CONCEPT

بناء فرق عمل شاملة: القيادة الشاملة والأمان النفسي

18 – 22 يناير 2027

أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس



بناء فرق عمل شاملة: القيادة الشاملة والأمان النفسي

المرجع: 1047_4599 **التاريخ:** 18 – 22 يناير 2027 **المكان:** أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس **الرسوم:** SAR 23500

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

مقدمة

تجمع الفرق التي تضم جنسيات وأجيالا وتخصصات وأنماط عمل مختلفة من وجهات النظر أكثر مما تجمعه الفرق المتجانسة، لكنها لا تستفيد منها إلا حين يتمكن كل عضو من المساهمة. وحين يترك الشمول للمصادفة، تغيب الأصوات الأهدأ، وتغادر الكفاءات، وتضيق خيارات القرار. تقدم هذه الدورة من كور كونسبت للمديرين أساليب عملية لترسيخ الشمول في طريقة اجتماع الفريق واتخاذه القرارات وتوزيع العمل وتقديم التغذية الراجعة، استنادا إلى المواصفة ISO 30415 ونماذج القيادة الشاملة المعتمدة. ويتدرب المشاركون على محادثات الشمول، ويخرجون بخطة عمل لشمول الفريق خاصة بفرقهم.

أهداف الدورة

- تقييم مستوى الشمول والأمان النفسي الحالي في الفريق باستخدام مقاييس استبيان منظمة وإرشادات المواصفة ISO 30415 للتنوع والشمول
- إدراك أثر التحيز في التوظيف وتوزيع العمل والتغذية الراجعة والترقية، وتطبيق ممارسات منظمة تحد منه
- تكييف التواصل واتخاذ القرار والتغذية الراجعة مع الفروق الثقافية باستخدام خريطة الثقافات Culture Map والذكاء الثقافي
- إدارة اجتماعات وقرارات تستخرج مساهمة كل عضو في الفريق باستخدام أساليب المشاركة المنظمة
- التعامل مع السلوكيات الإقصائية والخلافات بين الثقافات داخل الفريق من خلال محادثات معدة ومحترمة
- إعداد خطة عمل لشمول الفريق تتضمن مقاييس خط الأساس وقواعد عمل الفريق وتغييرات في الإجراءات

الفئة المستهدفة

- المديرون المباشرون الذين يقودون فرقا تضم جنسيات أو أجيالا أو تخصصات متعددة
- قادة الفرق المسؤولون عن التوظيف والتهيئة وتوزيع العمل
- مديرو المشاريع والبرامج الذين يقودون فرقا متعددة الوظائف أو المواقع
- شركاء أعمال الموارد البشرية ومديرو المواهب الذين يقدمون المشورة للمديرين في ممارسات الفرق
- مديرو الفرق التي تضم أعضاء يعملون عن بعد أو بدوام جزئي أو من ذوي التنوع العصبي

محاور الدورة

اليوم الأول: مبررات الشمول وخط الأساس للفريق

- مفاهيم التنوع والإنصاف والشمول ودوافعها المؤسسية
- إرشادات المواصفة ISO 30415 لإدارة الموارد البشرية في التنوع والشمول
- تصميم استبيان الشمول في الفريق واحتساب خط الأساس
- مقياس Edmondson للأمان النفسي في الفريق
- رسم رحلة الشمول عبر دورة حياة الموظف

اليوم الثاني: نماذج القيادة الشاملة والثقافة

- السمات الست المميزة للقيادة الشاملة وفق نموذج Deloitte
- الذكاء الثقافي: الدافع والمعرفة والاستراتيجية والسلوك
- المقاييس الثمانية في خريطة الثقافات Culture Map لدى Erin Meyer
- أبعاد Hofstede الستة للثقافة الوطنية
- نظرية الهوية الاجتماعية وديناميكيات الجماعة الداخلية

اليوم الثالث: ممارسات الفريق الشامل

- الوعي بالتحيز اللاواعي باختبار الارتباط الضمني IAT
- المقابلات المنظمة وسلالم التقييم للاختيار العادل
- التوزيع المنصف للعمل ومتابعة المهام التطويرية الصعبة
- بروتوكولات الاجتماعات الشاملة باستخدام أساليب Liberating Structures
- أدوار الفريق وفق Belbin لتحقيق التوازن في المساهمة

اليوم الرابع: العوائق والخلافات واستدامة الشمول

- التعرف على الإساءات الدقيقة والرد عليها بنموذج SBI
- مقياس Hammer لأنماط إدارة الخلاف بين الثقافات
- إجراءات الترتيبات التيسيرية في العمل لذوي الإعاقة والتنوع العصبي
- مقاييس الشمول ولوحات معلومات الاستبيانات الدورية
- مراجعة مخاطر التمثيل الشكلي وردود الفعل العكسية وإرهاق مبادرات الشمول

اليوم الخامس: تطبيقات لعب الأدوار وخطة عمل شمول الفريق

- لعب أدوار: الرد على تعليق إقصائي في اجتماع الفريق
- لعب أدوار: تشجيع عضو قليل المشاركة في اجتماع فردي
- لعب أدوار: مناقشة طلب ترتيبات تيسيرية في العمل
- إعداد مسودة خطة عمل شمول الفريق
- لجنة مراجعة بين الزملاء وعرض الخطة

المهارات المكتسبة

- القيادة الشاملة
- الحد من التحيز
- بناء الأمان النفسي
- التواصل بين الثقافات
- إدارة النقاش الشامل
- ممارسات الاختيار العادل
- قياس الشمول
- إدارة الخلافات بين الثقافات

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بخطة عمل لشمول فريقك، مع خط أساس تقيس عليه التقدم
- تتعامل مع المواقف الإقصائية داخل الفريق بهدوء وإنصاف، بعد أن تدربت على العبارات المناسبة
- تدير اجتماعات وقرارات يساهم فيها كل أعضاء الفريق، لا الأكثر ثقة فقط
- تتبادل الخبرات مع مديرين من قطاعات ودول مختلفة يقودون فرقا متنوعة مماثلة

الخاتمة

يبنى الشمول من خلال قرارات إدارية يومية تحدد من يتحدث ومن يسمع ومن يكلف بالمهام التطويرية وكيف يدار الاختلاف. تنتقل هذه الدورة من قياس خط الأساس للفريق، مرورا بأهم نماذج القيادة الشاملة والفروق الثقافية، وصولا إلى الممارسات والعوائق والخلافات التي تحدد استدامة الشمول. ويخصص اليوم الأخير للتدرب على أصعب المحادثات التي يواجهها المديرون وإعداد خطة عمل لشمول الفريق يعود بها المشاركون إلى فرقهم، جاهزة للتنفيذ والقياس.