GoldinKollar

ورقة منهجية

الدليل العملي للفعاليات التفاعلية للموظفين

كيف تخطط ليوم الفريق أو فعالية تفاعلية في مقر العمل تُحدث تغييراً حقيقياً يوم الاثنين



GoldinKollar · نوفمبر 2026

تُخطَّط معظم أيام الشركات بالمقلوب. يحجز أحدهم المكان، ويطلب آخر القمصان، ويأتي السؤال عن الهدف من اليوم في النهاية، هذا إن جاء أصلاً. تبدو الصور جميلة. لكن يوم الاثنين، لا يتغير شيء.

هذا الدليل العملي يشرح طريقتنا في تخطيط يوم الفريق أو فعالية تفاعلية في مقر العمل بحيث يتغير شيء بالفعل. هذه منهجيتنا الخاصة وليست دراسة. تستند نقطتان فيها إلى أبحاث منشورة، وكلاهما موثّق في النهاية.

الملخص السريع

- **ابدأ من يوم الاثنين.** اكتب السلوك الواحد الذي يجب أن يفعله الناس بشكل مختلف بعد الحدث، قبل أن يطرح أي شخص فكرة.
- **فكرة واحدة، لها اسم.** اليوم الذي يستطيع الناس وصفه في جملة واحدة هو اليوم الذي يتذكرونه.
- **صمّم لحظات يشارك فيها الجميع.** لا تُحتسب اللحظة إلا إذا احتاجت الفريق بأكمله لإتمامها.
- **أدر اليوم من صفحة واحدة.** توقيت واحد، مسؤول واحد عن كل بند، وشخص واحد يملك صلاحية إيقاف أي جولة.
- **اعقد جلسة استخلاص الدروس في اليوم نفسه، ارفع التقرير خلال أسبوع، وعد للمتابعة بعد أربعة أسابيع.** بعد ذلك يصبح الحدث مجرد ذكرى.

ما هي الفعالية التفاعلية للموظفين؟

الفعالية التفاعلية للموظفين هي تجربة مخطط لها يشارك فيها الموظفون، ومصممة لتغيير سلوك واحد أو قناعة واحدة.

يسهل فهمها عند مقارنتها بما يشبهها:

	دور الموظفين	الهدف الأساسي	علامة النجاح
الحملة	يقرؤون ويشاهدون	جذب الانتباه والفهم	أن يردد الموظفون الرسالة بأسلوبهم
الفعالية التقليدية	يحضرون فقط	مشاركة لحظة جماعية	أن يحضر الموظفون ويبقوا حتى النهاية
الفعالية التفاعلية	يشاركون بأنفسهم	تغيير سلوك واحد أو قناعة واحدة	أن يتصرف الموظفون بشكل مختلف بعد انتهائها

يوم الفريق هو فعالية تفاعلية تمتد ليوم كامل. والمنصة التفاعلية في مقر العمل لإطلاق منتج جديد هي فعالية تفاعلية مدتها عشر دقائق. التخطيط واحد؛ الحجم فقط هو الذي يختلف.

لماذا لا تغيّر معظم الفعاليات التفاعلية شيئاً؟

لأنها مصممة ليوم الفعالية نفسه، لا لليوم الذي يليه.

الأبحاث حول بناء الفريق تؤكد النتيجة نفسها بالأرقام. فقد أظهر تحليل شمولي لدراسات بناء الفريق أثراً إيجابياً متوسطاً بشكل عام، ومن بين العناصر الأربعة التي قارنها، حقق تحديد الأهداف وتوضيح الأدوار الأثر الأكبر (Klein وزملاؤه، 2009). فالنشاط نفسه أقل أهمية من الهدف الذي يخدمه.

لذلك، أول مستند تعمله ليس لوحة أفكار بصرية، بل صفحة واحدة من ستة بنود: المناسبة، والتغيير المطلوب، والجمهور المستهدف، وكيف ستقيس النجاح، والقيود المتاحة، ومن يملك صلاحية الاعتماد. وإذا لم تستطع كتابة البند الثاني، فأنت لست جاهزاً بعد لاختيار النشاط.

صياغة التغيير الجيدة تصف سلوكاً ملموساً يمكن ملاحظته في العمل:

- "يتواصل فريق التوزيع وخدمة العملاء هاتفياً قبل تأخر التسليم، لا بعده."
- "يستطيع الموظفون الجدد تسمية مديرهم وزميلهم المرشد ومهمتهم الأولى بنهاية اليوم الأول."
- "يستطيع كل فريق التعبير عن قيمنا الثلاث بأسلوبه الخاص."

