JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة ممارسات التوجيه وقيادة التغيير لقادة الفرق

31 مايو – 4 يونيو 2027

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة ممارسات التوجيه وقيادة التغيير لقادة الفرق

المرجع: 90327_2401 **التاريخ:** 31 مايو – 4 يونيو 2027 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 5300

ممارسات التوجيه وقيادة التغيير لقادة الفرق دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق الجدد والحاليين، يبني فيها المشاركون روتين قيادة الفريق الذي يجمع محادثات التوجيه ووضوح التوقعات وقيادة التغيير في نمط أسبوعي واحد. تواجه الفرق اليوم أولويات متبدلة وطبقات إدارية أقل وإعادة هيكلة متكررة، فتحدد عادات القائد مدى قدرة الأفراد على التكيف. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في ممارسات التوجيه وقيادة التغيير.

لماذا تهم ممارسات التوجيه وقيادة التغيير الآن

ثلاث قوى تعيد تشكيل دور قائد الفريق اليوم. فالهياكل الأقل تدرجا تنقل مزيدا من التوجيه والتقدير إلى المستوى القيادي الأول. والتغير المستمر في الإجراءات وخطوط الارتباط الإداري يعني أن ظروف العمل نادرا ما تبقى ثابتة. ويتوقع الموظفون محادثات صريحة ومنتظمة عن نموهم بدلا من تقييم سنوي واحد. القائد الذي يوجه ويشرح التغيير بوضوح يحافظ على نمو المهارات، أما من يكتفي بإصدار التعليمات فيرى إعادة العمل وتعثر المبادرات. وتستند الدورة إلى نماذج معروفة لمحادثات التوجيه وإلى مراحل الانتقال الشخصي التي يمر بها الأفراد أثناء التغيير.

المستفيدون من ممارسات التوجيه وقيادة التغيير

- قادة أصبحوا مسؤولين حديثا عن الإنتاج اليومي لزملائهم السابقين
- قادة ذوو خبرة مطلوب منهم رفع القدرات دون زيادة عدد الموظفين
- قادة كلفوا بنقل إعادة هيكلة أو نظام جديد أو تغيير إجرائي إلى مجموعتهم
- مختصون يشرفون على مجموعة صغيرة إلى جانب مهامهم الفنية
- قادة يوجهون مجموعات تعمل بنظام هجين أو في مواقع متعددة

تتحقق الفائدة الأكبر عندما يحضر عدة قادة من إدارة واحدة معا ويتفقون على لغة مشتركة للتوجيه والتغيير.

قدرات ممارسات التوجيه وقيادة التغيير

يحول المشاركون التوقعات وأسئلة التوجيه ورسائل التغيير إلى سلوك قيادي متكرر، بما في ذلك محادثات التوجيه في اللقاءات الفردية المنتظمة.

- تحديد توقعات الدور بعبارات قابلة للملاحظة — الخيارات اليومية لكل عضو في الفريق
- تطبيق نموذج منظم لمحادثات التوجيه في اللقاءات الفردية — نمو مهارات الفرد
- الموازنة بين التوجيه والإرشاد المباشر والتفويض — توزيع انتباه القائد
- ترتيب أولويات وقت القائد والفريق وفق النتائج المتفق عليها — أهداف رئيس الإدارة
- إيصال قصة التغيير وأسبابه وما يبقى دون تغيير — الزملاء المتأثرون
- بناء نمط أسبوعي يربط التوجيه والمتابعة ونقاط مراجعة التغيير — مدير القائد

مصطلحات ممارسات التوجيه وقيادة التغيير الأساسية

- اتفاق التوقعات — مذكرة مكتوبة قصيرة تحدد نتائج الدور ومعاييره وحدود قراراته.
- محادثة التوجيه — حوار منظم يطرح فيه القائد أسئلة تساعد عضو الفريق على تحديد خطوته التالية وتبنيها.
- مصفوفة المهارة والرغبة — شبكة بسيطة تربط أسلوب القيادة بقدرة الشخص ودافعيته تجاه مهمة محددة.
- حلقة المتابعة — تأكيد التعهدات ومراجعة التقدم في موعد متفق عليه ثم التصرف بناء على النتيجة.
- منحنى الانتقال — نموذج للمراحل العاطفية التي يمر بها الأفراد عندما ينهي التغيير طرق العمل المألوفة.
- قصة التغيير — سرد قصير يوضح سبب التغيير وما يبقى على حاله.

