JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الانتقال من مدير إلى قائد أول

29 نوفمبر – 10 ديسمبر 2026

كوالالمبور

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الانتقال من مدير إلى قائد أول

المرجع: 828_31442 **التاريخ:** 29 نوفمبر – 10 ديسمبر 2026 **المكان:** كوالالمبور **الرسوم:** GBP 8000

الانتقال من مدير إلى قائد أول دورة تدريبية مدتها أسبوعين للمديرين في المستوى المتوسط المقبلين على مناصب عليا، ممن ينتقلون من تشغيل وحدة واحدة إلى قيادة مديرين آخرين، ويخرج كل مشارك منها بخطة الانتقال إلى القيادة العليا. فالهياكل الأكثر تسطحا وفرق العمل الهجينة وضعف صف الخلافة تضع المسؤوليات العليا على عاتق المديرين في وقت أبكر من ذي قبل. وقد صممت جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة حول هذه النقلة في النطاق والتأثير.

لماذا يهم الانتقال من مدير إلى قائد أول الآن

تشكل ثلاثة ضغوط هذا الموضوع اليوم. فالهياكل الأقل طبقات توسع نطاق الإشراف، فيرث المدير الذي ترقى حديثا مديرين آخرين بدلا من موظفين أفراد. وتتوقع مجالس الإدارة واللجان التنفيذية صف خلافة أعمق وتسأل عمن هو جاهز الآن. ويحكم الموظفون على قادتهم بجودة التوجيه والإنصاف بقدر ما يحكمون عليهم بالنتائج. والمؤسسة التي تعد مديريها جيدا تكسب استمرارية وحكما أنضج في القمة، أما التي ترقي دون إعداد فتشهد مبادرات متعثرة وقادة مثقلين ورحيل الكفاءات. وتستند الدورة إلى القيادة الموقفية وتقييم 360 درجة ونموذج خط الإمداد القيادي Leadership Pipeline لمراحل الانتقال بين الأدوار.

المستفيدون من الانتقال من مدير إلى قائد أول

- المديرون الذين يقودون قادة فرق آخرين ويحددون الاتجاه عبر عدة وحدات
- رؤساء الأقسام المستعدون لتولي إدارة كاملة أو قطاع
- مديرو المشاريع والعمليات الذين يمتد تأثيرهم الآن عبر حدود الوظائف
- الاختصاصيون الفنيون المنتقلون إلى قيادة الأفراد على مستوى رفيع
- المديرون ذوو الإمكانات العالية المدرجون في مراجعة الخلافة أو المواهب

تستفيد أكثر مجموعة من الأقران في الطبقة القيادية نفسها، لأن خطط الانتقال المشتركة توحد التوقعات بين الوظائف.

قدرات الانتقال من مدير إلى قائد أول

يغادر المشاركون قادرين على القيادة من موقع أعلى، مستبدلين الإنجاز الشخصي بالتأثير عبر المديرين والأقران.

- تقييم الملف القيادي الشخصي مقابل متطلبات المنصب الأعلى — أولويات التطوير المتفق عليها مع الراعي
- تصميم خريطة تفويض تنقل المهام التشغيلية إلى المرؤوسين المباشرين — الوقت المستثمر في العمل الاستراتيجي
- تطبيق محادثات التوجيه التي تبني قدرات المديرين الآخرين — جاهزية الخلفاء
- الموازنة بين القرارات بأساليب حكم منظمة في ظل الغموض — اللجنة التنفيذية التي تعتمد على التوصيات
- بناء التأثير لدى الأقران وكبار أصحاب المصلحة دون سلطة رسمية — المبادرات المشتركة بين الوظائف التي تحتاج إلى رعاة
- عرض رؤية لنمو المواهب في الوحدة — لجنة مراجعة الخلافة

مصطلحات الانتقال من مدير إلى قائد أول الأساسية

- خط الإمداد القيادي — نموذج يصف المهارات وتوزيع الوقت والقيم التي يتطلبها كل مستوى قيادي عند الترقي.
- الانتقال القيادي — المرحلة التي تلي الانتقال إلى دور أوسع، ويتخلى فيها المدير عن عادات عمله السابقة.
- القيادة الموقفية — تعديل التوجيه والدعم وفق كفاءة الشخص المقود ودرجة حماسه.
- تقييم 360 درجة — ملاحظات منظمة عن سلوك القائد تجمع من رؤسائه وأقرانه ومرؤوسيه وغيرهم.
- سلم التفويض — درجات متتالية من الصلاحية يسلمها القائد، من طلب الرأي إلى الملكية الكاملة.
- مصفوفة المربعات التسعة — أداة لمراجعة المواهب ترسم الأداء الحالي مقابل الإمكانات لتوجيه قرارات التطوير والخلافة.

