



دورة القيادة الذاتية والقيادة التأملية للقيادة الصاعدين والمديرين الجدد



دورة القيادة الذاتية والقيادة التأملية للقادة الصاعدين والمديرين الجدد

مقدمة:

دورة القيادة الذاتية والقيادة التأملية للقادة الصاعدين والمديرين الجدد دورة تدريبية مدتها خمسة أيام لقادة الفرق الجدد والمشرفين والمختصين ذوي الإمكانيات العالية المنتقلين إلى قيادة الأفراد، وتنتهي بإعداد خطة تطوير قيادي شخصية مع روتين للممارسة التأملية مدته 90 يوما. ترقى المؤسسات أصحاب الكفاءة الفنية إلى مواقع القيادة دون أن تمنحهم طريقة منضبطة لتوجيه أولوياتهم وقراءة التغذية الراجعة والتعلم من قراراتهم، فتتكرر أخطاء البدايات في أكثر من فريق. يقود المرشدون أصلا فرقا صغيرة أو مشاريع، وتعتمد الدورة على لعب الأدوار مع تغذية راجعة منظمة من الأقران. وتقدم كور كونسبت هذه الدورة في القيادة الذاتية.

أهداف الدورة:

- تطبيق الاستراتيجيات السلوكية واستراتيجيات المكافأة الطبيعية واستراتيجيات التفكير البناء لتحديد الأهداف القيادية الذاتية ومتابعتها وتعديلها
- رسم خريطة نقاط القوة والقيم المهنية والدوافع، وتفسير نتائج التقييم متعدد المصادر 360 درجة لتحديد النقاط العمياء
- صياغة هوية قيادية وبيان غاية شخصية يوجهان الخيارات في الدور القيادي الأول أو الثاني
- استخدام نماذج التأمل لدى Bortong Gibbs و Kolb ودفتر يوميات تأملي لتحويل مواقف العمل إلى تعلم موثق
- إدارة مراجعات ما بعد الإنجاز وحلقات تعلم الأقران التي تقارن النتائج المقصودة بالنتائج الفعلية دون إلقاء اللوم
- إعداد خطة تطوير قيادي شخصية مع روتين ممارسة تأملية لمدة 90 يوما وطلبات تغذية راجعة ومؤشرات تقدم

الفئة المستهدفة:

- قادة الفرق المسؤولون عن إنتاجية فريق صغير وتطوير أفرادهم
- المشرفون المنتقلون حديثا من العمل التخصصي إلى مسؤولية الإشراف المباشر على الأفراد
- قادة المشاريع ومسارات العمل الذين ينسقون جهود الآخرين دون سلطة إدارية رسمية
- المختصون ذوو الإمكانيات العالية المرشحون لأول تعيين قيادي ضمن مجموعات التعاقب الوظيفي
- المديرون في المستوى المتوسط المسؤولون عن توجيه القادة الأحدث في إدارة الذات والتعلم من التجربة

محاوِر الدورة:

اليوم 1: أسس القيادة الذاتية وخط الأساس الذاتي للقائد

- مفهوم القيادة الذاتية لدى Manz وموقعه في التطوير القيادي
- مجموعات الاستراتيجيات الثلاث لدى Neck and Houghton مع أمثلة تطبيقية
- ضغوط الانتقال من مختص فني إلى قائد فريق
- استبانة خط الأساس للقيادة الذاتية وتحليل الأنماط الشخصية
- إعداد دفتر اليوميات التأملي بنموذج تدوين يومي

اليوم 2: استراتيجيات القيادة الذاتية ونماذج الممارسة التأملية

- الاستراتيجيات السلوكية لتحديد الأهداف الذاتية والملاحظة الذاتية
- استراتيجيات المكافأة الطبيعية لإعادة تصميم عناصر المهام المحفزة
- استراتيجيات أنماط التفكير البناء ونصوص التمرين الذهني
- التأمل أثناء الفعل والتأمل بعد الفعل لدى Schön للقادة
- مقارنة دورات التأمل لدى Bortong Gibbs و Kolb

اليوم 3: نقاط القوة وتفسير التغذية الراجعة والهوية القيادية

- جرد نقاط القوة بتحليل مواقف الأداء المتميز
- ترتيب القيم المهنية والدوافع عبر خيارات المفاضلة
- تفسير تقرير التقييم 360 درجة ورسم خريطة النقاط العمياء
- صياغة بيان الهوية القيادية انطلاقاً من توقعات الدور
- بيان الغاية الشخصية وربطه بإسهام الفريق