ممارسات التوجيه وقيادة التغيير يوما بيوم

اليوم 1: الدور المتحول لقائد الفريق

- خريطة انتقال الدور — من أداء العمل بنفسك إلى قيادته
- تدقيق انتباه القائد — أين تذهب ساعات القائد فعليا
- شبكة توقعات أصحاب المصلحة — الموازنة بين الفريق والأقران والإدارة العليا
- نبض مناخ الفريق — قراءة إشارات المعنويات وعبء العمل مبكرا
- خط الأساس القيادي الشخصي — اختيار الممارسات التي تحتاج تقوية أولا

اليوم 2: التوقعات والمساءلة

- نموذج اتفاق التوقعات — تحويل المهام الغامضة إلى معايير قابلة للملاحظة
- مخطط حدود القرار — توضيح ما يقرره الأعضاء بمفردهم
- حلقة المتابعة — تأكيد التعهدات ومراجعة التقدم
- عبارات التقدير والتصحيح — الاستجابة للنتائج بسرعة وإنصاف
- خطة محادثة المساءلة — معالجة التعهدات غير المنجزة دون لوم

اليوم 3: التوجيه عبر اللقاءات الفردية

- تصميم جدول اللقاء الفردي — جعل اللقاءات المنتظمة بقيادة عضو الفريق
- مجموعة أسئلة التوجيه ذات الخطوات الأربع — هيكلة محادثات توجيه قصيرة
- مصفوفة المهارة والرغبة — اختيار التوجيه أو الإرشاد المباشر أو التفويض
- تمارين الإصغاء والتساؤل — استخراج الأفكار قبل تقديم النصيحة
- سجل إجراءات التطوير — متابعة النمو بين المحادثات

اليوم 4: قيادة التغيير داخل الفريق

- مسح أثر التغيير — تحديد من يخسر ومن يكسب وماذا
- رسم منحنى الانتقال — توقع ردود الفعل في كل مرحلة
- أداة بناء قصة التغيير — شرح السبب والأثر وما يبقى
- دليل محادثة المقاومة — التعامل مع الاعتراضات كمعلومات مفيدة
- لوحة أولويات وقت الفريق — حماية السعة أثناء التغيير

اليوم 5: ممارسة روتين قيادة الفريق

- تمرين اتفاق التوقعات — تطبيق المعايير على حالة حية
- لعب أدوار اللقاء الفردي التوجيهي — تطبيق الأسئلة تحت الملاحظة
- محاكاة إحاطة التغيير — تقديم القصة لزملاء متشككين
- جولة ملاحظات الأقران — تحسين النمط الأسبوعي لكل قائد
- روتين قيادة الفريق — التوجيه والمتابعة ونقاط مراجعة التغيير أسبوعيا

تطبيق ممارسات التوجيه وقيادة التغيير بعد الدورة

- الاتفاق كتابيا على التوقعات مع كل عضو في الفريق ومراجعتها في أول لقاء فردي توجيهي.
- عقد إحاطة تغيير واحدة باستخدام أداة بناء قصة التغيير، ثم إجراء نقاط مراجعة الانتقال بعد أسبوعين.

أسئلة حول ممارسات التوجيه وقيادة التغيير

ما ممارسات التوجيه وقيادة التغيير لقادة الفرق، ولماذا تهم الآن؟

هي العادات اليومية التي يستخدمها قائد الفريق لوضع التوقعات والتوجيه وإرشاد الأفراد خلال التغيير. وتهم الآن لأن الهياكل الأقل تدرجا وإعادة الهيكلة المتكررة تضع هذا العمل على المستوى القيادي الأول.

ما الأدوار الأكثر استفادة من ممارسات التوجيه وقيادة التغيير؟

يستفيد قادة الفرق الجدد والحاليون أكثر من غيرهم، وبخاصة من يقودون زملاء سابقين أو ينقلون تغييرا إلى مجموعتهم أو يوجهون موظفين يعملون بنظام هجين.

كيف تختلف دورة ممارسات التوجيه وقيادة التغيير عن دورة إدارة عامة؟

تركز على المحادثات التي يجريها قائد الفريق كل أسبوع بدلا من التخطيط والميزانيات واستراتيجية المؤسسة. فدورة إدارة التغيير للمستوى الأعلى تصمم التغيير على مستوى المؤسسة، أما هذه فتعدك لتوجيه مجموعتك وتثبيتها خلاله.

ماذا تكتسب من دورة ممارسات التوجيه وقيادة التغيير؟

تعود بنمط قيادي أسبوعي يحدد مواعيد اللقاءات الفردية ومتابعة التعهدات ونقاط مراجعة التغيير. كما تحمل نماذج للتوقعات وقصة تغيير جاهزة لإحاطتك القادمة.

ممارسات التوجيه وقيادة التغيير: الطريق إلى الأمام

يحدد روتين قيادة الفريق موعد كل لقاء فردي ومتابعة ونقطة مراجعة للتغيير خلال أسبوع عمل نموذجي. وأول استخدام له هو تحديد المحادثات التي يجب حمايتها عندما تتزاحم الأولويات. ويشاركه القادة مع مديريهم وفرقهم. وبعد شهره الأول تستحق إعادة النظر في التوازن بين الإرشاد المباشر والتوجيه مع نمو مهارات الأعضاء.