

دورة عقلية النمو للقادة: التغذية الراجعة والأهداف الطموحة ومرونة الفريق

27 يونيو – 1 يوليو 2027

الدوحة





دورة عقلية النمو للقادة: التغذية الراجعة والأهداف الطموحة ومرونة الفريق

المرجع: 26328_466 التاريخ: 27 يونيو – 1 يوليو 2027 المكان: الدوحة الرسوم: GBP 4300

ملخص البرنامج

عقلية النمو محور دورة تدريبية تمتد أسبوع للمديرين ونواب الرؤساء ورؤساء الوظائف، ويخرج منها كل مشارك بخطة لتعلم الفريق في وظيفة واحدة. فكثر من كبار القادة يشنون على الموهبة ويعاقبون الخطأ دون أن يلحظوا أثر ذلك في ما تجربهم فرقههم على تجربته. ويتدرج البرنامج من المعتقدات التي تقف خلف الأداء إلى تشخيص التغذية الراجعة والأمان داخل الفريق، ثم تصميم الأهداف وروتينات التعلم والتعافي من الإخفاق، وينتهي بتطبيقها على فريق واحد. تقدم مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في عقلية النمو لقادة من منظمات مختلفة.

المبررات المؤسسية

حين يخشى أعضاء الفريق الوقوع في الخطأ، تظهر المشكلات متأخرة وتبقى الأفكار غير معلنة وتكرر الأخطاء نفسها. أما القادة الذين ينظرون إلى القدرة على أنها تنمو بالممارسة ويهيئون ظروف التعلم، فيكتشفون المشكلات أبكر ويتكيفون أسرع حين تتغير الظروف. وتمنح قيادة عقلية النمو كبار المديرين أسلوباً منضبطاً لصياغة هذه الظروف بدل الاعتماد على طباع الأفراد.

- سرعة الإبلاغ عن الأخطاء: تتحسن حين ترفع الفرق المشكلات مبكراً دون خوف من اللوم.
- استبقاء الموظفين: يقوى حين يرى الأفراد كيف تنمو مهاراتهم وأدوارهم.
- إنتاجية الابتكار: ترتفع حين تختبر الفرق أفكارها عبر تجارب صغيرة تتم مراجعتها.

المبادئ والأساس المعرفي

- أبحاث Dweck في عقلية النمو Dweck's mindset research: تؤطر أثر المعتقدات عن القدرة في الجهد والاستجابة للإخفاق في الجلستين 1 و 2.
- أبحاث Edmondson في الأمان النفسي Edmondson's psychological safety research: توجه تشخيص مناخ الفريق وسلوكيات القائد التي تغيره في الجلستين 2 و 3.
- نظرية Locke and Latham في وضع الأهداف: تسند تصميم أهداف محددة وصعبة في الجلسة 3.
- دورة Kolb للتعلم بالخبرة Kolb's experiential learning cycle: تنظم روتينات تعلم الفريق المبنية في الجلسة 4.



المشاركون المستهدفون

- المدبرون المسؤولون عن أداء عدة فرق وتطويرها.
- نواب الرؤساء الذين يضعون التوقعات للمدبرين وللثقافة التي تحتهم.
- رؤساء الوظائف الذين يحتاجون إلى فرق تتكيف مع المتطلبات الجديدة.
- كبار القادة الذين يوجهون المدبرين ويراجعون استجابة فرقهم للأخطاء.

يأتي المشاركون عادة من العمليات والمالية والهندسة وخدمة العملاء.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على التمييز بين المعتقدات الثابتة ومعتقدات النمو في لغة القيادة وقراراتها.
2. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص عادات التغذية الراجعة ومستوى الأمان النفسي في الفريق.
3. سيكون المشاركون قادرين على بناء أهداف طموحة محددة وصعبة ومرتبطة بالتعلم.
4. سيكون المشاركون قادرين على تصميم روتينات تعلم للفريق قائمة على مراجعة العمل الفعلي.
5. سيكون المشاركون قادرين على تقييم الاستجابات للإخفاق وبناء ممارسات تعاف للفريق.
6. سيكون المشاركون قادرين على تبرير خطة تعلم الفريق أمام كبار الزملاء.

