

بناء فريق متحفز: كيفية تحفيز الفريق لتحقيق النجاح

المدة: 5 يوم

اللغة: ar

كود الكورس: MG2-169

هدف الكورس

:عند إتمام هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على

- .فهم أهمية وجود فريق محفز داخل بيئة العمل
- .تقييم كل عضو في الفريق والتعرف على دوافعهم الشخصية لتعظيم الأداء
- .تحليل الفريق ككل ومواءمة الدوافع الشخصية مع بعضها البعض لإنشاء فريق موحد
- .تحديد العوامل التي قد تثبط عزيمة أعضاء الفريق وإزالتها من البيئة
- .تقييم التأثيرات الخارجية والداخلية في الحفاظ على فريق مرن
- .إعطاء الأولوية للتواصل الفعال بين أعضاء الفريق وإزالة أي حواجز تؤثر سلباً على التواصل
- .استخدام طرق متنوعة لقياس أداء الفريق وإعادة تقييم الأساليب التحفيزية الحالية

الجمهور

:تم تصميم هذه الدورة لأي شخص في مجال التعليم يتحمل مسؤولية إدارة فريق. ستكون مفيدة بشكل خاص لـ

- مديري العمليات
- مديري المشاريع
- موظفي الموارد البشرية
- رؤساء الأقسام
- مديري المدارس
- محللي الإدارة
- الرؤساء الأكاديميين

منهجية التدريب

يستخدم هذا الدورة مجموعة متنوعة من أساليب التعلم للكبار لتعزيز الفهم والاستيعاب الكامل. سيقوم المشاركون بمراجعة دراسات حالة لمؤسسات تعليمية رائدة لتسليط الضوء على أساليب التحفيز وكيفية تحسينها لإنتاجية الفريق.
سيجمعون بين عدة أساليب تعليمية، بما في ذلك العروض التقديمية والمناقشات الجماعية والأنشطة التمثيلية. ستشجع هذه الأساليب على فهم شامل ومتكامل للمحتوى التعليمي والمهارات ذات الصلة. بالإضافة إلى ذلك، سيعمل المشاركون معًا .للانخراط في مهام متنوعة لإظهار المهارات المكتسبة وتقديم ملاحظات بناءة لبعضهم البعض

الملخص

لنجاح أي منظمة، يجب أن يكون لدى الموظفين الرغبة في العمل والشعور بالتحفيز لإتمام مهامهم. وهذا ينطبق بشكل خاص على قطاع التعليم. يمكن أن تكون مهنة التعليم متطلبة للغاية، وغالبًا ما يحتاج العاملون فيها إلى تحفيز كبير لتعظيم إنتاجيتهم.

غالبًا ما يُساء فهم التحفيز على أنه مفهوم بسيط، ولكن هذا ليس صحيحًا بالتأكيد. لتحفيز الأفراد بشكل حقيقي، يجب أن يكون هناك فهم عميق لصفاتهم ورغباتهم وما يكرهون. لكي تنجح أي محاولة للتحفيز، يجب استغلال هذه المعرفة وتطبيق المكافآت والحوافز التي تتماشى مع هذه الرغبات.

يجب أن ينطبق التحفيز على الأفراد والفرق ككل. قد يكون تحفيز الفريق أكثر تعقيدًا نظرًا لوجود أشخاص مختلفين يجب مراعاتهم، ولكل منهم دوافع شخصية فريدة. للتفاعل مع هذه الدوافع، يجب التركيز بشكل كبير على التواصل وبناء بيئة عمل آمنة. الفرق تكون أكثر قدرة على تجاوز التحديات عندما تشارك في تواصل مفتوح مع بعضها البعض ومع الإدارة.

محتوى الكورس والمخطط الزمني

Section 1: Introduction to Motivation

- Defining what motivation is and why it is necessary in the workplace.
- Understanding different concepts and principles surrounding motivation.
- Exploring various motivators and demotivators and how they contribute to a team member’s efficiency.
- Investigating modern theories of motivation – Acquired Needs, Glasser’s Choice, and Sirota’s Three-Factor theory.
- Examining an individual’s personal motivations and how their work is influenced.

Section 2: Communication

- How the style of communication can motivate or demotivate a team.
- Evaluating the use of language, tone, and body language to convey a specific message.
- Using a powerful voice to motivate individuals or a team.
- Building friendships and positive relationships through language and communication.
- Providing constructive feedback in a motivational way.

Section 3: Creating a Motivational Working Environment

- Recognising what external and internal factors can influence the working environment.

- Establishing positive relationships with individuals and throughout the team to encourage open communication and trust.
- Identifying tension between team members and dissipating conflict before it impacts productivity.
- Ensuring equality and understanding throughout.

Section 4: Methods of Motivation

- Various methods of motivation and their advantages and disadvantages.
- Implementing different motivation methods and aligning them with one another.
- Providing rewards and incentives to encourage outstanding work.
- Organising regular events and activities to ensure full productivity and attendance from team members.
- Offering group training sessions or 1-to-1's to encourage skill development.

Section 5: Measuring Performance

- The importance of regularly measuring performance.
- Different methods for measuring performance – Self-evaluations, peer reviews and numeric rating scales.
- Analysing performance results and comparing them to the use of different motivation techniques.
- Adjusting motivation techniques and foregoing those irrelevant or possibly detrimental.

تفاصيل الشهادة

عند إتمام هذه الدورة التدريبية بنجاح، سيحصل المشاركون على شهادة إتمام التدريب من Holistique Training. وبالنسبة للذين يحضرون ويكملون الدورة التدريبية عبر الإنترنت، سيتم تزويدهم بشهادة إلكترونية (e-Certificate) من Holistique Training.

شهادات Holistique Training معتمدة من المجلس البريطاني للتقييم (BAC) وخدمة اعتماد التطوير المهني المستمر (CPD)، كما أنها معتمدة وفق معايير ISO 9001 وISO 21001 وISO 29993.

لهذه الدورة من خلال شهاداتنا، وستظهر هذه النقاط على شهادة إتمام (CPD) يتم منح نقاط التطوير المهني المستمر التدريب من Holistique Training. واحدة عن كل ساعة CPD يتم منح نقطة CPD، ووفقًا لمعايير خدمة اعتماد لأي دورة واحدة نقدمها حاليًا CPD حضور في الدورة. ويمكن المطالبة بحد أقصى قدره 50 نقطة.

التصنيفات

إدارة الموارد البشرية HR, القيادة والإدارة

مقالات ذات صلة



9 استراتيجيات فعالة لإدارة الفريق بكفاءة

تتعدد التحديات في عالم الأعمال، ومن بينها تحدي إدارة الفرق الذي يشكل عنصرًا حيويًا في تحقيق الأهداف المشتركة. يواجه القادة ضغوطًا مستمرة للبحث عن استراتيجيات فعّالة لضمان فاعلية الفريق وتحقيق التميز. سنتناول في هذا المقال نظرة عن كثب على أبرز الاستراتيجيات التي يمكن للقادة اعتمادها لتحقيق إدارة فريق ناجحة ومستدامة.

YouTube Video

https://www.youtube.com/embed/mXttPiKp3IU?si=UbmR0y4EDFPVczcX