JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة ما بعد الإدارة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة ما بعد الإدارة

القيادة ما بعد الإدارة دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين ذوي الخبرة الذين يديرون عمليات مستقرة لكنهم يحتاجون الآن إلى القيادة بالغاية والثقة ونمو الآخرين، وتنتهي بإعداد خطة التحول القيادي الشخصية. فالمنظمات تحتاج مديرين يطلقون طاقات فرقهم بدلا من السيطرة على كل مهمة، لأن الهياكل الأقل هرمية لا تتحمل نقاط اختناق في الأعلى. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في القيادة ما بعد الإدارة.

لماذا تهم القيادة ما بعد الإدارة الآن

ثلاثة ضغوط تكشف حدود الإدارة القائمة على السيطرة. فالقيادات العليا تنتظر من المديرين ذوي الخبرة تحرير وقتهم للعمل الاستراتيجي بدلا من اعتماد كل تفصيل. والمهنيون الأكفاء يغادرون حين تفرض عليهم رقابة دقيقة، ويبقون حين يمنحون الثقة والتحدي. وتظهر فجوات الخلافة حين يحتفظ المديرون بالمعرفة والقرارات بإحكام. المديرون الذين ينتقلون إلى القيادة يبنون صفا ثانيا أقوى وفرقا أسرع، أما من لا ينتقلون فيصبحون حدا لنمو وحداتهم. وتستند الدورة إلى تمييز Kotter بين الإدارة والقيادة، ومتصل التفويض لدى Tannenbaum وSchmidt، ونموذج التوجيه GROW، ونموذج الانتقال لدى Bridges.

المستفيدون من القيادة ما بعد الإدارة

- المديرون ذوو الخبرة الذين تنتظر فرقهم موافقتهم على القرارات الروتينية
- مديرو العمليات المنتقلون من إطفاء الحرائق إلى التحسين طويل المدى
- رؤساء الوظائف المطالبون بإعداد خلف جاهز
- المديرون الفنيون الذين يقودون أقرانا سابقين يحتاجون استقلالية أكبر
- المديرون الذين يقودون فرقهم عبر إعادة هيكلة أو طرق عمل جديدة

تستفيد المجموعة الإدارية التي تعد خطة خلافة أكثر حين يحضر عدد من مديريها ذوي الخبرة معا ويتفقون على طريقة تقاسم الصلاحيات.

قدرات القيادة ما بعد الإدارة

يختبر المشاركون أي أشكال السيطرة يمكنهم التخلي عنها، ويتدربون على الحوارات التي تحل محل التعليمات، ويخططون لظهور خلفهم.

- تقييم مواضع السيطرة الشخصية التي تبطئ الفريق ونموه — تحديد القرارات التي تنقل
- تطبيق متصل التفويض لمواءمة الصلاحية مع الجاهزية — أعضاء الفريق الذين يتولون مسؤوليات جديدة
- بناء بيان غاية يوجه الخيارات دون إشراف — قرارات الصفوف الأمامية في غياب المدير
- التواصل عبر حوارات توجيه وفق GROW بدلا من التعليمات — التطوير الفردي
- تصميم خطة انتقال للتغيير بمراحل Bridges الثلاث — أفراد يعبرون النهايات والبدايات الجديدة
- تحديد مسار تطوير الخلف بمراحل واضحة — كبار القادة الذين يخططون للاستمرارية

مصطلحات القيادة ما بعد الإدارة الأساسية

- الإدارة مقابل القيادة — الإدارة تصنع النظام والاستقرار، والقيادة تحدد الاتجاه وتوحد الأفراد وتمكن التغيير.
- متصل التفويض — مدى من الخيارات يبدأ بقرار المدير وحده وينتهي بقرار الفريق ضمن حدود متفق عليها.
- التمكين — منح الأفراد الصلاحية والمعلومات والدعم للتصرف بحكمهم ضمن حدود متفق عليها.
- نموذج GROW — بنية توجيه تمر بالهدف والواقع والخيارات والطريق إلى الأمام لمساعدة الشخص على حل مسألته بنفسه.
- نموذج الانتقال — رؤية Bridges بأن الأفراد يمرون بنهاية ثم منطقة محايدة ثم بداية جديدة أثناء التغيير.
- جاهزية الخلف — مدى قدرة الشخص المرشح على تولي الدور الآن أو قريبا أو لاحقا.

