

كتيب الدورة

من المدير إلى القائد: برنامج التحول القيادي

Professional Training Course

Skillslab Training Provider

Skills for Tomorrow's World 



وصف الدورة

المقدمة

متقدما وعالي الأثر، طُمم خصيصاً للمديرين، القائد: برنامج التحول القيادي برنامجاً تدريبياً يُعد برنامج من المدير إلى والتأثير في الأداء والمهنيين الذين يستعدون للانتقال من إدارة المهام والمشرفين، ورؤساء الأقسام، والقيادات الناشئة، في بيئات العمل الحكومية والمؤسسية اليومية إلى قيادة الأفراد الثقة، وتحفيز بمتابعة الأعمال وتوزيع المهام، بل أصبح القائد الحديثة، لم يعد النجاح الإداري مرتبطاً فقط المؤسسي. يساعد هذا البرنامج المشاركين على تطوير الأداء، واتخاذ قرارات مؤثرة، وقيادة التغيير بثقة مطالباً بإلهام الفريق، وبناء دور القائد التواصل، وبناء القدرة على التأثير، بما يمكنهم من العقلية القيادية، وتعزيز الحضور المهني، وتحسين ووضوح. يركز البرنامج على التطبيقات العملية الانتقال بثقة من دور المدير المنفذ إلى التغيير. كما يوفر وبناء فرق العمل، والتحفيز، والمساءلة، واتخاذ في القيادة، وإدارة الأداء، والتفويض، والتواصل، المؤثر. قادرة على تحسين الإنتاجية، وتعزيز قيمة مؤسسية عالية للجهات التي تسعى إلى إعداد القرار، وإدارة النزاعات، وقيادة أهداف الالتزام، ورفع جودة الأداء، وتحقيق نتائج ملموسة قيادات مستقبلية

بنهاية هذا البرنامج التدريبي، في بيئة العمل.

فهم الفروقات البرنامج

الانتقال من سيكون المشاركون قادرين على:

■ الجوهرية بين الإدارة والقيادة

تعزيز مهارات التواصل القيادي تطوير عقلية قيادية قائمة على التأثير والثقة متابعة المهام إلى قيادة الأفراد وتحفيزهم

■ بناء الثقة والمصداقية مع فرق والمسؤولية

■ التفويض والحضور المهني

■ العمل والزملاء وأصحاب المصلحة

جودة اتخاذ القرار في بيئات تحفيز الأفراد والفرق نحو تحقيق الأهداف بفعالية مع تمكين الموظفين وتحسين الأداء

تحسين

■ إدارة الحوارات الصعبة المشتركة

دعم تطوير العمل المتغيرة ▪

تطبيق أدوات قيادية عملية على الموظفين من خلال التغذية الراجعة والتوجيه والنزاعات المهنية بطريقة بناءة ▪

محتوى البرنامج والمتابعة ▪

إدارة المهام الانتقال من الإدارة إلى القيادة مفهوم التدريب لمدة خمسة أيام اليوم الأول: تحديات واقعية في بيئة العمل

الفرق بين

لماذا يحتاج المدير الناجح إلى التحول القيادي ▪

أبرز التحديات التي وقيادة الأفراد ▪

تطوير قدراته القيادية ▪

فهم توقعات الانتقال من الإدارة القائمة على السيطرة إلى تواجه المدير عند الانتقال إلى دور القائد ▪

بناء العقلية القيادة القائمة على التأثير ▪

تطوير روح الملكية والثقة والوعي القيادة في المؤسسات الحديثة

التفكير بما يتجاوز العمليات اليومية القيادية ▪

فهم دور القائد في تشكيل المؤسسي ▪

والمهام قصيرة المدى ▪

المسؤولية الشخصية والقوة تكييف السلوك القيادي مع اختلاف الأشخاص الثقافة المؤسسية وتعزيز الالتزام والأداء ▪

بناء

الهوية القيادية والمواقف ▪

بناء الثقة كقائد جديد أو قائد المهنية أمام الآخرين

تعزيز المصداقية مع الفريق والمصداقية ▪

فهم أثر الحضور في مرحلة التطور ▪

مواصلة السلوك والزملاء والقيادات العليا ▪

تعزيز الوعي الذاتي القيادي في التأثير على الآخرين ▪

اليوم الثاني: التواصل الشخصي مع قيم المؤسسة ▪

والتأثير وتحفيز الفريق التواصل والنضج المهني

التواصل بوضوح وثقة وهدف.

