JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في مهارات القيادة في ظل الغموض

21 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027

فيينا

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في مهارات القيادة في ظل الغموض

المرجع: 45642_1214 **التاريخ:** 21 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 **المكان:** فيينا **الرسوم:** GBP 10600

مهارات القيادة في ظل الغموض دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لكبار المديرين وقادة الفرق الذين يوجهون العاملين وسط أولويات متبدلة، ويخرج منها المشاركون بخطة تطوير قيادية شخصية للتعامل مع الغموض مبنية على التقييم متعدد المصادر. فإعادة الهيكلة وتسارع الأسواق والفرق الهجينة تترك كثيرا من القرارات بلا سوابق واضحة، فأصبحت طريقة القائد في تأطير عدم اليقين تحدد الأداء والاحتفاظ بالكفاءات. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مهارات القيادة في ظل الغموض.

لماذا تهم مهارات القيادة في ظل الغموض الآن

تدفع ثلاث قوى الغموض إلى مكتب المدير الأول: استراتيجيات تعدل في منتصف العام، وهياكل مصفوفية تتوزع فيها الصلاحية بدل أن يملكها شخص واحد، وموظفون ينتظرون الصراحة بشأن ما لم يعرف بعد. فالقائد الذي يسمي المجهول ويحدد اتجاها مؤقتا ويحافظ على حماس أصحاب الأداء العالي يبقي فريقه متماسكا، أما من ينتظر اليقين فيترك المجال للشائعات وتعطل القرارات والاستقالات الصامتة. وتستند الدورة إلى ممارسات صنع المعنى، واتخاذ القرار بمعلومات ناقصة، ومحادثات التوجيه، والتفويض المقترن بالمساءلة، والتقييم متعدد المصادر، مع تطبيق كل منها على السياق القيادي للمشارك.

المستفيدون من مهارات القيادة في ظل الغموض

- كبار المديرين الذين يحددون الاتجاه لعدة فرق بينما الاستراتيجية ما زالت تتحرك
- قادة الفرق الذين يحولون الأولويات غير الواضحة إلى تعهدات أسبوعية للمختصين
- رؤساء الوظائف الذين يحتاجون إلى التأثير في نظراء لا يخضعون لسلطتهم
- القادة الذين يوجهون أصحاب الأداء العالي خلال تغير الأدوار وإعادة الهيكلة
- المديرون الذين يجرون محادثات الأداء بينما الأهداف نفسها متغيرة

تستفيد المجموعة القيادية التي تواجه إعادة الهيكلة نفسها أو التحول نفسه في السوق أكثر عندما يحضر عدد من أعضائها معا ويتفقون على لغة مشتركة للتعامل مع عدم اليقين.

قدرات مهارات القيادة في ظل الغموض

يتدرب المشاركون على تحويل موقف ملتبس إلى اتجاه مؤقت وتفويض محدد ومحادثة صريحة، مع اختبار كل منها على حالات حقيقية من مؤسساتهم.

- تقييم نوع عدم اليقين في الموقف قبل اختيار الاستجابة القيادية — الراعي التنفيذي
- تصميم بيانات اتجاه مؤقت تتضمن نقاط مراجعة صريحة — أعضاء الفريق المنتظرون للوضوح
- تطبيق أسئلة التوجيه التي تنمي الحكم لدى أصحاب الأداء العالي — مسار التعاقب الوظيفي
- بناء اتفاقيات تفويض تحدد صلاحيات القرار ونقاط المتابعة — المالكون المساءلون
- موازنة استراتيجيات التأثير في النظراء عبر الوظائف دون سلطة رسمية — الشركاء من الإدارات الأخرى
- إيصال رسائل الأداء الصعبة بينما الأهداف ما زالت تتبدل — المساهمون الأفراد

مصطلحات مهارات القيادة في ظل الغموض الأساسية

- الغموض — موقف تتوافر فيه الوقائع لكن معناها أو الاستجابة الصحيحة له تحتمل قراءات متعددة.
- صنع المعنى — عملية مشتركة لتفسير الإشارات غير الواضحة كي تتصرف المجموعة وفق تفسير عملي.
- الاتجاه المؤقت — مسار عمل معلن بافتراضات مسماة وموعد محدد لإعادة النظر فيه.
- صلاحيات القرار — اتفاق على من يقرر ومن يستشار ومن يبلغ في قرار معين.
- التقييم متعدد المصادر — آراء منظمة حول سلوك القائد من رؤسائه ونظرائه ومرؤوسيه وأحيانا العملاء.
- الأمان النفسي — قناعة لدى الفريق بأن طرح المخاوف أو الأسئلة أو الأخطاء لن يجلب عقابا أو إحراجا.

