JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الهوية القيادية والقيم الشخصية

28 مارس – 1 أبريل 2027

أبوظبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الهوية القيادية والقيم الشخصية

المرجع: 1883_69246 **التاريخ:** 28 مارس – 1 أبريل 2027 **المكان:** أبوظبي **الرسوم:** GBP 5500

الهوية القيادية والقيم الشخصية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الذين يرسمون أسلوبهم القيادي الخاص، وتنتهي بإعداد وثيقة الهوية القيادية التي تربط قيم المدير وقصة حياته بسلوكه اليومي. وتزداد أهمية هذا الموضوع لأن المؤسسات تنتظر من المدير أن يشرح دوافع قراراته وأن يتصرف تحت الضغط كما يتصرف في الأوقات الهادئة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الهوية القيادية للمديرين الساعين إلى سلوك يعكس قناعاتهم.

لماذا تهم الهوية القيادية الآن

تتشكل الهوية القيادية اليوم تحت تأثير ثلاث قوى. فالعمل الهجين يجعل الفريق يرى المدير على فترات متقطعة، فيلاحظ بسرعة أي تناقض بين الرسائل والتصرفات. والموظفون الجدد يطلبون من المدير توضيح القيم التي تقف وراء قراراته بدلا من الاكتفاء بسلطة المنصب. كما تختبر إعادة الهيكلة والتغير السريع قدرة المدير على الثبات حين يشتد الضغط. والمدير صاحب الهوية الواضحة يكسب ثقة تصمد أمام القرارات الصعبة. وتستند الدورة إلى أبحاث القيادة الأصيلة ونموذج Johari Window لفهم الذات، ومقاربات الهوية السردية في علم نفس نمو الراشدين.

المستفيدون من الهوية القيادية

- مديرون انتقلوا حديثا من أدوار تخصصية ويحددون الطريقة التي يريدون القيادة بها
- مديرون مباشرون يستعدون لمسؤوليات أوسع ويحتاجون إلى موقف شخصي أكثر ثباتا
- مديرون أشارت فرقهم إلى فجوة بين الأولويات المعلنة والسلوك الملاحظ
- رؤساء وحدات صغيرة يمثلون فرقهم أمام الإدارة العليا
- مديرون عائدون بعد انقطاع مهني أو منتقلون إلى ثقافة مؤسسية جديدة

وتستفيد أكثر مجموعة من المديرين في مستوى قيادي واحد، لأن لغة القيم المشتركة تساعدهم على مساءلة بعضهم بعد الدورة.

قدرات الهوية القيادية

يحول المشاركون التأمل في القيم والتاريخ الشخصي إلى عادات قيادية ظاهرة يستطيع الزملاء ملاحظتها واختبارها.

- توضيح مجموعة مرتبة من القيم الشخصية — اختيار الأولويات عند تعارض المطالب
- ربط محطات الحياة المؤثرة بالميول القيادية الحالية — الوعي الذاتي في قرارات الفريق
- تصميم روتين لطلب الملاحظات من الأقران والمرؤوسين — اكتشاف النقاط العمياء
- تقييم الفجوة بين القيم المعلنة والسلوك الملاحظ — المصداقية أمام الفريق
- إيصال أسباب القرارات غير المرغوبة بوضوح — الثقة في أوقات التغيير
- بناء وثيقة الهوية القيادية مع تعهدات سلوكية محددة — حوارات التطوير الشخصي

مصطلحات الهوية القيادية الأساسية

- الهوية القيادية — نظرة المدير إلى نفسه بوصفه قائدا، وتجمع قيمه وتاريخه والدور الذي ينتظره الآخرون منه.
- القيم المعلنة — المبادئ التي يقول الشخص إنها توجهه، وقد تختلف عن القيم الظاهرة في سلوكه.
- القيم الممارسة — المبادئ التي تحرك السلوك فعلا، وتستنتج من الاختيارات المتكررة لا من النوايا المعلنة.
- التجربة المفصلية — محطة حياتية صعبة شكلت نظرة الشخص وتؤثر لاحقا في طريقة قيادته.
- نموذج Johari Window — نموذج يقسم معرفة الذات إلى مناطق مكشوفة وعمياء ومخفية ومجهولة لتوجيه الملاحظات والإفصاح.
- فجوة القول والفعل — المسافة بين ما يعد به المدير أو يقوله وما يراه الزملاء من تصرفاته.