- استخدام التواصل لتقليل الغموض وتحسين تحويل أولويات المؤسسة إلى توجيهات مفهومة القيادي
- الإنصات الفعال لفهم مخاوف الفريق للفريق
- تكييف أسلوب التواصل مع مختلف الفئات التوافق
- التأثير دون الاعتماد على وتوقعاته

بناء التأثير عبر الإدارات والمواقف

- كسب الالتزام دون السلطة
- استخدام ومجموعات أصحاب المصلحة
- الاعتماد فقط على المنصب أو الصلاحية
- الأثر المهني في الاجتماعات إدارة العلاقات مع الرؤساء والزملاء والفرق الثقة والمصادقية والوضوح للتأثير في النتائج
- تعزيز
- تحفيز الفريق ورفع التابعة

فهم العوامل التي تدفع الموظفين والنقاشات

- بناء بيئة عمل الالتزام
- التعرف على إلى الالتزام وتحسين الأداء
- تشجيع إيجابية تقوم على الثقة والاحترام
- تحسين الروح نقاط قوة الأفراد ومحركات الأداء لديهم
- اليوم المشاركة والملكية والمساءلة

تفويض الثالث: التفويض والمساءلة وقيادة المعنوية خلال فترات الضغط أو التغيير

- مواومة الأداء التفويض الفعال
- توقعات واضحة للنتائج والجودة المهام مع المهارات والجاهزية واحتياجات المسؤوليات بدلاً من مجرد توزيع المهام
- تحديد
- تجنب الإدارة التفصيلية مع الحفاظ التطوير
- استخدام التفويض كأداة والمواعيد

■ بناء على متابعة النتائج

ترسيخ ثقافة فريق موجهة نحو لتنمية الموظفين ورفع الإنتاجية

- توضيح الأدوار والمسؤوليات وتوقعات المساءلة
- التعامل مع ضعف الالتزام بطريقة مهنية النتائج
- تشجيع الملكية بدلا من الاعتماد الأداء
- تحقيق التوازن بين الدعم وبناءة
- إدارة أداء المستمر على المدير

تحديد فجوات الأداء وفرص والمتابعة والمساءلة

■ الفريق

إدارة حوارات أداء منظمة وواضحة

- دعم أصحاب الأداء العالي وتطوير من تقديم تغذية راجعة واضحة ومحترمة وقابلة التحسين
- ربط مساهمة الأفراد بأهداف للتطبيق
- اليوم الرابع: اتخاذ القرار وحل يحتاجون إلى تحسين

اتخاذ قرارات واثقة تحت المشكلات وقيادة التغييراتخاذ القرار المؤسسة

- الموازنة بين الأفراد والأداء والمخاطر القيادي
- تقييم الخيارات والنتائج الضغط
- إشراك الأشخاص وأولويات المؤسسة
- توصيل المتوقعة قبل اتخاذ القرار
- حل المشكلات المناسبين في عملية اتخاذ القرار
- الانتقال من رد الفعل تجاه القرارات بوضوح وثقة
- تحديد الأسباب للقادة
- قيادة المشكلات إلى امتلاك الحلول
- تشجيع مساهمة الجذرية للتحديات داخل الفريق والعمل
- تحويل تحديات نقاشات منظمة لحل المشكلات

القيادة خلال الفريق وتحمل المسؤولية المشتركة ▪

فهم كيفية استجابة الموظفين العمل إلى فرص للتحسين

دعم الفرق خلال فترات عدم اليقين التغيير ▪

توصيل التغيير بطريقة عملية للتغيير ▪

إدارة مقاومة التغيير بالتعاطف والانتقال ▪

الحفاظ على الأداء والالتزام أثناء ومطمئنة ▪

اليوم الخامس: التوجيه والأثر والتوجيه ▪

استخدام الحوارات التوجيهية القيادي والتطبيق العملي توجيه الأخرين التحول

طرح أسئلة فعالة تشجع وتطويرهم ▪

دعم تطوير الموظفين لتحسين قدرات الموظفين ▪

مساعدة التفكير وتحمل المسؤولية ▪

من خلال الإرشاد والتغذية الراجعة ▪

إدارة أعضاء الفريق على بناء الثقة والاستقلالية ▪

التعامل مع إنشاء ثقافة تعلم داخل الفريق

الاستعداد للنزاعات والحوارات الصعبة ▪

النزاعات بطريقة مهنية وعادلة ▪

إيجاد للحوارات الحساسة المتعلقة بالأداء أو السلوك ▪

تعزيز الثقة إدارة الانفعالات أثناء النقاشات الصعبة ▪

ورشة حلول تحافظ على العلاقات والنتائج ▪

تطبيق أدوات القيادة على في التعامل مع المواقف القيادية الصعبة

إعداد خطة شخصية التطبيق القيادي ▪

تحديد نقاط القوة القيادية مواقف واقعية من بيئة العمل ▪

وضع إجراءات عملية للتطبيق للانتقال القيادي ▪

عرض الالتزامات القيادية ومجالات التطوير ▪

الفئة الفوري في مكان العمل ▪

يناسب هذا البرنامج التدريبي ومناقشتها وتطويرها

المستهدفة

المديرون الجدد ▪

رؤساء الأقسام ومديرو الفئات التالية: ▪

القيادات الناشئة والموظفون ذوو المشرفون وقادة الفرق ▪

المديرون المتوسطون الوحدات ▪

مديرو القطاع الإمكانات العالية ▪

المهنيون المرشحون لأدوار قيادية أعلى ▪

مديرو المشاريع العام والمهنيون في الجهات الحكومية ▪

الخبراء الفنيون المنتقلون إلى مناصب قيادية ▪

المسؤولون المسؤولون عن قيادة الفرق ▪

يفضل أن عن أداء الفرق، ورفع الالتزام، وتطوير المنتقلون إلى أدوار إدارية وقيادية ▪

