



# مهارات الكوتشينج والإرشاد المهني للقادة والمدبرين

15 - 19 Mar 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



## مهارات الكوتشينج والإرشاد المهني للقادة والمديرين

المرجع: 1039\_4479 التاريخ: 15 - 19 Mar 2027 الموقع: لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن الرسوم: SAR 23000

العوق التقني: مهارس - أسلوب التطبيق: لعب أدوار

### مقدمة

تبنى معظم القدرات في أثناء العمل، ومع ذلك يميل كثير من المديرين إلى إصدار التوجيهات وحل المشكلات بأنفسهم والمتابعة، بدلا من تطوير الموظفين التابعين لهم. والنتيجة فرق تعتمد على القائد في كل إجابة، وموظفون متهيزون يغادرون لغياب فرص النمو، ولقاءات فردية لا تتجاوز متابعة سير المهام. تزود هذه الدورة من كور كونسبت القادة بنهاج الكوتشينج والإرشاد المعتمدة، والمحدثات المنظمة، والاتفاقات الواضحة، ويتدرب المشاركون بلعب الأدوار تحت الملاحظة، ويخرجون بخطة الكوتشينج والإرشاد لفرقهم.

### أهداف الدورة

- التمييز بين الكوتشينج والإرشاد والإدارة، واختيار الأسلوب المناسب لكل احتياج تطوري في الفريق
- إدارة محدثات كوتشينج منظمة باستخدام نهج GROW و CLEAR و OSKAR
- تطبيق أساليب الإنصات وطرح الأسئلة والتغذية الراجعة وفق نموذج SBI في محدثات القيادة اليومية
- إنشاء علاقات إرشاد باتفاقات وأهداف ونقاط مراجعة واضحة
- التعامل مع المقاومة والحدود الأخلاقية والفاصل بين الكوتشينج وإدارة النداء
- إعداد خطة الكوتشينج والإرشاد لفريق المشارك

### الفئة المستهدفة

- المديرون المسؤولون عن تطوير قدرات الموظفين التابعين لهم وأدائهم
- كبار المتخصصين وقادة الفرق الذين يرشدون زملاء أقل خبرة
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية ومديرو المواهب الداعمون لبرامج الكوتشينج والإرشاد
- مديرو التعلم والتطوير الذين يبنون ثقافة كوتشينج داخلية
- مديرو المشاريع والوظائف الذين يطورون الموظفين من خلال المهام لا من خلال السلطة الإدارية المباشرة

### محاور الدورة

#### اليوم الأول: الكوتشينج والإرشاد ودور القائد

- الكوتشينج والإرشاد والتدريب والإدارة: الفروق بين الأدوار وحدودها
- نموذج 10-20-70 وموقع القائد في التعلم في مكان العمل
- نظرة عامة على عملية التعلم والتطوير وفق المواصفة ISO 30422
- تقييم مستوى نضج ثقافة الكوتشينج
- رسم خريطة الاحتياجات التطويرية للفريق بمصفوفة المهارة والرغبة Matrix Will-Skill

## اليوم الثاني: نماذج الكوتشينج والإرشاد

- نموذج GROW لمحدثات كوتشينج النداء
- نموذج CLEAR والتعاقد في الكوتشينج
- نموذج OSKAR للكوتشينج المرتكز على الحلول وأسئلة التدرج
- نموذج Clutterbuck للإرشاد التطويري
- الجدارات الأساسية للاتحاد الدولي للكوتشينج ICF لعام 2025 وإطار جدارات EMCC كمرجعين لجودة الممارسة

## اليوم الثالث: المهارات الأساسية في الكوتشينج

- التدرب على مستويات الإنصات الثلاثة
- تصميم الأسئلة الفعالة: الأسئلة المفتوحة وأسئلة التدرج والأسئلة المستقبلية
- التغذية الراجعة التطويرية باستخدام نموذج SBI الموقف والسلوك والنتيجة
- تنمية الوعي الذاتي بنافذة Johari
- نماذج اتفاق الكوتشينج وسجل الجلسات

## اليوم الرابع: الحالات الصعبة والأخلاقيات وقياس النثر

- الكوتشينج في حالات ضعف الدافعية باستخدام أساليب المقابلة التحفيزية
- الكوتشينج مقابل إدارة النداء: شجرة قرار التصعيد
- أخلاقيات الكوتشينج: السرية وتعارض الأدوار ومعايير الإحالة
- تصميم برنامج الإرشاد: المطابقة بين المرشد والمسترشد واتفاقات الإرشاد ونقاط المراجعة
- تقييم أثر الكوتشينج بنموذج Kirkpatrick

## اليوم الخامس: التطبيق بلعب الأدوار وخطة الكوتشينج والإرشاد

- لعب أدوار: محادثة كوتشينج للنداء باستخدام نموذج GROW
- لعب أدوار: محادثة إرشاد مهني مع موظف واعد
- تدريب ثلاثي مع تغذية راجعة من مراقب وفق قوائم تحقق الجدارات
- إعداد مسودة خطة الكوتشينج والإرشاد لفريق المشاركون
- مراجعة الزملاء وتقييم الخطة

## المهارات المكتسبة

- إدارة محدثات الكوتشينج
- الإنصات الفعال
- طرح الأسئلة التطويرية
- التغذية الراجعة البناءة
- إدارة علاقات الإرشاد
- تحليل الاحتياجات التطويرية
- أخلاقيات الكوتشينج
- تقييم أثر التعلم

## لهذا تحضر هذه الدورة

- تعود بخطة الكوتشينج والإرشاد لعضء محدودين في فريقك، وقد نقحتنا بمراجعة الزملاء
- تمارس محادثات كوتشينج وإرشاد حقيقية مع تغذية راجعة من مراقبين، ولا تكتفي بدراسة النماذج
- تحول اللقاءات الفردية الروتينية إلى محادثات تبني القدرات وروح المسؤولية
- تتعلم من مديرين في قطاعات ودول أخرى يمارسون الكوتشينج والإرشاد ضمن أدوار مزدوجة

## الخاتمة

القادة الذين يتقنون الكوتشينج والإرشاد يبنون فرقاً تحل مشكلاتها بنفسها وتحفظ بأفضل كفاءاتها. تنتقل هذه الدورة من الفروق بين الكوتشينج والإرشاد والإدارة، مروراً بأهم نماذج الكوتشينج والإرشاد، وصولاً إلى مهارات الإنصات وطرح الأسئلة والتغذية الراجعة التي تنتج بها المحادثات، والحالات الصعبة التي تختبرها. ويضع اليوم الأخير كل نموذج موضع التطبيق تحت الملاحظة، ثم يحول ما تعلمه المشاركون إلى خطة الكوتشينج والإرشاد يطبقونها مع فرقهم.