JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في القيادة الملهمة وتمكين الآخرين

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في القيادة الملهمة وتمكين الآخرين

القيادة الملهمة وتمكين الآخرين دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لقادة الفرق والمديرين ذوي الخبرة الذين يحتاجون إلى أن يتبنى الناس الاتجاه عن قناعة لا أن يكتفوا بتنفيذه، ويخرج كل مشارك منها بخطة عمل لتعبئة الفريق. فالهياكل الأكثر تسطحا والفرق الهجينة وسوق الكفاءات الضيق جعلت التأثير أهم من السلطة الرسمية في إنجاز العمل. تقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة القيادة الملهمة وتمكين الآخرين.

لماذا تهم القيادة الملهمة وتمكين الآخرين الآن

ثلاثة ضغوط تجعل هذا الموضوع ملحا. فقد ألغت المؤسسات مستويات إدارية، فصار قائد الفريق يقود عددا أكبر بصلاحيات رسمية أقل. والموظفون المهرة يزنون المعنى والاستقلالية والتقدير حين يقررون البقاء. والتغيير المستمر يطلب من الفرق تبني أساليب جديدة أسرع مما تحققه التعليمات وحدها. القائد الذي يرسم مستقبلا مقنعا ويتقاسم الصلاحيات ويحتفي بالإسهامات يحصد المبادرة والولاء، ومن يعتمد على الأوامر والصمت يحصد الفتور والتسرب. وتستند الدورة إلى نظرية القيادة التحويلية، ونظرية تقرير المصير SDT، ونموذج القيادة الموقفية، ونموذج التوجيه GROW.

المستفيدون من القيادة الملهمة وتمكين الآخرين

- القادة المسؤولون عن حشد فريق خلف استراتيجية أو اتجاه خدمة جديد
- المديرون المعنيون بتنمية الاستقلالية وروح الملكية لدى موظفين أكفاء لكنهم حذرون
- رؤساء المجموعات متعددة الوظائف الذين يؤثرون في زملاء دون سلطة مباشرة
- القادة المكلفون برفع المعنويات بعد إعادة هيكلة أو تقليص أو مبادرة متعثرة
- المديرون الذين يضعون ممارسات التقدير ويحتفون بالإنجازات داخل وحداتهم

تستفيد الطبقة الإدارية في مؤسسة واحدة أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا، إذ يوحدون لغة الرؤية وروتينات التقدير عبر الفرق المتجاورة.

قدرات القيادة الملهمة وتمكين الآخرين

يتدرب المشاركون على تحويل النية إلى صورة يرغب الآخرون في السعي إليها، ثم التراجع خطوة ليتولوا هم تحقيقها.

- صياغة سردية رؤية تربط المهام اليومية بمستقبل ذي معنى — أعضاء الفريق والرعاة
- تجسيد المصداقية بمواءمة التصرفات الشخصية مع الوعود المعلنة — الأقران والمرؤوسون المباشرون
- تصميم حدود التمكين التي توسع هامش التصرف دون فقدان المساءلة — الإدارة العليا
- بناء الثقة التعاونية عبر أهداف مشتركة وأدوار مترابطة — الشركاء من الوظائف الأخرى
- تطبيق أساليب تقدير تعزز سلوكيات وإسهامات محددة — معنويات الفريق
- تجميع تسلسل تعبئة بمراحل ومكاسب مبكرة — المدير المباشر للقائد

مصطلحات القيادة الملهمة وتمكين الآخرين الأساسية

- الرؤية المشتركة — صورة لمستقبل مرغوب يرى أعضاء الفريق أنها تخصهم جزئيا وليست مفروضة عليهم.
- القدوة في السلوك — تقديم المثال عبر تصرفات ظاهرة تجعل المعايير المعلنة قابلة للتصديق.
- التمكين — نقل الصلاحية والمعلومات والموارد ليتمكن الأفراد من القرار والتصرف دون انتظار الموافقة.
- نظرية تقرير المصير SDT — نموذج للدافعية يرى أن الاستقلالية والكفاءة والانتماء تصنع الانخراط الدائم.
- المكاسب الصغيرة — إنجازات مبكرة ظاهرة تبني الزخم والثقة خلال جهد تغيير أطول.
- تشجيع القلوب — تقدير الإسهامات الفردية والاحتفاء بالقيم والانتصارات المشتركة لإدامة الحماس.

