JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة رشاقة القيادة للتميز المؤسسي

21 – 25 نوفمبر 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة رشاقة القيادة للتميز المؤسسي

المرجع: 50811_1357 **التاريخ:** 21 – 25 نوفمبر 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 3300

رشاقة القيادة للتميز المؤسسي دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين في المستوى الأوسط الذين يقودون فرقهم وسط أولويات متغيرة، وتنتهي بإعداد بطاقة الرشاقة والتميز الشخصية التي تربط عادات القيادة اليومية بنتائج التميز. فتقلب الطلب والتقنيات الجديدة وتكرار إعادة ترتيب الأولويات تختبر اليوم قدرة المديرين على التكيف بسرعة دون فقدان الجودة أو الاتجاه. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في رشاقة القيادة للتميز المؤسسي.

لماذا تهم رشاقة القيادة الآن

تلتقي ثلاثة ضغوط عند المستوى الإداري الأوسط. فالقيادات العليا تغير الأولويات كثيرا، وعلى المدير ترجمة كل تحول إلى عمل واضح للفريق خلال أيام. ويظل المستفيدون والجهات الرقابية يتوقعون جودة ثابتة، فلا تأتي السرعة على حساب المعايير. ويريد أعضاء الفريق استقلالية أكبر وردا أسرع على أفكارهم. المدير الرشيق يبقي الفريق مركزا ويختبر الأفكار بأمان ويحمي نتائج التميز، أما المدير الجامد أو المنفعل فيخلق ارتباكا وإعادة عمل وإرهاقا. وتستند الدورة إلى إطار Cynefin لفهم المواقف، وحلقة OODA للملاحظة والتوجه والقرار والتنفيذ، ودورة PDSA للتخطيط والتنفيذ والدراسة والتصحيح، ونموذج EFQM مرجعا للتميز المؤسسي.

المستفيدون من رشاقة القيادة

- المديرون في المستوى الأوسط الذين يترجمون الأولويات الاستراتيجية المتغيرة إلى خطط للفريق
- رؤساء الأقسام الذين يوازنون بين السرعة ومعايير الجودة والخدمة
- مديرو العمليات الذين يعيدون توزيع الأفراد والطاقات في وقت قصير
- قادة التحسين الذين يربطون روتين الفرق بتقييمات التميز
- مديرو الفرق الهجينة الذين يحتاجون قرارات أسرع بإشراف أقل

تستفيد الطبقة الإدارية التي تستعد لتقييم التميز أكثر حين يحضر عدد من مديريها معا ويتفقون على روتين رشاقة مشترك.

قدرات رشاقة القيادة

يتدرب المشاركون على السلوكيات الشخصية التي تمكن المدير من الاستجابة السريعة مع إبقاء الفريق متوافقا مع معايير التميز.

- تقييم نوع الموقف بإطار Cynefin قبل اختيار الاستجابة — متى يتخذ الفعل أو التحليل أو التجربة
- تطبيق حلقة OODA لتقصير دورات القرار — أولويات الفريق في ظروف متغيرة
- تصميم تجارب صغيرة وفق PDSA بقواعد توقف واضحة — الرعاة الذين يقررون توسيع الفكرة
- بناء تمكين الفريق عبر صلاحيات القرار والحدود الآمنة — قرارات ميدانية أسرع
- مواءمة روتين الفريق مع معايير نموذج EFQM — مقيمو التميز وقادة الجودة
- إيصال إعادة ترتيب الأولويات بوضوح وإيجاز — أعضاء الفريق أمام مطالب متغيرة

مصطلحات رشاقة القيادة الأساسية

- رشاقة القيادة — قدرة المدير على استشعار التغيير مبكرا وتكييف القرارات بسرعة وإبقاء الأفراد متوافقين مع الغاية.
- إطار Cynefin — نموذج لفهم المواقف يصنفها إلى واضحة ومعقدة ومركبة وفوضوية لتوجيه نوع الاستجابة.
- حلقة OODA — دورة قرار من الملاحظة والتوجه والقرار والتنفيذ تستخدم للاستجابة أسرع من تغير الظروف.
- دورة PDSA — أسلوب اختبار صغير النطاق لتجربة الأفكار والتعلم منها قبل التعميم.
- الحدود الآمنة للقرار — حدود متفق عليها يقرر ضمنها أعضاء الفريق دون طلب موافقة في كل مرة.
- نموذج EFQM — إطار للتميز المؤسسي يقيم التوجه والتنفيذ والنتائج لتوجيه التحسين.