الهوية القيادية يوما بيوم

اليوم 1: الهوية في الدور القيادي

- جرد التحول في الدور — ما يتغير حين تصبح الخبرة قيادة
- نتائج أبحاث القيادة الأصيلة — سبب ثقة الأتباع بالمدير الثابت
- الصورة الذاتية للهوية القيادية — الصورة الحالية مقابل السمعة المنشودة
- مسح الثقافة المؤسسية — نقطة التقاء الأسلوب الشخصي بأعراف الفريق
- تدقيق الحضور في العمل الهجين — كيف يقرأ الفريق مديره عن بعد

اليوم 2: القيم وقصة الحياة

- فرز بطاقات القيم وترتيبها — الأولويات عند تعارض المطالب
- رسم خط الحياة والتجارب المفصلية — جذور الميول القيادية
- مقابلة الهوية السردية في ثنائيات — تحويل التاريخ الشخصي إلى غاية
- سيناريوهات تعارض القيم من الرعاية الصحية والتجزئة — خيارات المفاضلة
- صياغة جملة الغاية الشخصية — توجيه القرارات المهنية

اليوم 3: الملاحظات والوعي الذاتي

- تطبيق نموذج Johari Window — اختيار ما يكشف وما يسأل عنه
- طلبات ملاحظات منظمة من الأقران — اكتشاف النقاط العمياء بأمان
- تحليل الإفراط في نقاط القوة — حين تتحول الميزات إلى معوقات
- سجل المحفزات الانفعالية — الثبات في لحظات الضغط
- التدرب على حوار التوجيه المستقبلي — تحويل الملاحظات إلى تغيير سلوكي

اليوم 4: الاتساق بين القول والفعل

- تقييم فجوة القول والفعل — المصداقية أمام المرؤوسين المباشرين
- إحاطة بأسباب القرار — شرح الخيارات غير المرغوبة بوضوح
- نص الاعتراف بالخطأ — ترميم الثقة بعد الأخطاء
- رسم الحدود مع أصحاب المصلحة الكبار — التمسك بالقيم تحت الضغط
- شبكة الأصالة المرنة — تكييف الأسلوب دون التخلي عن القيم الجوهرية

اليوم 5: التدرب على وثيقة الهوية القيادية

- مراجعة ترتيب القيم مع تحدي الأقران — الترتيب النهائي للأولويات
- دمج دروس خط الحياة في الغاية — سردية قيادية متماسكة
- تصميم روتين الملاحظات للربع القادم — وعي ذاتي متواصل
- التدرب على تعهدات القول والفعل في مجموعات ثلاثية — تعهدات سلوكية ظاهرة
- استكمال وثيقة الهوية القيادية — مشاركتها مع المدير المباشر والفريق

تطبيق الهوية القيادية بعد الدورة

- إجراء جولة توجيه مستقبلي مع ثلاثة مرؤوسين واثنين من الأقران، ثم تعديل أحد التعهدات السلوكية.
- إطلاع الفريق على القيم المرتبة التي تقف وراء الأولويات الحالية ودعوته إلى الإشارة إلى أي فجوة بين القول والفعل.

أسئلة حول الهوية القيادية

ما الهوية القيادية ولماذا تهم الآن؟

الهوية القيادية هي الطريقة التي يعرف بها المدير نفسه قائدا من خلال قيمه وتاريخه وسلوكه. وتهم الآن لأن الفرق الهجينة والتغير السريع يكشفان التناقض بسرعة، والثقة تعتمد على تصرف المدير كما يقول.

من أكثر المستفيدين من دورة الهوية القيادية والقيم الشخصية؟

المديرون المرقون حديثا هم الأكثر استفادة، ومعهم المديرون المستعدون لنطاق أوسع ومن أبلغتهم فرقهم بفجوة بين الأقوال والأفعال. كما يستفيد المنتقلون إلى ثقافة مؤسسية جديدة من موقف شخصي واضح.

ما الفرق بين تدريب الهوية القيادية ودورة المهارات القيادية العامة؟

يبدأ تدريب الهوية القيادية من قيم المدير وقصة حياته لا من الأساليب. فدورات المهارات العامة تعلم التفويض أو التوجيه، بينما تعمل هذه الدورة على الأسس الشخصية التي تجعل تلك الأساليب مقنعة للفريق في قطاعات مثل الرعاية الصحية والتجزئة.

ماذا تعود به من تدريب الهوية القيادية؟

تعود بوثيقة مكتوبة تربط القيم المرتبة والتجارب المؤثرة بتعهدات سلوكية محددة. كما تعود بروتين لطلب الملاحظات ونص لشرح القرارات الصعبة، جاهزين للمشاركة مع مديرك المباشر وفريقك.

الهوية القيادية: الطريق إلى الأمام

توجه وثيقة الهوية القيادية أولا طريقة المدير في تحديد أولويات الفريق للربع القادم. ويستخدمها المدير المباشر في حوارات التطوير، ويستخدمها أعضاء الفريق لمساءلة المدير عن تعهداته. وبعد أول استخدام لها، تستحق فجوة القول والفعل المراجعة: أي التعهدات صمد تحت الضغط، وأي القيم يحتاج إلى أدلة سلوكية أوضح.