JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة المعسكر القيادي للقادة الناشئين

6 – 10 ديسمبر 2026

المنامة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة المعسكر القيادي للقادة الناشئين

المرجع: 1628_59629 **التاريخ:** 6 – 10 ديسمبر 2026 **المكان:** المنامة **الرسوم:** GBP 4900

المعسكر القيادي للقادة الناشئين دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة إلى أصحاب الإمكانات العالية والقادة المعينين حديثا الذين يتخذون القرارات ويقدمون التغذية الراجعة ويؤثرون في زملائهم تحت ضغط الوقت، ويخرج منها المشارك بدليل القيادة الشخصي. تنقل المؤسسات موظفيها إلى مواقع القيادة في وقت أبكر وتحتاج إلى جاهزيتهم خلال أسابيع لا سنوات. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في المعسكر القيادي.

لماذا يهم المعسكر القيادي الآن

ثلاث قوى تجعل المعسكر القيادي المكثف مفيدا اليوم: هياكل أكثر تسطحا تسند مهام القيادة إلى أشخاص بلا سلطة رسمية، ودورات ترقية أسرع لا تترك وقتا للتوجيه التدريجي، وأزمات تختبر الحكم على الأمور في اللحظة نفسها. القائد الناشئ الذي تدرب على القرار والتغذية الراجعة والتأثير تحت الضغط يتصرف بهدوء حين يلزم ذلك. أما من قرأ عن القيادة فقط فيتجمد أو يفرط في السيطرة أو يتجنب القرارات الصعبة. تستند الدورة إلى نافذة Johari، وحلقة OODA للملاحظة والتوجه والقرار والتنفيذ، ونموذج SBI للموقف والسلوك والأثر، ومراجعة ما بعد العمل AAR.

المستفيدون من المعسكر القيادي

- المتخصصون أصحاب الإمكانات العالية الذين يستعدون لأول دور قيادي
- القادة المعينون حديثا الذين ما زالوا يبنون صوتهم القيادي
- قادة الورديات والمشاريع الذين يتخذون قرارات تشغيلية سريعة
- منتسبو برامج الخريجين المتنقلون بين مواقع قيادية
- أعضاء مجمعات المواهب المرشحون للتطوير المعجل

تستفيد مجموعة المواهب من مؤسسة واحدة أكثر من غيرها حين يحضر عدة أعضاء معا، لأنهم يتشاركون لغة واحدة للتغذية الراجعة ويواصلون التمارين ومراجعات ما بعد العمل فيما بينهم.

قدرات المعسكر القيادي

يغادر المشاركون بعادات قيادية تشكلت عبر تمارين متكررة وتغذية راجعة سريعة وتأمل، لا عبر النظرية وحدها.

- تقييم النقاط العمياء الشخصية باستخدام نافذة Johari وملاحظات الأقران — المرؤوسون المباشرون
- تطبيق حلقة OODA لاتخاذ قرارات سليمة تحت ضغط الوقت — أصحاب المصلحة التشغيليون
- إيصال التغذية الراجعة بنموذج SBI في محادثات قصيرة ومحددة — الزملاء والأقران
- بناء خطط تأثير تعتمد على المصداقية لا على المنصب — الشركاء من الوظائف الأخرى
- اختبار الثبات في محاكاة الأزمات بتقنيات التنفس وإعادة التأطير — الفرق في أوقات الاضطراب
- تصميم مراجعات ما بعد العمل التي تحول كل تحد إلى درس — المديرون المباشرون والرعاة

مصطلحات المعسكر القيادي الأساسية

- المعسكر القيادي — دورة مكثفة قائمة على الممارسة تبني العادات القيادية عبر تمارين متكررة وتغذية راجعة فورية.
- نافذة Johari — نموذج يقسم معرفة الذات إلى مناطق مكشوفة وعمياء ومخفية ومجهولة لتوجيه طلب الملاحظات.
- حلقة OODA — الملاحظة والتوجه والقرار والتنفيذ، وهي دورة لاتخاذ قرارات سريعة في ظروف متغيرة.
- نموذج SBI — الموقف والسلوك والأثر، وهو هيكل لتغذية راجعة محددة ومنصفة.
- مراجعة ما بعد العمل — جلسة قصيرة تسأل عما خطط له وما حدث ولماذا وما الذي يتغير.
- دليل القيادة الشخصي — مجموعة مبادئ وإجراءات واستجابات يرجع إليها القائد في المواقف المتكررة.

