JUPITER PRIME
Consulting • Training • Advisory
جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق للمديرين المتوسطين

15 – 19 فبراير 2027

جنيف

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق للمديرين المتوسطين

المرجع: 81774_2211 **التاريخ:** 15 – 19 فبراير 2027 **المكان:** جنيف **الرسوم:** GBP 6500

إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الفرق والمديرين المتوسطين، تبني إيقاعا ثابتا للأهداف ولقاءات المتابعة والتعهدات، ويخرج منها المشارك بميثاق إيقاع تشغيل الفريق. فالمؤسسات اليوم تعمل بطبقات إدارية أقل وموظفين موزعين، لذا يحدد الإيقاع الأسبوعي الذي يضعه المدير هل تتحول الوعود إلى نتائج. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق.

لماذا يهم إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق الآن

ثلاث قوى تشكل هذا الموضوع. فالعمل الهجين ونظام المناوبات بددا الأحاديث العفوية في الممرات التي كانت تجعل العمل مرئيا. ويتوقع كبار القادة من المديرين المتوسطين تحويل الأولويات الفصلية إلى تعهدات أسبوعية دون زيادة عدد الاجتماعات. والفريق الذي يملك إيقاعا واضحا يكتشف التعهدات المتعثرة مبكرا ويعالجها بالحوار، أما الفريق الذي يفتقده فيكتشف الإخفاقات في نهاية الفصل وينشغل بتبادل اللوم. وتستند الدورة إلى الأهداف والنتائج الرئيسية OKR ومصفوفة المسؤوليات RACI ونموذج التوجيه GROW، مطبقة على تصميم الاجتماعات الدورية.

المستفيدون من إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق

- المديرون الذين يديرون اللقاءات اليومية القصيرة أو تسليم المناوبات في وحداتهم
- القادة الذين يحولون الأهداف الوظيفية إلى تعهدات يملكها أشخاص محددون
- المشرفون المسؤولون عن لقاءات المتابعة الفردية وحوارات التقدم
- المديرون الذين يتابعون الاعتماديات بين الفرق ويصعدون الإجراءات المعطلة
- المسؤولون عن مطالبة الموظفين بالمعايير المتفق عليها وطرح التعهدات الفائتة

تستفيد الطبقة الإدارية في قسم واحد أكثر من غيرها حين يحضر عدد من مديريها معا ويتفقون على تقويم اجتماعات مشترك.

قدرات إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق

يغادر المشاركون قادرين على ضبط إيقاع وحداتهم وإبقاء التعهدات ظاهرة للجميع.

- تصميم إيقاع اجتماعات يومية وأسبوعية وشهرية — للمدير الذي يحدد أين يتخذ كل قرار
- تحديد التعهدات بمالك وموعد وتعريف للإنجاز — للموظفين الذين ينفذون العمل
- تقييم صحة الفريق باستبيان تشخيصي قصير — للمدير الذي يختار العادة التي يصلحها أولا
- إيصال التعهد الفائت عبر حوار مساءلة منظم — للزميل وللوحدة الأوسع
- تطبيق نموذج GROW في لقاءات المتابعة الفردية — للأفراد الذين يحتاجون الدعم لا الضغط
- بناء لوحة مؤشرات استباقية — لكبار القادة الذين يراجعون التقدم كل شهر

مصطلحات إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق الأساسية

- إيقاع التشغيل — التسلسل الثابت للاجتماعات والتقارير ولقاءات المتابعة الدورية التي تخطط بها الوحدة لعملها وتتابعه وتعدله.
- سجل التعهدات — قائمة مشتركة بالوعود المقطوعة في الاجتماعات، لكل منها مالك وموعد استحقاق وحالة حالية.
- المؤشر الاستباقي — مقياس يتحرك قبل النتيجة، مثل نسبة المهام التي بدأت في موعدها.
- حوار المساءلة — نقاش منظم حول تعهد فائت يركز على الوقائع والأثر والخطوة التالية.
- لقاء المتابعة — اجتماع فردي قصير ومنتظم يراجع فيه المدير والموظف التقدم والعقبات والدعم المطلوب.
- قاعدة التصعيد — محفز متفق عليه يحدد متى ينتقل الإجراء المعطل إلى مستوى أعلى.

إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق يوما بيوم

اليوم 1: تشخيص الإيقاع الحالي

- جرد الاجتماعات الدورية — أي اللقاءات تستحق مكانها في التقويم
- استبيان تشخيص صحة الفريق — أين تضعف الثقة والوضوح
- رسم خريطة صلاحيات القرار — أي الخيارات تنتمي إلى أي لقاء
- تحليل تعثر التعهدات — الأنماط وراء الإجراءات المتأخرة أو المتروكة
- مقابلات توقعات أصحاب المصلحة — ما يحتاج كبار القادة إلى رؤيته أسبوعيا

اليوم 2: تحديد الأهداف والملكية

- تسلسل أهداف OKR للوحدات — تحويل الأولويات الفصلية إلى أهداف للفريق
- مصفوفة المسؤوليات RACI — تعيين مالك واحد لكل نتيجة مشتركة
- صياغة تعريف الإنجاز — الاتفاق على متى يعد التعهد منجزا
- اختيار المؤشرات الاستباقية — مقاييس تنبه قبل تراجع النتائج
- صياغة ميثاق الفريق — أعراف مشتركة للوعود والمتابعة

اليوم 3: تصميم إيقاع الاجتماعات

- صيغة اللقاء اليومي القصير — كشف العوائق في خمس عشرة دقيقة أو أقل
- المراجعة الأسبوعية للتعهدات — متابعة المالكين والمواعيد وتغير الحالة
- منتدى الأداء الشهري — ربط مؤشرات الفريق بأهداف القسم
- نماذج سجل التعهدات — إظهار الوعود عبر المناوبات والمواقع
- قواعد التصعيد — متى تنتقل الإجراءات المعطلة إلى مستوى أعلى

اليوم 4: التوجيه وحوارات المساءلة

- نموذج التوجيه GROW — هيكلة لقاءات المتابعة الفردية نحو النتائج
- نص حوار المساءلة — طرح التعهدات الفائتة دون لوم
- رسم خريطة النزاع بين الزملاء — فصل خلافات المهام عن توتر العلاقات
- التغذية الراجعة بنموذج الموقف والسلوك والأثر — تقدير التقدم وتصحيح الانحراف
- خطوات إصلاح الثقة — استعادة المصداقية بعد الإخفاقات المتكررة

اليوم 5: ممارسة ميثاق إيقاع تشغيل الفريق

- محاكاة الإيقاع في وحدة لوجستية — تشغيل دورة أسبوعية كاملة
- حالة تسليم المناوبة في جناح مستشفى — تطبيق قواعد التصعيد تحت الضغط
- جولات التوجيه بين الأقران — التدرب على حوارات المساءلة مع التغذية الراجعة
- بناء لوحة المؤشرات — عرض التقدم على الراعي من الإدارة العليا
- ميثاق إيقاع تشغيل الفريق — إتمام اللقاءات والمالكين والقواعد

تطبيق إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق بعد الدورة

- إجراء جرد الاجتماعات الدورية مع الوحدة واستبدال لقاء قليل القيمة بمراجعة أسبوعية للتعهدات.
- عقد لقاءات متابعة قائمة على نموذج GROW مع كل مرؤوس مباشر لمدة أربعة أسابيع وتدوين التعهدات في سجل مشترك يراجع كل يوم خميس.

أسئلة حول إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق

ما إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق ولماذا يهم الآن؟

هو إيقاع الأهداف والاجتماعات ولقاءات المتابعة الذي يبقي التعهدات ظاهرة ولها مالكون. ويهم الآن لأن العمل الهجين والهياكل المسطحة أزالا التواصل العفوي الذي كان يلتقط العمل المتعثر مبكرا.

من يستفيد أكثر من دورة إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق؟

يستفيد قادة الفرق والمديرون المتوسطون أكثر من غيرهم، خاصة من يديرون اللقاءات اليومية القصيرة ويعقدون اللقاءات الفردية ويحولون أهداف القسم إلى إجراءات أسبوعية.

كيف يختلف إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق عن دورة الفرق عالية الأداء؟

يركز على آلية تشغيل الوحدة: إيقاع الاجتماعات وتتبع التعهدات وحوارات المساءلة. أما دورات الفرق عالية الأداء فتركز أكثر على ديناميكيات الفريق والتحفيز.

ماذا تعود به من دورة إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق؟

تعود بميثاق يحدد لقاءاتك الدورية والمالكين والمؤشرات وقواعد التصعيد، إضافة إلى نصوص جربتها للقاءات المتابعة وحوارات المساءلة.

إيقاع الأداء والمساءلة في الفرق: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق إيقاع تشغيل الفريق أولا أي الاجتماعات تبقى وأيها يلغى ومن يملك كل تعهد. ويستخدمه المديرون مع موظفيهم، ويستخدم كبار الرعاة مؤشراته في المنتدى الشهري. وبعد الفصل الأول تستحق قواعد التصعيد والمؤشرات الاستباقية مراجعة جديدة، إذ يتبين غالبا أنها أكثر مرونة أو صرامة مما يلزم.