JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة التحويلية لقادة التغيير

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة التحويلية لقادة التغيير

القيادة التحويلية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين في المستويين الأوسط والأعلى الذين يقودون التغيير ويحتاجون إلى نقل الأفراد من مجرد التنفيذ إلى الانخراط الحقيقي، ويخرج المشارك منها بخطة أثر قيادة التغيير المبنية على مبادرته الفعلية. ومع إعادة الهيكلة والرقمنة وتبدل توقعات الموظفين، صار الأتباع يبحثون لدى القائد عن المعنى بقدر بحثهم عن التوجيه. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في القيادة التحويلية.

لماذا تهم القيادة التحويلية الآن

جعلت موجات إعادة الهيكلة والتقنيات الجديدة وقوى عاملة تزن الغاية إلى جانب الأجر قدرة القائد على الإلهام ضرورة عملية لا مجرد أسلوب شخصي. فمجالس الإدارة تنتظر أن يستقر التغيير بسرعة، والموظفون سئموا مبادرات تصل دون تفسير. المنظمات التي يبني مديروها الثقة ويحفزون التفكير تحتفظ بكفاءاتها خلال الاضطراب وتتلقى أفكارا من الصفوف الأمامية، أما التي تكتفي بالأوامر فتواجه مقاومة صامتة وتفقد زخمها. وتستند الدورة إلى نموذج القيادة كاملة المدى Full Range Leadership Model FRLM بعناصره الأربعة مقارنة بالسلوك التبادلي والسلبي، وإلى نموذج Kotter ذي الخطوات الثماني لترتيب مراحل جهد التغيير.

المستفيدون من القيادة التحويلية

- المديرون الراعون لإعادة هيكلة أو اندماج أو نموذج تشغيل جديد
- رؤساء الإدارات المسؤولون عن رفع الانخراط بعد مرحلة اضطراب
- قادة التحول الرقمي أو تطوير العمليات الذين يحتاجون إلى كسب المختصين المتشككين
- رؤساء الوظائف المسؤولون عن إعداد صف من قادة المستقبل
- كبار المهنيين الذين يقودون بالتأثير عبر عدة وحدات

تستفيد مجموعات القيادة التي توجه تحولا مشتركا أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا ويتفقون على سردية موحدة ونهج متسق في الإرشاد.

قدرات القيادة التحويلية

ينتقل المشاركون من وصف العناصر الأربعة إلى ممارستها على تحديات تغيير حقيقية من قطاعات الطاقة والرعاية الصحية والخدمات العامة.

- تقييم السلوك القيادي الشخصي عبر المدى الكامل من السلبي إلى التحويلي — لأولويات التطوير الذاتي للقائد
- تصميم سردية تغيير تربط الرؤية والقيم بالخطوات التالية الملموسة — للموظفين المطلوب منهم تبني طرق عمل جديدة
- تطبيق أساليب الاستثارة الفكرية التي تشجع مساءلة الافتراضات — للفرق المنتظر منها توليد أفكار التحسين
- بناء حوارات إرشاد فردية تناسب احتياجات كل تابع — للمرؤوسين الذين ينمون نحو أدوار أكبر
- إظهار سلوكيات القدوة التي تعكس النزاهة تحت الضغط — لأصحاب المصلحة الذين يقررون الوثوق بالتغيير
- تحديد مؤشرات أثر القيادة مثل الانخراط وتدفق الأفكار — للتنفيذيين الذين يتابعون التحول

مصطلحات القيادة التحويلية الأساسية

- التأثير المثالي — القيادة بالقدوة الشخصية والنزاهة بحيث يثق الأتباع بالقائد ويرغبون في محاكاته.
- التحفيز الملهم — صياغة رؤية جذابة وتوقعات عالية تمنح الأتباع معنى وثقة في الاتجاه.
- الاستثارة الفكرية — تشجيع الأتباع على مساءلة الافتراضات وإعادة صياغة المشكلات والنظر إلى المواقف المألوفة بطرق جديدة.
- الاعتبار الفردي — الاهتمام باحتياجات كل تابع ونقاط قوته ونموه عبر الإرشاد والرعاية الشخصية.
- القيادة التبادلية — مبادلة المكافآت أو التصحيحات بأداء متفق عليه، وهي مفيدة للاستقرار ومحدودة في التغيير العميق.
- سردية التغيير — قصة قصيرة تشرح سبب الحاجة إلى التغيير ووجهته والدور الذي يؤديه كل فرد.