أما عبارات مثل "تقوية الروابط" و"الاستمتاع" و"الشعور بالتقدير" فليست أهداف تغيير. هي مشاعر يخرج بها الناس عندما يُنظَّم اليوم بإتقان، وليست الغاية التي أُقيم من أجلها.



يوم الفريق بمناسبة الذكرى الثلاثين لتأسيس جامعة «MSA: Rewind»، ثلاثون عاماً في خمس ألعاب من التسعينيات.

كيف تجد الفكرة المناسبة؟

ابحث عن حقيقة تخص هذه الشركة تحديداً، ثم امنحها اسماً.

أتمّت جامعة MSA ثلاثين عاماً. وكانت الحقيقة المرتبطة بها هي عقد تأسيسها: التسعينيات. فحمل اليوم اسم "Rewind": ثلاثون عاماً تُعاش عبر خمس ألعاب من ذلك العقد. شريط كاسيت عملاق يعيد الفريق لفه بقلم رصاص عملاق. جهازا تلفزيون وهوائي سطح. وسيارتا 128 حقيقيتان يدفعهما الفريق حول مسار من الأقماع. لم يحتج أحد إلى شرح سبب وجود هذه الألعاب، في هذه الجامعة، في هذا العام.

ثلاثة اختبارات لأي فكرة:

1. **أن تحمل اسماً.** من كلمتين إلى أربع كلمات يرددها الموظفون في الممرات.
2. **ألا تصلح لشركة أخرى.** إذا استطعت تبديل الشعار وبقي كل شيء كما هو، فالفكرة مجرد زينة.
3. **أن يدرّب كل موقف على مهارة.** في فعالية "Rewind"، بُنيت كل لعبة حول أسلوب واحد للعمل المشترك: التناغم، والتواصل، ووضوح الأدوار، والجهد المشترك، والثقة.

أي شكل يناسب المناسبة؟

اختر بناءً على ما يحتاج الموظفون إلى فعله، لا بناءً على ما نفذته العام الماضي.

الشكل	متى تستخدمه	ما الذي يحتاجه	من أعمالنا
يوم الفريق بنظام المحطات	عندما تحتاج الفرق إلى العمل خارج حدودها المعتادة	مساحة مفتوحة، وميسّر لكل محطة، وجدول التناوب	الذكرى الثلاثون لتأسيس جامعة MSA
فعالية تفاعلية في مقر العمل	عندما تريد مشاركة الجميع دون ترك أعمالهم	مساحة ديكور يدخلها الموظفون، وعشر دقائق من اللعب، دون تسجيل مسبق	أجواء كأس العالم داخل مقر العمل
يوم الإطلاق	عندما يحتاج برنامج أو مجموعة قيم إلى بداية قوية	قاعة، وهوية بصرية، ولحظة واحدة يشارك فيها الجميع	إطلاق برنامج مخصص للمرأة
ألعاب للتوعية	عندما يجب أن يتذكر الموظفون القواعد أو القيم	لعبة تجعلهم يطبقون القاعدة لا يكتفون بقراءتها	تجربة القيم باللعب في مقر العمل
طبقة تفاعلية رقمية	عندما يتوزع الموظفون على مواقع مختلفة، أو يحتاج اليوم إلى نظام نقاط	هواتف، وشاشة كبيرة، ولعبة تجمع الفرق	Trivia Clans

معظم الأيام الناجحة تجمع بين شكلين: محطات تفاعلية لفترة ما بعد الظهر، ولعبة رقمية تحسب النقاط، وفيلم قصير ينقل أجواء اليوم لمن لم يتمكن من الحضور.

كيف تخطط لليوم أسبوعاً بأسبوع؟

ثمانية أسابيع مدة مريحة. وأربعة أسابيع ممكنة إذا كانت الفكرة بسيطة والمكان تابعاً لشركتك.

