

برنامج تطوير المدير من المستوى المتوسط

أهداف الدورة التدريبية

- التأكد من امتلاكهم كافة المهارات الأساسية اللازمة للإدارة والقيادة الفعالة
- تفهم ما يحرك السلوك الفردي وكيفية تحفيز ومكافأة التميز
- الفهم الحقيقي لثقافة المؤسسة
- استكشاف ديناميات الفريق واكتشاف أدوار الفريق المفضلة لديهم
- وجود إطار واضح لتنفيذ برامج التغيير بنجاح

أثر التدريب على المؤسسة

- يمتلكون الدافع والثقة ليصلوا الى المستوى التالي
- قادرون على تجنب المخاطر المعتادة في المستوى الأعلى من الإدارة من خلال فهم أكبر لثقافة الشركة
- مجهزين لتقديم مساهمة كبيرة في دفع مسيرة المؤسسة في الاتجاهات المرغوبة وتوجيه الفرق خلال المواقف المعقدة
- يفكرون ويتصرفون مثل القادة

أثر التدريب على المتدرب

سيكون المشاركون قادرين على:

- اكتساب رؤية أعمق بشأن أسلوبهم المفضل في القيادة وتعلم كيف يكونوا مرنين في مهام القيادة والإدارة
- أن يكونوا قادرين على "قراءة" السلوك واستخدام هذا الفهم في خلق بيئة محفزة لموظفيهم
- فهم الأدوار المفضلة بالنسبة لهم ولأعضاء فريقهم
- أن يكونوا قادرين على التأثير في المؤسسة بشكل ايجابي وبنقطة
- أن يكونوا قادرين على تخطيط وقيادة التغيير

الفئات المستهدفة

هذه الدورة مصممة ل:

- من يمتلكون بعض الخبرة في الإشراف ولديهم الاستعداد لقطع خطوة اضافية
- أولئك الذين يريدون الانتقال من مرحلة الموظف الجيد إلى مرحلة القائد
- من يحتاجون إلى فهم أعمق بشأن دوافع السلوك الفردي وديناميات الفرق
- أولئك الذين يحتاجون إلى صقل مهارات التأثير على الآخرين التي يمتلكونها لتحقيق النتائج
- من هم على وشك الشروع في قيادة برنامج للتغيير داخل مؤسستهم

محاورة الدورة

المهارات الأساسية المطلوبة لإدارة فريق

- القدرة على التفويض الفعال
- وضع الأهداف الذكية SMART
- التقييم الناجح للأداء
- تقديم الموظف الجديد إلى العمل
- التوجيه و التدريب خلال العمل
- الثناء على المجهودات المبذولة
- مهارات المواجهة البناءة
- قول "لا" بمهارة
- تقديم المشورة لتحسين الأداء
- الإجراءات التأديبية

تفهم الأشخاص

- الخصائص الفردية التي تؤثر على السلوك
- أنماط الشخصية وصفاتها
- المواقف و السلوك
- الإدراك في مكان العمل
- ربط التطلعات بالسلوك
- أنواع السلوك في مكان العمل

الثقافة المؤسسية

- الشبكة المؤسسية الثقافية
- أنواع الثقافة المؤسسية
- تطوير الثقافة المؤسسية
- إدارة الثقافة المؤسسية
- تغيير الثقافة المؤسسية
- الفكر الجماعي: كيف تتطور ثقافة غير صحية في المؤسسة وكيفية تجنبها
- علامات وجود ثقافة مؤسسية سليمة
- الآثار المترتبة على وجود الثقافة المؤسسية السليمة

ديناميكيات الفريق

- ديناميكيات الفريق
- أدوار الفريق – استطلاع الإدراك الذاتي
- أدوار الفريق و التكامل
- تشكيل الفريق و ديناميكية الفريق
- السلوك الجمعي المشغل و المعطل
- متلازمة حتمية الفشل
- الحصول على أفضل النتائج من فريقك

الحصول على أفضل النتائج من فريقك

- ما الأمور التي يبحث عنها الناس في وظائفهم؟ هل يعرفها مديريهم؟
- العملية التحفيزية
- مفارقات التحفيز
- إدارة الأشخاص - عشرة سلوكيات أساسية
- كيف تقيم التحفيز؟
- أساليب التحفيز لتحقيق مزيد من الالتزام وتحقيق النتائج
- نظم المكافأة في أنظمة العمل ذات الأداء المرتفع
- كيف تكافئ و تحفز فريقك
- مكافأة الفريق
- بث الطاقة في الفريق
- موظفي المعرفة و العقد النفسية
- تلقي الملاحظات و الانتقادات

التأثير في المؤسسة لأعلى

- اطار احتياجات الأفراد
- أسلحة التأثير الست الرئيسية و كيفية استخدامهم
- الثبات والالتزام المتصاعد
- المعاملة بالمثل
- الحاجة لأن يكون الشخص مثل الآخرين
- التسخين
- السلطة
- الاحتياج
- الأساليب الخمس لصناع القرار و كيفية التمييز بينهم
- أصحاب الكاريزما
- المفكرين
- المتسلطين
- المتشككين
- التابعين
- تحديد الاستراتيجيات وطريقة الحوار لكل نمط في صنع القرار
- تحديد المبادئ المناسبة للتأثير في كل أسلوب في صنع القرار
- الكلمات المحفزة لكل نمط في صنع القرار

القيادة التي تلهم

- الفرق بين الإدارة و القيادة
- القيادة و الذكاء العاطفي
- تأثير أساليب القيادة المختلفة على المناخ المؤسسي
- مقارنة الإدارة بالقيادة الحكيمة
- صفات القادة ذوي البصيرة
- خصائص بيان الرؤية الجيد
- التواصل بشأن رؤيتك

إدارة التغيير بنجاح

- مصادر مقاومة التغيير
- منع المقاومة و تشجيع الفعالية في التعامل مع التغيير
- اختيار استراتيجية لتنفيذ التغيير
- خطوات برنامج التغيير الناجح
- عضوية الفريق الذي يقود التغيير
- التواصل بشأن التغيير- الخطوات المتبعة
- اتقان فن التحدث كقائد التغيير
- الحفاظ على جهود التغيير