JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في ثقافة الابتكار والأمان النفسي

27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2027

نيويورك

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في ثقافة الابتكار والأمان النفسي

المرجع: 30272_797 **التاريخ:** 27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2027 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 7900

ثقافة الابتكار والأمان النفسي محور هذه الدورة التدريبية التي تمتد أسبوع، وتخدم رؤساء الأقسام وقادة الموارد البشرية ومسؤولي الابتكار، ويخرج منها كل مشارك بميثاق إجراءات مناخ الابتكار لوحدته. تحتاج المؤسسات اليوم إلى موظفين يطرحون الأفكار ويعترفون بالأخطاء مبكرا قبل أن تتحول إلى أزمات، وهذا لا يتحقق دون بيئة يشعر فيها الفرد بالأمان حين يتكلم. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في ثقافة الابتكار والأمان النفسي.

لماذا تهم ثقافة الابتكار والأمان النفسي الآن

تتسارع دورات التقنية وتتغير توقعات الأجيال الجديدة من العاملين، فيما يطالب المساهمون والعملاء بخدمات تتجدد باستمرار. الوحدة التي يصمت فيها الموظفون خوفا من اللوم تكتشف الأخطاء متأخرة وتفقد أفكارا كان يمكن أن تفتح لها أسواقا وخدمات جديدة. أما الوحدة التي يجرب فيها الفريق بانضباط ويتعلم من الإخفاق فتراكم معرفة يصعب على المنافسين تقليدها. وتستند الدورة إلى نموذج مصفوفة منطقة التعلم الذي يوازن بين المساءلة والأمان بين الأشخاص، وإلى مبادئ نظم إدارة المعرفة في المعيار ISO 30401 متطلبات نظم إدارة المعرفة لتحويل دروس التجارب إلى أصل مؤسسي.

المستفيدون من ثقافة الابتكار والأمان النفسي

- من يقود قسما ويحدد كيف تدار الاجتماعات وكيف يستقبل الأخبار غير السارة
- من يصمم سياسات التقييم والترقية والحوافز ويريد أن تكافئ التجريب الواعي
- من يدير قنوات الأفكار ومحفظة التجارب ويقرر أين توجه الموارد
- من يقيس مناخ العمل ورأي الموظفين ويرفع نتائجه إلى الإدارة العليا
- من يرعى مبادرات التطوير المؤسسي ويربطها بأهداف الوحدة

تجني الفائدة الكبرى فرق القيادة في الإدارة الواحدة حين يحضر رئيسها ومسؤول الموارد البشرية فيها وقائد الابتكار معا، فيعودون بلغة مشتركة وخطة واحدة.

قدرات ثقافة الابتكار والأمان النفسي

ينتقل المشاركون من الحديث العام عن الإبداع إلى سلوكيات يومية قابلة للملاحظة وروتينات تجريب يمكن قياس أثرها.

- تشخيص عوائق الإفصاح في الوحدة — قرار القيادة بأولويات التدخل
- تصميم طقوس اجتماعات تشرك الأصوات الهادئة — رؤساء الفرق وأعضاؤها
- بناء قناة أفكار مع بطاقة فرز وبوابات مراحل — لجان تخصيص الموارد
- صياغة فرضيات واختبارات منخفضة الكلفة مع معايير إيقاف — رعاة المبادرات
- مواءمة سياسات التقييم والتقدير مع التعلم من الإخفاق — إدارة الموارد البشرية
- اختيار مؤشرات مناخ الابتكار ومتابعتها — الإدارة التنفيذية

مصطلحات ثقافة الابتكار والأمان النفسي الأساسية

- الأمان النفسي — اعتقاد مشترك داخل الفريق بأن طرح سؤال أو فكرة أو خطأ لن يقابل بالإحراج أو العقاب.
- مناخ الابتكار — مجموع ما يلمسه الموظفون من تشجيع ووقت وموارد وتسامح مع المخاطرة المحسوبة عند تقديم الأفكار.
- الإخفاق الذكي — نتيجة غير مرغوبة لتجربة مدروسة صغيرة الحجم تولد معرفة جديدة يصعب الحصول عليها بطريقة أخرى.
- بوابة المرحلة — نقطة قرار محددة تراجع فيها الفكرة وفق معايير معلنة لتمضي أو تعدل أو تتوقف.
- الاختبار الأدنى القابل للتطبيق — أبسط تجربة تختبر فرضية أساسية بأقل جهد قبل الاستثمار في التوسع.
- المراجعة اللاحقة دون لوم — جلسة منظمة بعد حادث أو إخفاق تبحث في أسباب النظام بدل البحث عن مذنب.

