JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات

18 – 22 يناير 2027

ميلانو

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات

**المرجع:** 1462_54315 **التاريخ:** 18 – 22 يناير 2027 **المكان:** ميلانو **الرسوم:** GBP 6200

القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين المباشرين الذين يريدون بناء الثقة على الإفصاح عن منطق القرار والحوار الصريح، ويخرج كل مشارك منها بملف الشفافية والثقة الخاص به. فالفرق اليوم تحكم على قادتها بمدى اتساق أقوالهم مع أفعالهم، وأصبحت الثقة القائمة على الانفتاح رصيدا عمليا لا ترفا سلوكيا. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات لقادة من قطاعات متعددة.

## لماذا تهم القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات الآن

ثلاث قوى تدفع الأصالة إلى صدارة أولويات القيادة. فالفرق الموزعة والهجينة ترى قائدها أقل من قبل، فيزداد وزن كل رسالة وكل قرار. والمهنيون الأصغر سنا يتوقعون شرح الأسباب لا إصدار التعليمات وحدها. وموجات إعادة الهيكلة المتكررة جعلت الموظفين أكثر انتباها للفجوة بين القيم المعلنة والخيارات الفعلية. القائد الذي يسد هذه الفجوة يحتفظ بالجهد الطوعي والملاحظات الصادقة، ومن يتركها يواجه انسحابا صامتا. وتستند الدورة إلى نموذج Authentic Leadership الذي وصفه Walumbwa وAvoliog وزملاؤهما بمكوناته الأربعة: الوعي الذاتي، والشفافية في العلاقات، والمعالجة المتوازنة، والمنظور الأخلاقي الداخلي.

## المستفيدون من القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات

- قادة مسؤولون عن ضبط النبرة والمناخ اليومي لفريق صغير
- مشرفون يتولون تقديم الملاحظات وإدارة المحادثات الحساسة
- مديرون مرقون حديثا يشكلون نظرة زملاء الأمس إلى قراراتهم
- متخصصون يقودون مجموعات مشاريع ويكسبون المصداقية دون سلطة رسمية
- قادة المناوبات والمواقع الذين ينقلون قرارات المؤسسة إلى العاملين في الميدان

تستفيد مجموعات القادة من الإدارة نفسها أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا.

## قدرات القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات

يحول المشاركون معرفتهم بذواتهم إلى سلوك ظاهر يستطيع أعضاء الفريق تمييزه والاعتماد عليه.

- تقييم القيم الشخصية ومثيرات الانفعال بالتأمل المنظم — اختيار المواقف التي تستحق الثبات على المبدأ
- توضيح منطق القرارات بصراحة — أعضاء الفريق المكلفون بتنفيذها
- موازنة الآراء المعارضة قبل الحسم بالمعالجة المتوازنة — الخيارات التشغيلية الخلافية
- تطبيق بوصلة أخلاقية داخلية على المعضلات الرمادية — الإدارة العليا والعملاء
- بناء الثقة عبر محادثات صريحة في الاتجاهين — كل عضو في الفريق
- تصميم روتين شخصي لطلب الملاحظات والعمل بها — نمو القائد نفسه

## مصطلحات القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات الأساسية

- الوعي الذاتي — معرفة الفرد بنقاط قوته وحدوده وقيمه وأنماطه الانفعالية، وبطريقة رؤية الآخرين له.
- الشفافية في العلاقات — مشاركة الأفكار والمشاعر الحقيقية بقدر مناسب ليرى الآخرون الشخص الحقيقي خلف المنصب.
- المعالجة المتوازنة — النظر الموضوعي في المعلومات ذات الصلة والآراء المخالفة قبل الوصول إلى قرار.
- المنظور الأخلاقي الداخلي — توجيه السلوك بالقيم الذاتية لا بضغط الجماعة أو المؤسسة أو المجتمع.
- نافذة Johari — نموذج يصنف ما يعرفه الشخص وما يجهله عن نفسه، وما يعرفه الآخرون عنه.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الفريق بيئة آمنة للمجازفة الشخصية مثل إبداء الرأي المخالف.

## القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات يوما بيوم

### اليوم 1: الذات خلف المنصب

- تأمل قصة الحياة — تحديد التجارب التي شكلت الحس القيادي
- هرم القيم الشخصية — اختيار المبادئ التي توجه القرارات الصعبة
- تمرين نافذة Johari — كشف النقاط العمياء التي يلاحظها الزملاء
- خريطة مثيرات الانفعال — توقع ردود الفعل تحت الضغط
- جرد نقاط القوة — تحديد مواضع التقدم ومواضع التفويض

### اليوم 2: الشفافية في العلاقات عمليا

- حدود الإفصاح الذاتي المناسب — المشاركة دون إفراط في بيئة العمل
- شرح الأسباب وراء القرارات — كسب دعم الفريق عن فهم
- الاعتراف البناء بالأخطاء — استعادة المصداقية بعد الإخفاقات
- تدقيق اتساق الأقوال والأفعال — سد الفجوة بين القول والفعل
- إشارات الأمان النفسي — تشجيع أعضاء الفريق على إبداء الرأي

## اليوم 3: المعالجة المتوازنة والحكم السليم

- استدعاء الرأي المعارض عمدا — اختبار الافتراضات قبل الحسم
- فحوص التحيز التأكيدي — وزن الأدلة المخالفة للتفضيلات
- أسئلة تبني منظور الآخر — فهم أصحاب المصلحة ذوي الآراء المخالفة
- إطار المعضلات الأخلاقية — حسم الخيارات الرمادية على أساس المبدأ
- تدريب الشجاعة الأخلاقية — الثبات على الموقف أمام ضغط الجماعة

## اليوم 4: محادثات بناء الثقة

- نموذج معادلة الثقة — تشخيص فجوات المصداقية والموثوقية والقرب
- حوار الملاحظات الصريحة — إيصال رسائل صادقة باحترام
- تلقي الملاحظات دون دفاع — تحويل النقد إلى فرصة نمو
- محادثات الترميم — إعادة بناء العلاقات بعد اهتزاز الثقة
- السرد من التجربة الشخصية — ربط الغاية بأهداف الفريق

## اليوم 5: تطبيق ملف الشفافية والثقة

- ترجمة القيم إلى سلوك — تطبيق قيم اليوم 1 على الروتين اليومي
- لعب أدوار الشفافية الحية — تطبيق مهارات الانفتاح على حالات حقيقية
- مراجعة حالات المعضلات — تطبيق المعالجة المتوازنة على سيناريوهات قطاعية
- حلقة ملاحظات الأقران — فحص تعهدات الملف مع الزملاء
- ملف الشفافية والثقة — صياغة القيم والسلوكيات وروتين الملاحظات النهائي

## تطبيق القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات بعد الدورة

- إدارة حوار مع الفريق يشرح منطق قرار حديث ويدعو إلى الاعتراض المفتوح، باستخدام أساليب الشفافية التي جرى التدرب عليها.
- عقد ثلاثة حوارات ملاحظات صريحة مع المرؤوسين المباشرين خلال الشهر، وتسجيل ما كشفه كل منها عن النقاط العمياء لدى القائد.

## أسئلة حول القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات

### ما القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات، ولماذا تهم الآن؟

هي القيادة النابعة من قيم حقيقية مع إفصاح صريح عن منطق القرار والمشاعر. وتهم الآن لأن الفرق الموزعة والتغيير المتكرر يجعلان الموظفين يراقبون عن قرب اتساق أفعال القائد مع أقواله، والثقة تحرك الجهد والصراحة.

### ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات؟

قادة الفرق والمشرفون والمديرون المرقون حديثا هم الأكثر استفادة، لأنهم يصنعون المناخ اليومي ويقدمون الملاحظات ويشرحون القرارات، فيؤثر اتساق قيمهم مع سلوكهم مباشرة في تفاعل فرقهم.

### كيف تختلف دورة القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات عن دورة القيادة الخادمة؟

تركز على الانفتاح والحوار الصريح والثقة لا على خدمة الآخرين وتنميتهم. فالقيادة الخادمة تسأل كيف يدعم القائد الناس، بينما تسأل هذه الدورة عن مدى صدق القائد في عرض منطقه والاعتراف بالخطأ وقبول الاعتراض.

### ماذا تعود به من دورة القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات؟

تعود بملف مكتوب لقيمك والسلوكيات التي تعبر عنها وروتين لطلب الملاحظات.

### القيادة الأصيلة والشفافية في العلاقات: الطريق إلى الأمام

يحدد ملف الشفافية والثقة القيم الجوهرية للقائد والسلوكيات الظاهرة التي تعبر عنها وروتينا لجمع الملاحظات. وأول استخدام له هو اختيار الحوار التالي الذي يعقده القائد بانفتاح مع فريقه. يملك القائد هذا الملف ويشاركه مع زميل أو مدير موثوق. وبعد شهر يستحق روتين الملاحظات نظرة ثانية لمعرفة ما إذا لاحظ الزملاء تغيرا.