

دورة القيادة المرتكزة على الفعل: المهمة والفريق والفرد

25 – 29 أكتوبر 2026
كوالالمبور





دورة القيادة المرتكزة على الفعل: المهمة والفريق والفرد

المرجع: 11386_27 التاريخ: 25 - 29 أكتوبر 2026 المكان: كوالالمبور الرسوم: GBP 4000

ملخص البرنامج

القيادة المرتكزة على الفعل في المهمة والفريق والفرد دورة تدريبية تمتد 5 أيام موجهة إلى كبار المديرين ورؤساء الإدارات على المستويين الإداري والاستراتيجي، وينتهي فيها كل مشارك بإعداد خطة قيادة ثلاثية الدوائر للفريق الذي يقوده. فكثر من القادة ذوي الخبرة يبحازون إلى بعد واحد، فيدفعون نحو النتائج بينما تتراجع الروح المعنوية، أو يحرصون على الانسجام بينما تتأخر المواعيد. يستخدم البرنامج نموذج John Adair لتشخيص هذا الخل وتطبيق وظائف القيادة الأساسية بوعي على الاحتياجات الثلاثة. تقدم هذا البرنامج في القيادة المرتكزة على الفعل مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

تتعر الفرق تحت الضغط بطرق متوقعة: أهداف غير واضحة، أو تماسك يتصدع، أو كفاءات تفقد حماسها. ولكل إخفاق من هذه كلفته، وكثيرا ما يعود إلى قائد اعتنى باحتياج واحد وأهمل الباقي. أما القادة الذين يوازنون بوعي بين المهمة والفريق والفرد، فيحافظون على الإنجاز ويحتفظون بأقوى عناصرهم وبينون فرقا قادرة على الأداء دون تدخل دائم.

- تحقيق الأهداف: رفع نسبة إنجاز أهداف الفريق في موعدها عبر تخطيط وتوجيه ومتابعة أوضح.
- تماسك الفريق وانخراطه: الحد من الخلافات وفتور الانخراط بالعناية بتماسك الفريق إلى جانب النتائج.
- الاحتفاظ بالكفاءات وتنميتها: إبقاء أصحاب القدرات وتطويرهم عبر اهتمام مقصود باحتياجات كل فرد.

المبادئ والأساس المعرفي

- نموذج القيادة المرتكزة على الفعل Action-Centred Leadership لدى John Adair: يقدم الاحتياجات الثلاثة المتداخلة للمهمة والفريق والفرد المعتمدة طوال البرنامج، وأداة التشخيص في الجلسة 1.
- وظائف القيادة لدى Adair: التخطيط والمبادرة والمتابعة والدعم والإبلاغ والتقييم، وتنظم الممارسة في الجلستين 2 و3.
- مراحل تطور الفريق لدى Tuckman: تفسر تغير احتياجات الفريق من مرحلة التكوين إلى مرحلة الأداء في الجلسة 3.
- نموذج القيادة الموقفية Situational Leadership ونموذج GROW للتوجيه: يرشدان القائد إلى تكييف أسلوبه مع كل فرد وتوجيه تطوره في الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- القادة المسؤولون عن نتائج إدارة أو قطاع أو محافظة مشاريع.
- كبار المديرين الذين يقودون مديرين آخرين ويحددون النمط القيادي لوحدهم.
- رؤساء الإدارات الذين يعيدون بناء الفرق أو يدمجونها بعد إعادة الهيكلة.
- القادة الذين تجمع فرقهم بين أداء مرتفع وانخراط منخفض أو دوران وظيفي مرتفع.

يخدم البرنامج إدارات العمليات والهندسة والمالية والخدمات العامة في قطاعات الطاقة والرعاية الصحية والإنشاءات والجهات الحكومية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص التوازن بين احتياجات المهمة والفرق والفرد في ممارستهم القيادية.
2. سيكون المشاركون قادرين على بناء خطط وإحاطات تحدد الأهداف والأدوار والمعايير بوضوح.
3. سيكون المشاركون قادرين على تقييم مرحلة تطور الفريق واختيار إجراءات تعزز تماسكه.
4. سيكون المشاركون قادرين على تكييف الأسلوب القيادي والتوجيه مع احتياجات كل عضو في الفريق.
5. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة قيادة ثلاثية الدوائر لفريقهم أمام راع من الإدارة العليا.

