JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تخطيط تنمية قدرات الفريق للمديرين

21 – 25 ديسمبر 2026

ميونخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تخطيط تنمية قدرات الفريق للمديرين

المرجع: 59512_1625 **التاريخ:** 21 – 25 ديسمبر 2026 **المكان:** ميونخ **الرسوم:** GBP 5600

تخطيط تنمية قدرات الفريق للمديرين دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة إلى المديرين المباشرين ورؤساء الأقسام الجدد المسؤولين عن توسيع ما يستطيع فريقهم إنجازه، ويخرج منها المشارك بخطة تنمية قدرات الفريق. تتوقع المؤسسات اليوم من المدير أن يبني المهارات داخل فريقه بدلا من انتظار التوظيف أو التدريب المركزي لسد الفجوات. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تخطيط تنمية قدرات الفريق.

لماذا يهم تخطيط تنمية قدرات الفريق الآن

ثلاث قوى تجعل تخطيط تنمية قدرات الفريق مهمة إدارية أساسية: أدوار تتغير أسرع من الأوصاف الوظيفية، وميزانيات توظيف أضيق تدفع المديرين إلى تنمية المواهب من الداخل، وموظفون يبقون مدة أطول حين يرون مسارا واضحا لاكتساب مهارات جديدة. المدير الذي يرسم خريطة المهارات ويوضح الأدوار ويمارس التوجيه بانتظام يبني فريقا يستوعب التغيير ويغطي الغياب. أما من يعتمد على حسن النية فيواجه نقاط اعتماد على فرد واحد وأداء متعثرا. تستند الدورة إلى مراحل تطور المجموعات لدى Tuckman، ومصفوفة المسؤوليات RACI، ونموذج التوجيه GROW، ونموذج التعلم 70-20-10.

المستفيدون من تخطيط تنمية قدرات الفريق

- المديرون المباشرون المسؤولون عن إنتاجية فريق العمل اليومية ومهاراته
- رؤساء الأقسام الجدد الذين تسلموا فرقا متفاوتة الخبرة
- المشرفون الذين يوزعون المهام ويغطون الغياب بين الورديات
- قادة المشاريع الذين يشكلون فرقا جديدة من عدة وظائف
- شركاء الموارد البشرية الذين يدعمون المديرين في تنمية فرقهم

يستفيد القسم الذي يرسل عدة مديرين مباشرين معا أكثر من غيره، لأنهم يتفقون على نموذج موحد لمصفوفة المهارات ويتبادلون التدريب المتبادل بين فرقهم.

قدرات تخطيط تنمية قدرات الفريق

يغادر المشاركون قادرين على قراءة موقع الفريق، وتحديد المهارات التي تنمى أولا، وتحويل التوجيه والتفويض إلى مكاسب متواصلة في القدرات.

- تقييم نضج الفريق باستخدام مراحل Tuckman لاختيار أسلوب القيادة المناسب — أعضاء الفريق
- بناء مصفوفة مهارات تكشف التغطية والعمق ونقاط الاعتماد على فرد واحد — رؤساء الأقسام
- تصميم ميثاق للفريق ومصفوفة RACI تحسم الأدوار وصلاحيات القرار — الشركاء من الوظائف الأخرى
- تطبيق نموذج GROW في محادثات التطوير — كل عضو في الفريق
- تحديد خطوات تفويض توسع قدرات الأفراد مع حماية مستوى الخدمة — العملاء الداخليون
- اختبار التقدم عبر لقاءات متابعة الأداء ومراجعات القدرات المنتظمة — الإدارة العليا

مصطلحات تخطيط تنمية قدرات الفريق الأساسية

- قدرات الفريق — مجموع المهارات والمعارف والإجراءات الروتينية التي يطبقها الفريق بثبات لإنجاز عمله.
- مصفوفة المهارات — جدول يضع المهام مقابل الأفراد ويقيم إتقان كل فرد لكشف فجوات التغطية.
- مراحل Tuckman — التشكل والعصف والاستقرار والأداء والانفضاض، وهو نموذج يصف نضج المجموعات مع الوقت.
- مصفوفة RACI — مخطط يبين المسؤول المنفذ والمساءل ومن يستشار ومن يبلغ في كل مهمة أو قرار.
- نموذج GROW — هيكل للتوجيه يمر بالهدف والواقع والخيارات والخطوة التالية خلال المحادثة.
- نموذج 70-20-10 — نموذج تعلم يوزع الوزن بين الخبرة العملية والتعلم من الآخرين والتدريب الرسمي.

