JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء

21 نوفمبر – 2 ديسمبر 2027

شرم الشيخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء

المرجع: 1190_44690 **التاريخ:** 21 نوفمبر – 2 ديسمبر 2027 **المكان:** شرم الشيخ **الرسوم:** GBP 8000

القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين للمديرين الذين يقودون فرقا عن بعد وفرقا هجينة، ويعد فيها كل مشارك ميثاق أداء الفريق الافتراضي لفريقه. ومع انتقال معظم لقاءات الفرق إلى الشاشات، صار على القائد أن يبني الحضور والثقة والتوجيه دون قاعة مشتركة. وقد صممت جوبيتر برايم للتدريب دورة القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء حول هذا التحول.

لماذا تهم القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء الآن

يبرز عاملان رئيسيان. فالعمل الهجين أصبح سمة دائمة للعمل المهني، وقد لا يجتمع الفريق كاملا أبدا، بينما ينتظر العملاء منه تماسك الوحدة الواحدة. كما يحكم الموظفون على قادتهم بمدى عدالة رؤيتهم والاستماع إليهم وتطويرهم وهم بعيدون. المؤسسات التي تقود عبر الشاشات بكفاءة تحتفظ بالمواهب وتستفيد من التوظيف الأوسع، أما غيرها فتواجه تحيز القرب وإرهاق الاتصال المرئي والانسحاب الصامت. وتستند الدورة إلى مراحل Tuckman لتطور المجموعات، وشروط Hackman لفاعلية الفريق، ونموذج GROW للتوجيه.

المستفيدون من القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء

- المديرون المسؤولون عن إطلاق فريق أو إعادة تشكيله ونادرا ما يجتمع أفراده في مكتب واحد
- رؤساء الإدارات المسؤولون عن مؤشرات الانخراط في الوحدات الهجينة
- قادة المشاريع الذين يوجهون عبر الشاشة فرقا من الشركاء والمقاولين من مؤسسات متعددة
- مديرو الخدمة والمبيعات الذين يعمل موظفوهم في مواقع العملاء أو من المنزل
- قادة المواهب الذين يوجهون أصحاب الأداء المرتفع دون لقاء مباشر متكرر

تجني المجموعات القيادية في الخدمات المهنية والتقنية والطاقة الفائدة الكبرى حين يحضر عدد من مديريها معا ويتفقون على معيار موحد للقيادة عبر الشاشة.

قدرات القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء

يبني المشاركون عادات التماسك والحضور والتوجيه التي تنقل الفريق الموزع من مجرد التنسيق إلى الأداء العالي.

- تصميم إطلاق فريق افتراضي بميثاق وعقود أدوار — الفريق وراعيه
- تطبيق أساليب الحضور المرئي والتيسير — الانخراط في كل جلسة مباشرة
- بناء إشارات الثقة والأمان النفسي عبر الشاشة — الأعضاء العاملون بعيدا عن القائد
- تحديد إيقاع العمل غير المتزامن وأعراف التعاون — التركيز وتوقعات الاستجابة
- حساب مؤشرات صحة الفريق والإسهام — محادثات أداء عادلة وواضحة
- تقييم مخاطر الإرهاق الرقمي والرفاه — قرارات عبء العمل والراحة

مصطلحات القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء الأساسية

- تحيز القرب — الميل إلى تفضيل من يرى حضوريا على زملاء لا يقلون كفاءة ويعملون عن بعد.
- الثقة السريعة — ثقة تتكون بسرعة في الفرق المؤقتة أو الموزعة عبر أدوار واضحة وأفعال موثوقة مبكرة.
- ميثاق الفريق — وثيقة مشتركة تحدد الغاية والأدوار وحقوق القرار واتفاقات العمل للفريق.
- الحضور المرئي — قدرة صوت القائد وإطار صورته ونظرته وطاقته على نقل السلطة عبر الكاميرا.
- الإرهاق الرقمي — تعب ناتج عن ساعات طويلة من المكالمات المرئية والرسائل والانتباه المستمر للشاشة.
- الإيقاع غير المتزامن — دورة مخططة من التحديثات والقرارات المكتوبة لا تتطلب حضور الجميع في وقت واحد.

القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء يوما بيوم

اليوم 1: مشهد الفرق التي تقاد عبر الشاشة

- نماذج العمل الهجين من العمل عن بعد أولا إلى المكتب مرتكزا — اختيار النمط
- أداة تشخيص تحيز القرب — رؤية عادلة للأعضاء البعيدين
- شروط Hackman لفاعلية الفريق — تشخيص الفرق الموزعة
- ملف التقييم الذاتي للقائد الافتراضي — نقاط القوة الشخصية عبر الشاشة
- توقعات أصحاب المصلحة من الوحدات الهجينة — العملاء والرعاة والأعضاء

اليوم 2: إطلاق فريق افتراضي

- مراحل Tuckman في البيئة الرقمية — تسريع التشكل وبناء الأعراف
- تصميم جلسة انطلاق الفريق الافتراضي — غاية الجلسة الأولى وطقوسها
- صياغة ميثاق الفريق — الغاية والأدوار وحقوق القرار
- محادثات التعاقد على الأدوار — توقعات واضحة منذ البداية
- رحلة التهيئة الافتراضية للمنضمين الجدد — الانتماء في الشهر الأول

اليوم 3: الثقة عن بعد

- تكوين الثقة السريعة — إشارات الموثوقية المبكرة في الفرق الجديدة
- معادلة الثقة بين المصداقية والموثوقية والقرب — سلوكيات القائد
- الأمان النفسي في البيئة الرقمية — دعوة الرأي المخالف في الجلسات المرئية
- طقوس التواصل غير الرسمي — بديل أحاديث الممرات
- ترميم الثقة المكسورة عن بعد — خطوات الاعتراف وتجديد التعهد

اليوم 4: الحضور عبر الكاميرا

- أساسيات الحضور المرئي — الإطار والإضاءة والصوت واتجاه النظر
- السرد القصصي عبر الشاشة — جعل التوجه راسخا في الذاكرة
- قراءة إشارات الانسحاب في عرض الشبكة — تدخلات في وقتها
- الإحاطات التنفيذية المرئية — تحديثات موجزة للرعاة
- قيادة اللقاءات العامة للوحدات الموزعة — أسئلة في الاتجاهين

اليوم 5: اجتماعات افتراضية تحسم القرارات

- اختبار غاية الاجتماع — جلسة مباشرة أم تحديث مسجل أم مذكرة مكتوبة
- الهياكل المحررة للمجموعات الرقمية — مشاركة أوسع
- تيسير السبورة الرقمية — حل المشكلات بصريا
- تصميم غرف النقاش الفرعية — تفكير المجموعات الصغيرة على نطاق واسع
- سجلات توثيق القرارات والمتابعة — ملاك واضحون بعد المكالمات

اليوم 6: أعراف التعاون والإيقاع غير المتزامن

- اتفاق تشغيل الفريق — توقعات الاستجابة وساعات الهدوء
- صيغ التحديث غير المتزامن — الاجتماعات القصيرة المكتوبة والملاحظات المرئية
- آداب مساحة العمل المشتركة — المستندات والتعليقات وانضباط الإصدارات
- حماية وقت التركيز — الحد من المقاطعات وفيض الإشعارات
- تقييم ملاءمة منصات التعاون — مطابقة الأدوات مع المهام

اليوم 7: توجيه المواهب البعيدة وتطويرها

- نموذج GROW للتوجيه عبر الفيديو — محادثات تطوير منظمة
- إيقاع الاجتماعات الفردية الافتراضية — جداول أعمال يملكها العضو
- التغذية الراجعة عن بعد بنموذج الموقف والسلوك والأثر — ملاحظات محددة وفي وقتها
- مهام التحدي للموظفين الموزعين — فرص نمو مرئية
- الإرشاد الافتراضي وحلقات تعلم الأقران — تبادل المعرفة

