JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تسريع الجاهزية القيادية للمتخصصين الواعدين

31 يناير – 4 فبراير 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تسريع الجاهزية القيادية للمتخصصين الواعدين

المرجع: 96061_2530 **التاريخ:** 31 يناير – 4 فبراير 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 3300

تسريع الجاهزية القيادية للمتخصصين الواعدين دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة إلى المتخصصين الذين يتسلمون أول دور قيادي، ويخرج منها المشاركون بمخرج عملي هو خطة الجاهزية القيادية لتسعين يوما. تسرع المنظمات اليوم ترقية أصحاب الخبرة الفنية، وتحدد الأشهر الأولى في الدور الجديد ما إذا كانت الخبرة ستتحول إلى قدرة لدى الفريق أو إلى عنق زجاجة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب تسريع الجاهزية القيادية لمساعدة القادة الجدد على هذا التحول بوعي.

لماذا يهم تسريع الجاهزية القيادية الآن

تدفع الهياكل التنظيمية الأقل تدرجا وفرق العمل الهجينة وضيق خطوط الإحلال الوظيفي المتخصصين إلى تحمل مسؤولية الأفراد في وقت مبكر، وكثيرا ما يحدث ذلك وهم ما زالوا يحملون أعباءهم الفنية. يراقب الزملاء السابقون والمدير المباشر والعملاء الداخليون الأسابيع الأولى عن قرب. القائد الجديد الذي يواصل أداء العمل الفني بنفسه أو يؤجل الحوارات المبكرة أو يرسل إشارات متضاربة حول الأولويات يفقد مصداقيته سريعا، أما من يوضح التوقعات ويسلم المهام بعناية فيكسب ثقة تدوم. تستند الدورة إلى ممارسات متداولة في الانتقال بين الأدوار والتفويض والتعاقد مع أصحاب المصلحة.

المستفيدون من تسريع الجاهزية القيادية

- متخصصون تسلموا حديثا مسؤولية مجموعة صغيرة من زملائهم السابقين
- أصحاب خبرة فردية رفيعة ينسقون عمل المساهمين في المشاريع دون سلطة رسمية
- خبراء فنيون رشحوا ضمن مجموعة المواهب ويتوقع أن يقودوا خلال عام
- نواب يحلون محل المدير ويوزعون العمل اليومي
- مهنيون ينتقلون من دور خبير يتعامل مع العملاء إلى دور إشرافي

تستفيد مجموعات المواهب أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا، إذ يعودون بلغة مشتركة حول الجاهزية ويتابع بعضهم بعضا في تنفيذ خططهم.

قدرات تسريع الجاهزية القيادية

تصف المخرجات التالية ما يفعله القائد المعين حديثا بصورة مختلفة حين تتراجع عادة الخبير لصالح خيارات قيادية مقصودة.

- تقييم المهام الفنية التي يحتفظ بها أو يشاركها أو يتخلى عنها — جدول القائد الجديد
- تصميم موجز تفويض يناسب جاهزية كل فرد — عضو الفريق الذي يتسلم المهمة
- إيصال التوقعات في أول حوار مع الفريق — الزملاء السابقون والمرؤوسون الجدد
- بناء بيان العلامة القيادية الشخصية — المدير المباشر والعملاء الداخليون
- الموازنة بين مطالب الرعاة ومطالب الفريق — قرارات ترتيب الأولويات الأسبوعية
- تحديد معالم تسعين يوما وأدلة التقدم — الراعي الذي يراجع مرحلة الانتقال

مصطلحات تسريع الجاهزية القيادية الأساسية

- فخ الخبير — عادة حل المشكلات شخصيا بدلا من بناء قدرة الفريق على حلها.
- موجز التفويض — مذكرة قصيرة تحدد النتيجة المطلوبة والحدود والصلاحية ونقاط المتابعة لمهمة مسلمة.
- مستوى الجاهزية — تقدير لما يملكه الفرد من مهارة وثقة تجاه مهمة محددة.
- العلامة القيادية — السمعة المتسقة التي يختار القائد بناءها عبر سلوكيات وقرارات متكررة.
- عقد التوقعات — مجموعة تعهدات متبادلة يتفق عليها القائد الجديد مع عضو الفريق.
- راعي الانتقال — الشخص الأقدم الذي يدعم القائد الجديد ويراجع أشهره الأولى في الدور.

