JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير

مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الذين ينتقلون إلى مواقع القيادة العليا، يصوغ فيها كل مشارك ميثاق القيادة المهنية الخاص به ويختبره مع زملائه. ومع تقلص المستويات الإدارية واتساع نطاق الإشراف، لم يعد اللقب يمنح الثقة، بل يمنحها اتساق القرارات والسلوك. وقد صممت جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير لمرافقة هذا الانتقال.

لماذا تهم مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير الآن

ثلاث قوى تحدد اليوم كيف يكسب القائد الأعلى ثقة من حوله: فرق هجينة نادرا ما ترى قائدها وجها لوجه، ومجالس إدارة ومستثمرون يسألون عن طريقة اتخاذ القرارات الأخلاقية، وكفاءات تغادر حين تفترق الأقوال عن الأفعال. المؤسسة التي يحسن قادتها التقدير تحتفظ بمواهبها وتحسم الخلافات مبكرا وتحمي سمعتها عند التدقيق، أما التي يسيء قادتها التقدير فتدفع الثمن في دوران الموظفين وتعثر المبادرات وتراجع الثقة. وتستند الدورة إلى نماذج راسخة مثل القيادة الأصيلة ومعادلة الثقة وإطار Cynefin لتصنيف سياقات القرار والمناهج الموقفية في القيادة عبر الآخرين.

المستفيدون من مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير

- مديرون يتولون مسؤولية عدة فرق ورؤسائها
- قادة وظيفيون ينتقلون من الخبرة التخصصية إلى سلطة تمتد عبر الإدارات
- نواب يستعدون لتمثيل قطاعاتهم أمام التنفيذيين والشركاء
- رؤساء مشروعات وعمليات يتحملون قرارات ذات أبعاد أخلاقية
- قادة حديثو الترقية يشكلون ثقافة مجموعة ورثوها

تستفيد مجموعات القيادة من المؤسسة الواحدة أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا، إذ يعودون بلغة مشتركة للقيم والمفاضلات وتفويض الصلاحيات.

قدرات مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير

ينتقل المشاركون من إدارة المهام إلى موقف قيادي ثابت يستطيع الزملاء قراءته والاعتماد عليه.

- صياغة هوية قيادية شخصية وبيان غاية واضح — الأقران في القيادة العليا والمرؤوسون المباشرون
- اختبار الخيارات الصعبة في ضوء القيم المعلنة والعدسات الأخلاقية — الرعاة التنفيذيون
- تقييم المصداقية الشخصية باستخدام معادلة الثقة — العلاقات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين
- تأطير الخيارات الاستراتيجية بالسيناريوهات وتفكير الأثر من الدرجة الثانية — أولويات القطاع
- تطبيق نماذج قرار تناسب السياقات البسيطة والمعقدة والمركبة — القرارات عالية الخطورة
- تفويض الصلاحيات بنية واضحة وحدود معلنة — القادة الأكفاء في المستوى التالي

مصطلحات مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير الأساسية

- الهوية القيادية — الإحساس الثابت لدى الشخص بمن يكون بوصفه قائدا، بما في ذلك غايته وقيمه والدور الذي يختاره.
- معادلة الثقة — نموذج يعبر عن الجدارة بالثقة بوصفها حاصل المصداقية والموثوقية والقرب مقسوما على التمركز حول الذات.
- العدسة الأخلاقية — منظور مثل الواجب أو العاقبة أو الفضيلة يستخدم لفحص صواب خيار ما.
- إطار Cynefin — نموذج لفهم المواقف يصنفها إلى واضحة ومعقدة ومركبة وفوضوية لتوجيه طريقة الاستجابة.
- نية القائد — بيان قصير للغاية والحالة النهائية المرجوة يتيح للآخرين التصرف بحكمة دون أوامر تفصيلية.
- ميثاق القيادة — وثيقة شخصية مكتوبة تحدد غاية القائد وقيمه ومبادئ قراراته وتعهداته تجاه الآخرين.

مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير يوما بيوم

اليوم 1: الهوية القيادية والغاية

- التأمل في قصة الحياة — مصادر الموقف القيادي الشخصي
- نموذج القيادة الأصيلة — مواءمة السلوك مع معرفة الذات
- خريطة الانتقال في الدور — التخلي عن عادات المتخصص
- بيان الغاية القيادية — توجيه أولويات المستوى الأعلى
- تمرين فجوة الانطباع بتقييم 360 درجة — كيف يراك الآخرون حاليا

اليوم 2: القيم والتفكير الأخلاقي

- هرم القيم الشخصية — ترتيب الأولويات عند تعارضها
- عدسات الواجب والعاقبة والفضيلة — الموازنة في معضلات الصواب مقابل الصواب
- التلاشي الأخلاقي وفخاخ التبرير — رصد الانحراف مبكرا
- تصميم مناخ التحدث بصراحة — تشجيع الرأي المخالف في فرق القيادة العليا
- عيادة حالات من الرعاية الصحية والإنشاءات — القيم تحت الضغط

اليوم 3: المصداقية والتأثير

- تدقيق معادلة الثقة — فجوات المصداقية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين
- تتبع نسبة القول إلى الفعل — الاتساق بين الوعود والتصرفات
- مؤشرات الحضور التنفيذي — الاتزان في اللحظات شديدة الظهور
- خريطة تأثير أصحاب المصلحة — بناء التحالفات عبر الإدارات
- بروتوكول إصلاح الثقة المكسورة — التعافي بعد خطأ ظاهر

اليوم 4: التفكير الاستراتيجي وحسن تقدير القرار

- إطار Cynefin — مطابقة أسلوب الاستجابة مع نوع الموقف
- التفكير بالسيناريوهات وآثار الدرجة الثانية — خيارات القطاع بعيدة المدى
- تحليل ما قبل الإخفاق ومراجعة الفريق الأحمر — كشف التحيز قبل الحسم
- مصفوفة صلاحيات القرار — من يقرر ومن يستشار ومن يبلغ
- نية القائد وحدود التفويض — القيادة عبر قادة آخرين

اليوم 5: ممارسة ميثاق القيادة المهنية

- محاكاة معضلة قائمة على القيم — تطبيق العدسات الأخلاقية مباشرة
- جولة تغذية راجعة من الأقران حول المصداقية — اختبار نتائج تدقيق الثقة
- لعب أدوار التفويض بموجزات النية — تسليم صلاحيات حقيقية
- خطة الانتقال القيادي لتسعين يوما — أولى التعهدات القيادية الظاهرة
- ميثاق القيادة المهنية — المسودة النهائية أمام الأقران

تطبيق مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير بعد الدورة

- إجراء حوار قائم على معادلة الثقة مع ثلاثة من أصحاب المصلحة الرئيسيين وتسجيل تعهد واحد لكل منهم.
- تكليف مبادرة مفوضة واحدة باستخدام نية القائد ومصفوفة صلاحيات القرار، ثم مراجعة مدى صمودها.

أسئلة حول مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير

ما مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير ولماذا تهم الآن؟

هي قدرة القائد الأعلى على كسب الثقة واتخاذ قرارات سليمة باستمرار. وتهم الآن لأن تباعد الفرق والتدقيق الأخلاقي وتنقل الكفاءات كلها تكافئ القادة الذين تتطابق خياراتهم مع قيمهم المعلنة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير؟

يستفيد منها أكثر المديرون المنتقلون إلى القيادة العليا. ويشمل ذلك من يتولون عدة فرق، والمتخصصين الذين يكتسبون سلطة عبر الإدارات، والنواب الذين يستعدون لتمثيل قطاعاتهم أمام التنفيذيين.

كيف تختلف مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير عن دورة عامة في مهارات الإدارة؟

تركز على القائد نفسه لا على المهمة. فالدورة العامة في مهارات الإدارة تتناول التخطيط والجدولة والإشراف، بينما تتناول هذه الدورة الهوية والأخلاق والثقة وحسن التقدير في المستوى الأعلى.

ماذا تعود به من مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير؟

تعود بميثاق شخصي مكتوب. يحدد غايتك وقيمك ومبادئ قراراتك وتعهداتك في التفويض، وقد اختبرته مع الأقران وأصبح جاهزا لمشاركته مع مجموعتك القيادية.

مصداقية القائد المحترف وحسن التقدير: الطريق إلى الأمام

يوجه ميثاق القيادة المهنية أولا طريقة تعامل القائد الجديد مع أول قرار خلافي في موقعه. ويستخدمه المديرون المباشرون والأقران والمرؤوسون لمعرفة ما يتوقعونه ومتى يعترضون. وبعد أول استخدام فعلي، تستحق حدود التفويض نظرة ثانية، لأنها غالبا ما تظهر أضيق أو أوسع مما ينبغي.