

دورة مهارات القيادة المكثفة للمديرين: التأثير ونتائج الفريق

2027 – 15 فبراير
لندن - Premier Inn Victorya





دورة مهارات القيادة المكثفة للمديرين: التأثير ونتائج الفريق

المرجع: 27330_496 التاريخ: 15 – 26 فبراير 2027 المكان: لندن - Premier Inn Victorya الرسوم: GBP 7740

ملخص البرنامج

مهارات القيادة المكثفة محور دورة تدريبية تمتد أسبوعين لكبار المديرين ورؤساء الوظائف، ويخرج منها كل مشارك بخطة عمل قيادية شخصية لتحديد قائم واحد. فكثر من المديرين يترقون بقوتهم الفنية، ثم يقودون الأفراد والزملاء والتغيير دون تمرين منظم. ويتناوب البرنامج بين عروض قصيرة ومحاكاة وتدريب بين الأقران وملاحظات مباشرة، مطبقة على حالات من المالية والصحة والخدمات العامة. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في مهارات القيادة المكثفة لمجموعات من منظمات مختلفة.

المبررات المؤسسية

يحدد كبار المديرين نبرة القرارات والسلوك ووتيرة العمل في وحداتهم. وحين تبقى عاداتهم القيادية دون اختبار تنتظر الفرق التوجيه، وتصعد الخلافات إلى أعلى، وتفقد مبادرات التغيير زخمها. أما فترة منظمة من التمرين مع ملاحظات الأقران والميسرين فتساعد القادة على رؤية أنماطهم واستبدال خيارات مقصودة بها.

- مشاركة الفريق: تتحسن حين يطابق القادة التوجيه والدعم مع جاهزية كل فرد.
- زمن دورة القرار: يقصر حين تتفق الأطراف على صلاحيات القرار ومعايير قبل اشتداد الضغط.
- تبني التغيير: يقوى حين يخطط التغيير حول جاهزية أصحاب المصلحة ودلائل مبكرة على التقدم.

المبادئ والأساس المعرفي

- القيادة الموقفية Situational Leadership عند Blanchard و Hersey: توجه مطابقة التوجيه والدعم مع الجاهزية في الجلسة 3.
- نموذج الذكاء العاطفي عند Goleman: ينظم العمل على الوعي بالذات وضبطها في الجلسة 2.
- مراحل تطور الفريق عند Tuckman: تؤطر تشخيص الفريق وإعداد ميثاقه في الجلسة 6.
- نموذج Kotter ذو الخطوات الثمانية للتغيير: ينظم خطة التغيير المبنية في الجلسة 9.



المشاركون المستهدفون

- كبار المديرين الذين يقودون مديرين آخرين ويتحملون مسؤولية نتائج وحداتهم.
- رؤساء الوظائف الذين يحتاجون إلى التأثير في أقرانهم وفي الإدارة التنفيذية دون سلطة رسمية.
- المديرون العامون المعينون حديثاً الذين ينتقلون من الخبرة الفنية إلى قيادة الأفراد.
- قادة البرامج والعمليات الذين يوجهون فرقهم عبر إعادة الهيكلة أو التغيير.

يأتي المشاركون عادة من وظائف المالية والعمليات والإدارة الصحية والخدمات العامة.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص أسلوبهم القيادي وأثره في الآخرين.
2. سيكون المشاركون قادرين على موازنة التوجيه والدعم مع جاهزية الأفراد والفرق.
3. سيكون المشاركون قادرين على بناء خطة تأثير لصاحب مصلحة يحمل رأياً معارضاً.
4. سيكون المشاركون قادرين على تبرير قرار بمعايير متفق عليها ومسوغات مسجلة.
5. سيكون المشاركون قادرين على حل نزاع في العمل عبر حوار منظم.
6. سيكون المشاركون قادرين على تصميم خطة تغيير تراعي جاهزية أصحاب المصلحة.

هيكل البرنامج

اليوم 1: أسس القيادة والأسلوب الشخصي

ما الذي تتطلبه القيادة من المدير الأول فوق إدارة العمل؟

- مقارنة دور القائد بدور المدير
- تقييم ذاتي للممارسات الخمس عند Kouzes and Posner
- ملف الأسلوب القيادي الشخصي
- بيان القيم والمبادئ
- بطاقة قياس الوضع القيادي الأولي

اليوم 2: الوعي بالذات والذكاء العاطفي

كيف تؤثر ردود أفعالك في من تقودهم؟



- نموذج الذكاء العاطفي عند Goleman
- سجل المثيرات والاستجابات
- دليل قراءة ملاحظات المصادر المتعددة
- خريطة الاستجابة للضغط
- قائمة أولويات التطوير الشخصي

اليوم 3: قراءة الأفراد والمواقف

كيف يطابق أسلوب القيادة جاهزية كل فرد؟

- مصفوفة القيادة الموقفية Situational Leadership
- شبكة تقييم الجاهزية
- ورقة تخطيط التوجيه والدعم
- خريطة دوافع التحفيز
- بطاقات تمرين تغيير الأسلوب