تسريع الجاهزية القيادية يوما بيوم

اليوم 1: من هوية الخبير إلى هوية القائد

- جرد تحول الدور — ما يتوقف عنه الدور الجديد وما يبدأه وما يبقيه
- تشخيص فخ الخبير — مواضع يعيق فيها الحل الشخصي تقدم الفريق
- تدقيق توزيع الوقت — الموازنة بين العمل الفني والعمل القيادي
- مسح توقعات أصحاب المصلحة — ما يحتاجه الراعي والزملاء مبكرا
- خريطة مخاطر الانتقال — إشارات مبكرة على تراجع المصداقية

اليوم 2: تحرير العمل عبر التفويض

- مصفوفة تسليم المهام — أي المهام الفنية تبقى أو تشارك أو تسلم
- تقييم مستوى الجاهزية — مواءمة الدعم مع كل فرد وكل مهمة
- نموذج موجز التفويض — النتيجة والحدود والصلاحية ونقاط المتابعة
- تصميم إيقاع المتابعة — متابعة التقدم دون استرجاع العمل
- حوار معالجة التفويض المتعثر — التعامل مع النتائج الفائتة دون لوم

اليوم 3: الحوارات الأولى مع الفريق

- دليل جولة الإصغاء — التعرف إلى أهداف كل فرد ومخاوفه
- عقد التوقعات — الاتفاق على تعهدات متبادلة مع المرؤوسين الجدد
- حوار إعادة الضبط مع الزملاء السابقين — رسم حدود جديدة للعلاقة
- جدول أعمال انطلاق الفريق — مشاركة الاتجاه والأولويات وأساليب العمل
- تبادل الملاحظات المبكر — استقبال الملاحظات من الفريق في الشهر الأول

اليوم 4: بناء العلامة القيادية الشخصية

- ربط القيم بالسلوك — تحويل القيم الشخصية إلى عادات ظاهرة
- بيان العلامة القيادية — اختيار السمعة المراد بناؤها عن قصد
- اجتماع المواءمة مع الراعي — الاتفاق على مقاييس النجاح مع المدير المباشر
- خطة الظهور — أين وكيف يرى العملاء الداخليون التقدم
- سجل لحظات المصداقية — توثيق القرارات التي تشكل ثقة الفريق

اليوم 5: ممارسة خطة الجاهزية القيادية لتسعين يوما

- تمرين تسليم المهام — تطبيق المصفوفة على عملية تسليم حقيقية
- لعب أدوار عقد التوقعات — التدرب على حوار أول صعب
- مراجعة الأقران لبيان العلامة — اختبار كيف يقرأ الآخرون السمعة المقصودة
- تحديد المعالم والأدلة — وصف شكل التقدم عند اليوم التسعين
- خطة الجاهزية القيادية لتسعين يوما — استكمال الخطة وعرضها على الأقران

تطبيق تسريع الجاهزية القيادية بعد الدورة

- تطبيق مصفوفة تسليم المهام على عبء العمل الشخصي وتسليم مهمتين فنيتين بموجزي تفويض مكتوبين خلال أربعة أسابيع.
- إجراء حوارات عقد التوقعات مع كل أعضاء الفريق ومشاركة التعهدات المتفق عليها مع راعي الانتقال.

أسئلة حول تسريع الجاهزية القيادية

ما تسريع الجاهزية القيادية ولماذا يهم الآن؟

تسريع الجاهزية القيادية مرحلة مركزة ينتقل فيها القائد المعين حديثا من العمل الفني إلى قيادة الآخرين. ويهم الآن لأن المتخصصين يرقون مبكرا، وتشكل أيامهم التسعون الأولى ثقة الفريق وأداءه واستبقاء أفراده في فرق الهندسة والرعاية الصحية على حد سواء.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة تسريع الجاهزية القيادية؟

يستفيد أكثر المتخصصون الذين تسلموا مسؤولية فريق حديثا، ومنهم من يقودون زملاءهم السابقين، والنواب الذين يوزعون العمل اليومي، وأعضاء مجموعات المواهب المرشحون للقيادة قريبا.

كيف تختلف دورة تسريع الجاهزية القيادية عن دورة عامة للمديرين الجدد؟

تركز الدورة على الخروج من العمل الفني بدلا من إجراءات الإدارة العامة. فأنت تعمل على تسليم المهام الفنية والحوارات الأولى مع الفريق وبناء علامتك القيادية.

ماذا تعود به من تسريع الجاهزية القيادية؟

تعود بخطة لتسعين يوما اختبرتها مع الأقران، تضم قرارات تسليم المهام وموجزات التفويض وتعهدات التوقعات وبيان العلامة القيادية ومعالم المتابعة مع الراعي.

تسريع الجاهزية القيادية: الطريق إلى الأمام

تمنح خطة الجاهزية القيادية لتسعين يوما القائد الجديد قرارا أول واضحا: أي المهام الفنية يسلمها هذا الشهر. ويستخدمها راعي الانتقال والفريق لرؤية التقدم مقابل المعالم المتفق عليها. وبعد الشهر الأول تستحق مراجعة بيان العلامة القيادية لمقارنة السمعة المقصودة بما يصفه الفريق فعلا، ثم تعديل الخطة في ضوء ما يظهره هذا الفرق من فجوات.