JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية

التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين وقادة الفرق في المستوى الأوسط الذين يقفون بين الاستراتيجية والتنفيذ الميداني، ويخرج منها المشارك ببطاقة فاعلية القيادة التي تضم سلوكيات قابلة للقياس.
فالمديرون في هذا المستوى يحملون معظم عبء التغيير، لكن قلة منهم تتلقى أدلة من مقيمين متعددين عن أثر قيادتها أو نموذجا لتكييفها. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لمن يريد تلك الأدلة وطريقة منضبطة للعمل بها.

لماذا يهم التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية الآن

وسعت الهياكل الأخف نطاق الإشراف، وصارت الفرق الهجينة تحكم على مديريها بوضوحهم وعدالتهم أكثر من حضورهم. والمؤسسة التي يعرف مديروها أثرهم الحقيقي تحتفظ بالكفاءات وتنفذ أسرع، أما التي تعتمد على تصور المدير لنفسه فتتسامح مع نقاط عمياء تستنزف الأداء بصمت. وتستند الدورة إلى التقييم 360 درجة، ونموذج القيادة الظرفية Leadership Situational، ونافذة Johari للتأمل في النقاط العمياء، وأسلوب توقف وابدأ واستمر لتغيير السلوك.

المستفيدون من التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية

- مديرو المديرين الذين يحولون توجيهات القيادة العليا إلى تعهدات للفرق
- قادة الفرق الذين تتراجع لديهم مؤشرات الارتباط الوظيفي أو الاستبقاء
- رؤساء الأقسام الذين يستعدون لتلقي تقييم متعدد المصادر لأول مرة
- مديرو العمليات الذين يوازنون بين ضغط الإنتاج وتطوير الأفراد
- القادة الوظيفيون المنتقلون إلى مسؤوليات تمتد عبر وحدات متعددة

وتستفيد الطبقة القيادية التي تمر بإعادة هيكلة حين يحضر عدد من مديريها معا ويقارنون نتائج تقييماتهم جنبا إلى جنب.

قدرات التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية

يحول المشاركون أدلة التقييم إلى قائمة قصيرة من السلوكيات الظاهرة التي يمكنهم تتبعها ويلاحظها الآخرون.

- تقييم الأثر القيادي الشخصي من فجوات تقييم المقيمين والتقييم الذاتي — المدير المباشر عند تحديد محور التطوير
- تطبيق القيادة الظرفية لمواءمة التوجيه والمساندة مع كل مرؤوس — محادثات الأداء الفردية
- موازنة الطاقة والوقت والانتباه مع أولويات القيادة — الفريق الذي ينتظر القرارات
- تصميم أهداف سلوكية قابلة للقياس بأسلوب توقف وابدأ واستمر — الزملاء والمرؤوسون الذين سيلاحظون التغيير
- إيصال نتائج التقييم والتعهدات بانفتاح — الثقة داخل الفريق
- بناء إيقاع مراجعة يختبر التقدم مقابل الأدلة — الراعي الذي يمول التطوير

مصطلحات التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية الأساسية

- التقييم 360 درجة — تقديرات مجهولة لسلوك المدير من مديره المباشر وزملائه ومرؤوسيه، تقارن بتقييمه الذاتي.
- النقطة العمياء — سلوك يلاحظه الآخرون باستمرار ولا يراه المدير في نفسه.
- القيادة الظرفية — نموذج يواءم السلوك التوجيهي والمساند مع كفاءة عضو الفريق ودافعيته في مهمة محددة.
- ظل القائد — الإشارات التي يرسلها المدير عبر ما يوليه اهتمامه وما يكافئه وما يتسامح معه.
- استثمار الطاقة — وضع مهام القيادة عالية القيمة في الساعات التي يبلغ فيها التركيز والطاقة ذروتهما.
- المؤشر السلوكي — فعل ظاهر يبين ممارسة الهدف القيادي، مثل عقد اللقاءات الفردية الأسبوعية.

التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية يوما بيوم

اليوم 1: سياق القيادة لدى المدير في المستوى الأوسط

- خريطة توقعات الدور — ما يحتاجه الرؤساء والزملاء والمرؤوسون
- تدقيق ظل القائد — الإشارات المرسلة عبر الاهتمام والمكافأة
- مؤشرات الارتباط والاستبقاء — قراءة إشارات صحة الفريق
- بيان القيم القيادية الشخصية — تثبيت الخيارات تحت الضغط
- خط الأساس للتقييم الذاتي — الاستعداد للمقارنة بآراء الآخرين

اليوم 2: التقييم بوصفه دليلا

- قراءة تقرير التقييم 360 درجة — فصل الأنماط عن القيم الشاذة
- التأمل بنافذة Johari — كشف النقاط العمياء ومواطن القوة الخفية
- فجوات التقييم الذاتي وتقييم الآخرين — اختيار الفجوات الأهم
- محادثات مناقشة التقييم — طلب أمثلة محددة من المقيمين
- ردود الفعل الانفعالية تجاه التقييم — الانتقال من الدفاع إلى الفضول

اليوم 3: الأساليب والخيارات الظرفية

- نموذج القيادة الظرفية — مواءمة التوجيه والمساندة مع الجاهزية
- تشخيص مستوى التطور — تقدير الكفاءة والدافعية لكل مهمة
- التدرب على مرونة الأسلوب — التنقل بين التوجيه والكوتشينج والتفويض
- حالات من الرعاية الصحية والتصنيع — مقارنة خيارات الأسلوب
- أنماط الاعتماد المفرط — رصد الأسلوب الافتراضي تحت الضغط

اليوم 4: الطاقة والوقت والاستثمار

- تحليل وقت القيادة — الساعات المخصصة للقيادة مقابل التنفيذ
- رسم خريطة الطاقة — جدولة المحادثات المهمة في أوقات الذروة
- تصميم إيقاع اللقاءات الفردية — التكرار وجدول الأعمال لكل مرؤوس
- مراجعة محفظة الاجتماعات — إلغاء الاجتماعات منخفضة القيمة أو إعادة تصميمها
- عادات الاستعادة — الحفاظ على جودة القيادة لفترات طويلة

اليوم 5: ممارسة بطاقة فاعلية القيادة

- اختيار الفجوة ذات الأولوية — تطبيق نتائج التقييم من الجلسات السابقة
- أهداف توقف وابدأ واستمر — تحويل الفجوات إلى سلوكيات ظاهرة
- تعهدات الأسلوب لكل مرؤوس — تطبيق الخيارات الظرفية على فرق حقيقية
- التدرب على عرض التعهدات — مشاركة النتائج مع الفريق
- بطاقة فاعلية القيادة — المؤشرات والمستهدفات ونقاط المراجعة

تطبيق التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية بعد الدورة

- مشاركة أهم نتيجتين من التقييم مع المرؤوسين وطلب مثال محدد من كل منهم على التغيير الذي سيلاحظه.
- تنفيذ تجربة توقف وابدأ واستمر لمدة أربعة أسابيع على سلوك واحد وتسجيل المؤشر السلوكي أسبوعيا.

أسئلة حول التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية

ما التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية، ولماذا يهم الآن؟

هو استخدام أدلة من مقيمين متعددين لرؤية الأثر الفعلي لسلوك المدير ثم تكييف أسلوبه مع كل فرد. ويهم الآن لأن اتساع نطاق الإشراف والفرق الهجينة يكشفان الفجوات بسرعة، والأدلة أصدق من التصور الذاتي عند تحديد ما يجب تغييره.

من أكثر الأدوار استفادة من تدريب التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية؟

مديرو المديرين وقادة الفرق ذوو الارتباط المتراجع ورؤساء الأقسام المقبلون على تقييم متعدد المصادر ومديرو العمليات هم الأكثر استفادة. فجميعهم في المستوى الأوسط حيث تحدد عادات القيادة كيف تصل الاستراتيجية إلى الميدان.

كيف يختلف التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية عن دورة الاتصال القيادي؟

يعمل على أدلة السلوك من المقيمين وخيارات الأسلوب لكل عضو في الفريق، لا على الإلقاء أو الصوت أو العرض. فدورة الاتصال تشكل كيف يسمع المدير، أما هذه الدورة الأساسية فتشكل كيف يكيف قيادته مع كل فرد.

ماذا تعود به من تدريب التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية؟

تعود ببطاقة تضم هدفين أو ثلاثة أهداف سلوكية مستمدة من التقييم، مع مؤشرات ومستهدفات ونقاط مراجعة، إضافة إلى إيقاع للقاءات الفردية وخيارات أسلوب لكل مرؤوس.

التقييم 360 درجة والقيادة الظرفية: الطريق إلى الأمام

تحدد بطاقة فاعلية القيادة أولا السلوك أو السلوكين اللذين سيغيرهما المدير في الربع القادم. ويراجعها المدير مع مديره المباشر ويشارك تعهداتها مع الفريق. وبعد الدورة الأولى يستحق الأمر جمع تقييم قصير متكرر، لأنه يبين ما إذا كان التغيير ظاهرا للآخرين.