس ودورها في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ❖ أمثلة واقعية لشركات طبقت إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ استخدام برنامج البور بوينت ■ عرض فيديوهات قصيرة ■ أوراق عمل جماعية | <p>عرض تفاعلي عصف ذهني حل مشكلات جماعي</p> | <p>60 دقيقة</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 18 دقيقة ❖ 18 دقيقة ❖ 18 دقيقة ❖ 6 دقائق | <p>1- التعرف على التحديات الداخلية التي تواجه إدارة الموارد البشرية. 2- التعرف على التحديات الخارجية التي تواجه إدارة الموارد البشرية. 3- فهم استراتيجيات مواجهة تحديات إدارة الموارد البشرية. 4- التفاعل والتطبيق</p> | متزامن | <p>التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وكيفية التعامل معها</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ التحديات الداخلية ❖ التحديات الخارجية ❖ استراتيجيات مواجهة التحديات |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ استخدام برنامج البور بوينت ■ السبورة البيضاء التفاعلية ■ بطاقات SMART | <p>عرض تفاعلي لعبة تمثيل الأدوار كتابة أهداف جماعية</p> | <p>60 دقيقة</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 15 دقيقة ❖ 18 دقيقة ❖ 15 دقيقة ❖ 12 دقائق | <p>1- فهم مفهوم الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأهميتها. 2- التعرف على أنواع الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية. 3- معرفة كيفية صياغة أهداف استراتيجية فعالة لإدارة الموارد البشرية. 4- فهم كيفية قياس وتقييم التقدم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.</p> | متزامن | <p>الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ مفهوم الأهداف الاستراتيجية وأهميتها ❖ أنواع الأهداف الاستراتيجية ❖ كيفية صياغة أهداف استراتيجية فعالة ❖ قياس وتقييم التقدم نحو تحقيق الأهداف |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ منصة للتعلم الإلكتروني ■ مقالات علمية ■ فيديوهات تعليمية | <p>قراءة موارد إلكترونية مشاركة في منتدى نقاش كتابة تقرير فردي</p> | <p>60 دقيقة</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 15 دقائق ❖ 18 دقيقة ❖ 15 دقيقة | <p>1- فهم مفهوم المسؤولية الاستراتيجية لإدارة وتنمية الموارد البشرية 2- التعرف على مجالات المسؤولية الاستراتيجية لإدارة وتنمية الموارد البشرية 3- معرفة أمثلة لممارسات المسؤولية</p> | متزامن | <p>المسؤوليات الاستراتيجية لإدارة وتنمية الموارد البشرية</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ مفهوم المسؤولية الاستراتيجية ❖ مجالات المسؤولية الاستراتيجية ❖ أمثلة لممارسات المسؤولية الاجتماعية |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--------|---|---|
| | | ❖ 12 دقيقة | 4-الاجتماعية في إدارة وتنمية الموارد البشرية 5-تحليل دراسة حالة علمية حول المسؤولية الاستراتيجية لإدارة وتنمية الموارد البشرية | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ دراسة حالة مكتوبة ■ منصة للتعليم الإلكتروني ■ منتدى نقاش | تحليل دراسة الحالة مناقشة جماعية عبر الإنترنت | ❖ 15 دقيقة ❖ 15 دقيقة | 1-أسئلته وأمثلة تطبيقية 2-اختبار علي دوره | متزامن | دراسة حالة علمية | |
| | | 30 دقيقة | | | نقاش مفتوح | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ برنامج البور بوينت ■ السبورة البيضاء ■ نماذج لوظائف مختلفة | عرض تقديمي تحليل وظائف نموذجية ورشة عمل لكتابة وصف وظيفي | 60 دقيقة ❖ 10 دقيقة ❖ 15 دقيقة ❖ 15 دقيقة ❖ 10 دقائق ❖ 10 دقائق | 1- فهم مفهوم تحليل الوظائف وأهميته 2-التعرف على خطوات تحليل الوظائف 3-معرفة طرق جمع بيانات تحليل الوظائف 4-فهم كيفية كتابة وصف وظيفي ومواصفات وظيفية 5-التعرف على استخدامات تحليل الوظائف في إدارة الموارد البشرية | متزامن | تحليل الوظائف | اليوم الثاني الوحدة الثانية