JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الانتقال من خبير تقني إلى قائد

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الانتقال من خبير تقني إلى قائد

الانتقال من خبير تقني إلى قائد دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين للمهندسين والمحللين والأخصائيين الذين يتسلمون أول دور في قيادة الأفراد، ويعد فيها كل مشارك خطة القيادة التقنية للعام الأول ويختبرها. تكافئ المؤسسات أمهر خبرائها بالترقية، غير أن كثيرا من هذه الترقيات يتعثر لأن العادات التي صنعت الخبير ليست ما يحتاجه القائد الجديد. صممت جوبيتر برايم للتدريب دورة الانتقال من خبير تقني إلى قائد لهذه النقلة الأولى الحاسمة.

لماذا يهم الانتقال من خبير تقني إلى قائد الآن

تزداد أهمية هذه النقلة اليوم بفعل عاملين واضحين. فالعمل الهندسي والرقمي ينتظم في فرق صغيرة متعددة التخصصات، فيتولى الأخصائي المرقى القيادة مبكرا ودون إعداد كاف. كما أن ندرة الكفاءات التقنية تجعل الترقية المتعثرة سببا لخسارة مهندس متميز ومن حوله أيضا. المؤسسة التي تحسن إدارة هذه النقلة تحتفظ بخبرائها وتكسب قادة يضاعفون إنتاجية فرقهم، أما التي تهملها فتعاني من الإدارة التفصيلية المفرطة وإعادة العمل والاستقالات الصامتة. وتستند الدورة إلى نموذج القيادة الموقفية ونموذج GROW للتوجيه ومصفوفة RACI لتوزيع المسؤوليات.

المستفيدون من الانتقال من خبير تقني إلى قائد

- كبار المهندسين المسؤولين حديثا عن مخرجات فريق تنفيذ صغير ونمو أفراده
- أخصائيو التحليل والمالية والجودة الذين صاروا يوزعون المهام على زملاء الأمس
- قادة المشاريع التقنية المسؤولون عن التقديرات وقرارات النطاق والحوار مع العملاء
- خبراء المجال المكلفون بتوجيه مجموعات متعددة التخصصات يملك بعض أفرادها خبرة أعمق
- المعماريون والممارسون الرئيسيون المنتقلون من التصميم الفردي إلى إدارة سلطة التصميم

تجني الإدارات الهندسية والرقمية الفائدة الكبرى حين يحضر عدد من قادتها الجدد معا ويتفقون على لغة مشتركة للتفويض.

قدرات الانتقال من خبير تقني إلى قائد

ينتقل المشاركون من حل المشكلات بأنفسهم إلى بناء فريق يحلها.

- تقييم المهام التقنية التي تحتفظ بها أو تسلمها أو توقفها — خيارات عبء العمل في الربع الأول
- تصميم سلم تفويض للأعمال التقنية المعقدة — أفراد الفريق ونموهم
- تطبيق أسئلة التوجيه بدلا من تقديم الحلول الجاهزة — المهندسون الباحثون عن إصلاح سريع
- عرض المفاضلات التقنية بلغة تجارية — الرعاة والعملاء وكبار المديرين
- بناء اتفاقات عمل مع الزملاء السابقين — الثقة والصلاحية داخل الفريق
- تحديد خطة القيادة للعام الأول بمعالم قابلة للقياس — المدير المباشر

مصطلحات الانتقال من خبير تقني إلى قائد الأساسية

- المساهم الفردي — مهني يقاس أداؤه بإنتاجه التقني الشخصي لا بنتائج من يقودهم.
- القائد اللاعب — قائد يواصل جزءا من العمل التقني المباشر بينما يوجه الفريق ويطوره.
- سلم التفويض — درجات متدرجة من الصلاحية، من إعطاء التعليمات إلى التسليم الكامل، بحسب جاهزية الشخص.
- فخ الخبرة — عادة التدخل لإصلاح المشكلات شخصيا، مما يبطئ الفريق ويحرمه من التعلم.
- التأثير دون سلطة — دفع القرارات عبر المصداقية والحجة والعلاقات بدلا من المنصب.
- مهمة التحدي — مهمة تتجاوز عمدا المستوى الحالي للشخص، تمنح مع الدعم لبناء قدرته.