تخطيط تنمية قدرات الفريق يوما بيوم

اليوم 1: قراءة نضج الفريق

- مراحل تطور المجموعات لدى Tuckman — تشخيص موقع الفريق الحالي
- استبيان مناخ الفريق — رصد مؤشرات الثقة والروح المعنوية
- جرد نقاط القوة — إدراك ما يضيفه كل عضو
- بيان غاية الفريق — ربط العمل اليومي بأهداف القسم
- تكييف أسلوب القيادة — مواءمة النهج مع مرحلة الفريق

اليوم 2: الأدوار والاتفاقات

- صياغة ميثاق الفريق — وضع أعراف وتوقعات مشتركة
- مصفوفة RACI — توضيح صلاحيات القرار ونقاط التسليم
- تحديث بطاقات الأدوار — مواءمة المهام مع العمل الفعلي
- تصميم إيقاع الاجتماعات — اختيار اللقاءات القصيرة والمراجعات والجلسات الفردية
- إشارات الإنذار المبكر للخلاف — تحديد توقيت التدخل

اليوم 3: رسم المهارات وتنميتها

- بناء مصفوفة المهارات — تقييم الإتقان في المهام الحرجة
- تحليل نقاط الاعتماد على فرد واحد — ترتيب أولويات تغطية المهام الأساسية
- مزيج التعلم 70-20-10 — اختيار مسارات الخبرة والأقران والتدريب الرسمي
- التدوير والتدريب المتبادل — بناء عمق احتياطي دون خسارة الإنتاج
- خطط التطوير الفردية — ترتيب أهداف النمو لكل فرد

اليوم 4: التوجيه والتفويض

- محادثات التوجيه وفق GROW — فتح الخيارات وتعزيز الملكية
- سلم التفويض — زيادة الاستقلالية خطوة بخطوة
- التغذية الراجعة بأسلوب الموقف والسلوك والأثر — تعزيز سلوكيات النمو
- إيقاع لقاءات متابعة الأداء — مراجعة التقدم مقابل أهداف التطوير
- ممارسات التقدير — الحفاظ على الدافعية أثناء بناء المهارات

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة القدرات

- محاكاة تشخيص الفريق — تطبيق Tuckman وبيانات المناخ في حالة من قطاع الخدمات اللوجستية
- إعادة صياغة الميثاق ومصفوفة RACI — حل تداخل الأدوار في حالة من قطاع الرعاية الصحية
- مراجعة الأقران لمصفوفة المهارات — اختبار أولويات التغطية وخيارات التدوير
- لعب أدوار التوجيه — ممارسة GROW وخطوات التفويض
- خطة تنمية قدرات الفريق — استكمال الأولويات والمسؤولين ونقاط المراجعة

تطبيق تخطيط تنمية قدرات الفريق بعد الدورة

- عقد جلسة لمصفوفة المهارات مع الفريق والاتفاق على أول نقطتي اعتماد على فرد واحد تغطيان عبر التدريب المتبادل.
- إجراء محادثة توجيه وفق GROW مع كل مرؤوس مباشر وتسجيل مهمة مفوضة توسع دوره الحالي.

أسئلة حول تخطيط تنمية قدرات الفريق

ما تخطيط تنمية قدرات الفريق ولماذا يهم الآن؟

تخطيط تنمية قدرات الفريق هو رسم مهارات الفريق وتنميتها بصورة مقصودة عبر الأدوار والتوجيه والتفويض. وتزداد أهميته لأن الأدوار تتبدل بسرعة والمطلوب من المدير أن يبني المواهب داخل فريقه بدلا من انتظار موظفين جدد.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تدريب تخطيط تنمية قدرات الفريق؟

يستفيد أكثر المديرون المباشرون ورؤساء الأقسام الجدد والمشرفون وقادة المشاريع الذين يحددون كيف تنمو مهارات فرقهم، مع أمثلة من فرق الخدمات اللوجستية والرعاية الصحية.

كيف يختلف تخطيط تنمية قدرات الفريق عن دورة بناء الفريق؟

يركز تخطيط تنمية قدرات الفريق على رسم المهارات والأدوار ومسارات النمو على مدى أشهر. أما دورة بناء الفريق فتتناول العلاقات والثقة عبر أنشطة مشتركة، بينما تمنح هذه الدورة المدير مسارا منظما لقدرات دائمة.

ماذا تعود به من تدريب تخطيط تنمية قدرات الفريق؟

تعود بتشخيص للفريق، وميثاق ومصفوفة RACI، ومصفوفة مهارات بأولويات التغطية، وخطط تطوير لكل فرد، وروتين للتوجيه والتفويض.

تخطيط تنمية قدرات الفريق: الطريق إلى الأمام

توجه خطة تنمية قدرات الفريق أولا قرار المدير بشأن فجوات المهارات التي يسدها في الربع القادم. يستخدمها المديرون في الجلسات الفردية، ويرى فيها أعضاء الفريق مسارات نموهم، ويعتمد عليها رؤساء الأقسام في الحكم على التغطية والإحلال. وبعد أول دورة مراجعة تعاد تقييمات المهارات، لأن التدوير والأعمال الجديدة يغيران احتياجات الفريق.