دورة رفاهية الموظفين وتحفيزهم للقادة: التقدير والاستقلالية والمناخ الجماعي

6 – 10 سبتمبر 2027

جنيف

دورة رفاهية الموظفين وتحفيزهم للقادة: التقدير والاستقلالية والمناخ الجماعي

المرجع: 55913_1399 **التاريخ:** 6 – 10 سبتمبر 2027 **المكان:** جنيف **الرسوم:** GBP 5500

ملخص البرنامج

دورة رفاهية الموظفين وتحفيزهم هي دورة تدريبية مدتها أسبوع لمدراء الموارد البشرية وكبار مدراء الخطوط، يخرج منها كل مشارك بخطة عمل لمناخ الفريق. تفقد المؤسسات طاقتها حين يتفاوت التقدير وتفرض القرارات ولا يرى الناس صلة بين جهدهم والغاية من عملهم. ينتقل البرنامج من تشخيص الدافعية داخل الفريق إلى تصميم ممارسات التقدير والاستقلالية وتوزيع العبء، ثم التدرب على المحادثات القيادية التي تحافظ عليها. ينفذ مارس للتدريب المملكة المتحدة هذا البرنامج في رفاهية الموظفين وتحفيزهم ضمن مجموعات منفصلة بالعربية والإنجليزية.

المبررات المؤسسية

يتشكل تحفيز الموظفين ورفاهيتهم كل يوم عبر مدراء الخطوط، ومع ذلك تعالجهما مؤسسات كثيرة بوصفهما حملة موسمية لا ممارسة إدارية. وحين لا يعرف القادة ما يشحن الفريق وما يستنزفه، يميل الجهد إلى تنفيذ التعليمات وينحسر حس المبادرة. يمنح البرنامج كبار المدراء أسلوبا متكررا لتشخيص ظروف العمل وتحسينها. وتظهر الكلفة في صورة دوران وظيفي وتراجع في المبادرة وتأخر في معالجة المشكلات قبل أن تصل إلى الإدارة العليا.

- الإشراك: ترتبط الممارسات الداعمة للاستقلالية بارتفاع الإشراك في الدراسات المنشورة.
- الاستبقاء: يقلل التقدير وعدالة العبء من أسباب مغادرة الموظفين.
- الغياب والإجهاد: تلاحظ إشارات الضغط مبكرا وتعالج قبل أن تتحول إلى غياب مرضي.

المبادئ والأساس المعرفي

- نظرية تقرير المصير Self-Determination Theory: يستخدم المشاركون حاجاتها الثلاث، الاستقلالية والكفاءة والانتماء، أداة لتشخيص الفريق.
- الدافعية الذاتية مقابل الدافعية الخاضعة للضغط: يقارن البرنامج بين عمل ينبع من قناعة وعمل تحركه المكافأة أو الضغط.
- القيادة الداعمة للاستقلالية: يتدرب المشاركون على سلوكيات ربطتها دراسات بتحسن إشباع الحاجات والإشراك.

المشاركون المستهدفون

- قادة الموارد البشرية الذين يصممون ممارسات الإشراك والتقدير والرفاهية في المؤسسة.
- كبار مدراء الخطوط الذين يحددون العبء والأولويات والملاحظات لفرق كبيرة.
- رؤساء الوظائف الذين يحتاجون إلى رفع مناخ الفريق بعد إعادة هيكلة أو نمو.
- مدراء كلفوا بالاستجابة لنتائج استطلاعات المعنويات أو الاستبقاء.

تشمل الوظائف المعنية الموارد البشرية والعمليات والإدارة الصحية والقطاع المصرفي والخدمات العامة.

مخرجات التعلم

1. سيكون المشاركون قادرين على تشخيص دافعية الفريق باستخدام الحاجات الثلاث في نظرية تقرير المصير.
2. سيكون المشاركون قادرين على التمييز بين الدافعية الذاتية والدافعية الخاضعة للضغط في سلوك العمل الملاحظ.
3. سيكون المشاركون قادرين على تصميم ممارسة تقدير تناسب عمل الفريق وقيمه.
4. سيكون المشاركون قادرين على ضبط العبء وصلاحيات القرار والملاحظات لتوسيع الاستقلالية دون فقدان السيطرة.
5. سيكون المشاركون قادرين على إجراء محادثات رفاهية وتحفيز داعمة ومحددة.
6. سيكون المشاركون قادرين على بناء خطة عمل لمناخ الفريق بمقاييس ونقاط مراجعة.