رشاقة القيادة يوما بيوم

اليوم 1: التقلبات والمدير في المستوى الأوسط

- إشارات التقلب وعدم اليقين والتعقيد والغموض — قراءة الضغوط الواقعة على الفريق
- التقييم الذاتي لرشاقة القيادة — الأنماط الشخصية عند تغير الأولويات
- تمرين التصنيف بإطار Cynefin — مواءمة الاستجابة مع نوع الموقف
- توقعات أصحاب المصلحة من السرعة والجودة — رصد المطالب المتعارضة
- سجل تغيرات أولويات الفريق — تتبع التحولات الأخيرة وتكاليفها

اليوم 2: فهم المواقف والقرارات التكيفية

- التدرب على حلقة OODA — تقليص الفجوة بين الإشارة والفعل
- روتين رصد الإشارات الضعيفة — اكتشاف التغيير قبل تصاعده
- القرارات القابلة للتراجع وغير القابلة — اختيار السرعة أو التروي
- أسلوب التشريح المسبق — اختبار الخطة أمام الإخفاق المحتمل
- حالات من عمليات اللوجستيات والاتصالات — مقارنة الخيارات التكيفية

اليوم 3: التجريب والتعلم

- تصميم دورة PDSA — اختبارات صغيرة بمقاييس واضحة
- صياغة فرضيات لأفكار الفريق — تحديد شكل النجاح
- قواعد التوقف ومعايير التوسع — قرار التوسيع أو الإيقاف
- مراجعات التعلم دون لوم — تحويل الاختبارات الفاشلة إلى رؤى
- لوحات التجارب المرئية — إبقاء الاختبارات ظاهرة للرعاة

اليوم 4: التمكين والمواءمة مع التميز

- مصفوفة صلاحيات القرار — توضيح من يقرر ماذا ومتى
- الحدود الآمنة وعتبات التصعيد — حرية ضمن حدود واضحة
- ربط معايير نموذج EFQM — وصل روتين الفريق بنتائج التميز
- بنية إحاطة إعادة ترتيب الأولويات — شرح التغيير في ثلاث دقائق
- مراجعات الفريق قصيرة الدورة — متابعة أسبوعية للأولويات والجودة

اليوم 5: ممارسة بطاقة الرشاقة والتميز الشخصية

- تمرين تشخيص الموقف — تطبيق تصنيف Cynefin من اليوم 1
- محاكاة القرار السريع — تطبيق حلقة OODA من اليوم 2
- مقترح تجربة الفريق — تطبيق تصميم PDSA من اليوم 3
- مسودة اتفاق التمكين — تطبيق صلاحيات القرار من اليوم 4
- استكمال بطاقة الرشاقة والتميز الشخصية — العادات والمقاييس ونقاط المراجعة

تطبيق رشاقة القيادة بعد الدورة

- تنفيذ تجربة PDSA واحدة مع الفريق على فكرة تحسين حية ومراجعتها مع الراعي.
- الاتفاق مع الفريق على مصفوفة صلاحيات القرار والحدود الآمنة واختبارها أربعة أسابيع.

أسئلة حول رشاقة القيادة

ما رشاقة القيادة للتميز المؤسسي ولماذا تهم الآن؟

هي قدرة المدير على التكيف بسرعة مع إبقاء الفريق متوافقا مع الجودة والغاية. وتهم الآن لأن الأولويات تتغير كثيرا بينما ينتظر المستفيدون تميزا ثابتا.

من يستفيد أكثر من تدريب رشاقة القيادة؟

يستفيد أكثر مديرو المستوى الأوسط ورؤساء الأقسام ومديرو العمليات وقادة التحسين، لأنهم يحولون التوجه المتغير إلى عمل يومي للفريق.

كيف تختلف رشاقة القيادة عن دورة الرشاقة التنظيمية؟

تركز على السلوكيات الشخصية للمدير الذي يقود فريقا واحدا، لا على إعادة تصميم نموذج التشغيل أو هياكل المنظمة كلها.

ماذا تعود به من تدريب رشاقة القيادة؟

تعود ببطاقة شخصية لعادات الرشاقة ومقاييس التميز، ومقترح تجربة، ومسودة اتفاق صلاحيات القرار لفريقك.

رشاقة القيادة: الطريق إلى الأمام

تربط بطاقة الرشاقة والتميز الشخصية عادات المدير اليومية بنتائج التميز التي يقاس بها الفريق. وأول استخدام لها اختيار الروتين الذي يتغير أولا. ويراجعها المديرون مع مديريهم المباشرين وقادة الجودة كل شهر. وبعد الربع الأول تستحق العودة إلى التقييم الذاتي وفق Cynefin لمعرفة مدى تطابق الاستجابات مع المواقف.