

بناء فرق العمل عالية الأداء

14 – 18 مارس 2027
كوالالمبور





بناء فرق العمل عالية الأداء

المرجع: 627_1012 التاريخ: 14 - 18 مارس 2027 المكان: كوالالمبور الرسوم: GBP 4000

ملخص البرنامج

يتطلب تحويل مجموعات العمل المتباعدة إلى كيانات متناسقة وفاعلة استيعاباً منهجياً لمسارات تطور الفرق وأسس المساءلة المتبادلة ومحركات التحفيز الجماعي. تقدم دورة بناء فرق العمل عالية الأداء برنامجاً مكثفاً يمتد خمسة أيام يركز على استيعاب ديناميكيات دورة حياة الفريق ونظريات التحفيز وإعادة تنظيم الوحدات القائمة لتعمل بتوافق تشغيلي محكم. يحل المشاركون المعوقات الهيكلية التي تعرقل العمل المشترك، ويصممون موثائق التشغيل، ويعالجون أنماط الخلل الوظيفي باستخدام أدوات تشخيص قائمة على البراهين. يقدم هذه الدورة مارس للتدريب المملكة المتحدة.

المبررات المؤسسية

تضم المنظمات في كثير من الأحيان كفاءات فردية متميزة، لكنها تواجه تحديات العمل في جزر منعزلة وتراكم الخلافات المهنية وتراجع مستويات الإنتاجية. يمنح تزويد المدراء بأدوات تنظيم الفرق وضبط المواعمة التشغيلية القدرة على تحويل المجموعات الوظيفية المشتتة إلى منظومات عمل متكاملة، مما يسرع وتيرة تنفيذ المشروعات ويخفض معدلات دوران الكفاءات.

- السرعة التشغيلية: تسريع إنجاز المراحل التشغيلية عبر إزالة الغموض المحيط بالمسؤوليات وازدواجية تسليم المهام.
- التماسك الجماعي: دمج المساهمين المنفردين في فرق تتشارك المسؤولية وتلتزم بالأهداف الكلية.
- استبقاء الكفاءات: بناء مناخ تحفيزي يحد من فتور الهمة الوظيفية وحالات الاستقالة والاحتراق المهني في الإدارات.
- كفاءة تسوية الخلافات: توجيه التباينات المهنية نحو حوارات عمل ببناءة تدعم الحلول عوضاً عن الصراعات المعطلة.

المبادئ والأساس المعرفي

- نموذج تاكمان لتطور المجموعات Tuckman Model of Group Development: يحدد مسارات التشكيل والتنازع ووضع المعايير والأداء وصولاً إلى الاختتام لإدارة التحولات البنوية.
- إطار لينسيوني للاختلالات الخمسة Lencioni Five Dysfunctions Framework: يشخص مظاهر غياب الثقة والخوف من النزاع ونقص الالتزام وتجنب المساءلة وإهمال النتائج.
- نموذج هاكمان لفعالية الفريق Hackman Conditions for Team Effectiveness: يركز على تأسيس فريق حقيقي ذي اتجاه مقنع وهيكل تمكيني وسياق مؤسسي داعم.
- نظرية تقرير المصير Self-Determination Theory ونماذج الدوافع: تحلل محاور الاستقلالية والكفاءة والارتباط بوصفها محركات لبذل الجهد الإضافي في العمل.



المشاركون المستهدفون

- مدراء الإدارات والعمليات المسؤولون عن إعادة تنظيم الوحدات الوظيفية أو دعم توسعها التشغيلي.
- مدراء المشاريع والتحول المكلفون بدمج فرق متعددة التخصصات ضمن مسارات تنفيذية موحدة.
- المشرفون المعينون حديثاً لإدارة فرق قائمة تتسم بعادات عمل متوارثة أو تحديات في التوافق المهني.
- شركاء أعمال الموارد البشرية وأخصائيو التطوير المؤسسي الداعمون لمبادرات رفع كفاءة الأداء القطاعي.

يلبي المحتوى متطلبات مسؤولي العمليات والإشراف في قطاعات الخدمات المالية والتصنيع والتقنية والخدمات اللوجستية والرعاية الصحية الساعين لتطبيق أساليب منهجية في تطوير فرق العمل وضبط المواعمة التشغيلية.

مخرجات التعلم

1. تشخيص واقع ديناميكيات دورة حياة الفريق باستخدام أدوات قياس معتمدة لمراحل النضج الجماعي.
2. إعادة تشكيل المجموعات القائمة وتحويلها إلى وحدات عمل متماسكة عبر بروتوكولات إعادة الضبط المنهجية.
3. تطبيق نموذج تاكمان لتطور المجموعات وإطار لينسيوني لتجاوز الاختلالات الوظيفية في فرق العمل.
4. إعداد تصميم ميثاق الفريق المتكامل لتحديد المسؤوليات وقواعد التواصل وصلاحيات اتخاذ القرارات المشتركة.
5. تنفيذ استراتيجيات التحفيز المؤسسي المعتمدة على مبادئ تقرير المصير لتحفيز المبادرة الذاتية.
6. معالجة التباينات المهنية وترسيخ مبادئ المساءلة بين الأقران لضمان تحقيق النتائج التشغيلية المستهدفة.

