



# المهارات الإشرافية المتقدمة: برنامج تطوير قيادات الصف الثاني

28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027  
لندن (المملكة المتحدة)



## المهارات الإشرافية المتقدمة: برنامج تطوير قيادات الصف الثاني

المرجع: 1\_181604 التاريخ: 28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 المكان: لندن (المملكة المتحدة) الرسوم: Euro 5800

### المقدمة

تواجه مؤسسات كثيرة فجوة واضحة حين ترقى أصحاب الأداء الفني المتميز إلى مواقع إشرافية دون إعدادهم للقيادة، فيضعف الصف الثاني من القادة ويتعثر التعاقب الوظيفي على المناصب الإدارية الحرجة. يقدم برنامج المهارات الإشرافية المتقدمة: برنامج تطوير قيادات الصف الثاني من ميركوري للتدريب منهجا عمليا ينقل المشرفين وقادة الفرق من أداء العمل بأنفسهم إلى قيادة الآخرين عبر التفويض والتوجيه لتحسين الأداء واتخاذ القرارات السليمة وإدارة النزاعات بصورة بناءة. ويتدرب المشاركون على مواقف قيادية واقعية، ويخرجون بخطة شخصية للجاهزية للتعاقب وتطوير القيادة تتوافق مع متطلبات الدور القادم.

### أهداف الدورة

- تطبيق مراحل الانتقال في نموذج Leadership Pipeline من عضو في الفريق إلى قائد للآخرين في العمل الإشرافي اليومي
- تفويض المهام وفق مستويات صلاحية واضحة ومتابعة منظمة تبني قدرات الفريق
- إدارة محادثات التوجيه والتغذية الراجعة التي ترفع أداء الأفراد والفريق
- اتخاذ القرارات التشغيلية وإيصالها باستخدام أساليب منهجية لحل المشكلات
- معالجة النزاعات داخل الفريق وإدارة المحادثات الصعبة مع الحفاظ على علاقات العمل
- إعداد خطة شخصية للجاهزية للتعاقب وتطوير القيادة استعدادا للمنصب الإداري القادم

### الفئات المستهدفة

- المشرفون المسؤولون عن إنتاجية الفرق التشغيلية وانضباطها اليومي
- قادة الفرق المكلفون بتوزيع العمل ومتابعة جودته داخل الوحدة
- رؤساء الأقسام المستعدون لتولي مسؤوليات أوسع على مستوى الإدارة
- نواب المديرين الذين ينوبون عن رؤساء الإدارات أثناء غيابهم
- الكفاءات الواعدة المرشحة ضمن مسارات التعاقب على المناصب الإدارية

## محتوى الدورة

### اليوم 1: دور قائد الصف الثاني والانتقال القيادي

- نموذج Leadership Pipeline لمسار القيادة ومرحلة قيادة الآخرين
- إعادة توزيع الوقت من العمل الفني إلى مهام القيادة
- الملف الوظيفي للمشرف وخريطة المسؤوليات والمساءلة
- التقييم الذاتي للقيادة ومراجعة التغذية الراجعة 360 درجة
- احتياجات التعاقد الوظيفي في المؤسسة وتحديد المناصب الحرجة

### اليوم 2: نماذج القيادة وأطر أداء الفريق

- نموذج Situational Leadership للقيادة الموقفية وتكييف الأسلوب مع جاهزية الفريق
- تحديد الأهداف وفق منهجية SMART وتسلسل أهداف الوحدة
- مصفوفة RACI لتوضيح الأدوار داخل الفريق
- مراحل تطور الفريق وفق نموذج Tuckman في الواقع العملي
- دوافع التحفيز وأدلة محادثات تعزيز الانتماء الوظيفي

### اليوم 3: التفويض والتوجيه ومحادثات الأداء

- مستويات التفويض وتصميم مصفوفة الصلاحيات
- نموذج GROW للتوجيه والكوتشنج في الجلسات الفردية
- أسلوب SBI للتغذية الراجعة في التقدير والتصحيح
- التحضير لمراجعة الأداء وسجلات الشواهد
- خطط التطوير الفردية لأعضاء الفريق

### اليوم 4: القرارات والنزاعات والمواقف الصعبة

- تحليل السبب الجذري بأسلوب الأسئلة الخمسة ومخطط عظمة السمكة
- مصفوفة القرار وموازنة المخاطر في الخيارات التشغيلية
- أنماط Thomas-Kilmann لإدارة النزاع وتطبيقها على خلافات الفريق
- إدارة ضعف الأداء وخطط المحادثات التأديبية
- التأثير في الإدارة العليا والإدارات النظيرة

## اليوم 5: لعب الأدوار القيادية وتخطيط الجاهزية للتعاقب

- تمارين لعب أدوار متناوبة على محادثات التفويض والتوجيه
- تمارين لعب أدوار متناوبة على حالات النزاع وضعف الأداء
- تقييم الملاحظة بين الزملاء وجلسة مراجعة التغذية الراجعة
- تحليل فجوة الجاهزية للتعاقب مقارنة بالمنصب المستهدف
- عرض خطة التطوير القيادي الشخصية

## المهارات المكتسبة

- إدارة الانتقال القيادي
- التفويض المنظم
- التوجيه لتحسين الأداء
- تقديم التغذية الراجعة البناءة
- اتخاذ القرار التشغيلي
- حل نزاعات الفريق
- التأثير الأفقي والتصاعدي
- التخطيط للجاهزية للتعاقب

## لماذا تحضر هذه الدورة

- تولي الدور الإداري بمجموعة مجربة من المحادثات القيادية بدلا من التعلم عبر أخطاء مكلفة
- تفريغ الوقت للأعمال الأعلى قيمة من خلال تفويض المهام للفريق بثقة
- الحصول على ملاحظات الزملاء حول معضلات إشرافية واقعية من قطاعات متعددة
- العودة بخطة شخصية للجاهزية للتعاقب وتطوير القيادة لاعتمادها مع المدير المباشر

## الخلاصة

يحدد قادة الصف الثاني مدى تحول الاستراتيجية إلى نتائج يومية ثابتة، وقدرة المؤسسة على شغل مناصبها الإدارية من داخلها. وفي ختام الأيام الخمسة يكون المشاركون قد تدربوا على مهارات التفويض والتوجيه واتخاذ القرار وإدارة النزاع المطلوبة من المدير، وقاسوا جاهزيتهم مقارنة بالمنصب المستهدف، وأعدوا خطة تطوير تمنح الجهات الراعية رؤية واضحة للخطوات التالية في مساهمهم المهني.