JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة المنظمة المتعلمة للمديرين المباشرين

22 – 26 أغسطس 2027

شرم الشيخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة المنظمة المتعلمة للمديرين المباشرين

المرجع: 78890_2140 **التاريخ:** 22 – 26 أغسطس 2027 **المكان:** شرم الشيخ **الرسوم:** GBP 4500

قيادة المنظمة المتعلمة للمديرين المباشرين دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة إلى المديرين المباشرين وشركاء الموارد البشرية وقادة التعلم والتطوير الذين يريدون تحويل خبرة العمل اليومية إلى قدرة جماعية، ويخرج فيها كل مشارك بمسودة ميثاق تعلم الفريق. تتغير الأدوات والأدوار وتوقعات العملاء بسرعة، فتواكبها الفرق التي تتأمل تجربتها وتتكيف مبكرا. تقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة قيادة المنظمة المتعلمة بأسلوب تطبيقي يناسب المديرين.

لماذا تهم قيادة المنظمة المتعلمة الآن

تشكل ثلاث قوى طريقة تعلم الفرق اليوم: قصر عمر المهارات مع انتشار الأدوات الرقمية، والعمل الهجين الذي يقلل الحوار غير الرسمي بين الزملاء، وموظفون يتوقعون النمو داخل أدوارهم الحالية. المنظمة التي تحسن التعامل مع ذلك تلتقط الأخطاء الصغيرة قبل تكرارها، وتنشر المعرفة الضمنية خارج دائرة الخبراء القلائل، وتحتفظ بالكفاءات. وتستند الدورة إلى ممارسات راسخة في التعلم التنظيمي: التعلم أحادي الحلقة وثنائي الحلقة، ومراجعات ما بعد العمل، ومجتمعات الممارسة، والأبحاث المتعلقة بالأمان النفسي داخل الفرق.

المستفيدون من قيادة المنظمة المتعلمة

- المديرون المسؤولون عن التقاط الدروس من المشروعات والحوادث وملاحظات العملاء في وحداتهم
- شركاء الموارد البشرية الذين يصنعون المناخ الذي يطرح فيه الموظفون الأخطاء والأسئلة
- قادة التعلم والتطوير الذين يربطون التعلم الرسمي بالتأمل أثناء العمل والتوجيه بين الأقران
- مشرفو العمليات والخدمات الذين يديرون تسليم المناوبات والاجتماعات اليومية القصيرة
- قادة المشروعات الذين ينقلون الخبرة من مرحلة أو عميل إلى التالي

تكون الفائدة أكبر حين يحضر المدير مع شريك الموارد البشرية وقائد التعلم في الوظيفة نفسها.

قدرات قيادة المنظمة المتعلمة

يغادر المشاركون قادرين على جعل التأمل وطرح الأسئلة وتدفق المعرفة جزءا من إيقاع الفريق المعتاد لا حدثا عابرا.

- تقييم مناخ التعلم الحالي في الفريق باستخدام أسئلة نبض قصيرة والملاحظة — أولويات القيادة للربع القادم
- تصميم روتين لمراجعة ما بعد العمل يناسب دورة عمل الفريق — رعاة المشروعات وقادة المناوبات
- بناء مجتمع ممارسة بغرض واضح وإيقاع منتظم ومسؤول متابعة — رؤساء الوظائف
- تطبيق ممارسات التحدث بصراحة والإبلاغ عن الأخطاء لرفع الأمان النفسي — الموظفون في الخطوط الأمامية ومديروهم
- تحديد مؤشرات لثقافة التعلم تتجاوز حضور الدورات — مراجعات الموارد البشرية والإدارة العليا
- إيصال أجندة تعلم للفريق تربط التأمل بأهداف العمل — كبار أصحاب المصلحة

مصطلحات قيادة المنظمة المتعلمة الأساسية

- المنظمة المتعلمة — منظمة يبني أفرادها قدرة مشتركة باستمرار عبر التأمل في التجربة وتغيير طريقة عملهم.
- التعلم ثنائي الحلقة — مساءلة الافتراضات والأهداف التي تقف خلف النتيجة، لا تصحيح الإجراء الذي أنتجها فقط.
- مراجعة ما بعد العمل — جلسة قصيرة منظمة تقارن المخطط بما حدث وأسبابه وما ينبغي تغييره لاحقا.
- مجتمع الممارسة — مجموعة يجمعها تخصص واحد وتلتقي بانتظام لتبادل الخبرة وحل المشكلات معا.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الفريق بيئة آمنة لطرح الأسئلة والأخطاء والآراء المخالفة دون خوف من اللوم.
- المعرفة الضمنية — خبرة كامنة في تجربة الأفراد وحكمهم يصعب تدوينها وتنتقل غالبا عبر الممارسة.

