JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في عقلية النمو وإدارة الطاقة للمديرين

27 سبتمبر – 8 أكتوبر 2027

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في عقلية النمو وإدارة الطاقة للمديرين

المرجع: 1136_42801 **التاريخ:** 27 سبتمبر – 8 أكتوبر 2027 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 9500

عقلية النمو وإدارة الطاقة للمديرين دورة تدريبية مدتها أسبوعين للمديرين والمهنيين العاملين تحت ضغط مرتفع ممن يريدون الحفاظ على أدائهم دون استنزاف، ويعد كل مشارك فيها خطة الأداء والرفاه الشخصية. جعلت ساعات العمل الطويلة والاتصال الدائم والتغيير المتكرر من التعافي مسألة قيادية لا شأنا خاصا. تقدم هذه الدورة جوبيتر برايم للتدريب للقادة الذين يضبطون الإيقاع الذي يتبعه الآخرون.

لماذا تهم عقلية النمو وإدارة الطاقة الآن

تحرك هذا المجال اليوم ثلاث قوى: عمل رقمي متصل باستمرار يقتطع وقت التعافي، ومؤسسات أكثر تسطحا تحمل عددا أقل من المديرين قرارات أكثر، وموظفون يحكمون على جهات العمل بطريقة تعاملها مع الإرهاق والضغط النفسي. المدير الذي يجدد طاقته ويقدم نموذجا للتعلم يحافظ على مرونة فريقه خلال إعادة الهيكلة وفترات الذروة، أما من يعمل وهو مستنزف فيتخذ أحكاما أضعف ويفقد الكفاءات وينقل الضغط إلى من دونه. تستند الدورة إلى نماذج راسخة: أبحاث Dweck Carol حول عقلية النمو، وأبعاد الطاقة الأربعة الجسدية والعاطفية والذهنية والغائية، ونموذج ABC من الممارسة المعرفية السلوكية، ونافذة التحمل.

المستفيدون من عقلية النمو وإدارة الطاقة

- مديرون يحملون المستهدفات خلال ذروات ممتدة كالتدقيق وإطلاق المنتجات وإيقاف المنشآت للصيانة
- مهنيون تحمل قراراتهم عواقب سريرية أو مالية أو تتعلق بالسلامة تحت ضغط الوقت
- قادة مسؤولون عن إيقاع الاجتماعات وتوقعات الرد ومعايير عبء العمل
- مختصون يعودون إلى أدوار عالية المتطلبات بعد مرض أو إجازة والدية أو فترة إجهاد
- مديرون يوجهون الآخرين بعد الانتكاسات أو المشروعات المتعثرة أو التغذية الراجعة الصعبة

تستفيد المجموعات القيادية في القطاع المالي والرعاية الصحية وعمليات الطاقة أكثر حين يحضر عدة أعضاء معا ويتفقون على معايير مشتركة للتعافي ووقت التركيز والتواصل خارج ساعات الدوام.

قدرات عقلية النمو وإدارة الطاقة

يحول المشاركون ملاحظة الذات إلى روتين مقصود يحمي جودة الحكم تحت الحمل ويساعد الآخرين على فعل الشيء نفسه.

- تقييم الطاقة الشخصية عبر الأبعاد الجسدية والعاطفية والذهنية والغائية — خيارات الجدولة الأسبوعية
- تطبيق نموذج ABC لإعادة تأطير الانتكاسات ومحفزات العقلية الثابتة — الاستجابة للنقد والإخفاق
- تصميم طقوس تعاف متوافقة مع الإيقاعات فوق اليومية — حماية جودة القرار في الذروات
- حساب أثر الحمل المزمن على الانتباه والأخطاء — الحوار مع الرعاة من كبار القادة
- بناء أساليب تنظيم الضغط كالتنفس المنتظم في الروتين اليومي — الاتزان في الاجتماعات الحرجة
- إيصال معايير الفريق حول وقت التركيز والتواصل بعد الدوام — المرؤوسون والنظراء

