JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة

21 – 25 مارس 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة

المرجع: 1946_71586 **التاريخ:** 21 – 25 مارس 2027 **المكان:** عمان **الرسوم:** GBP 3300

الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين الذين ينقلون وحدة يقودها مدير إلى نموذج الإدارة الذاتية، ويصوغ كل مشارك خلالها ميثاق حقوق القرار لوحدته. تتجه المؤسسات اليوم إلى توزيع الصلاحيات لتقصير دورات القرار والحفاظ على حماس الكفاءات الخبيرة. تقدم هذه الدورة جوبيتر برايم للتدريب.

لماذا يهم الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة الآن

ثلاثة ضغوط تدفع الصلاحية نحو موقع العمل: عملاء ينتظرون إجابات أسرع مما تسمح به سلسلة الموافقات، ومهنيون ذوو خبرة يريدون حرية في طريقة أدائهم، وهياكل أقل تراتبية تقلل عدد المشرفين في كل وحدة. الانتقال المدار جيدا يمنح الأعضاء حقوق قرار واضحة ومساءلة متبادلة مرئية، أما المدار بشكل سيئ فيترك فراغا لا يملك فيه أحد النتائج ويعود المدير السابق إلى كل قرار. تستند الدورة إلى عملية المشورة، ونهج Sociocracy القائم على الدوائر، ومصفوفة RACI لتوزيع المسؤوليات.

المستفيدون من الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة

- المديرون المطلوب منهم تسليم صلاحيات الجدولة أو التوظيف أو الميزانية للوحدة التي يقودونها
- رؤساء الإدارات الذين يعيدون تصميم خطوط التبعية إلى مجموعات مستقلة
- مديرو العمليات الذين يقودون طواقم مناوبات يجب أن تحل مشكلات الموقع دون تصعيد
- مديرو المنتجات والمنهجيات المرنة المنتقلون من توزيع المهام إلى رعاية النتائج
- شركاء الموارد البشرية الذين يصممون أوصاف الأدوار وروتين مراجعة الأقران للوحدات المستقلة

تكسب الفائدة الكبرى مجموعة قيادية تحول عدة وحدات في وقت واحد، إذ تتفق على حدود قرار مشتركة.

قدرات الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة

يتدرب المشاركون على التحول من توجيه العمل إلى تصميم الظروف التي يوجه فيها الأعضاء عملهم بأنفسهم.

- تقييم جاهزية الوحدة للاستقلالية في المهارات والوصول إلى المعلومات والثقة — وتيرة التسليم
- تصميم خريطة حقوق القرار التي تفصل بين قرارات الموافقة الجماعية والمشورة والاستقلال — الأعضاء والرعاة
- تحديد الأدوار بالغرض والمسؤوليات بدلا من المسميات الوظيفية — شاغلو الأدوار
- بناء روتين المساءلة المتبادلة مثل لوحات التعهدات ومراجعات الأقران — الوحدة ذاتية الإدارة
- تطبيق عملية المشورة واجتماعات معالجة التوترات لتسوية الخلافات — زملاء بلا رئيس مباشر
- توضيح الدور المتغير للمدير بوصفه مدربا وحارسا للحدود — كبار الرعاة

مصطلحات الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة الأساسية

- عملية المشورة — قاعدة تسمح لأي عضو باتخاذ القرار بعد استشارة المتأثرين به وأصحاب الخبرة.
- حقوق القرار — التحديد الصريح لمن يقرر ومن يستشار ومن يبلغ في كل قرار متكرر.
- الدور مقابل الوظيفة — غرض محدد بمسؤوليات قد يحمله شخص واحد إلى جانب أدوار أخرى.
- التوتر — فجوة يلمسها العضو بين الواقع الحالي وما يمكن أن يكون، تطرح في اجتماع منظم لمعالجتها.
- القرار بالموافقة الجماعية — اعتماد المقترح عندما لا يملك أي عضو اعتراضا جوهريا مسببا، دون انتظار إجماع كامل.
- إيقاع الفريق — وتيرة ثابتة لاجتماعات تكتيكية وتنظيمية واستعادية تحل محل التوجيه الإداري العارض.

الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة يوما بيوم

اليوم 1: من قيادة المدير إلى الإدارة الذاتية

- طيف الاستقلالية من التوجيه إلى الحكم الذاتي — اختيار حالة مستهدفة واقعية
- تشخيص الجاهزية في المهارات والمعلومات والثقة — تحديد وتيرة التسليم
- مقارنة حالات وحدات الرعاية الصحية والبرمجيات — دروس من تحولات فعلية
- خريطة الرعاة والوظائف المجاورة — تأمين الغطاء اللازم للتغيير
- أنماط الإخفاق بين التخلي والتراجع — تجنب نقاط الانهيار الشائعة

اليوم 2: حقوق القرار والأدوار

- رسم حقوق القرار بمصفوفة RACI — الفصل بين قرارات الاستقلال والمشورة والموافقة
- تعريف الأدوار بالغرض والمسؤوليات — استبدال الأوصاف الوظيفية الثابتة
- دوائر Sociocracy والربط المزدوج — موازنة أطر الأدوار الرسمية
- حدود صلاحيات الميزانية والتوظيف — تحديد ما يبقى لدى الرعاة
- سوق الأدوار وتدويرها — مطابقة الأعضاء مع الاحتياجات الناشئة

اليوم 3: المساءلة المتبادلة والإيقاع

- لوحة التعهدات وطوابير العمل المرئية — جعل الوعود قابلة للتتبع
- صيغة الاجتماع التكتيكي — إزالة العوائق التشغيلية أسبوعيا
- صيغة الاجتماع التنظيمي — تعديل الأدوار والسياسات بالموافقة الجماعية
- دورات الملاحظات ومراجعة الأقران — بديل عن التقييم من الأعلى
- لوحة مؤشرات الوحدة — متابعة النتائج دون مشرف

اليوم 4: التوترات والدور المتغير للمدير

- عملية المشورة في التطبيق — اتخاذ القرار دون طلب الإذن
- معالجة التوترات والاعتراضات التكاملية — حل الاحتكاك دون تراتبية
- بروتوكول حل النزاعات بوساطة الأقران — مسارات التصعيد داخل الوحدة
- المدير مدربا وحارسا للحدود — إعادة تعريف عمل المشرف السابق
- إحاطة الرعاة بضوابط المخاطر — طمأنة القيادة العليا

اليوم 5: التدرب على ميثاق حقوق القرار

- تطبيق تشخيص الجاهزية على وحدة المشارك — تحديد خطوة التسليم الأولى
- تمرين رسم الأدوار لوحدة حقيقية — اختبار الأدوار القائمة على الغرض
- محاكاة اجتماع تنظيمي بتوترات حية — التمرن على قرارات الموافقة الجماعية
- خارطة انتقال لتسعين يوما — ترتيب مراحل تسليم الصلاحيات
- ميثاق حقوق القرار — إنهاء الحدود والأدوار والإيقاع

تطبيق الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة بعد الدورة

- إجراء تشخيص الجاهزية مع وحدتك والاتفاق على مجال قرار واحد ينتقل أولا إلى عملية المشورة.
- إطلاق اجتماع تكتيكي أسبوعي ولوحة تعهدات، ثم مراجعة العوائق التي أزالها الأعضاء دونك بعد شهر.

أسئلة حول الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة

ما الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة، ولماذا يهم الآن؟

هو نقل مخطط للصلاحيات اليومية من المدير إلى الوحدة نفسها عبر حقوق قرار وأدوار وإيقاع واضحة. ويهم الآن لأن توقعات العملاء الأسرع والهياكل الأقل تراتبية تجعل سلاسل الموافقة عائقا.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة؟

يستفيد أكثر المديرون الذين يسلمون الصلاحيات لوحداتهم، ومعهم رؤساء الإدارات الذين يعيدون تصميم الهياكل وشركاء الموارد البشرية الذين يصممون الأدوار.

كيف يختلف الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة عن دورة بناء الفرق العامة؟

هو يغير البنية لا العلاقات فقط. دورات بناء الفرق تعمل على الثقة والتماسك، أما هذه فتعيد تصميم من يقرر ماذا، وكيف تعرف الأدوار، وكيف تسوى الخلافات دون رئيس.

ماذا تعود به من دورة الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة؟

تعود بميثاق حقوق القرار، وخارطة انتقال لتسعين يوما، وصيغ اجتماعات جاهزة للتشغيل.

الانتقال إلى الفرق ذاتية الإدارة: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق حقوق القرار أولا مجال القرار الذي تتسلمه الوحدة، ويستخدمه الأعضاء والرعاة والوظائف المجاورة لمعرفة من يقرر ماذا. وبعد التسليم الأول ينبغي للمدير مراجعة الميثاق مع الوحدة لمعرفة المواضع التي تردد فيها الأعضاء والمواضع التي عاد فيها المدير السابق إلى التدخل.