الاستقطاب والتعيين |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ منصة للبحث عن وظائف مثل (LinkedIn) ■ نماذج لسير ذاتية وخطابات تعريفية | عرض تقديمي تحليل إعلانات وظائف حقيقية ورشة عمل لكتابة سيرة ذاتية وخطاب تعريف | 60 دقيقة ❖ 15 دقيقة ❖ 15 دقيقة ❖ 18 دقيقة ❖ 12 دقيقة | 1- فهم مفهوم الاستقطاب وتخطيط القوى العاملة 2-التعرف على مصادر الاستقطاب الداخلية والخارجية 3-معرفة مراحل عملية الاستقطاب من تحديد الاحتياجات إلى التعيين 4-فهم أدوات وتقنيات الاستقطاب الحديثة مثل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الإلكترونية | متزامن | الاستقطاب وتخطيط القوى العاملة ❖ مفهوم الاستقطاب وتخطيط القوى العاملة ❖ مصادر الاستقطاب ❖ مراحل عملية الاستقطاب ❖ أدوات وتقنيات الاستقطاب الحديثة | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ برنامج البور بوينت ■ أمثلة لاختبارات شخصية وفنية | عرض تقديمي مناقشة جماعية حل أسئلة اختبارات نموذجية | 60 دقيقة ❖ 18 دقائق ❖ 18 دقيقة ❖ 15 دقيقة ❖ 9 دقائق | 1- فهم مفهوم اختيار الموظف وأهميته في نجاح المنظمة 2- التعرف على طرق اختبار المرشحين مثل المقابلات الشخصية والاختبارات النفسية والفنية 3- معرفة معايير اختيار الموظف المناسب بما يتوافق مع متطلبات الوظيفة وثقافة | متزامن | اختيار واختبار الموظف ❖ مفهوم الاختيار وأهميته ❖ طرق اختبار المرشحين ❖ معايير اختيار الموظف المناسب | |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--------|--|--|
| | | | المنظمة 4- التفاعل والتطبيق | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ فيديوهات لمقابلات ■ عمل نموذجية ■ قائمة بأسئلة المقابلة ■ الشائعة | <p>لعب أدوار لمقابلات</p> <p>عمل</p> <p>تحليل فيديوهات</p> <p>المقابلات</p> <p>مناقشة جماعية</p> | <p>60 دقيقة</p> <p>❖ 18 دقيقة</p> <p>❖ 15 دقيقة</p> <p>❖ 18 دقيقة</p> <p>❖ 9 دقائق</p> | <p>1- التعرف على أنواع المقابلات المختلفة مثل المقابلات الفردية والجماعية والسلوكية</p> <p>2- فهم كيفية إعداد وتحضير المقابلة من تحديد الأهداف واختيار المكان المناسب</p> <p>3- اكتساب مهارات إجراء المقابلات مثل طرح الأسئلة المناسبة</p> <p>4- تقييم إجابات المرشحين</p> | متزامن | <p>مقابلات المرشحين</p> <p>❖ أنواع المقابلات</p> <p>❖ إعداد وتحضير المقابلة</p> <p>❖ مهارات إجراء المقابلات</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ دراسة حالة مكتوبة ■ منصة للتعليم الإلكتروني ■ منتدى نقاش | <p>تحليل دراسة الحالة</p> <p>مناقشة جماعية عبر الإنترنت</p> | <p>❖ 15 دقيقة</p> <p>❖ 15 دقيقة</p> | <p>1- أسئلة وأمثلة تطبيقية</p> <p>2- اختبار علي الدور</p> | متزامن | <p>حالة عملية</p> | |
| | | 30 دقيقة | | | نقاش مفتوح | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ برنامج البور بونت ■ أمثلة لدراسات حالة | <p>عرض تقديمي تفاعلي</p> <p>مناقشة جماعية</p> <p>حل مشكلات متعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية</p> | <p>60 دقيقة</p> <p>❖ 18 دقيقة</p> <p>❖ 18 دقيقة</p> <p>❖ 15 دقيقة</p> <p>9 دقائق مناقشات</p> | <p>1- أسس تحديد الاحتياجات التدريبية</p> <p>2- تصنيف الاحتياجات التدريبية</p> <p>3- تحديد الاحتياجات التدريبية</p> <p>4- تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم وذلك كنتيجة</p> | متزامن | <p>أسس تحديد الاحتياجات التدريبية</p> | <p>اليوم الثالث</p> <p>الوحدة الثالثة</p> <p>التدريب والتنمية</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ نماذج لوظائف مختلفة ■ قوائم بالمهارات ■ المعارف المطلوبة | <p>تحليل وظائف</p> <p>نموذجية</p> <p>ورشة عمل لكتابة وصف وظيفي</p> <p>مناقشة جماعية</p> | <p>60 دقيقة</p> <p>❖ 18 دقيقة</p> <p>❖ 18 دقيقة</p> <p>❖ 15 دقيقة</p> <p>❖ 9 دقائق مناقشات</p> | <p>1- فهم أهمية بناء ومراجعة