هيكل البرنامج

اليوم 1: معتقدات عقلية النمو وسلوك القائد

كيف تشكل معتقدات القائد عن القدرة ما يجرؤ فريقه على تجربته؟

- خريطة معتقدات الثبات والنمو
- تدقيق لغة الشناء والنقد
- مخطط محفزات التفكير الدفاعي
- سجل التأمل في العقلية
- مراجعة خط الأساس لسلوك القائد

اليوم 2: تشخيص التغذية الراجعة ومناخ الفريق

إلى أي مدى يستعد الأفراد للتحدث بصراحة والاعتراف بالخطأ وطلب العون؟



- استبيان نبض الأمان النفسي
- رسم مسارات التغذية الراجعة
- ورقة رصد المشاركة في الاجتماعات
- مصفوفة الاستجابة بين اللوم والتعلم
- قائمة فحص إشارات الصمت

اليوم 3: تصميم ثقافة التغذية الراجعة والأهداف الطموحة

كيف تصاغ الملاحظات والأهداف الصعبة بحيث ينمو الأفراد بدل أن يدافعوا عن أنفسهم؟

- دليل حوار التغذية الراجعة
- إطار الشناء على العملية
- اختبار تحديد الهدف
- شبكة التوازن بين الطموح والقدرة
- أزواج أهداف التعلم وأهداف الأداء

اليوم 4: تصميم روتينات التعلم والتعافي من الإخفاق

ما الروتينات التي تبقي الفريق متعلما من عمله؟

- دورة مراجعة تحويل الخبرة إلى فهم
- نموذج مراجعة ما بعد الإجراء
- لوحة التجربة الصغيرة
- بروتوكول إعادة صياغة الإخفاق
- نموذج خطة تعافي الفريق

اليوم 5: تطبيق العقلية والتغذية الراجعة وروتينات التعلم على فريق واحد

هل تصمد خطة التعلم حين تختبر على فريق حقيقي؟

- تطبيق استبيان النبض من الجلسة 2 على الفريق
- إعادة بناء أهداف الفريق بشبكة الطموح من الجلسة 3
- التدريب على دورة المراجعة من الجلسة 4
- عرض مسودة الخطة على لجنة الأقران
- إنجاز خطة تعلم الفريق



المنهجية

يقوم البرنامج على تحليل الحالات استنادا إلى سيناريوهات فرق مجهولة المصدر ونصوص حوارات وملاحظات وجداول أعمال مراجعات وحالات مكتوبة قصيرة من الرعاية الصحية والتصنيع والخدمات المالية. يعمل المشاركون في مجموعات صغيرة على فريق واحد، ويختبرون اختياراتهم أمام أقران يؤدون دور زملاء متشككين، ويتلقون ملاحظات الميسرين على كل مخرج.

- نشاط مقترح: إعادة كتابة مراجعة تركز على اللوم لتصبح مراجعة تركز على التعلم.
- نشاط مقترح: التدريب على حوار ملاحظات بحضور زميل مراقب.
- نشاط مقترح: تحويل مشروع متعثر إلى ثلاثة دروس وتجربتين.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة لتعلم الفريق في وظيفة واحدة. وتضم خط أساس للعقلية واللغة، وتشخيصا لمناخ الفريق، وأسلوبا للتغذية الراجعة، ومجموعة أهداف طموحة، وجدولاً لروتينات التعلم، وبروتوكولا للتعافي من الإخفاق. وتستخدم الخطة في العمل لإحاطة كبار الزملاء وتوضيح التوقعات للمديرين وتوجيه طريقة مراجعة الفريق لنتائجه.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب قيادة عقلية النمو القادة الذين لم يواجهوا فرقا من قبل؟

نعم، فقيادة عقلية النمو تدرس من الأساس، وتفترض مسؤولية عن مديرين أو فرق لا خبرة سابقة في التوجيه.

على أي أبحاث تقوم قيادة عقلية النمو في هذا البرنامج؟

تقوم قيادة عقلية النمو هنا على أبحاث Dweck في العقلية، وأبحاث Edmondson في الأمان النفسي، ونظرية Locke and Latham في الأهداف، ودورة Kolb للتعلم بالخبرة.

كيف تستخدم خطة تعلم الفريق في عقلية النمو داخل العمل؟

تستخدم الخطة لإحاطة كبار الزملاء، وتوضيح التوقعات للمديرين، وتوجيه طريقة مراجعة فريقك لنتائجه ومعالجة الإخفاق.

بماذا يختلف برنامج عقلية النمو عن برنامج في المرونة وحدها؟

يركز برنامج عقلية النمو على أثر المعتقدات والتغذية الراجعة والأهداف في التعلم، بينما يركز برنامج المرونة على تحمل الضغط والتعافي منه.