اليوم 4: التأثير والإقناع

كيف يكسب القائد التأييد ممن لا يتبعونه إدارياً؟

- خريطة التأثير في أصحاب المصلحة
- شبكة القوة والاهتمام
- بنية الرسالة المقنعة
- ورقة تفاوض قائمة على المصالح
- نص الرد على المقاومة

اليوم 5: اتخاذ القرار تحت الضغط

كيف تتخذ قرارات سليمة حين يضيق الوقت وتقل المعلومات؟

- مخطط صلاحيات القرار
- مصفوفة الخيارات والمعايير
- قائمة فحص التحيزات المعرفية
- مراجعة الفشل المسبق
- نموذج سجل القرار



اليوم 6: بناء الفرق وتوجيهها

كيف تتحول مجموعة من الأفراد الأكفاء إلى فريق عمل واحد؟

- مراحل تطور الفريق عند Tuckman
- قالب ميثاق الفريق
- مصفوفة وضوح الأدوار
- تصميم إيقاع الاجتماعات
- استطلاع سريع لصحة الفريق

اليوم 7: حوارات الأداء والتدريب القيادي

كيف تحدد التوقعات ويطور الأداء عبر الحوار؟

- موجز تحديد التوقعات
- ورقة إعداد الملاحظات
- سلم أسئلة التدريب
- نص حوار الأداء الضعيف
- نموذج اتفاق التفويض

اليوم 8: النزاع والحوارات الصعبة

كيف يتحول النزاع إلى اتفاق عمل؟

- تشخيص مصادر النزاع
- خطوات الحوار القائم على المصالح
- موجز لعب دور الوساطة
- شجرة قرار التصعيد
- خطة إصلاح العلاقة

اليوم 9: قيادة التغيير

كيف يقود المدير فريقه عبر تغيير لم يكن من اختياره؟



- نموذج Kotter ذو الخطوات الثماني للتغيير
- بيان مبررات التغيير
- خريطة حرارية للجاهزية
- خطة تسلسل الاتصال
- شبكة اختيار المكاسب المبكرة

اليوم 10: تطبيق المهارات وإنجاز خطة العمل

هل تتماشى المهارات حين تطبق على تحد قيادي واحد حقيقي؟

- تطبيق قائمة أولويات الجلسة 2 على التحدي
- اختبار مصفوفة الجلسة 3 على حالة فريق قائمة
- التمرن على حوارات الجلسة 7 والجلسة 8
- مراجعة خطة التغيير من الجلسة 9 مع الأقران
- إنجاز خطة العمل القيادية بأهداف SMART

المنهجية

يقوم البرنامج على المحاكاة ومراجعة الأقران. يقود المشاركون مواقف قصيرة مع ممثلين وزملاء، ويتلقون ملاحظات منظمة مبنية على سلوكيات يمكن رصدها، ثم يعيدون الموقف بأسلوب معدل. وتبقى العروض قصيرة ليخصص معظم كل يوم للتمرين والملاحظة والتأمل في مواقف قيادية حقيقية يحضرها المشاركون.

- نشاط مقترح: قيادة اجتماع فريق محاكى بينما يسجل مراقب السلوكيات المستخدمة.
- نشاط مقترح: إجراء حوار صعب لتقديم الملاحظات ضمن دورة تبادل ثلاثية.
- نشاط مقترح: عرض حالة تغيير على لجنة من الأقران يناقشونها ويعترضون عليها.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة عمل قيادية لتحدي قائم واحد. وتضم ملف الأسلوب وقائمة أولويات التطوير وخطة التأثير وسجل القرار ونص حوار وخطة تغيير بأهداف SMART. ويعود بها المشاركون إلى مكان عمله لتوجيه أول تسعين يوما من تطبيق المهارات مع فريقه.



الأسئلة الشائعة

هل تناسب مهارات القيادة المكثفة المديرين الذين يقودون فرقاً بالفعل؟

نعم، فالبرنامج يفترض خبرة حالية في إدارة الأفراد ويبني عليها بالتمرين والملاحظات والتأمل، لا بنظريات الإدارة الأساسية.

على أي نماذج تقوم مهارات القيادة المكثفة في هذا البرنامج؟

تقوم على القيادة الموقفية ونموذج الذكاء العاطفي عند Goleman ومراحل تطور الفريق عند Tuckman ونموذج Kotter للتغيير.

كيف تستخدم خطة العمل الناتجة عن مهارات القيادة المكثفة داخل العمل؟

تستخدمها لتوجيه أول تسعين يوماً بعد العودة، وإحاطة مدير، والاتفاق مع فريقك على أولويات التطوير.

بماذا تختلف مهارات القيادة المكثفة عن برنامج في الإدارة الاستراتيجية؟

تركز على التأثير الشخصي وسلوك الفريق والحوارات، بينما تركز الإدارة الاستراتيجية على الموقع في السوق والتخطيط وتوزيع الموارد.