

دورة تطوير القادة الواعدين: المرونة التعليمية والجاهزية للمناصب القيادية العليا

31 يناير – 4 فبراير 2027

عن بعد





دورة تطوير القادة الواعدين: المرونة التعليمية والجاهزية للمناصب القيادية العليا

المرجع: 13707_95 التاريخ: 31 يناير – 4 فبراير 2027 المكان: عن بعد الرسوم: GBP 1700

ملخص البرنامج

تطوير القادة الواعدين والمرونة التعليمية والجاهزية للمناصب القيادية العليا دورة تدريبية تمتد أسبوع موجهة إلى المديرين المرشحين لخلافة المناصب العليا على المستوى الاستراتيجي، ويخرج منها كل مشارك بخطة تطوير فردية متسارعة يتفق عليها مع راعيه. فالمؤسسات تستثمر في مجتمعات المواهب، لكن كثيرا من أصحاب الأداء المرتفع يتوقف تقدمهم حين يصلون إلى أدوار تتطلب حكما أوسع وتأثيرا أكبر وقدرة أعلى على التحمل. ويفصل البرنامج بين الإمكانيات والأداء، وينمي المرونة التعليمية والوعي الذاتي، ويوسع المنظور المؤسسي، ويحول التطوير إلى تجارب تحد مخططة. تقدم هذا البرنامج في تطوير القادة الواعدين لقيادات المستقبل مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

حين يرقى أصحاب الإمكانيات العالية قبل احتمال جاهزيتهم، أو يغادرون لأن تطورهم توقف، تخسر المؤسسة استثمارها وتفقد البدلاء الذين كانت تعمل عليهم في خطط الخلافة. ويختصر التطوير المنظم المدة التي يحتاجها الخليفة ليصبح جاهزا، ويقلل خطر التعثر في أول منصب رفيع، ويبعث برسالة واضحة إلى المديرين الموهوبين بأن المؤسسة جادة في الاستثمار في نموهم ومستقبلهم المهني.

- جاهزية الخلفاء: تتحسن حين يعالج كل خليفة فجواته المتفق عليها عبر مهام تحد مخططة.
- الاحتفاظ بأصحاب الإمكانيات العالية: يرتفع حين يكون التطوير مرئيا ومرعيا ومرتبطا بالأدوار المستقبلية.
- نجاح التعيينات القيادية العليا: يتعزز حين ترصد مخاطر التعثر وتعالج قبل الترقية.

المبادئ والأساس المعرفي

- مصفوفة التسعة مربعات: تفصل الأداء الحالي عن الإمكانيات المستقبلية وتؤطر التقييم الذاتي في الجلسة 1.
- المرونة التعليمية: تعرف القدرة على التعلم من التجارب الجديدة، وتقاس وتنمى في الجلسة 2.
- عوامل التعثر القيادي: تستند إلى أبحاث Hogan حول السلوكيات التي تظهر تحت الضغط لتحديد المخاطر الشخصية في الجلسة 2.
- نموذج التعلم 70-20-10: ينظم التطوير عبر التجربة والعلاقات والتعلم الرسمي في الخطة التي تبنى في الجلسة 5.



المشاركون المستهدفون

- المدبرون المدرجون في مجتمعات المواهب أو المسمون خلفاء لمناصب عليا.
- القادة الوظيفيون المنتظر أن يتولوا مسؤوليات مؤسسية أوسع خلال السنوات القليلة المقبلة.
- القادة العائدون من أول مهمة دولية أو مشتركة بين الإدارات.
- قادة المواهب وتطوير القيادات الذين يصممون برامج أصحاب الإمكانيات العالية ويرعونها.

يخدم البرنامج الجهات الحكومية وشركات الطاقة والصناعة والمصارف والخدمات المالية والمؤسسات الصحية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على التمييز بين الإمكانيات والأداء وتقييم جاهزيتهم لمنصب رفيع.
2. سيكون المشاركون قادرين على تقييم مرونتهم التعليمية وتحديد السلوكيات التي تسرعها.
3. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص مخاطر التعثر الشخصية وتصميم ضمانات تحد منها.
4. سيكون المشاركون قادرين على تحليل القضايا من منظور مؤسسي لا وظيفي.
5. سيكون المشاركون قادرين على بناء خريطة رعاية وعلاقات تدعم تطورهم.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة تطوير متسارعة تقوم على مهام التحدي.