متطلبات الالتحاق

مسؤولية حالية أو الموظفين

خبرة أساسية في الإشراف أو التنسيق مستقبلية في إدارة الأفراد أو الفرق أو يمتلك المشاركون: ▪

اهتماماً بتطوير مهارات المشاريع ▪

استعداداً أو العمل ضمن فرق ▪

التزاماً بتطبيق للمشاركة في النقاشات، وتمثيل المواقف، ودراسة القيادة والتواصل وإدارة الأفراد ▪

لا يتطلب البرنامج خبرة قيادية الممارسات القيادية في بيئة العمل الحالات، والتمارين العملية ▪

يعتمد من المسؤوليات التشغيلية إلى أدوار قيادية ذات متقدمة، إذ تم تصميمه لدعم المهنيين الذين ينتقلون الواقعية

منهجية التدريب

في تركيز على التطبيق، وتساعد المشاركين على تحويل هذا البرنامج على منهجية تدريبية تفاعلية وعملية تأثير أوسع.

المفاهيم القيادية إلى سلوك يومي قابل للممارسة

تشمل منهجية التدريب:

دراسات حالة من الجهات مكان العمل.

تمارين قيادية عملية ومحاكاة لمواقف الحكومية ومؤسسات القطاع العام والشركات نقاشات قيادية موجهة

تمثيل مواقف للتواصل، والتغذية الراجعة، الكبرى

أنشطة جماعية العمل

تمارين تأمل ذاتي والتفويض، وإدارة النزاعات

تدريب عملي على حوارات وتبادل خبرات بين المشاركين

إعداد خطط عمل شخصية وتحليل أسلوب القيادة

يركز البرنامج على التوجيه وإدارة الأداء

تغيير سلوكي عملي، بعيداً عن الطرح النظري التطبيق الواقعي، وبناء الثقة القيادية، وإحداث للتطبيق في بيئة العمل

بعد إتمام

مخرجات التعلم

الانتقال المجرد.

التواصل مع الفرق بوضوح وثقة فيما بفعالية أكبر من الإدارة التشغيلية إلى قيادة البرنامج، سيتمكن المشاركون من:

الأفراد

بطريقة تعزز بناء ثقة ومصداقية أقوى مع الفرق وأصحاب يتعلق بالتوجيهات والتوقعات والتغذية الراجعة

تفويض المهام والمسؤوليات

تحفيز الموظفين ورفع المصلحة

إدارة أداء الملكية وتحسن الأداء

التعامل مع التزامهم تجاه الأهداف المشتركة

الفريق بوضوح وعدالة ومساءلة

دعم الحوارات الصعبة والنزاعات المهنية باحترافية

عملية مباشرة في الموظفين من خلال التوجيه والتغذية الراجعة وحوارات اتخاذ قرارات قيادية أفضل تحت الضغط

تطبيق أدوات قيادية

يقدم البرنامج التطوير

ملف المدرب

يملك المدرب خبرة متقدمة في تطوير خبير دولي معتمد يتمتع بخبرة عملية واستشارية بيئة العمل ويجمع الفرق، والتواصل المؤسسي، والحضور القيادي، وإدارة القيادات، والتحول من الإدارة إلى القيادة، وأداء واسعة. الحكومية والوزارات أسلوبه التدريبي بين أفضل الممارسات العالمية الأفراد، والسلوك التنظيمي، والتوجيه المهني. سيحصل والخبرة العملية في دعم الجهات السلوك القيادي ورفع الأثر المشاركون على تجربة تدريبية مهنية وتفاعلية ومؤسسات القطاع العام والشركات الكبرى. القيمة التنفيذية وعملية، مصممة لتعزيز

يساعد برنامج من المدير إلى المهني داخل بيئة العمل. ودعم المديرين القادرين إلى قادة واثقين يستطيعون إلهام القائد: برنامج التحول القيادي المؤسسات على تطوير للبرنامج يمثل هذا البرنامج قيمة الفرق، وتعزيز المساءلة، وتحسين الأداء، بناء مسار التحول المؤسسي.

- تجهيز عالية للمؤسسات التي تسعى إلى:
- تحسين قوي لإعداد القيادات المستقبلية
- تعزيز المديرين لتحمل مسؤوليات قيادية أعلى
- تقليل أداء الفرق ورفع التزام الموظفين
- دعم تخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير الاعتماد الزائد على المديرين وتحسين روح التواصل والمساءلة بين الإدارات
- توحيد الممارسات القيادية داخل الملكية
- تطوير مديرين قادرين على قيادة المواهب
- المؤسسة

الأفراد وليس فقط إدارة المهام

تواصل معنا

الأسعار الجماعية، يُرجى التواصل معنا: للاستفسار عن التسجيل أو المواعيد القادمة أو

الموقع الإلكتروني www.skillslab-training.com

البريد الإلكتروني info@skillslab-training.com

واتساب +966 559 653 447

Generated by Skillslab Training

info@skillslab-training.com | واتساب: +966 559 653 447

www.skillslab-training.com