JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية للمديرين

11 – 15 يناير 2027

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية للمديرين

المرجع: 91526_2426 **التاريخ:** 11 – 15 يناير 2027 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 5300

العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الذين يستعدون لتولي دور يمتد عبر ثقافات وأسواق متعددة أو تولوه حديثا، ويخرج كل مشارك منها بخطة الانتقال العالمي الشخصية. ومع اتساع انتداب المديرين عبر الحدود، تحدد الأشهر الأولى في المنصب الجديد ما إذا كانت الثقة ستنمو أم ستتعثر. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية.

لماذا تهم العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية الآن

ثلاث قوى تشكل الانتقال إلى الدور الدولي اليوم. فالعمليات الموزعة تعني أن المدير يرث زملاء وموردين وعملاء يفسرون السلطة والوقت والاختلاف في الرأي بطرق متباينة. ويتوقع فريق البلد المضيف من القادم الجديد أن يصغي أولا، بينما تضيف الأسرة التي انتقلت معه ضغطا شخصيا. المدير المستعد يكسب القبول بسرعة، أما غير المستعد فيواجه قرارات معطلة ومقاومة صامتة وعودة مبكرة تضر بمساره المهني وبالعلاقات المحلية. وتستند الدورة إلى أبحاث الذكاء الثقافي CQ وإلى نماذج التكيف والانتقال المعروفة، مشروحة بلغة عملية واضحة.

المستفيدون من العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية

- مديرون يقبلون أول انتداب خارجي ويحتاجون إلى بناء المصداقية
- رؤساء وظائف يتولون نطاقا إقليميا يمتد عبر ثقافات عدة
- مديرو مشاريع ينسقون مع شركاء من تقاليد أعمال مختلفة
- مديرون معينون حديثا يرثون فريقا متعدد الجنسيات في وقت قصير
- شركاء التنقل الوظيفي الذين يعدون المديرين المنتقلين ويساندونهم

تستفيد أكثر مجموعات المديرين من مؤسسة واحدة المتجهة إلى مواقع انتداب مختلفة، إذ يساند بعضهم بعضا بعد الانتقال.

قدرات العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية

يتحول الفضول وتقبل الغموض والوعي الثقافي إلى عادات يختبرها المدير خلال السنة الأولى من الانتداب.

- تقييم نقاط القوة والنقاط العمياء في الذكاء الثقافي — أولويات التطوير المتفق عليها مع الراعي
- رسم طريقة فهم السلطة والثقة والوقت في البيئة المضيفة — القرارات المبكرة حول إيقاع الاجتماعات والتقارير
- تصميم جولة إصغاء للأيام التسعين الأولى — العلاقات مع القادة المحليين وكبار العملاء
- الموازنة بين تكييف الأسلوب الشخصي والتمسك بالمعيار — ثبات القيم عبر المواقع
- إيصال التوقعات بصيغة تعبر حواجز اللغة والسياق — الوضوح للزملاء متعددي الجنسيات
- بناء روتين تكيف شخصي مع الصدمة الثقافية والعزلة — صمود المدير وأسرته

مصطلحات العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية الأساسية

- العقلية العالمية — القدرة على استحضار عدة منظورات ثقافية واتخاذ قرار سليم حيث لا تنطبق قواعد بلد المنشأ.
- الذكاء الثقافي CQ — القدرة على قراءة الإشارات الثقافية وتعديل السلوك في البيئات غير المألوفة.
- تقبل الغموض — الارتياح للتصرف حين تظل الأعراف أو القواعد المحلية غير واضحة.
- منحنى الصدمة الثقافية — التسلسل المعتاد من الحماس ثم الإحباط ثم الاستقرار بعد الانتقال إلى الخارج.
- صاحب المصلحة في البلد المضيف — زميل أو عميل أو شريك محلي يحدد قبوله سرعة تقدم القادم الجديد.
- العودة إلى الوطن — الرجوع إلى المؤسسة الأم بعد الانتداب، بما يحمله من أسئلة إعادة التكيف.

العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية يوما بيوم

اليوم 1: قراءة السياق العالمي للدور

- التقييم الذاتي للذكاء الثقافي — أولويات التطوير الشخصي قبل المغادرة
- ملف أبعاد العقلية العالمية — فجوات الجاهزية الفكرية والنفسية والاجتماعية
- رسم نطاق الدور عبر الأسواق — القرارات التي تبقى محلية أو مركزية
- جرد عادات الفضول — أسئلة تفتح بيئات أعمال غير مألوفة
- مقابلة توقعات الراعي — معايير النجاح في السنة الأولى من الانتداب

اليوم 2: فك رموز ثقافة البلد المضيف وأعراف الأعمال

- شبكة مقارنة الأبعاد الثقافية — الفروق في السلطة والوقت والصراحة
- خريطة أنماط بناء الثقة — مسارات المصداقية القائمة على المهمة أو العلاقة
- التواصل عالي السياق ومنخفض السياق — اختيار القنوات المكتوبة أو الشفهية
- ملاحظة طقوس الاجتماعات واتخاذ القرار — أين يتحقق الاتفاق فعلا
- أعراف الملاحظات عبر الثقافات — تقديم التصحيح دون إحراج الطرف الآخر

اليوم 3: القيادة وسط الغموض في الانتداب الجديد

- سيناريوهات تقبل الغموض — التصرف حين تبقى القواعد المحلية غير واضحة
- مصفوفة قرار التكييف أو التمسك — الأسلوب الشخصي مقابل القيم المؤسسية الجوهرية
- تصميم جولة الإصغاء لتسعين يوما — ترتيب المحادثات مع القادة المحليين
- تشخيص الفريق الموروث — النفوذ غير الرسمي والتفاهمات غير المعلنة
- مراجعة حالات أخطاء المغتربين — دروس من انتدابات التجزئة والهندسة

اليوم 4: استدامة التكيف والعلاقات

- التخطيط وفق منحنى الصدمة الثقافية — توقع نقاط الإحباط واحتياجات الدعم
- قائمة تكيف الأسرة والشريك — المدارس والروتين والشبكات الاجتماعية
- خريطة شبكة أصحاب المصلحة في البلد المضيف — الموجهون والمرشدون الثقافيون والحلفاء
- الروابط الافتراضية مع المقر الرئيسي — البقاء مرئيا دون تجاوز القادة المحليين
- خطة العودة واستمرارية المسار المهني — خيارات الرجوع ونقل المعرفة

اليوم 5: ممارسة خطة الانتقال العالمي الشخصية

- محاكاة الأسبوع الأول مع الفريق المضيف — تطبيق رؤى الثقة والسياق
- التدرب على محادثة صعبة بين الثقافات — الملاحظات والغموض تحت الضغط
- ثلاثيات التوجيه بين الأقران — اختبار خيارات جولة الإصغاء والشبكة
- مسودة روتين التكيف الشخصي — عادات الصمود خلال الانتداب
- خطة الانتقال العالمي الشخصية — المحطات والداعمون ونقاط المراجعة

تطبيق العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية بعد الدورة

- تنفيذ الجولة الأولى من الإصغاء مع خمسة من أصحاب المصلحة في البلد المضيف وتدوين إشارات الثقة.
- إعادة التقييم الذاتي للذكاء الثقافي مع موجه محلي وتحديث أولويتين للتطوير.

أسئلة حول العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية

ما العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية، ولماذا تهم الآن؟

هي مجموعة المواقف والعادات التي تساعد المدير على النجاح عند انتقاله إلى دور يمتد عبر الثقافات. وتهم الآن لأن الأخطاء المبكرة في الانتداب الجديد تكلف الثقة كثيرا.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية؟

يستفيد أكثر المديرون المستعدون لأول انتداب خارجي، ومعهم رؤساء الوظائف ذوو النطاق الإقليمي الجديد وشركاء التنقل الوظيفي.

كيف تختلف العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية عن دورة عامة في التواصل بين الثقافات؟

تركز على انتقالك الشخصي إلى دور دولي جديد بدلا من التواصل اليومي بين الثقافات. وتعمل فيها على التقييم الذاتي والأيام التسعين الأولى وتكيف الأسرة والعودة إلى الوطن.

ماذا تعود به من تدريب العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية؟

تعود بخطة انتقال شخصية لانتدابك، تضم ملف ذكائك الثقافي وخريطة شبكة أصحاب المصلحة ونقاط مراجعة متفقا عليها مع راعيك.

العقلية العالمية والانتقال إلى الأدوار الدولية: الطريق إلى الأمام

توجه خطة الانتقال العالمي الشخصية أولا طريقة قضاء المدير للأسابيع الأولى من انتدابه: من يقابل وماذا يلاحظ.
ويستخدمها المدير والراعي والموجه المحلي معا. وبعد الربع الأول تستحق خيارات التكييف أو التمسك مراجعة جديدة، لأن الفروق الصغيرة في الأسلوب كثيرا ما تؤثر في الثقة أكثر من غيرها.