JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة أصحاب الإمكانات العالية

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة أصحاب الإمكانات العالية

قيادة أصحاب الإمكانات العالية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمهنيين الذين صنفتهم منظماتهم مواهب واعدة ويستعدون لأول دور قيادي أوسع، وتنتهي بإعداد خريطة النمو القيادي الشخصية. فالمنظمات باتت تشغل المناصب الحرجة من داخلها أكثر من ذي قبل، لذا تحدد سرعة نضج المهنيين الصاعدين استمرارية الخلافة الوظيفية. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في قيادة أصحاب الإمكانات العالية للمهنيين الصاعدين.

لماذا تهم قيادة أصحاب الإمكانات العالية الآن

ثلاث قوى تزيد التركيز على المهنيين الصاعدين. فالهياكل الأقل هرمية تترك درجات وسيطة أقل، فتصبح القفزة من متخصص متميز إلى قائد أكبر. وينتظر الرعاة من كبار القادة أن يظهر المرشح حكما يتجاوز وظيفته قبل تثبيت أي ترقية. ويراقب الأقران سلوك من صنف حديثا ضمن المواهب بدقة، وقد تضيع المصداقية سريعا. المنظمات التي تدعم هذا الانتقال تحتفظ بقادتها المستقبليين وتقلل الترقيات المتعثرة، أما التي تكتفي بالتصنيف فتخاطر بالإحباط والمغادرة المبكرة. وتستند الدورة إلى نماذج الانتقال القيادي، ومبدأ التعلم 70-20-10، ورسم خرائط الحضور لدى أصحاب المصلحة.

المستفيدون من قيادة أصحاب الإمكانات العالية

- المتخصصون المدرجون حديثا في مجموعة المواهب أو الخلافة والمرشحون لقيادة الآخرين قريبا
- قادة الفرق في بداية مسيرتهم المكلفون بمهام تمتد عبر الإدارات
- خريجو برامج التدوير الوظيفي المنتقلون إلى أول منصب يحاسبون عليه
- الخبراء الفنيون المطلوب منهم تمثيل وظائفهم في اللجان العليا
- قادة المشاريع الذين خطوتهم التالية دور دائم في قيادة الأفراد

تستفيد الدفعة القادمة من مجموعة خلافة واحدة أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا ويتشاركون لغة واحدة لنموهم.

قدرات قيادة أصحاب الإمكانات العالية

يختبر المشاركون صورتهم القيادية، ويوسعون نظرتهم خارج وظيفتهم، ويختارون التجارب التي تمدهم نحو الخطوة التالية.

- تقييم الهوية القيادية والقيم ومخاطر الانحراف — اختيار العادات التي تبقى أو تترك
- تطبيق ممارسات رشاقة التعلم على المهام غير المألوفة — الرعاة الذين يقررون الجاهزية
- إعداد رؤية استراتيجية تربط الوظيفة بأولويات المنظمة — حوارات كبار أصحاب المصلحة
- تصميم خريطة الحضور لدى أصحاب المصلحة بنقاط تواصل مدروسة — الرعاة والنظراء المستقبليون
- إيصال وجهة نظر قيادية موجزة للجمهور الأعلى — المساهمات في اللجان والمنتديات
- تحديد تجارب التطوير والمرشدين والمراحل في خريطة النمو — الاتفاق مع المدير المباشر والراعي

مصطلحات قيادة أصحاب الإمكانات العالية الأساسية

- صاحب الإمكانات العالية — موظف يقدر أنه قادر على النمو إلى أدوار أكبر أسرع من أقرانه بناء على القدرة والطموح والانخراط.
- الهوية القيادية — الطريقة التي يرى بها الشخص نفسه قائدا ويقدمها للآخرين، وتتشكل من القيم والسلوك والملاحظات.
- رشاقة التعلم — الاستعداد والقدرة على التعلم من التجارب الجديدة وتطبيق الدروس في مواقف غير مألوفة.
- مسبب الانحراف — نقطة قوة أو عادة ساعدت في النجاح المبكر لكنها تصبح عبئا في دور قيادي أكبر.
- الراعي — قائد أعلى يدافع بنشاط عن المهني الصاعد ويفتح له الطريق إلى الفرص.
- مبدأ 70-20-10 — قاعدة ترى أن معظم النمو القيادي يأتي من التجارب الصعبة وبعضه من العلاقات وقليله من التعلم الرسمي.

