JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق

13 – 17 يونيو 2027

مسقط

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق

**المرجع:** 1194_44878 **التاريخ:** 13 – 17 يونيو 2027 **المكان:** مسقط **الرسوم:** GBP 5500

تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين المباشرين، يصوغ فيها كل مشارك اتفاقية أداء الفريق لوحدته. فمع تسارع دورات الإنجاز وتقلص الهياكل، لم تعد مجموعة من الأفراد الأكفاء تحقق النتائج ما لم تصقل أدوارها وأهدافها وعاداتها اليومية. وقد أعدت جوبيتر برايم للتدريب دورة تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق لتمنح قادة الصف الأول هذه الحرفة.

## لماذا يهم تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق الآن

يضغط عاملان على قادة الفرق. فالهياكل الأصغر تضع مسؤولية إنجاز أكبر على الوحدات الصغيرة، فتبطئ الأدوار الغامضة أو الخلافات المكتومة الإنتاج سريعا. كما يتوقع الموظفون أن يعبروا عن آرائهم ويسهموا بأفكارهم ويروا صلة عملهم بالأهداف الأوسع. الوحدات التي تتطور جيدا تنجز أكثر بالعدد نفسه وتحتفظ بأمهر أفرادها، أما التي تترك للمصادفة فتهدر الوقت في إعادة العمل وتبادل اللوم وفتور الحماس. وتستند الدورة إلى نموذج Tuckman لمراحل تطور المجموعات، وأدوار الفريق لدى Belbin، ونموذج Lencioni للاختلالات الخمسة، ومنحنى أداء الفريق لدى Katzenbach and Smith.

## المستفيدون من تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق

- قادة الفرق المسؤولون عن الإنتاج اليومي والروح المعنوية لوحدة تشغيلية
- المديرون المباشرون الذين يضعون الأهداف ويوزعون الأدوار ويجرون محادثات الأداء الدورية
- المشرفون الذين يتسلمون مجموعة قائمة متعثرة أو منقسمة إلى تكتلات
- منسقو المشاريع الذين يشكلون مجموعات مؤقتة من موظفين في إدارات مختلفة

تجني إدارات العمليات وخدمة العملاء والمالية الفائدة الكبرى حين يحضر عدد من قادة فرقها معا ويتفقون على نهج واحد للأهداف والأدوار ومعالجة الاحتكاك.

## قدرات تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق

ينقل المشاركون المجموعة من تعاون فضفاض إلى وحدة تضع معاييرها بنفسها وترفعها.

- تقييم مرحلة التطور التي بلغتها الوحدة — اختيار أسلوب القيادة
- مواءمة الأهداف الفردية مع هدف مشترك — الأعضاء والرعاة من الإدارة العليا
- تصميم خرائط أدوار تزيل التداخل والفجوات — عبء العمل والمساءلة
- بناء عادات الصراحة والتعبير عن الرأي — الإنذار المبكر بالمشكلات
- تطبيق محادثات منظمة لمعالجة الاحتكاك — وتيرة الإنجاز
- اختبار صحة الوحدة عبر مراجعات أداء دورية — المدير الأعلى

## مصطلحات تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق الأساسية

- منحنى أداء الفريق — نموذج يبين انتقال المجموعات من مجموعات عمل إلى فرق حقيقية ثم فرق عالية الأداء.
- أدوار الفريق لدى Belbin — تسعة أدوار سلوكية يميل الأفراد إلى أدائها في المجموعة، تستخدم لموازنة الإسهامات.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الأعضاء يستطيعون إثارة المخاوف أو الاعتراف بالأخطاء دون خوف من العقاب.
- خريطة الأدوار — جدول بسيط يبين من يملك كل مهمة رئيسية ومن يسهم فيها ومن يبلغ بها.
- الخلاف المنتج — نقاش مفتوح حول الأفكار يحسن القرارات دون أن يضر بالعلاقات.
- جلسة الاستعادة — اجتماع دوري تراجع فيه الوحدة ما نجح وما لم ينجح وما يجب تغييره.

## تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق يوما بيوم

### اليوم 1: كيف تتشكل الفرق وتنمو

- مراحل Tuckman من التشكل إلى الأداء — مواءمة القيادة مع المرحلة
- منحنى أداء Katzenbach and Smith — مجموعة عمل أم فريق حقيقي
- استبيان تشخيص الفريق — رصد نقاط القوة والعوائق
- تحول دور قائد الفريق — من الإشراف على المهام إلى تشكيل العادات
- مقارنة حالات من التصنيع وخدمة العملاء — أنماط النجاح

### اليوم 2: أهداف مشتركة وأدوار واضحة

- صياغة الهدف المشترك — ربط غاية الوحدة بأهداف المؤسسة
- تسلسل الأهداف وفق معايير SMART — المساءلة الفردية
- ملف أدوار الفريق لدى Belbin — موازنة نقاط القوة بين الأعضاء
- تمرين رسم خريطة الأدوار — إزالة التداخل والفجوات
- اتفاق حقوق القرار — من يقرر ومن يستشار

## اليوم 3: الثقة والأمان النفسي

- نموذج Lencioni للاختلالات الخمسة — تشخيص غياب الثقة
- ممارسات التعبير عن الرأي — دعوة المخاوف والآراء المخالفة
- انفتاح القائد واعترافه بالأخطاء — تقديم القدوة في الصراحة
- لوحة أعراف الفريق — الاتفاق على السلوكيات اليومية
- فحص الإشراك — الاستماع إلى الأعضاء الأهدأ والأحدث

## اليوم 4: الاحتكاك والتغذية الراجعة ومراجعات الأداء

- مصادر احتكاك الفريق — الأدوار والموارد والقيم والشخصيات
- محادثات الخلاف المنتج — فصل الأشخاص عن المشكلات
- جولات التغذية الراجعة بين الأقران — بناء المساءلة المتبادلة
- اجتماع مراجعة أداء الفريق — بطاقة الأداء والاتجاهات والإجراءات
- صيغة جلسة الاستعادة — التحسين المستمر للعادات

## اليوم 5: ممارسة اتفاقية أداء الفريق

- تشخيص مرحلة وحدتك — تطبيق نماذج التطور
- مسودة خريطة الأدوار ومواءمة الأهداف — اختبار الفجوات
- لعب أدوار لسيناريو احتكاك — تطبيق محادثات الخلاف
- تصميم إيقاع المراجعة — مراجعات شهرية وجلسات استعادة
- اتفاقية أداء الفريق — النسخة النهائية لنقاش الفريق

## تطبيق تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق بعد الدورة

- عقد جلسة تتفق فيها الوحدة على هدفها المشترك وخريطة أدوارها وأعرافها اليومية.
- إجراء أول جلسة استعادة وأول اجتماع لمراجعة الأداء بالصيغ التي جرى التدرب عليها.

## أسئلة حول تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق

### ما تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق ولماذا يهم الآن؟

هو حرفة تحويل مجموعة من الأفراد الأكفاء إلى وحدة تضع معايير عالية وتبلغها معا. ويهم الآن لأن الهياكل الأصغر لا تترك مجالا للأدوار الغامضة أو الخلافات الخفية.

## من يستفيد أكثر من دورة تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق؟

يستفيد أكثر قادة الفرق والمديرون المباشرون والمشرفون. وتزداد فائدتك إذا كنت تضع الأهداف وتوزع العمل وتتعامل مع الاحتكاك اليومي الذي يبطئ إنتاج وحدتك.

## كيف تختلف دورة تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق عن دورات القيادة العليا؟

تركز على الوحدة التي يديرها قائد الصف الأول لا على الاستراتيجية أو قيادة المديرين. وتعمل فيها على الأهداف والأدوار والثقة والاحتكاك وعادات المراجعة داخل فريق واحد.

## ماذا تعود به من دورة تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق؟

تعود باتفاقية صيغت لوحدتك. تحدد الهدف المشترك وخريطة الأدوار والأعراف وإيقاع المراجعة التي يستطيع أعضاؤك مناقشتها واعتمادها.

## تطوير الفرق عالية الأداء لقادة الفرق: الطريق إلى الأمام

توجه اتفاقية أداء الفريق أول قرار لقائد الفريق: كيف يفتتح اجتماع الوحدة التالي ويعيد ضبط الأدوار. ويستخدمها الأعضاء والمدير الأعلى لمتابعة الأهداف والأعراف ونتائج المراجعة. وبعد أول جلستي استعادة يستحق قسم الأعراف نظرة ثانية، لأن الاحتكاك الفعلي يكشف أي السلوكيات المتفق عليها صمدت وأيها يحتاج إلى إعادة صياغة.