اليوم 8: وضوح الأداء دون رقابة متطفلة

- مؤشرات صحة الفريق — مقاييس التماسك والوضوح والطاقة
- لوحات الإسهام — المخرجات لا ساعات الاتصال
- محادثات الأداء عن بعد — معالجة الفجوات بعدالة
- ممارسات التقدير عن بعد — الثناء العلني والخاص
- أخلاقيات المراقبة ومفاضلات الثقة — تجنب ثقافة التجسس

اليوم 9: رفاه الفرق الموزعة وصمودها

- فحص مخاطر الإرهاق الرقمي — عبء الاجتماعات وساعات الشاشة
- علامات العزلة التحذيرية — محادثات دعم مبكرة
- اتفاقات الحدود بين العمل والمنزل — إتاحة مستدامة
- حل الخلافات افتراضيا — تهدئة التوتر في المراسلات المكتوبة
- طقوس صمود الفريق — جلسات الاستعادة والتعلم المشترك

اليوم 10: ممارسة ميثاق أداء الفريق الافتراضي

- محاكاة جلسة انطلاق افتراضية — تطبيق طقوس الإطلاق على حالة فعلية
- إحاطة أمام الكاميرا مع ملاحظات الأقران — الحضور تحت الضغط
- بناء لوحة صحة الفريق — اختيار المؤشرات المناسبة لفريقك
- مراجعة الرفاه والأعراف — اختبار الاتفاقات أمام السيناريوهات
- ميثاق أداء الفريق الافتراضي — النسخة النهائية لاعتماد الفريق

تطبيق القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء بعد الدورة

- عقد جلسة إعادة إطلاق يكتب فيها الفريق ميثاقه وعقود أدواره بصورة مشتركة.
- إدخال فحص شهري لصحة الفريق ومناقشة مؤشراته في جلسة استعادة.

أسئلة حول القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء

ما القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء ولماذا تهم الآن؟

هي قيادة الفريق إلى الأداء العالي حين يجري معظم التواصل عبر الشاشات. وتهم الآن لأن العمل الهجين صار دائما، والقادة الذين يفتقرون إلى الحضور المرئي وبناء الثقة يخسرون الانخراط والمواهب.

من يستفيد أكثر من دورة القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء؟

يستفيد أكثر مديرو الفرق العاملة عن بعد والفرق الهجينة. وتزداد فائدتك إذا كنت تطلق فرقا أو توجه أشخاصا نادرا ما تلقاهم أو تسأل عن الانخراط عبر المواقع والمنازل.

كيف تختلف دورة القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء عن دورات التواصل للفرق البعيدة؟

تركز على بناء التماسك والحضور والتوجيه لا على الرسائل والاجتماعات وحدها. وتعمل فيها على إطلاق الفرق وكسب الثقة عن بعد وتطوير المواهب عبر الشاشة.

ماذا تعود به من دورة القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء؟

تعود بميثاق لفريقك، يحدد الغاية والأدوار وأعراف التعاون ومؤشرات الصحة واتفاقات الرفاه التي يستطيع أعضاؤك اعتمادها والعمل بها.

القيادة الافتراضية للفرق عالية الأداء: الطريق إلى الأمام

يوجه ميثاق أداء الفريق الافتراضي أول قرار للمدير: كيف يعيد إطلاق فريقه في جلسة الانطلاق المقبلة. ويستخدمه الأعضاء والرعاة لحسم الأدوار وتوقعات الاستجابة ومؤشرات الصحة. وبعد الربع الأول يستحق قسما الثقة والرفاه نظرة جديدة، لأن المنضمين الجدد وتغير أعباء العمل يعيدان تشكيل سلوك الفريق الموزع فعليا.