

ورشة عمل حول التحدي القيادي وفقاً للنتائج

لمحة عامة

ورشة عمل استعمارية للتحدي القيادي هي دورة مبتكرة ومرنة، تشجع القادة على إبقاء تركيزهم على ما تعلموه من نموذج الممارسات الخمسة. سيطلب من المشاركين تذكر انتصاراتهم الصغيرة منذ بدء رحلتهم القيادية وممارسة مهارات وسلوكيات معينة من شأنها أن تدعهم للخطوات التالية في رحلتهم، وتحلّق بهم من ناحية التطوير الذاتي من خلال تحديد طرق لاستخدام الممارسات الخمسة لتطوير أعضاء فريقهم وتحقيق مجالات نفوذ أوسع داخل منظماتهم. كما سيتم مناقشة الذكاء العاطفي وبناء الفريق والإبداع باعتبارها عناصر حاسمة للممارسات الخمسة.

هل أنت على مستوى التحدي؟

المنهجية

تعتمد الدورة على الأنشطة التجريبية وتمارين دفتر العمل ومهام حل المشكلات الجماعية وحالات الفيديو والمحاضرات. كما ستحصل على الكثير من التطبيقات العملية على تطبيق نموذج الممارسات الخمسة للتحديات القيادية التنظيمية والشخصية الحالية. ومع وجود خطة عمل مباشرة لأخذ الدروس الرئيسية من ورشة العمل إلى مكان العمل، سيكون القادة مستعدين لتنفيذ هذه الممارسات القيادية الجديدة مرة أخرى في العمل ابتداء من أول يوم في الدورة .

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

تحديد نقاط القوة والضعف في القيادة استناداً إلى تقييم) ١٢١ الفردي و ٣٦٠ درجة (

تطبيق نموذج الممارسات الخمسة للتعبير عن نظرتهم للمستقبل، وإلهام الآخرين لتبادل هذه الرؤية المشتركة، وتحدي الواقع الراهن من خلال تجربة الأفكار المبتكرة، وتعكين الآخرين من العمل من خلال بناء التعاون والعمل الجماعي والثقة

التعرف على شخصيات إبداعية مختلفة، وكيفية التعامل مع كل منها لزيادة الإنتاجية الفردية

تطبيق السلوكيات الحاسمة السبعة الالزمة لبناء فرق عالية الأداء وزيادة الإنتاجية

تطوير فريق قوي لتحقيق الأهداف المشتركة وإثبات الالتزام الاستثنائي لقيادة الذات والآخرين

الفئات المستهدفة

تستهدف الدورة المهنيين من ذوي الخبرة الذين يطلب منهم إدارة الفرق، ومعرفة الإجراءات التي يجب اتخاذها، والحصول على الثقة لاتخاذ إجراءات الالزمة لنجاح أداء الأفراد والفريق، وهؤلاء المدراء المسؤولين عن قيادة مدراء آخرين أو موظفين مهنيين، والمدراء التشغيليون أو مدراء أقسام لديهم تعاملات إدارية مباشرة ويعملون مع نظائرهم من المدراء من خلال عدة وظائف .

الكتفاءات المستهدفة

تقديم مثال للآخرين

البحث عن فرص للتغيير والتحسين

تجربة الأفكار المبتكرة

بناء التعاون والعمل الجماعي والثقة

قيادة وإلهام الآخرين

إنشاء فريق ذكي عاطفياً واجتماعياً

التغلب على خلل الفريق

جد الممارسات القيادية (PPI)

لمحة عامة عن تقرير PPI

تحليل PPI

تخطيط دفتر العمل الشخصي وفقاً لـ PPI

مقدمة عن نموذج بوسنر وكوز

نظرة عامة على العمارسات القيادية الخمسة

المارسة الأولى - ضرب المثل الذي يحتذى به

العثور على صوتك من خلال إبراز قيمك الشخصية

ضرب المثل عن طريق تطبيق الإجراءات مع القيم المشتركة

المارسة الثانية - وضع رؤية مشتركة ملهمة

تصور المستقبل من خلال تخيل إمكانيات مثيرة ونبيلة

تجنيد الآخرين في رؤية مشتركة من خلال نداء الطموحات المشتركة

المارسة الثالثة - عملية التحدي

البحث عن الفرص من خلال البحث عن طرق مبتكرة للتغيير والنمو والتحسين

تجريب وقبول المخاطر من خلال تحقيق انتصارات صغيرة باستمرار والتعلم من الأخطاء

المارسة الرابعة - تمكين الآخرين من العمل

تعزيز التعاون من خلال ترويج الأهداف التعاونية وبناء الثقة

رفع الآخرين وظيفياً من خلال تقاسم السلطة وحرية التصرف

المارسة الخامسة - التشجيع القلبي وبث الحماس

الاعتراف بالمساهمات من خلال إظهار التقدير للتميز الفردي

الاحتفال بالقيم والانتصارات من خلال رفع روح المجتمع الواحد

أدوات إبداع القائد

الجوانب المختلفة لتفكير الإبداعي

تعريف الإبداع

الخرافات الإبداعية

الاستكشاف والعمل مع شخصيات إبداعية مختلفة



AL MAWRED TRAINING INSTITUTE

أداة التشخيص الإبداعي (التقييم الذاتي)

فريق الذكاء العاطفي والاجتماعي (TESI®)

تعريف الذكاء العاطفي

أطر عمل الذكاء العاطفي

السلوكيات السبعة الحاسمة اللاحمة لبناء فرق عالية الأداء :

هوية الفريق

الحافظ

الوعي العاطفي

التواضل

حل النزاعات

تحمل التوتر

المزاج الإيجابي

الاختلالات الخمسة للفريق لينسيوني :

تحديد الاختلالات الخمسة للفريق TEAM®:

الاختلال الوظيفي # ١: غياب الثقة

الاختلال الوظيفي # ٢: الخوف من نشوب نزاعات

الاختلال الوظيفي # ٣: قلة النزاعات

الاختلال الوظيفي # ٤: تجنب المسائلة

الاختلال الوظيفي # ٥: عدم الانتباه إلى النتائج

التغلب على الاختلالات الخمسة