



British Training

**الدورة التدريبية قيادة المستقبل – تمكين القادة لإحداث تحول استراتيجي ومؤسسي
مستدام**

#LD7135

الدورة التدريبية قيادة المستقبل – تمكين القادة لإحداث تحول استراتيجي ومؤسسي

مستدام

المقدمة:

في عالم الأعمال الديناميكي، تبرز الحاجة إلى قيادات استباقية قادرة على تحويل الرؤى إلى واقع ملموس. المركز البريطاني للتدريب يقدم دورة تدريبية متخصصة تعنى بصقل مهارات القادة الطموحين لتعزيز تأثيرهم التنظيمي ودفع عجلة التميز. هذه الدورة تم تصميمها لمواكبة التحولات الاستراتيجية، وبناء جيل من القادة الذين يجمعون بين الإلهام والفعالية، مما يضمن تحقيق نتائج مستدامة تفوق التوقعات.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

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

- تصميم رؤى استراتيجية واضحة ومحفزة للفرق والمنظمات.
- تطبيق أدوات مبتكرة لتعزيز مشاركة الفريق ورفع مستوى الولاء التنظيمي.
- بناء خطط تنموية فردية وجماعية تدعم الاستدامة المهنية.
- تحليل التحديات التنظيمية باستخدام منهجيات قائمة على البيانات.
- قيادة التغيير بفاعلية عبر توظيف الذكاء العاطفي ومهارات التواصل الاستثنائية.
- تصميم مبادرات مبتكرة لتعزيز الأثر التنظيمي وقياس نتائجها كمياً ونوعياً.

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- القيادة الإستراتيجية والتخطيط طويل المدى.
- إدارة الفرق عالية الأداء وتحفيزها.
- تحليل البيانات لاتخاذ قرارات مستنيرة.
- الذكاء العاطفي وإدارة الصراعات.
- الابتكار في تصميم حلول التطوير المؤسسي.
- التواصل الفعال لبناء التحالفات الداخلية والخارجية.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصاً لـ:

- القيادات العليا والمتوسطة في القطاعين العام والخاص.
- مديرو المشاريع الاستراتيجية ورؤساء الأقسام.
- المهنيون الطموحون للتطور إلى أدوار قيادية.
- مستشارو التطوير التنظيمي ومسؤولي التخطيط.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى – بناء الرؤى الاستراتيجية الملهمة:

- مفاهيم الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية.
- أدوات تحليل البيئة الداخلية والخارجية (SWOT، PESTEL).
- تصميم رؤية قابلة للقياس والتنفيذ.
- توظيف القصص القيادية (Storytelling) لإلهام الفرق.
- دراسة حالات لرؤى مؤسسية ناجحة.

الوحدة الثانية – تعزيز المشاركة الفعالة داخل الفرق:

- استراتيجيات تحفيز الأفراد وفق أنماط شخصياتهم.
- تصميم برامج مشاركة موظفين مبتكرة.
- تقنيات بناء الثقة وتعزيز الشفافية.
- إدارة التوقعات وتوازن الأدوار.
- تقييم تأثير المشاركة على الإنتاجية.

الوحدة الثالثة – تطوير الكفاءات وبناء القيادات المستقبلية:

- تحديد الفجوات التنموية باستخدام تقييمات 360 درجة.
- تصميم مسارات تطور فردية وجماعية.
- أدوات التدريب والتوجيه (Mentoring vs. Coaching).
- إدارة التنوع وخلق بيئة تعلم مستمر.
- تكامل التكنولوجيا في برامج التطوير.

الوحدة الرابعة – قيادة الأثر التنظيمي والابتكار:

- مؤشرات قياس الأداء المؤسسي (KPIs).
- تصميم مبادرات مبتكرة لتحقيق الاستدامة.
- إدارة المخاطر وتحويلها إلى فرص.
- توظيف الابتكار المفتوح (Open Innovation).
- دراسات حالات لتحولات مؤسسية ناجحة.

الوحدة الخامسة – استدامة التميز القيادي:

- تطوير خطط نجاح متتابعة (Succession Planning).
- موازنة الأهداف الفردية مع الاستراتيجيات الكبرى.
- تقنيات الحفاظ على التوازن بين الضغوط والإنجازات.
- بناء شبكات دعم قيادية داخلية وخارجية.
- تحديث المهارات القيادية في ظل التحولات الرقمية.