الوصف الوظيفي في تحديد الاحتياجات التدريبية</p> <p>2- التعرف على خطوات بناء وصف وظيفي فعال يتضمن المهام والمسؤوليات والمهارات المطلوبة</p> <p>3- معرفة كيفية استخدام الوصف الوظيفي في تحديد الفجوات في المهارات والمعرفة لدى الموظفين</p> | متزامن | <p>❖ بناء ومراجعة الوصف الوظيفي</p> <p>❖ مراجعة مفهوم الوصف الوظيفي</p> <p>❖ خطوات بناء وصف وظيفي فعال</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ برنامج البور بونت ■ أمثلة لأدوات تقييم | <p>عرض تقديمي</p> <p>مناقشة جماعية</p> <p>تحليل نماذج تقييم</p> | <p>60 دقيقة</p> <p>❖ 15 دقيقة</p> | <p>1- فهم مفهوم تقييم الأداء وأهميته في تحسين أداء الموظفين ورفع كفاءة المنظمة</p> <p>2- التعرف على أساليب وأدوات تقييم الأداء</p> | متزامن | <p>تقييم الأداء</p> <p>❖ مفهوم تقييم الأداء وأهميته</p> <p>❖ أساليب وأدوات تقييم الأداء</p> | |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--------|---|--|
| الأداء | الأداء | ❖ 18 دقيقة ❖ 18 دقيقة ❖ 9 مناقشات | المختلفة مثل تقييم المدير وتقييم الزملاء والتقييم الذاتي 3- معرفة كيفية اختيار الأسلوب المناسب لتقييم الأداء بما يتناسب مع طبيعة العمل وثقافة المنظمة | | | |
| ■ مقالات علمية ■ فيديوهات تحفيزية ■ منصة للتعليم الإلكتروني | قراءة موارد إلكترونية كتابة خطة تطوير مهني مشاركة في منتدى نقاش | 60 دقيقة ❖ 18 دقيقة ❖ 18 دقيقة ❖ 15 دقيقة 9 دقائق مناقشات | 1- فهم مفهوم المسار الوظيفي وأهميته في تحقيق رضا الموظفين وزيادة ولائهم للمنظمة 2- التعرف على مراحل تخطيط المسار الوظيفي وكيفية مساعدة الموظفين على تحقيق أهدافهم المهنية 3- فهم دور إدارة الموارد البشرية في توفير فرص التطوير والتقدم الوظيفي للموظفين | متزامن | إدارة المسار الوظيفي ❖ مفهوم المسار الوظيفي وأهميته | |
| ■ دراسة حالة مكتوبة ■ منصة للتعليم الإلكتروني ■ منتدى نقاش | تحليل دراسة الحالة مناقشة جماعية عبر الإنترنت | ❖ 15 دقيقة ❖ 15 دقيقة | 1- أسئلته وأمثلة تطبيقية 2- اختبار علي الدورة | متزامن | حالة عملية | |
| | | 30 دقيقة | | | نقاش مفتوح | |
| ■ برنامج البور بويونت ■ نماذج لأدوات تقييم الأداء | عرض تقديمي تفاعلي مناقشة جماعية لعب أدوار لتطبيق أساليب تقييم الأداء | 60 دقيقة ❖ 18 دقيقة ❖ 17 دقيقة ❖ 15 دقيقة 10 دقائق مناقشات | 1- فهم أهمية تقييم الأداء في تحسين أداء الموظفين ورفع كفاءة المؤسسة 2- التعرف على دور تقييم الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين وتقديم التغذية الراجعة 3- معرفة كيفية استخدام نتائج تقييم الأداء في اتخاذ قرارات تتعلق بالترقيات والحوافز والتدريب | متزامن | أهمية تقييم الأداء في المؤسسات | اليوم الرابع اليوم الرابع تقييم الأداء والتعويضات |
| ■ استخدام برنامج محاكاة لإدارة الموارد البشرية | دراسة حالة أنشطة عملية | 60 دقيقة 10 دقائق 15 دقيقة 15 دقيقة 10 دقائق | 1- مراجعة مفهوم تقييم الأداء وأهدافه 2- فهم طريقة التقييم بواسطة المدير المباشر ومميزاتها وعيوبها 3- التعرف على التقييم الذاتي والتقييم 360 درجة وكيفية تطبيقهما | متزامن | أساليب وأدوات تقييم الأداء ❖ مراجعة مفهوم التقييم ❖ التقييم بواسطة المدير المباشر ❖ التقييم الذاتي والتقييم 360 درجة ❖ التقييم بالأهداف ❖ أفضل الممارسات في اختيار أسلوب | |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--------|--|
| | | 10 دقائق | <p>4- فهم طريقة التقييم بالأهداف وكيفية تحديد الأهداف وقياس تحقيقها</p> <p>5- معرفة أفضل الممارسات في اختيار أسلوب تقييم الأداء بما يتناسب مع طبيعة العمل واحتياجات المنظمة</p> | | تقييم الأداء |