التوقيت	ما الذي يتم إنجازه
قبل 8 أسابيع	اعتماد الموجز وتوقيعه من صاحب الصلاحية
قبل 7 أسابيع	اختيار الفكرة وتسميتها
قبل 6 أسابيع	زيارة الموقع وإجراء أول جولة تفقدية للسلامة
قبل 5 أسابيع	كتابة بطاقات المحطات وتجربتها مع خمسة أشخاص
قبل 4 أسابيع	إرسال موجز التنفيذ، والحصول على ثلاثة عروض أسعار لكل بند، واعتماد الميزانية
قبل 3 أسابيع	إطلاع المديرين على التفاصيل، ثم إطلاق الإعلان التشويقي
قبل أسبوعين	إرسال الدعوات، وتوزيع الفرق بحيث يكون كل فريق متنوعاً، وتأكيد فريق التشغيل
قبل يومين	إرسال تذكير يتضمن لون الفريق ونقطة التجمع
في اليوم السابق	تجهيز كل شيء واختباره في الموقع، وتجربة فريق التشغيل لكل الألعاب
في يوم الفعالية	جولة السلامة الثانية، وإيجاز فريق التشغيل، وفتح الأبواب
في صباح اليوم التالي	إرسال خمسة أسئلة إلى كل من شارك
بعد أسبوع واحد	نشر الفيديو والصور وصفحة ملخص ما بعد الفعالية
بعد أربعة أسابيع	مراجعة التزامات الفرق ضمن اجتماع قائم بالفعل

هناك سطران في هذا الجدول يتم تجاوزهما أكثر من غيرهما: تجربة كل لعبة مع خمسة أشخاص، وإطلاع المديرين قبل فرقهم. فاللعبة التي لم تُجرَّب من قبل ستفشل في الجولة الأولى. والمدير الذي يسمع عن اليوم من الدعوة العامة لن يستطيع الإجابة عن أول سؤال يطرحه فريقه.



قاعة تهيئة الموظفين الجدد جاهزة قبل فتح الأبواب، مع حقيبة الترحيب في كل مقعد.

ما الذي يضمن سير اليوم نفسه بسلاسة؟

ثلاث قواعد، وكلها تدور حول صفحة واحدة.

- **صفحة واحدة، وساعة واحدة.** يحدد الجدول الزمني الدقيق كل انتقال بين الأنشطة بوقته ومكانه والشخص المسؤول عنه وإشارة البدء. وإذا حمل شخصان نسختين مختلفتين، فسيتأخر جدول اليوم.
- **صوت واحد في كل محطة.** يشرح الميسّر الرئيسي التعليمات للفريق ويعلن النتيجة. بينما يضبط مشرف المحطة القواعد والسلامة، ويعيد تجهيز المحطة للفريق التالي.
- **شخص واحد يملك إيقاف أي جولة.** لا يطلب مسؤول السلامة إذناً لفعل ذلك. فقد تفقد الموقع مرتين: مرة للتخطيط، ومرة في صباح ذلك اليوم.

في اليوم القائم على المحطات، يكون اللعب لمدة خمس عشرة دقيقة والانتقال لمدة خمس دقائق. يلتقي فريقان في كل محطة، ويزور كل فريق كل محطة مرة واحدة، ومع وجود عدد فردي من المحطات لن يلتقي أي فريقين مرتين. وأي جولة تطول عن وقتها تأخذ دقائقها من كل جولة تليها.

خطط للأشخاص الذين يسهل إغفالهم. في مصر والخليج يعني ذلك إدراج أوقات الصلاة ضمن الجدول، واختيار ساعات أقصر وأقل حرارة في رمضان والصيف، وتصميم ألعاب لا تعتمد على القوة أو السرعة وحدهما، وتوفير المواصلات للزملاء الذين لا يعملون في المقر الرئيسي. فأي نشاط يستبعد جزءاً من الفريق يتعارض مع الهدف الأساسي من إقامته.

ماذا يحدث بعد اللعبة الأخيرة؟

هذا هو الجزء الذي يحدد ما إذا كان اليوم يستحق الجهد أم لا.

وجد تحليل شمولي شمل 46 عينة أن جلسات استخلاص الدروس المُدارة بشكل صحيح حسّنت أداء الأفراد والفرق بنسبة تتراوح بين 20 و25 بالمئة تقريباً (Tannenbaum and Cerasoli, 2013). وجلسة استخلاص الدروس ليست خطاباً، بل هي عشر دقائق داخل الفرق، قبل إعلان النتائج، للإجابة عن ثلاثة أسئلة:

1. ماذا حدث في الألعاب؟
2. لماذا حدث ذلك؟
3. ما الشيء الواحد الذي سنفعله بشكل مختلف؟

في صباح اليوم التالي، أرسل خمسة أسئلة. ثلاثة منها تُجاب بمقياس من 1 إلى 5: عملت مع أشخاص لا أعمل معهم عادة؛ أفهم الهدف من هذا اليوم؛ سيغيّر هذا اليوم شيئاً في طريقة عمل فريقي. وسؤالان مفتوحان: ما الذي يجب أن نحافظ عليه، وما الذي يجب أن نغيّره.

