JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الجاهزية لمهارات المستقبل للمديرين في المستوى المتوسط

30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026

فيينا

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الجاهزية لمهارات المستقبل للمديرين في المستوى المتوسط

المرجع: 89441_2381 **التاريخ:** 30 نوفمبر – 4 ديسمبر 2026 **المكان:** فيينا **الرسوم:** GBP 5900

الجاهزية لمهارات المستقبل دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين في المستوى المتوسط الذين يستعدون لأدوار قيادية أوسع، يبني فيها كل مشارك خطة الجاهزية القيادية الشخصية. فالأتمتة والعمل الهجين وقصر عمر المهارات تغير ما تحتاجه المؤسسات من المديرين الذين سترقيهم لاحقا. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة العملية في الجاهزية لمهارات المستقبل.

لماذا تهم الجاهزية لمهارات المستقبل الآن

ثلاثة ضغوط تشكل هذا الموضوع اليوم. فالأتمتة وأدوات البيانات تغير المهام التي يبقى المدير مسؤولا عنها وتلك التي تنتقل إلى الأنظمة. والفرق الهجينة والموزعة تحتاج قادة يحافظون على الثقة والوتيرة دون حضور يومي. كما أن العمر المفيد للمهارة الفنية يتقلص باستمرار، فصارت قرارات التعاقب الوظيفي تزن سرعة التعلم بقدر ما تزن السجل السابق. المؤسسة التي تهيئ طبقتها الوسطى لهذا التحول تملأ المناصب العليا من داخلها، ومن لا تفعل تواجه خلفاء متعثرين وتعيينات خارجية مكلفة. تستند الدورة إلى ممارسات تحليل فجوات المهارات ورصد المؤشرات المبكرة وتخطيط التطوير الفردي.

المستفيدون من الجاهزية لمهارات المستقبل

- المديرون الذين يتوقعون قيادة وحدات أكبر أو أكثر تنوعا خلال سنوات قليلة
- قادة الوظائف الذين تعيد الأتمتة أو أدوات البيانات الجديدة تشكيل عملياتهم
- المديرون الذين يقودون أفرادا عبر مواقع ومناطق زمنية أو أنماط هجينة
- شركاء المواهب الذين يشكلون مجموعات التعاقب لمناصب الإدارة الوسطى
- المختصون المنتقلون إلى الإدارة الراغبون في مسار مهارات مدروس

تستفيد الدفعات القادمة من مجموعة تعاقب واحدة أكثر من غيرها عند حضورها معا، إذ تقارن فجوات الجاهزية وتتفق على مهام توسعية مشتركة.

قدرات الجاهزية لمهارات المستقبل

يحول المشاركون الحديث العام عن مكان العمل القادم إلى مهارات مسماة وأدلة على التقدم ومسار مؤرخ خاص بكل منهم.

- تقييم القدرات الحالية مقابل ملف مهارات المستقبل للدور التالي — محادثة التعاقب الوظيفي
- تطبيق رصد المؤشرات المبكرة لاكتشاف التحولات المؤثرة في عمل الوحدة — أولويات الإدارة
- بناء أهداف الطلاقة الرقمية وفق الأدوات التي ستعتمد عليها الوحدة — الاستثمار التقني
- تصميم روتين للفرق الهجينة يحافظ على الثقة والمساءلة — الموظفون الموزعون
- تحديد إيقاع تعلم مستمر بمصادره وأقرانه ومهامه التوسعية — الراعي من المدير المباشر
- إبلاغ الراعي بحجة الجاهزية استنادا إلى الأدلة لا الطموح — لجنة مراجعة المواهب

مصطلحات الجاهزية لمهارات المستقبل الأساسية

- ملف مهارات المستقبل — وصف للقدرات التي سيحتاجها الدور في السنوات القادمة لا تلك التي يحتاجها اليوم.
- تحليل فجوات المهارات — مقارنة القدرات الحالية بملف مستهدف لتحديد المواضع التي يوجه إليها جهد التطوير.
- رصد المؤشرات المبكرة — عادة منظمة للبحث عن إشارات التغير الأولى في التقنية والأسواق وتوقعات القوى العاملة.
- الطلاقة الرقمية — الثقة في اختيار الأدوات الرقمية ومساءلتها وتطبيقها على القرارات بما يتجاوز مهارة التشغيل.
- سرعة التعلم — القدرة والاستعداد للتعلم من المواقف الجديدة وتطبيق ذلك في ظروف غير مألوفة.
- المهمة التوسعية — مهمة تتجاوز القدرة الحالية عمدا لبناء مهارة جديدة وإثباتها.

