JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة الخادمة للمديرين وقادة الفرق

15 – 19 مارس 2027

الدار البيضاء

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة الخادمة للمديرين وقادة الفرق

المرجع: 52759_1413 **التاريخ:** 15 – 19 مارس 2027 **المكان:** الدار البيضاء **الرسوم:** GBP 4500

دورة القيادة الخادمة للمديرين وقادة الفرق دورة تدريبية مدتها أسبوع لمن يريد أن يقود بخدمة نمو فريقه، ويخرج منها المشاركون بخطة ممارسة القيادة الخادمة لفرقهم. فمع أجيال جديدة من الموظفين والفرق الهجينة وسوق المواهب المتنافس، باتت المؤسسات تحتفظ بكفاءاتها عبر الثقة والإصغاء والتطوير لا عبر المنصب وحده. تقدم هذه الدورة جوبيتر برايم للتدريب.

لماذا تهم القيادة الخادمة الآن

ثلاث فئات تصنع الحاجة إلى القيادة الخادمة اليوم. فالموظفون يتوقعون مديرين يصغون ويشرحون قراراتهم ويستثمرون في نموهم، ويغادرون حين لا يجدونهم. والعملاء يلمسون الفرق حين يشعر موظفو الخطوط الأمامية بالثقة لحل المشكلات. والقيادات العليا تحتاج مديرين يبنون التماسك في فرق هجينة ومتعددة الأجيال دون الاعتماد على الأوامر. والفرق التي تقاد بهذا الأسلوب تظهر انخراطا أعلى ودورانا وظيفيا أقل، أما غيرها فتنزلق إلى الطاعة الشكلية والصمت. وتستند الدورة إلى مفهوم Robert Greenleaf للقيادة الخادمة، والخصائص العشر التي وصفها Larry Spears، ومقياس SLS Servant Leadership Survey الذي وضعه van Dierendonck and Nuijten.

المستفيدون من القيادة الخادمة

- قادة الفرق المسؤولون عن التوجيه اليومي والروح المعنوية لموظفي الخطوط الأمامية
- المديرون المباشرون الذين يديرون حوارات الأداء وخطط التطوير
- رؤساء الأقسام الذين يعيدون بناء الثقة بعد إعادة الهيكلة أو ارتفاع الدوران الوظيفي
- قادة المشاريع الذين يوجهون متخصصين لا يتبعونهم إداريا
- المشرفون على فرق هجينة أو متعددة الأجيال

تكون الفائدة أكبر حين يحضر مديرون من القطاع نفسه معا ويتفقون على طريقة الإصغاء لموظفيهم وتطويرهم وتقدير جهودهم.

قدرات القيادة الخادمة

ينتقل المشاركون من فلسفة الخدمة أولا إلى سلوكيات قيادية ملموسة: الإصغاء العميق والاستجابة المتعاطفة ورعاية الموارد وتنمية كل عضو في الفريق عن قصد.

- تطبيق الإصغاء الفعال وإعادة الصياغة في اللقاءات الفردية — كشف المخاوف قبل تفاقمها
- تقييم احتياجات الفريق ببنود مقياس القيادة الخادمة — استهداف السلوكيات الأكثر تأثيرا
- تصميم حوارات النمو الفردية والمهام التوسعية — إعداد الصف الثاني للقسم
- بناء طقوس فريق تعزز الانتماء — تقليل الانعزال والدوران الوظيفي
- موازنة خيارات الرعاية في الموارد والتقدير — التوفيق بين الناس والنتائج أمام القيادة العليا
- إيصال القرارات بتعاطف واستشراف — الحفاظ على الثقة أثناء التغيير

مصطلحات القيادة الخادمة الأساسية

- القيادة الخادمة — فلسفة قيادية يكون هدف القائد الأول فيها خدمة نمو الآخرين ورفاههم.
- الرعاية — حفظ الموارد والأفراد والسمعة أمانة لصالح المؤسسة والمجتمع الأوسع.
- الإصغاء المتعاطف — الإصغاء لفهم معنى الآخر ومشاعره قبل الرد.
- الاستشراف — توظيف دروس الماضي والحاضر لتوقع العواقب المحتملة للقرارات.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن أعضاء الفريق يستطيعون التحدث والاعتراف بالأخطاء والسؤال دون خوف.
- حوار النمو — حوار منظم حول طموحات الشخص ونقاط قوته وخطوته التطويرية التالية.

