

# دورة فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني

17 – 21 مايو 2027

سنغافورة

AGILE LEADERS
Training Center

# دورة فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني

**المرجع:** 231567_1750 **التاريخ:** 17 – 21 مايو 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** Euro 5700

## نظرة عامة

فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني موضوع دورة مدتها أسبوع للمديرات والقيادات التنفيذية وقائدات الفرق والقيادات الواعدة، ويعدن منها بخطة فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني. تعالج المشاركات الهوية القيادية والحضور والتأثير واتخاذ القرار والصلابة المهنية وقيادة الفرق، ويربطن الممارسة القيادية باتجاه المسار المهني. وتستخدم الدورة خرائط الأدوار وأصحاب المصلحة وأدوات التواصل ومواقف تطبيقية بعيدا عن الصور النمطية. تقدم أجايل للتدريب دورة فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني.

## الفئة المستهدفة

- وظائف الإدارة المسؤولة عن قيادة الفرق والأولويات ومحادثات الأداء
- الوظائف التنفيذية المسؤولة عن التأثير في القرارات والعلاقات متعددة الوظائف
- المواهب القيادية الواعدة التي تستعد لمسؤولية مؤسسية أوسع
- وظائف المشاريع والتغيير المسؤولة عن مواءمة أصحاب المصلحة والتنفيذ
- المتخصصات الساعيات إلى اتجاه منظم للقيادة والمسار المهني

تفترض الدورة مساهمة المشاركات في القرارات أو العلاقات أو المشاريع أو الفرق، ولا تتناول الإرشاد العلاجي أو المشورة القانونية أو قرارات الترقية الخاصة بالمؤسسة.

## الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الممارسة القيادية في بيئات الشركات والخدمة العامة والعمل المؤسسي ذي الرسالة.

- المكاتب التنفيذية والاستراتيجية والتحول
- الموارد البشرية والمواهب والتطوير المؤسسي
- العمليات والمشاريع وخدمة العملاء
- التقنية والخدمات المالية والرعاية الصحية
- التعليم والخدمات المهنية والمؤسسات غير الربحية

AGILE LEADERS
Training Center

## أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، ستتمكن المشاركات من:

- تحليل الهوية القيادية وتوقعات الدور ونقاط القوة وأولويات التطوير
- بناء الحضور القيادي من خلال تواصل يراعي الجمهور
- استخدام أدوات التأثير في أصحاب المصلحة واتخاذ القرار
- تقييم موارد الصلابة المهنية والحدود وأنماط الاستجابة
- تطبيق أساليب تحفيز الفريق والتفويض والمساءلة
- بناء خطة فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني

## جدول الدورة

### اليوم 1: الهوية القيادية والاتجاه

- خريطة الهوية القيادية وتوقعات الدور
- حصر أدلة نقاط القوة وأولويات التطوير
- معايير اتجاه المسار والفرص المهنية
- مصفوفة مواءمة القيم القيادية والاختيارات
- بطاقة خط الأساس للفاعلية القيادية

### اليوم 2: الحضور والتواصل

- قائمة فحص سلوكيات الحضور القيادي
- أداة صياغة الرسائل وتحليل الجمهور
- هيكل الإحاطة التنفيذية وتطبيق تقديمها
- خريطة الإعداد للمحادثات الصعبة
- منهج طلب التغذية الراجعة والاستجابة لها

AGILE LEADERS
Training Center

## اليوم 3: التأثير واتخاذ القرار

- خريطة علاقات أصحاب المصلحة والتأثير
- تحليل القوة والاهتمام والتبعيات
- مصفوفة معايير القرار والمفاضلات
- قائمة فحص الافتراضات والتحيزات
- مخطط مصالح التفاوض وخياراته

## اليوم 4: الصلابة المهنية وقيادة الفرق

- سجل ضغوط القيادة وأنماط الاستجابة
- خطة موارد الصلابة المهنية والتعافي
- قواعد قرار الحدود والأولويات
- خريطة تحفيز الفريق والمساهمة
- شبكة مساءلة التفويض والدعم

## اليوم 5: تطبيقات القيادة النسائية

- تمرين: عرض بيان الهوية القيادية
- تمرين: تقديم إحاطة تنفيذية
- تمرين: إدارة موقف للتأثير في أصحاب المصلحة
- تمرين: معالجة تحد في قيادة الفريق
- المهمة الختامية: خطة فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني

## التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لربط الاختيارات القيادية بالأدلة والعلاقات والعمل في بيئة العمل.

- نشاط مقترح: رسم مسارات التأثير لتحول تقني يشمل الزملاء والرعاة وفرق التنفيذ.
- نشاط مقترح: إعداد إحاطة قرار وتقديمها لمفاضلة موارد في قطاع الرعاية الصحية.
- نشاط مقترح: تشخيص مشكلة في تفويض الفريق وإعادة تصميم المساءلة والدعم.
- نشاط مقترح: تحويل التغذية الراجعة ومعايير المسار إلى خطة عمل قيادية متسلسلة.

AGILE LEADERS
Training Center

## الأسئلة الشائعة

### لمن تناسب فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني، وما الذي تفترضه؟

تناسب فاعلية القيادة النسائية المديرات والقيادات التنفيذية وقائدات الفرق والقيادات الواعدة. وتفترض مساهمة المشاركات في القرارات أو العلاقات أو المشاريع أو الفرق ورغبتهن في تطوير ممارستهن القيادية واتجاههن المهني بمنهج منظم.

### كيف تختلف فاعلية القيادة النسائية عن التدريب العام في الإدارة؟

تركز فاعلية القيادة النسائية على الهوية والحضور والتأثير واتخاذ القرار والصلابة المهنية والعلاقات والعمل المهني. ويركز التدريب العام في الإدارة عادة على التخطيط والتنظيم والميزانية والرقابة التشغيلية.

### كيف تبني القيادات النسائية التأثير من دون سلطة رسمية؟

تبني القيادات النسائية التأثير برسم مصالح أصحاب المصلحة وتوضيح القيمة المتبادلة وصياغة الأدلة للجمهور وتطوير علاقات موثوقة ومتابعة القرارات.

### ما الذي يدعم الصلابة القيادية تحت ضغط العمل؟

تدعم الصلابة القيادية معرفة أنماط الاستجابة ووضع قواعد للحدود والأولويات والاستفادة من موارد التعافي وطلب الدعم واختيار استجابات مدروسة.

### كيف تبنى خطة فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني؟

تربط خطة فاعلية القيادة النسائية بين اتجاه الدور وأدلة نقاط القوة وأولويات التطوير وأهداف العلاقات وفرص التطبيق والمراحل ومصادر التغذية الراجعة ونقاط المراجعة.

## الخاتمة

تعود المشاركات إلى العمل بخطة فاعلية القيادة النسائية والتقدم المهني. وتجمع الخطة الهوية القيادية وتطبيقات التواصل ومسارات التأثير وأدوات القرار وإجراءات الصلابة المهنية واختيارات قيادة الفريق ومعايير المسار ونقاط المراجعة. وتحول الخطة نوايا التطوير العامة إلى تجارب عملية متسلسلة يمكن للمشاركات ومديراتهن مراجعتها بالأدلة والتغذية الراجعة.