JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة عادات القيادة في بداية المسار المهني للخريجين

22 – 26 مارس 2027

أمستردام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة عادات القيادة في بداية المسار المهني للخريجين

المرجع: 82310_2223 **التاريخ:** 22 – 26 مارس 2027 **المكان:** أمستردام **الرسوم:** GBP 5600

عادات القيادة في بداية المسار المهني دورة تدريبية مدتها أسبوع للخريجين والمهنيين الذين لا تتجاوز خبرتهم خمس سنوات، يعد فيها كل مشارك خطة نمو القيادة الشخصية ويناقشها مع مديره المباشر. تتوقع المؤسسات اليوم من المنضمين الجدد تحمل المسؤولية والتأثير في الزملاء وإدارة مشاريع صغيرة قبل أي ترقية رسمية. صممت جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة حول عادات القيادة في بداية المسار المهني لتلبية هذا التوقع.

لماذا تهم عادات القيادة في بداية المسار المهني الآن

أدت الهياكل التنظيمية الأقل تدرجا والعمل الهجين وتسارع دورات المشاريع إلى أن يتولى المهنيون في سنواتهم الأولى تنسيق جهود الأقران وإطلاع أصحاب المصلحة واتخاذ قرارات يراها الجميع. والمؤسسة التي تساعد خريجيها على بناء عادات سليمة مبكرا تكسب صفا متينا من المشرفين المستقبليين، أما التي تترك الأمر للمصادفة فتخسر كفاءات واعدة. وتستند الدورة إلى نماذج متداولة مثل نموذج التعلم 70-20-10 ونافذة Johari لاكتشاف الذات وأهداف SMART القابلة للقياس ومصفوفة RACI لتوزيع المسؤوليات، مع شرح كل منها بلغة واضحة.

المستفيدون من عادات القيادة في بداية المسار المهني

- متدربو برامج الخريجين المتنقلون بين الإدارات والمطالبون بكسب الثقة سريعا
- المحللون والمهندسون المبتدئون الذين يسلمون أعمالا دقيقة لمراجعين أقدم
- المنسقون في بداية مسارهم الذين ينظمون المهام بين زملاء لا يتبعون لهم
- المختصون الجدد الذين يعرضون النتائج على العملاء أو الرعاة الداخليين
- المهنيون حديثو التأهيل الذين يستعدون لأول دور في قيادة فريق

تستفيد دفعة الخريجين الجدد أكثر عندما يحضر عدد من أفرادها معا، إذ يتابع بعضهم بعضا في تطبيق العادات التي تعهدوا بها.

قدرات عادات القيادة في بداية المسار المهني

يحول المشاركون نوايا النمو المهني إلى ممارسات يومية يلاحظها الزملاء.

- تقييم نقاط القوة والجوانب الخفية عبر التغذية الراجعة المنظمة — حوار الموجه حول أولويات التطوير
- تصميم أهداف تطوير SMART مرتبطة بتوقعات الدور — الاتفاق مع المدير المباشر
- تطبيق تقسيم الوقت إلى كتل ومصفوفات الأولويات على العبء اليومي — الراعي المنتظر لتسليم موثوق
- بناء التأثير بين الأقران بالمعاملة بالمثل والطلبات الواضحة — الزملاء الذين تتوقف المهمة على تعاونهم
- تحديد نطاق مشروع صغير وأدواره ومراحله — الراعي الذي يوافق على العمل
- إيصال التقدم والعثرات بتحديثات حالة موجزة — أصحاب المصلحة الذين يقررون التدخل

مصطلحات عادات القيادة في بداية المسار المهني الأساسية

- المصداقية المهنية — الثقة التي يمنحها الزملاء لكفاءة المهني وموثوقيته ونزاهته.
- القيادة الذاتية — توجيه المرء لأهدافه ودافعيته وسلوكه دون انتظار تعليمات من المدير.
- التأثير دون سلطة — كسب تعاون أشخاص لا يتبعون لصاحب الطلب إداريا.
- خطة التطوير الشخصي — وثيقة مكتوبة بأهداف النمو والإجراءات والدعم المطلوب ونقاط المراجعة المتفق عليها مع المدير أو الموجه.
- حلقة التغذية الراجعة — دورة متكررة لطلب الملاحظات وتلقيها والعمل بها حتى يتحسن الأداء.
- خريطة أصحاب المصلحة — مخطط بسيط يرتب الأشخاص حسب اهتمامهم بالعمل وتأثيرهم فيه.

