JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة المرتكزة على العمل للمديرين المباشرين

30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027

جنيف

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة المرتكزة على العمل للمديرين المباشرين

المرجع: 1437_53524 **التاريخ:** 30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027 **المكان:** جنيف **الرسوم:** GBP 6500

القيادة المرتكزة على العمل للمديرين المباشرين دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين المباشرين الذين يحققون النتائج مع الحفاظ على تماسك المجموعة وحماس كل فرد، ويخرج كل مشارك منها بخطة عمل قيادية وفق الدوائر الثلاث. تغري الفرق الأصغر والمواعيد الأضيق المديرين بالتركيز على المهمة وإهمال الأفراد، فتتآكل الروح المعنوية والاحتفاظ بالموظفين دون ضجيج. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في القيادة المرتكزة على العمل للمديرين الممارسين.

لماذا تهم القيادة المرتكزة على العمل الآن

يواجه المديرون المباشرون اليوم ثلاث قوى متنافسة: قادة أعلى يتابعون الإنتاج أسبوعيا، وفرق تمتد عبر نوبات ومواقع وترتيبات هجينة، وأفراد ينتظرون التقدير والنمو وأن يسمع صوتهم. القائد الذي يوازن بين احتياجات المهمة والفريق والفرد يحافظ على استقرار الأداء تحت الضغط، ومن يرجح دائرة واحدة يرى أهدافا فائتة أو تكتلات أو انسحابا صامتا. ترتكز الدورة على نموذج John Adair للقيادة المرتكزة على العمل Action Centred Leadership ACL بدوائره الثلاث المتداخلة ووظائف القيادة، مدعوما بمراحل Tuckman لتطور المجموعات ونظرية Herzberg ذات العاملين في التحفيز.

المستفيدون من القيادة المرتكزة على العمل

- مديرون مباشرون يوزعون العمل اليومي ويسألون عن إنتاج الوحدة
- قادة فرق يحافظون على تماسك فرق النوبات أو المشاريع أو الخدمة تحت الضغط
- رؤساء أقسام ينسقون عدة مجموعات صغيرة نحو هدف واحد
- مديرون يتعاملون مع تحفيز الأفراد وتقديرهم ومحادثات تطويرهم
- منسقو مشاريع يقودون فرقا مؤقتة من وظائف متعددة

تحقق مجموعة المديرين المباشرين من القطاع الواحد أكبر فائدة عندما يحضرون معا ويتشاركون لغة قيادية واحدة.

قدرات القيادة المرتكزة على العمل

يتعلم المشاركون قراءة الدائرة التي تحتاج إلى الاهتمام في كل لحظة والتصرف عبر وظائف قيادية محددة.

- تقييم التوازن الحالي بين احتياجات المهمة والفريق والفرد في الوحدة — لأولويات المدير المباشر نفسه
- تطبيق وظائف التخطيط والمبادرة والضبط والدعم والإعلام والتقويم — للتسيير اليومي للفريق
- تصميم إحاطة تحدد المهمة والمعايير والأدوار بوضوح — لأعضاء الفريق عند بدء عمل جديد
- بناء تماسك الفريق باستخدام مراحل Tuckman — للمجموعات الناشئة أو التي تمر بخلاف
- موازنة محفزات الأفراد بنظرية Herzberg ذات العاملين — لقرارات التقدير والتطوير
- عرض استجابة قيادية متوازنة لموقف حي — للمديرين الأعلى الذين يراجعون نتائج الفريق

مصطلحات القيادة المرتكزة على العمل الأساسية

- نموذج الدوائر الثلاث — الاحتياجات المتداخلة لإنجاز المهمة وبناء الفريق وتطوير الفرد.
- احتياج المهمة — ضرورة بلوغ هدف محدد وفق المعايير والوقت والموارد المتفق عليها.
- صيانة الفريق — الإجراءات التي تبني التماسك والمعايير المشتركة والتعاون داخل مجموعة العمل.
- احتياج الفرد — ما يحتاجه كل شخص ليسهم بكامل طاقته مثل التقدير والتحدي والنمو.
- وظائف القيادة — الأفعال المتكررة من تخطيط ومبادرة وضبط ودعم وإعلام وتقويم.
- الإحاطة — جلسة منظمة يشرح فيها القائد الهدف والخطة والأدوار والمعايير للمجموعة.