الانتقال من خبير تقني إلى قائد يوما بيوم

اليوم 1: من التنفيذ إلى التمكين

- خريطة تحول الهوية من خبير إلى قائد — مصادر القيمة الشخصية الجديدة
- مقارنة دور المساهم الفردي بدور القائد — مقاييس النجاح المتغيرة
- تدقيق وقت العمل التقني المباشر — ما الذي يسلم أولا
- نموذج توازن القائد اللاعب — حجم البرمجة أو التصميم المحتفظ به
- جرد مخاطر الانتقال الشخصية — إشارات الإنذار المبكر للتجاوز

اليوم 2: قراءة الفريق

- مصفوفة المهارة والرغبة للكوادر التقنية — مواءمة الدعم مع الجاهزية
- أساليب القيادة الموقفية — التوجيه أو الإرشاد أو المساندة أو التسليم
- رسم خريطة نقاط القوة عبر التخصصات — إسناد المهام وفق الملاءمة
- دوافع المهندسين والمحللين — الاستقلالية والإتقان والغاية
- لوحة فحص صحة الفريق — رصد الاحتكاك قبل انتشاره

اليوم 3: قيادة الزملاء السابقين

- محادثة إعادة الضبط مع زملاء الأمس — توضيح العلاقة الجديدة
- ميثاق اتفاق العمل — أعراف مشتركة للمراجعات والتصعيد
- اختبار العدالة في قرارات توزيع المهام — تجنب شبهة المحاباة
- التعامل مع استياء المرشحين غير المختارين — الاحتفاظ بالمساهمين الأقوياء
- رسم الحدود في المواقف الاجتماعية — الصداقة مقابل المسؤولية الإدارية

اليوم 4: تفويض العمل التقني

- سلم التفويض للمهام المعقدة — صلاحية متدرجة بحسب الجاهزية
- مصفوفة RACI لتوزيع المسؤوليات — ملاك واضحون لقرارات التصميم والإطلاق
- الخروج من فخ الخبرة — متى تمتنع عن الإصلاح بنفسك
- بوابات الجودة دون إدارة تفصيلية — مراجعة الأقران وتعريف الإنجاز
- اختيار مهام التحدي — بناء القدرات عبر العمل الفعلي

اليوم 5: توجيه المهندسين والأخصائيين

- نموذج GROW للتوجيه — هيكلة محادثات حل المشكلات
- الأسئلة السقراطية في مراجعات الشيفرة والتصميم — بناء الحكم المستقل
- تغذية راجعة بنموذج الموقف والسلوك والأثر — تعليقات دقيقة على المخرجات التقنية
- إيقاع الاجتماعات الفردية — جدول أعمال يملكه عضو الفريق
- خطة التطوير الفردية للمسارات التقنية — المسار التخصصي أو الإداري

اليوم 6: التأثير دون سلطة تقنية

- شبكة القوة والاهتمام لأصحاب المصلحة — ترتيب أولوية الرعاة والشركاء
- ترجمة المفاضلات التقنية إلى لغة تجارية — كسب تأييد التنفيذيين
- معادلة المصداقية بين الخبرة والموثوقية والنية — كسب الثقة
- قيادة مجموعات يعرف أفرادها أكثر — تيسير نقاش الخبراء
- التفاوض مع العملاء على النطاق والمواعيد — حماية الفريق

اليوم 7: القرارات والأولويات والدين التقني

- رسم خريطة حقوق القرار — الاستشارة أو الحسم أو الإبلاغ
- مصفوفة أولويات الميزات والإصلاحات والدين التقني — خيارات قائمة المهام
- سجلات قرارات المعمارية — تعليل شفاف للفرق اللاحقة
- التحليل الاستباقي للإخفاق التقني — كشف نقاط الفشل الخفية
- الاعتذار عن الطلبات — حماية التركيز دون الإضرار بالعلاقات