| <p>• بور بوينت</p> <p>• فيديوهات لعرض نماذج قيادية ناجحة</p> <p>• سيناريوهات لمحاكاة تقييم الأداء</p> | <p>عرض تقديمي تفاعلي</p> <p>مناقشة جماعية</p> <p>لعب أدوار لمحاكاة عملية التقييم</p> | <p>60 دقيقة</p> <p>15 دقيقة</p> <p>15 دقيقة</p> <p>15 دقيقة</p> <p>15 دقيقة</p> | <p>1- فهم أهمية دور القادة والمديرين في نجاح عملية تقييم الأداء .</p> <p>2- التعرف على مسؤوليات القادة والمديرين في مراحل تقييم الأداء.</p> <p>3- معرفة المهارات القيادية اللازمة لإجراء تقييم فعال .</p> <p>4- التعرف على أفضل الممارسات لدعم القادة والمديرين في التقييم.</p> | متزامن | <p>دور القادة والمديرين في عملية تقييم الأداء</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ أهمية دور القادة في تقييم الأداء ❖ مسؤوليات المديرين في عملية تقييم الأداء ❖ مهارات القيادة اللازمة لإجراء تقييم فعال ❖ أفضل الممارسات لدعم القادة والمديرين في عملية تقييم الأداء |
| <p>• بور بوينت</p> <p>• نماذج تقييم الوظائف</p> <p>• دراسة حالة عملية</p> | <p>عرض تقديمي</p> <p>مناقشة جماعية</p> <p>تحليل دراسة حالة لتقييم وظيفة</p> | <p>60 دقيقة</p> <p>12 دقائق</p> <p>15 دقيقة</p> <p>15 دقيقة</p> <p>18 دقيقة</p> | <p>1- فهم مفهوم تقييم الوظائف وأهميته في إدارة الموارد البشرية.</p> <p>2- التعرف على طرق تقييم الوظائف المختلفة .</p> <p>3- معرفة كيفية تطبيق تقييم الوظائف في تحديد الأجور والحوافز .</p> <p>4- فهم أثر تقييم الوظائف على عدالة الأجور وتحفيز الموظفين.</p> | متزامن | <p>تقييم الوظائف</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ مفهوم تقييم الوظائف ❖ أهمية تقييم الوظائف ❖ طرق تقييم الوظائف ❖ تطبيقات تقييم الوظائف |
| <p>• بور بوينت</p> <p>• أمثلة على أنظمة التعويضات</p> <p>• بيانات افتراضية</p> | <p>عرض تقديمي</p> <p>مناقشة جماعية</p> <p>نشاط تصميم نظام تعويضات</p> | <p>60 دقيقة</p> <p>18 دقيقة</p> <p>15 دقيقة</p> <p>15 دقيقة</p> <p>12 دقيقة</p> | <p>1- فهم مفهوم التعويضات وأهميتها.</p> <p>2- التعرف على أنواع التعويضات المالية وغير المالية .</p> <p>3- فهم العوامل المؤثرة على تصميم نظام التعويضات .</p> <p>4- معرفة كيفية تصميم نظام تعويضات فعال.</p> | متزامن | <p>أنواع التعويضات</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ مفهوم التعويضات ❖ أنواع التعويضات المالية وغير المالية ❖ عوامل تحديد نظام التعويضات |
| <p>• بور بوينت</p> <p>• أمثلة على أنظمة الربط</p> <p>• دراسة حالة عملية</p> | <p>عرض تقديمي</p> <p>مناقشة جماعية</p> <p>تحليل دراسة حالة</p> | <p>60 دقيقة</p> <p>12 دقائق</p> <p>15 دقيقة</p> <p>15 دقيقة</p> <p>18 دقيقة</p> | <p>1- فهم أهمية ربط التعويضات بتقييم الأداء .</p> <p>2- التعرف على طرق الربط المختلفة .</p> <p>3- فهم التحديات المصاحبة لربط التعويضات .</p> <p>4- معرفة أفضل الممارسات.</p> | متزامن | <p>ربط التعويضات بتقييم الأداء</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ أهمية الربط ❖ طرق ربط التعويضات بتقييم الأداء ❖ تحديات الربط ❖ أفضل الممارسات |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--------|---|--|
| | | | | | | |
| • بور بوينت • مقالات علمية • مواقع إلكترونية | عرض تقديمي مناقشة جماعية بحث جماعي | 60 دقيقة 18 دقيقة 15 دقيقة 12 دقيقة 15 دقيقة | 1- التعرف على التوجهات الحديثة في التعويضات . 2- فهم التعويضات القائمة على المهارات. 3- معرفة مزايا وعيوب التعويضات المرنة. 4- فهم مفهوم التعويضات الشاملة. 5- تحليل أثر التكنولوجيا على النظام. | متزامن | التوجهات الحديثة في نظام التعويضات ❖ التعويضات القائمة على المهارات ❖ التعويضات المرنة ❖ التعويضات الشاملة ❖ أثر التكنولوجيا | |
| • دراسة حالة مكتوبة • منصة تعليمية • بور بوينت | تحليل دراسة حالة مناقشة جماعية عبر الإنترنت عرض تقديمي للحلول المقترحة | 15 دقيقة <input type="checkbox"/> 15 دقيقة <input type="checkbox"/> | 1- أسئلته وأمثلة تطبيقية 2- اختبار علي دوره | متزامن | حالة علمية | |
| | | 30 دقيقة | | | نقاش مفتوح | |

