CONCEPT

الذكاءات المتعددة وأنماط التفكير بالدماغ الكامل في العمل: تحليل تفضيلات الفريق وتوزيع المهام

11 – 15 يناير 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



الذكاءات المتعددة وأنماط التفكير بالدماغ الكامل في العمل: تحليل تفضيلات الفريق وتوزيع المهام

المرجع: 21023_889 **التاريخ:** 11 – 15 يناير 2027 **المكان:** لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن **الرسوم:** SAR 23000

مقدمة:

توزع فرق كثيرة العمل حسب المسمى الوظيفي والأقدمية وحدهما، فيجد المتخصص التحليلي نفسه في دور قائم على العلاقات، ويغرق صاحب الخيال في التفاصيل الإجرائية، وتكافئ الاجتماعات نمط التفكير الأعلى صوتا فقط. تطبق هذه الدورة من كور كونسبت الذكاءات المتعددة وأنماط التفكير بالدماغ الكامل على طريقة المدير في تحليل ملامح موظفيه وتوزيعهم وإحاطتهم وتحفيزهم. ويتعرف المشاركون إلى ما يستطيع كل نموذج ادعاءه وما لا يستطيع، ثم يرسمون تفضيلات التفكير داخل الفريق ويعيدون تصميم الأدوار والمشاريع حولها، وينتهون بخريطة أنماط تفكير الفريق وخطة توزيع المهام لفريق حقيقي أو فريق في دراسة حالة.

أهداف الدورة:

- شرح الذكاءات الثمانية في نظرية الذكاءات المتعددة والحكم على المواضع التي يفيد فيها النموذج والمواضع التي تضعف فيها أدلته
- تحليل تفضيلات التفكير الفردية والجماعية بنموذج الأرباع الأربعة: التحليلي والتسلسلي والتفاعلي والتخيلي
- توزيع المهام وأدوار المشاريع والتكليفات التطويرية بمواءمة متطلبات العمل مع تفضيلات التفكير ومواطن القوة في الذكاءات
- تكييف الإحاطات والتغذية الراجعة وأشكال الاجتماعات لتصل الرسائل إلى زملاء يميلون إلى أرباع تفكير مختلفة
- تكوين فرق متنوعة معرفيا وإدارة جلسات أفكار تستفيد من كل تفضيلات التفكير
- إعداد خريطة أنماط تفكير الفريق وخطة توزيع المهام لفريق عمل قائم

الفئة المستهدفة:

- مديرو الموظفين الذين يوزعون العمل اليومي والمشاريع على أعضاء الفريق
- قادة الفرق الذين يوجهون موظفين متفاوتي القدرات ويدربونهم ويحفزونهم
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين ينصحون المديرين في تصميم الأدوار وتكوين الفرق
- مختصو التعلم والتطوير الذين يصممون خطط التطوير وتدخلات فاعلية الفرق
- رؤساء المشاريع والإدارات الذين يشكلون فرقا متعددة الوظائف للمبادرات الجديدة

محاور الدورة:

اليوم 1: نظرية الذكاءات المتعددة وصلتها ببيئة العمل

- الذكاءات الثمانية عند Gardner من الذكاء اللغوي إلى الذكاء الطبيعي
- الفرق بين الذكاء والتفضيل والمهارة: تعريفات عملية
- ربط الذكاءات بمتطلبات المهن والأعمال
- حدود الأدلة: الارتباط بالقدرة العامة وفجوات التحقق العلمي
- الذكاءات المتعددة مقابل أساليب التعلم: تجنب الخلط بينهما

اليوم 2: نماذج تفضيلات التفكير بالدماغ الكامل

- نموذج الأرباع الأربعة: التحليلي والتسلسلي والتفاعلي والتخيلي
- خرافة سيطرة أحد نصفي الدماغ مقابل التفضيل بوصفه استعارة
- طيف الأسلوب المعرفي بين المكيف والمبتكر وأدوار الجسر بينهما
- بعدا التفكير التقاربي والتباعدي والكلي والتحليلي
- استبانة التحليل الذاتي ومخطط التفضيل الشخصي

اليوم 3: تحليل ملامح الفريق ومواءمة العمل مع التفضيلات

- شبكة الملف المركب للفريق وتحليل فجوات التفضيل
- ترميز متطلبات المهام حسب ربع التفكير
- مصفوفة ملاءمة الأدوار للعمل المتكرر وأدوار المشاريع
- تصميم تكليفات تطويرية للأرباع الأضعف بالاستناد إلى مبادئ المرونة العصبية
- حوارات التحفيز القائمة على نقاط القوة باستخدام ملفات الذكاءات

اليوم 4: التواصل والتنوع المعرفي ومخاطر التصنيف

- نموذج إحاطة بالأرباع الأربعة لجمهور متنوع
- أشكال التغذية الراجعة وتقارير سير العمل المكيفة لكل تفضيل
- تكوين فرق متنوعة معرفيا لمشاريع الابتكار
- جولة جلسة الأفكار بالدماغ الكامل: تدوير عدسات الأرباع
- ضوابط منع الوصم والتنميط وحصر الأفراد في قوالب عند استخدام الأنماط

اليوم 5: دراسات حالة وخريطة أنماط تفكير الفريق

- حالة الخدمات الهندسية: إعادة توازن فريق مشروع بعد تأخر المراحل
- حالة مركز خدمة العملاء: مواءمة الموظفين مع أدوار معالجة الشكاوى والتحليل
- بناء خريطة أنماط التفكير لفريق أحد المشاركين
- صياغة خطة توزيع المهام مع إجراءات التطوير
- مراجعة الخريطة وخطة التوزيع أمام لجنة من الزملاء

المهارات التي ستكتسبها:

- تحليل تفضيلات التفكير
- تحليل الفجوات المعرفية في الفريق
- توزيع المهام حسب التفضيلات
- تقييم ملاءمة الأدوار
- التواصل المكيف حسب النمط
- التحفيز القائم على نقاط القوة
- تصميم فرق متنوعة معرفيا
- الاستخدام الواعي بحدود الأدلة

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخريطة أنماط تفكير الفريق وخطة توزيع المهام بعد اختبارهما أمام لجنة من الزملاء
- وقف هدر الأداء الناتج عن وضع أشخاص في أعمال تتعارض مع طريقة تفكيرهم
- إحاطة الزملاء التحليليين والإجرائيين والعلائقيين وأصحاب الصورة الكبرى وتقديم تغذية راجعة يعمل بها كل منهم
- مقارنة ممارسات توزيع الفرق مع مديرين ومختصي موارد بشرية من قطاعات الخدمات والهندسة والقطاع العام

الخاتمة:

يرتفع أداء الفرق حين يوزع العمل بفهم لطريقة تفكير كل عضو فيها. تنتقل الدورة من نظرية الذكاءات المتعددة وحدودها، إلى التفكير بالدماغ الكامل بأرباعه الأربعة ونماذج الأساليب المعرفية القريبة منه، ثم إلى تحليل ملامح الفريق ومواءمة الأدوار والتواصل المكيف حسب النمط وتكوين فرق مشاريع متنوعة معرفيا، مع ضوابط تمنع وصم الأشخاص. ويطبق المشاركون هذه الأدوات في اليوم الأخير على فرق في دراسات حالة ليخرجوا بخريطة أنماط تفكير الفريق وخطة توزيع المهام جاهزتين للاستخدام.