مصطلحات عقلية النمو وإدارة الطاقة الأساسية

- عقلية النمو — الاعتقاد بأن القدرات تنمو بالجهد والاستراتيجية والتغذية الراجعة، لا أنها ثابتة منذ الولادة.
- تدقيق الطاقة — مراجعة ذاتية منظمة لأوقات ارتفاع الطاقة الجسدية والعاطفية والذهنية وانخفاضها وأسباب ذلك خلال أسبوع.
- الإيقاع فوق اليومي — دورات طبيعية تقارب تسعين دقيقة يبلغ فيها التركيز ذروته ثم يحتاج إلى استراحة قصيرة.
- نافذة التحمل — نطاق الاستثارة الذي يستطيع فيه الشخص التفكير بوضوح والاستجابة بدل رد الفعل.
- الحمل التراكمي للضغط — البلى المتراكم في الجسم والدماغ الناتج عن استجابات ضغط متكررة أو مطولة.
- تكديس العادات — ربط روتين جديد بروتين قائم حتى يستدعي السلوك الجديد نفسه بانتظام.

عقلية النمو وإدارة الطاقة يوما بيوم

اليوم 1: الأداء تحت ضغط مستمر

- منحنى الأداء والضغط — متى يتحول التحدي إلى إجهاد
- مصادر الحمل الإداري — الحجم والغموض والمقاطعات
- استبيان خط الأساس الشخصي — نقطة انطلاق الخطة
- الكلفة المؤسسية للاستنزاف — الأخطاء والغياب وترك العمل
- المدير قدوة — الإشارات التي يقرؤها الفريق من قادته

اليوم 2: أسس عقلية النمو

- أبحاث Dweck حول العقلية الثابتة وعقلية النمو — دلالاتها للقادة
- رسم محفزات العقلية الثابتة — المواقف التي تثير الدفاعية
- أهداف التعلم مقابل أهداف الأداء — صياغة المهام الممتدة
- الثناء الفعال والتغذية الراجعة على العملية — تشجيع المثابرة لدى الآخرين
- أساسيات المرونة العصبية — الأدلة على إمكان نمو القدرات

اليوم 3: المرونة النفسية والتعافي من الانتكاسات

- نموذج ABC للشدة والاعتقاد والنتيجة — إعادة تأطير الانتكاسات
- تقييم أسلوب التفسير — التأويلات الدائمة مقابل المؤقتة
- أسلوب مراجعة ما بعد الإخفاق — استخلاص الدروس دون لوم
- رسم شبكة الدعم — من تلجأ إليه تحت الضغط
- قصص النهوض بعد العثرة — دروس من الرعاية الصحية والقطاع المالي

اليوم 4: فسيولوجيا الضغط وتنظيمه

- استجابة الضغط والحمل التراكمي — إشارات الإنذار المبكر في الجسم
- نموذج نافذة التحمل — تمييز فرط الاستثارة ونقصها
- التنفس المنتظم والزفير المزدوج — التهدئة قبل المحادثات الحرجة
- أساليب الفصل المعرفي — تخفيف قبضة الأفكار القلقة
- التدريب المسبق على الضغط والإحاطة القبلية — الاتزان في اجتماعات الأزمات

اليوم 5: أبعاد الطاقة الأربعة

- تدقيق الطاقة الشخصية — المستويات الجسدية والعاطفية والذهنية والغائية
- روتين جودة النوم — حماية الحكم في المهام الطويلة
- التغذية والترطيب واستراحات الحركة — استدامة اليقظة طوال اليوم
- مصادر استنزاف الطاقة العاطفية وتجديدها — علاقات تجدد أو تستنزف
- مواءمة الغاية والقيم — المعنى مصدرا للقدرة على الاحتمال

اليوم 6: التركيز والانتباه ودورات التعافي

- الجدولة وفق الإيقاع فوق اليومي — كتل تركيز من تسعين دقيقة وفواصل
- حماية العمل العميق — قواعد التقويم للتفكير المتطلب
- انضباط التنبيهات والبريد — تقليل بقايا الانتباه
- ممارسات التعافي الدقيق — استعادة النشاط في دقيقتين بين الاجتماعات
- التعافي من السفر والعمل بالمناوبات — إدارة الإرهاق عبر المناطق الزمنية

اليوم 7: عادات الأداء العالي المستدام

- حلقة العادة من الإشارة والروتين والمكافأة — تصميم سلوك يدوم
- تكديس العادات ونوايا التنفيذ — تثبيت الروتين الجديد
- العادات المحورية للمديرين — تغييرات صغيرة بآثار واسعة
- أدوات التتبع والمراقبة الذاتية — أدلة التقدم عبر الأسابيع
- التخطيط للانتكاس — استعادة الروتين بعد الانقطاع

