JUPITER PRIME
Consulting • Training • Advisory
جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مهارات القيادة التكيفية وولاءات أصحاب المصلحة

5 – 9 أبريل 2027

باريس

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مهارات القيادة التكيفية وولاءات أصحاب المصلحة

المرجع: 1832_67321 **التاريخ:** 5 – 9 أبريل 2027 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 5900

مهارات القيادة التكيفية وولاءات أصحاب المصلحة دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الذين يقودون التغيير ويحتاجون إلى قراءة المنظومة من حولهم، وضبط الضغط الواقع على فرقهم، وحشد مجموعات تتجاذبها ولاءات متباينة، ويخرج المشاركون منها بخريطة ولاءات أصحاب المصلحة وخطة الحشد. فالتغيير اليوم يتعثر بسبب الخسائر غير المعلنة والانتماءات المنقسمة والإرهاق أكثر مما يتعثر بسبب غياب الخطط. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مهارات القيادة التكيفية.

لماذا تهم مهارات القيادة التكيفية الآن

ثلاث قوى تشكل القيادة التكيفية اليوم: فرق العمل الموزعة والهجينة التي تخفي التوتر حتى يظهر في صورة مقاومة، وإعادة الهيكلة التي تطلب من الناس التخلي عن روتين وهويات يعتزون بها، ومجموعات أصحاب المصلحة مثل ممثلي العاملين ورؤساء الإدارات والمتخصصين القدامى الذين تفوق انتماءاتهم خطوط التبعية الرسمية. المؤسسة التي تقرأ هذه التيارات جيدا تعبر بموظفيها مرحلة الفقد مع بقاء الثقة، أما التي تعامل كل مشكلة على أنها فنية فتكرر حلولا لا تصمد. وتستند الدورة إلى التمييز بين المشكلات الفنية والتحديات التكيفية، وإلى التفكير المنظومي وتحليل أصحاب المصلحة بلغة الممارس.

المستفيدون من مهارات القيادة التكيفية

- المديرون المسؤولون عن نقل وحداتهم عبر إعادة هيكلة أو اندماج أو نمط تشغيل جديد
- رؤساء الإدارات الذين يوفقون بين أولويات إدارات متنافسة ورعاة كبار
- القادة المباشرون الذين يحملون العبء العاطفي للتغيير عن موظفي الخطوط الأمامية
- قادة التحول الذين عليهم كسب قادة الرأي غير الرسميين
- مديرو الخدمات والعمليات الذين يوازنون بين توقعات العملاء والموظفين والمساهمين

تستفيد مجموعة قيادية متعددة الوظائف أكثر من غيرها عندما يحضر عدد من أعضائها معا ويرسمون خريطة الفصائل نفسها.

قدرات مهارات القيادة التكيفية

يتدرب المشاركون على ملاحظة الأنماط في سلوك المجموعات، وضبط حرارة التغيير، ومخاطبة الولاءات الكامنة وراء المقاومة.

- تقييم ما إذا كانت المشكلة فنية أم تكيفية — للاختيار بين حلول الخبراء والتعلم المشترك
- رسم الفصائل والقيم والخسائر الخفية عبر مسار التغيير — للرعاة عند توجيه الانتباه
- معايرة مستوى الضغط على المجموعة — لإبقاء الاختلال منتجا لا مشلولا
- تصميم حوارات تحترم الولاءات القديمة — لقادة الرأي المطالبين بترك روتين يعتزون به
- تطبيق الحضور الشخصي تحت الهجوم — للبقاء في الدور حين يصبح النقد شخصيا
- بناء تسلسل لحشد المجموعات الرئيسية — للرعاة الكبار عند إقرار الخطوة التالية

مصطلحات مهارات القيادة التكيفية الأساسية

- التحدي التكيفي — مشكلة لا تحل إلا حين يغير المعنيون بها قيمهم أو عاداتهم أو ولاءاتهم.
- المشكلة الفنية — مشكلة لها حل معروف يستطيع خبير أو إجراء قائم تطبيقه.
- الاختلال المنتج — مستوى من التوتر يكفي لدفع التعلم دون أن يبلغ حد التوقف والانغلاق.
- البيئة الحاضنة — العلاقات والهياكل والثقة التي تحتوي الصراع بينما تعمل المجموعة على التغيير.
- خريطة الفصائل — صورة للمجموعات داخل المنظومة ومصالحها ومخاوفها والولاءات التي تحميها.
- تجنب العمل — سلوك كاللوم أو التشتيت أو الحلول السريعة يتيح للمجموعة التهرب من العمل التكيفي الحقيقي.

