JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق

2 – 6 مايو 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق

المرجع: 101736_2670 التاريخ: 2 – 6 مايو 2027 المكان: عمان الرسوم: GBP 3300

دورة قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الإدارات الوسطى والعليا الذين يحتاجون إلى التقاط إشارات التغيير مبكرا وتحويلها إلى مبادرات نمو يحملها فريقهم، وينتج المشاركون فيها خارطة مبادرات نمو الفريق. فاحتياجات العملاء ومهارات الموظفين تتبدل اليوم أسرع من الخطط السنوية، والوحدة التي ترصد وتتحرك أولا تكسب مساحة للتوسع. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق.

لماذا تهم قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق الآن

تضغط ثلاث قوى على المدير في مستوى الوحدة: عملاء يغيرون ما يقدرونه بين دورة موازنة وأخرى، وأساليب رقمية جديدة تعيد تشكيل طريقة تقديم الخدمة، ومهارات مطلوبة تبتعد تدريجيا عن المهارات المتوفرة لدى الفريق. والوحدة التي تمسح أفقها وتفرز الإشارات الضعيفة وتراهن على عدد محدود من مبادرات النمو المصاغة جيدا تحافظ على مكانتها وعلى كفاءاتها. أما الوحدة التي تنتظر التوجيه فترث مستهدفات يصعب بلوغها وتفقد أصحاب الأفكار. وتستند الدورة إلى مسح الأفق والتفكير بالسيناريوهات والتمويل المرحلي للمبادرات، مشروحة بلغة الممارسة اليومية.

المستفيدون من قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق

- المديرون المسؤولون عن الوجهة المستقبلية ومستهدفات النمو لإدارة أو وحدة
- رؤساء خطوط الخدمة الذين يقررون العروض أو التحسينات الجديدة التي يتبناها الفريق
- المديرون الوسطيون الذين يحولون طموحات المؤسسة إلى مبادرات يملكها فريقهم
- الأخصائيون الكبار الذين يقودون مجموعات نمو صغيرة إلى جانب عملهم الفني
- شركاء الأعمال الذين يساعدون في صياغة المبادرات وتمويلها

وتستفيد فرق القيادة في القطاع الواحد أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا ويعودون بقائمة إشارات مشتركة.

قدرات قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق

ينتقل المشاركون من ملاحظة التغيير إلى توجيه رهانات نمو على مستوى الفريق لكل منها مالك وقواعد توقف واضحة.

- تقييم الإشارات الناشئة من حيث الصلة والسرعة والأثر على الوحدة — جدول أعمال فريق القيادة
- بناء مستقبلين متباينين لسوق الفريق أو خدمته — تحديد الوجهة
- تصميم مبادرات نمو لكل منها فرضية ومالك وأول محطة — موافقة الراعي
- موازنة المبادرات مقابل الطاقة المتاحة وفجوات المهارات — قرارات تخصيص الموارد
- تحديد القدرات المستقبلية التي يجب أن ينميها الفريق — الاستثمار في التطوير
- إيصال وجهة مستقبلية تربط الإشارات بالمبادرات — تأييد الفريق والراعي

مصطلحات قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق الأساسية

- الإشارة الضعيفة — علامة مبكرة وجزئية على تغيير قد يتحول إلى اتجاه يؤثر في عمل الوحدة أو عملائها.
- مسح الأفق — بحث منتظم عن تطورات قد تعيد تشكيل سوق الفريق أو أساليبه أو مهاراته.
- مبادرة النمو — جهد محدد النطاق له مالك وفرضية ومحطات، يهدف إلى توسيع ما يقدمه الفريق.
- فرضية المبادرة — عبارة قابلة للاختبار تصف المكسب المتوقع للعميل أو التشغيل وكيفية إثباته.
- فجوة القدرات — الفرق بين المهارات التي يملكها الفريق اليوم وتلك التي يتطلبها المستقبل المختار.
- بوابة المرحلة — نقطة قرار مخططة تستمر عندها المبادرة أو يعاد تشكيلها أو توقف بناء على الأدلة.

قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق يوما بيوم

اليوم 1: قراءة أفق الوحدة

- خريطة مصادر الإشارات — أين يبحث المدير عن التغيير المبكر
- مقابلات تحول العملاء — أي الاحتياجات تتحرك بأسرع وتيرة
- سجل الإشارات الضعيفة — ما الذي يستحق نظرة ثانية
- شبكة الأثر والسرعة — أي الإشارات تصل إلى الفريق أولا
- تدقيق الافتراضات — أي القناعات الحالية تحتاج إلى اختبار

اليوم 2: تصور مستقبلات الفريق

- رسم السيناريو ثنائي المحور — مستقبلان متباينان للخدمة
- سرد يوم عمل مستقبلي — كيف يتغير العمل على الموظفين
- عجلة التداعيات — الآثار غير المباشرة على عبء العمل والأدوار
- مسودة بيان الوجهة — إلى أين يتجه الفريق بعد ذلك
- خريطة توقعات الراعي — طموحات من يجب أن تخدمها الوجهة

اليوم 3: صياغة مبادرات النمو

- لوحة تأطير الفرص — تحويل الإشارات إلى أفكار مبادرات
- بطاقة فرضية المبادرة — المكسب المتوقع والأدلة المطلوبة
- تحجيم الرهانات الصغيرة — حجم الجهد الذي يخصص مبكرا
- ميثاق مالك المبادرة — من يقود وبأي صلاحيات
- معايير بوابة المرحلة — متى تستمر المبادرة أو يعاد تشكيلها أو توقف

اليوم 4: تنمية القدرات المستقبلية للفريق

- جرد المهارات المستقبلية — الفجوات بين الحاضر والوجهة المختارة
- تصميم مهام التحدي — بناء المهارات عبر أدوار المبادرات
- مراجعة تحرير الطاقة — الأعمال التي توقف لتمويل النمو
- مخطط توازن محفظة المبادرات — توزيع المخاطرة على الرهانات
- سرد التقدم للرعاة — الحفاظ على الدعم في ظل عدم اليقين

اليوم 5: التطبيق العملي لخارطة مبادرات نمو الفريق

- تتبع الإشارة إلى المبادرة — ربط إشارات اليوم 1 بالرهانات المختارة
- اختبار الإجهاد بالسيناريوهات — فحص المبادرات أمام المستقبلين
- تسلسل بناء القدرات — مواءمة نمو المهارات مع المحطات
- لجنة التحدي من الأقران — شحذ الفرضيات وقواعد التوقف
- خارطة مبادرات نمو الفريق — النسخة النهائية لمراجعة الراعي

تطبيق قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق بعد الدورة

- إجراء مسح شهري للأفق مع الفريق باستخدام سجل الإشارات الضعيفة.
- إطلاق رهان نمو صغير ببطاقة فرضية مكتوبة ومالك محدد وموعد أول بوابة مرحلة متفق عليه مع الراعي.

أسئلة حول قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق

ما قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة التقاط إشارات التغيير المبكرة وتحويلها إلى مبادرات نمو يملكها الفريق. وتهم الآن لأن احتياجات العملاء والأساليب والمهارات تتغير أسرع من الخطط السنوية، والوحدات التي تتحرك مبكرا تحافظ على مكانتها وكفاءاتها.

من الأدوار الأكثر استفادة من قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق؟

يستفيد أكثر مديرو الإدارات الوسطى والعليا الذين يحددون وجهة الوحدة. كما يطبق رؤساء خطوط الخدمة والأخصائيون الذين يقودون مجموعات النمو الأساليب مباشرة في مجالاتهم.

بم تختلف قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق عن دورات الاستشراف المؤسسي أو إدارة التغيير؟

تعمل على مستوى الفريق والوحدة لا على مستوى المؤسسة كلها. فدورات الاستشراف تبني مستقبلات بعيدة المدى للمؤسسة، أما هنا فتختار رهانات النمو التالية لفريقك وتمولها.

ماذا تعود به من قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق؟

تعود بخارطة نمو جاهزة لعرضها على راعيك. وهي تربط الإشارات التي رصدتها بمبادرتين أو ثلاث، لكل منها فرضية ومالك وبوابات مراحل.

قيادة مبادرات النمو ورصد الاتجاهات للفرق: الطريق إلى الأمام

توجه خارطة مبادرات نمو الفريق أولا قرار الوحدة بشأن الرهان الذي تموله هذا الربع. ويستخدمها المديرون مع الرعاة ومالكي المبادرات، ويستعين بها الموظفون لمعرفة المهارات التي ينبغي بناؤها لاحقا. وبعد أول بوابة مرحلة تستحق قائمة الإشارات مراجعة جديدة، فالاتجاهات الأسرع حركة قد لا تكون تلك المتوقعة في البداية.