JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية لقادة الفرق

14 – 18 فبراير 2027

كوالالمبور

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية لقادة الفرق

المرجع: 100867_2650 **التاريخ:** 14 – 18 فبراير 2027 **المكان:** كوالالمبور **الرسوم:** GBP 4600

الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق ومديري الخطوط الأمامية، يبني فيها كل مشارك خطة الرؤية المشتركة والاحتفاء بالإنجازات لفريقه. فالفرق الموزعة بين المواقع وتنامي بحث الموظفين عن معنى لعملهم يجعلان الحفاظ على صورة واحدة للمستقبل أصعب وأعلى قيمة في آن واحد. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية.

لماذا تهم الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية الآن

تتشكل هذه الممارسة اليوم تحت ثلاثة ضغوط. فالعمل الهجين يشتت الانتباه، فتتلاشى الوجهة التي تعلن مرة واحدة في لقاء انطلاق سنوي خلال أسابيع قليلة. ويقيس الموظفون قيمة أدوارهم بقدرتهم على رؤية إسهامهم وبمدى ملاحظة الآخرين له. أما الفريق الذي يحمل تطلعا مشتركا واضحا، ويملك قراراته ضمن حدود متفق عليها، ويرى تقدمه موضع تقدير، فيحافظ على وتيرته رغم العثرات، بينما ينزلق الفريق الذي يفتقد ذلك إلى انشغال بلا اتجاه وانسحاب صامت ودوران وظيفي يمكن تجنبه. وترتكز الدورة على ممارسات راسخة في سرد الرؤية وتفويض حقوق القرار والتقدير القائم على التقدم.

المستفيدون من الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية

- القادة المسؤولون عن تحويل توجه المؤسسة إلى وجهة يستطيع فريقهم وصفها بكلماته
- المشرفون المعنيون بنقل القرارات إلى الأعضاء دون التفريط في معايير الجودة
- منسقو المجموعات متعددة الوظائف أو فرق المشاريع ممن يحافظون على التركيز عبر جداول زمنية طويلة
- القادة المرقون حديثا الذين يرسمون نبرة الفريق لأول مرة

تحقق المجموعات القيادية من الإدارة نفسها أكبر فائدة حين يحضر عدد من أعضائها معا.

قدرات الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية

يحول المشاركون التوجه العام إلى صورة يرددها الأعضاء، ومجموعة من القرارات المفوضة، وتقويم للتقدم الذي يحظى بالتقدير.

- صياغة بيان تطلع الفريق بلغة ملموسة — أعضاء الفريق الذين سيرددونه
- بناء صور الرؤية وقصصها بالمشاركة مع الفريق — ملكية الوجهة المشتركة
- تحديد حقوق القرار وحدوده في المهام المفوضة — مقدار الاستقلالية في كل مهمة
- بناء الثقة من خلال الوفاء الظاهر بالوعود الصغيرة — مصداقية القائد أمام الفريق
- تصميم خريطة المراحل التي تربط الجهد اليومي بالتطلع — ترتيب الإنجازات المرحلية
- تطبيق التقدير المحدد في وقته وطقوس الاحتفاء — استدامة الحماس عبر الجهود الطويلة

مصطلحات الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية الأساسية

- بيان تطلع الفريق — وصف قصير للمستقبل الذي يعمل الفريق من أجله، يسهل على الأعضاء ترديده.
- قصة الرؤية — سرد ملموس ليوم عمل نموذجي بعد بلوغ التطلع.
- حقوق القرار — القائمة المتفق عليها للخيارات التي يتخذها الفرد وحده، أو بعد التشاور، أو بموافقة مسبقة فقط.
- الأمان النفسي — القناعة المشتركة بأن طرح الأسئلة أو المخاوف أو الأخطاء لن يقابل بعقاب أو سخرية.
- الإنجاز المرحلي — نتيجة وسيطة ظاهرة تبين أن الفريق يتقدم نحو تطلعه.
- طقس التقدير — ممارسة متكررة يمكن توقعها للإشادة بإسهامات محددة.

الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية يوما بيوم

اليوم 1: رؤية الوجهة معا

- مسح توجه المؤسسة — ما الذي ينبغي أن يسهم به الفريق
- صياغة بيان تطلع الفريق — كلمات يرددها الأعضاء
- كتابة قصة الرؤية — جعل المستقبل ملموسا للآخرين
- ترجمة القيم إلى سلوكيات — العادات التي يتطلبها التطلع
- اختبار وضوح التطلع — هل يستوعب المنضمون الجدد الوجهة بسرعة

اليوم 2: إشراك الآخرين في الرؤية

- تصميم جلسة بناء الرؤية بالمشاركة — توزيع الملكية على الفريق
- رسم آمال أصحاب المصلحة — ربط الأهداف الشخصية بتوجه الفريق
- أساليب السرد القصصي للقادة — اختيار الصور المقنعة
- حوارات المقاومة والتشكك — الاستجابة دون فقدان المصداقية
- إيقاع تجديد الرؤية — متى تراجع الوجهة ويعاد إعلانها

اليوم 3: التمكين بالثقة والاستقلالية

- مصفوفة حقوق القرار — الخيارات التي تنتقل إلى أعضاء الفريق
- سلم مستويات التفويض — مواءمة الاستقلالية مع الخبرة والمخاطر
- ممارسة سجل الثقة — إبقاء الوعود الصغيرة ظاهرة
- جلسة متابعة الأمان النفسي — كشف المخاوف قبل أن تتفاقم
- مهام توسيع القدرات — بناء الثقة بالنفس عبر مسؤولية فعلية

اليوم 4: تقدير التقدم والإسهام

- بناء خريطة المراحل — ترتيب الإنجازات الوسيطة نحو التطلع
- لغة التقدير المحدد — تسمية السلوك وأثره
- ملفات تفضيلات التقدير — الإشادة العلنية أو الخاصة أو من الزملاء
- طقوس الاحتفاء بالإنجازات — الاحتفاء بالتقدم في المكتب وعن بعد
- حوارات إعادة تأطير العثرات — الحفاظ على الطاقة بعد تفويت الأهداف

اليوم 5: تطبيق خطة الرؤية والتقدير

- التمرن على عرض بيان التطلع — تقديم الوجهة أمام الزملاء
- محاكاة حقوق القرار — تسليم قرار حقيقي من قرارات الفريق
- لعب أدوار التقدير — تقديم إشادة محددة تحت ضغط الوقت
- حلقة نقد الأقران — تقوية كل خطة قبل العودة
- خطة الرؤية المشتركة والاحتفاء بالإنجازات — الصيغة النهائية الجاهزة للمشاركة

تطبيق الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية بعد الدورة

- إدارة جلسة بناء الرؤية بالمشاركة مع الفريق ونشر بيان التطلع المتفق عليه.
- الاتفاق على مصفوفة حقوق القرار لمسار عمل واحد والاحتفاء بإنجازه المرحلي التالي.

أسئلة حول الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية

ما الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة بناء وجهة يستطيع الفريق كله وصفها، وتفويض القرارات ضمن حدود متفق عليها، والاحتفاء بالتقدم على الطريق. وتهم الآن لأن الفرق الموزعة تفقد اتجاهها سريعا، ولأن الأفراد باتوا يقدرون رؤية إسهامهم وملاحظة الآخرين له.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية؟

يستفيد منها قادة الفرق والمشرفون ومنسقو المشاريع والمديرون المرقون حديثا أكثر من غيرهم. وتناسب أساليبها أي مجموعة تسعى إلى هدف بعيد، من أقسام المستشفيات إلى عمليات الخدمات اللوجستية.

كيف تختلف الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية عن دورة بناء الفريق العامة؟

تركز على أساليب القائد نفسه لا على الأنشطة الجماعية. فدورة بناء الفريق تقوي العلاقات عبر تمارين مشتركة، أما هذه فتمكنك من كتابة التطلع وتفويض القرارات وتصميم إيقاعات تقدير تستمر بعد أي فعالية منفردة.

ماذا تعود به من دورة الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية؟

تعود بخطة جاهزة تضم بيان تطلع فريقك وقصة الرؤية ومصفوفة حقوق القرار وخريطة المراحل وطقوس التقدير. وقد تمرنت على كل عنصر منها مع زملائك أولا.

الرؤية المشتركة للفريق والاحتفاء بالإنجازات المرحلية: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة الرؤية المشتركة والاحتفاء بالإنجازات أولا أي القرارات تنتقل إلى أعضاء الفريق وأي الإنجازات المرحلية يحتفى بها قبل غيرها. يستخدمها قادة الفرق مع أعضائهم، ويستخدمها مديروهم لمتابعة التقدم. وبعد الاحتفاء بأول إنجاز، تستحق مراجعة بيان التطلع للتأكد من أنه ما زال يصف المستقبل الذي يريده الأعضاء.