JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة خارطة القيادة الشخصية وتوصيل الرؤية

17 – 21 أكتوبر 2027

شرم الشيخ

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة خارطة القيادة الشخصية وتوصيل الرؤية

**المرجع:** 108441_2827 **التاريخ:** 17 – 21 أكتوبر 2027 **المكان:** شرم الشيخ **الرسوم:** GBP 4500

خارطة القيادة الشخصية وتوصيل الرؤية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين في المستوى المتوسط الذين ينتقلون إلى أدوار قيادية أوسع، وتتمحور حول مخرج واحد هو خارطة القيادة الشخصية التي تربط معرفة الذات برؤية الفريق ومسار الأفكار. فالمؤسسات اليوم ترقي المديرين إلى نطاقات أوسع أسرع مما تتغير عاداتهم، لذا يصبح النمو المخطط ضرورة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في خارطة القيادة الشخصية.

## لماذا تهم خارطة القيادة الشخصية الآن

تشكل ثلاث قوى طريقة نمو المديرين نحو أدوار أوسع. فالهياكل المسطحة تمنح مسؤوليات متعددة الوظائف لأشخاص كانوا مختصين قبل عام واحد. والعمل الهجين يفرض شرح الاتجاه بوضوح دون تواصل يومي مباشر. ويتوقع العملاء والموظفون أفكارا جديدة من كل وحدة، لا من مكتب ابتكار مركزي فقط. المدير الذي يخطط لنموه يكسب الثقة بسرعة ويحتفظ بالكفاءات ويحول المقترحات إلى تحسينات، أما من يترك الأمور للصدفة فيكرر عاداته القديمة على نطاق أكبر. وتستند الدورة إلى التقييم متعدد المصادر وتوضيح القيم وممارسة التأمل المنظم بدلا من مدرسة فكرية واحدة.

## المستفيدون من خارطة القيادة الشخصية

- مديرون يتولون فريقا ثانيا أو نطاق إشراف أوسع
- رؤساء أقسام عليهم شرح اتجاه جديد لموظفين لا يعرفونهم بعد
- مختصون رقوا إلى أول موقع قيادي متعدد الوظائف
- مشرفون مطالبون باستخراج أفكار التحسين من زملاء الخطوط الأمامية
- نواب رؤساء يستعدون لانتقال تعاقبي خلال دورتي تخطيط

تستفيد مجموعة من مديري إدارة واحدة أكثر عندما يحضر عدد من أعضائها معا، فيعودون بخرائط مترابطة.

## قدرات خارطة القيادة الشخصية

يحول المشاركون النوايا العامة إلى تعهدات نمو يراها الزملاء ويختبرونها.

- تقييم نقاط القوة والجوانب الخفية من التقييم متعدد المصادر — المدير المباشر عند الاتفاق على أولويات التطوير
- تحديد القيم القيادية التي توجه المفاضلات الصعبة — الفرق التي تواجه مطالب متنافسة
- تصميم سردية رؤية تربط المهام اليومية بغاية الوحدة — الموظفون عند اختيار مواضع جهدهم
- توصيل الاتجاه عبر الإحاطات واللقاءات الفردية والتحديثات المكتوبة — الزملاء عن بعد وفي الموقع
- بناء روتين لجمع مقترحات الفريق وفرزها — الرعاة عند تمويل التحسينات الصغيرة
- حساب التقدم في تعهدات النمو بمؤشرات سلوكية بسيطة — المرشد عند مراجعة الخارطة

## مصطلحات خارطة القيادة الشخصية الأساسية

- خارطة القيادة — تسلسل مكتوب لأهداف النمو وإجراءات الممارسة ونقاط المراجعة يتبعه المدير خلال العام القادم.
- التقييم متعدد المصادر — ملاحظات منظمة عن سلوك المدير تجمع من مديره وأقرانه ومرؤوسيه المباشرين.
- سردية الرؤية — رواية قصيرة منطوقة أو مكتوبة عن وجهة الوحدة وأهمية كل دور فيها.
- مسار الأفكار — المراحل التي يمر بها مقترح الموظف من الالتقاط والفرز إلى التجربة والاعتماد.
- المؤشر السلوكي — تصرف ملحوظ يبين أن هدف النمو يمارس فعلا، مثل السؤال قبل تقديم النصيحة.
- المهمة التوسعية — مهمة تتجاوز نطاق المدير الحالي تختار عمدا لبناء قدرة ناقصة.