هيكل البرنامج

اليوم 1: الدوائر الثلاث للقيادة المرتكزة على الفعل

ماذا يحتاج الفريق من قائده، وأين يقف التوازن الحالي؟

- احتياجات المهمة والفريق والفرد بوصفها دوائر متداخلة
- مستويات القيادة: الفريق والعمليات والاستراتيجية
- التشخيص الذاتي وفق الدوائر الثلاث
- علامات إهمال أحد الاحتياجات
- الصفات القيادية مقابل الوظائف القيادية

اليوم 2: إنجاز المهمة

كيف تحدد الأهداف وتتابع ليحقق الفريق ما هو مطلوب؟



- تحديد الأهداف ومعايير النجاح
- وظيفة التخطيط: الخيارات والموارد وخطط الطوارئ
- وظيفة الإحاطة: إحاطات منظمة للفريق
- وظيفة المتابعة: المعايير والرصد والتدخل
- وظيفة التقييم: مراجعات ما بعد التنفيذ

اليوم 3: بناء الفريق والحفاظ عليه

كيف يبني القائد تماسك الفريق ويحافظ عليه تحت الضغط؟

- مراحل تطور الفريق وفق Tuckman
- أعراف الفريق وأدواره واتفاقيات العمل
- وظيفة الدعم: الروح المعنوية وروح الفريق
- وظيفة الإبلاغ: إشباع التواصل المنتظم
- التعامل مع الخلافات داخل الفريق

اليوم 4: تنمية الفرد

كيف تلبي احتياجات كل شخص ليسهم بكامل طاقته؟

- مواهمة الأسلوب وفق نموذج Situational Leadership
- قاعدة التحفيز 50:50 لدى Adair
- محادثات التوجيه وفق نموذج GROW
- التفويض والمهام التطويرية
- ممارسات التقدير والتغذية الراجعة

اليوم 5: تطبيق القيادة المرتكزة على الفعل

كيف يوازن القائد بين الاحتياجات الثلاثة في فريقه؟

- تطبيق التشخيص ثلاثي الدوائر على فريق أحد المشاركين
- تدقيق الوظائف القيادية في مشروع قائم
- سيناريو إعادة التوازن: ضغط المواعيد مقابل إجهاد الفريق
- مراجعة الزملاء لإجراءات تنمية الأفراد
- عرض خطة القيادة ثلاثية الدوائر



المنهجية

يقوم البرنامج على تدريبات منظمة ومحاكاة. ينفذ المشاركون مهام جماعية تكشف أسلوب قيادتهم تحت ضغط الوقت، ثم يراجعون ما جرى في ضوء الدوائر الثلاث ووظائف القيادة. ويسهم تحليل حالات من قطاعات متعددة وملاحظات الزملاء في بناء الخطة التي تعرض في الجلسة 5.

- نشاط مقترح: قيادة مهمة جماعية محددة الوقت ومراجعتها وفق الدوائر الثلاث.
- نشاط مقترح: إحاطة فريق عمليات في مستشفى بمستهدف خدمة جديد.
- نشاط مقترح: لعب أدوار جلسة توجيه مع مهندس فائر الحماس وفق نموذج GROW.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة قيادة ثلاثية الدوائر لفريقه، تتضمن تشخيصا للاحتياجات، وأهداف المهمة وخطة الإحاطة، وإجراءات تطوير الفريق، وملاحظات لتنمية الأعضاء الرئيسيين، وإيقاعا للمراجعة، ليتفق عليها مع مديره المباشر أو الراعي.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب دورة القيادة المرتكزة على الفعل كبار المديرين ذوي الخبرة؟

نعم، فهي مصممة لقادة الفرق والمديرين على المستويين الإداري والاستراتيجي، وتفترض خبرة قيادية تستخدمها مادة للتشخيص والتطبيق.

ما النماذج التي تقوم عليها دورة القيادة المرتكزة على الفعل؟

تقوم على نموذج Action-Centred Leadership لدى John Adair ووظائفه القيادية، مدعوما بمراحل تطور الفريق لدى Tuckman ونموذج Situational Leadership ونموذج GROW للتوجيه.

كيف تستخدم خطة القيادة ثلاثية الدوائر الناتجة عن دورة القيادة المرتكزة على الفعل في العمل؟

تستخدمها لتحديد أولويات فريقك في الأشهر المقبلة، فتتفق مع الراعي على الأهداف وإجراءات الفريق وتنمية الأفراد، وتراجع التقدم في ضوءها.

ما الفرق بين دورة القيادة المرتكزة على الفعل ودورة عامة في تطوير القيادة؟

تعمل من خلال نموذج عملي واحد هو التوازن بين المهمة والفريق والفرد والوظائف التي تخدمها، بدلا من استعراض نظريات قيادية متعددة.