عادات القيادة في بداية المسار المهني يوما بيوم

اليوم 1: سياق القيادة في بداية المسار المهني

- نموذج التعلم 70-20-10 — حيث تبني خبرة العمل مهارة القيادة
- رسم توقعات الدور — ما ينتظره المديرون من المهنيين الجدد
- معادلة المصداقية المهنية — الموازنة بين الكفاءة والموثوقية والنزاهة
- قراءة ثقافة المؤسسة — تكييف السلوك مع الأعراف غير المكتوبة
- التقييم الذاتي لمرحلة المسار — اختيار العادات التي تبنى أولا

اليوم 2: القيادة الذاتية والفاعلية الشخصية

- التأمل عبر نافذة Johari — كشف الجوانب الخفية بملاحظات الأقران
- مصفوفة Eisenhower للأولويات — فصل الطلبات العاجلة عن العمل المهم
- روتين تقسيم الوقت إلى كتل — حماية وقت التركيز في أسبوع مزدحم
- تخطيط المرونة والطاقة — استدامة الأداء خلال الفترات الضاغطة
- أهداف التطوير SMART — تحويل الطموح إلى أهداف شخصية قابلة للقياس

اليوم 3: التواصل والتأثير بين الأقران

- شبكة رسم أصحاب المصلحة — تحديد من نستشير أو نبلغ أو نقنع
- المعاملة بالمثل وبناء الثقة — كسب التعاون دون سلطة إدارية مباشرة
- صياغة الطلبات المنظمة — طلب الوقت أو البيانات أو الدعم بوضوح
- أساليب التواصل مع المستويات الأعلى — إحاطة الزملاء الأقدم بإيجاز وثقة
- محادثات طلب التغذية الراجعة — دعوة الملاحظات الصادقة حول العمل المسلم

اليوم 4: قيادة المشاريع والمهام الصغيرة

- ميثاق المشروع في صفحة واحدة — الاتفاق على النطاق والغاية مع الراعي
- مصفوفة RACI للمسؤوليات — توضيح من ينفذ ومن يعتمد ومن يستشار
- سجل المراحل والمخاطر — رصد التأخر قبل فوات المواعيد النهائية
- صيغ تحديث الحالة — الإبلاغ عن التقدم والعثرات بشفافية
- مراجعة الدروس المستفادة — توثيق التحسينات بعد كل مهمة

اليوم 5: ممارسة خطة نمو القيادة الشخصية

- محاكاة حالة المصداقية — تطبيق مبادئ المصداقية من اليوم 1 تحت الضغط
- لعب أدوار التأثير بين الأقران — التدرب على طلبات اليوم 3 أمام مقاومة واقعية
- عرض مشروع مصغر — تقديم ميثاق اليوم 4 لراع افتراضي
- اتفاقية الشراكة مع الموجه — تحديد إيقاع المراجعة مع موجه مختار
- خطة نمو القيادة الشخصية — استكمال الأهداف والعادات ونقاط المراجعة

تطبيق عادات القيادة في بداية المسار المهني بعد الدورة

- إجراء طلب تغذية راجعة منظم مع ثلاثة زملاء خلال أربعة أسابيع وتحديث أهداف التطوير SMART بناء عليه.
- إعداد ميثاق مشروع في صفحة واحدة ومصفوفة RACI لمهمة حالية والاتفاق عليهما مع الراعي.

أسئلة حول عادات القيادة في بداية المسار المهني

ما عادات القيادة في بداية المسار المهني ولماذا تهم الآن؟

عادات القيادة في بداية المسار المهني هي ممارسات إدارة الذات والتأثير وتحمل المسؤولية التي يبنيها المهنيون الجدد في سنواتهم الأولى. وتهم لأن الموظفين المبتدئين باتوا يقودون أجزاء صغيرة من العمل قبل أي لقب رسمي.

من يستفيد أكثر من دورة عادات القيادة في بداية المسار المهني؟

يستفيد أكثر متدربو برامج الخريجين والمحللون والمهندسون والمنسقون والمختصون حديثو التأهيل. وكل من يتوقع أول دور في قيادة فريق سيجد الأساليب قابلة للتطبيق.

بم تختلف دورة عادات القيادة في بداية المسار المهني عن دورة المدير الجديد؟

تركز دورة عادات القيادة في بداية المسار المهني على قيادة الذات والتأثير في الأقران وإدارة مشاريع صغيرة دون سلطة إدارية. أما دورة المدير الجديد فتتناول الإشراف على المرؤوسين ومراجعات الأداء وتفويض المهام.

ماذا تعود به من دورة عادات القيادة في بداية المسار المهني؟

تعود بخطة نمو مكتوبة تضم أهداف التطوير والعادات المختارة ونقاط المراجعة المتفق عليها مع موجهك. كما تعود بخريطة لأصحاب المصلحة ونموذج لميثاق المشروع.

عادات القيادة في بداية المسار المهني: الطريق إلى الأمام

تمنح خطة نمو القيادة الشخصية كل مشارك قرارا أول واضحا: أي عادتين يمارسهما خلال الربع القادم. ويستخدمها المديرون المباشرون والموجهون لتوجيه المهام وحوارات المراجعة في التدريب الهندسي الدوري ومناوبات الإدارة المالية. وبعد المراجعة الأولى يستحق الأمر العودة إلى سؤال واحد: كيف يرى الزملاء الآن مصداقية المشارك وتأثيره.