JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية

8 – 12 فبراير 2027

باريس

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية

المرجع: 53772_1445 **التاريخ:** 8 – 12 فبراير 2027 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 5900

التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية دورة تدريبية مدتها أسبوع للنساء العاملات في الهندسة وتقنية المعلومات والوظائف الفنية الأخرى ممن يتطلعن إلى مناصب تخصصية عليا أو قيادية، وتخرج كل مشاركة منها بخارطة طريق للتقدم الوظيفي. تعمل المؤسسات التي تحتاج إلى الكفاءات الفنية النادرة على الاحتفاظ بالنساء وترقيتهن، ومع ذلك تتوقف مهندسات ومحللات متمكنات عند أول خطوة قيادية. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية.

لماذا يهم التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية الآن

تشكل ثلاث فئات هذا الملف: جهات توظيف تتنافس على مهارات هندسية ورقمية نادرة، وقيادات تسعى إلى قاعدة فنية أكثر توازنا، ونساء يردن النمو دون مغادرة تخصصهن. حين ينجح التقدم تحتفظ المؤسسة بالخبرة وتكسب قادة يفهمون التقنية، وحين يتعثر تغادر الكفاءات القوية أو تتوقف بصمت. تعتمد الدورة على التمييز بين الإرشاد والرعاية المهنية، والتفاوض المبدئي والبديل التفاوضي الأنسب Best Alternative to a Negotiated Agreement BATNA، ونموذج Window Johari للتغذية الراجعة، والسلم الوظيفي المزدوج المستخدم في المؤسسات الفنية.

المستفيدون من التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية

- مهندسات ومتخصصات فنيات يستعددن لأول منصب قيادي أو إشرافي
- مهنيات في تقنية المعلومات والبيانات يخترن بين المسار التخصصي والإداري
- مهندسات مشاريع ينسقن العمل دون سلطة أو مسمى رسمي
- نساء عائدات إلى أدوار فنية يردن استعادة الظهور والشبكات المهنية
- فنيات أول مرشحات لبرامج التطوير القيادي أو قوائم التعاقب

تحقق الإدارة الفنية أكبر فائدة عندما تحضر عدة مهنيات منها معا ويبنين شبكة أقران مستمرة.

قدرات التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية

تحول المشاركات النتائج الفنية القوية إلى تأثير ظاهر ورعاية مهنية وخطوات وظيفية واضحة.

- تقييم الخيارات المهنية على السلم المزدوج بين المسار التخصصي والإداري — للخطوة التالية لكل مشاركة
- بناء خطة ظهور تعرف صناع القرار بالإسهامات الفنية — للمديرين المباشرين ولجان الترقية
- تصميم خريطة الرعاة وخطة المحادثة معهم — للقادة الكبار القادرين على فتح الأبواب
- تطبيق التفاوض المبدئي وBATNA على نطاق الدور أو الموارد — للنقاش مع المديرين وشركاء الموارد البشرية
- إيصال الأفكار الفنية بحضور تنفيذي في الاجتماعات — للجمهور متعدد الوظائف والعملاء
- تحديد إجراءات قيادية لأول تسعين يوما لفريق فني — لأعضاء الفريق والمدير الموظف

مصطلحات التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية الأساسية

- الرعاية المهنية — دعم فعلي من قائد كبير يستخدم نفوذه لترشيح شخص للأدوار والمشاريع.
- الإرشاد — توجيه ونصح من زميل خبير يركز على التطوير لا على الدعم والترشيح.
- السلم الوظيفي المزدوج — مساران متوازيان للترقية يتيحان للفنيين التقدم بصفتهم خبراء أو مديرين.
- خطة الظهور — خطة مقصودة لتعريف صناع القرار المناسبين بالنتائج والخبرة الشخصية.
- BATNA — البديل الأنسب عند تعذر الاتفاق التفاوضي، وهو الخيار الاحتياطي الذي يحدد أدنى ما يقبل.
- نافذة Johari — نموذج يرسم ما هو معروف أو مجهول عن الذات لدى الشخص نفسه ولدى الآخرين.

التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية يوما بيوم

اليوم 1: مشهد المسار الفني

- السلم الوظيفي المزدوج — الاختيار بين المسار التخصصي والإداري
- رسم عوائق المسار — تحديد العقبات الهيكلية والشخصية
- جرد نقاط القوة — تسجيل الإنجازات الفنية والمهارات القابلة للنقل
- دراسات حالة من الطاقة والبرمجيات — مقارنة طرق التقدم
- بيان الرؤية المهنية — تحديد الدورين التاليين

اليوم 2: الظهور والعلامة الشخصية

- تغذية راجعة بنافذة Johari — اكتشاف نظرة الآخرين إلى العمل
- خطة الظهور — تعريف صناع القرار بالنتائج الفنية
- بيان العلامة الشخصية — التعبير عن الخبرة في جملة واحدة واضحة
- المبادرة بالحديث في الاجتماعات الفنية — نيل الوقت والتقدير المستحق
- خريطة الشبكات المهنية — بناء علاقات داخلية وخارجية

اليوم 3: الرعاية المهنية والتأثير

- الإرشاد مقابل الرعاية — الحصول على شكلي الدعم معا
- خريطة الرعاة — تحديد القادة القادرين على الدعم والترشيح
- خطة محادثة الراعي — طلب مهام توسعية
- مصفوفة تأثير أصحاب المصلحة — كسب الدعم دون سلطة رسمية
- الحضور التنفيذي للخبراء الفنيين — تبسيط الأفكار المعقدة

اليوم 4: التفاوض وقيادة الفرق الفنية

- التفاوض المبدئي — فصل المصالح عن المواقف في نقاشات الدور
- الإعداد لبديل BATNA — تحديد الحدود قبل نقاش النطاق أو الأجر
- الانتقال إلى القيادة الفنية — التحول من الحل الذاتي إلى تمكين الآخرين
- التفويض في الفرق الهندسية — توزيع أعمال التصميم والمراجعة
- التعامل مع التحيز والممانعة — الرد بهدوء وحزم

اليوم 5: التدرب على خارطة طريق التقدم الوظيفي

- تمرين محادثة الراعي — تطبيق خريطة الرعاة في لعب الأدوار
- محاكاة التفاوض — استخدام التفاوض المبدئي في طلب توسيع النطاق
- عرض الظهور — تقديم إنجاز فني أمام لجنة تجريبية
- اتفاق شبكة الأقران — إنشاء حلقات دعم مستمرة
- خارطة طريق التقدم الوظيفي النهائية — الأهداف والرعاة والمهارات والمراحل

تطبيق التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية بعد الدورة

- إجراء محادثة مع قائد كبير من خريطة الرعاة وطلب مهمة توسعية محددة.
- تفعيل خطة الظهور بعرض نتيجة فنية حديثة في اجتماع قيادي أو اجتماع بين الفرق.

أسئلة حول التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية

ما التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية ولماذا يهم الآن؟

التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية هو العمل المقصود لنقل المهندسات والمتخصصات إلى مناصب الخبرة العليا والقيادة. ويهم الآن لأن المؤسسات تحتاج إلى الكفاءات الفنية النادرة وتفقدها حين يتوقف التقدم.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية؟

تستفيد أكثر المهندسات ومهنيات تقنية المعلومات والبيانات ومهندسات المشاريع والفنيات الأول اللواتي يستعددن لمناصب قيادية أو إدارية، في قطاعات من الطاقة إلى البرمجيات.

كيف يختلف التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية عن دورة القيادة النسائية العامة؟

يتناول خيارات المسار الفني وعوائقه تحديدا، مثل الاختيار بين الخبير والمدير ونيل التقدير على العمل الهندسي.

ماذا تعودين به من تدريب التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية؟

تعودين بخارطة طريق تتضمن الأهداف المهنية وأسماء الرعاة وخطة الظهور والإعداد للتفاوض وشبكة أقران تدعم الاستمرار.

التقدم الوظيفي للمرأة في الأدوار الفنية: الطريق إلى الأمام

تحدد خارطة طريق التقدم الوظيفي الدورين المستهدفين التاليين والرعاة الذين يجري التواصل معهم والمهارات المطلوب بناؤها. وأول قرار تخدمه هو اختيار المسار على السلم المزدوج. تشاركها كل مشاركة مع مديرها أو مرشدها، وبعد ستة أشهر تستحق قائمة الرعاة وإجراءات الظهور مراجعة في ضوء الفرص الجديدة.