دورة قيادة تمكين الفرق وتعزيز مشاركة الموظفين

28 يونيو – 2 يوليو 2027

مدريد

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة قيادة تمكين الفرق وتعزيز مشاركة الموظفين

المرجع: 938_170090 **التاريخ:** 28 يونيو – 2 يوليو 2027 **المكان:** مدريد **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة

دورة قيادة تمكين الفرق وتعزيز مشاركة الموظفين هي دورة لمدة أسبوع لقادة الفرق والمديرين الذين يأخذون معهم نظام تمكين الفرق ومشاركة الموظفين. يحدد المشاركون حدود التمكين ويبنون الظروف المساندة ويعززون الأمان النفسي وصوت الموظف ويزيلون عوائق العمل ويطبقون ممارسات التقدير ويبنون ملكية مشتركة للنتائج. تعالج الدورة المشاركة بوصفها مسألة في نظام العمل لا حملة تحفيز. يقدم أجايل للتدريب هذه الدورة في تمكين الفرق ومشاركة الموظفين.

الفئة المستهدفة

- المسؤولون عن تحديد حقوق قرار الفريق وحدود ملكية النتائج.
- المسؤولون عن تهيئة ظروف تدعم المشاركة والمبادرة.
- المسؤولون عن تشخيص عوائق المشاركة وإزالة معوقات العمل.
- المسؤولون عن تشجيع صوت الفريق والمساهمة بين الوظائف.
- المسؤولون عن التقدير والتغذية الراجعة واستدامة أداء الفريق.

تفترض الدورة قدرة المشاركين على تنسيق الأفراد والعمل، ولا تتناول نظريات القيادة العامة أو تصميم التعويضات أو التعليم القانوني للعمل.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة القادة الذين يحتاجون إلى ممارسات عملية للتمكين والمشاركة في بيئات تشغيل مختلفة.

- إدارات العمليات وتقديم الخدمات
- فرق الهندسة والصيانة والإنتاج
- وحدات الرعاية الصحية وتجربة العملاء
- وظائف التقنية وتسليم المشاريع
- فرق الموارد البشرية والتطوير التنظيمي

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تطبيق حدود التمكين وتعريفات حقوق القرار.
- بناء الظروف المساندة حول الموارد والوصول والدعم.
- استخدام ممارسات الأمان النفسي وصوت الموظف.
- تحليل عوائق المشاركة ومعوقات نظام العمل.
- تقييم ممارسات التقدير والمشاركة في القرار.
- بناء آليات ملكية النتائج والمتابعة الجماعية.

AGILE LEADERS
Training Center

جدول الدورة

اليوم 1: حدود التمكين وملكية النتائج

- خريطة حدود التمكين وحقوق القرار
- لوحة غرض الفريق والمساهمة
- مصفوفة الاستقلالية والقيود والتصعيد
- قائمة سلوك ملكية النتائج وأدلتها
- تشخيص جاهزية التمكين

اليوم 2: الظروف المساندة وإزالة العوائق

- تقييم الموارد والوصول والدعم
- خريطة تحديد عوائق العمل
- سجل إجراءات القائد للتمكين
- شبكة تطبيق القدرات ونقاط القوة
- لوحة مراجعة ظروف التمكين

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: الأمان النفسي وصوت الموظف

- مسح سلوك الأمان النفسي
- تصميم قنوات صوت الموظف
- بروتوكول الاستجابة للتعبير والتعلم
- منهج اجتماع المشاركة والاحتواء
- سجل مدخلات الفريق وأثرها في القرار

اليوم 4: ممارسات المشاركة والتقدير

- تشخيص ظروف مشاركة الموظفين
- خريطة ربط العمل بالمعنى
- محادثة المساهمة المبنية على نقاط القوة
- مخطط معايير التقدير وتوقيته
- خطة الاستجابة لعوائق المشاركة

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 5: تطبيق التمكين والمشاركة

- نشاط مقترح: مواءمة حدود القرار
- نشاط مقترح: مراجعة القيادة لإزالة العوائق
- نشاط مقترح: محاكاة الاستجابة لصوت الموظف
- نشاط مقترح: محادثة التقدير وملكية النتائج
- تمرين ختامي: نظام تمكين الفرق ومشاركة الموظفين

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لتحويل ظروف الفريق إلى ممارسات قيادية قابلة للملاحظة.

- نشاط مقترح: تحديد حدود التمكين لقرار متكرر يتخذه الفريق.
- نشاط مقترح: تشخيص الموارد والوصول والقدرات والعوائق المؤثرة في ملكية النتائج.
- نشاط مقترح: الاستجابة لصوت الموظف مع حماية الأمان النفسي.
- نشاط مقترح: تصميم ممارسات تقدير ومشاركة مرتبطة بالمساهمة.

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب قيادة تمكين الفرق وتعزيز مشاركة الموظفين وما متطلباتها؟

تناسب قادة الفرق والمشرفين وقادة المشاريع والمديرين المسؤولين عن المشاركة وملكية النتائج. تفترض خبرة في تنسيق الأفراد والعمل ولا تتناول تصميم التعويضات أو قانون العمل أو نظريات القيادة العامة.

كيف يختلف تمكين الفرق ومشاركة الموظفين عن التدريب العام على التحفيز؟

يركز تمكين الفرق ومشاركة الموظفين على حقوق القرار والموارد المساندة والأمان النفسي وصوت الموظف وإزالة العوائق والتقدير وملكية النتائج بدلا من الرسائل التحفيزية أو الحماس الفردي وحده.

ما الحدود التي تساعد تمكين الفرق دون فقدان السيطرة؟

تحدد الحدود الفعالة القرار ومستوى الصلاحية والقيود والموارد ومحفزات التصعيد ونقاط المراجعة وأدلة ملكية النتائج المسؤولة.

كيف يعزز القادة الأمان النفسي وصوت الموظف؟

يعزز القادة الأمان النفسي وصوت الموظف بدعوة الآراء والاستجابة دون عقاب والاعتراف بعدم اليقين وفحص الأخطاء للتعلم وإظهار أثر المساهمات في القرارات.

كيف ينبغي أن يدعم التقدير مشاركة الموظفين؟

ينبغي أن يكون التقدير في الوقت المناسب ومحددا ومرتبطا بمساهمة قابلة للملاحظة ومناسبا للموظف ومدعوما بعدالة الوصول إلى التغذية الراجعة والتطوير والمسؤولية ذات المعنى.

الخاتمة

يأخذ المشاركون نظام تمكين الفرق ومشاركة الموظفين الذي يجمع الحدود والظروف المساندة والصوت والأمان والتقدير وملكية النتائج. يساعد النظام القادة على تشخيص ظروف العمل التي تقيد المساهمة واختيار استجابات مستهدفة. كما يوفر أدلة لمراجعة تحسن المشاركة والملكية المشتركة.