JUPITER PRIME
Consulting • Training • Advisory
جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين

27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2027

فيينا

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين

المرجع: 954_36141 **التاريخ:** 27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2027 **المكان:** فيينا **الرسوم:** GBP 5900

الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة إلى مديري الخط الأول والمديرين المتوسطين الذين ينمون قدرات موظفيهم خلال أسبوع العمل المعتاد، ويخرج منها كل مشارك بسجل اتفاقيات تطوير الفريق لكل مرؤوس مباشر. فالمؤسسات اليوم تنتظر أن يحدث التطوير عند المكتب وفي موقع التشغيل وفي اللقاء الفردي الأسبوعي، لا في قاعة التدريب وحدها. وتقدم هذه الدورة جوبيتر برايم للتدريب.

لماذا يهم الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين الآن

تتشكل هذه المهارة اليوم تحت ثلاثة ضغوط. فالهياكل التنظيمية الأقل طبقات تنقل مسؤولية التطوير إلى المشرفين، وجداول العمل الهجينة تقلص الوقت الذي يقضيه المدير بجوار كل موظف، والموظفون صاروا يحكمون على جهة العمل بمدى استثمارها في نموهم. فحين يمارس المدير المباشر الكوتشينج في لحظات قصيرة متكررة ويتفق على شروط إرشاد واضحة تنتقل المهارات أسرع، وحين يبقى الدور غامضا يتوقف أصحاب الإمكانات عن التقدم. وتستند الدورة إلى نموذج GROW لتنظيم لحظات الكوتشينج، وإلى الكفاءات الأساسية للاتحاد الدولي للكوتشينج ICF Core Competencies، وإطار الكفاءات الصادر عن المجلس الأوروبي للإرشاد والكوتشينج EMCC Competence Framework مرجعا للممارسة الجيدة.

المستفيدون من الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين

- المشرفون المسؤولون عن الإنتاج اليومي والذين يعتمدون تطور مهارات طواقمهم
- المديرون المتوسطون الذين يوزعون المهام التطويرية ويديرون تدوير الأفراد بين الأعمال
- قادة الفرق الذين يعقدون اللقاءات الفردية الأسبوعية ويوثقون إجراءات التطوير المتفق عليها
- رؤساء الأقسام الذين يرشحون الموظفين ذوي الإمكانات العالية إلى الرعاة من كبار القادة
- قادة المناوبات والمشاريع الذين يرشدون الموظفين الجدد في أشهرهم الأولى

وتكون الفائدة أكبر حين تلحق الإدارة الواحدة عددا من مشرفيها معا، فيعودون بطريقة موحدة لتوثيق الاتفاقيات وتسليم المسترشدين إلى المستويات الأعلى.

قدرات الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين

يتدرب المشاركون على الانتقال بين السؤال والنصيحة، وعلى تحويل حديث عابر في الممر إلى خطوة تطوير موثقة.

- الموازنة بين الكوتشينج والإرشاد والتوجيه المباشر بحسب الموقف — الموظف والموعد النهائي
- تصميم لحظة كوتشينج من خمس دقائق بأسئلة GROW — اللقاء الفردي الأسبوعي
- تحديد اتفاقية إرشاد تشمل النطاق والتكرار وشروط الإنهاء — المرشد والمسترشد
- بناء مهام تطويرية تناسب الجاهزية ودرجة المخاطرة — رئيس الإدارة
- إيصال خطة تسليم مسترشد واعد إلى الراعي بوضوح — الراعي من كبار القادة
- تطبيق روتين بسيط لتوثيق إجراءات التطوير — شركاء أعمال الموارد البشرية

مصطلحات الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين الأساسية

- لحظة الكوتشينج — تبادل قصير مركز يطرح فيه المدير أسئلة تساعد الموظف على تحديد خطوته التالية بنفسه.
- اتفاقية الإرشاد — تفاهم مكتوب بين المرشد والمسترشد يحدد الأهداف وإيقاع اللقاءات والسرية وطريقة إنهاء العلاقة.
- المهمة التطويرية — مهمة تتجاوز القدرة الحالية قليلا، تختار لبناء مهارة محددة ضمن مخاطرة مضبوطة.
- نموذج GROW — تسلسل للكوتشينج يمر بالهدف والواقع والخيارات والطريق إلى الأمام لتنظيم المحادثة.
- تسليم المسترشد إلى الراعي — نقل مخطط للمسترشد إلى قائد أعلى قادر على فتح فرص أوسع أمامه.
- سجل إجراءات التطوير — سجل متجدد للإجراءات المتفق عليها ومسؤوليها ونقاط مراجعتها لكل فرد في الفريق.

الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين يوما بيوم

اليوم 1: المدير المباشر مطورا للأفراد

- مسؤوليات التطوير في الهياكل الأقل طبقات — حيث يملك المدير المباشر نمو فريقه
- مصفوفة الكوتشينج أو الإرشاد أو التوجيه — اختيار الموقف المناسب لكل حالة
- مسح الجاهزية والرغبة — مواءمة نوع الدعم مع كل مرؤوس
- خريطة جدول العمل الهجين — إيجاد وقت للتطوير داخل الأسبوع
- توقعات الموظفين حول النمو — ربط التطوير ببقاء الكفاءات

اليوم 2: لحظات الكوتشينج في أسبوع العمل

- بنك أسئلة GROW — إدارة محادثة مكتبية من خمس دقائق
- تمرين مستويات الإصغاء — التقاط ما لا يقوله الموظف صراحة
- قاعدة السؤال قبل النصيحة — حبس الإجابة الجاهزة لصالح تفكير الموظف
- ملاحظات الرصد في موقع العمل — تأسيس الكوتشينج على مهام حقيقية
- أسئلة المتابعة — الحفاظ على الزخم بين اللقاءات الفردية

اليوم 3: اتفاقيات الإرشاد وحدودها

- نموذج اتفاقية الإرشاد — تحديد النطاق والإيقاع والسرية
- خيارات الإرشاد العكسي وإرشاد الأقران — توسيع دائرة من يرشد من
- محادثات الحدود — فصل الإرشاد عن الحكم على الأداء
- سلم أهداف المسترشد — تقسيم الطموحات إلى خطوات ربع سنوية
- بند الإنهاء الودي — إغلاق العلاقة الإرشادية دون حرج

اليوم 4: المهام التطويرية وتسليم المسترشد إلى الراعي

- مصفوفة مخاطر المهام التطويرية — الموازنة بين التحدي وأثره على العملاء
- مخطط تدوير المهام — نشر المهارات بين أفراد الطاقم
- روتين توثيق إجراءات التطوير — تسجيل المسؤولين ونقاط المراجعة
- مذكرة تعريف الراعي — تقديم المسترشد إلى كبار القادة
- مدخلات محادثات المواهب — تغذية مراجعات التعاقب الوظيفي بالأدلة

اليوم 5: تطبيق سجل اتفاقيات تطوير الفريق

- محاكاة لحظة كوتشينج — تطبيق GROW على قضية حقيقية في الفريق
- صياغة اتفاقية إرشاد — كتابة شروط لمسترشد فعلي
- اختيار المهام التطويرية — تحديد مهمة واحدة لكل مرؤوس
- جولات التغذية الراجعة بين الأقران — اختبار الاتفاقيات مع مديرين آخرين
- سجل اتفاقيات تطوير الفريق — استكمال البيانات لكل مرؤوس مباشر

تطبيق الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين بعد الدورة

- إجراء لحظتي كوتشينج بنموذج GROW مع كل مرؤوس مباشر خلال الشهر التالي، وتسجيل الإجراءات المتفق عليها في السجل.
- توقيع اتفاقية إرشاد واحدة مع موظف جديد، وتحديد موعد لتسليم موظف واعد إلى راع من كبار القادة.

أسئلة حول الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين

ما الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين ولماذا تهم الآن؟

هي الممارسات التي يستخدمها المشرف ليقدم الكوتشينج في لحظات قصيرة ويضع شروط إرشاد مكتوبة. وتهم الآن لأن التطوير انتقل من القاعة إلى أسبوع العمل، والمدير المباشر يحمل الجزء الأكبر منه.

من المستفيد الأكبر من الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين؟

المستفيد الأكبر هم المشرفون وقادة الفرق والمديرون المتوسطون الذين يعقدون اللقاءات الفردية ويوزعون المهام. ففي جناح المستشفى أو مستودع الخدمات اللوجستية، هؤلاء من يقررون من يتعلم ماذا كل أسبوع.

كيف تختلف دورة الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين عن دورة اعتماد الكوتش المحترف؟

تختلف بأنها تبقى داخل دور المدير. فدورات اعتماد الكوتش تعد ممارسين مستقلين لعلاقات طويلة، أما هذه فتجهز المدير المباشر ليقدم كوتشينج قصيرا ويرشد بشروط واضحة ويرفع المواهب إلى من يرعاها.

ماذا تعود به من دورة الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين؟

تعود بسجل تطوير مكتمل لمرؤوسيك المباشرين. ويضم خطط الكوتشينج، واتفاقية إرشاد مكتوبة، والمهام التطويرية المختارة، ومذكرة تسليم إلى الراعي جاهزة للاستخدام في الأسبوع التالي.

الكوتشينج واتفاقيات الإرشاد للمديرين المباشرين: الطريق إلى الأمام

يمنح سجل اتفاقيات تطوير الفريق كل مدير مكانا واحدا يرى فيه من يتلقى الكوتشينج ومن يتلقى الإرشاد ومن يكلف بمهمة تطويرية. وأول قرار يدعمه هو اختيار المرؤوس الذي يحصل على المهمة التطويرية التالية، ويطلع عليه شركاء أعمال الموارد البشرية في مراجعات المواهب. وبعد ربع سنة تستحق موازنة الكوتشينج والإرشاد لكل فرد مراجعة جديدة.