JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع

28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027

لندن

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع

المرجع: 107888_2814 **التاريخ:** 28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 **المكان:** لندن **الرسوم:** GBP 5800

قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين الذين يريدون إنتاجية مرتفعة ومستدامة دون إنهاك أفرادهم، ويخرج المشاركون منها بميثاق طاقة الفريق ومناخه. فأعباء العمل التي لا تهدأ والجداول الهجينة والطلب المستمر على أفكار جديدة تستنزف الفرق أسرع مما تلاحظه منظمات كثيرة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع.

لماذا تهم قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع الآن

ثلاث قوى تضغط على قادة الفرق في وقت واحد: تواصل لا ينقطع يشتت الانتباه، وعملاء ورعاة ينتظرون حلولا جديدة في دورات أقصر، وموظفون يغادرون حين يشعرون أن جهدهم غير مقدر أو غير قابل للاستمرار. الفرق التي يحمي قادتها وقت التركيز ويرحبون بالرأي المخالف ويديرون حوارات أداء صريحة تحافظ على الإنتاجية والمعنويات معا، أما الفرق التي تعتمد على موجات العمل الإضافي فتتراجع جودتها وتجف أفكارها ويرحل أكفأ أفرادها. تربط الدورة مناخ الفريق بالأداء القابل للقياس عبر منظور التعلم والنمو في Balanced Scorecard، أي بطاقة الأداء المتوازن، فتصل مقاييس القدرات والمناخ بالنتائج التي يحاسب عليها الفريق.

المستفيدون من قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع

- القادة المسؤولون عن إنتاجية الفريق خلال فترات التسليم المرهقة
- المشرفون الذين يجدولون أعباء العمل ويحمون وقت التركيز للمتخصصين
- المديرون الذين يديرون اللقاءات الفردية وحوارات الأداء المنتظمة
- رؤساء الوحدات المطالبون بتقديم أفكار جديدة وتحسينات للخدمة
- المنسقون الذين يحافظون على استقرار المعنويات خلال الذروة والانتكاسات ودوران الموظفين

تستفيد المجموعات القيادية في وظائف العمليات وخدمة العملاء أكثر حين يحضر عدد من أعضائها معا ويتفقون على معيار مناخ واحد.

قدرات قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع

يتعلم المشاركون قراءة مسارات طاقة الفريق وفتح المجال للأفكار وتحويل التغذية الراجعة إلى إنتاجية ثابتة.

- تقييم أنماط طاقة الفريق عبر رسم أعباء العمل والتعافي — قرارات التوظيف والجدولة
- تصميم فترات التركيز وحدود الاجتماعات — الانتباه الذي يحتاجه المتخصصون للمهام العميقة
- تطبيق توليد الأفكار المنظم واختيارها — مقترحات التحسين التي تصل إلى الرعاة
- بناء الأمان النفسي عبر روتين الرأي المخالف — الاعتراض الصريح من الأعضاء الأحدث
- إيصال تغذية راجعة للأداء تحافظ على الجهد — تطوير الأفراد وتقدير إسهاماتهم
- تحديد مؤشرات المناخ المرتبطة بنتائج الفريق — تقارير التقدم إلى الإدارة العليا

مصطلحات قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع الأساسية

- طاقة الفريق — القدرة الجماعية للفريق على الجهد المستمر، وتتشكل من عبء العمل والتعافي والإحساس بالغاية.
- مناخ الإبداع — الظروف المشتركة كالثقة والوقت والانفتاح على الاعتراض التي تسمح بظهور الأفكار الجديدة ونموها.
- الأمان النفسي — اعتقاد مشترك بأن الأعضاء يستطيعون طرح المخاوف والأخطاء والأفكار غير المألوفة دون خشية الإحراج.
- فترة التركيز — وقت محمي خال من الاجتماعات والرسائل، مخصص للعمل المركز الفردي أو الجماعي.
- إيقاع التعافي — النمط المخطط لفترات أخف بعد الجهد المكثف يمنع تراكم الإرهاق في الفريق.
- مؤشر المناخ — مقياس دوري مثل تقييمات النبض أو تدفق الأفكار يتابع سلامة ظروف الفريق.

قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع يوما بيوم

اليوم 1: قراءة الضغوط على طاقة الفريق

- رسم أعباء العمل والتعافي — مواضع انهيار الجهد المستمر
- تدقيق تشتت الانتباه — الاجتماعات والرسائل التي تضعف التركيز
- مقابلات الغاية والمعنى — ما يبقي الأعضاء منخرطين
- مسح الإشارات المبكرة للاحتراق الوظيفي — متى يجب أن يتدخل القائد
- منظور التعلم والنمو — ربط المناخ بنتائج الفريق

اليوم 2: حماية التركيز والإيقاع

- جدولة فترات التركيز — تأمين الوقت للمهام المتخصصة العميقة
- حدود عبء الاجتماعات — أي اللقاءات تختصر أو تلغى
- تصميم إيقاع الذروة والتعافي — توزيع الجهد عبر الفترات المزدحمة
- توزيع المهام وفق الطاقة — مواءمة التكليفات مع القدرة ونقاط القوة
- روتين الطاقة الشخصية للقادة — تقديم نموذج لعادات مستدامة

اليوم 3: بناء مناخ الإبداع

- نبض الأمان النفسي — قياس الانفتاح على الاعتراض والخطأ
- روتين الرأي المخالف ودور المعترض — كشف المخاطر والأفكار المغفلة
- أساليب إعادة صياغة المشكلة — تحويل الشكاوى إلى أسئلة قابلة للحل
- جلسات توليد الأفكار المنظمة — إنتاج خيارات تتجاوز البديهي
- اختيار الأفكار والتجارب الصغيرة — المقترحات التي تستحق وقت الفريق

اليوم 4: حوارات أداء تحافظ على الجهد

- هيكل اللقاء الفردي القائم على نقاط القوة — خيارات التطوير لكل عضو
- ممارسة التقدير المحدد — تعزيز الجهد الذي يحرك النتائج
- التخطيط لحوار ضعف الأداء — معالجة الفجوات دون الإضرار بالثقة
- معايرة الأهداف الطموحة — مستويات تحد تنشط ولا تنهك
- لوحة مؤشرات المناخ — رفع ظروف الفريق إلى الإدارة العليا

اليوم 5: ممارسة ميثاق طاقة الفريق ومناخه

- تمرين تشخيص طاقة الفريق — تطبيق الرسم على فريق كل مشارك
- إعادة تصميم إيقاع التركيز — إعادة بناء تقويم فريق حقيقي
- التدرب على تيسير جلسة الأفكار — إدارة جولة حية لحل مشكلة إبداعيا
- تمثيل حوار الأداء — ملاحظات الأقران على النبرة والوضوح
- ميثاق طاقة الفريق ومناخه — مسودة مكتملة للنقاش مع الفريق

تطبيق قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع بعد الدورة

- إدخال فترتي تركيز محميتين أسبوعيا ومقارنة عبء الاجتماعات والإنتاجية بعد أربعة أسابيع.
- عقد جلسة أفكار منظمة لمشكلة متكررة في الفريق وتجربة الخيار المختار.

أسئلة حول قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع

ما قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة إدارة قدرة الفريق على الجهد والظروف التي تسمح بظهور الأفكار. وتهم لأن الطلبات المستمرة وتشتت الانتباه يضعفان الإنتاجية والإبداع معا حين يتركهما القادة دون إدارة.

من الأدوار الأكثر استفادة من قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع؟

قادة الفرق والمشرفون ورؤساء الوحدات هم الأكثر استفادة، خاصة من يديرون اللقاءات الفردية أو يجدولون أعباء المتخصصين.

كيف تختلف دورة قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع عن دورة أساليب الإبداع؟

تعامل الأفكار بوصفها جزءا من أداء الفريق، فتضيف إلى أساليب توليد الأفكار عبء العمل والتعافي ووقت التركيز وحوارات الأداء.

ماذا تعود به من دورة قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع؟

تعود بتشخيص لطاقة فريقك، وإيقاع تركيز معاد تصميمه، وصيغة لجلسات الأفكار، وخطة لحوارات الأداء، مجمعة في ميثاق واحد للنقاش مع فريقك.

قيادة طاقة الفريق ومناخ الإبداع: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق طاقة الفريق ومناخه أولا الاجتماعات والطلبات التي ينبغي تقليصها لحماية وقت التركيز. يستخدمه قادة الفرق مع الأعضاء في بيئات تمتد من مكاتب الدعم الفني للبرمجيات إلى أجنحة المستشفيات. وبعد الشهر الأول تستحق مؤشرات المناخ إعادة النظر للتأكد من أن تدفق الأفكار والمعنويات تحركا مع الإنتاجية.