JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة المساءلة وثقافة الملكية للفرق

27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2027

الدار البيضاء

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة المساءلة وثقافة الملكية للفرق

المرجع: 53384_1433 **التاريخ:** 27 سبتمبر – 1 أكتوبر 2027 **المكان:** الدار البيضاء **الرسوم:** GBP 4500

المساءلة وثقافة الملكية للفرق دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين والمهنيين الذين يريدون وعودا تنفذ ومشكلات يتبناها أصحابها بدلا من تمريرها، ويخرج المشاركون منها بميثاق مساءلة الفريق. تطمس الهياكل المصفوفية والعمل عن بعد والأهداف المشتركة حدود الملكية، فأصبح التسليم الضائع وإلقاء اللوم أعلى كلفة من أي خطأ منفرد. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في المساءلة وثقافة الملكية للفرق المتنوعة.

لماذا تهم المساءلة وثقافة الملكية الآن

ثلاث قوى ترفع المساءلة إلى رأس الأولويات: عمل متعدد الوظائف يشارك فيه عدة أشخاص في كل نتيجة، وفرق هجينة تقل فيها رؤية المتابعة، وعملاء ينتظرون شخصا واحدا يتولى مشكلتهم حتى نهايتها. الفريق الذي تكون تعهداته صريحة ويرفع فيه التأخر مبكرا يتعافى سريعا ويكسب الثقة، أما الفريق الذي يعتمد على التذكير والتصعيد فيستنزف طاقته في الملاحقة والدفاع. تعتمد الدورة على نظرية موضع التحكم، ونموذج سلم الاستدلال Ladder of Inference، والأهداف والنتائج الرئيسية Objectives and Key Results OKRs، ومراجعة ما بعد التنفيذ After Action Review AAR، ومثلث Triangle Karpman Drama.

المستفيدون من المساءلة وثقافة الملكية

- قادة فرق يحددون التعهدات ويتابعون المواعيد داخل المجموعة
- مسؤولو مشاريع وعمليات تعتمد نتائجهم على زملاء في وظائف أخرى
- مهنيون ينسقون مخرجات مشتركة دون سلطة رسمية
- مديرون يتعاملون مع التأخر المتكرر والأعذار وتبادل اللوم بين الزملاء
- منسقو الخدمة والجودة الذين يتابعون قضايا العملاء حتى الإغلاق

يحقق فريق القسم أكبر فائدة عندما يحضر قائده وأعضاؤه معا ويصوغون مجموعة واحدة من اتفاقات العمل.

قدرات المساءلة وثقافة الملكية

يستبدل المشاركون النوايا الغامضة والتأخر الصامت بتعهدات ظاهرة وإنذارات مبكرة ومتابعة صريحة.

- تقييم الأنماط الشخصية في اللوم والأعذار والملكية باستخدام موضع التحكم — لوعي كل مشارك بذاته
- تحديد التعهدات بمالك واضح ومعيار وموعد استحقاق — للزملاء الذين يعتمدون عليها
- تصميم متتبع تعهدات قائم على OKRs للأهداف المشتركة — لقائد الفريق والراعي
- تطبيق سلم الاستدلال قبل الحكم على وعد لم ينفذ — لمحادثات مساءلة منصفة
- بناء إيقاع متابعة بنقاط تحقق ومراجعات ما بعد التنفيذ — للفريق كله
- الإبلاغ المبكر عن تعهد متعثر مع عرض للتعافي — للعملاء والشركاء الداخليين

مصطلحات المساءلة وثقافة الملكية الأساسية

- المساءلة — تحمل نتيجة التعهد، بما في ذلك الإبلاغ عن التقدم والإجابة عن النتائج جيدة كانت أو ضعيفة.
- عقلية الملكية — التعامل مع المشكلة المشتركة على أنها مشكلة الشخص نفسه لحلها بدلا من انتظار التعليمات.
- موضع التحكم — درجة اعتقاد الأفراد بأن النتائج تعتمد على أفعالهم أو على قوى خارجية.
- التعهد الواضح — وعد يحدد من سيفعل ماذا وبأي معيار ومتى، مع نقاط تحقق متفق عليها.
- محادثة المساءلة — نقاش صريح حول فجوة بين الوعد والنتيجة يركز على الوقائع والخطوات التالية.
- مراجعة ما بعد التنفيذ — جلسة قصيرة منظمة تسأل عما خطط له وما حدث ولماذا وما الذي يتغير.

