JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة متقدمة في القيادة القائمة على القيم

25 أبريل – 6 مايو 2027

المنامة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة متقدمة في القيادة القائمة على القيم

**المرجع:** 41480_1101 **التاريخ:** 25 أبريل – 6 مايو 2027 **المكان:** المنامة **الرسوم:** GBP 8000

القيادة القائمة على القيم دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين موجهة إلى كبار المديرين ورؤساء الإدارات الذين يريدون أن تعكس قراراتهم اليومية المبادئ التي يعلنونها، ويخرج كل مشارك منها بميثاق قيادي شخصي مكتوب. فالموظفون اليوم يحكمون على القائد بمدى اتساق سلوكه الظاهر مع قيمه المعلنة، وهذا الحكم يحدد الثقة والاستبقاء والاستعداد لتنفيذ القرارات الصعبة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة القيادة القائمة على القيم بصيغة تطبيقية.

## لماذا تهم القيادة القائمة على القيم الآن

ثلاث قوى تضع القيم الشخصية في قلب المناصب العليا. فالعمل الهجين يحجب كثيرا من الإشارات غير الرسمية التي كانت الفرق تقرأ بها قائدها، فصار لزاما أن تكون النوايا واضحة ومعلنة. وجيل الموظفين الأحدث يتوقع المعنى والإنصاف، ويغادر سريعا حين يفتقدهما. ورئيس الإدارة الذي يتطابق سلوكه مع مبادئه يكسب جهدا طوعيا ومصارحة بناءة، أما من تتباعد أقواله عن أفعاله فيزرع التشكك والصمت. وتستند الدورة إلى نماذج الذكاء العاطفي EI والتغذية الراجعة متعددة المصادر والقيادة الموقفية وممارسات التأمل الذاتي المعتمدة في مجال تطوير القادة.

## المستفيدون من القيادة القائمة على القيم

- القادة المسؤولون عن رسم النبرة والمعايير الأخلاقية لإدارة كاملة
- المديرون المعنيون باستبقاء المتخصصين ذوي الخبرة خلال مراحل التحول
- رؤساء الوظائف الذين يوازنون بين أولويات متنافسة من الأقران والتنفيذيين
- المهنيون الكبار الذين ينتقلون إلى صلاحيات أوسع بعد سنوات من التميز الفني
- القادة المكلفون بتجديد الثقافة المؤسسية بعد اندماج أو إعادة هيكلة أو تغيير في القيادة

تستفيد المجموعة القيادية أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا، إذ يعودون بلغة مشتركة للمبادئ والتغذية الراجعة والحضور يحاسب بها بعضهم بعضا.

## قدرات القيادة القائمة على القيم

ينتقل المشاركون من تسمية ما يؤمنون به إلى إظهاره تحت الضغط.

- صياغة مجموعة قصيرة من المبادئ القيادية مع سلوكيات قابلة للملاحظة — المرؤوسون المباشرون والأقران
- تفسير نتائج التقييم متعدد المصادر وفصل النقاط العمياء عن الملاحظات العابرة — أولويات النمو الشخصي
- تطبيق أطر الاستدلال الأخلاقي على معضلات بلا إجابة واضحة — الرعاة التنفيذيون ومجلس الإدارة
- معايرة الحضور القيادي في اللقاءات العامة والأزمات والمحادثات الفردية — ثقة الموظفين
- تصميم روتينات لبناء الثقة تجعل المبادئ مرئية في القرارات اليومية — ثقافة الفريق
- بناء خارطة تطوير شخصية بمراحل محددة وشركاء مساءلة — المديرون المباشرون والموجهون

## مصطلحات القيادة القائمة على القيم الأساسية

- القيم الجوهرية — المبادئ القليلة التي لا يتنازل عنها القائد، ويستخدمها مرشحا لقراراته وسلوكه.
- فجوة القول والفعل — المسافة بين ما يعلنه القائد مهما وما يلاحظه الزملاء فعلا في تصرفاته.
- التغذية الراجعة متعددة المصادر — مدخلات منظمة عن سلوك القائد تجمع من رؤسائه وأقرانه ومرؤوسيه وأحيانا العملاء.
- الحضور القيادي — مزيج من الاتزان والوضوح والانتباه يجعل الآخرين مستعدين للإصغاء والاتباع.
- الشجاعة الأخلاقية — التصرف وفق المبادئ حين يحمل ذلك كلفة شخصية أو سياسية أو تجارية.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة داخل المجموعة بأن إبداء الرأي أو الاعتراف بالخطأ أو الاعتراض لن يعاقب عليه.