القيادة التحويلية يوما بيوم

اليوم 1: القيادة عبر المدى الكامل

- نموذج Full Range Leadership — تحديد موقع السلوك السلبي والتبادلي والتحويلي
- ملف التقييم الذاتي للقيادة — كشف نقاط القوة والجوانب الخفية
- توقعات الأتباع في أوقات الاضطراب — ما يحتاجه الناس من قادة التغيير
- الاختيار بين النهج التبادلي والتحويلي — متى يناسب كل منهما
- الميثاق القيادي الشخصي — توضيح القيم التي توجه القرارات

اليوم 2: التأثير المثالي والتحفيز الملهم

- تدقيق سلوك القدوة — مواءمة الأقوال مع الأفعال أمام الآخرين
- معادلة الثقة — بناء المصداقية والاعتمادية والانفتاح
- صياغة بيان الرؤية — جعل المستقبل ملموسا وجذابا
- بنية سردية التغيير — ربط السبب والوجهة ودور كل فرد
- الأفعال الرمزية والطقوس — إظهار الجدية تجاه الاتجاه الجديد

اليوم 3: الاستثارة الفكرية والابتكار

- رسم خريطة الافتراضات — كشف المعتقدات التي تعيق المقاربات الجديدة
- أسئلة إعادة الصياغة — فتح خيارات جديدة لمشكلات متكررة
- مسارات الأفكار من الصفوف الأمامية — جمع المقترحات واختبارها
- بروتوكولات الاعتراض البناء — دعوة التحدي دون فقدان التماسك
- نموذج Kotter ذو الخطوات الثماني — ترتيب الزخم عبر جهد التغيير

اليوم 4: الاعتبار الفردي والإرشاد

- حوار الإرشاد بنموذج GROW — مساعدة الأتباع على تحديد الأهداف وبلوغها
- خريطة جاهزية الأتباع — تكييف الدعم لكل فرد
- تصميم مهام التحدي — تنمية القدرات عبر تحديات حقيقية
- حوارات المقاومة — الاستجابة للخوف والفقد والتشكك
- تقدير يبني الهوية — تعزيز الإسهامات في التغيير

اليوم 5: ممارسة خطة أثر قيادة التغيير

- مؤشرات أثر القيادة — قياس الانخراط وتدفق الأفكار والاحتفاظ بالكفاءات
- التدرب على السردية — إلقاء قصة التغيير أمام جمهور متشكك
- لعب أدوار الإرشاد — تطبيق GROW مع عضو فريق مقاوم
- جلسة مساءلة الافتراضات — إدارة الاستثارة الفكرية مع مجموعة أقران
- خطة أثر قيادة التغيير — دمج العناصر الأربعة في إجراءات محددة

تطبيق القيادة التحويلية بعد الدورة

- عرض سردية التغيير على الفريق خلال أسبوعين وجمع الأسئلة والمخاوف لتحسينها.
- إجراء حوار إرشاد بنموذج GROW مع كل مرؤوس مباشر وتسجيل مهمة تحد واحدة لكل فرد.

أسئلة حول القيادة التحويلية

ما القيادة التحويلية، ولماذا تهم الآن؟

القيادة التحويلية أسلوب قيادي يرفع انخراط الأتباع عبر القدوة والرؤية والتحدي الفكري والدعم الشخصي. وتزداد أهميتها لأن التغيير المتكرر جعل كثيرا من الموظفين متشككين، والقادة الذين يلهمون بدلا من أن يأمروا يعبرون بالناس فترات الاضطراب بنجاح أكبر.

من أكثر المستفيدين من تدريب القيادة التحويلية؟

المديرون في المستويين الأوسط والأعلى الذين يرعون التغيير أو يقودونه هم الأكثر استفادة. فمبادراتهم تعتمد على اختيار الأتباع للانخراط، ويحتاجون إلى طرق عملية لبناء الثقة وشرح الاتجاه وتطوير الأفراد تحت الضغط.

كيف يختلف تدريب القيادة التحويلية عن دورة إدارة التغيير؟

يركز على سلوك القائد نفسه وعلاقته بأتباعه. أما دورة إدارة التغيير فتنصب على هياكل المشاريع وتقييم الأثر وخطط التبني، بينما تطور هذه الدورة التأثير الشخصي الذي يجعل تلك الهياكل تعمل.

ماذا تعود به من تدريب القيادة التحويلية؟

تعود بخطة لمبادرة التغيير التي تقودها، تحدد سرديتك وأولويات الإرشاد وسلوكيات القدوة ومؤشرات أثر القيادة، جاهزة للمشاركة مع الراعي والفريق.

القيادة التحويلية: الطريق إلى الأمام

تحول خطة أثر قيادة التغيير العناصر الأربعة إلى إجراءات محددة لمبادرة واحدة قائمة. وأول استخدام لها هو تحديد طريقة إطلاق سردية التغيير، ويرجع إليها القائد والراعي في مراجعات التقدم. وبعد الربع الأول تستحق مؤشرات أثر القيادة نظرة ثانية لمعرفة السلوكيات التي تغير فعلا درجة انخراط الأتباع في المراحل التالية من التحول.