



**الدبلوم المهني في
الإدارة والقيادة**

الدبلوم المهني في الإدارة والقيادة

◀ مقدمة

يستهدف هذا المؤهل شاغلي منصب مدير في المستوى المتوسط، وهو يمثل تغيير خطوة من شهادة في الإدارة إلى خطوة أخرى تتطلب من المدير تطوير مهارات الإدارة الأساسية في المجالات التالية:

- التطوير الشخصي
- موارد الإدارة
- فهم أثر السوق في تلبية متطلبات العملاء والجودة
- إدارة المعلومات
- إدارة الأداء

التعلم السابق

يقوم هذا البرنامج على المحتوى والتعلم المضمن في شهادة معهد الإدارة المعتمد في الإدارة. فإذا كنت أصلاً حاصل على هذا المؤهل، وسوف يطلب منك دورك الوظيفي الحالي أو المتوقع العمل في منصب مدير في المستوى المتوسط أو الأول فإن الدبلوم المهني في الإدارة والقيادة هو المؤهل المناسب لهذه المرحلة من حياتك المهنية وتطورك الشخصي. وحتى إذا لم تكن حاصل على شهادة في الإدارة فإن هذا المؤهل سيظل هو الوضع إذا كان بإمكانك أن تثبت بأن التعلم السابق والخبرات عند مستوى واتساع وعمق قابل للمقارنة.

التقييم

تعتبر الشهادات التي يمنحها معهد الإدارة المعتمد مؤهلات مهنية تتطلب معايير عالية من المعرفة والفهم والاستنتاج والتقدير المرتبطة بوضوح التعبير. تقوم طريقتنا في التقييم لجميع مؤهلاتنا على المبادئ التالية:

(أ) يجب أن يستخدم التقييم دليل قائم على العمل مستقى من خبرة مؤسسة المرشح.

(ب) قيام IMC بتحديد كيفية دمج البعد المؤسسي لدليل وتقييم المرشح بشكل واضح في عملية التقييم.

الدبلوم المهني في الإدارة والقيادة – المستوى الخامس

ج) ستكون عملية التقييم مرنة بشكل كافٍ للسماح بتتوع خبرة المرشح بالمؤسسة التي يتعين استخدامها، وسوف تضع في الاعتبار الاحتياجات الخاصة لأي مرشح يكون من الصعب الحصول على دليل قائم على العمل بالنسبة له.

د) لن تمس عملية التقييم أو تشكّل أي خطر على المرشح أو سرية المؤسسة أو السرية التجارية.

هـ) سوف تقدر عملية التقييم مسائل الفرص المتساوية وتضع الاعتبار اللازم لقيم وأخلاق الإدارة وتركز على تطبيق مفاهيم الإدارة في الممارسة العملية.

و) يجب أن تكون التقييمات صالحة وموثوق بها وعادلة.

سيقوم المعهد بتقييم وحدة إدارة الأداء بشكل مستقل بالنسبة للدبلوم المهني في الإدارة والقيادة.

سيتم تقييم جميع نتائج التعلم الأخرى محلياً من قبل IMC بمواصفة يتم الاتفاق عليها مع المعهد ومراجعتها من قبل المُقيّم الخارجي التابع للمعهد. سيقوم المُقيّم الخارجي باختبار أعمال المرشح طيلة مدة البرنامج لضمان تلبية جميع المتطلبات.

وبالنسبة للدبلوم المهني في الإدارة والقيادة، يطلب المعهد من المرشحين إكمال مشروع في الإدارة يتألف من 4000-4500 كلمة كجزء من برنامج التقييم بالمركز.

◀ ساعات التعلم الموجهة

تعتمد على تقدير للوقت الذي قد يقضيه المرشح فعلاً في تدريسه أو تعليمه وكذلك الوقت الذي يقضيه المرشحون في التعلم المؤسس مثل الواجبات الموجهة، التقييمات على العمل أو الدراسة أو الممارسة الفردية المدعومة.