القيادة الملهمة وتمكين الآخرين يوما بيوم

اليوم 1: التأثير بدل السلطة

- تدقيق السلطة مقابل التأثير — أين توقفت القوة الوظيفية عن العمل
- مراجعة محركات الانخراط — المعنى والاستقلالية والتقدير في الاستبقاء
- نظرية القيادة التحويلية — سلوكيات ترفع الأتباع فوق المصلحة الذاتية
- لقطة مناخ الفريق — مستويات المعنويات والطاقة والملكية الحالية
- التقييم الذاتي للسلوك القيادي — خط أساس في الإلهام والتمكين والتشجيع

اليوم 2: القدوة في السلوك

- بيان العقيدة الشخصية — توضيح المعايير التي تتوقع من الآخرين اتباعها
- سجل المصداقية — تتبع الوعود المقطوعة مقابل الوعود المنفذة
- تمرين ظل القائد — كيف تكشف العادات الصغيرة الأولويات الحقيقية
- تدقيق التقويم والانتباه — هل يطابق الوقت المبذول القيم المعلنة
- أسلوب اللحظات التعليمية — توظيف المواقف اليومية لتعزيز المعايير

اليوم 3: استشراف المستقبل

- الاستشراف العكسي — وصف النجاح قبل رسم الطريق إليه
- مقابلات تطلعات أصحاب المصلحة — اكتشاف آمال يحملها أعضاء الفريق أصلا
- صياغة بيان الرؤية — ملموس وطموح وسهل التكرار
- رسم روابط الغاية — وصل المهام الروتينية بنتائج العملاء
- رصد الاتجاهات لقادة الفرق — توقع التحولات التي تشكل الاتجاه

اليوم 4: استقطاب الآخرين نحو الرؤية

- بنية سرد الرؤية — الموقف والتوتر والحل الباعث على الأمل
- تحليل دوافع الجمهور — تكييف الرسالة مع مستمعين مختلفين
- التدرب على اللقاء العام — إيصال الاتجاه بطاقة وقناعة
- حوارات معالجة الاعتراضات — الرد على المتشككين دون فقدان الزخم
- جلسات الصياغة المشتركة — إشراك الفريق في تشكيل الأهداف والمقاييس

اليوم 5: تحدي الأسلوب السائد

- روتينات رصد الفرص — استقبال أفكار التحسين من خط المواجهة
- تخطيط المكاسب الصغيرة — تجزئة الأهداف الطموحة إلى خطوات ممكنة
- تجارب آمنة الفشل — اختبار مناهج جديدة بخسارة محدودة
- مراجعة ما بعد الإجراء — التعلم السريع من الإخفاقات والنجاحات
- حالات من التجزئة والخدمات اللوجستية — فرق ميدانية أعادت تشكيل عملياتها

اليوم 6: تعزيز التعاون

- تصميم الأهداف المترابطة — أهداف تتطلب اعتماد الأعضاء بعضهم على بعض
- بناء الثقة التعاونية — الموثوقية والانفتاح وحسن النية في الممارسة
- رسم الشراكات العابرة للحدود — حلفاء خارج الفريق المباشر
- الخلاف بوصفه إسهاما — توجيه الاختلاف نحو خيارات أنضج
- اتفاقات الفريق — أعراف التواصل والقرار والدعم المتبادل

اليوم 7: تقوية الآخرين للتصرف

- نظرية تقرير المصير SDT — تصميم الأدوار للاستقلالية والكفاءة والانتماء
- لوحة حدود التمكين — قرارات مملوكة أو مشتركة أو محتفظ بها
- نموذج القيادة الموقفية — مواءمة الدعم مع جاهزية كل فرد
- محادثات التوجيه بنموذج GROW — بناء القدرة دون تقديم الإجابات
- اختيار مهام التمدد — تنمية الثقة عبر مسؤولية ظاهرة

