JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة الحوارية والأمان النفسي

5 – 9 أبريل 2027

لندن

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة الحوارية والأمان النفسي

المرجع: 1500_55488 **التاريخ:** 5 – 9 أبريل 2027 **المكان:** لندن **الرسوم:** GBP 5800

القيادة الحوارية والأمان النفسي دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين وشركاء أعمال الموارد البشرية الذين يريدون بناء مناخ يتحدث فيه الموظفون بصراحة عبر الحوار، وتنتهي بميثاق حوار الفريق الذي يعود به كل مشارك إلى وحدته. فقد جعل العمل الهجين والهياكل الأقل تراتبية من المحادثات اليومية عاملا حاسما في الانخراط والإبلاغ المبكر عن الأخطاء. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في القيادة الحوارية والأمان النفسي.

لماذا تهم القيادة الحوارية والأمان النفسي الآن

تشكل ثلاث قوى القيادة الحوارية والأمان النفسي اليوم. فالفرق الموزعة تلتقي حضوريا أقل من قبل، فيزداد وزن كل جولة افتتاحية وكل لقاء فردي. ويتوقع الموظفون صوتا في القرارات التي تمسهم. ويأتي التغيير أسرع مما تستوعبه الخطط الرسمية، فيتكون المعنى المشترك في المحادثة لا في الوثائق. الوحدات التي يحسن قادتها الإصغاء تكشف المشكلات مبكرا، أما الوحدات التي يتحدث قادتها إلى الناس من طرف واحد فتخفي أخطاءها. وتستند الدورة إلى نموذج GROW للتوجيه، وأبحاث الأمان النفسي، ومنهج الاستقصاء التقديري.

المستفيدون من القيادة الحوارية والأمان النفسي

- القادة الذين يديرون الاجتماعات الوقوفية اليومية واللقاءات الأسبوعية القصيرة واللقاءات الفردية المنتظمة مع مرؤوسيهم
- المديرون المسؤولون عن تقديم الملاحظات وعقد محادثات الأداء في وحداتهم
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يوجهون القادة المباشرين في المحادثات الصعبة مع الموظفين
- المشرفون الذين يسيرون اجتماعات حل المشكلات بين المناوبات أو الوظائف
- قادة المشروعات الذين يبنون فهما مشتركا مع مساهمين لا يتبعونهم إداريا

تستفيد المجموعات القيادية من الإدارة الواحدة أكثر عندما يحضر عدد من أعضائها معا، إذ يتفقون على طقوس اجتماعات مشتركة ويعززونها بعد العودة.

قدرات القيادة الحوارية والأمان النفسي

يتدرب المشاركون على حركات الإصغاء والسؤال والتيسير التي تجعل التحدث بصراحة وتحمل التعهدات أمرا آمنا للموظفين.

- تطبيق مستويات الإصغاء لالتقاط النية والمشاعر والمخاوف غير المعلنة — اللقاءات الفردية
- تصميم أسئلة مفتوحة وقوية توسع التفكير قبل الانتقال إلى الفعل — اجتماعات حل المشكلات
- بناء الأمان النفسي عبر التأطير والدعوة إلى المشاركة والاستجابة التقديرية — قرارات مناخ الفريق
- هيكلة محادثات التوجيه باستخدام نموذج GROW — نقاشات التطوير والأداء
- تيسير جولات الافتتاح والختام التي تكشف الطاقة والعوائق — الإيقاع الأسبوعي للفريق
- إيصال الرسائل الصعبة بصراحة ورعاية — المواقف الحساسة مع الموظفين

مصطلحات القيادة الحوارية والأمان النفسي الأساسية

- القيادة الحوارية — قيادة تعتمد أساسا على حوار هادف يدعو الأفراد إلى التفكير والمساهمة وامتلاك القرارات بدلا من التوجيه وحده.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة داخل المجموعة بأن أعضاءها يستطيعون التحدث أو التساؤل أو الاعتراف بالخطأ دون خوف من الإحراج أو العقاب.
- الإصغاء الفعال — الانتباه الكامل للمتحدث وعكس المعنى والمشاعر له وتعليق الحكم حتى ينهي كلامه.
- السؤال القوي — سؤال مفتوح وقصير يثير تأملا أو بصيرة جديدة بدلا من تأكيد ما يظنه السائل مسبقا.
- نموذج GROW — هيكل توجيهي يمر بالهدف والواقع والخيارات والإرادة ليحول المحادثة إلى خطوة تالية متفق عليها.
- الجولة الافتتاحية — جولة قصيرة في بداية الاجتماع يشارك فيها كل فرد حالته أو تركيزه ليبدأ الجميع حاضرين ذهنيا.

