CONCEPT

قيادة فرق العمل عن بعد والفرق الهجينة وإدارة الفرق الافتراضية

21 – 25 يونيو 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



قيادة فرق العمل عن بعد والفرق الهجينة وإدارة الفرق الافتراضية

المرجع: 1041_4507 **التاريخ:** 21 – 25 يونيو 2027 **المكان:** لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن **الرسوم:** SAR 23000

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** لعب أدوار

مقدمة

أصبح العمل الهجين والعمل عن بعد سمة دائمة في معظم المؤسسات، ومع ذلك ما زالت فرق كثيرة تعمل بعادات صممت لمكتب مشترك. والأعراض مألوفة: اجتماعات مرئية متتالية، وقرارات تتخذ في أحاديث جانبية لا يعلم بها الأعضاء العاملون عن بعد، وأعباء عمل غير متوازنة، وتراجع صامت في الارتباط الوظيفي لا يظهر إلا عند استقالة أحدهم. تزود هذه الدورة من كور كونسبت المديرين بأدوات تصميم طريقة عمل الفريق الموزع وتواصله وقياس أدائه. ويتدرب المشاركون على المحادثات الأساسية بلعب الأدوار، ويخرجون باتفاقية تشغيل الفريق الهجين لفرقهم.

أهداف الدورة

- تقييم أثر طبيعة عمل الفريق ومواقعه ومناطقه الزمنية في التعاون، باستخدام تحليل أنشطة العمل ونموذج المسافة الافتراضية Virtual Distance
- تصميم بروتوكولات تواصل تجمع بين القنوات المتزامنة وغير المتزامنة بما يناسب كل نوع من المهام
- بناء الثقة والشمول والتماسك في الفريق الموزع عبر المواقع والثقافات
- إدارة الأداء على أساس النتائج باستخدام الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs ولقاءات المتابعة المنظمة بدلا من الحضور المرئي
- تحديد المخاطر النفسية والاجتماعية ومخاطر العدالة وأمن المعلومات في العمل الموزع ووضع الضوابط المناسبة لها
- إعداد اتفاقية تشغيل الفريق الهجين جاهزة ليعتمدها الفريق

الفئة المستهدفة

- المديرون الذين يقودون فرقا موزعة بين المكاتب والعمل من المنزل ومواقع العملاء
- مديرو المشاريع والبرامج الذين ينسقون عمل أعضاء في مناطق زمنية متعددة
- رؤساء الخدمات المشتركة ووظائف الدعم الذين يديرون موظفين موزعين
- مديرو الموارد البشرية وبيئة العمل الذين يصممون سياسات العمل الهجين وممارساته
- قادة الفرق الذين تولوا حديثا مسؤولية فرق تعمل عن بعد أو بنظام هجين

محاور الدورة

اليوم الأول: العمل عن بعد والعمل الهجين في سياقهما

- نماذج العمل الهجين: أولوية المكتب والهجين المنظم وأولوية العمل عن بعد
- تحليل أنشطة العمل: التركيز والتعاون والتعلم والتواصل الاجتماعي
- نموذج المسافة الافتراضية: المسافة المادية والتشغيلية ومسافة الانتماء
- تقييم جاهزية الفريق للعمل الهجين
- رسم خريطة التداخل بين المناطق الزمنية وأوقات التوافر

اليوم الثاني: أطر العمل للفرق الموزعة

- نظرية ثراء الوسائط Media Richness ومصفوفة اختيار القنوات
- بروتوكولات التواصل المتزامن وغير المتزامن
- الثقة السريعة Swift Trust ومعادلة الثقة لدى Maister في الفرق الموزعة
- خريطة الثقافات لدى Erin Meyer للفرق متعددة الجنسيات
- عوامل المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل عن بعد والعمل الهجين وفق المواصفة ISO 45003

اليوم الثالث: قيادة الفريق الهجين في العمل اليومي

- صياغة اتفاقية عمل الفريق: الساعات الأساسية وأوقات الاستجابة وقواعد الاجتماعات
- تحديد الأهداف على أساس النتائج باستخدام الأهداف والنتائج الرئيسية OKRs
- حوكمة منصات التعاون: القنوات والمستندات المشتركة ولوحات المهام
- تصميم الاجتماعات الهجينة: التيسير بأولوية المشاركين عن بعد وأساليب توزيع وقت الحديث بعدالة
- هيكل اللقاءات الفردية الافتراضية ونماذج لقاءات المتابعة

اليوم الرابع: مخاطر الأداء والشمول والرفاه

- ضوابط تحيز القرب في توزيع العمل والتقييم والترقية
- تشخيص ضعف الأداء عن بعد باستخدام مؤشرات الإنتاج والارتباط الوظيفي
- الإرهاق الرقمي وثقافة الاتصال الدائم: بروتوكولات عبء العمل وحدود التواصل
- خطة تهيئة الأعضاء الجدد عن بعد
- سلوكيات أمن المعلومات للفرق الموزعة بما يتوافق مع ضوابط المواصفة ISO/IEC 27001

اليوم الخامس: التطبيق بلعب الأدوار واتفاقية تشغيل الفريق الهجين

- لعب أدوار: إطلاق اتفاقية العمل مع فريق موزع
- لعب أدوار: محادثة أداء عن بعد عبر الاتصال المرئي
- لعب أدوار: إعادة إشراك عضو منعزل في الفريق
- إعداد مسودة اتفاقية تشغيل الفريق الهجين لفريق المشارك
- مراجعة الزملاء وتنقيح الاتفاقية

المهارات المكتسبة

- تصميم الفرق الموزعة
- اختيار قنوات التواصل
- التيسير الافتراضي
- بناء الثقة عن بعد
- إدارة الأداء القائمة على النتائج
- التعاون بين الثقافات
- الوعي بالمخاطر النفسية والاجتماعية
- حوكمة التعاون الرقمي

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود باتفاقية تشغيل الفريق الهجين جاهزة للإطلاق مع فريق فعلي
- تتدرب على محادثات الأداء وإعادة الإشراك عن بعد مع تغذية راجعة قبل أن تجريها فعليا
- تقلل ازدحام الاجتماعات وتستبدله بقواعد واضحة لتوقيت تواصل الفريق وطريقته
- تقارن ممارساتك في العمل الهجين بمديرين من قطاعات ودول مختلفة يقودون فرقا موزعة

الخاتمة

ينجح الفريق الموزع حين تصمم طريقة عمله عن قصد بدلا من أن تورث من المكتب. تنتقل هذه الدورة من تحليل عمل الفريق والمسافة بين أعضائه، مرورا بأهم أطر التواصل والثقة والرفاه في الفرق الموزعة، وصولا إلى الاتفاقات وإيقاع العمل وممارسات الأداء في القيادة اليومية والمخاطر التي تضعفها. ويتدرب المشاركون في اليوم الأخير على أصعب المحادثات التي يواجهها قادة الفرق عن بعد، ثم يعدون اتفاقية تشغيل الفريق الهجين ويعودون بها إلى فرقهم.