## خارطة القيادة الشخصية يوما بيوم

### اليوم 1: معرفة الذات لنطاق أوسع

- قراءة التقييم متعدد المصادر — أي نقاط القوة تنتقل إلى دور أكبر
- بطاقات توضيح القيم — ترتيب المبادئ وراء المفاضلات الصعبة
- خريطة الانتقال في الدور — ما يتوقف وما يستمر وما يبدأ
- تدقيق الطاقة والانتباه — أين يذهب وقت القيادة فعلا
- إعداد دفتر التأمل — عادات تدعم المراجعة الذاتية الصادقة

### اليوم 2: صياغة سردية الرؤية

- بيان غاية الوحدة — ربط مهام الفريق بمقصد المؤسسة
- صورة الحالة المستقبلية — وصف النجاح بعبارات ملموسة قابلة للملاحظة
- بنية القصة لتوضيح الاتجاه — تحويل الأهداف إلى رواية تبقى في الذاكرة
- خريطة الجمهور — مواءمة الرسالة مع كل فئة من أصحاب المصلحة
- تمرين السردية مع نقد الأقران — اختبار الوضوح قبل الإطلاق

### اليوم 3: توصيل الاتجاه عبر القنوات

- تصميم إحاطة الفريق — ترتيب السياق والخيار والطلب
- دليل اللقاء الفردي — ربط الأهداف الشخصية باتجاه الوحدة
- قوالب التحديث المكتوب — إبقاء الزملاء في العمل الهجين على توافق بين الاجتماعات
- تمارين السؤال والإصغاء — كشف الشكوك قبل انتشارها
- فحص اتساق الرسالة — رصد الفجوات بين الأقوال والأفعال

### اليوم 4: فتح الفريق على الأفكار الجديدة

- روتين التقاط المقترحات — إظهار أفكار الخطوط الأمامية كل أسبوع
- معايير فرز الأفكار — اختيار المقترحات التي تستحق التجربة
- تصميم التجارب الصغيرة — اختبار التحسينات بتعرض محدود
- ممارسات التقدير — مكافأة الجهد حين لا تنجح التجارب
- مخطط عرض الراعي — كسب الدعم لمقترحات الفريق الواعدة

### اليوم 5: ممارسة خارطة القيادة الشخصية

- تحويل محاور التقييم إلى أهداف نمو — تطبيق معرفة الذات من اليوم 1
- الإلقاء النهائي لسردية الرؤية — تطبيق أساليب اليوم 2 واليوم 3
- تعهدات مسار الأفكار — تطبيق خيارات الفرز والتجربة من اليوم 4
- اختيار المهمة التوسعية — بناء القدرات الناقصة عبر مهام حقيقية
- تجميع الخارطة واعتماد المرشد — استكمال خارطة القيادة الشخصية

## تطبيق خارطة القيادة الشخصية بعد الدورة

- إلقاء سردية الرؤية في إحاطة للفريق وجمع ثلاثة أسئلة أثارتها، مع استخدام فحص اتساق الرسالة.
- تشغيل التقاط المقترحات أربعة أسابيع وفق معايير الفرز المتفق عليها، وإطلاق تجربة صغيرة واحدة مع راع محدد.

## أسئلة حول خارطة القيادة الشخصية

### ما خارطة القيادة الشخصية ولماذا تهم الآن؟

خارطة القيادة الشخصية خطة مكتوبة لأهداف النمو وإجراءات الممارسة ونقاط المراجعة. وتهم الآن لأن المديرين يرقون إلى نطاقات أوسع بسرعة، والخطة المقصودة تمنع العادات القديمة من تقييد فريق أكبر.

## من الأدوار الأكثر استفادة من دورة خارطة القيادة الشخصية وتوصيل الرؤية؟

يستفيد المديرون في المستوى المتوسط أكثر من غيرهم، وخاصة من يضيفون فريقا ثانيا أو ينتقلون إلى مواقع متعددة الوظائف أو يستعدون للتعاقب الوظيفي.

## كيف تختلف دورة خارطة القيادة الشخصية عن دورات القيادة التنفيذية؟

تركز على الخطوة الأولى نحو دور أوسع بدلا من استراتيجية المؤسسة كلها. فهي تبني معرفة الذات وتحديد الاتجاه لوحدة واحدة وروتينا لأفكار الفريق.

## ماذا تعود به من دورة خارطة القيادة الشخصية وتوصيل الرؤية؟

تعود بخارطة معتمدة مع مرشد من الأقران، وسردية رؤية جرى التمرن عليها لوحدتك، وروتين أسبوعي لالتقاط أفكار الموظفين وتجربتها.

## خارطة القيادة الشخصية: الطريق إلى الأمام

توجه خارطة القيادة الشخصية أولا الحوار مع المدير المباشر حول هدف النمو الذي يأتي أولا. ويستخدمها المدير شهريا، مع مرشد يتابع المؤشرات السلوكية والمهام التوسعية. وبعد ربعها الأول تستحق سردية الرؤية مراجعة جديدة، فالفرق تتغير، ورواية وجهة الوحدة ينبغي أن تتغير معها حتى تستمر الأفكار الجديدة في التدفق.