قيادة أصحاب الإمكانات العالية يوما بيوم

اليوم 1: من الخبير إلى القائد الناشئ

- نماذج الانتقال القيادي — ما الذي يتغير حين يتسع النطاق والظهور
- توقعات الرعاة من المواهب الواعدة — قراءة معايير الترقية غير المكتوبة
- تمرين القيم والهوية القيادية — تحديد القائد الذي ينوي المرشح أن يكونه
- الفحص الذاتي لمسببات الانحراف — رصد نقاط القوة التي تتحول إلى مخاطر
- مقابلات انطباع الأقران — اختبار المصداقية بعد التصنيف ضمن المواهب

اليوم 2: رشاقة التعلم والمهام الممتدة

- أبعاد رشاقة التعلم — الرشاقة الذهنية والاجتماعية ورشاقة التغيير والنتائج
- مزيج التجارب وفق 70-20-10 — اختيار المهمة التطويرية التالية
- روتين التأمل بعد الحدث — تحويل العثرات إلى دروس بسرعة
- عادات طلب الملاحظات — جمع الإشارات من المستوى الأعلى والأقران
- رسم حدود منطقة الراحة — اختيار انزعاج مقصود للنمو

اليوم 3: المنظور الاستراتيجي

- رسم سلسلة القيمة المؤسسية — رؤية كيف تصنع الوظائف النتائج معا
- خط الرؤية من الاستراتيجية إلى الدور — ربط الأولويات اليومية بالاتجاه
- تفكير المفاضلة على مستوى المنظمة — موازنة مكاسب الوظيفة مقابل التكاليف الأوسع
- أسئلة السيناريوهات للقادة الصاعدين — استباق تحولات الأسواق والتقنية
- حالات من الخدمات اللوجستية والصحية — مقارنة الخيارات الاستراتيجية

اليوم 4: الحضور والرعاية والصوت القيادي

- خريطة الحضور لدى أصحاب المصلحة — تخطيط التواصل مع صناع القرار
- مقارنة دوري الراعي والمرشد — طلب الدعم المناسب
- بيان وجهة النظر القيادية — التعبير عن موقف في دقيقتين
- المساهمة في اللجان العليا — التوقيت والإيجاز والأدلة
- التعامل مع الأقران السابقين والتوقعات الجديدة — رسم الحدود مبكرا

اليوم 5: ممارسة خريطة النمو القيادي

- تعهدات الهوية ومسببات الانحراف — تطبيق رؤى اليوم 1
- مقترح المهمة الممتدة التالية — تطبيق مزيج تجارب اليوم 2
- محاكاة لجنة عليا مع ملاحظات — تطبيق وجهة نظر اليوم 4
- تدريب حوار النمو مع الراعي — الاتفاق على الدعم والمراحل
- استكمال خريطة النمو القيادي — التجارب والعلاقات ونقاط المتابعة

تطبيق قيادة أصحاب الإمكانات العالية بعد الدورة

- إجراء حوار نمو مع الراعي أو المدير المباشر باستخدام خريطة النمو القيادي والاتفاق على مهمة ممتدة واحدة.
- التواصل مع ثلاثة من أصحاب المصلحة في خريطة الحضور وعرض وجهة نظر قيادية في لجنة عليا واحدة.

أسئلة حول قيادة أصحاب الإمكانات العالية

ما قيادة أصحاب الإمكانات العالية ولماذا تهم الآن؟

هي إعداد المواهب المصنفة لأدوار قيادية أوسع. وتهم الآن لأن المنظمات تشغل مزيدا من المناصب الحرجة داخليا، والقفزة من خبير إلى قائد أصبحت أشد انحدارا.

من يستفيد أكثر من تدريب قيادة أصحاب الإمكانات العالية؟

يستفيد أكثر المتخصصون في مجموعات الخلافة وقادة الفرق الناشئون وخريجو برامج التدوير والخبراء الفنيون الداخلون إلى اللجان العليا، فكل منهم سيقيم قريبا على قيادته لا على إنتاجه الفني.

كيف تختلف قيادة أصحاب الإمكانات العالية عن دورة إدارة المواهب؟

تركز على الفرد الذي يعبر الانتقال لا على إجراءات الموارد البشرية التي تحدد المواهب. فأنت تعمل على هويتك ورشاقتك ورؤيتك الاستراتيجية وحضورك بدلا من المعايرة أو تصميم خطط الخلافة.

ماذا تعود به من تدريب قيادة أصحاب الإمكانات العالية؟

تعود بخريطة نمو قيادي تضم تجاربك القادمة والمرشدين وحوارات الراعي ونقاط المتابعة، إلى جانب بيان وجهة نظر مجرب للجمهور الأعلى.

قيادة أصحاب الإمكانات العالية: الطريق إلى الأمام

تحدد خريطة النمو القيادي التجارب والعلاقات ونقاط المتابعة للمرحلة التالية من المسيرة الصاعدة. وأول استخدام لها الاتفاق مع الراعي على المهمة الممتدة التالية. ويعود إليها المشارك ومديره المباشر عند كل مرحلة. وبعد أول مهمة تستحق العودة إلى الفحص الذاتي لمسببات الانحراف لمعرفة المخاطر التي خفت.