JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس للمديرين ذوي الخبرة

30 مايو – 3 يونيو 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس للمديرين ذوي الخبرة

المرجع: 100637_2645 **التاريخ:** 30 مايو – 3 يونيو 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 3300

الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين ذوي الخبرة الذين أنهوا مرحلة تطوير قيادي سابقة ويريدون تثبيت السلوكيات الجديدة، ويعد فيها كل مشارك ميثاق الحفاظ على العادات القيادية. تستثمر المؤسسات في تطوير قادتها ثم ترى العادات المكتسبة تتراجع حين تعود ضغوط المواعيد النهائية وإعادة الهيكلة وتكدس المهام. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس للمديرين الممارسين.

لماذا يهم الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس الآن

ثلاث قوى تشكل الحفاظ على العادات القيادية اليوم: طبقات إدارية أقل تترك وقتا ضئيلا للتأمل، والعمل الهجين الذي يزيل الإشارات اليومية التي كانت تذكر المدير بسلوكه الجديد، وموظفون يلاحظون سريعا عودة المدير إلى أنماطه القديمة. المؤسسة التي تحمي السلوكيات الجديدة ترى أثر استثمارها التطويري في الحوارات والقرارات، أما التي تتجاهل الانتكاس فتواجه تشككا متزايدا. وتستند الدورة إلى ممارسات تغيير السلوك الراسخة: تصميم الإشارات والروتين، ونوايا التنفيذ المسبقة، والممارسة المتعمدة، والملاحظة المنظمة بين الزملاء، وخطط التعافي المستمدة من علم النفس الصحي وعلم نفس الأداء.

المستفيدون من الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس

- مديرون مسؤولون عن تحويل التعلم القيادي الحديث إلى سلوك أسبوعي ظاهر أمام فرقهم
- رؤساء أقسام يحرصون على استمرار روتين التوجيه والتغذية الراجعة في فترات الانشغال
- قادة تنفيذيون مسؤولون عن الحوارات الفردية وقرارات التفويض وممارسات التقدير
- مديرو مشاريع وعمليات يقودون تحت ضغط مواعيد متكررة وتغير مستمر في الأولويات
- مديرون يوجهون زملاء أحدث منهم في رحلة تغيير سلوكهم القيادي المبكر

تستفيد مجموعات المديرين القادمين من دفعة تطوير قيادي واحدة أكثر من غيرها عند حضور عدد منهم معا، إذ يغادرون بلغة مشتركة لرصد الانتكاس وحلقة ملاحظة جاهزة بين الزملاء.

قدرات الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس

ينتقل المشاركون من معرفة السلوكيات التي نووا تغييرها إلى نظام عملي لرصد الانحراف والتعافي السريع وإبقاء العادة مرئية للآخرين.

- تقييم السلوكيات القيادية التي ثبتت أو تراجعت منذ مرحلة التطوير السابقة — تحديد الأولويات الشخصية
- تصميم تسلسلات الإشارة والروتين والمكافأة التي تثبت سلوكا مختارا في أسبوع العمل — استقرار العادة
- بناء اتفاق ملاحظة بين الزملاء مع تغذية راجعة سلوكية منظمة — الزملاء الذين يرون المدير وهو يقود
- تحديد المواقف عالية الخطورة واستجابات إذا حدث كذا فسأفعل كذا لفترات الضغط — قرارات التعافي من الانتكاس
- تطبيق حوارات توجيه العادات مع المرؤوسين والمديرين الجدد — تغيير سلوكهم الخاص
- إيصال تعهد شخصي مؤرخ بالحفاظ على العادات إلى الراعي أو المدير المباشر — المساءلة المستمرة

مصطلحات الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس الأساسية

- تآكل العادة — الضعف التدريجي لسلوك مكتسب حديثا حين تختفي الإشارات والمكافآت التي كانت تدعمه.
- محفز الانتكاس — موقف أو شعور أو نمط عمل محدد يعيد المدير بانتظام إلى سلوك سابق.
- نية التنفيذ — عبارة مسبقة بصيغة إذا حدث كذا فسأفعل كذا تربط موقفا محددا باستجابة قيادية مختارة سلفا.
- خط الأساس السلوكي — وصف مسجل لعدد مرات حدوث السلوك وجودته قبل بدء العمل على الحفاظ عليه.
- حلقة الملاحظة بين الزملاء — مجموعة صغيرة من المديرين يراقب كل منهم قيادة الآخر ويقدم تغذية راجعة سلوكية محددة.
- روتين التعافي — تسلسل قصير يتبعه المدير بعد الانتكاسة لاستعادة السلوك دون التخلي عنه.

الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس يوما بيوم

اليوم 1: مراجعة السلوك القيادي منذ مرحلة التطوير

- مراجعة جرد السلوكيات — أي تعهدات التطوير ثبتت وأيها تراجع
- تسجيل خط الأساس السلوكي — قياس تكرار العادات القيادية المختارة حاليا
- أنماط تآكل العادة — لماذا تضعف السلوكيات المكتسبة عند العودة للعمل
- فحص انطباعات أصحاب المصلحة — كيف يعيش الفريق تجربة المدير اليوم
- اختيار العادات ذات الأولوية — تحديد سلوكين يستحقان الحماية أولا

اليوم 2: تصميم إشارات وروتين يصمدان

- خريطة الإشارات عبر أسبوع العمل — ربط السلوكيات بلحظات متكررة
- تبسيط الروتين — تقليل الجهد كي تصمد العادات في فترات الانشغال
- إشارات المكافأة والتعزيز — جعل التقدم مرئيا للمدير نفسه
- إعادة تصميم التقويم وبيئة العمل — إزالة العوائق أمام التوجيه والتغذية الراجعة
- ربط العادات بالاجتماعات القائمة — وصل السلوك الجديد بروتين ثابت

اليوم 3: تغذية الزملاء الراجعة حول تغيير السلوك

- اتفاقات الملاحظة بين الزملاء — تحديد ما يراقبه الزملاء وما يبلغون عنه
- نصوص التغذية الراجعة السلوكية المحددة — الفصل بين الملاحظة والحكم
- أسئلة النبض للتغذية الراجعة التصاعدية — جمع آراء الفريق المختصرة حول التقدم
- عيادة تفسير التغذية الراجعة — تحديد الإشارات التي تستدعي التعديل
- قواعد الثقة والصراحة — إبقاء حلقات الزملاء صادقة على المدى الطويل

اليوم 4: الحفاظ على العادات تحت الضغط وتوجيه الآخرين

- تحليل محفزات الانتكاس — رصد المواقف عالية الخطورة قبل وقوعها
- صياغة نوايا التنفيذ — تحديد الاستجابات مسبقا لأسابيع المواعيد النهائية
- تصميم روتين التعافي — استعادة السلوك سريعا بعد الانتكاسة
- حوارات توجيه العادات — مساعدة المرؤوسين على بناء روتينهم الخاص
- دعم المديرين الجدد — نقل ممارسات الحفاظ على العادات إلى القادة الناشئين

اليوم 5: التطبيق العملي والتعهد بالحفاظ على العادات

- محاكاة سيناريوهات الضغط — تطبيق استجابات إذا حدث كذا في أزمات مصطنعة
- جولة حية لحلقة الزملاء — اختبار اتفاقات الملاحظة بتغذية راجعة حقيقية
- ثلاثيات ممارسة التوجيه — التدرب على حوارات العادات مع الزملاء
- إحاطة تعهد الراعي — الاتفاق على طريقة متابعة التقدم
- استكمال الميثاق — صياغة التعهدات الشخصية النهائية ونقاط المراجعة

تطبيق الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس بعد الدورة

- إدارة حلقة ملاحظة بين الزملاء كل أسبوعين مع مديرين أو ثلاثة، باستخدام نصوص التغذية الراجعة السلوكية وتسجيل التقدم مقارنة بخط الأساس.
- مراجعة قائمة محفزات الانتكاس بعد أول أسبوع مزدحم بالمواعيد، وإعادة صياغة أي نية تنفيذ لم تنجح واختبار روتين التعافي المعدل.

أسئلة حول الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس

ما الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس، ولماذا يهم الآن؟

الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس ممارسة مقصودة لإبقاء السلوكيات القيادية المكتسبة حية بعد انتهاء مرحلة التطوير. ويهم الآن لأن الهياكل الأقل والضغط المستمر يعيدان العادات القديمة بسرعة، فيضيع جهد التطوير وتتراجع ثقة الفريق.

من الأدوار الأكثر استفادة من الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس؟

يستفيد أكثر المديرون ذوو الخبرة الذين خاضوا تطويرا قياديا سابقا. ويجد من يقودون تحت ضغط متكرر أو يوجهون مديرين أحدث الأساليب قابلة للاستخدام مباشرة.

كيف يختلف الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس عن دورة القيادة الأولى؟

دورة القيادة الأولى تقدم السلوكيات، أما هذه فتحميها. فيها تشخص العادات المتراجعة وتصمم الإشارات وروتين التعافي وتغذية الزملاء الراجعة.

ماذا تعود به من الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس؟

تعود بتعهد شخصي مكتوب للحفاظ على عاداتك القيادية، يسجل السلوكيات ذات الأولوية وخطوط الأساس وتصميم الإشارات والروتين ومحفزات الانتكاس مع استجاباتها المسبقة واتفاق الملاحظة مع الزملاء.

الحفاظ على العادات القيادية ومنع الانتكاس: الطريق إلى الأمام

يوجه ميثاق الحفاظ على العادات القيادية أول قرار حول السلوكين اللذين يحميهما المدير في فترة الضغط القادمة. يستخدمه المدير أسبوعيا، ويستعين به زملاء الحلقة لتأطير ملاحظاتهم، ويرجع إليه الراعي في نقاط المراجعة. وبعد أول استخدام تستحق قائمة المحفزات نظرة جديدة، لأن مواقف الانتكاس الفعلية تختلف غالبا عن المتوقعة.