دورة علم النفس في بيئة العمل وسلوك الفرق والأداء

12 – 16 أبريل 2027

لشبونة

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة علم النفس في بيئة العمل وسلوك الفرق والأداء

المرجع: 953_172762 **التاريخ:** 12 – 16 أبريل 2027 **المكان:** لشبونة **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة

علم النفس في بيئة العمل وسلوك الفرق والأداء هو محور دورة لمدة أسبوع للمديرين وقادة الفرق ومتخصصي الموارد البشرية وفرق التطوير المؤسسي وميسري العمل، ويأخذ المشاركون معهم محفظة إجراءات علم النفس في بيئة العمل. يشخص المشاركون أنماط السلوك والدافعية والأمان النفسي وديناميكيات الفريق وانحيازات القرار وظروف التغذية الراجعة وتصميم العمل، ثم يحولون الملاحظات إلى تجارب إدارية ومقاييس مراجعة. يقدم أجايل للتدريب هذه الدورة في علم النفس التطبيقي في بيئة العمل.

الفئة المستهدفة

- الفرق المسؤولة عن الدافعية والاندماج وظروف الأداء المستدام.
- الجهات المسؤولة عن تفاعل الفرق والأمان النفسي وصوت الموظف.
- المجموعات المسؤولة عن التطوير المؤسسي وتصميم العمل وتدخلات التغيير.
- المديرون المسؤولون عن التغذية الراجعة والقرارات وأنماط الخلاف وتوزيع العمل.
- الميسرون المسؤولون عن مراجعات الفرق وملاحظة السلوك والتعلم من الإجراءات.

تفترض الدورة قدرة المشاركين على ملاحظة السلوك وتفسير بيانات الأفراد في العمل، ولا تتناول التشخيص السريري أو العلاج أو التقييم النفسي الفردي.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة قرارات الإدارة والأفراد عبر قطاعات الخدمات والصناعة والجهات العامة والأعمال المعرفية.

- الموارد البشرية والتطوير المؤسسي وتجربة الموظف
- القيادة والإدارة المباشرة وعمليات الفرق
- الرعاية الصحية والتعليم والخدمات المهنية
- التصنيع والخدمات اللوجستية والعمليات التقنية
- التقنية والتمويل وخدمات العملاء

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل السلوك عبر عوامل الفرد والمهمة والفريق والنظام.
- تقييم الدافعية باستخدام الاستقلالية والكفاءة والترابط.
- تشخيص ظروف الأمان النفسي وصوت الموظف.
- مقارنة انحيازات القرار وأخطاء الإسناد وتأثيرات المجموعة.
- بناء تجارب لتصميم العمل والتغذية الراجعة وتفاعل الفرق.
- ترتيب الأدلة والمقاييس والضوابط وإجراءات المراجعة.

AGILE LEADERS
Training Center

جدول الدورة

اليوم 1: تشخيص السلوك في العمل

- خريطة تحليل الفرد والمهمة والفريق والنظام
- سجل ملاحظة السلوك والمحفز والنتيجة
- قائمة فحص خطأ الإسناد والعوامل الموقفية
- شبكة فصل أدلة العمل عن الافتراضات
- موجز تعريف المشكلة السلوكية وأصحاب المصلحة

اليوم 2: الدافعية وظروف العمل

- مراجعة احتياجات الاستقلالية والكفاءة والترابط
- خريطة موازنة متطلبات العمل وموارده
- تشخيص وضوح الدور والتحكم وعبء العمل
- مصفوفة ظروف العدالة والتقدير والتغذية الراجعة
- لوحة تجربة عوائق الدافعية وتصميم العمل

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: ديناميكيات الفريق والأمان النفسي

- خريطة شبكة تفاعل الفريق والأعراف غير الرسمية
- مراجعة ظروف الأمان النفسي والتعبير
- قائمة جرد سلوك الثقة والخلاف والإصلاح
- تحليل صوت الموظف وأنماط الاستجابة
- بروتوكول تعلم الفريق ومناقشة الأخطاء

