

دورة قيادة فرق العمل المبدعة والتفكير التصميمي وبناء ثقافة الابتكار

30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027
أمستردام





دورة قيادة فرق العمل المبدعة والتفكير التصميمي وبناء ثقافة الابتكار

المرجع: 19_11125 التاريخ: 30 أغسطس – 3 سبتمبر 2027 المكان: أمستردام الرسوم: GBP 4800

ملخص البرنامج

قيادة فرق العمل المبدعة والتفكير التصميمي دورة تدريبية تمتد أسبوع موجهة إلى المديرين ورؤساء الإدارات على المستوى الاستراتيجي، ويخرج منها كل مشارك خطة إبداع لفريقه تحدد كيف يولد الأفكار ويختبرها وينقلها إلى التنفيذ. فكثير من القيادات تطلب أفكارا جديدة بينما تدبر فرقاً تستبعد المقترحات مبكراً وتعاقب التجربة ويغطي فيها ضغط العمل على التأمل، ويجمع البرنامج بين التفكير التصميمي وتوليد الأفكار المنظم وبناء ثقافة الابتكار بوعي، مع العادات التي تحفظ الأداء المتميز للفريق، تقدم هذا البرنامج في قيادة فرق العمل المبدعة وبناء ثقافة الابتكار مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

لا تفتقر المؤسسات عادة إلى المواهب، بل إلى قادة يستخرجون الأفكار من فرقهم ويفاضلون بينها وينقلون أقواها إلى الممارسة. وحين يعتمد الإبداع على أفراد قليل يتعثر التحسين وتضيع مقترحات جيدة في الاجتماعات. أما القادة الذين يهيئون بيئة العمل المحفزة على الإبداع فيرفعون تدفق الأفكار القابلة للتطبيق مع الحفاظ على انتظام التسليم.

- تدفق الأفكار: زيادة عدد المقترحات التي تصل إلى مرحلة الاختبار بفضل روتين واضح لتوليدها واختيارها.
- المدة من الفكرة إلى التجربة الأولى: تقصيرها حين تحل النماذج الأولية والاختبارات السريعة محل دورات الاعتماد الطويلة.
- ارتباط أصحاب الأداء العالي واستبقاؤهم: تحسنه حين يرى الموظفون أفكارهم مسموعة ومختبرة ومنسوبة إليهم.

المبادئ والأساس المعرفي

- النظرية المكونة للإبداع Amabile: تحدد الخبرة ومهارات التفكير الإبداعي والدافعية الداخلية وبيئة العمل بوصفها روافع تشخص في الجلسة 1.
- مراحل Design Thinking الخمس، أي التفكير التصميمي: تنظم دورة التعاطف والتحديد وتوليد الأفكار والنمذجة والاختبار في الجلستين 2 و3.
- نموذج Double Diamond للتصميم: يوجه الانتقال بين التفكير التباعدي والتفكير التقاربي عند صياغة المشكلات واختيار الحلول في الجلسة 3.
- الأمان النفسي Edmondson: يوجه ممارسات المناخ والتغذية الراجعة والتعامل مع الإخفاق التي تبني في الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- التنفيذيون الذين ينتظرون من وحداتهم منتجات أو خدمات أو أساليب عمل جديدة.
- القادة المسؤولون عن فرق تتعثر أفكارها قبل أن تبلغ التنفيذ.
- رؤساء الإدارات الذين يترأسون منتديات حل المشكلات والتحسين.
- القادة الذين يبنون فرقاً متعددة التخصصات مطلوب منها دمج المعرفة المتخصصة في حلول جديدة.

يخدم البرنامج إدارات الاستراتيجية والعمليات وخدمة العملاء وتطوير المنتجات في قطاعات البنوك والاتصالات والرعاية الصحية والجهات الحكومية.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص المناخ الإبداعي لفرقهم باستخدام النموذج المكون للإبداع.
2. سيكون المشاركون قادرين على صياغة تحدٍّ مؤسسي في صورة مشكلة تتمحور حول المستخدم وجاهزة لتوليد الأفكار.
3. سيكون المشاركون قادرين على تيسير جلسات منظمة لتوليد الأفكار تنتج خيارات متنوعة وتصفيها.
4. سيكون المشاركون قادرين على بناء نماذج أولية واختبارات منخفضة التكلفة تقدم أدلة قبل الاستثمار الكامل.
5. سيكون المشاركون قادرين على إرساء أعراف للفريق تحافظ على الأمان النفسي والتعلم من الإخفاق والأداء المتميز.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة إبداع الفريق أمام الرعاة والزملاء.