◀ هياكل المؤهل

الوحدات	الدرجة	ساعات التعلم الموجهة
التطوير الشخصي كمدير أو قائد	6	20
اتخاذ القرار القائم على معلومات	7	25
إدارة الأداء	9	30
إدارة الموارد	7	25
تلبية احتياجات أصحاب المصلحة والجودة	6	20
قيادة مشروع إدارة	10	35
الرقابة المالية	9	30
تطوير ومراقبة المشاريع	6	20
تطوير الموارد البشرية	6	20

◀ المؤهل الذي يمنحه معهد الإدارة المعتمد (CMI) في الإدارة والقيادة

يتعين على المرشحين إكمال أي مجموعة من الوحدات بحد أدنى 6 درجات للحصول على المؤهل.

◀ شهادة معهد الإدارة المعتمد (CMI) في الإدارة والقيادة

يتعين على المرشحين إكمال أي مجموعة من الوحدات بحد أدنى 13 درجة للحصول على المؤهل.

◀ دبلوم معهد الإدارة المعتمد (CMI) في الإدارة والقيادة

يتعين على المرشحين إكمال جميع الوحدات.

الوحدة (1)

التطوير الشخصي كمدير أو قائد

الهدف: تتعلق هذه الوحدة بتحسين مهارات وكفاءات الإدارة والقيادة الفردية مقابل الغايات.

معايير التقييم بإمكان المتعلم:	نتائج التعلم سيكون المتعلم قادراً على:
1-1 شرح أهمية التطوير الذاتي المستمر في تحقيق أهداف المؤسسة 2-1 تقييم المهارات والكفاءات الحالية مقابل متطلبات الدور المحددة وغايات المؤسسة 3-1 تحديد فرص التطوير لتلبية الاحتياجات المحددة الحالية والمستقبلية 4-1 بناء خطة تطوير شخصي مع أهداف قابلة للتحقيق ولكنها تتسم بالتحدي	1- التقييم والتخطيط للتطوير المهني الشخصي
1-2 تحديد الموارد المطلوبة لدعم خطة التطوير الشخصي 2-2 تطوير حالة تجارية للحصول على الموارد لدعم خطة التطوير الشخصي	2- التخطيط للموارد المطلوبة للتطوير المهني الشخصي
1-3 مناقشة الإجراءات المطلوبة لتنفيذ خطة التطوير الشخصي 2-3 تقييم أثر خطة التطوير الشخصي على تحقيق متطلبات الدور المحددة وأهداف المؤسسة 3-3 استعراض وتحديث خطة التطوير الشخصي	3- تنفيذ وتقييم خطة التطوير الشخصي
1-4 مناقشة العلاقة (العلاقات) بين ممارسات العمل الصحية والأمانة وغايات المؤسسة 2-4 شرح عملية إجراء تقييم للمخاطر 3-4 تحديد الخطوات المتخذة من قبل المدير في التعامل مع مخالفة لممارسات العمل الصحية والأمانة 4-4 وصف كيفية إبلاغهم بالمسئوليات عن ممارسات العمل الصحية والأمانة 5-4 مناقشة السجلات ذات الصلة المحفوظ بها لإثبات الوفاء بممارسات العمل الصحية والأمانة	4- تشجيع وتعزيز ممارسات العمل الصحية والأمانة

الوحدة (2)

← اتخاذ القرار القائم على المعلومات

الهدف: تتعلق هذه الوحدة بتوصيل واستخدام المعلومات لدعم اتخاذ القرار.

معايير التقييم بإمكان المتعلم:	نتائج التعلم سيكون المتعلم قادراً على:
1-1 مناقشة طبيعة البيانات والمعلومات 2-1 تقييم مصادر البيانات والمعلومات ذات الصلة 3-1 مناقشة معايير اختيار البيانات والمعلومات 4-1 تحديد المتطلبات القانونية المتعلقة بجمع واستخدام وتخزين البيانات والمعلومات	1- تحديد واختيار مصادر البيانات والمعلومات
1-2 تقييم نماذج اتخاذ القرار المستخدمة لدعم اتخاذ القرار 2-2 تحديد الذين يجب إشراكهم في تحليل المعلومات واتخاذ القرار 3-2 تقييم طرق تقديم القرارات المتخذة	2- تحليل وتقديم المعلومات لدعم اتخاذ القرار
1-3 تحليل طرق إيصال القرارات المتخذة 2-3 مناقشة إجراءات تطبيق طريقة الاتصال 3-3 تقييم تطبيق طريقة اتصال	3- إيصال نتائج تحليل المعلومات والقرارات

الوحدة (3)

إدارة الأداء

الهدف: تتعلق هذه الوحدة بإدارة أداء الفرد والفريق.