خلال أسبوع، أرسل صفحة واحدة إلى الإدارة تتضمن: ما كنت تسعى لتغييره، وعدد المدعوين والمشاركين والمجيبين، وما قاله الناس بكلماتهم، وموعد المتابعة. واعرض عدد المجيبين بجانب كل تقييم. فالمتوسط المأخوذ من سبعة وتسعين شخصاً يختلف تماماً عن المتوسط المأخوذ من تسعة أشخاص.

بعد أربعة أسابيع، اقرأ التزام كل فريق بصوت مسموع في اجتماع قائم بالفعل. هذه هي المتابعة كاملة، وهي الخطوة التي تحوّل اليوم الواحد إلى تغيير حقيقي.



ديكور احتفالي مخصص لالتقاط الصور في مقر العمل.

أين تذهب الميزانية؟

في ستة بنود، وواحد منها يحتاج إلى متابعة دقيقة.

البند	ما يندرج تحته
التجهيزات المشتراة أو المصنّعة لمرة واحدة	الديكورات، الأدوات، مستلزمات المحطة المطبوعة
المستأجرات اليومية	الصوت، الشاشات، المظلات، المركبات
فريق التشغيل	الميسّرون، مشرفو المحطات، الفنيون، فريق السلامة
المكان والموقع	المساحة، الكهرباء، التصاريح
الطعام والشراب	للمشاركين وفريق التشغيل
التصوير والفيديو	توثيق اليوم، والمقاطع لمن لم يتمكن من الحضور

ما تبنيه لمرة واحدة هو تكلفة اليوم الأول. اليوم الثاني، في موقع آخر أو لوردية أخرى، يعيد استخدام هذه التجهيزات ويدفع فقط مقابل البنود اليومية. لذلك، فإن برنامجاً لألف شخص على مدار ثلاثة أيام يكلف أقل للفرد الواحد مقارنة بثلاثة أيام منفصلة. اطلب المجموعين بشكل منفصل، وأضف احتياطي الميزانية كبند مستقل، واقسم الإجمالي على عدد المشاركين قبل مقارنة عروض الأسعار.

لا يقدّم هذا الدليل العملي أي أسعار. فهي تتغير حسب المدينة والموسم والمورّد، وأي رقم يُطبع هنا سيكون غير دقيق لمعظم القراء.

قائمة مراجعة للاحتفاظ بها

- التغيير سلوك ملموس يمكن ملاحظته في العمل
- فكرة واحدة، لها اسم، ولا تصلح لشركة أخرى
- كل لحظة تتطلب مشاركة الفريق بأكمله
- تجربة كل لعبة مع خمسة أشخاص قبل تصنيعها
- إطلاع المديرين على التفاصيل قبل فرقهم
- صفحة واحدة، ساعة واحدة، ومسؤول واحد لكل بند
- مسؤول السلامة يملك صلاحية إيقاف أي جولة، مع جولتين لتفقد الموقع
- مراعاة أوقات الصلاة والحرارة وسهولة الوصول ضمن الخطة
- عشر دقائق لجلسة استخلاص الدروس قبل إعلان النتائج
- خمسة أسئلة في صباح اليوم التالي، وصفحة واحدة خلال أسبوع، ومتابعة بعد أربعة أسابيع

قوالب لكل خطوة

كل مستند مذكور في هذا الدليل العملي متاح للتحميل مجاناً باللغتين العربية والإنجليزية: ملخص الفعالية، ورقة الفكرة، بطاقة المحطة، جدول التناوب، الجدول الزمني الدقيق، قائمة فريق التشغيل، موجز التنفيذ، الميزانية، فحص السلامة، خطة التواصل، وملخص ما بعد الفعالية. يتوفر أيضاً ملف التخطيط الشامل الذي يحدد تواريخ العد التنازلي للتجهيز ويبني جدول التناوب تلقائياً. احصل عليها من قوالب أيام الفريق والفعاليات التفاعلية.

لرؤية المنهجية على أرض الواقع، تصفّح أعمالنا، أو اقرأ هل ينجح بناء الفريق فعلاً؟ للاطلاع على الأدلة بتفصيل أكبر.

المصادر

- Klein, C., DiazGranados, D., Salas, E. and colleagues (2009), "Does team building work?", *Small Group Research* 40(2), 181–222. doi.org
- Tannenbaum, S.I. and Cerasoli, C.P. (2013), "Do team and individual debriefs enhance performance? A meta-analysis", *Human Factors* 55(1), 231–245. doi.org

GoldinKollar™

هل تخطط ليوم مشابه؟

أخبرنا بالمناسبة والتاريخ. نرد خلال يوم عمل واحد بفكرتين أو ثلاث تناسب فريقك.

goldinkollar.com/contact