اليوم 8: الخلاف والمحادثات الصعبة

- أنماط Thomas-Kilmann للتعامل مع الخلاف — اختيار الاستجابة للنزاعات التقنية
- هيكل محادثة ضعف الأداء — الوقائع والتوقعات والدعم
- ممارسات الأمان النفسي — تشجيع المهندسين على كشف الأخطاء مبكرا
- مراجعة الحوادث دون لوم — التعلم من الأعطال والعيوب
- مسارات التصعيد إلى الإدارة العليا — متى تشرك مديرك المباشر

اليوم 9: استدامة القائد الجديد

- إدارة الطاقة والانتباه — التنقل بين العمل العميق والمقاطعات
- اتفاق الإدارة الصاعدة — التوقعات مع المدير المباشر
- شبكة أقران القادة الجدد — تبادل الحالات عبر الإدارات
- دفتر التأمل القيادي — تحويل أحداث الأسبوع إلى تعلم
- ممارسات تقدير الإنجاز التقني — الاحتفاظ بالكفاءات والروح المعنوية

اليوم 10: ممارسة خطة القيادة التقنية للعام الأول

- تطبيق سلم التفويض على حالة فريق فعلية — خيارات التسليم
- تمرين توجيه بحضور مراقبين من الأقران — صقل عادات السؤال
- عرض مفاضلة تقنية على أصحاب المصلحة — ملاحظات بمستوى تنفيذي
- معالم التسعين يوما ومقاييس الفريق — تتبع النقلة
- خطة القيادة التقنية للعام الأول — المسودة النهائية للمدير المباشر

تطبيق الانتقال من خبير تقني إلى قائد بعد الدورة

- إجراء محادثة إعادة ضبط مع الفريق والاتفاق على ميثاق عمل يشمل زملاء الأمس.
- نقل مهمتين تقنيتين مباشرتين إلى درجة أعلى في سلم التفويض ومتابعتهما عبر اجتماعات فردية بنموذج GROW.

أسئلة حول الانتقال من خبير تقني إلى قائد

ما الانتقال من خبير تقني إلى قائد ولماذا يهم الآن؟

هو التحول من التقدير على الإنتاج التقني الشخصي إلى التقدير على ما يحققه الفريق. ويهم الآن لأن الأخصائيين يتولون القيادة مبكرا، والنقلة الضعيفة تكلف المؤسسة سرعة التنفيذ وكفاءات نادرة.

من يستفيد أكثر من دورة الانتقال من خبير تقني إلى قائد؟

يستفيد أكثر المهندسون والمحللون والمعماريون والأخصائيون المرقون حديثا. وتزداد فائدتك إذا صرت توزع المهام وتمثل فريقا، خاصة إذا كان بين أفراده زملاء الأمس.

كيف تختلف دورة الانتقال من خبير تقني إلى قائد عن دورات الانتقال إلى القيادة العليا؟

تتناول الخطوة الأولى في قيادة الأفراد لا الانتقال اللاحق إلى قيادة المديرين. وتركز على تفويض المهام التقنية وتوجيه الأخصائيين، لا على استراتيجية المؤسسة أو التعاقب الوظيفي.

ماذا تعود به من دورة الانتقال من خبير تقني إلى قائد؟

تعود بخطة مختبرة لعامك الأول قائدا. تحدد فيها ما تسلمه من أعمال، وكيف تفوض وتوجه، والمعالم التي سيتابعها مديرك المباشر.

الانتقال من خبير تقني إلى قائد: الطريق إلى الأمام

توجه خطة القيادة التقنية للعام الأول أول قرار يتخذه القائد الجديد: أي المهام المباشرة يسلم في الشهر الأول. ويستخدمها القائد ومديره المباشر في الاجتماعات الفردية لمتابعة التفويض والتوجيه والعلاقة مع أصحاب المصلحة. وبعد التسعين يوما الأولى يستحق توازن القائد اللاعب مراجعة ثانية، لأن جاهزية الفريق تتغير أسرع مما يتوقعه معظم القادة الجدد.