القيادة الحوارية والأمان النفسي يوما بيوم

اليوم 1: الحوار بوصفه ممارسة قيادية

- أسلوبا الإخبار والسؤال — اختيار متى يناسب التوجيه ومتى يناسب الحوار
- تدقيق المحادثات في أسبوع نموذجي — رصد اللحظات الحوارية الضائعة
- أبحاث الأمان النفسي — لماذا يكلف الصمت الوحدات كثيرا
- سلم الاستدلال — الفصل بين الملاحظة والافتراض
- ملف أسلوب المحادثة الشخصي — تحديد أهداف التطوير الفردية

اليوم 2: حرفة الإصغاء وطرح الأسئلة

- مستويات الإصغاء الثلاثة — التقاط المحتوى والمشاعر والنية
- إعادة الصياغة والتلخيص العاكس — التأكد من المعنى المشترك
- تصميم الأسئلة المفتوحة والقوية — توسيع التفكير قبل اتخاذ القرار
- تقنيات الصمت وضبط الإيقاع — إفساح المجال للأصوات الأهدأ
- الفضول تحت الضغط — الحفاظ على روح التساؤل في المواقف المتوترة

اليوم 3: محادثات التوجيه

- هيكل نموذج GROW — تحويل النقاشات إلى أفعال متفق عليها
- الاستقصاء القائم على نقاط القوة — البناء على ما ينجح فعلا
- تقنية التغذية الأمامية — توجيه الملاحظات نحو السلوك المستقبلي
- إطار الصراحة مع الرعاية — إيصال الرسائل غير المرحب بها باحترام
- اتفاقات التوجيه — توضيح الملكية ونقاط المتابعة

اليوم 4: محادثات الفريق وطقوس الاجتماعات

- جولات الافتتاح والختام — كشف مستوى الطاقة والعوائق
- دورة الاستقصاء التقديري — تأطير التغيير حول نقاط القوة
- الهياكل المحررة مثل All-4-2-1 — سماع كل صوت في الاجتماع
- لغة تهدئة الخلاف — إبقاء الاختلاف منتجا
- صيغ المراجعة الاسترجاعية — التعلم من تجربة الفريق الأخيرة

اليوم 5: ممارسة ميثاق حوار الفريق

- تمارين الإصغاء مع ملاحظات المراقب — معايرة مهارات اليوم 2
- تطبيق مسجل لتوجيه GROW — صقل هيكل اليوم 3
- محاكاة اجتماع قصير ميسر — تطبيق طقوس اجتماعات اليوم 4
- تعهدات الأقران وثنائيات المساءلة — ترسيخ العادات الجديدة
- ميثاق حوار الفريق — الاتفاق على الطقوس والأعراف وعادات السؤال

تطبيق القيادة الحوارية والأمان النفسي بعد الدورة

- إدخال جولة افتتاحية منظمة في بداية كل اجتماع أسبوعي لمدة أربعة أسابيع ورصد تغير المشاركة.
- عقد محادثة توجيه واحدة قائمة على نموذج GROW مع كل مرؤوس مباشر.

أسئلة حول القيادة الحوارية والأمان النفسي

ما القيادة الحوارية والأمان النفسي، ولماذا تهمان الآن؟

القيادة الحوارية قيادة عبر حوار هادف، والأمان النفسي هو المناخ الذي يتيح للأفراد التحدث بصراحة داخله. وتهمان الآن لأن الفرق الموزعة وتسارع التغيير يجعلان الفهم المشترك يتكون في التبادلات اليومية، والقادة الذين يحسنون الإصغاء يكتشفون المخاطر أسرع.

من يستفيد أكثر من تدريب القيادة الحوارية والأمان النفسي؟

يستفيد أكثر قادة الفرق والمديرون المباشرون وشركاء أعمال الموارد البشرية. كل من يدير لقاءات فردية أو اجتماعات قصيرة أو نقاشات توجيه سيطبق أساليب الإصغاء والسؤال والتيسير فورا، في قطاعات من الرعاية الصحية إلى الخدمات اللوجستية.

كيف يختلف تدريب القيادة الحوارية والأمان النفسي عن دورة عامة في مهارات الاتصال؟

يركز على الحوار وسيلة لقيادة الأفراد لا على العرض أو الكتابة. ستتدرب على هياكل التوجيه وحركات الأمان النفسي وطقوس الاجتماعات، بينما تركز دورة الاتصال العامة على نقل الرسائل بوضوح.

ماذا تعود به من تدريب القيادة الحوارية والأمان النفسي؟

تعود بميثاق حوار الفريق الذي يغطي طقوس الاجتماعات وأعراف الإصغاء وعادات السؤال في وحدتك. كما تعود بهيكل توجيه تدربت عليه عمليا.

القيادة الحوارية والأمان النفسي: الطريق إلى الأمام

يمنح ميثاق حوار الفريق القائد مجموعة متفقا عليها من الطقوس والأعراف لطريقة حديث الوحدة وإصغائها واتخاذها القرار. أول استخدام له هو تشكيل الاجتماع الأسبوعي التالي، ويتشاركه القائد مع أعضاء الفريق وشريك أعمال الموارد البشرية. وبعد شهر تستحق المراجعة معرفة عادات السؤال التي غيرت السلوك فعلا وتعديل الميثاق وفقها.