هيكل البرنامج

اليوم 1: الإمكانيات والأداء وتطوير القادة الواعدين

ما المقصود بالإمكانيات، وما مدى جاهزية المشارك لمنصب رفيع؟

- مؤشرات الإمكانيات مقابل مؤشرات الأداء
- التوضع في مصفوفة التسعة مربعات وممارسات مراجعة المواهب
- متطلبات المناصب العليا وفجوات الجاهزية
- القيم الشخصية والدوافع والتطلعات المهنية
- جمع التغذية الراجعة من المديرين والزملاء

اليوم 2: المرونة التعليمية ومخاطر التعثر

ما سرعة تعلم المشارك من التجارب الجديدة، وما الذي قد يقوض نجاحه؟



- أبعاد المرونة التعليمية والتقييم الذاتي
- عادات التأمل والتغذية الراجعة التي تسرع التعلم
- عوامل التعثر القيادي تحت الضغط
- نقاط القوة المفردة والنقاط العمياء
- القدرة على التحمل وإدارة الطاقة الشخصية

اليوم 3: من خبير وظيفي إلى قائد مؤسسي

كيف يفكر المشارك ويقرر خارج حدود إدارته؟

- سلسلة القيمة المؤسسية والمفاضلات بين الإدارات
- التفكير الاستراتيجي وأسئلة السيناريوهات
- الثقافة التجارية والمالية لقادة المستقبل
- الحضور التنفيذي والتواصل الموجز
- التأثير دون سلطة رسمية

اليوم 4: الرعاية والعلاقات وتجارب التحدي

من يدعم نمو المشارك، وما التجارب التي تبني الجاهزية بأسرع وقت؟

- الرعاية والمرشدون والمدربون: أدوار مختلفة
- رسم خريطة شبكة أصحاب المصلحة وتعزيز الحضور
- تصميم مهام التحدي وموازنة مخاطرها
- نموذج 10-20-70 في الممارسة
- حوارات المواهب مع الرؤساء المباشرين والموارد البشرية

اليوم 5: تطبيق تطوير القادة الواعدين

كيف تجمع الجاهزية والمرونة والمنظور والرعاية في خطة واحدة؟

- ملخص فجوات الجاهزية لدى المشارك
- ضمانات الحد من التعثر وعادات التعلم
- مهام التحدي وإجراءات الراعي
- مراجعة الزملاء لخطة التطوير
- عرض خطة التطوير المتسارعة



المنهجية

يقوم البرنامج على التمارين المنظمة ومراجعة الزملاء. إذ يحلل المشاركون مسارات مهنية لقادة تقدموا وآخرين تعثروا في مؤسسات حكومية وتجارية، ويجرون تقييمات ذاتية، ثم يعرضون خططهم على زملائهم الذين يؤدون دور لجنة مراجعة المواهب، قبل أن يطبقوا كل أداة على تطورهم الشخصي.

- نشاط مقترح: وضع ملفات مجهولة الهوية على مصفوفة التسعة مربعات ومناقشة الإمكانيات.
- نشاط مقترح: تحليل حالة قائد واعد تعثر بعد ترقيته.
- نشاط مقترح: تصميم مهمة تحد لأحد الزملاء واختبار مخاطرها.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة تطوير متسارعة للمنصب الرفيع التالي، تتضمن ملخص فجوات الجاهزية، وأولويات المرونة التعليمية، وضمانات الحد من التعثر، ومهمتين أو ثلاث مهام تحد، وخريطة للرعاة والعلاقات، ومحطات مراجعة، جاهزة للاتفاق عليها مع الرئيس المباشر أو الراعي أو لجنة مراجعة المواهب.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تطوير القادة الواعدين غير المدرجين بعد في مجمع رسمي للمواهب؟

نعم، فهو يناسب المديرين الطامحين إلى المناصب العليا ومن سموا خلفاء بالفعل، ويفترض خبرة إدارية دون اشتراط تقييم قيادي سابق.

ما النماذج التي يقوم عليها تطوير القادة الواعدين في هذا البرنامج؟

يستند إلى مصفوفة التسعة مربعات، ومفهوم المرونة التعليمية، وأبحاث عوامل التعثر القيادي، ونموذج التعلم 70-20-10.

كيف تستخدم خطة تطوير القادة الواعدين في العمل؟

تعود بخطة تتفق عليها مع راعيك أو لجنة المواهب، وتتابع تنفيذها عبر مهام التحدي ومحطات المراجعة.

بم يختلف تطوير القادة الواعدين عن برامج تخطيط التعاقب الوظيفي؟

يطور الخليفة نفسه، بينما تعد برامج تخطيط التعاقب الوظيفي الموارد البشرية والتنفيذيين لتصميم نظام الخلافة في المؤسسة.