معايير التقييم بإمكان المتعلم:	نتائج التعلم سيكون المتعلم قادراً على:
<p>1-1 شرح الروابط بين غايات الفرد والفريق والمؤسسة</p> <p>2-1 تحديد اختيار والاتفاق على غايات الفرد والفريق</p> <p>3-1 تحديد والاتفاق على مجالات مسئولية الفرد والفريق في تحقيق الغايات</p> <p>4-1 تحديد الحاجة لخلق بيئة ثقة ودعم مع الآخرين</p>	<p>1- تحديد والاتفاق على غايات الأداء</p>
<p>1-2 تقييم وتقدير أداء الفرد والفريق مقابل الغايات</p> <p>2-2 تحديد طرق تقديم المعلومات الرجعة إلى الأفراد والفرد حول الأداء</p> <p>3-2 تحديد أسباب الخلاف ووصف الإستراتيجيات لمنع أو تقليل الخلاف لأدنى حد.</p> <p>4-2 شرح أنظمة التسجيل لتقييم وتقدير الأداء للأفراد والفرق</p>	<p>2- تقييم الأداء وتقديم معلومات رجعة</p>
<p>1-3 شرح دورة تحسين الأداء</p> <p>2-3 مناقشة مؤشرات الأداء الضعيف</p> <p>3-3 تقييم الطرق التي تدعم تحسين الأداء</p>	<p>3- فهم دعم الأداء من أجل التحسين</p>
<p>1-4 شرح إجراءات الانضباط والتظلمات للمؤسسة</p> <p>2-4 تحديد دور المدير في إجراءات الانضباط والتظلمات</p> <p>3-4 تلخيص الجوانب الرئيسية للتشريع الذي ينطبق على إجراءات الانضباط والتظلمات للمؤسسة</p>	<p>4- فهم وتطبيق إجراءات الانضباط والتظلمات بالمؤسسة</p>

الوحدة (4)

إدارة الموارد

الهدف: تتعلق هذه الوحدة بتحديد وتخطيط واستخدام وتقييم الموارد لتحقيق الغايات

معايير التقييم بإمكان المتعلم:	نتائج التعلم سيكون المتعلم قادراً على:
<p>1-1 تحديد تلك الموارد المطلوبة لتحقيق الغايات</p> <p>2-1 شرح عملية تخطيط استخدام الموارد لتحقيق الغايات</p> <p>3-1 تحديد التكاليف المرتبطة بالموارد المطلوبة لتحقيق الغايات</p>	<p>1- تحديد وتخطيط الموارد المطلوبة لتحقيق الغايات</p>
<p>2-1 تقييم مصادر التوريد لتحقيق الغايات المخطط لها</p> <p>2-2 شرح العمليات لإدارة توفير واستمرارية وجودة الموارد لتحقيق الخطط</p> <p>3-2 وصف الإستراتيجيات المستخدمة لتوقع وإدارة الانقطاع في توفير الموارد والتكاليف المرتبطة بذلك</p>	<p>2- اختيار واستخدام سلسلة توفير الموارد لتحقيق الغايات المخطط لها</p>
<p>1-3 استعراض تقدم استخدام الموارد الفعلية مقابل استخدام الموارد المخطط له</p> <p>2-3 مناقشة طرق تسجيل وتقديم تقارير عن استخدام الموارد</p> <p>3-3 شرح طرق استخدام معلومات الموارد للتبليغ عن الإجراءات المستقبلية.</p>	<p>3- مراقبة وتقييم الموارد الداخلية والخارجية المستخدمة لتحقيق الخطط</p>

الوحدة (5)

تلبية متطلبات أصحاب المصلحة والجودة

الهدف: تتعلق هذه الوحدة بتلبية متطلبات أصحاب المصلحة حسب معايير متفق عليها للجودة والسعي نحو التحسين.

