JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الذكاء الاجتماعي للمديرين وقادة الفرق

24 – 28 أكتوبر 2027

الدوحة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الذكاء الاجتماعي للمديرين وقادة الفرق

المرجع: 77799_2111 **التاريخ:** 24 – 28 أكتوبر 2027 **المكان:** الدوحة **الرسوم:** GBP 5500

الذكاء الاجتماعي للمديرين وقادة الفرق دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة لمن يقودون فرقا ويحتاجون إلى قراءة ديناميكيات المجموعة وبناء الألفة واحتواء الاحتكاك، ويخرج كل مشارك منها بخريطة الديناميكيات الاجتماعية للفريق. فقد جعل العمل الهجين والهياكل الأقل هرمية والفرق الأكثر تنوعا قراءة الناس مهمة قيادية يومية. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لترسيخ الذكاء الاجتماعي ممارسة إدارية يومية.

لماذا يهم الذكاء الاجتماعي الآن

تشكل ثلاث قوى الذكاء الاجتماعي في بيئة العمل اليوم. فالفرق الموزعة بين المكتب والشاشة تفقد كثيرا من الإشارات التي كانت تكشف التوتر أو الفتور. والمشاريع متعددة الوظائف تضع المدير في تواصل يومي مع زملاء لا يملك عليهم سلطة مباشرة. كما ينتظر الموظفون قائدا يلاحظ أحوالهم لا إنجازهم وحده. والمدير الذي يقرأ الأجواء جيدا يحسم الخلافات مبكرا ويحفظ الثقة بعد القرارات الصعبة ويكسب التأييد للتغيير، أما من يسيء قراءتها فيترك الإساءات الصغيرة تتحول إلى قطيعة دائمة. وتستند الدورة إلى نماذج معروفة في الوعي بالموقف وتبني المنظور والمعاملة بالمثل، تعرض بلغة واضحة.

المستفيدون من الذكاء الاجتماعي

- قادة الفرق الميدانية وفرق المشاريع الذين يتعاملون مع التوترات اليومية وتقلب المزاج والتحالفات غير الرسمية
- المديرون المسؤولون عن العمل متعدد الوظائف الذين يحتاجون إلى التأثير في الأقران دون سلطة مباشرة
- المشرفون الذين يقدمون الملاحظات ويديرون المحادثات الفردية ويفصلون في الخلافات بين الزملاء
- قادة الفرق عن بعد أو الهجينة الذين يقرؤون مستوى الانخراط عبر الشاشات والرسائل
- المديرون المرقون حديثا الذين ينتقلون من زميل إلى قائد داخل المجموعة نفسها

تستفيد المجموعة القيادية في إدارة واحدة أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا ويتفقون على لغة مشتركة لقراءة العلاقات وإصلاحها.

قدرات الذكاء الاجتماعي

يتدرب المشاركون على التقاط الإشارات الاجتماعية وتفسيرها بإنصاف واختيار استجابة تحمي العلاقة والنتيجة معا.

- تقييم المزاج غير المعلن والتحالفات وإشارات المكانة في الاجتماع — قرار توقيت التدخل
- تطبيق تبني المنظور على موقف زميل قبل محادثة صعبة — الموظف المعني
- بناء الألفة مع الأقران وكبار أصحاب المصلحة عبر الإصغاء المقصود — رعاة العمل المشترك
- إيصال انطباع أول يطابق النية في المواقف الجديدة أو المتوترة — العملاء وأعضاء الفريق الجدد
- موازنة خيارات تهدئة الاحتكاك بين أعضاء الفريق — المناخ العام للفريق
- تصميم خطة علاقات مع الأشخاص المؤثرين في نتائج الفريق — القادة الكبار

مصطلحات الذكاء الاجتماعي الأساسية

- الذكاء الاجتماعي — القدرة على قراءة المواقف الاجتماعية بدقة والتصرف بطريقة تبني التعاون والثقة.
- الوعي بالموقف — ملاحظة من الحاضرون وما الذي على المحك وكيف يتفاعل الناس في لحظة معينة.
- تبني المنظور — تصور الموقف عمدا من موقع شخص آخر واحتياجاته وضغوطه قبل الرد.
- الألفة — شعور بالارتياح والتقدير المتبادل بين الأشخاص يتيح تبادلا صريحا.
- إدارة الانطباع — الاختيار الواعي للكلمات والنبرة والسلوك الذي يشكل نظرة الآخرين إلى الشخص.
- الاحتكاك الاجتماعي — توتر متكرر بين الأشخاص سببه تباين الأساليب أو المكانة أو المصالح أو سوء قراءة الإشارات.