القيادة الخادمة يوما بيوم

اليوم 1: الخدمة أولا خيارا قياديا

- مفهوم Greenleaf للقيادة الخادمة — المقارنة بين دافع الخدمة أولا ودافع القيادة أولا
- الخصائص العشر لدى Spears — رسم نقاط القوة والفجوات الشخصية
- التقييم الذاتي بمقياس القيادة الخادمة — اختيار السلوكيات ذات الأولوية للتطوير
- توقعات القوى العاملة ودوافع البقاء — ربط الخدمة بالانخراط
- دراسات حالة من الضيافة والهندسة — مقارنة الفرق الخادمة بالفرق الموجهة بالأوامر

اليوم 2: الإصغاء والتعاطف

- نموذج مستويات الإصغاء — الانتقال من السماع إلى الفهم
- إعادة الصياغة والأسئلة التأملية — التحقق من المعنى في اللقاءات الفردية
- خريطة التعاطف لأعضاء الفريق — رؤية الضغوط من جانبهم
- التحضير للحوارات الصعبة — الحفاظ على المعايير برحمة
- مؤشرات الأمان النفسي — رصد الصمت وتشجيع إبداء الرأي

اليوم 3: تنمية الأفراد

- إطار حوار النمو — كشف الطموحات والخطوات التالية
- المهام التوسعية ومستويات التفويض — بناء القدرات عبر مهام حقيقية
- أسئلة الكوتشينغ للمديرين — مساعدة الأفراد على حل مشكلاتهم بأنفسهم
- التغذية الراجعة القائمة على نقاط القوة — تعزيز ما ينجح
- شبكة جاهزية الخلفاء — إعداد الأفراد لأدوار أكبر

اليوم 4: الرعاية وبناء روح الجماعة

- خيارات الرعاية في الميزانية وعبء العمل — حماية الأفراد والنتائج
- الاستشراف والتصور المفاهيمي — شرح الصورة الكبرى للفرق
- طقوس الفريق وممارسات التقدير — تعزيز الانتماء في بيئة العمل
- اتفاقات الخدمة بين الفرق — تقليل الاحتكاك بين الأقسام
- القيادة الخادمة تحت ضغط الأداء — الموازنة بين الرعاية والمساءلة

اليوم 5: ممارسة خطة ممارسة القيادة الخادمة

- محاكاة لقاء فردي — تطبيق أساليب الإصغاء والتعاطف من اليوم 2
- تمرين حوار النمو — تطبيق الكوتشينغ وتخطيط المهام التوسعية من اليوم 3
- تصميم روح الجماعة في الفريق — تطبيق الطقوس والتقدير من اليوم 4
- تغذية راجعة من الزملاء على سلوكيات القائد — اختبار الأولويات مع الأقران
- خطة ممارسة القيادة الخادمة — استكمال السلوكيات والحوارات وطقوس الفريق

تطبيق القيادة الخادمة بعد الدورة

- إجراء حوار نمو مع كل مرؤوس مباشر خلال أربعة أسابيع وتسجيل خطوة تالية متفق عليها لكل منهم.
- إجراء فحص قصير للأمان النفسي مع الفريق والعمل على البند الأدنى تقييما.

أسئلة حول القيادة الخادمة

ما القيادة الخادمة ولماذا تهم الآن؟

القيادة الخادمة هي القيادة بوضع نمو فريقك ورفاهه أولا. ويحكم الموظفون اليوم على مديريهم من خلال الإصغاء والتطوير، لذا تؤثر مباشرة في الانخراط والبقاء الوظيفي.

من يستفيد أكثر من دورة القيادة الخادمة؟

يستفيد قادة الفرق والمديرون المباشرون ورؤساء الأقسام الذين يعيدون بناء الثقة وقادة المشاريع دون سلطة رسمية والمشرفون على الفرق الهجينة.

بم تختلف القيادة الخادمة عن دورة القيادة التحويلية؟

تركز هذه الدورة على خدمة كل عضو في الفريق وتطويره. أما دورة القيادة التحويلية فتتمحور حول الرؤية والإلهام وقيادة التغيير المؤسسي.

ماذا تعود به من دورة القيادة الخادمة؟

تعود بخطة ممارسة القيادة الخادمة تضم السلوكيات ذات الأولوية وجدولا لحوارات النمو وطقوسا للفريق تعزز الانتماء.

القيادة الخادمة: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة ممارسة القيادة الخادمة أولا سلوكيات الإصغاء والتنمية التي سيمارسها المدير في الشهر القادم ومع من. ويشاركها المدير مع مديره المباشر، ومع الفريق حين تسمح الثقة بذلك. وبعد الجولة الأولى من حوارات النمو تستحق خيارات الرعاية المراجعة، لأن عبء العمل والتقدير يحتاجان غالبا إلى إعادة توازن.