دورة مهارات المرأة في بيئة العمل والتقدم الوظيفي

16 – 20 أغسطس 2027

لشبونة

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة مهارات المرأة في بيئة العمل والتقدم الوظيفي

المرجع: 219518_1618 **التاريخ:** 16 – 20 أغسطس 2027 **المكان:** لشبونة **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة

دورة مهارات المرأة في بيئة العمل والتقدم الوظيفي دورة لمدة أسبوع للمهنيات والقيادات الواعدة والمشرفات وصاحبات الإمكانات العالية، وتأخذ المشاركات منها خطة عمل للتقدم الوظيفي. تعالج الدورة بناء الحضور المهني والتواصل والتأثير والتفاوض ووضع الحدود وتوجيه المسار وبناء علاقات الإرشاد والرعاية المهنية والمرونة، من دون افتراض قصور شخصي لدى المرأة. تطور أجايل للتدريب مهارات المرأة في بيئة العمل والتقدم الوظيفي.

الفئة المستهدفة

- الوظائف المسؤولة عن تحقيق النتائج وبناء المصداقية والظهور المهني
- الموظفات المستعدات لمسؤوليات أوسع أو محادثات الترقية أو المسارات القيادية
- المهنيات اللاتي يتفاوضن بشأن الأولويات والموارد والحدود وفرص التطور
- الوظائف الإشرافية التي تؤثر في أصحاب المصلحة من دون الاعتماد على السلطة وحدها
- صاحبات الإمكانات العالية اللاتي يبنين شبكات الإرشاد والرعاية والدعم المهني

تفترض الدورة أن المشاركات يساهمن في بيئة عمل مهنية ويدرن تطورهن الشخصي، وتستبعد العلاج النفسي والاستشارة القانونية وإجراءات التظلم الخاصة بجهة عمل محددة.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة التقدم الوظيفي للمرأة في منشآت القطاعين العام والخاص والقطاع غير الربحي.

- إدارات العمليات والمشاريع وتقديم الخدمات
- وظائف الموارد البشرية والتعلم والتطوير التنظيمي
- قطاعات المالية والتقنية والهندسة والخدمات المهنية
- قطاعات الرعاية الصحية والتعليم والخدمات العامة
- فرق المبيعات وخدمة العملاء والاتصال والأعمال التجارية

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، ستتمكن المشاركات من:

- تحليل فرص الظهور المهني وعوائق التقدم الوظيفي
- تطبيق أساليب الحضور المهني والتواصل في العمل
- استخدام التأثير والتفاوض لتحقيق طلبات واضحة
- بناء علاقات الإرشاد والرعاية المهنية
- ترتيب الحدود والمرونة والقرارات الوظيفية
- تقييم خطة عمل للتقدم الوظيفي للمرأة

جدول الدورة

اليوم 1: الفاعلية المهنية واتجاه المسار

- خريطة القيم المهنية ومعايير النجاح
- سجل نقاط القوة وأدلة المساهمة
- مسح المسار الوظيفي والفرص المتاحة
- تشخيص الظهور المهني وإتاحة الفرص
- إطار الفاعلية الشخصية وصناعة الاختيار

اليوم 2: الحضور والتواصل في العمل

- مؤشرات المصداقية في الحضور المهني
- صياغة موجزة للمساهمة والإنجاز
- استراتيجية المشاركة وإبداء الرأي في الاجتماعات
- سلم الاستجابة في التواصل التوكيدي
- لوحة التحضير للمحادثات الصعبة

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: التأثير والتفاوض والحدود

- خريطة مصالح أصحاب المصلحة والتأثير
- نموذج التحضير للتفاوض القائم على المصالح
- حالة القيمة لطلب الموارد والفرص
- نصوص وضع الحدود والرفض باحترام
- محاكاة محادثة التقدم الوظيفي

اليوم 4: الشبكات والإرشاد والرعاية المهنية

- تدقيق قوة شبكة العلاقات وفجواتها
- مصفوفة التمييز بين المرشد والراعي والحليف
- خطة بناء العلاقات ذات القيمة المتبادلة
- ملف أدلة الجاهزية للرعاية المهنية
- منهج طلب الدعم الوظيفي والمتابعة

اليوم 5: ممارسة التقدم الوظيفي

- تمرين: اختيار الاستجابة للتحيز والعوائق
- تمرين: محاكاة طلب الموارد والتفاوض
- تمرين: بناء خريطة الإرشاد والرعاية المهنية
- تمرين: تصميم روتين المرونة والتعافي
- تطبيق ختامي: خطة عمل التقدم الوظيفي للمرأة

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لتحويل مهارات المرأة في بيئة العمل إلى ممارسات قابلة للتطبيق.

- نشاط مقترح: تحليل موقف ظهور مهني وصياغة رسالة مساهمة تستند إلى الأدلة
- نشاط مقترح: ممارسة تفاوض بشأن فرصة تطوير مع تحديد المصالح والبدائل والحدود
- نشاط مقترح: رسم شبكة المرشدات والرعاة والحلفاء وتحديد طلب دعم ذي قيمة متبادلة
- نشاط مقترح: عرض خطة عمل للتقدم الوظيفي تتضمن مراحل ومسؤولية متابعة ومؤشرات تقدم

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة مهارات المرأة في بيئة العمل والتقدم الوظيفي وما الذي تفترضه؟

تناسب المهنيات والقيادات الواعدة والمشرفات وصاحبات الإمكانات العالية، وتفترض مساهمة فعلية في العمل ومسؤولية عن التطور الشخصي من دون اشتراط خبرة إدارية سابقة.

كيف تختلف مهارات المرأة والتقدم الوظيفي عن التدريب القيادي العام؟

تجمع مهارات المرأة والتقدم الوظيفي بين الظهور المهني ومحادثات التقدم والتفاوض والحدود والإرشاد والرعاية والعوائق الهيكلية، بينما يركز التدريب القيادي العام غالبا على قيادة الفرق والأداء المؤسسي.

ما أساليب التفاوض الفعالة للمرأة في بيئة العمل؟

تشمل أساليب التفاوض الفعالة تحديد المصالح والبدائل وتوثيق القيمة وصياغة المنفعة المشتركة وتقديم طلب واضح ووضع الحدود والاتفاق على خطوات تالية محددة.

كيف تبني المرأة الثقة المهنية من دون تغيير هويتها؟

تبنى الثقة المهنية بالأدلة والاستعداد والممارسة المقصودة والتواصل الموثوق والتغذية الراجعة والاختيارات المنسجمة مع القيم الشخصية، لا بالتقليد أو تغيير الشخصية.

لماذا يفيد الإرشاد والرعاية المهنية في تقدم المرأة وظيفيا؟

يفيد الإرشاد في التأمل وبناء القدرة، بينما تستخدم الرعاية المهنية النفوذ التنظيمي للدفاع عن إتاحة الفرص والظهور والمهام الممتدة والتقدم.

الخاتمة

تأخذ المشاركات خطة عمل للتقدم الوظيفي للمرأة. تربط الخطة الحضور المهني والتواصل والتأثير والتفاوض والحدود والإرشاد والرعاية المهنية والمرونة والمراحل الوظيفية ومسؤولية المتابعة. وتحول الطموح إلى خطوات تستند إلى الأدلة مع استجابات مدروسة للواقع الشخصي والهيكلي في بيئة العمل.