

دورة القيادة الخادمة للتنفيذيين: الرعاية والتمكين والمساءلة

25 – 29 أكتوبر 2026

عن بعد





دورة القيادة الخادمة للتنفيذيين: الرعاية والتمكين والمساءلة

المرجع: 15474_147 التاريخ: 25 - 29 أكتوبر 2026 المكان: عن بعد الرسوم: GBP 1700

ملخص البرنامج

القيادة الخادمة للتنفيذيين دورة تدريبية تمتد أسبوع بمسئول متقدم، موجهة إلى المديرين العامين وكبار المسؤولين، ويخرج منها كل مشارك بخطة لممارسة القيادة الخادمة في الوحدة التي يقودها. فكثر من فرق القيادة تعلن أن الإنسان أولاً ثم تكافئ السيطرة، فيتراجع التمكين عند الضغط وتتحول المساءلة إلى بحث عن مذنب. ويتدرج البرنامج من فلسفة القيادة الخادمة وأبعادها القابلة للقياس إلى تشخيص الممارسة الحالية، ثم إلى الأساليب التي تجمع بين خدمة الناس ومستوى الأداء. تقدم هذا البرنامج في القيادة الخادمة والرعاية والمساءلة مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

تحدد القيادات العليا طريقة اتخاذ القرار وطريقة معاملة الناس حين تكون الأهداف موهدة. فإذا خدم القائد نمو فريقه مع وضوح المعايير، تولى الفريق زمام المسؤولية وكشف المشكلات مبكراً. أما إذا اختلعت الخدمة بالتساهل، فإن الأداء ينحرف ويغادر أصحاب الكفاءة.

- الجهد التطوعي وروح الملكية: يرتفعان حين يمنح الناس الصلاحية والدعم للتصرف بتقديرهم.
- الاحتفاظ بالكفاءات: يتحسن حين يصبح التطوير والتقدير جزءاً من عمل القائد اليومي.
- جودة القرار: تتعزز حين يصغي القائد على نطاق واسع ويتراجع خطوة ليتيح للآخرين الإسهام.

المبادئ والأساس المعرفي

- مقالة The Servant as Leader لروبرت غرينليف: يركز عليها اختبار نمو من يخدمهم القائد واستقلاليتهم في الجلسة 1.
- الخصائص العشر للقائد الخادم عند لاري سبيرز: الإصغاء والتعاطف والمعالجة والوعي والإقناع والتصور والاستشراف والرعاية وتنمية الأفراد وبناء المجتمع، وتنظم العمل السلوكي في الجلستين 1 و3.
- مقياس Servant Leadership Survey لفان ديرندونك ونويتن: توفر أبعاده الثمانية ملف التشخيص المستخدم في الجلسة 2.
- مفهوم الرعاية: دور القائد بوصفه أميناً على الناس والموارد، ويؤطر عمل الثقافة والقرار في الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- القيادات التي ترسم الاتجاه لعدة فرق وتحدد طريقة تفويض الصلاحيات.
- التنفيذيون المطالبون برفع المساءلة دون العودة إلى أسلوب الأمر والسيطرة.
- كبار المسؤولين عن ثقافة الخدمة العامة وتطوير الموظفين.
- رؤساء الإدارات الذين يوجهون من سيخلفهم وينون القدرات القيادية في المستويات التالية.

يخدم البرنامج الجهات الحكومية وقطاعات الرعاية الصحية والطاقة والخدمات المالية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تقييم ممارستهم القيادية في ضوء اختبار غرينليف وخصائص سبيرز العشر.
2. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص مواطن القوة والفجوات في القيادة الخادمة لدى فريق باستخدام الأبعاد الثمانية لمقياس Servant Leadership Survey.
3. سيكون المشاركون قادرين على صياغة اتفاقات مساءلة تجمع بين التمكين ومعايير أداء واضحة.
4. سيكون المشاركون قادرين على تصميم حوارات تطوير تبني الاستقلالية والقدرة لدى الرؤوسين المباشرين.
5. سيكون المشاركون قادرين على ترتيب أولويات التغيير في الاجتماعات والقرارات والتقدير لترسيخ ممارسة القيادة الخادمة في الثقافة المؤسسية.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة ممارسة القيادة الخادمة أمام الزملاء والرعاة.

