JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة العمل الجماعي وبناء الفرق لقادة الفرق

31 يناير – 4 فبراير 2027

المنامة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة العمل الجماعي وبناء الفرق لقادة الفرق

المرجع: 1793_65855 **التاريخ:** 31 يناير – 4 فبراير 2027 **المكان:** المنامة **الرسوم:** GBP 4900

العمل الجماعي وبناء الفرق لقادة الفرق دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق وأعضائها الذين يحددون كيف تتفق المجموعة على الأدوار وتعالج الاحتكاك وتراجع نتائجها، وتنتهي بإعداد ميثاق الفريق واتفاقية التعاون. فالعمل الهجين والمشروعات متعددة الوظائف وإعادة الهيكلة المتسارعة باتت تختبر تماسك الفرق أكثر مما تختبر المهارة الفنية. وتضع جوبيتر برايم للتدريب العمل الجماعي وبناء الفرق في سياق هذه الضغوط الأوسع.

لماذا يهم العمل الجماعي وبناء الفرق الآن

ثلاث قوى تعيد تشكيل طريقة تكون الفرق وتماسكها. فالعمل الموزع والهجين يقلل التواصل غير الرسمي الذي كان يبني الثقة تلقائيا. والهياكل المصفوفية تضع الشخص في أكثر من فريق في وقت واحد، فيصبح غموض الأدوار وتعارض الأولويات احتكاكا يوميا. كما يرتفع توقع الموظفين للأمان النفسي والمشاركة العادلة. والفريق الذي يحسن التعامل مع هذه القوى يتعافى سريعا من الانتكاسات ويتبادل المعرفة بحرية، أما الفريق الذي يتجاهلها فيفقد زخمه بسبب الخلاف الصامت والجهد المكرر. وتستند الدورة إلى نماذج مراحل تطور الفريق وخرائط وضوح الأدوار وممارسات الخلاف البناء، موصوفة بعبارات عامة دون الاعتماد على أي منهج مملوك.

المستفيدون من العمل الجماعي وبناء الفرق

- القادة الذين يشكلون فرقا جديدة أو يدمجون مجموعات قائمة بعد إعادة الهيكلة
- الأعضاء الذين ينسقون التسليم بين المناوبات أو المواقع أو الوظائف
- المشرفون المسؤولون عن دمج المنضمين الجدد في الطواقم القائمة
- منسقو المشروعات الذين يبنون فرقا مؤقتة متعددة الوظائف
- المختصون المكلفون بتيسير جلسات المراجعة الاسترجاعية وفحوص صحة الفريق

تستفيد الفرق القائمة أكثر حين يحضر القائد مع عضوين أو ثلاثة، لأن الميثاق الذي يصيغونه معا يمكن اعتماده فور العودة.

قدرات العمل الجماعي وبناء الفرق

يغادر المشاركون قادرين على تشخيص مواضع ضعف التماسك وإعادة بنائه باتفاقات صريحة لا بحسن النية وحده.

- تقييم مرحلة تطور الفريق الحالية من سلوكيات ملحوظة — القائد الذي يقرر أين يتدخل أولا
- تصميم خريطة أدوار ومسؤوليات تزيل التداخل — الأعضاء والفرق المجاورة
- بناء الثقة عبر الإفصاح المقصود وروتين الاعتمادية — المنضمون الجدد والزملاء عن بعد
- تطبيق أسلوب منظم لإظهار خلافات المهام وحلها — الراعي الذي ينتظر قرارا متعثرا
- تحديد أعراف التعاون في الاجتماعات والمراسلات والتسليم — كل أعضاء المجموعة
- اختبار صحة الفريق بمراجعة دورية للأداء والتماسك — المدير المباشر الذي يتابع التقدم

مصطلحات العمل الجماعي وبناء الفرق الأساسية

- ميثاق الفريق — اتفاق مكتوب قصير يحدد غاية الفريق وأدواره وقواعد اتخاذ القرار وأعراف العمل.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الأعضاء يستطيعون التحدث أو التساؤل أو الاعتراف بالخطأ دون خوف من الإحراج.
- وضوح الدور — مدى معرفة كل عضو بما يملكه وما يسهم فيه وما يجب أن يستشار فيه.
- خلاف المهام — اختلاف حول محتوى العمل يحسن القرارات حين يفصل عن الاحتكاك الشخصي.
- عرف التعاون — عادة صريحة يتفق عليها الفريق، مثل مدة الرد أو طريقة توثيق القرارات.
- المراجعة الاسترجاعية للفريق — اجتماع منتظم منظم يراجع فيه الأعضاء ما ساعد العمل الأخير وما أعاقه.

