JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مسارات تطوير القادة للتحول المؤسسي

27 يونيو – 1 يوليو 2027

إسطنبول

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مسارات تطوير القادة للتحول المؤسسي

المرجع: 99520_2617 **التاريخ:** 27 يونيو – 1 يوليو 2027 **المكان:** إسطنبول **الرسوم:** GBP 4900

مسارات تطوير القادة للتحول المؤسسي دورة تدريبية مدتها أسبوع لمسؤولي تطوير القيادات ومسؤولي التطوير التنظيمي الذين يصممون رحلة التعلم التي تهيئ القادة لحمل تغيير كبير، وتنتهي بإعداد خارطة طريق تطوير قادة التحول. فكل تحول يطلب من القادة سلوكا جديدا قبل أن تلحق به قاعات التدريب بوقت طويل. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مسارات تطوير القادة.

لماذا تهم مسارات تطوير القادة الآن

تتشكل مسارات تطوير القادة اليوم تحت تأثير ثلاث قوى. يتوقع الرعاة التنفيذيون أن يسير التعلم بإيقاع التحول لا بإيقاع خطة التدريب السنوية. ويحمل القادة في المستويات الوسطى معظم التوقعات الجديدة وهم يديرون العمليات اليومية في الوقت نفسه. وتسأل مجالس الإدارة بصورة متزايدة عن طريقة الإفصاح عن القدرة القيادية إلى جانب مقاييس رأس المال البشري الأخرى. المؤسسة التي تربط مساراتها بالتغيير تكسب قادة يجسدون السلوك الجديد مبكرا، أما التي تغفل ذلك فتواجه التشكك وتعثر المبادرات وعودة القادة بهدوء إلى عاداتهم القديمة.

المستفيدون من مسارات تطوير القادة

- مسؤولو تطوير القيادات المعنيون بمناهج المجموعات وتسلسل التعلم
- مسؤولو التطوير التنظيمي الذين يترجمون التحول إلى سلوكيات قيادية
- مسؤولو المواهب الذين يختارون القادة للمجموعات ويتابعون جاهزيتهم لأدوار أكبر
- مسؤولو التغيير الذين ينسقون الرعاة وموجات التغيير مع أنشطة التعلم
- مسؤولو تحليلات الأفراد الذين يقدمون الأدلة على تحول سلوك القادة

يجني مكتب التحول الفائدة الكبرى حين يحضر مسؤولو التطوير والتغيير والتحليلات فيه معا.

قدرات مسارات تطوير القادة

ينتقل المشاركون من فعاليات قيادية متفرقة إلى مسارات تواكب محطات التحول وتظهر تغير السلوك فعليا.

- ترجمة حالة التحول إلى قائمة قصيرة من السلوكيات القيادية المستهدفة — الرعاة التنفيذيون
- تصميم مسار للمجموعة يضم التعلم المتباعد والمهام الميدانية وحلقات الأقران — القادة التنفيذيون في الخطوط
- تحديد أدوار الرعاة ونقاط ظهورهم ولحظات توجيههم — مكتب التحول
- مواءمة محطات المسار مع موجات التغيير ومواعيد تشغيل النموذج التشغيلي الجديد — قادة التحول
- بناء مقياس لتحول السلوك يجمع التقييمات النبضية والملاحظة والتغذية الراجعة التصاعدية — قرارات الاستثمار
- عرض تقدم المسار ومكاسب القدرة القيادية على مجالس الإدارة — لجان الحوكمة

مصطلحات مسارات تطوير القادة الأساسية

- مسار تطوير القادة — مجموعة متسلسلة من خبرات التعلم والممارسة والتأمل تمتد عدة أشهر وترتبط بغاية عمل محددة.
- مجموعة القادة — قادة يسيرون في المسار معا ويتعلمون من المهام المشتركة ومن تحدي الأقران.
- السلوك المستهدف — تصرف قيادي ملحوظ يحتاجه التحول، مكتوب بحيث يرى الزملاء هل يحدث أم لا.
- الراعي التنفيذي — قائد رفيع يملك نتيجة التحول ويدعم القادة في المسار دعما ظاهرا.
- المهمة الميدانية — جزء حقيقي من عمل التغيير ينجزه القائد بين جلسات التعلم لتطبيق السلوك الجديد.
- مؤشر تحول السلوك — مقياس مركب من التقييمات والملاحظات يبين مدى تحرك السلوكيات المستهدفة عبر الزمن.