المعسكر القيادي يوما بيوم

اليوم 1: الوعي الذاتي تحت المجهر

- تمرين نافذة Johari — كشف النقاط العمياء عبر ملاحظات الأقران
- فرز بطاقات القيم — توضيح ما يوجه الخيارات القيادية
- ملف الطاقة والضغط — التعرف على محفزات الضغط الشخصية
- خريطة القيادة للأيام التسعين الأولى — تحديد أولويات بناء المصداقية
- حلقات الملاحظات في المعسكر — الاتفاق على قواعد للمصارحة

اليوم 2: تمارين القرار

- تمارين حلقة OODA — اتخاذ القرار بمعلومات ناقصة
- أسلوب التحليل المسبق للإخفاق — رصد مسارات الفشل قبل اتخاذ القرار
- وضوح صلاحيات القرار — تحديد متى تقرر ومتى تستشير
- تمرين ترتيب الأولويات الموقوت — تسلسل الطلبات العاجلة المتنافسة
- روتين مراجعة ما بعد العمل — حصاد الدروس من كل تمرين

اليوم 3: التغذية الراجعة والمحادثات الجريئة

- ممارسة التغذية الراجعة بنموذج SBI — تقديم ملاحظات محددة بسرعة
- أسلوب التغذية الأمامية — نقل الحديث من أخطاء الماضي إلى أفعال المستقبل
- تمارين تلقي النقد — الاستجابة دون موقف دفاعي
- مخطط المحادثة الجريئة — التحضير لنقاشات ضعف الأداء
- مواثيق المساءلة بين الأقران — مطالبة الزملاء بمعايير مشتركة

اليوم 4: التأثير والضغط

- خريطة التأثير في أصحاب المصلحة — استهداف الحلفاء والمتشككين والمعرقلين
- معادلة المصداقية — بناء الثقة دون سلطة رسمية
- محاكاة الأزمة — قيادة الفريق خلال اضطراب مفاجئ
- تقنيات الثبات — توظيف التنفس وإعادة التأطير تحت الضغط
- الإيجاز تحت الضغط — إعطاء توجيه واضح في نوافذ زمنية قصيرة

اليوم 5: التطبيق العملي لدليل القيادة

- محاكاة متكاملة — تطبيق OODA وخرائط التأثير في حالة من قطاع الضيافة
- اختبار التغذية الراجعة المتتابع — تجربة SBI والمحادثات الجريئة في حالة من قطاع التصنيع
- مراجعة ما بعد العمل الختامية — مقارنة الأداء بين التمارين الأولى والأخيرة
- جلسة تعهدات الأقران — الاتفاق على شركاء الممارسة اللاحقة
- دليل القيادة الشخصي — استكمال المبادئ والإجراءات والمحفزات

تطبيق المعسكر القيادي بعد الدورة

- إجراء مراجعة ما بعد العمل مع الفريق بعد المهمة المهمة التالية وتسجيل تغييرين للتجربة.
- عقد محادثة تغذية راجعة واحدة بنموذج SBI كل أسبوع لمدة شهر وتدوين استجابة كل شخص.

أسئلة حول المعسكر القيادي

ما المعسكر القيادي ولماذا يهم الآن؟

المعسكر القيادي دورة مكثفة تبني العادات القيادية عبر تمارين متكررة ومحاكاة وتغذية راجعة سريعة. وتزداد أهميته لأن المؤسسات ترقي موظفيها في وقت أبكر وتحتاج إلى جاهزيتهم للقيادة خلال أسابيع.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب المعسكر القيادي؟

يستفيد أكثر المتخصصون أصحاب الإمكانات العالية والقادة المعينون حديثا وقادة الورديات والمشاريع وأعضاء مجمعات المواهب، مع حالات من قطاعي الضيافة والتصنيع.

كيف يختلف المعسكر القيادي عن دورة قيادة كبار التنفيذيين؟

يبني المعسكر القيادي عادات شخصية لمن هم في بداية مسيرتهم القيادية عبر التمارين والمحاكاة. أما دورة كبار التنفيذيين فتتناول توجيه المؤسسة وقيادة الفريق الأعلى، بينما تركز هذه الدورة على القرارات اليومية والتغذية الراجعة والتأثير.

ماذا تعود به من تدريب المعسكر القيادي؟

تعود بدليل قيادة شخصي، وملف للنقاط العمياء، وإجراءات للقرار والتغذية الراجعة، وخريطة تأثير، وشركاء ممارسة متفق عليهم للأسابيع التالية.

المعسكر القيادي: الطريق إلى الأمام

يوجه دليل القيادة الشخصي أولا طريقة تعامل القائد الناشئ مع القرار التالي عالي الضغط أو المحادثة الصعبة. يستخدمه القائد يوميا، ويعتمد عليه شركاء الممارسة في مساءلة بعضهم، ويستعين به المديرون المباشرون لتوجيه جهود الإرشاد. وبعد الشهر الأول تراجع المحفزات والإجراءات، لأن المواقف الفعلية في بيئة العمل تكشف العادات التي صمدت وتلك التي تحتاج إلى تدريب إضافي.