معايير التقييم بإمكان المتعلم:	نتائج التعلم سيكون المتعلم قادراً على:
<p>1-1 تحديد أصحاب المصلحة للمؤسسة وتوقعاتهم</p> <p>2-1 مناقشة طرق تحقيق توقعات أو متطلبات أصحاب المصلحة</p> <p>3-1 تحديد طرق نقل متطلبات أصحاب المصلحة مع أعضاء الفريق</p> <p>4-1 شرح عمليات تحديث المعلومات حول متطلبات أصحاب المصلحة</p>	<p>1- تحديد أصحاب المصلحة ومتطلباتهم</p>
<p>1-2 مناقشة معنى الجودة بالنسبة لأي مؤسسة</p> <p>2-2 تحديد وتطبيق سياسات وإجراءات الجودة بالمؤسسة</p> <p>3-2 تحديد كيفية تشجيع الموظفين للمساهمة بالأفكار لتحسين الجودة</p> <p>4-2 القيام بتدقيق للجودة وتقديم التوصيات للتحسين</p>	<p>2- تطبيق وتحسين معايير الجودة</p>
<p>1-3 مناقشة مفهوم والحاجة للتحسين المستمر</p> <p>2-3 تقييم أنشطة العمل وتحديد مجالات التحسين</p> <p>3-3 تشجيع الموظفين للمساهمة بالأفكار للتحسين المستمر</p>	<p>3- تشجيع التحسين والتغيير المستمر</p>

الوحدة (6)

قيادة مشروع إدارة

الهدف: تتعلق هذه الوحدة بتحديد وبحث وخلق مشروع مرتبط بالعمل وتقييم أثره.

معايير التقييم بإمكان المتعلم:	نتائج التعلم سيكون المتعلم قادراً على:
<p>1-1 تحديد مجال إدارة للبحث والذي يكون له مضمون لمجال مرتبط بالعمل</p> <p>2-1 تحديد هدف ومجال وغاية المشروع</p> <p>3-1 تبرير هدف وغاية المشروع</p>	<p>1- تحديد وتبرير أي مشروع إدارة</p>
<p>1-2 تحديد مصادر البيانات والمعلومات للمشروع</p> <p>2-2 تحليل البيانات والمعلومات للخيارات أو البدائل التي تحقق هدف المشروع</p> <p>3-2 تحديد خيار أو بديل يحقق هدف المشروع</p>	<p>2- إجراء بحث باستخدام المصادر وتحليل البيانات والخيارات</p>
<p>1-3 تقييم البحث لوضع الاستنتاجات</p> <p>2-3 التوصية بخطة عمل لتحقيق هدف المشروع</p> <p>3-3 تقدير أثر توصيات المشروع</p>	<p>3- وضع استنتاجات وتوصيات تحقق هدف المشروع</p>
<p>1-4 تحديد الوسيلة الواجب استخدامها لإبراز نتائج المشروع</p> <p>2-4 وضع نتائج المشروع</p> <p>3-4 مناقشة أثر المشروع على المجال المرتبط بالعمل</p>	<p>4- إبراز واستعراض نتائج المشروع</p>

الوحدة (7)

◀ الرقابة المالية

الهدف: تتعلق هذه الوحدة بأنظمة وإجراءات الرقابة المالية وأثر العوامل الخارجية على الإدارة المالية للمؤسسة.

معايير التقييم بإمكان المتعلم:	نتائج التعلم سيكون المتعلم قادراً على:
<p>1-1 تقدير العلاقة (العلاقات) بين نظام أو عمل مالي مع أنظمة أو أعمال أخرى في أي مؤسسة</p> <p>2-1 وصف أنظمة الحسابات والقوائم المالية المستخدمة لمراقبة أي نظام مالي</p> <p>3-1 تحليل المعلومات المالية المضمنة في أي مجموعة من الحسابات أو القوائم المالية</p>	<p>1- فهم واستخدام ومراقبة النظام المالي لتحقيق الغايات</p>
<p>2-1 وضع ميزانية لمجال من مسؤولية الإدارة</p> <p>2-2 تطوير أنظمة رقابة على الميزانية ومقارنة الأرقام الفعلية مع الإنفاق المخطط له</p> <p>3-2 مناقشة الخطوات التصحيحية الواجب اتخاذها للاستجابة للانحرافات في الميزانية</p> <p>4-2 تحديد الخلافات التي يمكن أن تحدث مع أنظمة الرقابة الإدارية وكيفية حلها أو تقليلها لأدنى حد</p>	<p>2- تحديد واستخدام مجموعة من إجراءات الرقابة المالية</p>
<p>3-1 تحديد المصادر الحالية والمحتملة للتمويل التي تدعم أنشطة المؤسسة</p> <p>3-2 تقييم توزيع التمويل دعمها لأنشطة المؤسسة</p> <p>3-3 مناقشة المراقبة على والتحكم في التمويل المستخدم دعماً لأنشطة المؤسسة</p>	<p>3- فهم مصادر وتوفير التمويل لأي مؤسسة</p>