هيكل البرنامج

اليوم 1: أسس رفاهية الموظفين وتحفيزهم

ما الذي يجعل الناس يرغبون في العمل الجيد، وما الذي يضعف هذه الرغبة بصمت؟

- نموذج الحاجات في نظرية تقرير المصير
- مقارنة الدافعية الذاتية بالدافعية الخاضعة للضغط
- خريطة ما يشحن وما يستنزف
- تدقيق ذاتي لتأثير المدير
- ورقة قياس مناخ الفريق الأساسية

اليوم 2: تشخيص مناخ الفريق

كيف تعرف ما يحتاجه فريق بعينه قبل أن تتحرك؟

- تصميم أسئلة الاستطلاع السريع
- بروتوكول مقابلات الإصغاء
- قائمة فحص إشارات الضغط
- خريطة حرارية للحاجات
- قالب نقاش الأسباب الجذرية

اليوم 3: تصميم التقدير والاستقلالية

أي الممارسات ترفع الدافعية دون زيادة التكلفة أو المخاطر؟

- قائمة ممارسات التقدير
- شبكة صلاحيات القرار
- دليل حوار إعادة تشكيل الوظيفة
- بطاقة صياغة الأهداف ذات المعنى
- مراجعة توازن العبء

اليوم 4: قيادة المحادثات الداعمة

كيف تطرح الرفاهية والتحفيز مع الأفراد والفرق؟

- أنماط اللغة الداعمة للاستقلالية
- بنية الملاحظات المرتكزة على نقاط القوة
- نص محادثة المتابعة الدورية
- دليل الإحالة والحدود
- تدريب على المحادثة مع مراجعة الأقران

اليوم 5: تطبيق الخطة في سيناريوهات فرق واقعية

كيف تجتمع الأدوات السابقة في خطة واحدة يقبلها الفريق؟

- اختبار قائمة الممارسات على سيناريو
- إحاطة أصحاب المصلحة بالخطة
- جدول القياس والمراجعة
- جدول العوائق والاستجابات
- استكمال خطة عمل مناخ الفريق

المنهجية

الأسلوب الرئيسي هو تحليل الحالات مقرونا بتمارين منظمة. تبدأ كل جلسة بحالة قصيرة من قطاع الرعاية الصحية أو المصارف أو الخدمة العامة، ثم تطبق أداة على فرق المشاركين أنفسهم، وتنتهي بمراجعة الأقران. يعمل المشاركون على مواقف حقيقية فتخرج المسودات جاهزة للاستعمال، ويبقي الميسرون النقاش على السلوك الملاحظ لا على الشخصيات.

- نشاط مقترح: رسم خريطة لفريق حقيقي وفق الحاجات الثلاث ومقارنة الخرائط بين زميلين.
- نشاط مقترح: إعادة تصميم ممارسة تقدير تبدو متفاوتة أو شكلية حاليا.
- نشاط مقترح: التدرب على محادثة متابعة يؤدي فيها زميل دور موظف يواجه صعوبة.

المخرج الختامي

يستكمل كل مشارك خطة عمل لمناخ الفريق تضم تشخيصا للحاجات وثلاث ممارسات مختارة ونصا لمحادثة ومقاييس وتواريخ مراجعة. يعرضها في عمله على الراعي أو فريق القيادة، ويستخدمها في إحاطة المدراء، ويعود إليها في مواعيد المراجعة ليقرر ما يستمر وما يتغير وما يتوقف.

الأسئلة الشائعة

هل تناسب دورة رفاهية الموظفين وتحفيزهم المدراء الجدد في قيادة الأفراد؟

تناسب كبار المدراء وقادة الموارد البشرية المسؤولين عن فرق. يفترض البرنامج خبرة سابقة في إدارة الأفراد دون حاجة إلى خلفية في علم النفس.

على أي نموذج تقوم دورة رفاهية الموظفين وتحفيزهم؟

تقوم على نظرية تقرير المصير التي تربط الاستقلالية والكفاءة والانتماء بالإشراك، وتتعامل مع النتائج بوصفها ارتباطات لا ضمانات.

كيف تستخدم الخطة الناتجة عن دورة رفاهية الموظفين وتحفيزهم في العمل؟

تعرضها على الراعي، وتحيط بها المدراء، وتراجع مقاييسها في مواعيد محددة لتقرر ما يستمر وما يتغير وما يتوقف.

ما الفرق بين دورة رفاهية الموظفين وتحفيزهم ودورات القيادة العامة؟

تركز على الظروف التي تحفظ الدافعية والرفاهية داخل الفريق، لا على الاستراتيجية أو السلطة أو إدارة الأداء بوجه عام.