CONCEPT

مهارات الكوتشينج والإرشاد المهني للقادة والمديرين

20 – 24 ديسمبر 2026

الدمام - فندق خمس نجوم في المنطقة الشرقية



مهارات الكوتشينج والإرشاد المهني للقادة والمديرين

المرجع: 1039_15872 **التاريخ:** 20 – 24 ديسمبر 2026 **المكان:** الدمام - فندق خمس نجوم في المنطقة الشرقية **الرسوم:** SAR 19500

العمق التقني: ممارس · **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 متميزون يغادرون لغياب فرص النمو، ولقاءات فردية لا تتجاوز متابعة سير المهام. تزود هذه الدورة من كور كونسبت القادة بنماذج الكوتشينج والإرشاد المعتمدة، والمحادثات 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 تطويري في الفريق
- إدارة محادثات كوتشينج منظمة باستخدام نماذج GROW وCLEAR وOSKAR
- تطبيق أساليب الإنصات وطرح الأسئلة والتغذية الراجعة وفق نموذج SBI في محادثات القيادة اليومية
- إنشاء علاقات إرشاد باتفاقات وأهداف ونقاط مراجعة واضحة
- التعامل مع المقاومة والحدود الأخلاقية والفاصل بين الكوتشينج وإدارة الأداء
- 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 70-20-10 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 Skill-Will Matrix

اليوم الثاني: نماذج الكوتشينج والإرشاد

- نموذج GROW لمحادثات كوتشينج الأداء
- 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 والأثر
- تنمية الوعي الذاتي بنافذة Johari
- نماذج اتفاق الكوتشينج وسجل الجلسات

اليوم الرابع: الحالات الصعبة والأخلاقيات وقياس الأثر

- الكوتشينج في حالات ضعف الدافعية باستخدام أساليب المقابلة التحفيزية
- الكوتشينج مقابل إدارة الأداء: 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 للأداء 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 المشارك
- مراجعة الزملاء وتنقيح الخطة

المهارات المكتسبة

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

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود بخطة الكوتشينج والإرشاد لأعضاء محددين في فريقك، وقد نقحتها 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 مزدحمة

الخاتمة

القادة الذين يتقنون الكوتشينج والإرشاد يبنون فرقا تحل مشكلاتها بنفسها وتحتفظ بأفضل كفاءاتها. تنتقل هذه الدورة من الفروق بين الكوتشينج والإرشاد والإدارة، مرورا بأهم نماذج الكوتشينج والإرشاد، وصولا إلى مهارات الإنصات وطرح الأسئلة والتغذية الراجعة التي تنجح 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.