القيادة ما بعد الإدارة يوما بيوم

اليوم 1: من السيطرة إلى القيادة

- تمييز Kotter بين الإدارة والقيادة — أين يتوقف المديرون ذوو الخبرة
- تدقيق عادات السيطرة — القرارات والموافقات والمعلومات المحتفظ بها شخصيا
- مراجعة توزيع الوقت — العمل التشغيلي مقابل العمل القيادي
- خريطة اعتماد الفريق — أين ينتظر العمل المدير
- نوايا التحول القيادي — اختيار ما يتم التخلي عنه أولا

اليوم 2: الغاية والتمكين

- بيان غاية الفريق — توجيه الخيارات دون توجيه مستمر
- متصل التفويض لدى Schmidtg Tannenbaum — مواءمة الصلاحية مع الجاهزية
- حدود القرار ونقاط المتابعة — حرية مع ضمانات
- نص حوار التفويض — النتيجة والحدود والدعم والمتابعة
- حالات من الخدمات الهندسية والضيافة — مقارنة مداخل التمكين

اليوم 3: التوجيه بدل الإملاء

- نموذج التوجيه GROW — هيكلة حوارات التطوير
- بنك الأسئلة المؤثرة — تحفيز الملكية والتفكير الجديد
- التوجيه في اللحظة — حوارات خمس دقائق أثناء العمل اليومي
- الملاحظات من أجل النمو — ربط المشاهدات بأهداف التطوير
- تدريب ثلاثيات التوجيه — تبادل أدوار الموجه والمتلقي والمراقب

اليوم 4: قيادة التغيير وإعداد الخلفاء

- نموذج الانتقال لدى Bridges — النهايات والمنطقة المحايدة والبدايات الجديدة
- بناء قصة التغيير — شرح السبب والتحول المطلوب والطريقة
- تقييم جاهزية الخلف — جاهز الآن أو قريبا أو لاحقا
- تصميم المهام الممتدة — بناء رصيد خبرة الخلف
- روتين نقل المعرفة — إظهار الخبرة الضمنية

اليوم 5: ممارسة خطة التحول القيادي الشخصية

- تعهدات التخلي عن السيطرة — تطبيق نتائج تدقيق اليوم 1
- لعب أدوار التفويض — تطبيق متصل اليوم 2 ونصه
- جلسة توجيه حية — تطبيق نموذج GROW من اليوم 3
- مسودة مسار تطوير الخلف — تطبيق تقييم جاهزية اليوم 4
- استكمال خطة التحول القيادي الشخصية — ما يترك والروتين والمراحل

تطبيق القيادة ما بعد الإدارة بعد الدورة

- نقل قرارين متكررين إلى الفريق باستخدام نص التفويض والاتفاق على نقاط المتابعة.
- إجراء حوار توجيه وفق GROW مع خلف محتمل كل أسبوعين لمدة شهرين.

أسئلة حول القيادة ما بعد الإدارة

ما القيادة ما بعد الإدارة ولماذا تهم الآن؟

هي الانتقال من السيطرة على المهام إلى توجيه الأفراد بالغاية والتفويض والتوجيه. وتهم الآن لأن المنظمات الأقل هرمية لا تتحمل مديرين يصبحون نقاط اختناق.

من يستفيد أكثر من تدريب القيادة ما بعد الإدارة؟

يستفيد أكثر المديرون ذوو الخبرة ومديرو العمليات ورؤساء الوظائف والمديرون الفنيون، وخاصة من يطلب منهم تحرير وقتهم للاستراتيجية أو إعداد خلف.

كيف تختلف القيادة ما بعد الإدارة عن دورة المهارات الإشرافية؟

تستهدف المديرين ذوي الخبرة الذين يغيرون طريقة استخدامهم للصلاحيات، لا المشرفين الجدد الذين يتعلمون أساسيات الفريق. فأنت تعمل على التخلي عن السيطرة والتوجيه وقيادة التغيير والخلافة.

ماذا تعود به من تدريب القيادة ما بعد الإدارة؟

تعود بخطة شخصية تسرد أشكال السيطرة التي ستتخلى عنها، وروتين التوجيه، ونهج التغيير، ومسار تطوير الخلف بمراحل واضحة.

القيادة ما بعد الإدارة: الطريق إلى الأمام

تسرد خطة التحول القيادي الشخصية القرارات التي سينقلها المدير، وروتين التوجيه الذي يحل محل التعليمات، ومراحل إعداد الخلف. وأول استخدام لها اختيار أول قرارين للتفويض. ويراجعها المديرون مع مديريهم المباشرين شهريا. وبعد ثلاثة أشهر تستحق إعادة تدقيق عادات السيطرة لمعرفة مدى تراجع الاعتماد على المدير.