الجاهزية لمهارات المستقبل يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل العمل الإداري

- رسم أثر الأتمتة — المهام الإدارية التي تتغير أو تختفي
- أنماط العمل الهجين — أثرها في الإشراف وثقة الفريق
- مفهوم نصف عمر المهارة — لماذا تتقادم الخبرة أسرع الآن
- روتين رصد المؤشرات المبكرة — الإشارات الأولى الخاصة بالوحدة
- شبكة فرز الإشارات — فصل الضجيج عن التحولات الدائمة

اليوم 2: رسم خريطة مهارات المستقبل

- صياغة ملف مهارات المستقبل — الدور التالي بعبارات ملموسة
- تحليل فجوات المهارات — القدرات الحالية مقابل الملف المستهدف
- التدقيق الذاتي للطلاقة الرقمية — الأدوات واستخدام البيانات والحكم
- مؤشرات سرعة التعلم — أدلة من المهام الأخيرة
- جمع ملاحظات الأقران والراعي — اختبار النقاط العمياء في التقييم الذاتي

اليوم 3: قيادة الفرق الهجينة والممكنة رقميا

- اتفاقية تشغيل الفريق الهجين — الساعات الأساسية والقنوات وأوقات الرد
- المتابعات القائمة على النتائج — تقدير المساهمة دون حضور مباشر
- آداب التعاون الرقمي — توثيق القرارات عبر المواقع
- الإدماج في الفرق الموزعة — صوت متكافئ للموظفين عن بعد
- محادثات تبني التقنية — دعم الموظفين خلال الانتقال إلى أدوات جديدة

اليوم 4: بناء إيقاع للتعلم المستمر

- مزيج التعلم سبعون عشرون عشرة — الموازنة بين الخبرة والأقران والدراسة
- تصميم المهام التوسعية — اختيار مهام تثبت النمو
- شبكة التعلم الشخصية — الموجهون والأقران والمصادر الخارجية
- يوميات التأمل ومراجعات ما بعد العمل — التقاط الدروس بسرعة
- ملف أدلة الجاهزية — عرض التقدم على الرعاة

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة الجاهزية القيادية الشخصية

- إحاطة رصد المؤشرات — تطبيق فرز الإشارات على وحدة حقيقية
- تمرين ترتيب الفجوات — تطبيق ملف المهارات على الخيارات
- سيناريو القيادة الهجينة — تطبيق اتفاقية التشغيل تحت الضغط
- محادثة الجاهزية مع الراعي — التدرب على الحجة المستندة إلى الأدلة
- خطة الجاهزية القيادية الشخصية — المسار النهائي لاثني عشر شهرا

تطبيق الجاهزية لمهارات المستقبل بعد الدورة

- إجراء رصد للمؤشرات المبكرة مع الوحدة ومشاركة الإشارات الثلاث الأرجح تأثيرا في عملها.
- الاتفاق مع الراعي على مهمة توسعية واحدة وتسجيل الأدلة في ملف الجاهزية كل أسبوعين.

أسئلة حول الجاهزية لمهارات المستقبل

ما تدريب الجاهزية لمهارات المستقبل ولماذا يهم الآن؟

هو تدريب يساعد المديرين على تسمية القدرات التي سيحتاجها دورهم التالي وبنائها بصورة مدروسة. ويهم الآن لأن الأتمتة والعمل الهجين وتقادم الخبرة السريع تغير معايير الترقية في المؤسسات.

من الأدوار الأكثر استفادة من تدريب الجاهزية لمهارات المستقبل؟

المديرون في المستوى المتوسط ضمن مجموعات التعاقب هم الأكثر استفادة. وستستفيد أيضا إن كانت الأتمتة تعيد تشكيل وظيفتك، أو كنت تقود فرقا هجينة، أو تنتقل من العمل التخصصي إلى الإدارة في قطاعات مثل الطاقة أو المالية أو الخدمات العامة.

كيف يختلف تدريب الجاهزية لمهارات المستقبل عن دورات الاستشراف الاستراتيجي؟

يطبق الاستشراف على تطوير الفرد لا على استراتيجية المؤسسة. فدورات الاستشراف الاستراتيجي تبني سيناريوهات للمؤسسة كلها، بينما يحول هذا التدريب الإشارات إلى مسار مهارات شخصي وحجة جاهزية.

ماذا تعود به من تدريب الجاهزية لمهارات المستقبل؟

تعود بمسار تطوير لاثني عشر شهرا يدعمه تحليل لفجوات المهارات ومهمة توسعية وملف أدلة. كما تغادر ومعك محادثة متدرب عليها مع راعيك أو لجنة مراجعة المواهب.

الجاهزية لمهارات المستقبل: الطريق إلى الأمام

تفيد خطة الجاهزية القيادية الشخصية أولا في محادثة التطوير التالية مع المدير المباشر أو الراعي، حيث يتفق الطرفان على الأولويات والمهام التوسعية. يملكها المشارك، ويستخدمها الرعاة لمتابعة التقدم، ويعتمد عليها شركاء المواهب في مراجعات التعاقب. وبعد ربعها الأول تستحق إعادة رصد المؤشرات، لأن الإشارات الجديدة كثيرا ما تعيد ترتيب المهارات الأهم.