مهارات القيادة في ظل الغموض يوما بيوم

اليوم 1: مشهد الغموض أمام كبار القادة

- التمييز بين عدم اليقين والغموض — اختيار الموقف القيادي المناسب
- خريطة توقعات أصحاب المصلحة — من يحتاج الوضوح أولا
- جرد تحول الدور القيادي — من إجابات الخبير إلى صياغة الأسئلة
- خط الأساس القيادي الشخصي — نقاط القوة تحت الضغط والنقاط العمياء
- مقارنة حالتين من قطاعين — إعادة هيكلة في البنوك ودمج مستشفيين

اليوم 2: صنع المعنى والتأطير

- روتين رصد الإشارات — فصل الضجيج عن الأنماط الناشئة
- سجل الافتراضات — تسمية ما تعتقده المجموعة القيادية
- رسم السيناريوهات — ثلاثة مستقبلات محتملة للوحدة
- عبارات التأطير — شرح المجهول دون وعود مبالغ فيها
- أسلوب التحليل الاستباقي للفشل — كشف مسارات الإخفاق الخفية مبكرا

اليوم 3: القرارات بمعلومات ناقصة

- اختبار القرار القابل للعكس وغير القابل له — السرعة مقابل الحذر
- مصفوفة صلاحيات القرار — توضيح من يقرر في الهياكل المشتركة
- نموذج الاتجاه المؤقت — الافتراضات والمحفزات ومواعيد المراجعة
- روتين فحص التحيزات — الارتكاز والثقة الزائدة وتفكير القطيع
- دفتر القرارات — التعلم من النتائج لا من الحظ

اليوم 4: التواصل وسط عدم اليقين

- سلم الصراحة — ماذا يقال ومتى ولمن
- بروتوكول الرد على الشائعات — سد الفجوات قبل انتشارها
- التحضير لأسئلة اللقاءات المفتوحة — التعامل مع أسئلة بلا إجابات
- إيقاع التواصل في الفرق الهجينة — لقاءات المتابعة عبر المواقع
- اختبار الرسائل مع نظراء موثوقين — ضبط النبرة والتوقيت

اليوم 5: الأمان النفسي ومرونة الفريق

- تشخيص مناخ الفريق — قراءة الصمت والانسحاب
- سلوكيات الأمان النفسي — دعوة المختصين إلى الاعتراض البناء
- رسم خريطة عبء العمل والطاقة — حماية القدرة أثناء التغيير
- ممارسات التقدير — استدامة الجهد عندما تتحرك الأهداف
- تحديث ميثاق الفريق — أعراف العمل في ظروف عدم اليقين

اليوم 6: توجيه أصحاب الأداء العالي

- هيكل محادثة التوجيه — الهدف والواقع والخيارات والتعهد
- بنك الأسئلة المؤثرة — تنمية الحكم بدل الاعتماد
- تصميم المهام التوسعية — التطوير عبر غموض حقيقي
- دليل محادثات الاحتفاظ — إبقاء المواهب خلال إعادة الهيكلة
- مراجعة جاهزية التعاقب — تحديد من يستطيع التقدم

اليوم 7: التفويض المقترن بالمساءلة

- سلم مستويات التفويض — من التوصية إلى التنفيذ مع الإبلاغ
- اتفاقية التفويض — النطاق والصلاحية ونقاط المتابعة
- محادثات المساءلة — محاسبة المالكين على تعهداتهم
- قواعد التصعيد — متى تعود المشكلات إلى القائد
- جلسة استخلاص التفويض — توثيق الدروس بعد كل تكليف