الذكاء الاجتماعي يوما بيوم

اليوم 1: قراءة المشهد الاجتماعي

- جرد الإشارات الاجتماعية — ما يلاحظه القائد من إشارات وما يفوته
- إشارات المكانة والنفوذ — كيف يشكل التسلسل الهرمي ما يقوله الناس
- رسم الشبكة غير الرسمية — من يؤثر فعلا في رأي الفريق
- قراءة الإشارات عن بعد — رصد الفتور في الرسائل والمكالمات
- تدقيق النقاط العمياء الشخصية — عادات تشوه الحكم الاجتماعي

اليوم 2: التعاطف وتبني المنظور

- تمرين تبني المنظور — صياغة ضغوط الزميل قبل الرد عليه
- سلم الإصغاء الفعال — الانتقال من السماع إلى التحقق من المعنى
- فحص دقة التعاطف — اختبار الافتراضات حول نوايا الآخرين
- أساليب التواصل الثقافية — قراءة المباشرة والصمت بإنصاف
- أنماط تصميم الأسئلة — تشجيع الصراحة في المحادثات الفردية

اليوم 3: الألفة والانطباع

- تسلسل بناء الألفة — فتح باب الثقة مع الأقران والعملاء الجدد
- معايرة الانطباع الأول — مواءمة النبرة والإيقاع ولغة الجسد
- مبادئ المعاملة بالمثل — صنع رصيد من الود قبل طلب الدعم
- إشارات المصداقية — اكتساب الوزن في محادثات القيادات العليا
- عادات الحضور الافتراضي — الاحتفاظ بالانتباه في الاجتماعات عبر الإنترنت

اليوم 4: التأثير والاحتكاك الاجتماعي

- خريطة التأثير دون سلطة — كسب تأييد الأقران من الوظائف الأخرى
- تشخيص أنماط الاحتكاك — التمييز بين صدام الأساليب والخلاف الحقيقي
- لغة خفض التصعيد — تهدئة النقاشات الحادة دون التفريط في الموقف
- نص محادثة الإصلاح — استعادة الثقة بعد خطأ في التعامل
- تدخلات ديناميكيات المجموعة — معالجة التكتلات والصمت والهيمنة على النقاش

اليوم 5: تطبيق خريطة الديناميكيات الاجتماعية للفريق

- تطبيق جرد الإشارات الاجتماعية — تقدير المناخ الحالي للفريق
- بروفة تبني المنظور — التحضير لمحادثة صعبة مؤجلة
- بروفة الألفة والتأثير — الاقتراب من صاحب مصلحة متحفظ
- جولات ملاحظات الأقران — مقارنة الانطباعات بآراء المراقبين
- خريطة الديناميكيات الاجتماعية للفريق — تحديد العلاقات المطلوب تقويتها وإصلاحها

تطبيق الذكاء الاجتماعي بعد الدورة

- إجراء ملاحظة لاجتماعات الفريق مدة أسبوعين باستخدام جرد الإشارات الاجتماعية، ثم عرض ثلاثة أنماط على الفريق والاتفاق على تغيير واحد.
- عقد محادثة إصلاح مع زميل تراكم معه الاحتكاك، باستخدام أساليب تبني المنظور وخفض التصعيد التي تدرب عليها المشارك.

أسئلة حول الذكاء الاجتماعي

ما الذكاء الاجتماعي للمديرين ولماذا يهم الآن؟

الذكاء الاجتماعي مهارة قراءة الأفراد والمجموعات بدقة والاستجابة بطرق تبني التعاون. وتزداد أهميته الآن لأن العمل الهجين والمشاريع متعددة الوظائف وتنوع الفرق تجعل سوء قراءة الإشارات مكلفا، والقادة الذين يلتقطونها مبكرا يحفظون الثقة والزخم.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب الذكاء الاجتماعي؟

قادة الفرق ومديرو المشاريع والمشرفون هم الأكثر استفادة. فكل من يؤثر في أقرانه دون سلطة أو يفصل في الخلافات أو يقدم الملاحظات أو يقود زملاء عن بعد سيستخدم هذه الأساليب أسبوعيا.

كيف يختلف تدريب الذكاء الاجتماعي عن دورة الذكاء العاطفي؟

يتجه تدريب الذكاء الاجتماعي إلى الخارج نحو المجموعات والعلاقات والتأثير، بينما تركز دورة الذكاء العاطفي على الوعي الذاتي وإدارة المشاعر الشخصية. وهنا تتدرب على قراءة الأجواء وبناء الألفة وتوجيه ديناميكيات المجموعة وإصلاح الاحتكاك بين الزملاء.

ماذا تعود به من تدريب الذكاء الاجتماعي؟

تعود بخريطة الديناميكيات الاجتماعية للفريق التي تحدد العلاقات الأساسية والتوترات الحالية والإجراءات المخططة. كما تعود بنصوص مجربة لمحادثات الألفة والتأثير والإصلاح.

الذكاء الاجتماعي: الطريق إلى الأمام

تمنح خريطة الديناميكيات الاجتماعية للفريق كل مدير صورة واضحة عن العلاقات التي تصنع النتائج. وأول قرار تخدمه هو اختيار التوتر الذي يعالج أولا والحليف الذي يستحق التقوية. ويستخدمها المدير في المحادثات الفردية وجلسات التخطيط مع القادة الكبار. وبعد أولى محادثات الإصلاح تستحق الخريطة المراجعة لمعرفة الإشارات التي أسيئت قراءتها وكيف تغير المناخ.