الآية تنفيذ الأنشطة العملية في المقرر الأنشطة العملية

❖ ورقة عمل

- الهدف تطبيق المفاهيم النظرية التي تم شرحها في المحاضرة على حالات عملية
- التنفيذ يتم توزيع ورقة عمل على الطلاب تحتوي على أسئلة أو تمارين تتعلق بالموضوع المطروح ويعمل الطلاب بشكل فردي أو جماعي على حل الأسئلة ومناقشة الإجابات مع بعضهم البعض ومع المحاضر
- الأدوات ورقة مطبوعة أو ملف إلكتروني Word PDF أقلام سبورة بيضاء

❖ ورشة عمل

- الهدف تعميق فهم الطلاب للموضوع من خلال المشاركة في أنشطة تفاعلية وحل مشكلات عملية
- التنفيذ يتم تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة وتكليف كل مجموعة بمهمة محددة تتعلق بالموضوع وتعمل المجموعات على إنجاز المهمة ثم تقوم بعرض نتائجها ومناقشتها مع المجموعات الأخرى
- الأدوات مواد متنوعة حسب طبيعة الورشة مثل أوراق ملونة مقص غراء بطاقات سبورة بيضاء برنامج عرض تقديمي PowerPoint

❖ نقاش جماعي

- الهدف تشجيع الطلاب على تبادل الأفكار والخبرات والآراء حول موضوع معين
- التنفيذ يطرح المحاضر سؤالاً أو موضوعاً للنقاش ويقوم الطلاب بمشاركة أفكارهم وآرائهم بشكل منظم
- الأدوات لا توجد أدوات محددة يمكن استخدام السبورة البيضاء لتدوين النقاط الرئيسية

❖ لعبة تمثيل الأدوار

- الهدف تطوير مهارات التواصل والتفاوض وحل المشكلات لدى الطلاب من خلال تمثيل أدوار مختلفة في سيناريوهات عملية
- التنفيذ يتم توزيع أدوار محددة على الطلاب ويتم إعطاءهم سيناريو لموقف معين ويقوم الطلاب بتمثيل الأدوار والتفاعل مع بعضهم البعض لحل الموقف
- الأدوات سيناريو مكتوب بطاقات تعريف بالأدوار