قيادة المنظمة المتعلمة يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تشكل تعلم الفريق

- التعلم أحادي الحلقة وثنائي الحلقة — كيف تصحح الفرق أو تعيد التفكير
- خريطة عمر المهارات — أي قدرات الفريق تتقادم أسرع
- استبيان نبض مناخ التعلم — خط أساس لاهتمام القيادة
- فجوات المعرفة في العمل الهجين — أين يتعطل التعلم غير الرسمي
- جرد أدوار المدير — الوقت المخصص للتعليم والسؤال والإصغاء

اليوم 2: روتينات التأمل وجلسات استخلاص الدروس

- نموذج مراجعة ما بعد العمل — مقارنة النية والنتيجة والأسباب
- استخلاص الدروس من الحوادث دون لوم — فصل أسباب النظام عن خطأ الفرد
- محفزات التعلم في الاجتماع اليومي القصير — إظهار الدروس الصغيرة في كل مناوبة
- تصميم سجل الدروس المستفادة — جعل الخبرة متاحة للمشروعات القادمة
- أسئلة تيسير التأمل — نقل الفريق من الدفاع إلى الاستقصاء

اليوم 3: تدفق المعرفة ومجتمعات الممارسة

- ميثاق مجتمع الممارسة — الغرض والعضوية وإيقاع اللقاءات
- أساليب التقاط المعرفة الضمنية — المرافقة والسرد القصصي والأمثلة المحلولة
- ثنائيات التوجيه بين الأقران — نشر الخبرة خارج الأفراد الرئيسيين
- دليل الخبراء وخريطة المعرفة — من يعرف ماذا عبر الوحدات
- بروتوكولات التسليم — حماية الخبرة عند تغير الأدوار والمناوبات

اليوم 4: الأمان والمؤشرات وقرارات القائد

- سلوكيات الأمان النفسي — استجابة القائد للأخبار السيئة والأسئلة
- قنوات التحدث بصراحة — اختيار صيغ يستخدمها الموظفون فعلا
- مؤشرات ثقافة التعلم — مقاييس تتجاوز ساعات التدريب والحضور
- تصميم التجارب للفرق — اختبارات صغيرة بأهداف تعلم واضحة
- تقدير سلوك التعلم — مكافأة مشاركة الخبرة بدل احتكارها

اليوم 5: ممارسة ميثاق تعلم الفريق

- تطبيق خط أساس المناخ — اختيار فجوتين ذواتي أولوية في التعلم
- تطبيق روتينات المراجعة — مواءمة صيغ استخلاص الدروس مع دورات الفريق
- تطبيق أساليب تدفق المعرفة — اختيار مجتمع واحد أو نظام ثنائيات
- تمرين إحاطة أصحاب المصلحة — عرض الأجندة على الرعاة
- ميثاق تعلم الفريق — التعهدات والمسؤولون والإيقاع والمؤشرات

تطبيق قيادة المنظمة المتعلمة بعد الدورة

- إجراء ثلاث مراجعات لما بعد العمل على مهام حقيقية بالنموذج المستخدم في الدورة وتسجيل التغييرات الناتجة عنها
- إعادة استبيان نبض مناخ التعلم مع الفريق بعد شهر ومقارنته بخط الأساس الذي وضع في الدورة

أسئلة حول قيادة المنظمة المتعلمة

ما قيادة المنظمة المتعلمة ولماذا تهم الآن؟

قيادة المنظمة المتعلمة هي عمل المدير لجعل التأمل وطرح الأسئلة وتبادل المعرفة جزءا من طريقة عمل الفريق. وتهم الآن لأن المهارات تتقادم بسرعة، ولأن العمل الهجين يقلل الأحاديث غير الرسمية التي كان الموظفون يكتسبون منها الخبرة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة قيادة المنظمة المتعلمة؟

يستفيد أكثر المديرون المباشرون وشركاء الموارد البشرية وقادة التعلم والتطوير. ويستفيد كذلك مشرفو المناوبات وقادة المشروعات.

كيف تختلف قيادة المنظمة المتعلمة عن دورة إدارة المعرفة؟

تركز قيادة المنظمة المتعلمة على سلوك المدير اليومي وروتينات الفريق. أما دورة إدارة المعرفة فتهتم بالمستودعات والأنظمة على مستوى المنظمة كلها.

ماذا تعود به من دورة قيادة المنظمة المتعلمة؟

تعود بميثاق تعلم الفريق لوحدتك. يحدد الميثاق روتينات المراجعة وأساليب تدفق المعرفة والمؤشرات، مع أسماء المسؤولين عنها.

قيادة المنظمة المتعلمة: الطريق إلى الأمام

يوجه ميثاق تعلم الفريق أولا اختيار فجوتي التعلم اللتين يعالجهما المدير في الربع القادم. يستخدمه المديرون مع فرقهم، ويعتمد عليه شركاء الموارد البشرية لتنسيق الدعم، ويربط به قادة التعلم الدورات الرسمية بالتأمل أثناء العمل. وبعد أول استخدام يستحق السؤال: هل تغير جلسات استخلاص الدروس القرارات فعلا أم تكتفي بإنتاج الملاحظات؟