الانتقال من مدير إلى قائد أول يوما بيوم

اليوم 1: القيادة من موقع أعلى

- نموذج خط الإمداد القيادي — أي الأعمال يجب التخلي عنها في المستوى الأعلى
- تشخيص الانتقال بين الأدوار — الفجوات بين النطاق الحالي والقادم
- تدقيق توزيع الوقت — نقل الساعات نحو الأولويات الاستراتيجية
- خريطة توقعات كبار أصحاب المصلحة — ما يطلبه الرعاة في السنة الأولى
- بيان القيم القيادية — المعايير التي سيحكم بها الآخرون

اليوم 2: الملف القيادي الشخصي

- تفسير نتائج تقييم 360 درجة — النقاط العمياء التي تستحق المعالجة
- التقييم الذاتي للذكاء العاطفي — ردود الفعل تحت ضغط المنصب الأعلى
- التحليل القائم على نقاط القوة — مواطن الاعتماد في الأسلوب القيادي
- أنماط الانحراف القيادي — سلوكيات تعطل المديرين المرقين حديثا
- مسودة خطة التطوير الشخصي — أولويات متفق عليها مع الراعي

اليوم 3: التفويض والقيادة عبر المديرين

- سلم التفويض — مواءمة الصلاحيات مع جاهزية كل مدير
- مراجعة نطاق الإشراف — الطبقات التي تبطئ القرارات
- إدارة المديرين — مساءلة القادة دون إدارة تفصيلية
- مصفوفة صلاحيات القرار — من يقرر ومن يستشار ومن يبلغ
- بروتوكولات التصعيد — متى تصل المسائل إلى المستوى الأعلى

اليوم 4: توجيه القادة الآخرين

- نموذج GROW للتوجيه — هيكلة المحادثات التطويرية مع المديرين
- القيادة الموقفية — تعديل الدعم وفق الكفاءة والحماس
- أطر التغذية الراجعة مثل SBI — إيصال الرسائل الصعبة لكبار الموظفين
- علاقات الإرشاد المهني — نقل الحكم المهني إلى القادة الناشئين
- مؤشرات ثقافة التوجيه — علامات رسوخ التطوير في الوحدات

اليوم 5: الحكم واتخاذ القرار

- تأطير القرار — فصل الأعراض عن الخيار الحقيقي
- فحوص التحيز المعرفي — التثبيت والثقة الزائدة في القرارات العليا
- مصفوفة تقييم الخيارات — الموازنة بين السرعة والتكلفة والمخاطر
- أسلوب التحليل الاستباقي للإخفاق — أنماط الفشل قبل تخصيص الموارد
- سجلات القرارات — التعلم من الخيارات القيادية السابقة

اليوم 6: تأثير الأقران والديناميكيات التنظيمية

- شبكة القوة والاهتمام لأصحاب المصلحة — أين يستثمر جهد التأثير
- أساليب التأثير المتنوعة — الإقناع دون سلطة رسمية
- بناء التحالفات — كسب الرعاة للمبادرات المشتركة بين الوظائف
- الاعتراض البناء — المخالفة الصاعدة مع الحفاظ على الثقة
- تحليل الشبكات التنظيمية — المسارات غير الرسمية لإنجاز الأمور

اليوم 7: نمو المواهب والخلافة

- مصفوفة المربعات التسعة — معايرة الأداء مقابل الإمكانات
- رسم صف الخلافة — المرشحون الجاهزون الآن ولاحقا
- خطط التطوير الفردية للمرؤوسين — المهام الموسعة للنمو
- محادثات مخاطر الاستبقاء — إبقاء المديرين ذوي الإمكانات العالية متحمسين
- تنوع خط الإمداد القيادي — توسيع قاعدة المرشحين للمناصب العليا