❖ حل مشكلات جماعي

- الهدف تدريب الطلاب على العمل الجماعي وتطبيق مهاراتهم في حل مشكلات واقعية
- التنفيذ يتم تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة وتكليف كل مجموعة بمشكلة محددة تتعلق بالموضوع وتعمل المجموعات على تحليل المشكلة واقتراح حلول ثم تقوم بعرض حلولها ومناقشتها مع المجموعات الأخرى
- الأدوات وصف المشكلة أوراق أقلام سبورة بيضاء

❖ كتابة تقرير فردي

- الهدف قياس فهم الطلاب للموضوع من خلال تكليفهم بكتابة تقرير فردي يلخص أهم النقاط التي تم تعلمها

- التنفيذ يحدد المحاضر موضوع التقرير ومعايير التقييم ويقوم الطلاب بكتابة التقرير بشكل فردي ثم يقومون بتسليمه للمحاضر
- الأدوات برنامج معالجة النصوص Word منصة التعلم الإلكتروني لتسليم التقرير
- ❖ تحليل دراسة حالة
- الهدف تطبيق المفاهيم النظرية على حالات واقعية من خلال تحليل دراسة حالة
- التنفيذ يتم توزيع دراسة حالة على الطلاب وتحتوي على وصف لموقف أو مشكلة معينة ويقوم الطلاب بتحليل الحالة وتحديد المشكلة واقتراح حلول
- الأدوات دراسة حالة مكتوبة أو فيديو أوراق أقلام سبورة بيضاء
- ❖ مناقشة جماعية عبر الإنترنت
- الهدف تشجيع الطلاب على المشاركة والتفاعل مع بعضهم البعض ومع المحاضر في بيئة افتراضية
- التنفيذ يتم استخدام منصة التعلم الإلكتروني لإنشاء منتدى نقاش حيث يطرح المحاضر موضوعاً للنقاش ويقوم الطلاب بالمشاركة بأرائهم وأفكارهم
- الأدوات منصة التعلم الإلكتروني مثل Moodle
- ❖ اختبار قصير عبر الإنترنت
- الهدف قياس فهم الطلاب للموضوع من خلال اختبار قصير عبر الإنترنت
- التنفيذ يتم استخدام منصة التعلم الإلكتروني لإنشاء اختبار قصير يحتوي على أسئلة اختيار من متعدد أو أسئلة صح وخطأ
- الأدوات منصة التعلم الإلكتروني مثل Moodle
- ❖ لعب أدوار لمقابلات عمل
- الهدف تدريب الطلاب على مهارات إجراء المقابلات من خلال لعب الأدوار
- التنفيذ يتم تقسيم الطلاب إلى أزواج حيث يلعب أحد الطلاب دور مسؤول التوظيف والآخر يلعب دور المتقدم للوظيفة ويتم إجراء محاكاة لمقابلة عمل حقيقية
- الأدوات قائمة بأسئلة المقابلة الشائعة بطاقات تعريف بالأدوار
- ❖ تحليل فيديوهات المقابلات
- الهدف تطوير مهارات تحليل المقابلات لدى الطلاب من خلال مشاهدة وتحليل فيديوهات لمقابلات عمل نموذجية
- التنفيذ يتم عرض فيديوهات لمقابلات عمل ويقوم الطلاب بتحليل أداء كل من مسؤول التوظيف والمتقدم للوظيفة وتحديد نقاط القوة والضعف
- الأدوات فيديوهات لمقابلات عمل أوراق أقلام
- ❖ استخدام برنامج محاكاة لإدارة الموارد البشرية
- الهدف تطبيق المفاهيم النظرية في بيئة افتراضية تحاكي بيئة العمل الحقيقية
- التنفيذ يتم استخدام برنامج محاكاة لإدارة الموارد البشرية حيث يتعين على الطلاب اتخاذ قرارات تتعلق بإدارة الموارد البشرية في شركة افتراضية
- الأدوات برنامج محاكاة لإدارة الموارد البشرية مثل Capsim

❖ بحث جماعي

- الهدف تطوير مهارات البحث العلمي والعمل الجماعي لدى الطلاب
- التنفيذ يتم تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة وتكليف كل مجموعة بموضوع بحثي محدد وتقوم المجموعات بجمع المعلومات من مصادر مختلفة وتحليلها وكتابة تقرير بحثي
- الأدوات مكتبة الإنترنت برنامج معالجة النصوص Word