JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة

14 – 18 ديسمبر 2026

روما

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة

المرجع: 1955_71952 **التاريخ:** 14 – 18 ديسمبر 2026 **المكان:** روما **الرسوم:** GBP 6200

نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة دورة تدريبية مدتها أسبوع لفرق العمل الحالية التي تحضر مجموعة واحدة، ويخرج منها الفريق باتفاقية عمل موقعة تستند إلى خريطة مشتركة لنقاط القوة. فالمؤسسات تطلب من الفرق الدائمة أن تعيد تنظيم نفسها حول أولويات جديدة دون ميسر خارجي، لذا يحتاج الأعضاء إلى لغة مشتركة تصف إسهام كل فرد. تقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة.

لماذا تهم نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة الآن

تعني جداول العمل المختلطة بين الموقع والعمل عن بعد أن الزملاء نادرا ما يلاحظون تفضيلات بعضهم، فيبقى الاحتكاك حول الإيقاع والتفاصيل وسرعة القرار غير معلن. والفريق الذي يرسم نقاط قوته ويكتب أعرافا صريحة يوزع المهام وفق الملاءمة ويتعافى سريعا من الخلاف، أما الذي يعتمد على الافتراض فيستنزف حسن النية. وتستند الدورة إلى Tuckman أي مراحل تطور المجموعة، وBelbin Team Rolesg أي أدوار الفريق التسعة، وSelf-Determination Theory SDT أي نظرية تقرير الذات.

المستفيدون من نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة

- أعضاء الطواقم التشغيلية الدائمة الذين يتشاركون التسليم اليومي وذروات العمل
- فرق المشاريع التي تبقى معا عبر عدة مراحل وتحتاج إلى أعراف دائمة
- وحدات الدعم التي يغطي زملاؤها بعضهم بعضا أثناء الغياب
- المجموعات المدمجة حديثا التي تجمع وحدتين سابقتين تحت خط إشراف واحد

تستفيد أكثر الوحدة الكاملة بحضور قائدها وجميع أعضائها.

قدرات نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة

يتعلم الأعضاء وصف إسهام كل زميل بلغة مشتركة وحسم الأعراف بصورة علنية.

- رسم تفضيلات العمل الفردية بمفردات موحدة لنقاط القوة — لتوجيه توزيع المهام بين الأعضاء
- تحديد نقاط القوة والمناطق العمياء الجماعية على شبكة واحدة — لتحديد الفجوات التي تغطى بالتناوب
- تشخيص دوافع الحماس عبر الاستقلالية والكفاءة والانتماء — لتشكيل طريقة تقدير القائد للجهد
- التفاوض على أعراف صريحة للاجتماعات والتسليم وأوقات الرد — لتقليل الاحتكاك المتكرر بين الزملاء
- تصميم بروتوكول إصلاح لحالات خرق الأعراف — لمنح الأعضاء مسارا آمنا لطرح المخاوف
- بناء خطة عمل مشتركة لتسعين يوما بأسماء المسؤولين — لربط الاتفاقية بتعهدات ظاهرة

مصطلحات نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة الأساسية

- الفريق القائم — مجموعة تعمل معا فعلا تحت قائد واحد وتحضر التطوير وحدة كاملة.
- ملف نقاط القوة — ملخص للأنشطة التي يؤديها الشخص جيدا ويجد فيها طاقة.
- خريطة نقاط قوة الفريق — صورة واحدة تجمع ملفات الأعضاء لإظهار التغطية والتداخل والفجوات.
- أدوار الفريق لبلبن — نموذج يصف تسعة أدوار سلوكية يتخذها الناس داخل المجموعات.
- اتفاقية عمل الفريق — مجموعة أعراف مكتوبة يتفاوض عليها الأعضاء ويوقعونها لتنظيم تعاونهم اليومي.
- بروتوكول الإصلاح — تسلسل خطوات متفق عليه يتبعه الأعضاء عند خرق عرف ما ليبقى الخلاف بناء.

نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة يوما بيوم

اليوم 1: كيف يعمل هذا الفريق اليوم

- التقييم الذاتي لمراحل Tuckman — تحديد نقطة تطور المجموعة الحالية
- تدقيق القواعد غير المكتوبة — كشف العادات التي لم يخترها أحد رسميا
- رسم مواضع احتكاك التسليم — تحديد أماكن تصادم الإيقاع والتفاصيل
- مراجعة إيقاع العمل الحضوري وعن بعد — كشف فجوات الرؤية بين الزملاء
- جملة غاية الفريق — الاتفاق على سبب وجود الوحدة لأصحاب المصلحة

اليوم 2: رسم نقاط القوة الفردية

- مقابلات نقاط القوة الثنائية — استخراج الأنشطة المحفزة من النجاحات الأخيرة
- نقاش Belbin Team Roles — تسمية الإسهامات المفضلة والممكنة
- بطاقات تفضيلات العمل — مقارنة أساليب الإيقاع والتفاصيل والقرار
- إشارات الإفراط في نقطة القوة — تمييز متى تصبح الموهبة عبئا
- بيان الإسهام الشخصي — إعلان ما يقدمه كل عضو لزملائه

اليوم 3: رؤية الصورة الجماعية

- بناء خريطة نقاط قوة الفريق — إظهار التغطية والتداخل والقدرات الناقصة
- مصفوفة ملاءمة المهام — إعادة توزيع المهام المتكررة نحو نقاط القوة الطبيعية
- عدسة نظرية تقرير الذات — تشخيص احتياجات الاستقلالية والكفاءة والانتماء
- تدقيق الطاقة في الروتين الأسبوعي — إزالة الأنشطة التي تستنزف الزخم المشترك
- مقارنة حالات من الخدمات اللوجستية والرعاية الصحية — اختبار الخرائط في سياقات تشغيل مختلفة

اليوم 4: التفاوض على طريقة تعاون الفريق

- تصميم أعراف الاجتماعات — تحديد الوتيرة والأدوار وقواعد القرار
- معايير وقت الرد — الموازنة بين الإتاحة وفترات العمل المركز
- سلم الخلاف — اختيار خطوات التصعيد قبل إشراك القائد
- صياغة بروتوكول الإصلاح — استعادة الثقة بعد خرق عرف ما
- طقوس التقدير — ربط الامتنان بدوافع كل عضو

اليوم 5: ممارسة اتفاقية عمل الفريق

- مواءمة خريطة نقاط القوة مع الأعراف — التحقق من استناد كل عرف إلى قدرات مرسومة
- تمرين أسبوع محاكى — تشغيل التسليم والاجتماعات وفق الأعراف الجديدة
- خطة العمل المشتركة لتسعين يوما — تعيين المسؤولين والمعالم ونقاط المتابعة
- تصميم فحص صحة الاتفاقية — جدولة مراجعات ربع سنوية لفاعلية الأعراف
- اتفاقية عمل الفريق الموقعة — إتمام الأعراف وخريطة نقاط القوة والتعهدات

تطبيق نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة بعد الدورة

- تعليق خريطة نقاط القوة بجانب جدول المناوبات وإعادة توزيع مهمتين متكررتين نحو الأعضاء الأنسب لهما.
- إجراء أول فحص لصحة الاتفاقية بعد أربعة أسابيع باستخدام سجل بروتوكول الإصلاح لتنقيح عرف واحد.

أسئلة حول نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة

ما نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة ولماذا تهم الآن؟

هي طريقة يرسم بها فريق دائم نقاط قوة أعضائه ويكتب الأعراف التي سيتبعها. وتهم الآن لأن جداول العمل المختلطة تخفي تفضيلات الزملاء.

من يستفيد أكثر من دورة نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة؟

تستفيد أكثر الفرق الدائمة الكاملة بما فيها قائدها. وتكسب أكثر حين يتفاوض جميع الأعضاء على الأعراف معا.

كيف تختلف دورة نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة عن دورة قيادة الفرق؟

تحضر دورة نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة الوحدة كاملة وتنتهي باتفاقية موقعة جماعيا. أما دورة قيادة الفرق فتدرب القائد وحده على رفع أداء المجموعة.

ماذا تعود به من دورة نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة؟

تعود باتفاقية عمل موقعة وخريطة مشتركة لنقاط القوة وخطة عمل مشتركة لتسعين يوما. ويكسب فريقك أيضا بروتوكولا للإصلاح.

نقاط قوة الفرق القائمة واتفاقية العمل المشتركة: الطريق إلى الأمام

توجه اتفاقية عمل الفريق الموقعة، المبنية على خريطة مشتركة لنقاط القوة، أولا طريقة إعادة توزيع المهام المتكررة. ويستخدمها كل عضو لحسم التسليم والخلافات دون انتظار القائد. وبعد أول فحص ربع سنوي لصحتها، يستحق المراجعة سؤال ما إذا كان كل عرف ما زال يعكس نقاط القوة التي يعتمد عليها الفريق فعلا.