هيكل البرنامج

اليوم 1: القيادة الإبداعية ومناخ الفريق

ما الظروف التي تمكن الفريق من إنتاج أفكار أصيلة وتطويرها؟

- التمييز بين الإبداع والابتكار والتحسين
- النموذج المكون للإبداع لدى Amabile
- الدافعية الداخلية وأثر القائد فيها
- قاتلات الأفكار الشائعة في فرق الإدارة العليا
- أداة تشخيص المناخ الإبداعي للفريق

اليوم 2: التفكير التصميمي وصياغة المشكلة

كيف يتحول تحدٍّ غامض إلى مشكلة تستحق الحل؟



- مراحل Design Thinking الخمس في التطبيق
- مقابلات التعاطف وملاحظة المستخدم
- رسم رحلة المستخدم وتحليل نقاط الألم
- عبارات وجهة النظر وأسئلة كيف يمكننا
- أساليب إعادة صياغة المشكلة

اليوم 3: توليد الأفكار المنظم واختيارها

كيف يستخرج القائد أفكارا كثيرة ويختار أنسبها؟

- التفكير التباعدي والتقاربي في نموذج Double Diamond
- أسلوب SCAMPER وتوليد الأفكار بالتشبيه
- الكتابة الذهنية للحد من التفكير الجماعي وأثر التسلسل الإداري
- مصفوفات الأولوية بحسب الأثر والجهد
- النمذجة السريعة بالرسومات واللوحات القصصية

اليوم 4: بناء ثقافة الابتكار والمحافظة على الأداء

كيف يبقى القائد فريقه في حالة تجريب مع استمرار النتائج؟

- الأمان النفسي وأعراف التغذية الراجعة الصريحة
- الإخفاق الذكي ومراجعات ما بعد التنفيذ
- التقدير ونسبة الأفكار إلى أصحابها في الفريق
- روتين الطاقة والتركيز والأداء المتميز للفريق
- تصميم التجارب ومقاييس التعلم

اليوم 5: تطبيق قيادة فرق العمل المبدعة

كيف يجمع المناخ والمنهج والثقافة في خطة واحدة لفريق المشارك؟

- تطبيق تشخيص المناخ على فريق أحد المشاركين
- صياغة تحد قائم لجلسة توليد أفكار الفريق
- اختيار الأفكار وتحديد اختبارات الدورة الأولى
- مراجعة الأقران لأعراف الفريق وطقوسه
- عرض خطة إبداع الفريق



المنهجية

يقوم البرنامج على تمارين منظمة يطبق فيها المشاركون كل أسلوب على تحد حقيقي من مؤسساتهم. وتعمل مجموعات صغيرة على صياغة المشكلة وتوليد الأفكار والنمذجة في دورات قصيرة، ثم يراجع الأقران كل خطة في الجلسة 5.

- نشاط مقترح: رسم رحلة مريض في مستشفى أو عميل في بنك.
- نشاط مقترح: الكتابة الذهنية حول مشكلة في خدمة اتصالات.
- نشاط مقترح: بناء نموذج ورقي لخدمة حكومية جديدة واختباره مع الزملاء.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة إبداع للوحدة التي يقودها، تتضمن تشخيصا للمناخ، وتحديا ذا أولوية مصاغا بوضوح، وروتينا لتوليد الأفكار واختيارها، وأولى التجارب مع مقاييس التعلم، والأعراف التي سيجسدها القائد أمام فريقه.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب دورة قيادة فرق العمل المبدعة القيادات العليا التي لا تملك خلفية في التصميم؟

نعم، صممت للمديرين ورؤساء الإدارات على المستوى الاستراتيجي، وتفترض خبرة في قيادة فريق دون حاجة إلى تدريب سابق في أساليب التصميم أو الإبداع.

ما النماذج التي تقوم عليها دورة قيادة فرق العمل المبدعة؟

تقوم على النظرية المكونة للإبداع لدى Amabile، ومراحل Design Thinking الخمس، ونموذج Double Diamond، وأعمال Edmondson في الأمان النفسي.

كيف تستخدم خطة قيادة فرق العمل المبدعة في بيئة العمل؟

تعود بخطة تشمل المناخ وتحديا ذا أولوية وروتين توليد الأفكار وأولى التجارب وأعراف الفريق، فتطلقها مع فريقك وتراجعها مع الراعي.