اليوم 8: التأثير عبر الوظائف

- خريطة التأثير — الحلفاء والمتشككون وحراس البوابات بين الوحدات
- تخطيط المعاملة بالمثل والتبادل — بناء دعم النظراء
- هيكل الإقناع — الدليل والقصة والمصلحة المشتركة
- جرد أساليب إدارة الخلاف — اختيار التعاون أو الحل الوسط
- بناء التحالفات — تأمين الرعاية للمبادرات غير المؤكدة

اليوم 9: محادثات الأداء الصعبة

- معايرة الأهداف المتغيرة — تقييم منصف عندما تتبدل الأهداف
- تطبيق نموذج التغذية الراجعة — الموقف والسلوك والأثر
- التعامل مع الاستجابات العاطفية — الدفاعية والبكاء والصمت
- اتفاقية تحسين الأداء — المقاييس والدعم والجدول الزمني
- انضباط التوثيق — سجلات منصفة تحمي الطرفين

اليوم 10: تطبيق خطة التطوير القيادية للتعامل مع الغموض

- تفسير نتائج التقييم متعدد المصادر — تحويل الدرجات إلى أولويات
- تطبيق الاتجاه المؤقت — التدرب على إحاطة فريق حقيقية
- تطبيق اتفاقيات التفويض — تكليف مبادرة قائمة
- تطبيق أساليب التوجيه والتأثير — جولات تدريب بين النظراء
- خطة التطوير القيادية للتعامل مع الغموض — الأهداف وتعهدات الفريق والمراجعة

تطبيق مهارات القيادة في ظل الغموض بعد الدورة

- إحاطة فريق واحد ببيان اتجاه مؤقت يسمي الافتراضات والمحفزات وموعد المراجعة التالي.
- الاتفاق كتابيا على تفويض مبادرة مفتوحة وعقد أول محادثة متابعة خلال أربعة أسابيع.

أسئلة حول مهارات القيادة في ظل الغموض

ما مهارات القيادة في ظل الغموض، ولماذا تهم الآن؟

هي العادات التي يستخدمها كبار القادة لتأطير المواقف الملتبسة واتخاذ القرار بمعلومات جزئية والحفاظ على تفاعل العاملين. وتهم الآن لأن إعادة الهيكلة وتوزع الصلاحيات وتسارع الأسواق تترك قرارات كثيرة بلا سوابق أو مالك واضح.

من الأكثر استفادة من مهارات القيادة في ظل الغموض؟

يستفيد كبار المديرين وقادة الفرق أكثر، خاصة من يوجهون مختصين أو يعملون في هياكل مصفوفية أو يقودون خلال إعادة الهيكلة. وتستفيد أنت إذا كانت قراراتك تقوم غالبا على افتراضات سيشكك فيها الآخرون.

بم تختلف مهارات القيادة في ظل الغموض عن دورة المهارات الإشرافية؟

تتناول كبار القادة الذين يشكلون الاتجاه والتأثير والمساءلة عبر الفرق، لا توزيع أطقم الخط الأمامي. فالدورة الإشرافية تدير المناوبات والروتين اليومي، أما هذه فتتعامل مع استراتيجية قيد التشكل وصلاحية موزعة.

ماذا تعود به من مهارات القيادة في ظل الغموض؟

تعود بخطة تطوير شخصية مبنية على التقييم متعدد المصادر، تضم أولويات وروتين ممارسة وتعهدات متفقا عليها مع فريقك للأشهر المقبلة.

مهارات القيادة في ظل الغموض: الطريق إلى الأمام

توجه خطة التطوير القيادية للتعامل مع الغموض أولا قرار السلوك القيادي الذي يغيره المشارك في إحاطة فريقه التالية. ويشاركها المشارك مع مديره المباشر ومرؤوسيه الذين يتابعون التعهدات المتفق عليها. وبعد أول استخدام لها، تستحق محاور التقييم متعدد المصادر المراجعة للحكم على ما إذا كان الزملاء يرون اتجاها أوضح وتفويضا أعدل.