JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين

قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين المعينين حديثا والمتخصصين ذوي الإمكانات العالية ونواب الرؤساء الذين ينتقلون إلى مسؤوليات أوسع، وتنتهي بخطة تطوير قيادي شخصية. فالمنشآت ترقي الأفراد لتميزهم الفني، ثم تتوقع منهم خلال أسابيع ضبط انفعالاتهم وتحفيز زملائهم وتمثيل المنشأة الأوسع. وتبني جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة حول ثلاث طبقات مترابطة هي القيادة الشخصية والقيادة بين الأفراد والقيادة على مستوى المنشأة.

لماذا تهم قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين الآن

تجعل ثلاثة تحولات الانتقال إلى القيادة أصعب اليوم. فالهياكل الأكثر تسطحا تمنح الأفراد المسؤولية مبكرا، وغالبا قبل أن يتأملوا عاداتهم. والفرق الهجينة ومتعددة الأجيال تتوقع قادة يصغون ويوجهون ويتكيفون بدلا من إصدار الأوامر. كما يريد كبار التنفيذيين من القادة الناشئين التفكير أبعد من وحداتهم والتحدث باسم المنشأة. ومن ينجح في هذا التحول يحتفظ بالمواهب ويكسب الثقة بسرعة، ومن يتعثر يعود إلى أداء العمل بنفسه. وتستند الدورة إلى نافذة جوهاري Johari Window للوعي الذاتي، ونموذج الذكاء العاطفي لدانيال جولمان، ونموذج القيادة الموقفية Situational Leadership لهيرسي وبلانشارد.

المستفيدون من قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين

- المديرون المرقون حديثا الذين يقودون زملاءهم السابقين لأول مرة
- المتخصصون ذوو الإمكانات العالية المرشحون لأدوار قيادية مستقبلية
- نواب الرؤساء الذين ينوبون عن مديريهم في الاجتماعات والقرارات
- قادة المشاريع الذين يؤثرون في الزملاء دون صلاحية إدارية مباشرة
- خريجو برامج الخريجين المنتقلون من العمل الفردي إلى الإشراف

تستفيد مجموعة المواهب أو التعاقب الوظيفي أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا ويتشاركون مفردات قيادية واحدة بعد الدورة.

قدرات قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين

ينطلق المشاركون من عاداتهم الشخصية نحو المحيطين بهم ثم نحو المنشأة الأوسع.

- تقييم نقاط القوة والنقاط العمياء بتغذية راجعة منظمة — نمو المشارك نفسه
- تطبيق ضبط الانفعالات تحت الضغط — الزملاء المتأثرون بمزاج القائد
- تكييف الأسلوب القيادي مع جاهزية كل فرد — أعضاء الفريق في مراحل مختلفة
- إيصال التوقعات وتقديم تغذية راجعة متوازنة — المرؤوسون المباشرون والأقران
- ربط أهداف الفريق بغاية المنشأة وقيمها — الرعاة من الإدارة العليا
- بناء خطة تطوير قيادي شخصية بمعالم واضحة — المديرون المباشرون وشركاء الموارد البشرية

مصطلحات قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين الأساسية

- القيادة الذاتية — توجيه الانتباه والانفعالات والسلوك نحو أهداف مختارة قبل محاولة قيادة الآخرين.
- نافذة جوهاري — نموذج من أربعة أجزاء يفصل بين ما يعرفه الشخص عن نفسه وما يراه الآخرون.
- الذكاء العاطفي — القدرة على إدراك الانفعالات الذاتية وإدارتها والاستجابة الجيدة لانفعالات الآخرين.
- القيادة الموقفية — مواءمة السلوك التوجيهي والداعم مع كفاءة الفرد وحماسه للمهمة.
- التغذية الراجعة 360 درجة — مدخلات منظمة عن السلوك تجمع من المديرين والأقران وأعضاء الفريق.
- المواطنة التنظيمية — الإسهام بما يتجاوز الوحدة الخاصة لصالح غاية المنشأة وسمعتها.

قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين يوما بيوم

اليوم 1: الوعي الذاتي وهوية القائد

- خريطة الانتقال القيادي — من خبير متخصص إلى قائد للأفراد
- تمرين نافذة جوهاري — كشف النقاط العمياء عبر مدخلات الأقران
- جرد القيم الشخصية — تثبيت الخيارات تحت الضغط
- ملف نقاط القوة — توظيف المواهب الطبيعية في الدور الجديد
- تدقيق الوقت والطاقة — التحول من الأداء إلى القيادة

اليوم 2: المرونة النفسية وضبط الانفعالات

- نموذج جولمان للذكاء العاطفي — الوعي الذاتي والتنظيم الذاتي
- سجل المحفزات والاستجابات — إدارة ردود الفعل في اللحظات المتوترة
- ممارسات المرونة — التعافي من الانتكاسات والانتقادات
- بناء المصداقية — الاتساق بين الأقوال والأفعال
- مناقشة التغذية الراجعة 360 درجة — تحويل المدخلات إلى أولويات تطوير

اليوم 3: قيادة الآخرين بالتأثير والتحفيز

- نموذج Situational Leadership — التوجيه والإرشاد والدعم والتفويض
- محادثات التحفيز — اكتشاف ما يحرك كل عضو في الفريق
- الإرشاد بنموذج GROW — الهدف والواقع والخيارات والطريق
- صيغ التغذية الراجعة — تقدير الجهد وتصحيح السلوك
- قيادة الزملاء السابقين — إعادة ضبط العلاقات والحدود

اليوم 4: القيادة داخل المنشأة

- ترجمة غاية المنشأة — شرح الأسباب وراء القرارات
- دائرة أصحاب المصلحة — رسم العلاقات خارج الفريق
- التأثير للأعلى — عرض الأفكار على كبار المديرين
- التعاون بين الوحدات — تقاسم الموارد والفضل
- دور حامل الثقافة — تجسيد القيم في الخيارات اليومية

اليوم 5: ممارسة خطة القيادة الشخصية

- تدوير السيناريوهات القيادية — تطبيق مهارات الذات والآخرين والمنشأة
- ثلاثيات ممارسة الإرشاد — استخدام GROW مع قضايا فرق حقيقية
- جولة استشارة الأقران — اختبار أولويات التطوير مع الزملاء
- تمرين محادثة الراعي — الاتفاق على دعم المديرين المباشرين
- خطة التطوير القيادي الشخصية — الأهداف والإجراءات والمعالم

تطبيق قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين بعد الدورة

- إجراء محادثة إرشاد بنموذج GROW مع كل مرؤوس مباشر خلال الشهر الأول.
- مراجعة خطة التطوير القيادي الشخصية مع المدير المباشر والاتفاق على مهمتين لتوسيع الخبرة.

أسئلة حول قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين

ما قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين، ولماذا تهم الآن؟

هي طريقة لتطوير القادة الجدد في ثلاث طبقات: إدارة الذات وتوجيه الزملاء والإسهام في المنشأة الأوسع. وتهم الآن لأن الأفراد يرقون مبكرا، وغالبا دون إعداد لهذه التحولات.

ما الأدوار الأكثر استفادة من قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين؟

المديرون المرقون حديثا والمتخصصون ذوو الإمكانات العالية ونواب الرؤساء وقادة المشاريع هم الأكثر استفادة. وتستفيد إذا انتقلت مؤخرا، أو ستنتقل قريبا، من أداء العمل إلى قيادة الآخرين.

كيف يختلف تدريب قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين عن دورات القيادة العليا؟

يتناول الانتقال القيادي الأول مع التركيز على الوعي الذاتي والإرشاد والتأثير المبكر. أما دورات القيادة العليا فتتناول استراتيجية المنشأة والعلاقة بمجلس الإدارة والتغيير الواسع.

ماذا تعود به من تدريب قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين؟

تعود بخطة تطوير شخصية، وملف تغذية راجعة تمت مناقشته، ونموذج للإرشاد، ومحادثات مجربة مع راعيك.

قيادة الذات والآخرين والمنشأة للقادة الناشئين: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة التطوير القيادي الشخصية القرار الأول: أي سلوكين يتغيران في الربع القادم. ويملكها القائد الناشئ، بينما يستخدمها المدير المباشر وشريك الموارد البشرية لترتيب مهام توسيع الخبرة. وبعد ثلاثة أشهر تستحق التغذية الراجعة 360 درجة الإعادة، لأن الزملاء من داخل الفريق وخارجه يلاحظون التقدم الفعلي في السلوك قبل أن يلاحظه القائد نفسه بوقت طويل.