JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي

حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي دورة تدريبية مدتها أسبوع للقيادات العليا التي ترعى التغيير المؤسسي وتحولات الثقافة، ويخرج منها المشاركون بخريطة محادثات الكوتشينج للراعي تغطي القادة والمديرين والأصوات المعارضة حول تحول قائم. فنجاح التحول أو تعثره يتحدد اليوم بجودة الحوارات التي يديرها الراعي، لا بالعروض التي يعتمدها. تقدم هذه الدورة التدريبية جوبيتر برايم للتدريب.

لماذا يهم حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي الآن

تشكل ثلاث قوى هذا الموضوع. فإعادة الهيكلة ونماذج التشغيل الجديدة تصل أسرع مما تستوعبه خطط التغيير الرسمية. والمديرون في المستوى الأوسط والمختصون في الصفوف الأمامية ينتظرون أن يسألوا قبل أن يراهنوا بمصداقيتهم على اتجاه جديد. ومجالس الإدارة تقيس الراعي بمدى انتشار الملكية تحته. الراعي الذي يحاور جيدا يحول المتشككين إلى شركاء في صياغة التغيير، أما من يكتفي بالإعلان فيواجه انسحابا صامتا ومنافع متعثرة. وتستند الدورة إلى الكفاءات الجوهرية للاتحاد الدولي للكوتشينج ICF Core Competencies وإطار كفاءات المجلس الأوروبي للإرشاد والكوتشينج Framework EMCC Competence ونموذج GROW لبناء الحوار.

المستفيدون من حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي

- التنفيذيون الذين يملكون مبررات التحول ويحافظون على غايته حية عبر مستويات عديدة
- القيادات العليا المسؤولة عن تحول ثقافي في القيم أو السلوكيات أو أساليب العمل
- رؤساء الوظائف الذين يرعون إعادة هيكلة أو دمجا بعد استحواذ أو نموذج تشغيل جديد
- قيادات الموارد البشرية والتطوير التنظيمي التي ترافق الرعاة في المراحل الصعبة

يستفيد فريق القيادة الذي يرعى أعضاؤه مسارات مختلفة من التحول نفسه أكثر من غيره حين يحضر عدد منهم معا.

قدرات حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي

تتمحور المخرجات حول ما يقوله الراعي ويسأل عنه وينصت إليه حين يواجه التحول معارضة.

- صياغة رؤية التحول دعوة حوارية لا توجيها ملزما — إحاطات الراعي لفرق القيادة
- تصميم أسئلة قائمة على القيم تكشف ما يهم الناس في التغيير — أولويات التحول الثقافي
- تحدي الافتراضات المقيدة لدى القادة دون الإضرار بالثقة — جلسات المواءمة التنفيذية
- تطبيق نموذج GROW في محادثات الراعي مع القادة المباشرين — نقل الملكية إلى المستويات الأدنى
- بناء أسلوب كوتشينج لأصحاب المصلحة المعارضين يعامل الاعتراض كمعلومة — قرارات التسلسل والمخاطرة
- تقييم مدى انتشار الملكية التي يصنعها حوار الراعي وعمقها — تقارير مجلس الإدارة ولجنة التوجيه

مصطلحات حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي الأساسية

- راعي التغيير — القائد الأعلى الذي يجيز التحول ويحمل غايته ويسأل أمام مجلس الإدارة عن منافعه.
- حوار الكوتشينج — محادثة تقودها الأسئلة المفتوحة والإنصات حتى يصل الطرف الآخر إلى تعهداته بنفسه.
- الأسئلة القائمة على القيم — أسئلة تربط التغيير المقترح بما يعده الفرد أو المجموعة مهما أصلا.
- الافتراض المقيد — قناعة غير مختبرة تضيق الخيارات التي يقبل القائد أو الفريق النظر فيها.
- تتابع الملكية — انتقال التبني الشخصي للتغيير من الرعاة إلى المديرين ثم إلى العاملين في الميدان.
- المعارضة بوصفها إشارة — موقف يرى في الاعتراض معلومات مفيدة عن المخاطر أو الخسائر أو ثغرات تصميم التغيير.

حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي يوما بيوم

اليوم 1: دور الراعي في التحول

- خريطة مساءلة الراعي — التعهدات التي لا يقدمها سوى الراعي
- أسلوب الإعلان مقابل أسلوب الحوار — أين تفقد الإعلانات تأييد القيادات
- ICF Core Competencies للقادة — اختيار سلوكيات الكوتشينج الملائمة للرعاة
- مسودة سردية التحول — تقديم الغاية في صورة دعوة مفتوحة
- تدقيق حضور الراعي الشخصي — الفجوة بين النية والسلوك الظاهر

اليوم 2: الرؤية والقيم عبر الأسئلة

- بنك الأسئلة القائمة على القيم — ربط التغيير بما يقدره الناس
- محفزات تصور الحالة المستقبلية — مساعدة القادة على وصف النجاح بلغتهم
- محادثات صناعة المعنى — وصل الاستراتيجية بالأدوار والروتين اليومي
- مستويات الإنصات الفعال — التقاط القلق خلف الموافقة المهذبة
- إشارات التحول الثقافي — السلوكيات التي يعززها الراعي أو يتجاهلها

اليوم 3: تحدي الافتراضات بعناية

- تقنيات كشف الافتراضات — إظهار القناعات التي تحجب خيارات جديدة
- سلم الاستدلال في محادثات الراعي — اختبار الاستنتاجات قبل التصرف
- التوازن بين التحدي والمساندة — حفظ الثقة مع رفع سقف التوقعات
- عدسة EMCC Competence Framework — الحدود الأخلاقية في تحدي القيادات العليا
- تصميم جلسة المواءمة التنفيذية — تحويل الخلاف إلى خيارات مشتركة

اليوم 4: كوتشينج أصحاب المصلحة المعارضين

- شبكة تشخيص المعارضة — خسارة أم شك أم إنهاك أم اعتراض مبدئي
- نموذج GROW مع القادة المتشككين — الانتقال من الشكوى إلى المقترح
- محادثات الأقران المؤثرين — الرعاية الأفقية بدلا من الرعاية الهرمية
- أصوات المختصين وأصحاب الخدمة الطويلة — تقدير الخبرة مع الدعوة إلى التغيير
- تخطيط تتابع الملكية — تمكين القادة المباشرين من كوتشينج فرقهم

اليوم 5: ممارسة خريطة محادثات الكوتشينج للراعي

- تمرين حي على إحاطة الراعي — تطبيق صياغة الدعوة وأسئلة القيم
- جولة ممارسة لتحدي الافتراضات — تطبيق اختبار الاستدلال مع الأقران
- محاكاة صاحب مصلحة معارض — تطبيق شبكة التشخيص ونموذج GROW
- مؤشرات انتشار الملكية — ما ينبغي أن تتابعه لجنة التوجيه
- خريطة محادثات الكوتشينج للراعي — ترتيب الحوارات عبر تغيير قائم

تطبيق حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي بعد الدورة

- عقد محادثة كوتشينج قائمة على القيم مع كل مرؤوس مباشر يقود مسارا من مسارات التحول.
- استخدام شبكة تشخيص المعارضة مع أكثر صاحبي مصلحة تشككا وعرض مقترحاتهما على لجنة التوجيه التالية.

أسئلة حول حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي

ما حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة رعاية التغيير عبر الأسئلة والإنصات والتحدي بدلا من الإعلان. ويهم الآن لأن التحولات تتحرك أسرع من الخطط الرسمية وتعتمد على قادة تحت الراعي يختارون تبنيها.

ما الأدوار الأكثر استفادة من حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي؟

يستفيد أكثر التنفيذيون والقيادات العليا الذين يرعون تحولا أو تغييرا ثقافيا. كما تستفيد قيادات التطوير التنظيمي التي ترافق الرعاة.

كيف يختلف حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي عن دورة مهارات الكوتشينج العامة؟

يطبق الكوتشينج على دور قيادي واحد في موقف واحد. فدورات كوتشينج المديرين تتناول لقاءات الأداء الفردية، أما هذا الموضوع فيتناول الرؤية والافتراضات والمعارضة عبر تغيير متكامل.

ماذا تعود به من حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي؟

تعود بخطة مرتبة للمحادثات التي يحتاجها تغييرك. تحدد مع من تتحدث، وبأي الأسئلة تبدأ، وأين تتحدى.

حوار الكوتشينج لرعاة التحول المؤسسي: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة محادثات الكوتشينج للراعي أول قرار، وهو تحديد الأصوات القيادية والمتشككة التي يحاورها الراعي في الشهر القادم وترتيبها. ويستخدمها الرعاة وشركاؤهم في التطوير التنظيمي لإبقاء الحوار مقصودا لا ردة فعل. وبعد أول استخدام لها، تستحق مراجعة مدى انتشار الملكية والافتراضات التي ما زالت دون تحد.