

دورة تطوير المدير الفني: قيادة المتخصصين وإدارة الميزانيات وضمان التسليم

2027 – 26 فبراير

لندن - Premier Inn Victorya





دورة تطوير المدير الفني: قيادة المتخصصين وإدارة الميزانيات وضمان التسليم

المرجع: 28248_523 التاريخ: 22 – 26 فبراير 2027 المكان: لندن - Premier Inn Victorya الرسوم: GBP 4300

ملخص البرنامج

تطوير المدير الفني محور دورة تدريبية تمتد أسبوع للمهندسين والعلماء والمتخصصين الفنيين المنتقلين إلى مواقع قائد فريق ورئيس قسم ومدير إدارة، ويخرج منها كل مشارك بخطة عمل إدارية لدوره نفسه. فالسجل الفني القوي لا يهيئ صاحبه وحده لتوجيه الآخرين وإدارة الميزانيات والمساءلة عن التسليم. وبنيت البرنامج عادات التفويض والتدريب وترتيب الأولويات والتأثير، وتطبق على فريق حقيقي وحجم عمل فعلي. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في تطوير المدير الفني لمجموعات من منظمات مختلفة.

المبررات المؤسسية

ترقي المنظمات أمهر موظفيها الفنيين إلى الإدارة فتخسر الإنتاج مرتين: يتوقف الأخصائي عن التخصص، ولم يتعلم المدير الجديد القيادة بعد. فيتأخر التسليم ويغادر الموظفون الجيدون وتصل الخلافات إلى المستويات العليا متأخرة، ويمنح الانتقال المنظم هؤلاء المديرين أساليب عمل بدل التجربة والخطأ.

- الاحتفاظ بالفريق: يتحسن حين يصبح التدريب وتقديم الملاحظات روتيناً إدارياً منتظماً.
- موثوقية التسليم: تقوى حين تخطط الأولويات والموارد والمخاطر وتراجع.
- حجم التصعيد: ينخفض حين تعالج الخلافات مبكراً وعلى المستوى المناسب.

المبادئ والأساس المعرفي

- القيادة الموقفية: تطابق أسلوب التوجيه مع جاهزية كل فرد، وتؤطر الجلستين 1 و2.
- مراحل تطور الفريق لدى Tuckman: تفسر انتقال الفرق من التشكل إلى الأداء، وتشكل الجلسة 2.
- الأهداف وفق SMART: تحول التوقعات إلى تعهدات محددة وقابلة للقياس ومحددة بزمان، وتدعم الجلستين 2 و3.
- مصفوفة العاجل والمهم لدى Eisenhower: تفصل المطالبات العاجلة عن العمل المهم، وتوجه الجلسة 3.



المشاركون المستهدفون

- مهندسون وعلماء أصبحوا مسؤولين حديثًا عن عمل غيرهم.
- قادة فرق يفوضون مهام فنية كانوا ينجزونها بأنفسهم.
- رؤساء أقسام يملكون ميزانية وتعهدا بالتسليم.
- مديرو إدارات يرفعون تقاريرهم إلى تنفيذيين غير فنيين.
- متخصصون يستعدون لأول تعيين إداري.

يعمل المشاركون عادة في التصميم الهندسي والخدمات المخبرية والتصنيع وتشغيل البنية التحتية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص التحول في الدور والمقاييس والعلاقات الذي يحمله التعيين الإداري.
2. سيكون المشاركون قادرين على صياغة خطط تفويض تطابق المهام مع جاهزية كل عضو في الفريق.
3. سيكون المشاركون قادرين على تقييم تطور الفريق وتعديل أسلوبهم القيادي وفقه.
4. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب المطالب المتنافسة على الوقت والميزانية والأفراد بمصفوفة منظمة.
5. سيكون المشاركون قادرين على تبرير القرارات الفنية لأصحاب المصلحة من غير الفنيين بلغة واضحة.
6. سيكون المشاركون قادرين على تصميم خطة حوار لتقديم الملاحظات أو معالجة الخلاف أو التصعيد.