هيكل البرنامج

اليوم 1: أسس دورة حياة الفريق وديناميكيات المجموعات

كيف يشخص المدراء مستوى نضج الفريق ويحققون الوضوح الهيكلي للمجموعات الجديدة أو القائمة؟

- التمييز بين مجموعات العمل التقليدية وفرق التعاون الحقيقية
- نموذج تاكمان لتطور المجموعات Tuckman: مسارات التشكيل والتنازع
- تشخيص الثقافة السائدة في الوحدات القائمة ومعالجة التراكمات السابقة
- تحديد الغاية الجوهرية والتوجه العام الملزم للفريق
- التقييم التشخيصي المرجعي لمستوى النضج الجماعي

اليوم 2: المواعمة الهيكلية والأدوار ومواثيق التشغيل

كيف يزال الغموض وتضارب الأدوار عبر أطر حوكمة تشغيلية واضحة؟



- تصميم ميثاق الفريق: بروتوكولات الحوكمة والتواصل والمعايير التشغيلية
- توصيف المسؤوليات عبر مصفوفة إسناد المهام RAM
- تحقيق الموازنة التشغيلية عبر مسارات العمل المتداخلة
- صياغة أهداف جماعية واضحة والنتائج الرئيسية المشتركة
- تحديد صلاحيات اتخاذ القرار ومستويات التصعيد المؤسسي

اليوم 3: التحفيز في بيئة العمل والارتباط المؤسسي

ما المحركات التي تحافظ على الدافعية الفردية والطاقة الجماعية داخل فرق العمل؟

- نظرية تقرير المصير Self-Determination Theory: الاستقلالية والكفاءة والارتباط
- محفزات الدافع الداخلي مقابل الدافع الخارجي في العمليات اليومية
- فهم الأنماط التحفيزية المتنوعة لدى أعضاء الفريق
- إزالة معوقات التحفيز والروتين الإداري المحبط للإنجاز
- ترسيخ حس المسؤولية المشتركة تجاه الأهداف التشغيلية

اليوم 4: النزاع المثمر والثقة والمساءلة المتبادلة

كيف توجه الفرق وجهات النظر المتباينة إلى حلول منتجة مع الحفاظ على المساءلة بين الأقران؟

- تشخيص لينسيوني Lencioni: متطلبات بناء الثقة المتبادلة والصراحة الموثوقة
- التمييز بين النقاش الفكري البناء والنزاع الشخصي المعطل
- بروتوكولات التعبير الآمن عن الرأي وبناء التوافق العملي
- تطبيق آليات المساءلة الأفقية والمتبادلة دون انتظار التدخل الإشرافي
- إدارة مراجعات الإنجاز البناءة واستخلاص الدروس دون توجيه اللوم

اليوم 5: استدامة الفرق عالية الإنجاز والتطبيق الختامي

كيف يحافظ القادة على استمرارية الأداء في مواجهة التغيرات الوظيفية وتقلبات بيئة العمل؟

- حماية معايير الفريق المشتركة أثناء انضمام أعضاء جدد وتغير الكوادر
- إدارة التحول التشغيلي من مرحلة الأداء العالي إلى مرحلة الاختتام والانتقال
- حلقات التغذية الراجعة المستمرة ومراجعات السلامة التشغيلية للأداء
- إعداد المخطط التنفيذي الشامل لمواصلة الوحدة التشغيلية
- العرض التقديمي الختامي: استعراض خطة إعادة ضبط الفريق ومراجعة الأقران



المنهجية

يعتمد البرنامج نسق ورش العمل التطبيقية التي تجمع بين التأطير المنهجي والمحاكاة التفاعلية والتشخيص الجماعي وتقييم الأقران. يحلل المشاركون سيناريوهات واقعية لحالات الخلل في بيئات العمل، ويعملون على بناء أدوات الحوكمة التشغيلية الملائمة لمؤسساتهم.

- نشاط مقترح: إجراء تقييم تشخيصي لحالة فريق عمل قائم لتحديد مظاهر الخلل غير الظاهرة.
- نشاط مقترح: إدارة ورشة عمل مصغرة لتطبيق تصميم ميثاق الفريق وتحديد نطاق المسؤوليات.
- نشاط مقترح: محاكاة جلسة مراجعة مهنية لترسيخ المساءلة بين الأقران ومعالجة تعثر المخرجات بموضوعية.

المخرج الختامي

يعد كل مشارك خطة متكاملة لإعادة ضبط التشغيلي للوحدة، تتضمن تقييمًا تشخيصيًا لمستوى نضج الفريق، وميثاق عمل مخصص، ومصفوفة لتحديد الأدوار والمسؤوليات، وخطة تنفيذية للمواءمة مدتها تسعون يومًا. تزود هذه الحقيبة التطبيقية المشاركون بأدوات جاهزة لتوجيه فريقه نحو تحقيق مستويات إنجاز متقدمة فور عودته إلى مقر عمله.

الأسئلة الشائعة

كيف يعالج هذا البرنامج تحديات إدارة الفرق القائمة؟

يقدم البرنامج خطوات عملية لتقييم ديناميكيات الفرق المتوارثة، وإعادة صياغة التوقعات الضمنية غير المعلنة، ووضع اتفاقيات تشغيل واضحة دون المساس بفاعلية أصحاب الخبرة أو تحفيزهم.

هل يركز البرنامج على التعاون عن بعد أم العمل المشترك في الموقع؟

تغطي المبادئ أسس دورة حياة الفرق ونماذج التحفيز وأطر المساءلة المشتركة، وهي أدوات صالحة للتطبيق بفاعلية في بيئات العمل الحضورية والموزعة والنماذج الهجينة.

ما الأدوات التشخيصية المستخدمة خلال جلسات البرنامج؟

يطبق المشاركون أدوات قياس معتمدة تشمل تشخيص مراحل تاكمان ونموذج لينسيوني لتقييم أداء الفرق ومحددات هাকمان لفاعلية المجموعات.



هل يمكن تطوير نماذج ميثاق الفريق للاستخدام داخل الأقسام المختلفة؟

نعم، تتاح كافة نماذج موافق العمل ومصفوفات توزيع المسؤوليات وأطر التواصل بصيغ قابلة للتعديل والتطبيق المباشر داخل مختلف الإدارات والقطاعات.