هيكل البرنامج

اليوم 1: فلسفة القيادة الخادمة وغايتها

ماذا يعني أن يقود المسؤول الكبير من خلال الخدمة؟

- مقالة The Servant as Leader واختبار النمو والاستقلالية
- الخصائص العشر للقائد الخادم عند سبيرز
- القيادة الخادمة مقارنة بأسلوب الأمر والسيطرة
- فهم خاطئ شائع: الخدمة والضعف والتساهل
- بيان الغاية القيادية الشخصية

اليوم 2: تشخيص القيادة الخادمة في الممارسة

ما مدى حضور القيادة الخادمة لدى القائد والفريق اليوم؟



- مقياس Servant Leadership Survey وأبعاده الثمانية
- التواصل والأصالة والتراجع خطوة إلى الخلف
- الشجاعة وتقبل الآخرين تحت الضغط
- تفسير التغذية الراجعة متعددة المصادر
- ملف القيادة الخادمة للفريق

اليوم 3: التمكين مع المساءلة

كيف تجتمع الصلاحية والمعايير في آن واحد؟

- تفويض صلاحيات القرار حسب مستوى السلطة
- اتفاقات المساءلة ومعايير الأداء
- الإصغاء والتعاطف والإقناع في حوارات الأداء
- حوارات التطوير وخطط النمو للمرؤوسين المباشرين
- معالجة ضعف الأداء دون التخلي عن روح الخدمة

اليوم 4: الرعاية والثقافة والقرار

كيف تصبح القيادة الخادمة طريقة عمل المؤسسة؟

- رعاية الناس والموارد والثقة العامة
- الاستشراف والتصور في القرارات الاستراتيجية
- أساليب الاجتماعات والقرارات التي تستدعي الإسهام
- رسائل التقدير والترقية والمكافأة
- بناء روح المجتمع بين الإدارات

اليوم 5: تطبيق القيادة الخادمة على وحدة المشارك

أي الممارسات تتغير أولاً، وكيف يقاس التقدم؟

- أولويات العمل المستخلصة من ملف الفريق في الجلسة 2
- مسودة اتفاق مساءلة بأساليب الجلسة 3
- رسائل ثقافية مختارة من أساليب الجلسة 4
- مراجعة الزملاء لتعهدات الممارسة
- إنجاز خطة ممارسة القيادة الخادمة



المنهجية

يجمع البرنامج بين التقييم الذاتي المنظم وتحليل حالات من الخدمة العامة والرعاية الصحية وبيئات الأعمال. ويرسم المشاركون ملف ممارستهم، ويختبرونه في ضوء ملاحظات الزملاء، ويتدربون على الحوارات الصعبة التي تلتقي فيها الخدمة بالمساءلة. وتنتهي كل جلسة بتأمل قصير يغذي المخرج الختامي.

- نشاط مقترح: تقييم فريق قيادي وفق أبعاد المقياس الثمانية.
- نشاط مقترح: إعادة تصميم اجتماع أسبوعي ليشرك موظفو الخطوط الأمامية في صنع القرار.
- نشاط مقترح: إجراء حوار مساءلة مع مدير كبير منخفض الأداء.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة لممارسة القيادة الخادمة في وحدته، تتضمن بيان الغاية الشخصية، وملف الفريق، والسلوكيات ذات الأولوية، ونموذج اتفاق المساءلة، والرسائل الثقافية المطلوب تغييرها، ومؤشرات المراجعة مع الراعي بعد ثلاثة أشهر.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب دورة القيادة الخادمة التنفيذيين ذوي الخبرة؟

نعم، فهي بمستوى متقدم للمديرين العامين وكبار المسؤولين الذين يقودون قادة آخرين، وتفترض خبرة إدارية، وتركز على تغيير العادات الراسخة لا على الأساسيات.

ما النماذج التي تقوم عليها القيادة الخادمة للتنفيذيين؟

تقوم على مقالة The Servant as Leader لغرينليف، والخصائص العشر للقائد الخادم عند سبيرز، والأبعاد الثمانية لمقياس Survey Servant Leadership لفان ديرندونك ونويتن.

كيف تستخدم خطة ممارسة القيادة الخادمة في العمل؟

تستخدمها للاتفاق على الأولويات مع فريقك، وإحاطة راعيك، ومتابعة التقدم وفق المؤشرات التي حددتها.

بم تختلف القيادة الخادمة عن دورات أنماط القيادة العامة؟

تركز على نهج واحد قائم على الأدلة ويقاس بأبعاد محددة، وعلى التوازن بين الخدمة والمساءلة، بدلا من استعراض أنماط كثيرة.