القيادة المرتكزة على العمل يوما بيوم

اليوم 1: الدوائر الثلاث في الممارسة

- نموذج الدوائر الثلاث — تشخيص مواضع اختلال التوازن في الفريق
- التدقيق الذاتي للقيادة — تقدير الاهتمام الشخصي بكل دائرة
- دور القائد مقابل دور المدير — اختيار وقت التوجيه أو التمكين
- حالات مقارنة من الإنشاءات والتجزئة — رصد الدوائر المرجحة
- خريطة توقعات أصحاب المصلحة — ربط أهداف القيادة العليا بواقع الفريق

اليوم 2: إنجاز المهمة

- تحديد الهدف — تحويل المستهدفات إلى غايات واضحة للفريق
- وظيفة التخطيط — ترتيب العمل والموارد والبدائل الاحتياطية
- الإحاطة المنظمة للفريق — تحديد المعايير والأدوار والمواعيد
- وظيفة الضبط — متابعة التقدم دون إدارة تفصيلية خانقة
- وظيفة التقويم — مراجعة النتائج مقابل المعايير المتفق عليها

اليوم 3: بناء الفريق

- مراحل Tuckman لتطور المجموعات — تقدير موقع الفريق الحالي
- ميثاق أعراف الفريق — الاتفاق على طريقة عمل المجموعة
- معالجة خلافات الفريق — استعادة التماسك بعد الاختلاف
- وظيفة الإعلام — إبقاء الجميع على اتصال عبر النوبات والمواقع
- جلسات تعلم الفريق — جمع الدروس بعد كل مرحلة رئيسية

اليوم 4: تطوير الفرد

- نظرية Herzberg ذات العاملين — الفصل بين العوامل الوقائية والمحفزات
- وظيفة الدعم — تشجيع الجهد وإزالة العوائق
- توزيع المهام وفق نقاط القوة — مطابقة الأفراد مع التكليفات
- المحادثات الفردية — الاتفاق على أهداف التطوير مع كل شخص
- القدوة الحسنة — تجسيد المعايير المنتظرة من الآخرين

اليوم 5: التدرب على خطة العمل القيادية وفق الدوائر الثلاث

- محاكاة الاستجابة المتوازنة — تطبيق الدوائر الثلاث على أزمة
- تمرين الإحاطة — تقديم إحاطة مهمة أمام الزملاء
- فحص صحة الفريق — استخدام مراحل Tuckman والأعراف لتقييم فريق حقيقي
- خريطة تحفيز الأفراد — تطبيق Herzberg على المرؤوسين المباشرين
- خطة العمل القيادية النهائية وفق الدوائر الثلاث — إجراءات لكل دائرة ونقاط مراجعة

تطبيق القيادة المرتكزة على العمل بعد الدورة

- عقد إحاطة منظمة للفريق قبل المهمة القادمة تغطي الهدف والخطة والأدوار والمعايير، ثم طلب تقييم الفريق لوضوحها.
- إجراء محادثات فردية مع كل مرؤوس مباشر باستخدام خريطة التحفيز وفق Herzberg وتسجيل إجراء تطوير واحد لكل فرد.

أسئلة حول القيادة المرتكزة على العمل

ما القيادة المرتكزة على العمل ولماذا تهم الآن؟

القيادة المرتكزة على العمل نموذج يطلب من القائد الموازنة بين احتياجات المهمة والفريق وكل فرد. وتهم الآن لأن ضغط الإنتاج يدفع احتياجات الأفراد جانبا، ويظهر هذا الاختلال في دوران الموظفين والخلافات.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب القيادة المرتكزة على العمل؟

يستفيد أكثر المديرون المباشرون وقادة الفرق ومنسقو المشاريع الذين يديرون مجموعات يوميا، سواء في جناح مستشفى أو مستودع لوجستي أو مكتب مالي.

كيف تختلف القيادة المرتكزة على العمل عن دورة القيادة الظرفية؟

تركز القيادة المرتكزة على العمل على الموازنة بين ثلاثة مجالات احتياج على مستوى المجموعة كلها، بينما تكيف القيادة الظرفية الأسلوب مع جاهزية شخص واحد لمهمة. يكمل كل منهما الآخر، وتتمحور هذه الدورة حول الدوائر الثلاث.

ماذا تعود به من تدريب القيادة المرتكزة على العمل؟

تعود بخطة عمل تتضمن خطوات محددة للمهمة والفريق وكل فرد تقوده، إضافة إلى هيكل للإحاطة وفحص لصحة الفريق يمكنك تكرار استخدامهما.

القيادة المرتكزة على العمل: الطريق إلى الأمام

تسرد خطة العمل القيادية وفق الدوائر الثلاث ما سيفعله كل مدير بشكل مختلف للمهمة والفريق والأفراد خلال الربع القادم. وأول قرار تخدمه هو تحديد الدائرة الأحوج إلى الاهتمام الآن. يراجعها المدير وقائده معا، وبعد بضعة أسابيع يستحق التوازن بين الدوائر فحصا جديدا بملاحظات الفريق.