ثقافة الابتكار والأمان النفسي يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تشكل مناخ الأفكار

- نموذج جبل الجليد الثقافي — ربط السلوكيات الظاهرة بالافتراضات الخفية
- تشخيص عوائق الإفصاح — تحديد مواضع إسكات الخوف للموظفين
- مصفوفة منطقة التعلم — الموازنة بين المساءلة والأمان بين الأشخاص
- بيان طموح الابتكار — الاتفاق على حاجة الإدارة إلى أفكار جديدة
- خريطة تأثير أصحاب المصلحة — تحديد رعاة التغيير والمتشككين فيه

اليوم 2: سلوكيات القيادة والأمان النفسي

- عادات التواضع والاستفسار لدى القائد — دعوة الاعتراض في الاجتماعات اليومية
- استبيان نبض الأمان النفسي — قياس الصراحة عبر الفرق
- بروتوكول تلقي الأخبار السيئة — مكافأة ناقل الخبر بدل معاقبته
- طقوس الاجتماعات المنفتحة على الجميع — سماع الأصوات الهادئة قبل حسم القرار
- تدقيق إشارات القيادة — مطابقة القيم المعلنة مع الحوافز الفعلية

اليوم 3: قنوات الأفكار وروتينات التجريب

- قنوات استقبال الأفكار وحملات التحدي — توجيه الإبداع نحو مشكلات حقيقية
- بطاقة الفرز وبوابات المراحل — تحديد الأفكار التي تحصل على الموارد
- بطاقات الفرضيات والاختبارات الدنيا القابلة للتطبيق — التعلم بكلفة منخفضة قبل التوسع
- لوحة محفظة التجارب — الموازنة بين الرهانات التدريجية والجريئة
- معايير الإيقاف وقواعد التحول — إنهاء التجارب دون وصمة

اليوم 4: مكافأة التعلم وقياس المناخ

- نظام تقدير الإخفاق الذكي — الاحتفاء بتجارب محكمة التصميم لم تنجح
- صيغة المراجعة اللاحقة دون لوم — تحويل الانتكاسات إلى دروس مشتركة عن النظام
- إشارات التقييم والترقية — مواءمة سياسات الموارد البشرية مع التجريب
- مؤشر مناخ الابتكار — اختيار مؤشرات يتابعها التنفيذيون كل ربع سنة
- مكتبة الدروس ورواية القصص — نشر ما علمته التجارب للمؤسسة

اليوم 5: ممارسة ميثاق إجراءات مناخ الابتكار

- إعادة تطبيق تشخيص الإفصاح — توظيف نتائج الاستبيان في حالة قسم مستشفى
- سباق تصميم قناة الأفكار — بناء الاستقبال والبوابات لقسم في شركة مرافق
- تمرين رواية قصة إخفاق — عرض انتكاسة أمام لجنة من كبار القادة
- تقويم الطقوس لتسعين يوما — ترتيب السلوكيات والروتينات والتقدير
- ميثاق إجراءات مناخ الابتكار — التعهدات والمؤشرات والمسؤولون

تطبيق ثقافة الابتكار والأمان النفسي بعد الدورة

- إطلاق استبيان نبض الأمان النفسي في الوحدة ومناقشة نتائجه مع الفريق في جلسة مراجعة دون لوم
- تشغيل حملة تحد واحدة لجمع الأفكار حول مشكلة حقيقية وتمرير أقواها عبر بطاقة الفرز وبوابة المرحلة الأولى

أسئلة حول ثقافة الابتكار والأمان النفسي

ما هي ثقافة الابتكار والأمان النفسي ولماذا تهم الآن؟

هي منظومة سلوكيات قيادية وروتينات عمل تجعل الموظفين يطرحون الأفكار ويكشفون الأخطاء دون خوف. تزداد أهميتها لأن سرعة التغيير تتطلب اكتشاف المشكلات مبكرا وتجريب الحلول بكلفة منخفضة، وهذا يعتمد على صراحة الفريق.

من هي الأدوار الأكثر استفادة من ثقافة الابتكار والأمان النفسي؟

يستفيد منها رؤساء الأقسام وقادة الموارد البشرية ومسؤولو الابتكار أكثر من غيرهم. فهم من يحدد نبرة الاجتماعات وسياسات التقدير وطريقة توجيه الأفكار، وحين يحضرون معا يعودون بخطة متسقة لوحدتهم.

كيف تختلف ثقافة الابتكار والأمان النفسي عن دورة التفكير التصميمي؟

تركز هذه الدورة على البيئة التي تسمح للأفكار بالظهور والنمو، لا على أدوات توليد الحلول. فبينما تعلم دورات التفكير التصميمي خطوات فهم المستخدم والنمذجة، تعالج هنا سلوكيات القيادة والحوافز ومؤشرات المناخ.

ماذا تعود به من ثقافة الابتكار والأمان النفسي؟

تعود بميثاق جاهز لوحدتك يحدد التعهدات والمؤشرات والمسؤولين لمدة تسعين يوما. وتعود كذلك بأدوات تشخيص وقياس وقنوات أفكار جربتها على حالات من قطاعي الرعاية الصحية والمرافق.

ثقافة الابتكار والأمان النفسي: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق إجراءات مناخ الابتكار أول قرار تتخذه القيادة، وهو أي سلوك قيادي يتغير في الاجتماعات خلال الشهر الأول. يستخدمه رئيس القسم ومسؤول الموارد البشرية وقائد الابتكار لمتابعة المؤشرات وتوزيع المسؤوليات. وبعد أول دورة قياس يستحق الأمر مراجعة التوازن بين المساءلة والأمان، للتأكد من أن الصراحة لم تأت على حساب جودة التنفيذ.