CONCEPT

بناء فرق العمل وفاعلية الفريق: تطوير فرق عمل عالية الأداء

29 نوفمبر – 3 ديسمبر 2026

جدة - فندق أربع نجوم على الكورنيش



بناء فرق العمل وفاعلية الفريق: تطوير فرق عمل عالية الأداء

المرجع: 53_14790 **التاريخ:** 29 نوفمبر – 3 ديسمبر 2026 **المكان:** جدة - فندق أربع نجوم على الكورنيش **الرسوم:** SAR 19500

مقدمة:

تبقى فرق عمل كثيرة مجرد أفراد يعملون جنبا إلى جنب: الأهداف غير واضحة، والثقة ضعيفة، والاجتماعات تفقد تركيزها، وترفع المشكلات إلى المدير بدلا من حلها معا. ولا يغير بناء فرق العمل حين يقتصر على فعالية اجتماعية واحدة شيئا من ذلك. تقدم هذه الدورة من كور كونسبت لقادة الفرق ومختصي الموارد البشرية والتعلم طريقة منظمة لتشخيص فريق بعينه، وتصميم ورش تطوير الفريق وتيسيرها بأنشطة تجريبية وجلسات استخلاص، ثم تثبيت إجراءات العمل الجديدة بعدها. ويخوض المشاركون محاكاة تحدي فريق، ويخرجون بخطة ورشة لتطوير الفريق وخطة تطوير لمدة 90 يوما.

أهداف الدورة:

- تشخيص مرحلة تطور فريق قائم ونقاط قوته وفجواته باستخدام أدوات تقييم منظمة وبيانات المقابلات
- تطبيق نماذج تطور الفرق لتحديد التدخل الذي يحتاجه الفريق في مرحلته الحالية
- تصميم ورشة لتطوير الفريق بنواتج واضحة وأنشطة تجريبية وتوقيتات وأسئلة استخلاص
- تيسير جلسات يتفق فيها الفريق على ميثاق الفريق واتفاقات العمل والأهداف المشتركة وإجراءات المساءلة المتبادلة
- إدخال إجراءات للتعاون وحل المشكلات جماعيا تصمد مع الأعضاء في المكتب وفي العمل الهجين ومن وظائف مختلفة
- إعداد خطة ورشة لتطوير الفريق وخطة تطوير لمدة 90 يوما مع مؤشرات لقياس التقدم

الفئة المستهدفة:

- المديرون الذين يقودون فريق عمل قائما ويتحملون مسؤولية نتائجه
- قادة الفرق الذين يشكلون فريقا جديدا أو يتسلمون فريقا قائما
- شركاء الموارد البشرية الذين يستشيرهم المديرون في مشكلات أداء الفرق
- مختصو التعلم والتطوير الذين يصممون جلسات تطوير الفرق ويقدمونها
- الميسرون الداخليون ومدربو الفرق الذين يديرون اللقاءات الخارجية وأيام الفريق
- مديرو المشاريع والخدمات المسؤولون عن مناخ العمل في فريق التنفيذ

محاور الدورة:

اليوم 1: ما الذي يجعل الفريق فعالا وخط الأساس للفريق

- مجموعة العمل مقابل الفريق الحقيقي: اختبار الترابط والنتيجة المشتركة
- أبحاث فاعلية الفريق: نتائج Project Aristotle دراسة عن فاعلية الفرق حول أعراف الفريق
- دليل مقابلات احتياجات تطوير الفريق مع الأعضاء والراعي
- تصميم استبيان تقييم الفريق واحتساب درجاته
- ملف خط الأساس للفريق: نقاط القوة والفجوات والقضايا ذات الأولوية

اليوم 2: نماذج تطور الفرق واختيار التدخل

- مراحل Tuckman نموذج مراحل تطور الفريق: التكوين والعاصفة والتطبيع والأداء والانفضاض
- المراحل السبع في Drexler-Sibbet Team Performance Model نموذج أداء الفريق
- المجالات الخمسة في Hawkins Five Disciplines نموذج تدريب الفرق
- دورة Kolb للتعلم التجريبي في أنشطة الفريق
- مصفوفة اختيار التدخل حسب مرحلة الفريق والمشكلة الظاهرة

اليوم 3: تصميم ورش تطوير الفريق وتيسيرها

- لوحة تصميم الورشة: النواتج والبرنامج والتوقيتات والمواد
- اختيار الأنشطة التجريبية: تمارين الثقة والتواصل والتعاون
- مجموعات أسئلة الاستخلاص: ماذا حدث، وما دلالته، وما الخطوة التالية
- تسلسل تيسير ميثاق الفريق واتفاقات العمل
- إعداد لوحة الأهداف المشتركة والمساءلة المتبادلة

اليوم 4: إجراءات عمل الفريق والفرق المتعثرة وقياس الأثر

- بروتوكول التعاون الهجين: قنوات التواصل وأزمنة الرد وقواعد الاجتماعات
- اجتماع حل المشكلات القصير بالسبب الجذري وسجل الإجراءات
- علامات خلل الفريق ونصوص تدخل الميسر
- مراجعة مخاطر اللقاءات الخارجية: المرح المفروض والإقصاء وتراجع الأثر بعد الفعالية
- مقاييس أثر تطوير الفريق: الاستبيان النبضي ودرجات ما قبل التدخل وبعده

اليوم 5: محاكاة تحدي الفريق وخطة تطوير الفريق لمدة 90 يوما

- محاكاة تحدي الفريق: مهمة موارد متعددة الجولات تحت ضغط الوقت
- استخلاص المحاكاة بتيسير أزواج من المشاركين
- إعداد خطة ورشة تطوير الفريق لفريق المشارك
- خطة تطوير الفريق لمدة 90 يوما بالمعالم والمؤشرات
- عرض الخطة ومراجعتها أمام لجنة من الزملاء

المهارات التي ستكتسبها:

- تشخيص الفريق
- تصميم تدخلات الفريق
- تيسير الورش
- استخلاص الأنشطة التجريبية
- تيسير ميثاق الفريق
- إجراءات المساءلة المتبادلة
- التعاون في الفرق الهجينة
- تقييم تطوير الفريق

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة ورشة لتطوير الفريق وخطة تطوير لمدة 90 يوما جاهزتين للتطبيق مع فريقك
- إدارة جلسات فريق تغير طريقة العمل المشترك، لا الانطباع في يوم الفعالية فقط
- التدرب على قيادة تحدي فريق واستخلاصه تحت ضغط الوقت قبل مواجهة مجموعة حقيقية
- مقارنة ممارسات تطوير الفرق مع مديرين ومختصي موارد بشرية من قطاعات ودول أخرى

الخاتمة:

تتحسن الفرق حين يشخص تطويرها ويخطط له وتتابع نتائجه، لا حين يترك ليوم سنوي خارج المكتب. تنتقل الدورة من بناء خط الأساس للفريق، إلى النماذج التي تفسر تطور الفرق، ثم تصميم الورش وتيسيرها وميثاق الفريق والأهداف وإجراءات العمل، وصولا إلى التعامل مع الفرق المتعثرة وقياس الأثر. ويطبق اليوم الأخير الطريقة في محاكاة تحدي فريق، ليخرج المشاركون بخطة ورشة لتطوير الفريق وخطة تطوير لمدة 90 يوما جاهزتين للتطبيق في العمل.