مهارات القيادة التكيفية يوما بيوم

اليوم 1: قراءة المنظومة

- التشخيص الفني مقابل التكيفي — الاختيار بين حلول الخبراء والتعلم المشترك
- أنماط التفكير المنظومي — رؤية الصراعات المتكررة بعيدا عن لوم الأفراد
- الملاحظة من فوق ساحة الحدث — الفصل بين الوقائع والديناميكيات الكامنة
- مخططات السلطة الرسمية والتأثير غير الرسمي — تحديد مواقع القرار الفعلية
- إشارات الثقافة المؤسسية — قراءة الأعراف التي تقاوم أنماط العمل الجديدة

اليوم 2: ضبط الضغط

- مقياس الاختلال المنتج — تحديد وتيرة مطالب التغيير
- تصميم البيئة الحاضنة — احتواء الصراع عبر الثقة والهيكل
- أنماط تجنب العمل — رصد اللوم والتشتيت والحلول السريعة
- تقدير نضج القضية — الحكم على جاهزية المسألة لتلقي الانتباه
- إعادة العمل إلى المجموعة — مقاومة الضغط للتدخل والإنقاذ

اليوم 3: ولاءات أصحاب المصلحة وخسائرهم

- رسم خريطة الفصائل — تحديد المجموعات ومصالحها وقيمها المحمية
- جرد الخسائر — تسمية ما يجب على كل مجموعة التخلي عنه
- حوارات الولاء — تكريم الانتماءات السابقة مع طلب التغيير
- الحلفاء والمؤتمنون والمعارضون — تحديد من يجب التقرب منه
- حالات قطاعية من الرعاية الصحية والمرافق — اختبار تحليل الفصائل

اليوم 4: حشد الناس والحضور الشخصي

- تسلسل الحشد — ترتيب المجموعات التي يبدأ التواصل معها
- إدارة الصراع في الاجتماعات — إظهار الخلاف دون تصعيد
- الحضور الشخصي تحت الهجوم — البقاء في الدور حين يصبح النقد شخصيا
- المحفزات والاحتياجات الشخصية — حماية الحكم من المصلحة الذاتية
- سرديات الغاية — ربط التغيير الصعب بالقيم المشتركة

اليوم 5: التدرب على خريطة ولاءات أصحاب المصلحة وخطة الحشد

- تمرين التشخيص التكيفي — تطبيق قراءة المنظومة على حالة حية
- لعب أدوار معايرة الضغط — تطبيق خيارات الوتيرة على مجموعات مقاومة
- تمرين حوار الولاء — تطبيق جرد الخسائر مع تغذية راجعة من الزملاء
- مراجعة الحضور الشخصي — تطبيق الملاحظات على السلوك تحت التحدي
- خريطة ولاءات أصحاب المصلحة وخطة الحشد — إكمال إحاطة الراعي

تطبيق مهارات القيادة التكيفية بعد الدورة

- عقد جلسة لرسم خريطة الفصائل مع المجموعة القيادية حول تغيير جار، والاتفاق على الخسائر التي تواجهها كل مجموعة.
- إجراء حوار ولاء واحد مع قائد رأي مؤثر، ثم تعديل الضغط ووتيرة التغيير بناء على ما يظهر فيه.

أسئلة حول مهارات القيادة التكيفية

ما مهارات القيادة التكيفية ولماذا تهم الآن؟

مهارات القيادة التكيفية هي السلوكيات اللازمة لقيادة تغيير يتطلب من الناس تعديل قيمهم وعاداتهم وولاءاتهم. وتهم الآن لأن إعادة الهيكلة والفرق الموزعة وتنافس مجموعات أصحاب المصلحة تجعل الحلول الفنية وحدها تخفق مرة بعد مرة.

من أكثر المستفيدين من دورة مهارات القيادة التكيفية وولاءات أصحاب المصلحة؟

المديرون الذين يقودون التغيير هم الأكثر استفادة: رؤساء الإدارات والقادة المباشرون وقادة التحول ومديرو العمليات.

كيف تختلف دورة مهارات القيادة التكيفية عن دورة في قيادة التجارب السريعة؟

تركز هذه الدورة على قراءة المنظومة وضبط الضغط والتعامل مع ولاءات أصحاب المصلحة. أما دورة التجارب السريعة في ظروف عدم اليقين فتركز على الفرضيات والاختبارات وصلاحيات القرار، وهي موضوعات لا تتناولها هنا إلا بإيجاز.

ماذا تعود به من دورة مهارات القيادة التكيفية؟

تعود بصورة واضحة لفصائل تغيير حقيقي تقوده، وأسلوب لضبط وتيرة الضغط، وخطة حشد متسلسلة.

مهارات القيادة التكيفية: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة ولاءات أصحاب المصلحة وخطة الحشد أول قرار للمدير حول المجموعة التي يتواصل معها تاليا ومقدار الضغط الذي تحتمله. ويستخدمها الرعاة والزملاء وقادة التحول لتقاسم عبء الحوارات الصعبة. وبعد استخدامها الأول تستحق مراجعة جرد الخسائر، لأن الولاءات تتحول حين يرى الناس ما يطلبه التغيير منهم فعلا في عملهم اليومي ومع زملائهم ومجموعاتهم.