المساءلة وثقافة الملكية يوما بيوم

اليوم 1: أين تنهار الملكية

- التقييم الذاتي لموضع التحكم — رصد أنماط اللوم والأعذار الشخصية
- مثلث Karpman Drama Triangle — تمييز أدوار الضحية والمضطهد والمنقذ
- تدقيق فجوات الملكية — تحديد التسليمات الضائعة في عمليات الفريق
- فحص الأمان النفسي — تقدير قدرة الأفراد على الاعتراف بالتأخر
- حالات كلفة غياب الملكية — تتبع التأخيرات في قطاعين

اليوم 2: صياغة تعهدات واضحة

- صيغة التعهد الواضح — تحديد المالك والمعيار وموعد الاستحقاق
- دورة الطلب والوعد — التفاوض على مواعيد واقعية
- الرفض وإعادة التفاوض — حماية المصداقية عند نفاد الطاقة الاستيعابية
- المواءمة مع OKRs — ربط الوعود الفردية بالأهداف المشتركة
- تصميم متتبع التعهدات — إظهار الوعود أمام الفريق

اليوم 3: عادات المتابعة

- إيقاع نقاط التحقق الأسبوعية — كشف المخاطر قبل تأخر المواعيد
- بروتوكول الإنذار المبكر — الإبلاغ عن تعهد متعثر مع عرض للتعافي
- مراجعة ما بعد التنفيذ AAR — التعلم من النجاحات والإخفاقات
- نظام المتابعة الشخصية — تحويل الملاحظات إلى حلقات مغلقة
- تقدير الملكية — تعزيز حل المشكلات الاستباقي علنا

اليوم 4: محادثات المساءلة

- سلم الاستدلال — اختبار الافتراضات قبل الحكم على الزملاء
- نموذج محادثة الفجوة — مناقشة الوعد مقابل النتيجة بموضوعية
- المساءلة بين الأقران — مطالبة الزملاء بالاتفاقات دون سلطة
- المساءلة الصاعدة — إثارة التعهدات المتعثرة مع أصحاب المصلحة الأعلى
- سلم العواقب — اختيار ردود متناسبة مع التأخر المتكرر

اليوم 5: التدرب على ميثاق مساءلة الفريق

- تدقيق تعهدات مشروع حي — تطبيق صيغة التعهد الواضح
- تمارين محادثات الفجوة — الجمع بين سلم الاستدلال وعروض التعافي
- تقويم نقاط التحقق والمراجعات — ضبط إيقاع متابعة الفريق
- صياغة اتفاقات العمل — الاتفاق على قواعد الوعود والتصعيد
- ميثاق مساءلة الفريق النهائي — التعهدات والإيقاعات وقواعد المحادثة

تطبيق المساءلة وثقافة الملكية بعد الدورة

- إطلاق متتبع التعهدات في اجتماع الفريق القادم وتحويل كل إجراء مفتوح إلى تعهد واضح بمالك وموعد استحقاق.
- إجراء مراجعة ما بعد التنفيذ لمهمة أنجزت مؤخرا وتسجيل تغييرين متفق عليهما في اتفاقات عمل الفريق.

أسئلة حول المساءلة وثقافة الملكية

ما المساءلة وثقافة الملكية ولماذا تهم الآن؟

المساءلة وثقافة الملكية بيئة يقطع فيها الأفراد وعودا واضحة ويرفعون التأخر مبكرا ويتولون المشكلات حتى إغلاقها. وتهم الآن لأن الأهداف المشتركة والعمل الهجين يسهلان ضياع المهام بين الأشخاص.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب المساءلة وثقافة الملكية؟

يستفيد أكثر قادة الفرق ومسؤولو المشاريع والعمليات والمهنيون الذين ينسقون عملا مشتركا دون سلطة رسمية، في بيئات تمتد من الشركات الهندسية إلى مكاتب الخدمة العامة.

كيف يختلف تدريب المساءلة وثقافة الملكية عن دورة إدارة الأداء؟

يعمل على الوعود اليومية ومحادثات الأقران داخل الفريق، لا على دورات التقييم والتصنيفات والإجراءات التأديبية الرسمية التي تغطيها دورة إدارة الأداء.

ماذا تعود به من تدريب المساءلة وثقافة الملكية؟

تعود بميثاق لفريقك يحدد كيف تقطع التعهدات وتتابع وتناقش، إضافة إلى متتبع للتعهدات ونموذج لمراجعة ما بعد التنفيذ.

المساءلة وثقافة الملكية: الطريق إلى الأمام

يحول ميثاق مساءلة الفريق النوايا الحسنة إلى اتفاقات عمل مشتركة. وأول قرار يخدمه هو اختيار التعهدات المتكررة التي تنتقل إلى المتتبع الظاهر. يوقعه قائد الفريق وأعضاؤه معا، وبعد الشهر الأول من نقاط التحقق تستحق قواعد التصعيد وسلم العواقب مراجعة جديدة في ضوء حالات التأخر الفعلية.