الوحدة (8)

تطوير ومراقبة المشاريع

الهدف: تتعلق هذه الوحدة بفهم المشاريع وتطوير خطط المشاريع وإستراتيجيات الإدارة وضمان أن المشاريع تحقق الغايات مع الأهداف.

معايير التقييم بإمكان المتعلم:	نتائج التعلم سيكون المتعلم قادراً على:
<p>1-1 وصف المراحل المكونة لأي مشروع</p> <p>2-1 توضيح دورة حياة المشروع من الفكرة إلى التدشين أو التسليم</p> <p>3-1 تقدير أين تكون المشاريع مناسبة في أنشطة الإدارة العمليانية</p>	<p>1- تحديد مكونات مراحل ودورة حياة المشاريع</p>
<p>1-2 مناقشة الطرق القياسية المتوفرة لإدارة المشاريع</p> <p>2-2 وصف عملية تطوير بيئة إدارة مشاريع فعالة</p> <p>3-2 مناقشة تحديد والتواصل مع جميع أصحاب المصلحة في المشروع</p> <p>4-2 تحديد أساسيات أي حالة تجارية لدعم أي مشروع</p>	<p>2- وصف طرق المشاريع وتطبيقها</p>
<p>1-3 تصميم خطة مشروع لتحقيق غاية محددة</p> <p>2-3 تحديد المكونات المالية وتشمل تقييم المخاطر التي تحتاج لتطوير من أجل تصميم ومراقبة فعالة للمشروع</p> <p>3-3 تطوير إستراتيجية مراقبة ومراجعة للمشروع تُقِيم أثر وإنجاز المشروع</p>	<p>3- تطوير خطة مشروع وتحديد وتخفيف المخاطر وبناء إستراتيجية مراقبة ومراجعة</p>

الوحدة (9)

تطوير الموارد البشرية

الهدف: تتعلق هذه الوحدة بتحديد الأفراد المطلوبين لغايات العمل وتوفير فرص تطوير ذات أهداف للأفراد.

معايير التقييم بإمكان المتعلم:	نتائج التعلم سيكون المتعلم قادراً على:
1-1 تقييم المعايير المطلوبة لتحديد الموارد البشرية لمجال من مجالات العمل 2-1 تحديد وسائل لتقييم قدرات فريق لتحقيق الغايات 3-1 وضع خطة للموارد البشرية لمجال عمل	1- ابتكار خطة للموارد البشرية لمجال عمل لتحقيق غايات المؤسسة
1-2 تقييم قدرات وإمكانيات الموظفين لتحقيق الغايات الحالية والمستقبلية 2-2 تطوير خطة تطوير شخصية لأي فرد لتحقيق الغايات الحالية والمستقبلية 3-2 الاتفاق على خطط التطوير الشخصية مع الأفراد	2- تحديد وتخطيط تطوير الأفراد لتحقيق غايات المؤسسة
1-3 تحديد الأشخاص المطلوب معهم الدعم للشروع في خطة التطوير الشخصية 2-3 الشروع في الخطة ومراجعة ومراقبة التقدم مقابل الغايات المنفق عليها 3-3 تقييم الخطة عند إكمالها ومساهمتها في غايات المؤسسة	3- الشروع في خطة تطوير شخصية لأي فرد وتقييم التقدم
1-4 تحديد عمليات مراجعة أثر التغيير 2-4 تحليل نتائج مراجعة الأثر 3-4 تقديم نتائج تحليل التغيير	4- فهم كيفية تقييم أثر إستراتيجيات التغيير