British Training

الدورة التدريبية من القيادة الوسطى إلى القمة ـ إعداد المدراء لقيادة مستقبلية استباقية ومتميزة

#LD9802

الدورة التدريبية من القيادة الوسطى إلى القمة ـ إعداد المدراء لقيادة مستقبلية استباقية ومتميزة

المقدمة:

يُعد تطوير المدراء المتوسطين حجر الزاوية لبناء مؤسسات قادرة على مواكبة التحولات الاستراتيجية وتعزيز الابتكار. من هذا المنطلق، يقدم المركز البريطاني للتدريب برنامجًا متخصصًا يُركز على صقل مهارات القيادة التحويلية، وتمكين المشاركين من تولي أدوار قيادية فعّالة. الدورة تجمع بين النظريات الحديثة والتطبيقات العملية، لضمان تحقيق تأثير ملموس في بيئات العمل الديناميكية.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

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

- استراتيجيات قيادة الفرق بفاعلية لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- أدوات تحليل نقاط القوة والضعف في فرق العمل وتطوير خطط تحسينية.
- مبادئ التواصل التحفيزي لتعزيز الانتماء والإنتاجية.
- آليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية تحت ضغط التحديات.
- منهجيات إدارة التغيير وتطبيقه دون مقاومة داخلية.
- تقنيات تفويض المهام وتمكين الموظفين لتعزيز اللامركزية.
- معايير قياس الأداء وتقييم النتائج وفق مؤشرات ذكية.

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- القيادة التحويلية والتأثير الإيجابي.
- التفاوض الفعّال وحل النزاعات.
- التخطيط الاستراتيجي ووضع الأولويات.
- إدارة الأزمات واتخاذ القرارات المرنة.
- تحفيز الفرق وبناء ثقافة التعاون.
- تحليل البيانات لدعم القرارات الإدارية.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصًا لـ:

- المدراء المتوسطين في القطاعين العام والخاص.
- رؤساء الأقسام الذين يسعون للترقي إلى مناصب قيادية.
- المشرفين على فرق العمل الراغبين في تطوير أدائهم.
- الخريجين الجدد المُعينين في مناصب إشرافية.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى ـ أساسيات القيادة التحويلية في القرن الحادي والعشرين:

- الفرق بين الإدارة والقيادة.
- سمات القائد التحويلي الناجح.
- تحليل نماذج قيادية عالمية.
- دور القيم المؤسسية في تشكيل القيادة.
- التحديات الشائعة للمدراء المتوسطين.

الوحدة الثانية ـ بناء فرق عمل عالية الأداء:

- معايير اختيار أعضاء الفريق.
- تصميم هيكل أدوار واضح.
- تقنيات تحفيز الأفراد ذوي الخلفيات المتنوعة.
- إدارة الصراعات الداخلية بفاعلية.
- تعزيز روح المبادرة والمسؤولية.

الوحدة الثالثة ـ التواصل الفعّال والتأثير الإيجابي:

- مهارات الاستماع الفعّال وطرح الأسئلة الذكية.
- فن تقديم التغذية الراجعة البناءة.
- استخدام لغة الجسد لتعزيز الرسائل.
- التواصل في الأزمات وإدارة الشائعات.
- تصميم عروض تقديمية مؤثرة.

الوحدة الرابعة ـ صناعة القرار الاستراتيجي تحت الضغط:

- تحليل البيانات لدعم القرارات.
- أدوات تقييم المخاطر والفرص.
- اتخاذ قرارات جماعية باستخدام تقنيات العصف الذهني.
- إدارة الضغوط النفسية أثناء الأزمات.
- دراسة حالات واقعية لقرارات ناجحة وفاشلة.

الوحدة الخامسة ـ إدارة التغيير وتحقيق الاستدامة:

- مراحل دورة حياة التغيير التنظيمي.
- التعامل مع مقاومة التغيير من الموظفين.
- تصميم خطط اتصال فعّالة خلال التحولات.
- دور القيادة في ترسيخ الثقافة الجديدة.
- قياس أثر التغيير على الأداء المؤسسي.

الوحدة السادسة ـ تفويض المهام وتمكين الفرق:

- تحديد المهام القابلة للتفويض.
- اختيار الأشخاص المناسبين للمهام.
- متابعة الأداء دون إضعاف الاستقلالية.
- بناء الثقة بين المدير والموظفين.
- تجنب الأخطاء الشائعة في عملية التفويض.

الوحدة السابعة ـ تقييم الأداء وتطوير الموظفين:

- تصميم مؤشرات أداء ذكية (KPIs).
- إجراء تقييمات دورية شاملة.
- ربط التقييمات بخطط التطوير الفردية.
- تحفيز الموظفين من خلال الاعتراف بالمجهودات.
- معالجة ضعف الأداء بأساليب استباقية.

الوحدة الثامنة ـ الابتكار وريادة الأعمال الداخلية:

- تشجيع الثقافة الابتكارية داخل الفرق.
- آليات توليد الأفكار وتحويلها إلى مشاريع.
- إدارة الموارد المحدودة لتحقيق الابتكار.
- دراسة حالات لشركات نجحت في الريادة الداخلية.
- تصميم حاضنات أفكار داخل المؤسسة.

الوحدة التاسعة ـ القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية:

- مبادئ الحوكمة والشفافية في القيادة.
- تأثير القرارات الإدارية على السمعة المؤسسية.
- دمج المسؤولية الاجتماعية في الاستراتيجيات.
- مواءمة الأهداف الربحية مع القيم الأخلاقية.
- التعامل مع المعضلات الأخلاقية في العمل.

الوحدة العاشرة ـ التخطيط الشخصي للتطور القيادي:

- تحليل الفجوات بين المهارات الحالية والمستهدفة.
- تصميم خطة تنمية فردية لمدة عام.
- تحديد المرشدين (Mentors) والموارد التعليمية.
- تقنيات الموازنة بين الحياة العملية والشخصية.
- متابعة التقدم وتعديل الخطط وفق التغذية الراجعة.