|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **العنوان:** | **تخطيط التغيير في مكان العمل** | | |
| **المستوى:** | **3** |  |  |
| **قيمة الساعات المعتمدة:** | **2** |  |  |
| **ساعات التعلم الموجّه للوحدة** | **9** |  |  |
| **حصيلة التعلم (سيكتسب المتعلم ما يلي)** | | **معايير التقييم (المتعلم يستطيع)** | |
| 1 فهم قوى التغيير داخل إحدى المؤسسات | | 1.1 | تحديد القوى التي قد تتطلب من مؤسستك أن تقوم بالتغيير وذلك من خلال إجراء تحليل سياسي واقتصادي واجتماعي وتكنولوجي (PESTLE) بسيط أو تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (SWOT) البسيط |
| 2 معرفة كيفية تحديد التغيير والتخطيط له داخل إحدى المؤسسات | | 2.1  2.2  2.3  2.4 | طرح مثال لتغيير مطلوب في مكان العمل يعكس تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (SWOT) أو التحليل السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي (PESTLE)  تحديد العوامل البشرية والمالية ذات الصلة فيما يتعلق بتخطيط التغيير في سياق المثال المطروح  شرح كيفية التواصل مع الأشخاص وإشراكهم في الأمر لتسهيل إحداث تغيير فعّال  استخدام أسلوب لتخطيط التغيير في إطار السياق المطروح |
| **معلومات إضافية عن الوحدة** | | | |
| غرض الوحدة وهدفها (أهدافها) |  | القدرة على تخطيط التغيير في المؤسسة وفقًا لما يطلبه المدير الأول المباشر الممارس أو المحتمل. | |
| تاريخ مراجعة الوحدة |  | 31/3/2017 | |
| تفاصيل العلاقة بين الوحدة والمعايير المهنية الوطنية أو المعايير المهنية أو المناهج ذات الصلة (إذا كان ذلك ملائمًا) | | روابط إلى المعايير المهنية الوطنية (NOS) للإدارة والقيادة  لعام 2008: الوحدات رقم “C5” و“C6” | |
| متطلبات التقييم أو دليله الاسترشادي المحدد من قبل قطاع أو هيئة تنظيمية (إذا كان ملائمًا) | | | |
| دعم مقدم إلى الوحدة من قبل أحد مجالس قطاع تنمية المهارات أو هيئة أخرى معنية (عند الحاجة) | | مجلس الإدارة المختص (CfA) | |
| مبادئ المساواة المتفق عليها للوحدة (عند الحاجة) | | الوحدة رقم “M3.03” - تخطيط التغيير في مكان العمل | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| موقع الوحدة داخل”موضوع/قسم“ نظام التصنيف | | 15.3 – إدارة الأعمال |
| اسم المؤسسة التي تقدم الوحدة | | معهد القيادة والإدارة |
| إمكانية الاستخدام | |  |
| **إرشادات إضافية حول الوحدة** | |  |
| **المحتوى الدلالي:** | | |
| 1 | • التحليل السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي (PESTLE)  • تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التنظيمي (SWOT) | |
| 2 | • مبادئ تغيير الإدارة  • طرق تخطيط التغيير  • استخدام مخططات غانت (Gantt) وتخطيط الشبكة كأدوات لتخطيط التغيير  • تحديد العوامل المالية والبشرية عند التفكير بشأن التغيير  • أهمية التواصل وإشراك الأشخاص لتسهيل إحداث التغيير الفعّال | |