اليوم 8: تشجيع القلوب

- صيغة التقدير المحدد — السلوك والأثر والامتنان في رسالة واحدة
- رسم تفضيلات التقدير — علني أو خاص أو من الأقران أو من القائد
- طقوس الاحتفاء — تمييز المراحل التي تعزز القيم المشتركة
- رفع التوقعات للأداء العالي — إظهار الثقة بالناس علنا
- حالة فريق رعاية صحية — الحفاظ على المعنويات تحت ضغط ممتد

اليوم 9: إدامة الزخم

- مقاييس نبض الانخراط — فحوص قصيرة متكررة للطاقة والملكية
- سجل مخاطر الزخم — العلامات المبكرة للإرهاق أو التراجع
- ممارسات تجديد القائد لذاته — حماية طاقتك وتفاؤلك
- تعاقب الملكية — تسليم المبادرات لقادة فرق صاعدين
- تبادل التغذية الراجعة بين الأقران — السلوكيات الملاحظة عبر الممارسات الخمس

اليوم 10: ممارسة خطة عمل تعبئة الفريق

- إتمام سردية الرؤية — تطبيق أعمال الاستشراف والسرد
- تعهدات التمكين — تطبيق قرارات لوحة الحدود على أدوار حقيقية
- تقويم التقدير — تطبيق طقوس الاحتفاء على المراحل القادمة
- لجنة تحدي الأقران — اختبار الخطط أمام ردود فعل الفريق المتوقعة
- خطة عمل تعبئة الفريق — تسلسل الرؤية والممكنات والمكاسب والتقدير

تطبيق القيادة الملهمة وتمكين الآخرين بعد الدورة

- عقد جلسة صياغة مشتركة يعيد فيها الفريق كتابة الأهداف والمقاييس حول سردية الرؤية الجديدة.
- إطلاق عادة أسبوعية للتقدير المحدد ومتابعة أثرها عبر قياس نبض قصير للانخراط.

أسئلة حول القيادة الملهمة وتمكين الآخرين

ما القيادة الملهمة وتمكين الآخرين ولماذا تهم الآن؟

القيادة الملهمة وتمكين الآخرين هي بناء رؤية مشتركة ومنح الناس صلاحية التصرف وتقدير إسهاماتهم. وتهم الآن لأن المؤسسات المسطحة والهجينة تعتمد على الحماس الطوعي لا على الأوامر الوظيفية.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة القيادة الملهمة وتمكين الآخرين؟

قادة الفرق والمديرون ذوو الخبرة هم الأكثر استفادة، خاصة من يقودون التغيير أو يؤثرون في أقران دون سلطة مباشرة أو يعيدون بناء المعنويات بعد مرحلة صعبة.

كيف تختلف القيادة الملهمة وتمكين الآخرين عن دورة المهارات الإشرافية؟

تركز على الرؤية والتمكين والتقدير بدل الجدولة والمتابعة والإجراءات. فالدورة الإشرافية تبني السيطرة على المهام، أما هذا الموضوع فيبني الحماس الذي يجعل الناس يمتلكونها.

ماذا تعود به من دورة القيادة الملهمة وتمكين الآخرين؟

تعود بسردية رؤية مختبرة مع الأقران، ومجموعة تعهدات تمكين لأدوار محددة، وتقويم تقدير مرتبط بالمراحل القادمة.

القيادة الملهمة وتمكين الآخرين: الطريق إلى الأمام

توجه خطة عمل تعبئة الفريق أولا قرار القائد بشأن الصلاحيات التي سيسلمها للفريق خلال الشهر القادم. ويستخدمها أعضاء الفريق والرعاة والمدير المباشر للقائد لمتابعة التقدم في الرؤية والتمكين والتقدير. وبعد أول مرحلة، تستحق المراجعة للتأكد من أن الرؤية ما زالت تلقى صدى وأن التقدير يصل إلى المساهمين الأقل ظهورا.