CONCEPT

كوتشينج أجايل المؤسسي: توجيه الفرق والقادة ومسارات التحول الرشيق

28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027

باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى



كوتشينج أجايل المؤسسي: توجيه الفرق والقادة ومسارات التحول الرشيق

المرجع: 20706_860 **التاريخ:** 28 ديسمبر 2026 – 1 يناير 2027 **المكان:** باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى **الرسوم:** SAR 23500

مقدمة:

كثيرا ما يختزل كوتشينج أجايل المؤسسي في تركيب الاجتماعات والطقوس، فتؤدي الفرق الشكل دون الجوهر ويحتفظ القادة بعادات الأمر والسيطرة، فيتعثر التحول ويتحول إلى رشاقة زائفة. تحتاج المؤسسات إلى مدربين قادرين على التنقل بين أدوار المعلم والمرشد والكوتش والميسر، وقراءة ديناميكيات الفريق، وتوجيه مالكي المنتج والتنفيذيين، وقيادة التغيير عبر وحدات متعددة. تبني هذه الدورة من كور كونسبت هذه القدرات من خلال تمثيل أدوار توجيهي تحت الملاحظة، وتنتهي بخطة توجيه مؤسسية وتقييم للرشاقة لفريق حالة دراسية وقيادته.

أهداف الدورة:

- اختيار دور التوجيه المناسب، التعليم أو الإرشاد أو الكوتشينج المهني أو التيسير، لكل موقف يخص الفريق أو القيادة
- تشخيص ديناميكيات الفريق ومرحلة نموه وتصميم تدخلات توجيهية ترفع مستوى التنظيم الذاتي
- تيسير جلسات الاستعادة واتفاقات العمل والفعاليات الجماعية الكبيرة بما يفضي إلى قرارات وملكية واضحة
- توجيه مالكي المنتج والمديرين التنفيذيين والقادة الكبار خلال التحولات السلوكية التي تتطلبها القيادة الرشيقة
- تقييم رشاقة الفريق والمؤسسة وتحويل النتائج إلى خارطة طريق مرحلية لتوجيه التحول مع مقاييس للنتائج
- التعاقد على مهام التوجيه بصورة أخلاقية والتعامل مع المقاومة والاحتكاك الثقافي واعتماد الفرق المفرط على المدرب

الفئة المستهدفة:

- مديرو سكرم المسؤولون عن تطوير فريق أو أكثر إلى ما بعد مجرد أداء الطقوس
- مدربو أجايل المسؤولون عن مهام التوجيه على مستوى الفرق والمؤسسة
- قادة التحول الذين يخططون لتبني أجايل ويوجهونه عبر وحدات الأعمال
- موظفو مكاتب إدارة المشاريع والمحافظ الذين يدعمون أساليب العمل الرشيقة ويرفعون التقارير عن تقدم التحول
- مديرو التسليم والهندسة الذين يوجهون فرقهم وزملاءهم نحو أساليب العمل الجديدة

محاور الدورة:

اليوم 1: دور مدرب أجايل وأدوار التوجيه ونطاق المهام

- خريطة أدوار التوجيه الرشيق: المعلم والمرشد والكوتش المهني والميسر
- قيم Agile Manifesto بيان أجايل بوصفها عدسة تشخيص لدى المدرب
- مقارنة نطاق عمل مدرب الفريق والمدرب المؤسسي ومدير سكرم
- قائمة تحقق لأعراض الرشاقة الزائفة وسكرم المظلم
- مخطط التقييم الذاتي للمدرب مقابل كفاءات التوجيه الرشيق

اليوم 2: نماذج توجيه الفرق وتطوير الفريق

- تشخيص مراحل نموذج Tuckman لنمو المجموعات: التكوين والعصف والتوافق والأداء
- مسار محادثة توجيه الفريق: التعاقد والاستكشاف والتعهد والمراجعة
- مؤشرات الأمان النفسي وأدوات فحص صحة الفريق
- سلم تصاعد النزاع وإدارة الخلافات داخل الفريق
- نموذج عقد التوجيه ومواءمة الأطراف الثلاثة مع الراعي

اليوم 3: التيسير وتوجيه مالك المنتج وتحولات القيادة

- تصميم جلسات الاستعادة الدورية وجلسات المحطات بما يتجاوز الصيغ المعتادة
- صيغ تيسير المجموعات الكبيرة: المساحة المفتوحة ومقهى العالم وحوض السمك
- توجيه مالك المنتج: فرضيات النتائج والتفاوض مع أصحاب المصلحة
- تحول دور المدير من توجيه العمل إلى تمكين الفرق ذاتية الإدارة
- حوار توجيه القيادات: السيطرة والثقة وتفويض القرار

اليوم 4: تقييم الرشاقة المؤسسية والمقاومة وقياس النتائج

- تقييم الرشاقة المؤسسية عبر الهيكل والتمويل والأفراد والحوكمة
- خارطة طريق توجيه التحول: موجات التجريب وسعة التوجيه ومعايير الخروج
- رسم خريطة المقاومة وتشخيص الثقافة لتوجيه التغيير
- مقاييس أثر التوجيه: زمن التسليم وكفاءة التدفق ومؤشرات قيمة العميل
- معضلات أخلاقيات المدرب: السرية وتعدد الأدوار والاعتماد المفرط

اليوم 5: استوديو تمثيل أدوار التوجيه وخطة التوجيه المؤسسية

- تمثيل أدوار: توجيه فريق في مرحلة العصف بعد إصدار متعثر
- تمثيل أدوار: توجيه راع تنفيذي يعود إلى أسلوب الأمر والسيطرة
- تدريب ثلاثي مع تقييم المراقب لمهارة التنقل بين الأدوار
- صياغة خطة التوجيه المؤسسية وتقييم الرشاقة لفريق الحالة الدراسية
- الدفاع عن الخطة أمام لجنة مساءلة من الأقران

المهارات التي ستكتسبها:

- اختيار دور التوجيه
- تشخيص ديناميكيات الفريق
- تيسير المجموعات الكبيرة
- توجيه مالك المنتج
- توجيه سلوك التنفيذيين
- تقييم الرشاقة المؤسسية
- بناء خارطة طريق التحول
- التعاقد على مهام التوجيه

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة توجيه مؤسسية وتقييم للرشاقة لفريق حالة دراسية وقيادته بعد اختبارها أمام لجنة من الأقران
- التدرب على أصعب مواقف التوجيه، فريق في مرحلة العصف وراع يعود إلى الأمر والسيطرة، مع تغذية راجعة من مراقبين
- الانتقال من إدارة فعاليات أجايل إلى تغيير سلوك الفرق والقادة مع أدلة على هذا التغيير
- مقارنة تجارب توجيه التحول مع زملاء من قطاعات المال والطاقة والاتصالات والخدمات الحكومية والتقنية

الخاتمة:

ينجح التحول الرشيق حين يغير المدربون السلوك لا الإجراءات وحدها. تنتقل الدورة من دور المدرب وأدوار التوجيه الأربعة وعلامات الرشاقة الزائفة، إلى نماذج تطوير الفريق ومحادثات التوجيه والتعاقد، ثم إلى التيسير وتوجيه مالك المنتج وتحولات القيادة، وصولا إلى تقييم الرشاقة المؤسسية وتصميم خارطة الطريق والمقاومة ومقاييس النتائج وأخلاقيات المدرب. ويختبر اليوم الأخير كل مهارة في تمثيل أدوار تحت الملاحظة، ليخرج المشاركون بخطة توجيه مؤسسية جاهزة للتطبيق مع فريق حقيقي وقادته.