

# دورات تمكين القيادات

Empowering  
leaders





## تمكين القيادات

- ❖ إعداد القيادات بمنهجية ( leadership Challenge )
- ❖ إدارة التغيير بمنهجية Prosci
- ❖ مهارات التوجيه الشخصي (القادة)
- ❖ قيادة الاستشراف الاستراتيجي

## إعداد القيادات بمنهجية ( leadership Challenge )



### ■ فكرة عامة عن البرنامج

يعني هذا البرنامج بإكساب المشارك السلوكيات القيادية من خلال فهمه واستيعابه لخمس ممارسات قيادية تدعمها عشرة التزامات ييسر بناءها مدربون معتمدون من شركة وايلي على منهجية التحدي القيادي (The Leadership Challenge Wiley).

### ■ مخرجات البرنامج

- ◊ تشكيل رؤية تطبيقية فاعلة عن أفضل الممارسات القيادية.
- ◊ سيتمكن المشارك من تحديد نقاط تميزه لتطويرها وتحديد نقاط الضعف لتحسينها مما يتاح له تطويرها وتنفيذ خطة لتشكيل وزيادة المهارات وتحقيق الإنجازات.
- ◊ التعرف وممارسة وضع رؤية قيادية واضحة وملهمة وتسويقها لتحقيق هدفاً وظموياً مشتركاً.
- ◊ العمل على تطوير أساليب جديدة للتعامل مع العمليات والإجراءات بطرق مبتكرة
- ◊ إنشاء وتطوير العلاقات الشخصية للفرد مع الفريق

## ■ المحاور الرئيسية

- « تمكين الآخرين
- « إلهام رؤية مشتركة
- « التهيئة
- « التحفيز
- « تحدي العمليات
- « تحسيد القدوة

## ■ الفئة المستهدفة

- ◊ المرشحين لوظائف قيادية
- ◊ مدراء العموم
- ◊ مدراء الادارات

## إدارة التغيير



### فكرة عامة عن البرنامج ■

تم تصميم هذه البرنامج المكثف عن إدارة التغيير لأعضاء فريق المشروع لمساعدتهم في تحليل وتحطيط وتصميم وتطوير وتنفيذ استراتيجية وخطة لإدارة التغيير بشكل فعال وبنجاح في منظماتهم حيث يتعلم المشاركون المفاهيم والنظريات والمنهجية والأدوات الازمة لتنفيذ التغيير بنجاح. وهو يعطي أفضل الممارسات والدراسات وعلم النفس للتغيير ونموذج ADKAR والمراحل الثلاثة لعملية إدارة التغيير:

- » الإعداد من أجل التغيير
- » إدارة التغيير
- » تعزيز التغيير

### مخرجات البرنامج ■

- ◊ فهم أهمية دورهم في قيادة التغيير الناجح لأنفسهم وموظفيهم.
- ◊ تعرف على نموذج أدكار وكيفية استخدامه.
- ◊ تعرف على العلاقة و الارتباط القوي بين إدارة التغيير و نجاح المشاريع
- ◊ فهم منهجية التغيير المؤسسي
- ◊ فهم دور الرعاية التنفيذية الفعالة.
- ◊ القدرة على بناء الدعم بين القيادة.
- ◊ أنجاح المشاريع

## ■ منهج البرنامج

- « مقدمة عن إدارة التغيير
- « مقدمة عن إدارة التغيير
- « حالات التغيير الثلاث
- « عملية إدارة التغيير
- « وضع إطار للمشاريع الناجحة
- « تقييم مثلث بروساي للتغيير
- « نجاح المشاريع و المبادرات يعتمد على فعالية إدارة التغيير
- « إدراة التغيير تسلط الضوء على أفضل الممارسات من نتائج الأبحاث و الدراسات
- « نتائج الدراسات: ما يساهم و ما يعرقل النجاح
- « منهجية بروساي لإدارة التغيير المؤسسي
- « خصائص التغيير و المنظمة
- « تقييم المخاطر في إدارة التغيير التشعّب في التغيير و عواقبه
- « نموذج Prosci® للمخاطر
- « فعالية الرعاية مرتبطة مباشرة بنجاح المشروع
- « الرعاية التنفيذية العالمية
- « تقييم الراعي
- « الرسم التخطيطي لتقييم الرعاية
- « دور التنفيذيين في إدارة التغيير
- « أكبر أخطاء المدراء التنفيذيين
- « نموذج Prosci® لمستوى نضوج إدارة التغيير للمؤسسات
- « الأدوار الرئيسية في إدارة التغيير
- « دور المدراء والمشرفين
- « نموذج ADKAR® لأدكار للتغيير الشخصي
- « تقييم أدكار للتغيير الشخصي و العملي نظرة عامة على منهجية إدارة التغيير المرحلة الأولى : الاستعداد للتغيير المرحلة الثانية : إدارة التغيير المرحلة الثالثة : تعزيز التغيير

## ■ الفئة المستهدفة

- ◊ الرؤساء التنفيذيون
- ◊ نواب الرئيس التنفيذي
- ◊ قادة التغيير
- ◊ مدراء التغيير
- ◊ منسقي التغيير
- ◊ استشاري التميز المستمر
- ◊ منسقي إعادة التنظيم والدمج
- ◊ المسؤولون عن التغيير التنظيمي أو أنظمة جديدة لتقنولوجيا المعلومات

## القيادة والتوجيه



### ■ وصف الدورة

يدرك معظم المدراء بغض النظر عن مستوى خبراتهم أن إدارة أداء الفرد هي أعظم تحدي لهم في العمل، فسر النجاح أن تكون قادراً على مضاعفة فعاليتك من خلال الآخرين. هذه الدورة للمحترفين الذين يرغبون في تعزيز قدراتهم الإشرافية والإدارية باستخدام مهارات التوجيه والإرشاد. تقدم الدورة المهارات الأساسية والمؤهلات المطلوبة لتصبح موجهاً أو مرشداً مثالياً، وتشرح كيفية التوجيه والإرشاد على أصوله.