## القيادة القائمة على القيم يوما بيوم

### اليوم 1: الهوية القيادية وسياقها

- تمرين خط الحياة القيادي — التجارب المؤسسة وراء الخيارات الحالية
- خريطة توقعات أصحاب المصلحة — من يحكم على قيادتك وكيف
- إشارات العمل الهجين — ما تقرؤه الفرق حين نادرا ما تراك
- مراجعة توقعات الأجيال — ضغوط المعنى والإنصاف والاستبقاء
- خط الأساس القيادي الشخصي — نقاط القوة والمخاوف قبل بدء التطوير

### اليوم 2: اكتشاف المبادئ الجوهرية

- فرز بطاقات القيم — تضييق المثل الكثيرة إلى ثوابت قليلة
- تحليل لحظات القمة والانحدار — أدلة على مبادئ صينت أو انتهكت
- مصفوفة تعارض القيم — حل التوتر بين مبدأين متمسك بهما
- صياغة المؤشرات السلوكية — تحويل كل مبدأ إلى سلوك قابل للملاحظة
- جولة تحدي الأقران — اختبار مصداقية المبادئ المعلنة

## اليوم 3: الوعي الذاتي والذكاء العاطفي

- نموذج المجالات الأربعة للذكاء العاطفي — مواضع انهيار ضبط النفس تحت الضغط
- رسم المحفزات — المواقف التي تبعدك عن مبادئك
- نافذة جوهاري Johari Window — توسيع المنطقة المكشوفة مع زملاء موثوقين
- أساليب التدوين التأملي — بناء عادة يومية للمراجعة الصادقة
- تحليل أنماط الاستجابة للضغط — اختيار ردود هادئة بدل ردود الفعل التلقائية

## اليوم 4: التغذية الراجعة وقودا للنمو

- تصميم التقييم متعدد المصادر — اختيار المقيمين والأسئلة التي تكشف السلوك
- تفسير تقرير التغذية الراجعة — فصل الأنماط عن التعليقات المنفردة
- تشخيص فجوة القول والفعل — أين يرى الزملاء تباعد الكلام عن التصرف
- تلقي الرسائل الصعبة — الفضول بدل الدفاع في اللحظة نفسها
- أسلوب التغذية الأمامية — طلب مقترحات للمستقبل بدل نقد الماضي

## اليوم 5: الاستدلال الأخلاقي تحت الضغط

- أطر القرار الأخلاقي — مقارنة العواقب والواجبات والفضائل
- حالات المعضلات الرمادية — سيناريوهات من الرعاية الصحية والإنشاءات بلا إجابات واضحة
- سلم الشجاعة الأخلاقية — تصعيد المخاوف دون هدم العلاقات
- فخاخ التبرير — كشف القصص التي يرويها القادة لأنفسهم
- نصوص الرفض المبدئي — قول لا لطلبات الإدارة العليا باحترام

## اليوم 6: الحضور والتأثير

- مكونات الحضور التنفيذي — الاتزان والوضوح والانتباه في المحافل العليا
- معايرة الصوت ولغة الجسد — مواءمة الإشارة مع الرسالة
- نموذج القيادة الموقفية — تكييف الأسلوب مع جاهزية كل فرد
- السرد القصصي من المبادئ المعاشة — جعل القناعات المجردة راسخة في الذاكرة
- تمرين الحضور في الأزمات — تواصل ثابت حين تكون الحقائق ناقصة

## اليوم 7: الثقة والأمان النفسي

- معادلة الثقة — المصداقية والموثوقية والقرب مقابل التمركز حول الذات
- مؤشرات الأمان النفسي — قراءة الصمت والسرعة والاعتراض في الاجتماعات
- محادثات الترميم — استعادة الثقة بعد خطأ ظاهر
- تدقيق الإنصاف — الاتساق في توزيع الفرص والتقدير
- طقوس المصارحة — روتينات تدعو صغار الموظفين إلى الاعتراض