مسارات تطوير القادة يوما بيوم

اليوم 1: قراءة التحول بعدسة القيادة

- تفكيك حالة التحول — ما التحولات القيادية التي يتطلبها التغيير فعلا
- رسم الطلب القيادي حسب المستوى — أين تهدد فجوات القدرة محطات التحول
- صياغة السلوكيات المستهدفة — تحويل لغة الاستراتيجية إلى تصرفات قيادية ملحوظة
- مسح خط الأساس القيادي الحالي — نقطة الانطلاق لكل فئة من القادة
- شبكة توقعات أصحاب المصلحة — ما يريده الرعاة والموظفون والمجالس من القادة

اليوم 2: تصميم المجموعات وبنية المسار

- معايير اختيار المجموعات — من يدخل أولا ولماذا يهم ذلك
- لوحة بنية المسار — ترتيب دفعات التعلم مقابل موجات التغيير
- تصميم التعلم المتباعد والمهام الميدانية — تحويل الجلسات إلى عمل تغيير تطبيقي
- حلقات الأقران ومجموعات التعلم بالعمل — استدامة الممارسة بين الجلسات الرسمية
- مزيج المدربين والخبراء الداخليين — الموازنة بين المصداقية والتكلفة والسياق

اليوم 3: أدوار الرعاة والمواءمة مع التغيير

- ميثاق دور الراعي — تحديد التعهدات الظاهرة المنتظرة من القادة الكبار
- تقويم نقاط ظهور الرعاة — متى يحضر التنفيذيون عبر المسار
- روتين التعزيز لدى المديرين المباشرين — إبقاء السلوك الجديد حيا في موقع العمل
- مواءمة موجات التغيير مع المسار — تجنب تعلم يصل متأخرا
- إشارات المقاومة بين القادة — استجابات مبكرة قبل أن تفقد المجموعات زخمها

اليوم 4: قياس تحول سلوك القادة

- بناء مؤشر تحول السلوك — جمع التقييمات النبضية والملاحظة والتغذية الراجعة التصاعدية
- بطاقة محطات المسار — ربط تقدم القادة بنقاط فحص التحول
- مقاييس القدرة القيادية في تقارير رأس المال البشري — ما ينبغي أن تراه المجالس
- تتبع تكلفة المسار والجهد المبذول — موازنة الاستثمار مقابل التحول الملحوظ
- أمثلة من قطاعي البنوك والمرافق — دروس من تحولات متباينة

اليوم 5: ممارسة إعداد خارطة طريق تطوير قادة التحول

- تنقيح مجموعة السلوكيات المستهدفة — تطبيق صياغات اليوم 1 على تحول مختار
- مسودة المجموعة والمسار — تطبيق بنية اليوم 2 على فئات قادة حقيقية
- خطة تعهدات الرعاة — تطبيق مواثيق اليوم 3 على أدوار تنفيذية محددة
- مراجعة الأقران لخيارات القياس — اختبار مؤشرات اليوم 4 أمام القيود العملية
- خارطة طريق تطوير قادة التحول — استكمال الخارطة النهائية وعرضها

تطبيق مسارات تطوير القادة بعد الدورة

- عقد جلسة مع راعي التحول لصياغة خمسة تصرفات قيادية ملحوظة للمجموعة الأولى.
- إطلاق قياس نبضي أولي للمجموعة الأولى ليحصل مؤشر تحول السلوك على قراءة البداية قبل انطلاق المسار.

أسئلة حول مسارات تطوير القادة

ما مسارات تطوير القادة للتحول المؤسسي ولماذا تهم الآن؟

هي رحلات تعلم متسلسلة تهيئ القادة لتجسيد السلوك الذي يحتاجه التحول. وتهم الآن لأن وتيرة التغيير صارت أسرع من خطط التدريب السنوية.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة مسارات تطوير القادة؟

يستفيد مسؤولو تطوير القيادات والتطوير التنظيمي أكثر من غيرهم. كما يستفيد مسؤولو المواهب والتغيير وتحليلات الأفراد، لأن المسارات تعتمد على عملهم في الاختيار والرعاية والأدلة.

كيف تختلف مسارات تطوير القادة عن دورة المهارات القيادية العامة؟

دورة المهارات القيادية العامة تبني قدرة الفرد بمعزل عن السياق. أما مسارات تطوير القادة فتصمم حول تحول بعينه، بمجموعات ورعاة ومهام ميدانية ومقاييس مرتبطة بمحطاته.

ماذا تعود به من دورة مسارات تطوير القادة؟

تعود بمسودة خارطة لتحول حقيقي تضم السلوكيات المستهدفة وتصميم المجموعة وتعهدات الرعاة ومقياس تحول السلوك.

مسارات تطوير القادة: الطريق إلى الأمام

توجه خارطة طريق تطوير قادة التحول أولا قرار اختيار فئة القادة التي تدخل المجموعة الافتتاحية وما يتعهد به الرعاة. ويستخدمها مسؤولو التطوير وقادة التغيير والرعاة التنفيذيون لمواءمة التعلم مع موجات التغيير. وبعد انتهاء المجموعة الأولى تستحق السلوكيات المستهدفة مراجعة جديدة، لأن الأدلة المبكرة تكشف ما يعتمد عليه التغيير حقا.