اليوم 4: القرارات والتدخل السلوكي

- تدقيق انحيازات القرار وهندسة الاختيار
- قائمة فحص التفكير الجمعي وضوابط الاختلاف
- خطة حوار التغذية الراجعة وإشارات السلوك
- مصفوفة تدخل عوامل العمل النفسية والاجتماعية
- سجل مقاييس النتائج والحدود الأخلاقية

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 5: ممارسة علم النفس في بيئة العمل

- نشاط مقترح: تشخيص حالة من الأدلة السلوكية
- نشاط مقترح: إعادة تصميم الدافعية وظروف العمل
- نشاط مقترح: مراجعة الأمان النفسي للفريق
- نشاط مقترح: اختبار تدخل انحيازات القرار
- تمرين ختامي: محفظة إجراءات علم النفس في بيئة العمل

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لربط الأدلة السلوكية بإجراءات إدارية مسؤولة.

- نشاط مقترح: فصل السلوك القابل للملاحظة والسياق والافتراضات والتفسيرات البديلة في حالة عمل.
- نشاط مقترح: إعادة تصميم مهمة باستخدام احتياجات الدافعية ومتطلبات العمل وموارده وظروف التغذية الراجعة.
- نشاط مقترح: رسم أنماط الأمان النفسي وصوت الموظف والخلاف والاستجابة داخل فريق.
- نشاط مقترح: اختبار تدخل سلوكي محدود بمقاييس محددة وضوابط أخلاقية.

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة علم النفس في بيئة العمل وأداء الفرق وما متطلباتها؟

تناسب المديرين وقادة الفرق ومتخصصي الموارد البشرية وفرق التطوير المؤسسي والميسرين. تفترض الدورة القدرة على ملاحظة السلوك وتفسير بيانات العمل، وتستبعد التشخيص السريري والعلاج والاختبارات النفسية الفردية.

كيف يختلف علم النفس في بيئة العمل عن تدريب القيادة العام؟

يستخدم علم النفس في بيئة العمل الأدلة السلوكية ونظريات الدافعية وظروف الفريق وبحوث القرار وتصميم العمل لتشخيص الأنماط، بينما قد يركز تدريب القيادة العام على الأدوار والأساليب والتواصل والممارسات الإدارية.

كيف يشخص المديرون دافعية الموظف دون تخمين؟

يقارن المديرون السلوك والنتائج القابلة للملاحظة مع الاستقلالية والكفاءة والترابط وعبء العمل والموارد والعدالة والتقدير ووضوح الدور والتغذية الراجعة، ثم يختبرون تغييرات محدودة بدلا من إسناد الأداء إلى الشخصية وحدها.

ما صلة الأمان النفسي بأداء الفريق؟

يدعم الأمان النفسي طرح الأسئلة والمخاوف والأفكار والإبلاغ عن الأخطاء وتبادل المعلومات، مما يساعد الفرق على تحديد المخاطر والتعلم من العمل وتنسيق التحسين دون اعتبار الاختلاف المحترم سلوكا سلبيا.

كيف تقيم تدخلات علم النفس في بيئة العمل؟

تقيم تدخلات علم النفس في بيئة العمل بسلوك محدد وأدلة أساس وتغيير واضح ومقاييس قابلة للملاحظة وفترة مراجعة وتفسيرات بديلة وملاحظات المشاركين وحدود أخلاقية قبل التوسع.

الخاتمة

يأخذ المشاركون محفظة إجراءات علم النفس في بيئة العمل التي تربط الأدلة السلوكية وظروف الدافعية وديناميكيات الفريق وانحيازات القرار وتصميم العمل والتدخلات والمقاييس والضوابط. تحسن المحفظة قدرة المديرين على التمييز بين السلوك الفردي وتأثيرات نظام العمل. وتحول ملاحظات العمل إلى إجراءات قابلة للاختبار وقرارات مراجعة.