JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الممارسة القيادية التأملية للمديرين ذوي الخبرة

31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الممارسة القيادية التأملية للمديرين ذوي الخبرة

المرجع: 1397_52262 التاريخ: 31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027 المكان: عمان الرسوم: GBP 3300

الممارسة القيادية التأملية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين والقادة ذوي الخبرة الراغبين في تحويل الأحداث اليومية إلى تعلم مقصود، يصمم فيها كل مشارك روتين الممارسة التأملية الشخصي ويختبره. ومع قصر دورات التغيير، تحتاج المؤسسات إلى قادة يستخلصون الدروس سريعا من النجاح والتعثر بدلا من تكرار الأنماط المكلفة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الممارسة القيادية التأملية للقادة المستعدين للتعلم عن قصد.

لماذا تهم الممارسة القيادية التأملية الآن

ضغطان يجعلان التأمل انضباطا قياديا لا مجرد عادة شخصية. فدورات القرار المتسارعة لا تترك وقتا كافيا بين الفعل ونتيجته، فيكرر القائد الذي لا يتوقف الأخطاء نفسها على نطاق أوسع. ومن جهة أخرى يتوقع الموظفون من قادتهم الاعتراف بالأخطاء وتقديم نموذج للتعلم، وينسحبون حين يحل اللوم محل التساؤل. المؤسسات التي يحسن قادتها التأمل تتعافى أسرع من الانتكاسات وتنشر الدروس بين وحداتها، أما غيرها فتخسر المعرفة مع كل مغادرة. وتستند الدورة إلى دورة Kolb للتعلم التجريبي ودورة Gibbs التأملية ومفهوم Schön للتأمل أثناء الفعل وأسلوب مراجعة ما بعد الفعل AAR.

المستفيدون من الممارسة القيادية التأملية

- قادة يجرون جلسات استخلاص الدروس للمشروعات والحوادث وعمليات الإطلاق مع مرؤوسيهم
- مديرون مسؤولون عن تطوير قادة آخرين عبر محادثات التوجيه
- رؤساء وظائف عليهم التعلم سريعا من المبادرات المتعثرة
- قادة متمرسون توقف نموهم بعد سنوات في الدور نفسه
- قادة يحددون نبرة الصراحة والأمان النفسي في وحداتهم

تستفيد مجموعات القيادة العليا أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا، إذ يمكنهم اعتماد إيقاع مشترك لاستخلاص الدروس ومساءلة بعضهم بعضا عليه.

قدرات الممارسة القيادية التأملية

يغادر المشاركون قادرين على إبطاء التجربة واستجوابها وتحويلها إلى خطوة تالية مختلفة.

- تطبيق دورتي Kolb وGibbs على مواقف قيادية حديثة — أولويات التطوير الشخصي
- تصميم عادة تدوين منظمة بأسئلة محفزة مركزة — الوعي الذاتي المستمر
- تيسير مراجعات ما بعد الفعل دون لوم — فرق المشروعات والعمليات
- طلب التغذية الراجعة من الأقران والمرؤوسين وموازنتها — المصداقية لدى الزملاء
- تقييم الإخفاقات بحثا عن الافتراضات الجذرية والدروس القابلة للنقل — قرارات المخاطرة المقبلة
- بناء إيقاع تأملي متكرر ضمن أسبوع العمل — المديرون المباشرون والموجهون

مصطلحات الممارسة القيادية التأملية الأساسية

- دورة التعلم التجريبي — نموذج Kolb ذو المراحل الأربع من التجربة الملموسة إلى التأمل ثم التجريد ثم التجريب النشط.
- دورة Gibbs التأملية — بنية من ست مراحل تشمل الوصف والمشاعر والتقييم والتحليل والاستنتاج وخطة العمل لحدث ما.
- التأمل أثناء الفعل — التفكير فيما يجري لحظة حدوثه وتعديل السلوك في الحال لا بعد انتهائه.
- مراجعة ما بعد الفعل — جلسة قصيرة منظمة تقارن ما كان مقصودا بما حدث وأسبابه وما يستحق الإبقاء أو التغيير.
- التعلم مزدوج الحلقة — مساءلة الافتراضات والأهداف التي تقوم عليها التصرفات لا تصحيح التصرف وحده.
- التغذية الأمامية — طلب اقتراحات من الآخرين حول السلوك المستقبلي بدلا من نقد السلوك السابق.

