

# دورة مهارات التكيف والمرونة للقيادات في بيئات العمل المتغيرة

30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027

دبي - Residence Inn by Marriott Sheikh Zayed Road





## دورة مهارات التكيف والمرونة للقيادات في بيئات العمل المتغيرة

المرجع: 17566\_209 التاريخ: 30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027 المكان: دبي - Residence Inn by Marriott Sheikh Zayed Road الرسوم: GBP 4000

### ملخص البرنامج

مهارات التكيف والمرونة للقيادات في بيئات العمل المتغيرة محور دورة تدريبية تمتد أسبوع بمستوى متوسط إلى متقدم للمديرين والمهنيين ذوي الخبرة، ويخرج منها كل مشارك بخطة للتكيف على المستوى الشخصي ومستوى الفريق. فالأتمتة وإعادة الهيكلة وتقلبات الأسواق تغير الأدوار أسرع مما تحدث الأوصاف الوظيفية، وعلى القائد أن يحافظ على فاعلية فريقه في كل تحول. ويتدرج البرنامج من المهارات التي يتوقع أصحاب العمل نموها، مروراً بالعقلية وعادات التعلم والعمل مع الذكاء الاصطناعي، إلى المرونة الشخصية وبناء فرق قادرة على التكيف. تقدم هذا البرنامج في مهارات التكيف والمرونة مارس للتدريب المملكة المتحدة.

### المبررات المؤسسية

حين يسبق التغيير قدرة الناس على استيعابه، تدفع المؤسسة الثمن في تعثر تبني الأدوات الجديدة، وتراكم الإرهاق، وخسارة كفاءات لا ترى مستقبلاً لها في أدوارها. أما القادة الذين يتعاملون مع التكيف بوصفه مهارة قابلة للتعلم فيختصرون المسافة بين قرار التغيير والعمل المنتج، ويحافظون على استعداد فرقهم لما هو قادم.

- زمن الوصول إلى الإنتاجية بعد التغيير: يقصر حين تعيد الفرق تأهيل مهاراتها مبكراً وتجرب أساليب العمل الجديدة.
- تبني الأدوات والإجراءات الجديدة: يتحسن حين يقدم القادة التغيير بوصفه فرصة للتعلم لا تهديداً.
- خسارة الكفاءات غير المرغوب في رحيلها خلال التحول: تنخفض حين يرى الموظفون مساراً للتطور في كل تغيير.

### المبادئ والأساس المعرفي

- تقرير WEF Future of Jobs، توقعات المهارات لدى المنتدى الاقتصادي العالمي: يُوّظّر ترتيبه للتفكير التحليلي والمرونة وخفة الحركة ضمن المهارات الأساسية تدقيق المهارات في الجلسة 1.
- عقلية النمو: يشكل الإيمان بأن القدرات تنمو بالجهد والتعلم العمل على العقلية في الجلسة 2.
- سرعة التعلم: توجه أبعادها الذهنية والاجتماعية والمتعلقة بالتغيير وبالنتائج عادات التعلم الشخصية التي تبني في الجلسة 3.
- المرونة المعرفية: يدعم التنقل بين وجهات النظر وإعادة صياغة المشكلات تطبيقات التفكير الإبداعي في الجلسة 2.



## المشاركون المستهدفون

- المدبرون الذين يقودون فرقاً عبر التحول الرقمي أو الأتمتة أو إعادة الهيكلة.
- المهنيون ذوو الخبرة الذين تعاد صياغة أدوارهم بفعل التقنيات الجديدة.
- القيادات المسؤولة عن إعادة تأهيل الموظفين وإعادة توزيعهم.
- رؤساء الإدارات الذين عليهم الحفاظ على الأداء خلال فترات تغيير طويلة.

يخدم البرنامج إدارات التشغيل والمالية وخدمة العملاء والخدمات المساندة في قطاعات المصارف والطاقة والاتصالات والجهات الحكومية.

## مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تقييم قدرتهم وقدرة فرقهم على التكيف مقارنة بالمهارات التي يتوقع أصحاب العمل نموها.
2. سيكون المشاركون قادرين على تطبيق عقلية النمو وأساليب إعادة الصياغة على مشكلات غير مألوفة.
3. سيكون المشاركون قادرين على تصميم روتين تعلم مستمر يبني قدرات جديدة إلى جانب العمل اليومي.
4. سيكون المشاركون قادرين على تقييم المهام الملائمة للأتمتة والذكاء الاصطناعي في نطاق عملهم وإعادة تصميم العمل وفقاً لذلك.
5. سيكون المشاركون قادرين على بناء روتين للمرونة الشخصية خلال فترات التغيير الممتدة.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة تكيف الفريق أمام الراعي.