## اليوم 8: قيادة الآخرين بالمبادئ

- محادثات التوجيه بنموذج GROW — تطوير الآخرين دون فرض الإجابات
- التفويض عبر النية المشتركة — منح الاستقلالية ضمن حدود واضحة
- تقدير يعزز المبادئ — مكافأة الكيفية إلى جانب النتيجة
- التخطيط للمحادثات الصعبة — معالجة سلوك يناقض أعراف الفريق
- تيسير ميثاق الفريق — صياغة اتفاقات سلوكية مع المرؤوسين المباشرين

## اليوم 9: استدامة النمو عبر الزمن

- حلقات تكوين العادات — الإشارة والروتين والمكافأة للسلوكيات الجديدة
- اتفاقات شريك المساءلة — تنظيم متابعات صريحة مع زميل
- رسم مراحل التطوير — أهداف تسعين يوما لتغيير ظاهر
- تخطيط الطاقة والتعافي — حماية جودة الحكم في المواسم المرهقة
- استطلاعات النبض الدورية — مقاييس قصيرة متكررة للسلوك الملاحظ

## اليوم 10: ممارسة الميثاق القيادي الشخصي

- توحيد المبادئ والمؤشرات — تطبيق أعمال الاكتشاف من الأيام السابقة
- اختيار أولويات التغذية الراجعة — تطبيق نتائج التقييم متعدد المصادر على الأهداف
- بيان الموقف الأخلاقي — تطبيق استدلال المعضلات على حدودك الشخصية
- لجنة مراجعة الأقران — اختبار التعهدات أمام المشاركين الآخرين
- الميثاق القيادي الشخصي — المبادئ والسلوكيات والمراحل والداعمون في صيغتها النهائية

## تطبيق القيادة القائمة على القيم بعد الدورة

- إجراء استطلاع نبض للتغذية الراجعة مع خمسة زملاء ومقارنته بفجوات القول والفعل التي حددتها.
- تيسير جلسة ميثاق للفريق تحول المبادئ المشتركة إلى ثلاثة اتفاقات سلوكية.

## أسئلة حول القيادة القائمة على القيم

### ما القيادة القائمة على القيم ولماذا تهم الآن؟

القيادة القائمة على القيم هي اتخاذ القرارات والتصرف بطريقة تطابق بوضوح المبادئ التي تعلنها. وتهم الآن لأن الفرق الموزعة والتدقيق الأخلاقي وجيل الموظفين الباحث عن المعنى تكافئ القائد المتسق وتعاقب من تتباعد أقواله عن أفعاله.

### ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة القيادة القائمة على القيم؟

كبار المديرين ورؤساء الإدارات هم الأكثر استفادة. فهم يرسمون النبرة لمجموعات كبيرة، وأي فجوة بين مبادئهم وسلوكهم تنتشر سريعا.

### كيف تختلف القيادة القائمة على القيم عن دورة عامة في المهارات القيادية؟

تركز على المبادئ الشخصية والوعي الذاتي والتغذية الراجعة بدل أساليب الإدارة العامة. فهي تبحث في سبب قيادتك بالطريقة التي تقود بها وكيف يعيشها الآخرون فعلا.

### ماذا تعود به من دورة القيادة القائمة على القيم؟

تعود بمجموعة مكتوبة من المبادئ القيادية مرتبطة بسلوكيات قابلة للملاحظة، ومحاور تغذية راجعة مرتبة حسب الأولوية، وخارطة نمو لتسعين يوما.

## القيادة القائمة على القيم: الطريق إلى الأمام

يمنح الميثاق القيادي الشخصي كل مشارك مرجعا عمليا للقرار الصعب التالي، مثل دعم قرار غير شعبي لكنه مبدئي. ويستخدمه المديرون المباشرون والموجهون وشركاء المساءلة لتتبع التغير السلوكي. وبعد أول اختبار حقيقي له، تستحق مراجعته للتحقق مما إذا صمدت مبادئه تحت الضغط أو احتاجت مؤشرات سلوكية أدق.