العمل الجماعي وبناء الفرق يوما بيوم

اليوم 1: كيف تتكون الفرق وتنضج

- نماذج مراحل تطور الفريق — تحديد موقع المجموعة اليوم
- المجموعة مقابل الفريق — متى يلزم الاعتماد المتبادل
- ضغوط العمل الهجين والمصفوفي — أثرها في التماسك والانتماء
- استبيان تشخيص الفريق — خط أساس للتحسين اللاحق
- سلوكيات القائد بحسب المرحلة — الاختيار بين التوجيه والمساندة

اليوم 2: الغاية والأدوار والاتفاقات

- بيان الغاية المشتركة — ربط جهد الفريق بأهداف المنظمة
- مصفوفة توزيع المسؤوليات — إزالة التداخل والفجوات في الملكية
- خريطة صلاحيات القرار — من يقرر ومن يشير ومن يبلغ
- صياغة ميثاق الفريق — الاتفاق على الغاية والأدوار والقواعد الأساسية
- مسارات دمج المنضمين — إدخال الجدد في المجموعات القائمة

اليوم 3: الثقة والأمان النفسي

- التفكير بمعادلة الثقة — إشارات الاعتمادية والانفتاح والمصداقية
- ملفات أنماط العمل الشخصية — الحد من سوء الفهم بين الزملاء
- روتين التحدث بصراحة — دعوة الرأي المخالف قبل حسم القرار
- ممارسات الثقة عن بعد — الظهور دون رقابة للأعضاء الموزعين
- طقوس التقدير — تعزيز الإسهام عبر المناوبات والمواقع

اليوم 4: الخلاف البناء وأعراف التعاون

- تشخيص أنماط الخلاف — الاختيار بين التعاون والحل الوسط
- حل المشكلات القائم على المصالح — تسوية النزاع على الموارد
- التخطيط للمحادثات الصعبة — معالجة السلوك دون لوم
- أعراف الاجتماعات والمراسلات — تقليل الضجيج والجهد المكرر
- بروتوكولات التسليم — ضمان الاستمرارية بين الوظائف والمناوبات

اليوم 5: التطبيق العملي لميثاق الفريق واتفاقية التعاون

- تطبيق تشخيص المرحلة — اختيار التدخلات لحالة واقعية
- اختبار خريطة الأدوار تحت الضغط — محاكاة تصعيد متعدد الوظائف
- لعب أدوار الخلاف — تطبيق أساليب المصالح تحت الضغط
- تصميم المراجعة الاسترجاعية — تحديد دورة مراجعة الأداء والتماسك
- ميثاق الفريق واتفاقية التعاون — المسودة النهائية للاعتماد

تطبيق العمل الجماعي وبناء الفرق بعد الدورة

- عقد جلسة ميثاق مع الفريق لاعتماد الأدوار وصلاحيات القرار وأعراف التعاون.
- إجراء أول مراجعة استرجاعية خلال أربعة أسابيع ومقارنة نتائجها بخط الأساس التشخيصي.

أسئلة حول العمل الجماعي وبناء الفرق

ما العمل الجماعي وبناء الفرق ولماذا يهم الآن؟

العمل الجماعي وبناء الفرق ممارسة مقصودة للاتفاق على الغاية والأدوار والأعراف وأساليب الخلاف كي تعمل المجموعة كوحدة واحدة. ويهم الآن لأن العمل الهجين والمصفوفي يضعفان الثقة غير الرسمية التي اعتمدت عليها الفرق سابقا.

من أكثر المستفيدين من دورة العمل الجماعي وبناء الفرق؟

يستفيد قادة الفرق والمشرفون ومنسقو المشروعات أكثر من غيرهم، ومعهم الأعضاء الذين يديرون التسليم. ففي جناح مستشفى أو مستودع لوجستي يستخدم قادة المناوبات الميثاق وبروتوكولات التسليم لتوحيد عمليات التسليم.

كيف تختلف دورة العمل الجماعي وبناء الفرق عن دورة رفاه الفريق؟

تركز دورة العمل الجماعي وبناء الفرق على الأدوار وصلاحيات القرار والخلاف وأعراف التعاون. أما دورة الرفاه فتركز على الضغط والمرونة والصحة، وكلتاهما تكمل الأخرى لكنهما تعالجان مشكلات مختلفة.

ماذا تعود به من دورة العمل الجماعي وبناء الفرق؟

تعود بمسودة ميثاق الفريق واتفاقية التعاون، وخط أساس تشخيصي، وأسلوب لمعالجة الخلاف، ودورة مراجعة استرجاعية تبدأ بها مع فريقك في الأسابيع التالية.

العمل الجماعي وبناء الفرق: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق الفريق واتفاقية التعاون أولا من يملك أي قرار حين يعبر العمل حدود الوظائف. ويستخدمه القادة والأعضاء لدمج المنضمين الجدد وتسوية النزاعات وإدارة المراجعات الاسترجاعية. وبعد أول استخدام تستحق أعراف الخلاف المراجعة، فالخلافات الفعلية تكشف عادة أي الاتفاقات كانت غامضة، وتشديدها مبكرا يحمي التماسك مع تغير المجموعة.