British Training

الدورة التدريبية قيادة التحول الاستراتيجي ـ من صياغة الرؤى الملهمة إلى تحقيق النتائج المؤسسية الاستثنائية

#LD3319

الدورة التدريبية قيادة التحول الاستراتيجي ـ من صياغة الرؤى الملهمة إلى تحقيق النتائج المؤسسية الاستثنائية

المقدمة:

في عالم تتشابك فيه الفرص مع التحديات، تبرز الحاجة إلى قادة قادرين على تحويل الرؤى الطموحة إلى واقع ملموس. المركز البريطاني للتدريب يقدم برنامجًا تدريبيًا فريدًا مصممًا لتمكين القادة من سد الفجوة بين التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ الفعّال، مع التركيز على تعزيز الأداء المؤسسي وبناء ثقافة قيادية مستدامة. هذه الدورة ليست مجرد نقل للمعارف، بل هي رحلة تحويلية تدمج بين الأدوات العملية والتجارب الواقعية.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركون قادرين على تطبيق:

- تحويل الرؤى الاستراتيجية إلى خطط عمل قابلة للقياس والتنفيذ.
- تصميم نماذج قيادية تحفز الابتكار وتعزز التماسك الفريقي.
- استخدام أدوات تحليلية لتقييم الفرص والمخاطر في مراحل التنفيذ.
- قيادة التغيير التنظيمي بفاعلية وتجاوز مقاومة الفرق.
- تطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لرصد التقدم وتحقيق الأهداف.
- تعزيز التواصل الاستراتيجي لضمان محاذاة جميع الأطراف مع الرؤية المؤسسية.
- بناء أنظمة مساءلة تدعم الاستدامة في النتائج.

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- التخطيط الاستراتيجي المرن.
- القيادة التحويلية والتأثير في الثقافة المؤسسية.
- إدارة المشاريع المعقدة بمنهجية Agile.
- التفاوض الاستراتيجي وحل النزاعات.
- تحليل البيانات لاتخاذ قرارات قائمة على الأدلة.
- تصميم مبادرات التغيير بخطوات عملية.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصًا لـ:

- المدراء التنفيذيون ومديرو الإدارات العليا.
- قادة الفرق والمشاريع في القطاعين العام والخاص.
- المسؤولون عن التطوير التنظيمي وخطط التحول.
- رواد الأعمال ومديرو الشركات الناشئة.
- المهنيون الطموحون لتطوير مهاراتهم القيادية الاستراتيجية.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى ـ فهم الرؤية الاستراتيجية وربطها بالواقع العملي:

- تعريف الرؤية الاستراتيجية وأهميتها في النجاح المؤسسي.
- تحليل الفجوة بين الرؤية الحالية والمستهدفة.
- أدوات تحليل SWOT وPESTEL لتقييم البيئة الداخلية والخارجية.
- دراسة حالات لرؤى استراتيجية غيرت مسار مؤسسات عالمية.
- ورشة عمل: صياغة رؤية شخصية قابلة للقياس.

الوحدة الثانية ـ تصميم خطط عمل استراتيجية مرنة:

- مبادئ التخطيط الاستراتيجي الفعّال (SMART Goals).
- تحويل الرؤية إلى مبادرات ومشاريع محددة.
- استخدام منهجية OKR لربط الأهداف بالنتائج.
- إدارة الموارد البشرية والمادية لضمان الجدوى.
- محاكاة: بناء خطة عمل لمؤسسة افتراضية.

الوحدة الثالثة ـ قيادة الفرق نحو التنفيذ الفعّال:

- نماذج القيادة التحويلية والخدمية.
- بناء ثقافة المساءلة والتعاون داخل الفرق.
- تقنيات تحفيز الفرق في مراحل الضغوط.
- إدارة الأداء الفردي والجماعي باستخدام KPI.
- تمارين تفاعلية: حل نزاعات فرق العمل.

الوحدة الرابعة ـ إدارة التغيير والتغلب على المقاومة:

- فهم ديناميكيات التغيير التنظيمي (نموذج Kotter).
- تحديد مصادر المقاومة واستراتيجيات التعامل معها.
- تصميم حملات اتصال فعّالة لدعم التغيير.
- دراسات حالة: نجاحات وإخفاقات في إدارة التغيير.
- ورشة عمل: بناء خطة اتصال للتغيير.

الوحدة الخامسة ـ تنفيذ المشاريع بمنهجيات حديثة:

- مقدمة في منهجيات Agile وScrum.
- إدارة المخاطر باستخدام تحليل Monte Carlo.
- توظيف التكنولوجيا في تسريع التنفيذ.
- محاكاة إدارة مشروع افتراضي من البداية إلى النهاية.
- تقييم الأداء وتعديل الخطط بناءً على التغذية الراجعة.

الوحدة السادسة ـ القيادة في ظل الأزمات واتخاذ القرارات الصعبة:

- إطار عمل لقرارات الأزمات (نموذج Cynefin).
- تحليل سيناريوهات الأزمات وبناء خطط طوارئ.
- توازن بين السرعة والدقة في اتخاذ القرار.
- تمارين: إدارة أزمة افتراضية بقيادة المشاركين.

الوحدة السابعة ـ الابتكار كأداة لتحقيق التميز التنظيمي:

- بناء بيئة مؤسسية محفزة للابتكار.
- أدوات مثل Design Thinking لحل المشكلات.
- تحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع مربحة.
- دراسة حالة: شركات حققت اختراقات عبر الابتكار.

الوحدة الثامنة ـ تعزيز الاستدامة في النتائج المؤسسية:

- مفاهيم الاستدامة في الأداء الاستراتيجي.
- تصميم أنظمة مراقبة مستمرة (Dashboards).
- تقنيات لضمان استمرارية التحسين.
- ورشة عمل: بناء نموذج استدامة لمؤسسة المشارك.

الوحدة التاسعة ـ تقييم الأثر وقياس العائد على الاستثمار (ROI):

- أدوات قياس الأثر الكمي والنوعي.
- تحليل العائد على الاستثمار في المبادرات الاستراتيجية.
- تقديم تقارير فعالة للإدارة العليا.
- تمارين: تحليل بيانات حقيقية وتقديم توصيات.

الوحدة العاشرة ـ التطوير المستمر للقادة وصناعة الإرث المؤسسي:

- بناء خطط التطوير الشخصية والمهنية.
- استراتيجيات نقل المعرفة داخل المؤسسة.
- تصميم إرث قيادي مستدام.
- جلسة اختتامية: التزامات المشاركين وخطواتهم التالية.