JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي

26 – 30 يوليو 2027

نيويورك

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي

المرجع: 3260_124197 **التاريخ:** 26 – 30 يوليو 2027 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 7900

العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق ومنسقي المشاريع الذين يجمعون كفاءات من إدارات متعددة، ويخرج منها المشارك بميثاق التعلم الفريقي لمبادرة قائمة. تشكل المنظمات اليوم مجموعات المشاريع وتفككها أسرع مما تواكبه خطوط التبعية، فصارت القدرة على تنسيق أشخاص لم يعملوا معا من قبل والتعلم السريع من الإخفاقات مصدرا للتميز. تقدم جوبيتر برايم للتدريب العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي بوصفه ممارسة عملية.

لماذا يهم العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي الآن

ثلاث قوى تحدد أداء المجموعات المختلطة اليوم: العمل الهجين والموزع الذي يضعف التواصل غير الرسمي، ودورات المنتجات والخدمات المتسارعة التي تتطلب تجارب قصيرة، واختلاف اللغة المهنية بين المتخصصين. المنظمة التي تحسن هذا النوع من العمل تكتشف المشكلات مبكرا وتنقل الدروس بين الإدارات وتتعافى من التجارب الفاشلة دون لوم. وتستند الدورة إلى أبحاث راسخة في الأمان النفسي، وإلى مراجعة ما بعد الإنجاز المنظمة، وإلى دورة التعلم القائمة على التخطيط ثم التنفيذ ثم التأمل ثم التعديل، مع شرح كل منها بلغة واضحة.

المستفيدون من العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي

- من يقودون مجموعات مؤقتة من الهندسة والمالية والعمليات وخدمة العملاء حول هدف مشترك
- المسؤولون عن نقاط التسليم والواجهات والاعتماديات بين الوحدات المتخصصة
- المشرفون المطالبون برفع الصراحة وثقافة الإفصاح داخل المجموعات المختلطة
- أخصائيو التحسين الذين يديرون تجارب واختبارات سريعة مع زملاء من مجالات أخرى
- القادة التنفيذيون الذين يعيرون موظفيهم لمجموعات المشاريع ويريدون عودة الدروس معهم

تستفيد الإدارات التي تتبادل الموظفين باستمرار أكثر من غيرها عندما يحضر عدد من منسقيها معا.

قدرات العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي

يتدرب المشاركون على تشكيل المجموعات متعددة التخصصات واستخلاص الدروس منها لتعبر المعرفة حدود الإدارات.

- تقييم مناخ الصراحة في مجموعة مختلطة — الرعاة عند تحديد مواضع الدعم
- تصميم جلسة إطلاق توائم الأدوار والواجهات والأهداف المشتركة — الأعضاء المنضمون
- تطبيق مراجعة ما بعد الإنجاز على مرحلة مكتملة — أولويات الدورة التالية من العمل
- بناء سجل تجارب يميز الإخفاق الذكي عن الخطأ القابل للتجنب — أصحاب المخاطر
- إيصال الدروس عبر حدود الإدارات بلغة مبسطة — الإدارات المجاورة
- تحديد إيقاعات التأمل وأدوار الوسطاء بين الوظائف لمجموعة متغيرة — راعي المشروع

مصطلحات العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي الأساسية

- العمل الجماعي المرن — التنسيق والتعاون مع أشخاص من وظائف مختلفة بينما لا تزال المجموعة في طور التكوين أو التغير.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الأعضاء يستطيعون طرح الأسئلة والمخاوف والأخطاء دون خشية الإحراج أو العقاب.
- مراجعة ما بعد الإنجاز — جلسة قصيرة منظمة تقارن المقصود بما حدث وأسبابه وما يجب تكراره أو تغييره.
- الإخفاق الذكي — نتيجة غير ناجحة لتجربة محدودة ومدروسة في مجال جديد تقدم معرفة مفيدة.
- الوسيط بين الوظائف — عضو ينقل الأهداف والمصطلحات والقيود بين الإدارات حتى لا تنقطع نقاط التسليم.
- التعلم مزدوج الحلقة — تأمل يراجع الافتراضات الكامنة خلف الهدف أو الأسلوب، لا الإجراءات المتخذة فحسب.

العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي يوما بيوم

اليوم 1: التحول نحو التعاون المرن

- المجموعات الثابتة مقابل العمل الجماعي المرن — اختيار البنية المناسبة للمهمة
- رسم خرائط اللغات والحوافز الوظيفية — توقع الاحتكاك عند الواجهات
- طيف تعقيد المهام — المواءمة بين نمط التنفيذ ونمط التعلم
- رسم الاعتماديات بين الوحدات — تحديد مخاطر نقاط التسليم الحرجة
- مقارنة حالات من الرعاية الصحية والإنشاءات — دروس من انهيار التنسيق

اليوم 2: بناء الأمان النفسي

- تشخيص مناخ الصراحة — تحديد المواضع التي يتدخل فيها القادة مبكرا
- تأطير المهمة كمشكلة تعلم — استدعاء المساهمات منذ البداية
- الاستجابة البناءة للأخبار السيئة — حماية الإفصاح في المستقبل
- إشارات المكانة والتراتبية — الحد من صمت المتخصصين المبتدئين
- التوازن بين الاستفسار والمناصرة — كشف الافتراضات الخفية في الاجتماعات

اليوم 3: التجريب والتعلم من الإخفاق

- تصنيف الإخفاق إلى قابل للمنع ومعقد وذكي — وضع قواعد الاستجابة
- بطاقات الفرضيات والتجارب الصغيرة — تقليل التعرض أثناء اختبار الأفكار
- تصميم سجل التجارب — توثيق الأدلة للتأمل اللاحق
- روايات الحوادث الخالية من اللوم — فصل أسباب النظام عن الخطأ الفردي
- التساؤل مزدوج الحلقة — مراجعة الأهداف عندما تفاجئ النتائج

اليوم 4: التأمل المنظم ونقل المعرفة

- تيسير مراجعة ما بعد الإنجاز — تحويل المراحل إلى تعديلات متفق عليها
- مراجعة ما قبل التنفيذ وتحليل الإخفاق المسبق — توقع نقاط الفشل مبكرا
- أدوار الوسطاء وروتين الارتباط — إبقاء الوظائف متصلة
- مستودع الدروس وعادات الاسترجاع — إعادة استخدام الخبرة بين المشاريع
- تخطيط إيقاع التأمل — إدراج جلسات الاستخلاص ضمن وتيرة التسليم

اليوم 5: ممارسة ميثاق التعلم الفريقي

- محاكاة جلسة الإطلاق — تطبيق خرائط الواجهات على مبادرة قائمة
- نتائج تشخيص الصراحة — تحديد أولويات الأمان للمجموعة
- تقويم التجارب والمراجعات — الجمع بين التجارب ودورات الاستخلاص
- نقد الأقران للمواثيق — اختبار الافتراضات مع المشاركين الآخرين
- إكمال ميثاق التعلم الفريقي — الاتفاق على الأدوار والإيقاعات والتعهدات

تطبيق العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي بعد الدورة

- إدارة مراجعة ما بعد الإنجاز بشكل ميسر عند اكتمال المرحلة التالية من المبادرة.
- إعادة تشخيص مناخ الصراحة مع مجموعة المشروع الحالية.

أسئلة حول العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي

ما العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة تنسيق أشخاص من وظائف مختلفة مع بناء عادات التأمل المشترك. ويهم الآن لأن مجموعات المشاريع تتشكل وتتغير بسرعة، والمجموعات التي تتعلم عبر الحدود تتعافى من الإخفاقات أسرع.

من هم أكثر المستفيدين من العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي؟

قادة الفرق ومنسقو المشاريع الذين يجمعون مجموعات مختلطة هم أكثر المستفيدين. ويستفيد كذلك أخصائيو التحسين ومنسقو الواجهات والقادة الذين يعيرون موظفيهم للمشاريع.

كيف يختلف العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي عن دورة بناء الفرق العامة؟

يركز على المجموعات المؤقتة متعددة التخصصات وعلى التعلم من التجارب والإخفاقات، بدلا من أنشطة التقارب داخل إدارة ثابتة. وتتدرب على جلسات الاستخلاص وسجلات التجارب في مبادرات قائمة.

ماذا تعود به من العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي؟

تعود بميثاق لمبادرة حقيقية يحدد الأدوار والواجهات وأولويات الأمان وتقويما للتجارب والمراجعات. وتعود كذلك بروتين لجلسات الاستخلاص يمكنك تطبيقه مباشرة.

العمل الجماعي العابر للوظائف والتعلم الفريقي: الطريق إلى الأمام

يمنح ميثاق التعلم الفريقي كل مشارك نقطة انطلاق متفقا عليها لمبادرة قائمة. أول استخدام له هو تحديد طريقة إطلاق المجموعة ومواعيد توقفها للتأمل. ويرجع إليه الرعاة والأعضاء والإدارات المجاورة. وبعد أول دورة مراجعة، يستحق السؤال العودة إليه: هل يغير التأمل الافتراضات أم يكتفي بتعديل الإجراءات؟