اليوم 8: قيادة الاتجاه والتغيير

- استراتيجية الوحدة في صفحة واحدة — ربط أهداف الفريق بأولويات المؤسسة
- تقييم الجاهزية للتغيير — قدرة المديرين على استيعاب التحول
- القيادة بالسرد — شرح الاتجاه لعدة طبقات إدارية
- تشخيص المقاومة — التمييز بين القلق والارتباك والمعارضة
- مقاييس الزخم — إشارات مبكرة على ترسخ التغيير

اليوم 9: أنظمة الأداء والمساءلة

- تسلسل بطاقة الأداء المتوازن — تحويل الاستراتيجية إلى مقاييس للمديرين
- حوارات الأداء — مراجعات ربع سنوية مع قادة الفرق
- إدارة العواقب — استجابات منصفة لضعف الأداء المستمر
- تصميم التقدير — تعزيز السلوكيات التي يريدها كبار القادة
- لوحة المؤشرات القيادية — مقاييس قليلة يتابعها المدير الأعلى أسبوعيا

اليوم 10: ممارسة خطة الانتقال إلى القيادة العليا

- تطبيق خطة التطوير الشخصي — تمرين على مراجعة الراعي
- تطبيق خريطة التفويض — تسليم ثلاث مهام تشغيلية
- تطبيق شبكة أصحاب المصلحة — خطة تأثير لمبادرة واحدة
- تطبيق صف الخلافة — خطوات تطوير لخليفتين
- خطة الانتقال إلى القيادة العليا — اعتماد تعهدات الأيام التسعين الأولى

تطبيق الانتقال من مدير إلى قائد أول بعد الدورة

- عقد محادثة حول سلم التفويض مع كل مدير مرؤوس مباشرة وتوثيق صلاحيات القرار التي أصبح يملكها.
- إجراء معايرة لمصفوفة المربعات التسعة للوحدة مع أحد الأقران والاتفاق على مهمة موسعة لكل خليف جاهز لاحقا.

أسئلة حول الانتقال من مدير إلى قائد أول

ما الانتقال من مدير إلى قائد أول ولماذا يهم الآن؟

الانتقال من مدير إلى قائد أول هو التحول من تشغيل وحدة إلى قيادة مديرين آخرين في مستوى رفيع. ويهم الآن لأن الهياكل المسطحة وضعف صف الخلافة يضعان المسؤوليات العليا على المديرين في وقت أبكر، وغالبا قبل تخليهم عن عاداتهم السابقة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من الانتقال من مدير إلى قائد أول؟

يستفيد أكثر المديرون في المستوى المتوسط المقبلون على مناصب عليا، ومنهم رؤساء الأقسام ومديرو المشاريع والعمليات ذوو التأثير الممتد والاختصاصيون الفنيون المنتقلون إلى قيادة الأفراد والمديرون المدرجون في مراجعة الخلافة.

كيف تختلف دورة الانتقال من مدير إلى قائد أول عن دورة الإشراف للمستوى الأول؟

تعمل الدورة في مستوى أعلى من دورات الإشراف. فبدلا من قيادة موظفين أفراد، تتدرب على قيادة مديرين آخرين وبناء صف الخلافة والتأثير في الأقران واتخاذ قرارات عليا في ظل الغموض، مع انتقالك الشخصي حالة عملية.

ماذا تعود به من الانتقال من مدير إلى قائد أول؟

تعود بخطة انتقال لأشهرك الأولى في المنصب الأعلى، تجمع ملفك القيادي وخريطة التفويض وأسلوب التوجيه وخطة التأثير في أصحاب المصلحة وخطوات تطوير الخلفاء، جاهزة للاتفاق عليها مع الراعي والرئيس المباشر.

الانتقال من مدير إلى قائد أول: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة الانتقال إلى القيادة العليا أولا أي الأعمال التشغيلية تسلم ولمن. ويستخدمها المشارك وراعيه والمديرون المرؤوسون له لضبط التوقعات في الأشهر الأولى من المنصب. وبعد الربع الأول، يستحق التوازن بين الإنجاز الشخصي والتأثير عبر الآخرين مراجعة جديدة في ضوء تقييم 360 درجة محدث.