اليوم 8: قيادة طاقة الفريق والأمان النفسي

- قياس نبض طاقة الفريق — رصد الإرهاق الجماعي مبكرا
- ممارسات الأمان النفسي — تشجيع التجريب والصراحة
- معايير تنظيم الاجتماعات — اجتماعات أقصر وأقل وأحسن إعدادا
- معايير التواصل بعد الدوام — اتفاقات على توقعات الرد
- تمييز علامات الاحتراق لدى الآخرين — متى تكون الإحالة إلى الدعم

اليوم 9: الحدود والأولويات وعبء العمل المستدام

- صيغ التفاوض على عبء العمل — الاعتذار أو التأجيل دون ضرر
- الترتيب وفق مستويات الطاقة — مطابقة المهام مع ساعات الذروة
- التفويض بغرض التطوير — تحرير السعة مع تنمية الآخرين
- وضع الحدود مع كبار أصحاب المصلحة — حماية وقت التعافي
- رسم عبء العمل الموسمي — الاستعداد للذروات المعروفة

اليوم 10: ممارسة خطة الأداء والرفاه الشخصية

- مراجعة تدقيق الطاقة — تطبيق الأبعاد الأربعة من اليوم 5
- تمرين إعادة تأطير الانتكاسة — تطبيق نموذج ABC من اليوم 3
- تصميم أسبوع التركيز — تطبيق الجدولة فوق اليومية من اليوم 6
- مقترح معايير الفريق — تطبيق الممارسات القيادية من اليوم 8
- استكمال خطة الأداء والرفاه الشخصية — تعهدات تشارك مع الراعي

تطبيق عقلية النمو وإدارة الطاقة بعد الدورة

- إجراء تدقيق للطاقة الشخصية لمدة أسبوعين، ثم إعادة بناء التقويم في كتل تركيز من تسعين دقيقة مع فواصل تعاف دقيق مجدولة.
- تيسير جلسة للفريق للاتفاق على معايير تنظيم الاجتماعات والتواصل بعد الدوام، ثم قياس نبض طاقة الفريق بعد شهر.

أسئلة حول عقلية النمو وإدارة الطاقة

ما عقلية النمو وإدارة الطاقة للمديرين، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة تعامل القدرات على أنها قابلة للنمو والطاقة على أنها مورد يجدد عن قصد. وتهم الآن لأن الاتصال الدائم والهياكل الأنحف يتركان للمديرين وقتا أقل للتعافي بينما يطالبانهم بأحكام أدق.

من الأدوار الأكثر استفادة من تدريب عقلية النمو وإدارة الطاقة؟

يستفيد المديرون والمهنيون في الأدوار ذات الضغط المستمر أكثر من غيرهم. فقادة القطاع المالي والرعاية الصحية وعمليات الطاقة، وكل من يضبط إيقاع الفريق أو يوجه الآخرين بعد الانتكاسات، يطبقون الروتين فورا.

بم تختلف عقلية النمو وإدارة الطاقة عن دورة إدارة الوقت؟

تدير الطاقة والمعتقدات لا الدقائق وقوائم المهام وحدها. ترتب دورات إدارة الوقت المهام والجداول، بينما تتناول هذه الدورة دورات التعافي وفسيولوجيا الضغط وإعادة تأطير الانتكاسات ومعايير الفريق التي تحفظ الأداء.

ماذا تعود به من تدريب عقلية النمو وإدارة الطاقة؟

تعود بخطة شخصية تضم تدقيقا للطاقة وطقوس تعاف وروتين تركيز ومعايير مقترحة للفريق. ويمكنك مشاركتها مع راع أو موجه ومراجعتها بعد فترة العمل المتطلبة التالية.

عقلية النمو وإدارة الطاقة: الطريق إلى الأمام

توجه خطة الأداء والرفاه الشخصية أولا طريقة بناء المدير لتقويم الشهر القادم حول الذروات وفترات التعافي. يستخدمها المديرون مع موجه أو راع أو زميل موثوق يتابع التقدم. وبعد أول استخدام لها، يستحق السؤال عن العادات التي صممت تحت الضغط الفعلي وتلك التي تحتاج إلى إعادة تصميم قبل الموسم المتطلب التالي إعادة النظر.