هيكل البرنامج

اليوم 1: من أخصائي فني إلى مدير

ما الذي يتغير في العمل ومقاييس النجاح والعلاقات حين ينتقل الأخصائي إلى موقع الإدارة؟

- تقييم ذاتي للانتقال في الدور
- تحقيق توزيع وقت المدير
- نموذج القيادة الموقفية
- ورقة تحديد التوقعات
- مخطط خطة الأيام التسعين الأولى

اليوم 2: قيادة المتخصصين وبناء الفرق

كيف يواجه المتخصصون ويحفزون ويطورون دون أن يفقدوا خبرتهم؟



- تشخيص مرحلة الفريق وفق Tuckman
- سلم التفويض
- دليل حوار التدريب
- إطار صياغة الأهداف وفق SMART
- نص تقديم الملاحظات

اليوم 3: الأولويات والميزانيات والتسليم

كيف توزع موارد الوقت والمال والأفراد النادرة بين مطالب فنية متنافسة؟

- مصفوفة الأولويات وفق Eisenhower
- مخطط تحميل الموارد
- ورقة مراجعة بنود الميزانية
- سجل مخاطر التسليم
- سجل تعهدات أصحاب المصلحة

اليوم 4: التأثير والخلاف والتواصل

كيف يكسب المدير الفني موافقة الزملاء من غير الفنيين ويحل الخلافات داخل الفريق؟

- خريطة التأثير في أصحاب المصلحة
- إحاطة فنية لغير المتخصصين
- ملف أسلوب التعامل مع الخلاف
- مخطط الحوار الصعب
- شجرة قرار التصعيد

اليوم 5: تطبيق الأساليب على دور إداري واحد

هل تعمل أساليب الانتقال والقيادة والموارد والتأثير معا في دور واحد؟

- تطبيق خطة الجلسة 1 على دور المشارك
- وضع أهداف الجلسة 2 لفريق حقيقي
- اختبار الخطة على مصفوفة أولويات الجلسة 3
- التدريب على الحوار الصعب في الجلسة 4
- إنجاز خطة العمل الإدارية



المنهجية

يقوم البرنامج على تحليل الحالات المستندة إلى مواقف إدارية مجهولة المصدر من بيانات الهندسة والمختبرات والتشغيل، يعمل المشاركون في مجموعات صغيرة على أدوارهم الفعلية، ويتدربون على الحوارات بحضور مراقبين، ويتلقون ملاحظات الميسرين على كل خطة وهدف وإحاطة يعدونها.

- نشاط مقترح: تدقيق أسبوع عمل نموذجي ونقل المهام التي ينبغي تفويضها إلى سلم التفويض.
- نشاط مقترح: التدريب على حوار لتقديم الملاحظات مع زميل يؤدي دور أخطائي متحفظ.
- نشاط مقترح: إعادة كتابة تقرير حالة فني لعرضه على تنفيذي غير فني.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة عمل إدارية لدوره نفسه، وتضم تقييم الانتقال في الدور وخطة التفويض وأهداف الفريق ومخطط الأولويات والموارد وخريطة التأثير ومخطط الحوار الصعب، وتستخدم الخطة في العمل للاتفاق على التوقعات مع المدير المباشر وإحاطة الفريق وتوجيه الربع الأول في المنصب.

الأسئلة الشائعة

هل يناسب تطوير المدير الفني المتخصصين الذين لم يديروا أفراداً من قبل؟

نعم، فالبرنامج يفترض خبرة فنية قوية ولا يشترط مسؤولية إدارية سابقة، ويبني تطوير المدير الفني من أول تغير في الدور صعوداً.

على أي نماذج يقوم تطوير المدير الفني في هذا البرنامج؟

يقوم على القيادة الموقفية ومراحل تطور الفريق لدى Tuckman والأهداف وفق SMART ومصفوفة العاجل والمهم لدى Eisenhower.

كيف تستخدم خطة العمل الناتجة عن تطوير المدير الفني داخل العمل؟

تستخدمها للاتفاق على التوقعات مع مديرك المباشر وإحاطة فريقك وتوجيه الربع الأول في دورك الجديد.

بماذا يختلف تطوير المدير الفني عن برنامج في إدارة المشاريع؟

يركز على قيادة المتخصصين وإدارة الميزانيات والتأثير في أصحاب المصلحة ضمن موقع دائم، بينما تركز إدارة المشاريع على تخطيط عمل واحد محدد بزمان ومراقبته.