## هيكل البرنامج

### اليوم 1: مهارات التكيف وعالم العمل المتغير

ما المهارات التي ستكون مطلوبة، وما مدى قدرة المشارك على التكيف اليوم؟

- توقعات المهارات في تقرير Future of Jobs: المهارات الأساسية والمتنامية
- محركات التغيير: التقنية والتركيبية السكانية والاقتصاد
- التقييم الذاتي لمهارات التكيف وتدقيق مهارات الفريق
- رسم خريطة التحولات في أدوار إدارة المشارك
- المرونة وخفة الحركة بوصفهما مهارتين قياتيتين



## اليوم 2: العقلية وإعادة الصياغة والتفكير الإبداعي

كيف يفكر القادة بطريقة مختلفة حين تتوقف الإجابات القديمة عن العمل؟

- عقلية النمو مقابل العقلية الثابتة في العمل
- المرونة المعرفية والتنقل بين وجهات النظر
- أساليب إعادة صياغة المشكلات غير المألوفة
- أساليب التفكير الإبداعي للفرق
- التعامل مع عدم اليقين والغموض في القرارات

## اليوم 3: سرعة التعلم والعمل مع الذكاء الاصطناعي

كيف يواصل القائد التعلم ويعيد تصميم العمل حول التقنيات الجديدة؟

- سرعة التعلم: الأبعاد الذهنية والاجتماعية وبعدها التغيير والنتائج
- خطط إعادة التأهيل الشخصية ودورات التعلم القصيرة
- تحليل المهام لتحديد ما يؤتمت وما يدعمه الذكاء الاصطناعي
- التعاون بين الإنسان والآلة في العمل اليومي
- متطلبات الثقافة التقنية للمديرين

## اليوم 4: المرونة الشخصية في ظل التغيير المستمر

كيف يحافظ القادة على طاقتهم وحسن تقديرهم خلال فترات التغيير الطويلة؟

- الاستجابة للضغط ودورات التعافي
- إدارة الطاقة وحدود عبء العمل
- شبكات الدعم والتوجيه بين الأقران
- التعلم من الانتكاسات عبر مراجعات ما بعد الحدث
- روتين المرونة الشخصية وعلامات الإنذار المبكر

## اليوم 5: تطبيق مهارات التكيف والمرونة في الفريق

هل خطة تكيف الفريق واقعية وجاهزة للإطلاق؟



- تحويل تدقيق المهارات من الجلسة 1 إلى أولويات للفريق
- إدراج دورات التعلم القصيرة من الجلسة 3 في روتين الفريق
- استخدام إعادة الصياغة من الجلسة 2 في حوارات التغيير مع الفريق
- الأمان النفسي للتجريب
- إنجاز خطة التكيف الشخصية وخطة الفريق

## المنهجية

يجمع البرنامج بين التمارين المنظمة وتحليل الحالات، إذ يدقق المشاركون أدوارهم وفرقهم، ويختبرون أساليب إعادة الصياغة والتفكير الإبداعي على مشكلات حقيقية، ويعيدون تصميم مسار عمل حول أدوات الذكاء الاصطناعي، ويتدربون على روتين المرونة. وتستمد الحالات من المصارف والمرافق والخدمات العامة.

- نشاط مقترح: تحديد المهام في دور ضمن الفريق التي يمكن أتمتها أو دعمها أو إبقاؤها بشرية.
- نشاط مقترح: إعادة صياغة مبادرة تغيير متعثرة من وجهات نظر ثلاث فئات من أصحاب المصلحة.
- نشاط مقترح: تصميم دورة تعلم قصيرة مدتها أسبوعان لاكتساب قدرة جديدة.

## المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة للتكيف على المستوى الشخصي ومستوى الفريق، تتضمن تدقيقاً للمهارات، وخريطة لتحولات الأدوار، وخطة شخصية لإعادة التأهيل، ومسار عمل معاد تصميمه، وروتين المرونة، وتقويماً لتعلم الفريق. ويتفق عليها مع الراعي وتراجع في دورة الأداء التالية.

## الأسئلة الشائعة

### هل يناسب تدريب مهارات التكيف والمرونة المديرين ذوي الخبرة؟

نعم، فهو بمستوى متوسط إلى متقدم للمديرين الذين يقودون فرقهم خلال التغيير، ويفترض خبرة عدة سنوات في قيادة الأفراد.

### ما النماذج التي يقوم عليها برنامج مهارات التكيف والمرونة؟

يقوم على توقعات المهارات في تقرير Future of Jobs، وعقلية النمو، وسرعة التعلم، والمرونة المعرفية.

### كيف تستخدم الخطة الناتجة عن تدريب مهارات التكيف والمرونة في العمل؟

تستخدمها لتحديد أولويات تعلم الفريق، وإعادة تصميم العمل حول الأدوات الجديدة، والاتفاق على أهداف التطوير مع الراعي.