### ■ أهداف الدورة

#### ❖ سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- « تحديد وشرح المعنى والاختلافات بين التوجيه والإرشاد وتقديم الاستشارة
- « فهم لماذا وكيف ومتى يطبق التوجيه في مكان العمل
- « فهم وشرح فوائد التوجيه ولماذا يفشل التوجيه أحياناً
- « تحليل والتعرف على أنماط التوجيه الشخصية وكيفية تطبيق هذه المعرفة في علاقات التوجيه
- « تعلم المهارات وخصائص ومؤهلات الموجه المثالى
- « تحسين مهارات التواصل لتعزيز فعالية ونوعية دورات التوجيه
- « تعلم وتطبيق مجموعة متنوعة من استراتيجيات التوجيه والأدوات والتقنيات
- « فهم التطبيق العملي للإرشاد وكيفية إنشاء وإدارة علاقات الإرشاد في مكان العمل

## ■ محتوى البرنامج

### ❖ مقدمة والتعاريف

- « ما هو التوجيه؟
- « أنواع التوجيه
- « الاستشارة والإرشاد والتوجيه - تغطية الفجوات
- « التوجيه في شكل رسمي وغير رسمي
- « الهيمنة مقابل التوجيه
- « أهمية التوجيه
- « المؤشرات السلوكية مقابل مؤشرات الأداء
- « التطبيقات والفوائد وتحديات التوجيه
- « تطبيقات التوجيه في مكان العمل
- « الاستفادة من التوجيه
- « لماذا يفشل التوجيه؟
- « لماذا لا يقوم المدراء بالتوجيه؟
- « أخطاء في التوجيه يجب تجنبها

### ❖ مهارات وأنماط التوجيه

- « خصائص الموجّه المثالي
- « كيف يمكن وصف الموجّه الجيد؟
- « ٧ سمات شخصية في الموجّه البارع
- « مفاهيم خاطئة والحقائق
- « أنماط التوجيه: أي نوع من الموجهين أنت؟
- « مبادئ التواصل السبعة في التوجيه
- « جمع معلومات جيدة من خلال الاستماع
- « عادات جيدة للاستماع الفعال

### ❖ جلسات التوجيه والاستراتيجيات والمنهجيات

- « عناصر جلسة التوجيه الجديدة
- « قائمة التحضير قبل التوجيه
- « استراتيجيات ومنهجيات التوجيه
- « خمسة خطوات للتوجيه
- « نماذج التوجيه: GROW
- « تحليل SWOT في التوجيه
- « أفضل طريقة لمعاينة ومراجعة التوجيه BEST
- « طرح الأسئلة الصريحة في التوجيه
- « منهجية التوجيه لأنماط السلوك المختلفة (Disc)
- « ترتيب غرفة التوجيه
- « القيام بجلسة التوجيه

## الفئة المستهدفة

◊ المدراء والمشرفين الذين تتطلب مسؤولياتهم توجيه وإرشاد الآخرين



## الكفاءات المستهدفة

- « التوجيه
- « التواصل الفعال
- « الإصغاء الفعال
- « مهارات طرح الأسئلة
- « تسهيل التطور الوظيفي
- « الوعي الذاتي



قيادة  
الاستشراف الاستراتيجي

## نبذة عن البرنامج

يعد الاستشراف الاستراتيجي أحد أهم المتطلبات الرئيسية للقادة الإداريين حتى تكون قراراتهم الإدارية مبنية على رؤية وهي مهارة جديدة نسعى أن يكتسبها كل القادة الإداريين وكل من له مسؤولية قيادية واضحة للمستقبل ويقل فيها هامش الخطأ حتى نخرج من العشوائية ونرسى أسس صناعة المستقبل.

### الفئة المستهدفة ■

ل كوادر والقيادات الإدارية من  
الإدارات العليا والوسطى

كل المهتمين بالاستشراف  
الاستراتيجي ومن يطمحون أن  
يكونوا مدربين في هذا المجال

## المحاور

- ◊ النماذج الجديدة للقيادة الإدارية الحديثة.
- ◊ الملامح الرئيسية لفلسفة الإدارة الجديدة.
- ◊ إدارة العملية الإدارية في القرن ٢١.
- ◊ مفهوم الاستشراف الاستراتيجي.
- ◊ مناهج وآليات الاستشراف الاستراتيجي.
- ◊ قيادة عملية الاستشراف لدعم القرار الاستراتيجي ...
- ◊ دراسة حالة: قيادة الاستشراف الاستراتيجي في شركة غوغل
- ◊ دوريات هارفارد للأعمال: نموذج قيادة الاستشراف الاستراتيجي عند لي ياكوكا

## ■ طريقة جيلين في التدريب

