

## خلفية

منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضي، عمل مركز القيادة المبدعة CCL مع العديد من المؤسسات وفِرَق العمل من خلال مبادراته التثقيفية. وكان الهدف من تلك المبادرات والخُطى التمهيدية هو مساعدة المشاركين على تطوير مهارات إدارة فِرَق العمل من خلال عملية مُثَبِّتة تجمع بين التقييم الشخصي، والتغذية الراجعة من حقل العمل، والخبرة بالتطبيقات العملية التي أُجريت على الفِرَق. وتزوّدنا تلك التجارب التثقيفية بمعلومات قائمة على البحث حول كيفية عمل فِرَق الأداء العالي، وتقييمات صادقة عن نقاط الضعف والقوة لفِرَق عمل موجودة على أرض الواقع، وطرق مجرّبة في تحويل عاملين عاديين إلى فريق رائع التأثير. كما تغطي قضايا مثل اختيار أعضاء الفريق، وبدء الفريق بانطلاقة فاعلة، وتجسير الاختلافات الثقافية داخل الفريق، وحلّ النزاعات بين أعضائه. ومن خلال برامج التدريب والبحث ومشاركات العملاء، استمرّ المركز بتقديم تجارب تثقيفية موجودة عن قيادات فِرَق عمل، وتركز تلك التجارب على سلسلة من الوسائل العملية والإستراتيجيات التي تعزّز أداء أي فريق. وبالإضافة إلى تقديم هذه البرامج والمشاركات التثقيفية الموجهة للفريق، أطلق المركز عام ١٩٩٦ مشروع بحث عن عمل فِرَق متفرّقة جغرافياً وعن أدائها. ومنذ عام ١٩٩٧ قام عدّة أعضاء من كادر المركز بعرض نتائج ما توصّلوا إليه في مؤتمرات ومنشورات متعددة. واستمرّ المركز في عمله مع عملاء وعلماء آخرين لتحقيق مزيد من تطوير فِرَق العمل وتمييزها، وكيف يمكن قيادتها قيادة أكثر فعالية، وكيف يمكن أن تحقّق أهداف المؤسسة أفضل تحقيق، وكيف يمكن إنشاؤها واستمرارها لتحقيق نتائج أفضل. ويسعى المركز إلى نشر ما توصّل إليه بين قيادات الفِرَق ومؤسساتهم لتحقيق الفِرَق آمالها، بل وحتى تتخطى توقّعات الأداء.