JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء

11 – 15 يناير 2027

ميونخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء

المرجع: 73738_2003 **التاريخ:** 11 – 15 يناير 2027 **المكان:** ميونخ **الرسوم:** GBP 5600

إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين الذين يقودون مجموعاتهم خلال إعادة الهيكلة أو تبني أنظمة جديدة، ويخرج المشاركون منها بميثاق الفريق للتغيير. تعيد المؤسسات تنظيم نفسها اليوم بوتيرة تسبق قدرة الفرق على الاستقرار، والقائد الذي يحمي الثقة ويضبط الإيقاع خلال الانتقال يمنع تراجع النتائج. تقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء لقادة هذه المرحلة.

لماذا تهم إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء الآن

تشكل ثلاث قوى هذا الموضوع اليوم: العمل الهجين الذي يقلل التواصل غير الرسمي، والأتمتة التي تعيد رسم محتوى الوظائف، وموظفون ينتظرون أن يسمع صوتهم قبل صدور القرارات. الفريق الذي يستقبل التغيير بأدوار واضحة وحوار صريح وإيقاع منتظم يستعيد إنتاجيته سريعا ويحتفظ بأكفأ أفراده، أما الفريق المتروك للشائعات فيفقد زخمه ويخفي مشكلاته. تستند الدورة إلى مراحل التبني الفردي للتغيير، ومراحل نمو المجموعات، والنظرة الثلاثية للانتقال من النهايات إلى البدايات الجديدة، والأبحاث التي تربط الأمان النفسي بتعلم الفريق.

المستفيدون من إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء

- قادة مسؤولون عن إنتاجية فريق يعاد رسم هيكله أو أدواته أو أهدافه
- مشرفون يحولون قرارات الإدارة العليا إلى روتين يومي ويجيبون عن أسئلة الموظفين الأولى
- قادة مشاريع يعتمدون على أعضاء من وظائف مختلفة لتبني إجراءات جديدة في موعدها
- رؤساء أقسام يعيدون بناء مجموعة بعد اندماج أو انتقال أو تغير في عدد الأفراد
- مختصو الموارد البشرية الذين يوجهون القادة المباشرين خلال الانتقال وتكوين الفرق

تستفيد المجموعات القيادية من وظيفة واحدة أكثر حين يحضر عدد من أفرادها معا.

قدرات إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء

يتدرب المشاركون على قراءة جاهزية المجموعة للانتقال وتهيئة الظروف التي ترفع أداءها خلاله.

- تقييم جاهزية الفريق للتغيير بمسح نبض سريع — قرار ترتيب مراحل الإطلاق
- تشخيص مصادر المقاومة وتصميم استجابات موجهة — الموظفون المتأثرون ومخاوفهم
- بناء ميثاق فريق يحدد الغاية والأعراف وصلاحيات القرار — الفريق بأكمله
- توضيح الأدوار ونقاط التسليم بمصفوفة المسؤوليات — الشركاء من الوظائف الأخرى
- تعزيز الثقة والصراحة عبر حوار منظم — أعضاء الفريق والرعاة
- تصميم إيقاعات أداء تحافظ على النتائج خلال الانتقال — الرعاة في الإدارة العليا

مصطلحات إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء الأساسية

- الجاهزية للتغيير — مدى امتلاك الفريق للدافع والقدرة والمعلومات اللازمة لتبني طريقة عمل جديدة.
- منحنى الانتقال — التسلسل العاطفي الذي يمر به الأفراد عند ترك روتين قديم والاستقرار في روتين جديد.
- ميثاق الفريق — وثيقة قصيرة متفق عليها تحدد غاية الفريق وأعرافه وصلاحيات القرار وطرق حل الخلاف.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الأعضاء يستطيعون طرح الأخطاء والأسئلة والاعتراض دون خوف من الإحراج أو العقاب.
- مصفوفة RACI — جدول يبين المسؤول والمساءل ومن يستشار ومن يبلغ في كل مهمة أو قرار.
- إيقاع الأداء — الوتيرة المتكررة للمتابعات والمراجعات والجلسات الاسترجاعية التي تبقي الفريق متوافقا مع أهدافه.

إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء يوما بيوم

اليوم 1: القوى المحركة للانتقال المؤسسي

- مسح دوافع التغيير — الضغوط التي تبرر إعادة تصميم الفريق
- خريطة الانتقال الثلاثية — النهايات والمرحلة المحايدة والبدايات الجديدة
- نبض جاهزية الفريق للتغيير — توقيت الإطلاق وسرعته
- شبكة أثر التغيير على أصحاب المصلحة — من يخسر ومن يكسب ومن يتغير دوره
- مراجعة حالات من الرعاية الصحية والخدمات اللوجستية — دروس في سرعة الانتقال

اليوم 2: المقاومة والجانب الإنساني

- تشخيص مراحل التبني الفردي — مواضع تعثر استيعاب الأفراد للتغيير
- رسم خريطة المقاومة — التمييز بين القلق والارتباك والمعارضة
- تصميم جلسات الاستماع — رصد الاعتراضات قبل الإطلاق
- بناء رواية التغيير — شرح السبب وما يتغير وما يبقى
- شبكة المتبنين الأوائل — تأثير الأقران داخل الفريق

اليوم 3: أسس فرق العمل عالية الأداء

- تقييم مرحلة نمو المجموعة — تحديد درجة نضج الفريق
- صياغة ميثاق الفريق — الغاية والأعراف وصلاحيات القرار
- توضيح الأدوار بمصفوفة RACI — إزالة التداخل والمهام بلا مالك
- فحص مناخ الأمان النفسي — شروط الصراحة داخل الفريق
- محادثات ترميم الثقة — استعادة الثقة بعد الاضطراب

اليوم 4: استدامة الإنتاجية خلال الانتقال

- تسلسل الأهداف والنتائج الرئيسية — ربط أهداف الفريق بغايات التغيير
- وتيرة المتابعة الأسبوعية — رصد الانحراف مبكرا
- صيغ الجلسات الاسترجاعية للفريق — التعلم من كل دورة تغيير
- ممارسات التقدير — ترسيخ السلوكيات الجديدة
- موازنة عبء العمل والرفاه — تجنب الإنهاك خلال التغيير

اليوم 5: التطبيق العملي لميثاق الفريق للتغيير

- توظيف نتائج الجاهزية — تحديد أولويات انتقال الفريق
- خطة الاستجابة للمقاومة — مواءمة الإجراءات مع المخاوف المرصودة
- اتفاقات الأدوار والأعراف — تحويل الميثاق إلى تعهدات
- تقويم الإيقاع — جدولة المراجعات للأيام التسعين الأولى
- ميثاق الفريق للتغيير — النسخة النهائية لاعتماد الراعي

تطبيق إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء بعد الدورة

- إجراء مسح نبض للجاهزية وجلسة استماع مع الفريق، ثم تعديل ترتيب مراحل الإطلاق وفق المخاوف المطروحة.
- إدارة جلسة ميثاق تتفق على الأعراف وأدوار RACI، وإطلاق دورة متابعة أسبوعية وجلسة استرجاعية شهرية.

أسئلة حول إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء

ما إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة قيادة الفريق خلال الانتقال مع الحفاظ على إنتاجيته وتماسكه. وتهم الآن لأن إعادة الهيكلة والأتمتة والعمل الهجين تأتي أسرع من استقرار الفرق، والقائد الذي يدير الجانبين يحتفظ بالنتائج وبالأفراد.

من يستفيد أكثر من إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء؟

يستفيد قادة الفرق والمشرفون وقادة المشاريع أكثر حين يتحملون مسؤولية النتائج بينما يعاد تشكيل مجموعاتهم. ويستفيد أيضا رؤساء الأقسام الذين يعيدون بناء فرقهم ومختصو الموارد البشرية الذين يوجهون القادة المباشرين.

كيف تختلف إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء عن دورة التغيير على مستوى المؤسسة؟

تعمل هذه الدورة على مستوى الفريق لا المؤسسة. تتناول دورة التغيير المؤسسي حوكمة المحافظ وحملات الاتصال الواسعة، أما هذه فتتناول المقاومة والمواثيق والأدوار والإيقاعات داخل مجموعة واحدة.

ماذا تعود به من إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء؟

تعود بميثاق فريق للتغيير مكتمل وجاهز لاعتماد الراعي. يجمع نتائج الجاهزية وخطة للمقاومة والأدوار المتفق عليها وتقويما للمراجعات.

إدارة التغيير وبناء فرق العمل عالية الأداء: الطريق إلى الأمام

يوجه ميثاق الفريق للتغيير أولا سرعة تبني الفريق للهيكل أو النظام الجديد وترتيب انتقال المهام. يستخدمه قائد الفريق مع الأعضاء والرعاة للاتفاق على الأدوار ومواعيد المراجعة. وبعد أول جلسة استرجاعية تستحق خريطة المقاومة وفحص الأمان النفسي المراجعة، لأن المخاوف تتبدل حين يصبح التغيير واقعا يوميا.