JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين

17 – 21 يناير 2027

القاهرة

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين

**المرجع:** 65183_1776 **التاريخ:** 17 – 21 يناير 2027 **المكان:** القاهرة **الرسوم:** GBP 3500

بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة لقادة الفرق وشركاء الموارد البشرية الذين يشكلون طريقة تعاون الزملاء يوما بعد يوم، وتنتهي بإعداد ميثاق رفاه الفريق الذي يتفق عليه أعضاؤه. فأنماط العمل الهجين وتزايد أعباء المهام والاهتمام المتنامي بالمخاطر النفسية والاجتماعية جعلت طريقة التعاون بين الزملاء تؤثر مباشرة في الطاقة والاستبقاء وجودة الإنجاز. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين.

## لماذا يهم بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين الآن

تتشكل هذه المهارة اليوم تحت تأثير ثلاث قوى: جداول العمل الهجين والموزع التي تقلل فرص التواصل غير الرسمي، وضغط المهام المستمر الذي يتحول تدريجيا إلى إنهاك صامت، وتوقعات الموظفين بأن يتعامل قادتهم مع الصحة النفسية بوصفها جزءا من التشغيل اليومي. فالفرق التي تحسن التعامل مع هذه القوى تحتفظ بكفاءاتها وتوزع الجهد بإنصاف وتكشف المخاوف مبكرا، أما الفرق التي تتجاهلها فتواجه الغياب والاحتكاك وفتور الحماس. وتستند الدورة إلى نموذج Tuckman لمراحل تطور الفرق، وأبحاث الأمان النفسي لدى Amy Edmondson، ونموذج متطلبات العمل وموارده JD-R Job Demands-Resources، والإرشادات الدولية ISO 45003 لإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل.

## المستفيدون من بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين

- المسؤولون عن الإيقاع اليومي لمجموعة عمل وتوزيع مهامها ومناخها
- شركاء الموارد البشرية الذين يرشدون المديرين المباشرين في الانخراط الوظيفي والمخاطر النفسية والاجتماعية
- مختصو الصحة المهنية وتجربة الموظف الذين يصممون خدمات الدعم
- منسقو المشاريع الذين يجمعون فرقا مؤقتة متعددة التخصصات تحت ضغط المواعيد
- المشرفون المنتقلون من الأدوار التخصصية إلى أول مسؤولية عن الأفراد

تحقق الإدارة التي ترسل قائد الفريق مع شريك الموارد البشرية الخاص به أكبر فائدة، لأن الطرفين يتفقان على أعراف تعاون موحدة ومسارات دعم واضحة.

## قدرات بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين

يحول المشاركون الثقة والإنصاف والتعافي من نوايا حسنة إلى ممارسات تستطيع المجموعة ملاحظتها ومناقشتها وتعديلها.

- تقييم المناخ الحالي للمجموعة باستخدام استطلاع نبض الأمان النفسي — أولويات القيادة للربع القادم
- تصميم اتفاقيات عمل صريحة حول التوفر والاجتماعات وتسليم المهام — المجموعة بأكملها وأصحاب المصلحة
- حساب توزيع عبء العمل باستخدام خريطة الطاقة الاستيعابية — قرارات التوزيع المنصف
- تطبيق نموذج JD-R لرصد الإجهاد قبل أن يتحول إلى غياب — شركاء الموارد البشرية والصحة المهنية
- إيصال الملاحظات الصعبة وترميم الشروخ بين الزملاء — الثقة داخل المجموعة
- بناء ميثاق رفاه الفريق — الرعاة من الإدارة العليا والموظفون الجدد

## مصطلحات بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين الأساسية

- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الزملاء يستطيعون التحدث وطرح الأسئلة والاعتراف بالأخطاء دون خوف من الإحراج أو العقاب.
- اتفاقية العمل — مجموعة أعراف مكتوبة وصريحة تحددها المجموعة لطريقة تواصلها واجتماعها واتخاذ قراراتها وتسليم مهامها.
- نموذج متطلبات العمل وموارده — إطار يفسر الإجهاد بوصفه توازنا بين الضغوط الواقعة على الدور والموارد المتاحة لمواجهتها.
- المخاطر النفسية والاجتماعية — خطر ينشأ من طريقة تصميم العمل أو تنظيمه أو إدارته وقد يضر بالصحة النفسية أو البدنية.
- خريطة الطاقة الاستيعابية — عرض مرئي لساعات كل عضو ومهامه المحددة، يستخدم لإعادة التوزيع قبل حدوث الحمل الزائد.
- الترميم العلائقي — الخطوات المقصودة التي يتخذها الزملاء بعد خلاف أو إخلال بتعهد لاستعادة الثقة والتعاون.

## بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين يوما بيوم

## اليوم 1: المجموعات والمناخ والصحة في العمل

- مراحل Tuckman لتطور الفرق — تحديد موقع المجموعة الحالي
- استطلاع نبض الأمان النفسي — خط أساس لاهتمام القيادة
- رسم نموذج JD-R — المتطلبات والموارد لكل دور
- فئات المخاطر النفسية والاجتماعية في ISO 45003 — مخاطر مرتبطة بتصميم العمل
- خريطة أصحاب المصلحة في الرفاه — من يشكل مناخ المجموعة

## اليوم 2: الثقة والأعراف المشتركة

- تشخيص معادلة الثقة — فجوات المصداقية والموثوقية والانفتاح
- لوحة اتفاقية العمل — قواعد التوفر والاجتماعات وتسليم المهام
- بيان غاية الفريق — ربط الجهد اليومي بالمعنى
- بروتوكولات الاجتماعات الجامعة — مساحة متكافئة للأصوات الهادئة
- نظام الرفيق للموظفين الجدد — تسريع شعورهم بالانتماء

## اليوم 3: إنصاف توزيع العمل والتعافي

- شبكة الطاقة الاستيعابية — إعادة التوزيع قبل الحمل الزائد
- مصفوفة ترتيب الأولويات لقوائم المهام المشتركة — الاتفاق على ما يؤجل
- طقوس التعافي وفترات التركيز — حماية الانتباه والراحة
- مؤشرات الإنذار المبكر للإجهاد — توقيت التدخل المناسب
- مسارات التصعيد والدعم — ربط القادة بمساندة الموارد البشرية

## اليوم 4: الخلاف والملاحظات والترميم

- أنماط الخلاف وفق Thomas-Kilmann — اختيار الاستجابة للتوتر
- نموذج SBI للملاحظات — محادثات محددة بلا لوم
- محادثات الترميم العلائقي — استعادة الثقة بعد الانهيار
- ممارسات التقدير — امتنان الزملاء الذي يجدد الطاقة
- آداب التعاون الهجين — حضور منصف للأعضاء عن بعد

## اليوم 5: ممارسة إعداد ميثاق رفاه الفريق

- مراجعة خط أساس المناخ — تطبيق نتائج نبض اليوم 1
- دمج الأعراف والطاقة الاستيعابية — ربط الاتفاقيات ببيانات عبء العمل
- تمثيل سيناريوهات الخلاف — اختبار خطوات الترميم عمليا
- حلقات نقد الأقران — تقوية كل مسودة قبل الإطلاق
- ميثاق رفاه الفريق — التعهدات النهائية ونقاط المراجعة

## تطبيق بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين بعد الدورة

- إجراء استطلاع نبض الأمان النفسي مع المجموعة والاتفاق على ثلاثة تعديلات في اتفاقية العمل بناء على النتائج.
- إعداد خريطة الطاقة الاستيعابية للشهر القادم وعقد محادثة لإعادة التوزيع قبل أن يتجاوز أي عضو الحمل المتفق عليه.

## أسئلة حول بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين

### ما بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة تشكيل الثقة والأعراف وتوزيع العمل بحيث يدعم التعاون الصحة بدلا من استنزافها. ويجعله العمل الهجين والضغط المستمر أمرا ملحا، لأن الإجهاد ينتشر بهدوء عبر طريقة تقاسم الجهد والتواصل.

### ما الأدوار الأكثر استفادة من بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين؟

قادة الفرق وشركاء الموارد البشرية هم الأكثر استفادة. فالقادة يضبطون الإيقاع اليومي والتوزيع، والشركاء يربطونهم بمسارات الدعم، وحضورهم معا يوحد الأعراف وخطوات التصعيد.

### كيف يختلف بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين عن دورة عامة في قيادة الفرق؟

تركز هذه الدورة على العلاقة بين التعاون والصحة. فبينما تتناول دورات القيادة العامة التوجيه والأداء بصورة واسعة، تتمحور هذه الدورة حول الأمان النفسي وإنصاف التوزيع والتعافي والترميم بعد الخلاف.

### ماذا تعود به من دورة بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين؟

تعود بمسودة ميثاق جاهزة لمجموعتك. تجمع خط أساس المناخ واتفاقيات العمل وخريطة الطاقة الاستيعابية وخطوات الترميم، لمناقشتها مع زملائك والراعي.

### بناء الفرق والتعاون من أجل رفاه الموظفين: الطريق إلى الأمام

يمنح ميثاق رفاه الفريق المجموعة مرجعا متفقا عليه لطريقة تعاونها وحماية صحتها. وأول قرار يدعمه هو كيفية تقاسم العمل خلال الشهر القادم، ويستخدمه القادة والأعضاء وشركاء الموارد البشرية على حد سواء. وبعد أول دورة مراجعة، تستحق نتائج استطلاع النبض العودة إليها للتحقق من تحسن الثقة والتعافي فعليا لدى كل عضو.