الممارسة القيادية التأملية يوما بيوم

اليوم 1: لماذا يتوقف القادة عن التعلم

- تشخيص فخ الخبرة — حيث تعيق الأقدمية التعلم الجديد
- دورة Kolb للتعلم التجريبي — رسم موقف قيادي حديث
- التأمل أثناء الفعل وبعده عند Schön — اختيار لحظة التوقف
- الملف الذاتي لأسلوب التعلم — المراحل المفضلة والمهملة في الدورة
- تدقيق خط الأساس للتأمل الشخصي — العادات الحالية والنقاط العمياء

اليوم 2: أساليب التأمل المنظم

- دورة Gibbs التأملية — تفكيك قرار مشحون عاطفيا
- أسئلة التدوين القيادي المحفزة — التقاط البصيرة دون اجترار
- أسلوب الحوادث الحرجة — اختيار المواقف الجديرة بدراسة أعمق
- سلم الاستدلال — الفصل بين الملاحظة والتفسير
- أسئلة التعلم مزدوج الحلقة — مساءلة الافتراضات الحاكمة

اليوم 3: التعلم مع الآخرين

- تيسير مراجعة ما بعد الفعل — إدارة جلسات استخلاص دروس خالية من اللوم
- طلبات التغذية الراجعة والأمامية — دعوة الأقران إلى الصراحة
- ثلاثيات التأمل بين الأقران — أدوار الإصغاء والسؤال والملاحظة
- إشارات الأمان النفسي — جعل الاعتراف بالخطأ أمرا طبيعيا
- حالات من الطيران والمستشفيات — طقوس التعلم المشترك

اليوم 4: التعلم من الإخفاق

- طيف الإخفاق الذكي — التمييز بين الأخطاء الممكن تفاديها والأخطاء الاستكشافية
- الأسئلة الخمسة لماذا ورسم الافتراضات — تتبع الأسباب الجذرية للانتكاسات
- كتابة سردية ما بعد الحدث — تحويل الإخفاق إلى معرفة مشتركة
- التوازن بين التعاطف مع الذات والمساءلة — تحمل الخطأ دون شلل
- سجل نقل الدروس — حمل البصيرة إلى القرارات التالية

اليوم 5: ممارسة الروتين القيادي التأملي

- تمرين حي على مراجعة ما بعد الفعل — استخلاص دروس محاكاة الدورة
- توجيه الأقران بدورة Gibbs — تطبيق البنية على حالات واقعية
- جولة تغذية أمامية مع الزملاء — اختبار أولويات التطوير
- تصميم إيقاع التأمل الأسبوعي — محطات يومية وأسبوعية وفصلية
- روتين الممارسة التأملية الشخصي — النسخة النهائية أمام الأقران

تطبيق الممارسة القيادية التأملية بعد الدورة

- قيادة مراجعة ما بعد الفعل لمشروع مكتمل وتسجيل درسين للإبقاء عليهما ودرس واحد للتغيير.
- كتابة مدخلات تدوين وفق دورة Gibbs لثلاثة قرارات مهمة ومناقشة الأنماط مع موجه.

أسئلة حول الممارسة القيادية التأملية

ما الممارسة القيادية التأملية ولماذا تهم الآن؟

هي عادة منضبطة لفحص التجربة القيادية بهدف تغيير التصرف المقبل. وتهم الآن لأن تسارع دورات القرار وارتفاع توقعات الصراحة يكافئان القادة الذين يتعلمون سريعا بدلا من تكرار الأنماط.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة الممارسة القيادية التأملية؟

يستفيد منها أكثر المديرون والقادة ذوو الخبرة. ويشمل ذلك من يديرون جلسات استخلاص الدروس لفرقهم، أو يوجهون قادة آخرين، أو يحتاجون إلى استعادة الزخم بعد مبادرة متعثرة.

كيف تختلف الممارسة القيادية التأملية عن دورة عامة في الوعي الذاتي أو مهارات التوجيه؟

تتمحور حول دورات تأمل منظمة تطبق على مواقف قيادية حقيقية. فدورات التوجيه تبني مهارات تطوير الآخرين، بينما تمكن هذه الدورة القادة من فحص قراراتهم وإدارة المراجعات والتعلم من الإخفاق.

ماذا تعود به من الممارسة القيادية التأملية؟

تعود بروتين شخصي للتأمل. يجمع أسئلة التدوين وصيغ استخلاص الدروس وإيقاعا أسبوعيا، وقد اختبرته مع الأقران وأصبح جاهزا للاستخدام منذ أسبوعك الأول.

الممارسة القيادية التأملية: الطريق إلى الأمام

يوجه روتين الممارسة التأملية الشخصي أولا طريقة استخلاص القائد لدروس قراره المهم التالي أو ختام مشروعه القادم. ويصبح الموجهون والأقران والمرؤوسون جزءا منه عبر التغذية الأمامية والمراجعات المشتركة. وبعد أسابيع من الاستخدام، يستحق التوازن بين التدوين الفردي والمراجعات الجماعية نظرة جديدة، لأن معظم القادة يميلون إلى أحدهما أكثر من اللازم.