اليوم 4: التعلم من التجربة وإدارة الذات ومعوقات المسار القيادي

- مراجعة ما بعد الإنجاز لمقارنة النتائج المقصودة بالنتائج الفعلية
- استخلاص الدروس بمراحل Gibbs الست من موقف قيادي صعب
- مصفوفة فرز الأولويات لوقت القائد وقرارات التفويض
- تحقيق الطاقة وتصميم العادات المحورية خلال أسبوع العمل
- معوقات القيادة الذاتية مثل الإفراط في السيطرة والعزلة وتجنب التغذية الراجعة

اليوم 5: التطبيق بلعب الأدوار وخطة التطوير القيادي الشخصية

- لعب أدوار لطلب تغذية راجعة محددة من المدير والأقران
- لعب أدوار لتيسير حلقة تعلم الأقران حول تحد قائم
- مراجعة تغيير قيادي مخطط بالعدسات الأربع لدى Brookfield
- روتين الممارسة التأملية لمدة 90 يوما مع اليوميات ومواعيد المراجعة
- استكمال خطة التطوير القيادي الشخصية ومناقشتها مع الأقران

المهارات التي ستكتسبها:

- تحديد الأهداف الذاتية ومتابعتها
- تحليل نقاط القوة والدوافع
- تفسير التقييم 360 درجة
- صياغة الهوية القيادية
- الكتابة التأملية المنظمة
- تيسير مراجعات ما بعد الإنجاز
- إدارة أولويات القائد وطاقته
- تيسير حلقات تعلم الأقران

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تسليم خطة تطوير قيادي شخصية مع روتين ممارسة تأملية لمدة 90 يوما إلى المدير المباشر أو راعي المواهب المشرف على تقدم المشارك
- تحديد أولويات التطوير التي يبدأ بها المشارك بعد قراءة نتائج التقييم 360 درجة بدلا من الاستجابة لكل ملاحظة
- تجنب تكرار أخطاء البدايات القيادية المكلفة عبر مراجعة الإخفاقات بأسلوب مراجعة ما بعد الإنجاز قبل القرار المشابه التالي
- نقل نماذج اليوميات التأملية وأسئلة مراجعة ما بعد الإنجاز وصيغ حلقات تعلم الأقران إلى قادة الفرق الآخرين

الخاتمة:

بعد العودة إلى العمل يسلم المشارك مديره المباشر أو راعي المواهب خطة تطوير قيادي شخصية تعرض نقاط قوته والنقاط العمياء المستخلصة من التغذية الراجعة وبيان هويته القيادية وروتين الممارسة التأملية لمدة 90 يوما. ويعتمد عليها المدير في الاتفاق على أولويات التطوير والمهام الموسعة ونقاط طلب التغذية الراجعة للربع القادم. وبعد انقضاء الأيام التسعين الأولى يراجع المشارك ومديره مدونات اليوميات وملاحظات مراجعات ما بعد الإنجاز والتغذية الراجعة الجديدة، ويحدد السلوكيات التي تغيرت فعلا، ثم يعيدان ضبط الروتين للمرحلة التالية.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يحتاج المشارك إلى إعداده قبل دورة القيادة الذاتية والقيادة التأملية؟

يكفي أن يقود المشارك فريقاً أو مشروعاً أو مسار عمل، أو أن يكون مرشحاً لأول دور قيادي. ويساعد إحضار تغذية راجعة حديثة أو ملخص تقييم أداء أو ملاحظات عن موقفين أو ثلاثة من التحديات القيادية الأخيرة على تطبيق نماذج التأمل على مواقف حقيقية.

بم تختلف دورة القيادة الذاتية والقيادة التأملية عن دورات الذكاء العاطفي أو القيادة الواعية؟

تركز الدورة على كيفية توجيه القائد لأهدافه وأولوياته وتعلمه من التجربة عبر التأمل المنظم والتغذية الراجعة. أما دورات الذكاء العاطفي فتتناول فهم المشاعر وتنظيمها، ودورات القيادة الواعية تتناول تدريب الانتباه، ولا يرد الموضوعان هنا إلا بإيجاز.

لماذا تعد الممارسة التأملية أساسية للقادة الصاعدين في القيادة الذاتية؟

لأن الممارسة التأملية تحول المواقف القيادية اليومية إلى تعلم مقصود. ودون روتين منظم يميل القادة الجدد إلى تكرار أخطاء البدايات وسوء قراءة التغذية الراجعة والاعتماد على عادات الأدوار التخصصية، بينما تكشف اليوميات ومراجعات ما بعد الإنجاز هذه الأنماط فيمكن تغييرها.

ماذا يعود به المشارك من دورة القيادة الذاتية والقيادة التأملية؟

يعود المشارك بخطة تطوير قيادي شخصية مع روتين ممارسة تأملية لمدة 90 يوماً، تتضمن تحليل نقاط القوة والنقاط العمياء وبيان الهوية القيادية ونماذج اليوميات وأسئلة مراجعة ما بعد الإنجاز وجدولاً لطلب التغذية الراجعة ومراجعة التقدم مع المدير.